

Yalçın, Serhat; Hubenthal, Natalie; Dieterich, Juliane

Research Report

Arbeitsfelder der Ankunft: Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege

Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 487

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Yalçın, Serhat; Hubenthal, Natalie; Dieterich, Juliane (2024) : Arbeitsfelder der Ankunft: Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege, Study der Hans-Böckler-Stiftung, No. 487, ISBN 978-3-86593-404-8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/281765>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

STUDY

Study 487 · Januar 2024

ARBEITSFELDER DER ANKUNFT

Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie,
Reinigung und Pflege

Serhat Yalçın, Natalie Hubenthal und Juliane Dieterich

Dieser Band erscheint als 487. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Study 487 · Januar 2024

ARBEITSFELDER DER ANKUNFT

**Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie,
Reinigung und Pflege**

Serhat Yalçın, Natalie Hubenthal und Juliane Dieterich

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Arbeitsfelder der Ankunft“ von Serhat Yalçın, Natalie Hubenthal und Juliane Dieterich ist lizenziert unter **Creative Commons Attribution 4.0 (BY)**. Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart
Lektorat: Wissenschaftslektorat Zimmermann, lektorat-zimmermann.de

ISBN: 978-3-86593-404-8

INHALT

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	12
2 Soziale Repräsentationen als theoretisches Konzept	18
2.1. Entstehung, Struktur und Funktionen sozialer Repräsentationen	18
2.2. Methodische Ansätze zur Erforschung sozialer Repräsentationen	22
3 Methodisches Verfahren	24
3.1. Datenerhebung mittels leitfadengestützter Interviews	24
3.2. Gestaltung des Feldzugangs	26
3.3. Befragte Personen	29
3.4. Datenauswertung	32
4 Arbeitsfeld Gastronomie	34
4.1. Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Gastronomie im Grundriss	34
4.2. Einblicke in das Arbeitsfeld Gastronomie aus Sicht der Schlüsselpersonen	40
4.3. Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Gastronomie	52
4.4. Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Gastronomie	57
5 Arbeitsfeld Reinigung	82
5.1. Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Reinigung im Grundriss	82
5.2. Einblicke in das Arbeitsfeld Reinigung aus Sicht der Schlüsselpersonen	90

5.3	Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Reinigung	101
5.4	Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Reinigung	107
6	Arbeitsfeld Pflege	130
6.1	Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Pflege im Grundriss	130
6.2	Einblicke in das Arbeitsfeld Pflege aus Sicht der Schlüsselpersonen	144
6.3	Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Pflege	156
6.4	Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Pflege	162
7	Branchenvergleich: Soziale Repräsentationen von Ankunftsarbeit und ihre Variationen	183
7.1	Ankunftsarbeit als Ort des Einstiegs	183
7.2	Ankunftsarbeit als Ort des Umstiegs	189
7.3	Ankunftsarbeit als Ort des Ausstiegs	192
7.4	Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens	194
7.5	Ankunftsarbeit als Ort des Aufstiegs	198
8	Fazit	201
	Anhang	206
	Literatur	218
	Autorinnen und Autoren	231

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Soziale Repräsentationen zwischen Subjekt und Welt	19
Abbildung 2: Arbeitsfeld Gastronomie: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland	54
Abbildung 3: Arbeitsfeld Gastronomie: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland	56
Abbildung 4: Hintergrund des Eintritts in die Gastronomiearbeit	59
Abbildung 5: Gastronomie als Ort des Einstiegs	61
Abbildung 6: Gastronomie als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds	65
Abbildung 7: Gastronomie als Ort des Umstiegs	71
Abbildung 8: Gastronomie als Ort des Aufstiegs	81
Abbildung 9: Arbeitsfeld Reinigung: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland	102
Abbildung 10: Arbeitsfeld Reinigung: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland	106
Abbildung 11: Hintergrund des Eintritts in die Reinigungsarbeit	109
Abbildung 12: Reinigung als Ort des Einstiegs	112
Abbildung 13: Reinigung als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds	117
Abbildung 14: Reinigung als Ort des Umstiegs und Ausstiegs	128
Abbildung 15: Arbeitsfeld Pflege: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland	158
Abbildung 16: Arbeitsfeld Pflege: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland	161
Abbildung 17: Hintergrund des Eintritts in die berufliche Pflegearbeit	164
Abbildung 18: Pflege als Ort des Einstiegs: Zugang zum Arbeitsfeld	166

Abbildung 19: Pflege als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds	169
Abbildung 20: Pflege als Ort des Umstiegs	174
Abbildung 21: Pflege als Ort des Bleibens ohne pflegeberufliche Identifikation	178
Abbildung 22: Pflege als Ort des Bleibens mit pflegeberuflicher Identifikation	181
Abbildung 23: Gesamtübersicht über die identifizierten sozialen Repräsentationen	184

Anhang

Anhang 1: Befragte Schlüsselpersonen	206
Anhang 2: Befragte migrantische Beschäftigte: Soziodemografische Daten, Migrationsdaten und Beschäftigungssituation	208
Anhang 3: Befragte migrantische Beschäftigte: Daten zu Bildung, Ausbildung, Berufserfahrung, Qualifizierung und Anerkennung	212

ZUSAMMENFASSUNG

Migrantisch geprägte Arbeitsfelder, die mittlerweile einen wichtigen Teil der Arbeitswelt in Deutschland bilden, können als Arbeitsfelder der Ankunft und die Arbeit in diesen Arbeitsfeldern als Ankunftsarbeit bezeichnet werden. Auch wenn sich die Figurationen der Ankunftsarbeit deutlich von den Überzeugungen zur Arbeits- und Berufswelt in Deutschland unterscheiden und deren sozioökonomische Vorteile weitgehend unberücksichtigt lassen, scheinen sie für Migrierte attraktiv zu sein, weil sie leicht zugängliche Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Wie aber Migrierte Ankunftsarbeit subjektiv wahrnehmen und deuten, ist weitestgehend unbekannt. Mit dieser explorativ angelegten Studie wird der Fokus auf die in Ankunftsarbeit beschäftigten Migrierten gerichtet, um deren migrantisch-subjektive Perspektive auf Arbeit und Beruf in Deutschland zu untersuchen. Am Beispiel der Arbeitsfelder Gastronomie, Reinigung und Pflege geht die Studie folgenden Fragen nach: Wie deuten migrierte Beschäftigte Ankunftsarbeit? Welche Strukturen erleichtern es ihnen, in diesem Bereich Arbeit zu finden und zu behalten? Welche Kompetenzen erwerben Migrierte in der Ankunftsarbeit? Und welche Vorstellungen beschreiben sie hinsichtlich beruflicher Qualifizierung?

Um die subjektiven Deutungen Migrierter zu Ankunftsarbeit zu erfassen, wird auf das theoretische Konzept der sozialen Repräsentationen zurückgegriffen. Soziale Repräsentationen, die Begriffe, Metaphern und Bilder um einen bestimmten Überzeugungskern herum organisieren und als Brücke zwischen einem Subjekt und seiner Umwelt betrachtet werden, bieten nicht nur eine Grundlage zur Ordnung subjektiver Wahrnehmungen und Deutungen der Welt, sondern versetzen Individuen zugleich in die Lage, sich in ihr zu orientieren und sie zu meistern. Im Forschungsprojekt bietet das theoretische Konzept der sozialen Repräsentationen eine subjektbezogene und sozial vermittelte Grundlegung zur Analyse migrantischer Deutungen von Beruf und Erwerbsarbeit.

Die empirische Grundlage der Studie bilden Fallstudien in den Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege. Für jede Fallstudie wurden neben einer Branchenanalyse des jeweiligen Arbeitsfelds Interviews mit Schlüsselpersonen und qualitative Leitfadeninterviews mit migrierten Beschäftigten durchgeführt. Die Interviewdaten zur Migrationsbiografie, Erwerbsbiografie und zu den Ideen, Gedanken und Vorstellungen bezüglich Arbeit und Aus-

bildung wurden anhand eines Analyserahmens, der sich auf Kategorien zur Erwerbsregulierung bezieht, fallspezifisch analysiert.

Die entsprechenden Einzelfallanalysen wurden durch eine Auswertung der Daten mit Rückgriff auf die Situationsanalyse ergänzt, mittels derer für jeden Einzelfall Situationsmaps erstellt wurden. Diesem vertikalen Analyse-schritt folgte die horizontale fallvergleichende Analyse, mittels derer Kategorien sozialer Repräsentationen identifiziert werden konnten.

Mit der sozialen Repräsentation von Ankunftsarbeit als Ort des Einstiegs wird das jeweilige Arbeitsfeld mangels Einstiegsanforderungen und angesichts der Möglichkeit eines informalen Zugangs über soziale Kontakte als ein Ort des relativ einfachen und niedrigschwelligen Eintritts in die Arbeitswelt gedeutet. Der Beschäftigung werden Eigenschaften zugeschrieben, anhand derer das Arbeitsfeld als ein Ort des Einstiegs gedeutet wird. Dazu gehören neben einem bestehenden Personalbedarf sowohl die Wahrnehmung als migrantisch geprägtes Arbeitsfeld als auch die Möglichkeit, einfache Tätigkeiten mit einem niedrigen Anforderungsniveau auszuüben.

Die Befragten verknüpfen ihre Beschäftigung in Ankunftsarbeit auch mit ihrer bisherigen Erwerbsbiografie und ihren beruflichen Aspirationen, sodass sich zum Teil widersprechende Vorstellungen ergeben. Diese bilden die Grundlage weiterer sozialer Repräsentationen von Ankunftsarbeit.

Mit den sozialen Repräsentationen als ein Ort des Umstiegs oder als ein Ort des Ausstiegs wird Ankunftsarbeit als ein nicht beruflich strukturiertes Feld gedeutet. Es findet kaum Identifikation mit der Arbeitstätigkeit und mit dem jeweiligen Betrieb statt. Beschreibungen der Beschäftigungssituation, z.B. schwierige Arbeitsbedingungen, fehlende Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, aber auch Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse, bilden wichtige Elemente in diesen Deutungskategorien.

Ankunftsarbeit wird vor dem Hintergrund anderweitiger beruflicher Erfahrungen oder Aspirationen als eine in der Erwerbsbiografie vorübergehende Phase gedeutet, bis die Voraussetzungen für einen Umstieg gegeben sind (Ort des Umstiegs). Andererseits wird Ankunftsarbeit als die letzte Station in der Erwerbsbiografie gedeutet, bis die Grundlage eines Ausstiegs, nicht nur aus der Ankunftsarbeit, sondern generell aus dem Erwerbsleben gegeben ist (Ort des Ausstiegs).

In der sozialen Repräsentation von Ankunftsarbeit als ein Ort des Bleibens wird Ankunftsarbeit als Feld gedeutet, das perspektivisch nicht verlassen werden soll. Die der Ankunftsarbeit zugeschriebenen Eigenschaften weichen jedoch voneinander ab, je nachdem, ob der geplante Verbleib mit einer beruflichen Identifikation einhergeht oder nicht. Vor dem Hintergrund fehlen-

der beruflichen Erfahrungen und einer fehlenden Qualifizierung im entsprechenden Arbeitsfeld verbleiben Befragte ohne berufliche Identifikation in Anknüpfung an Arbeit, weil sie als einfache, auf persönlichen Schlüsselkompetenzen basierende Tätigkeit beschrieben und keinerlei Aufstieg angestrebt wird.

Der Verbleib vor dem Hintergrund beruflicher Identifikation hingegen basiert auf bereits bestehenden beruflichen Erfahrungen und Qualifizierungen im jeweiligen Arbeitsfeld aus dem Herkunftsland. Überzeugungen wie die Bedeutung von formaler Bildung und Qualifizierung sowie vermutete Karriereoptionen stellen wesentliche Elemente des Bleibens dar.

Schließlich wird in der sozialen Repräsentation von Anknüpfung an Arbeit als Ort des Aufstiegs Anknüpfung an Arbeit als ein berufliches Feld wahrgenommen. Bedeutende Elemente dieser Deutung sind die Identifikationen mit der Erwerbstätigkeit als Beruf und mit dem Betrieb. Bestehende Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, aber auch die subjektiv empfundene Position im Betrieb und die persönliche Beziehung zu den Betriebsinhabenden werden als vorteilhafte soziale Praktiken geäußert. Vor dem Hintergrund beruflicher Erfahrungen und Aspirationen im Kontext der Anknüpfung an Arbeit werden im Arbeitsfeld für die eigene Erwerbsbiografie Aufstiegsmöglichkeiten gesehen.

Insbesondere wenn Aufstiegsaspirationen auf eine Selbstständigkeit im Arbeitsfeld gerichtet sind, wird dieser vorgestellten Selbstständigkeit auch zugeschrieben, anderen Migrierten einen Einstieg in Arbeit zu ermöglichen. Zwar wird auch in dieser sozialen Repräsentation ein Verbleib im jeweiligen Arbeitsfeld geplant, aber im Gegensatz zur reinen Bleibeperspektive bezieht sich diese Positionierung im Arbeitsfeld nicht auf den Status quo, sondern auf eine Verschiebung der beruflichen Positionierung innerhalb des Arbeitsfelds.

Insgesamt bietet die Studie eine empirische Analyse subjektiver Deutungen Migrierter hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit in migrantisch geprägten Arbeitsfeldern. Die identifizierten sozialen Repräsentationen, die in der Studie im Hinblick auf ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie ihre Bedeutung in den fokussierten Arbeitsfeldern beschrieben und diskutiert werden, bilden damit eine wichtige Grundlage für ein genaueres Verständnis der subjektiven Perspektive Migrierter auf ihre Beschäftigung in Anknüpfung an Arbeit. Zugleich bietet die Studie eine wichtige Ausgangsbasis für die Integration Migrierter in die berufsförmige Arbeitswelt in Deutschland.

1 EINLEITUNG

Aufbruch aus einer gewohnten Umgebung, um sich woanders niederzulassen, kennzeichnet die Menschheitsgeschichte seit ihren beschriebenen Anfängen. Die Gründe für solche Wanderungsbewegungen von Einzelnen oder Gruppen sind seither im Wesentlichen gleichgeblieben: Flucht vor kriegerischen Auseinandersetzungen, vor Naturkatastrophen oder vor Verfolgung und die Hoffnung auf ein besseres Leben für sich und die Nachkommen bewegen Menschen zur Migration.

Derzeit führt die Globalisierungsdynamik von Arbeit, Information und Geldströmen ebenso wie das Vorhandensein einer ganzen Migrationsindustrie zur Mobilisierung großer Bevölkerungsgruppen. Dabei kann es sich sowohl um Binnenmigration z. B. von ländlichen Regionen in städtische Ballungszentren als auch um transnationale Migration über Landesgrenzen und Kontinente hinweg handeln. Richtung und Dynamik dieser Prozesse können nur bedingt durch Maßnahmen politischer Steuerung beeinflusst werden (siehe z. B. Nuscheler 2006; Saunders 2013; Pries 2005; Galtung 2006; Berking 2008).

Wanderungsbewegungen erzeugen weltweit und unabhängig vom Wanderungsgrund Regionen der Herkunft und der Ankunft, die erkennbare Ballungsräume migrantisch geprägten Lebens hervorbringen. Solche Bereiche der *ethnicity economy* (Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005; Light/Gold 2000; Kloosterman/Rath 2003) bezeichnet Saunders (2013) als *arrival cities*.

Von zentraler Bedeutung im Prozess der Migration ist die Frage nach Möglichkeiten der Erwerbsarbeit in Bereichen der Ankunft. Gleichsam im Reisegepäck werden Vorstellungen und Hoffnungen hierüber mitgeführt, die durch soziale Repräsentationen von Erwerbsarbeit gekennzeichnet und mehr oder weniger anschlussfähig an die Erwerbsmöglichkeiten in Bereichen der Ankunft sind (Pries 2010).

Soziale Repräsentationen können dabei als Bilder, Ideen, Vorstellungen oder Wissens Elemente verstanden werden, die Mitglieder einer Gruppe, Gemeinschaft oder Gesellschaft kollektiv teilen und es ihnen erlauben, Personen und Objekte einzuordnen sowie deren Eigenschaften und Verhaltensweisen miteinander zu vergleichen und zu erklären. Sie zirkulieren, werden untereinander kommuniziert, verschmelzen miteinander oder widersprechen anderen sozialen Repräsentationen (Moscovici 1988, 2001).

Treten Widersprüche in Bezug auf soziale Repräsentationen zu Arbeit und Beruf auf, können sich hieraus Integrationshemmnisse ergeben und die

Teilhabe am sozialen Sicherungssystem beruflich geregelter Erwerbsarbeit blockiert werden. So bringt Einwanderung oft Brüche in der Erwerbsbiografie (Han 2016) und Nachteile hinsichtlich der Einsetzbarkeit von Kompetenzen und des sozialen Kapitals mit sich. Biografisch erworbene Rollen und Identitäten geraten in Fluss. Viele der Zugewanderten finden zunächst keinen Eingang in den berufsförmig organisierten, formalen Arbeitsmarkt. Stattdessen suchen sie ihren Weg in die Ankunftsgesellschaft in Sektoren, die migrantisch geprägt sind und die sich in wesentlichen Teilen jenseits formaler Zuwanderungspolitik ereignen.

Saunders (2013) zufolge können in Bereichen der Ankunft Sonderformen der Erwerbsarbeit beobachtet werden, die sich jenseits der berufs- und arbeitssystematischen Steuerung eines jeweiligen Ankunftslands entwickeln. Die Vermutung, dass in einem westlichen Industrieland wie Deutschland mit seiner staatlich gesteuerten Zuwanderungs-, Wohn- und Arbeitspolitik vergleichbare Phänomene existieren könnten, liegt zunächst fern. Dennoch finden auch in Deutschland über die Hälfte der beschäftigten Zugewanderten die erste Arbeitsstelle durch Kontakte mit Freunden und Familienangehörigen (zum Vergleich durch Arbeitsvermittlung: 20 Prozent) (IAB 2014) – ein Hinweis auf mangelnde Formalisierung der Arbeitsbeziehung.

Nicht wenige Migrant:innen arbeiten zudem in informellen Beschäftigungsverhältnissen (BAMF 2017). Für solche spezifischen Formen der Erwerbstätigkeit in der ersten Phase der Migration entwickelten wir in Anlehnung an Saunders (2013) den Begriff der *Ankunftsarbeit*. Indem Ankunftsarbeit Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrant:innen bietet, entstehen ohne das Zutun staatlicher Integrationsmaßnahmen Felder der Ankunftsarbeit und damit spezifische Bereiche der Erwerbsarbeit (siehe auch Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005).

Es handelt sich dabei vor allem um Arbeitsbereiche, in denen Migrant:innen nicht nur einen wesentlichen Anteil der Beschäftigten ausmachen, sondern in denen sie auch Personalverantwortung tragen und die Arbeitskultur und Arbeitsorganisation mitprägen. Diese Arbeitsbereiche können als eine Figuration mit spezifischen sozial-ökonomischen Praktiken und einer besonderen Eigenlogik verstanden werden. Sie sind entlang von Herkunftsstrukturen und Herkunftskulturen segregiert, d. h. dass Praxen und Überzeugungen zur Erwerbsarbeit aus dem Heimatland handlungsleitend weiterwirken.

Anders als im deutschen, traditionell berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarkt (siehe Clement 1999; Fürstenberg 2000; Georg/Sattel 1995; Lipsmeier 1998) kann angenommen werden, dass bei der Ankunftsarbeit formal erworbene und zertifizierte Qualifikationen eine untergeordnete Rolle beim

Zugang sowie bei der Arbeitstätigkeit und dem innerbetrieblichen Aufstieg spielen.

In solchen Arbeitssituationen gestalten sich Überzeugungen zur Kompetenzentwicklung, Partizipationsformen und Rollenidentifikation transkulturell bzw. hybrid (siehe Leicht/Leiß, 2006; Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005). Obwohl sich die spezifischen Figurationen der Ankunftsarbeit stark von den Überzeugungen zur Arbeits- und Berufswelt in Deutschland unterscheiden und deren sozioökonomische Vorteile ausschließen, scheinen sie für Zugewanderte attraktiv zu sein. Worin aber diese Attraktivität besteht, kann nur verstanden werden, wenn die sozialen Repräsentationen aus der subjektiven Perspektive von Beschäftigten in Ankunftsarbeit und anderen Akteur:innen in solchen Beschäftigungsfeldern einer genaueren Analyse unterzogen werden.

Forschungsprojekt

Vor dem geschilderten Hintergrund gingen wir im Forschungsprojekt *Arbeitsfelder der Ankunft*¹ von der Hypothese aus, dass es in Deutschland Sozialräume der Ankunft gibt, die das Erwerbsleben eingewanderter Personen prägen und von diesen geprägt werden. Auf der Basis bereits vorhandener Erkenntnisse richteten wir unseren Forschungsfokus exemplarisch auf die Arbeitsfelder Gastronomie, Reinigung und Pflege, um zu analysieren, welche sozialen Repräsentationen zu Ankunftsarbeit die dort Beschäftigten beschreiben.

Das Forschungsziel bestand darin, ein vertieftes Verständnis für die migrantische Perspektive auf individuelle Erwerbsituationen in Deutschland zu generieren, um die spezifischen Deutungen von Ankunftsarbeit aufzuschließen zu können. Aus der subjektiven Perspektive von Migrant:innen möchten wir identifizieren, welche Ideen, Vorstellungen und Gedanken sie zu Ankunftsarbeit haben, wie sie Ankunftsarbeit deuten und erleben und welche Überzeugungen sie hinsichtlich ihrer eigenen Kompetenzen und Aufstiegsmöglichkeiten haben.

Durch diese Fragerichtung sollen neue Erkenntnisse über spezifische Integrationspotenziale und Integrationsherausforderungen in Feldern der Ankunftsarbeit gewonnen werden. Mittels Analyse branchenspezifischer Strukturdaten haben wir zunächst mögliche Arbeitsfelder der Ankunft in Deutschland identifiziert und auf Basis der Analyseergebnisse entschieden, die Arbeitsfelder Reinigung, Gastronomie und Pflege zu fokussieren.

1 Das Forschungsprojekt *Arbeitsfelder der Ankunft* wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und unter der Projektleitung von Prof. Dr. Ute Clement und Dr. Juliane Dieterich entwickelt.

Die leitenden Fragestellungen lauten: 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.

Das Erkenntnisinteresse am kompetenzbezogenen An- und ggf. Weiterkommen im Erwerbsleben erfordert eine Untersuchungsperspektive auf „Augenhöhe“ (Schmolke 2010, S. 239), um einem kulturdefizitorientierten Bias entgegenzuwirken. So geht es uns nicht darum, unsere eigenen Überzeugungen zu gesellschaftlichem und beruflichem Erfolg ex ante als Analysekategorien anzulegen. Vielmehr interessieren uns neben den Kompetenzüberzeugungen von Migrierten auch deren gute Gründe für den Verbleib in Formen der Ankunftsarbeit.

Von einem tieferen Verständnis der Kompetenzüberzeugungen und der subjektiv wahrgenommenen Arbeitssituationen von Migrierten in Ankunftsarbeit erhoffen wir uns Aufschluss über Möglichkeiten der bedarfsorientierten Beratung und Gestaltung passender Bildungsmaßnahmen. Erkenntnisse zu Haltungen gegenüber und Kenntnissen von gewerkschaftlicher Interessenvertretung können Anhaltspunkte für eine stärkere Integration von Migrierten in Gewerkschaften bieten (zur Positionierung deutscher Gewerkschaften zum Thema Migration Schmitter-Heisler 2006).

Forschungsdesign

Ausgehend von diesem Forschungsinteresse entwickelten wir ein qualitatives Forschungsdesign, das aus drei methodischen Verfahren besteht: Neben einer jeweils explorativen Branchenanalyse der Arbeitsfelder Gastronomie, Reinigung und Pflege führten wir Expert:innen-Interviews mit Schlüsselpersonen dieser Branchen durch. Den Schwerpunkt der Datenerhebung bildeten leitfadengestützte Interviews mit zugewanderten Beschäftigten der drei Branchen.

Soweit es möglich war, wurde das Verfahren einer multilingualen Datenerhebung angewandt und Interviews in deutscher, englischer, türkischer und arabischer 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.

Die Samplebildung erfolgte auf der Basis bestehender Netzwerke der Forschenden und mittels direkter Ansprache möglicher Interviewpartner:innen im jeweiligen Feld. Vor diesem Hintergrund bildeten wir eine Gelegenheitsstichprobe im Schneeball-System, deren Entstehung durch die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen im Forschungszeitraum zwar erschwert, aber nicht verhindert wurde. So führten wir im Arbeitsfeld Gastronomie insgesamt 17 Interviews, davon zehn mit Beschäftigten und sieben mit Schlüsselpersonen. Im Arbeitsfeld Reinigung führten wir insgesamt 16 Interviews, davon zwölf mit Beschäftigten und vier mit Schlüsselpersonen. Im Arbeitsfeld Pflege wurden insgesamt 13 Interviews geführt, davon zehn mit Beschäftigten und drei mit Schlüsselpersonen.

Zur Auswertung der Interviews mit den Beschäftigten erstellten wir angelehnt an Witzel und Reiter (2012) Fallbeschreibungen mit Falldarstellung und Fallanalyse. Zur Fallanalyse nutzten wir zudem ein Mapping-Verfahren (nach Clarke 2005), um situative Zusammenhänge und Dynamiken in den Schilderungen der Befragten besser aufschließen zu können. Nach einer jeweils vertikalen Einzelfallanalyse interpretierten wir unsere Ergebnisse horizontal fallvergleichend. Hierzu entwickelten wir einen Analyserahmen auf der Basis kategorialer Annahmen zur Erwerbsarbeit nach Pries (2010).

Inhaltlicher Aufbau

Im folgenden Kapitel ([Kapitel 2](#)) gehen wir zunächst näher auf die Entstehung, die Struktur, die Funktion und die methodischen Potenziale des im Forschungsprojekt grundlegenden Konzepts der sozialen Repräsentationen ein. Im Anschluss ([Kapitel 3](#)) präzisieren wir unser forschungsstrategisches Vorgehen, das in der Durchführung und Analyse leitfadengestützter Interviews sowohl mit Schlüsselpersonen als auch mit migrantischen Beschäftigten aus den Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege besteht. Dabei gehen wir auch auf Chancen und Grenzen des Feldzugangs und die Besonderheiten bei Interviews mit migrierten Interviewpartner:innen ein.

In den darauffolgenden Kapiteln stellen wir unsere Analyseergebnisse entlang der drei Arbeitsfelder Gastronomie ([Kapitel 4](#)), Reinigung ([Kapitel 5](#)) und Pflege ([Kapitel 6](#)) vor, indem wir jeweils die Branchenspezifik hinsichtlich migrantischer Arbeit beschreiben, bevor die Perspektiven von befragten Schlüsselpersonen aus dem jeweiligen migrantisch geprägten Arbeitsbereich vorgestellt werden. Den Hauptteil der Ergebnisdarstellung bilden jeweils die subjektiven Deutungen der migrantischen Beschäftigten, deren Vorstellungen über das Arbeiten in Deutschland und deren soziale Repräsentationen von Anknüpfungsarbeit in den jeweiligen Arbeitsfeldern aufgeschlüsselt wird.

Dabei zeigen sich in den verschiedenen Arbeitsfeldern aufschlussreiche Einblicke in die migrantische Perspektive auf die Arbeitswelt in Deutschland und die jeweils individuelle Beschäftigungssituation, die wir entlang von Kategorien wie Einstieg, Umstieg, Aufstieg, Bleiben oder Ausstieg in [Kapitel 7](#) diskutieren. Im letzten Abschnitt ([Kapitel 8](#)) leiten wir aus unseren Ergebnissen Handlungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen der Integration und Teilhabe im Feld der Erwerbsarbeit ab und werfen weiterführende Fragen auf.

2 SOZIALE REPRÄSENTATIONEN ALS THEORETISCHES KONZEPT

Das Forschungsinteresse dieser Studie besteht darin, die subjektiven Vorstellungen, Gedanken und Ideen migrierter Beschäftigter zu Ankunftsarbeit explorativ zu erfassen, ohne dabei die jeweiligen erwerbsbiografischen und migrationsspezifischen Kontexte aus dem Blick zu verlieren. Hierfür wird auf das theoretische Konzept der *sozialen Repräsentation* (Moscovici 1988, 2001, 1961/2008) zurückgegriffen, weil die mit diesem Konzept erfolgende Verschränkung von Subjekt und Welt vielversprechend ist.

Aber auch die der sozialen Repräsentation zugeschriebene Struktur und ihre Funktionen sind gerade für das Forschungsinteresse relevant: Durch soziale Repräsentationen können nicht nur beschreibende Erkenntnisse zu subjektiven Deutungen der Ankunftsarbeit gewonnen werden, sondern auch darüber, wie diese strukturiert und organisiert sind. Dementsprechend können diese Deutungen nicht nur Beschreibungen des Arbeitsfelds beeinflussen, sondern auch Orientierung ermöglichen und ggf. Handlungen anweisen.

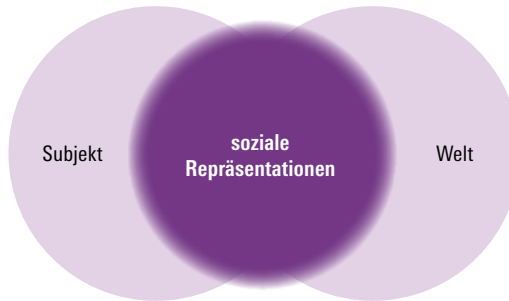
Mit dem Rückgriff auf das Konzept der sozialen Repräsentation kann systematisch ein fundiertes Verständnis der subjektiven Deutungen von Ankunftsarbeit entwickelt und herausgearbeitet werden, was die Befragten über Ankunftsarbeit wissen, ob und warum sie ein spezifisches Wissen und eine spezifische Denkweise darüber besitzen und kommunizieren sowie ob und warum sich diese spezifischen Wissensformen und Denkweisen voneinander unterscheiden.

2.1. Entstehung, Struktur und Funktionen sozialer Repräsentationen

Soziale Repräsentationen können als „mediators“ (Moscovici 2001, S.61) bzw. als „bridge“ (Moscovici 1988, S.219) betrachtet werden, die dazu beitragen, ein Verständnis von der konkreten Welt zu entwickeln. Sie vermitteln zwischen Subjekt und Welt und bilden einen „space in-between“ (Bauer/Gaskell 1999, S.167), der Subjekte (als Träger der sozialen Repräsentationen), Objekte (wie z.B. konkrete Dinge oder eine abstrakte Idee) und Handlungen miteinander verknüpft (Bauer/Gaskell 1999) ([Abbildung 1](#)).

Abbildung 1

Soziale Repräsentationen zwischen Subjekt und Welt



Quelle: eigene Darstellung

Soziale Repräsentationen können als „*sui generis* ‚theories‘ or ‚collective sciences‘ to be used for the interpretation and shaping of the real“ (Moscovici 1961/2008, S. 10; Hervorhebung im Original) betrachtet werden. Sie sind um einen bestimmten *Glaubenskern* herum organisiert und ähneln Theorien, „which order around a theme [...] a series of propositions which enable things or persons to be classified, their characters described, their feelings and actions to be explained“ (Moscovici 2001, S. 152; siehe auch Flick 1998a, S. 19–20).

2.1.1 Entstehung sozialer Repräsentationen

Den Ausgangspunkt bei der Entstehung sozialer Repräsentationen bildet das Bedürfnis, das Unbekannte, das Fremde, das Ungewohnte in Vertrautes bzw. Bekanntes zu verwandeln. Dadurch wird etwas – wovon zuvor in den Vorstellungen kein Begriff existierte – begreifbar und damit auch verständlich und konkret gemacht (Moscovici 2001, 1961/2008, 2011). Vermitteltes Wissen, Erlebtes und eigene Erfahrungen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle, weil soziale Repräsentationen Teil des kollektiven Gedächtnisses sind und auf übermitteltem Wissen und verinnerlichteten Ansichten basieren (Moscovici 2011; Walmsley 2004).

Aber auch das Bedürfnis, Problemlösungsstrategien zu entwickeln, sozialen Reaktionen eine Form zu geben und ein Modell für Verhaltensweisen zu

Verfügung zu haben, bilden ausgeprägte Gründe für die Bildung und damit für die Entstehung sozialer Repräsentationen (Moscovici 1961/2008).

Dieser Entstehungshintergrund hat auch für die vorliegende Studie eine hohe Relevanz. Wenn angenommen wird, dass Ankunftsarbeit für Migrierte nach ihrer Ankunft in Deutschland etwas *Neues* darstellt, wovon sie ein Verständnis entwickeln sollen, stellt sich die Frage, welche sozialen Repräsentationen Migrierte zu Ankunftsarbeit entwickeln, welche Ideen und Bilder sie besitzen und welche Klassifikationen sie vollziehen.

Auch die Frage, welche Rolle die Entstehung bestimmter sozialer Repräsentationen für Vorstellungen, Orientierungen, Handlungen oder Aspirationen in Ankunftsarbeit spielt, deutet auf diese Relevanz hin. Schließlich ist dieser Entstehungshintergrund auch deshalb von Bedeutung, weil explizit danach gefragt werden kann, ob z. B. vermitteltes Wissen und neu gesammelte bzw. zurückliegende Erfahrungen vor oder nach der Migration eine Rolle bei der Entstehung bestimmter sozialer Repräsentationen spielen.

2.1.2 Struktur sozialer Repräsentationen

Aus *struktureller* Perspektive besitzen soziale Repräsentationen einen bestimmten Glaubenskern, anhand dessen Konzepte und Bilder miteinander verknüpft und Themata definiert werden (Moscovici 2001, 2011). Die darauf basierenden Grundvorstellungen haben eine Schlüsselfunktion bei den jeweiligen Interpretationen und definieren die „interiors“ und die „exteriors“ des jeweiligen Objekts der sozialen Repräsentation, d. h. das, was dem jeweiligen Objekt der sozialen Repräsentation *innerlich* und *äußerlich* ist (Moscovici 2001, S. 177).

Mit dem Prozess der *Verankerung* werden dabei die Objekte der sozialen Repräsentation benannt, klassifiziert und erklärt. Mit dem Prozess der *Objektivierung/Vergegenständlichung* werden die Objekte der sozialen Repräsentation in mit Realien angereicherten Bildern, Modellen und Metaphern vergegenständlicht und so auch die Differenz zwischen der Repräsentation selbst und dem, was repräsentiert wird, überbrückt (Moscovici 1988, 2001, 1961/2008, 2011).

Diese theoretische Grundlegung der strukturellen Dimension sozialer Repräsentationen ist von Bedeutung für die vorliegende Studie. Hierauf basierend kann herausgearbeitet werden, ob und welchen Glaubenskern migrierte Beschäftigte hinsichtlich Ankunftsarbeit besitzen und welche subjektiven Grundvorstellungen bei der Deutung der Ankunftsarbeit damit einhergehen. Was

wird als der Ankunftsarbeit *innerlich* und *äußerlich* betrachtet und welche Elemente werden Ankunftsarbeit zugeschrieben oder auch abgesprochen?

Die beschriebene theoretische Grundlegung der strukturellen Dimension sozialer Repräsentationen ermöglicht damit auch, danach zu fragen, wie migrierte Beschäftigte aus subjektiver Perspektive Ankunftsarbeit benennen, klassifizieren oder Verhaltensweisen vorwegnehmen und durch welche Bilder, Metaphern, Symbole oder Modelle die Deutungen von Ankunftsarbeit in etwas Konkretes verwandelt werden.

2.1.3 Funktionen sozialer Repräsentationen

Aus *funktionaler* Perspektive erfüllen soziale Repräsentationen eine Reihe wichtiger Funktionen. Zuerst zu nennen ist die *Wissensfunktion*, da soziale Repräsentationen „*a particular modality of knowledge*“ (Moscovici 1961/2008, S. xxx; Hervorhebung im Original) darstellen. Durch die Wissensfunktion einer sozialen Repräsentation werden Menschen in die Lage versetzt, die Realität zu verstehen und zu erklären. Werden Objekte, Personen und Ereignisse benannt und einer bestimmten Kategorie zugeordnet, versetzt dies Menschen zugleich in die Lage, Wissen von ihnen zu erlangen. Eben durch diese Wissensfunktion stellen soziale Repräsentationen „*a type of reality*“ (Moscovici 2001, S. 23) dar.

Gleichwohl handelt es sich um ein Wissen, das im Verhältnis zu eigenen Erfahrungen, Ideen, Werten, Vorstellungen und Interessen steht und Ergebnis von Interaktion und Kommunikation ist (Duveen 2001). Mit einer sozialen Repräsentation werden die Objekte oder Phänomene, die den Gegenstand der sozialen Repräsentation bilden, selektiv reproduziert (Moscovici 1961/2008). Eine soziale Repräsentation, so Moscovici (1961/2008, S. 15–16),

„re-presents a being or quality to consciousness, or in other words presents them again and makes them real, even though they are not there and may not exist. [...] Representing a thing or a state does not just mean reduplicating it, repeating it or reproducing it; it means reconstructing it, retouching it and altering its text.“

Über die Wissensfunktion hinaus erfüllen soziale Repräsentationen aber auch eine *Identitätsfunktion* und tragen damit zur Entwicklung und zum Erhalt bestimmter Identitäten bei. Durch soziale Repräsentationen werden Individuen und soziale Gruppen in einem sozialen Feld verortet und die Entwicklung einer sozialen Identität ermöglicht (Moscovici 2001).

Überdies erfüllen sie eine *Orientierungsfunktion*, indem sie Praktiken anleiten. Sie können die Motivationsbasis der Individuen beeinflussen und die Praxis der Individuen strukturieren (Moscovici 1961/2008; Schützeichel 2018). In diesem Zusammenhang bildet „preparation for action“ (Moscovici 1961/2008, S.9) einen wichtigen Aspekt sozialer Repräsentationen, die damit auch als „*producer of behaviours and relations with the environment*“ (Moscovici 1961/2008, S. 10; Hervorhebung im Original) umschrieben werden könnten.

Schließlich erfüllen soziale Repräsentationen insofern eine *Rechtfertigungsfunktion*, als sie eingenommene Positionen und Verhaltensweisen im Nachhinein legitimieren und auch die Grundlage für eine Rechtfertigung z. B. sozialer Differenzen zwischen Gruppen zur Verfügung stellen (Walmsley 2004).

Neben dem Entstehungshintergrund und der theoretischen Grundlegung der strukturellen Dimension sozialer Repräsentationen sind auch deren beschriebene Funktionen von Bedeutung für die vorliegende Studie. Vor diesem Hintergrund kann nämlich explizit herausgearbeitet werden, welche Wissensfunktion einer bestimmten sozialen Repräsentation von Ankunftssarbeit immanent ist und welche spezifische Identitäts-, Orientierungs- und Rechtfertigungsfunktion mit dieser sozialen Repräsentation einhergeht.

2.2 Methodische Ansätze zur Erforschung sozialer Repräsentationen

Die Forschung zu sozialen Repräsentationen und die dabei angewandten methodischen Verfahren sind breit gefächert. Den ersten umfassenden Ansatz zur Etablierung des Konzepts der sozialen Repräsentation bildet die Studie von Moscovici (1961/2008), in der die Sichtweise der französischen Gesellschaft auf Psychoanalyse analysiert wird. Wie sich die Psychoanalyse in der breiteren Gesellschaft und bei den unterschiedlichen sozialen Gruppen ausbreitet und welche Bilder sich mit welchen Funktionen entwickeln, bilden die Kernfragen dieser ersten Studie zur sozialen Repräsentation. Moscovici (1961/2008) kombinierte darin qualitative und quantitative Ansätze, wie z. B. Umfragen, Interviews und die Inhaltsanalyse von Dokumenten.

Diesem ersten Ansatz folgte die Studie von Herzlich (1973) zu Deutungen von Krankheit, in der unterschiedliche soziale Repräsentationen von Krankheit – Krankheit als Destruktion, Krankheit als Befreiung und Krankheit als Aufgabe – vorgestellt werden, die ganz anders strukturiert sind. Die

Ergebnisse dieser Studie basieren auf Interviews mit Personen aus unterschiedlichen sozialen Schichten.

Mit unterschiedlichen methodischen Verfahren realisierte Studien zu sozialen Repräsentationen wurden im Lauf der Zeit zunehmend publiziert. Methodisch zeichnen sie sich durch eine Vielfalt qualitativer und quantitativer Verfahren aus (siehe hierzu Bauer/Gaskell 1999; Flick 1998b; Flick/Foster 2008; Lo Monaco et al. 2017; Wagner et al. 1999). Vor diesem Hintergrund wird bei der Forschung zu sozialen Repräsentationen auch von einem „methodological polytheism“ (Duveen 2001, S. 15) gesprochen. Das folgende [Kapitel 3](#) legt ausführlich dar, welches methodische Verfahren der vorliegenden Studie zugrunde liegt.

3 METHODISCHES VERFAHREN

Das methodische Verfahren vorliegender Studie ist ein Dreiklang aus Branchenanalyse sowie Expert:innen-Interviews mit Schlüsselpersonen und Interviews mit migrierten Beschäftigten in den jeweiligen Arbeitsfeldern. Die *explorative Branchenanalyse* dient einer ersten Annäherung an die ausgewählten Arbeitsfelder, um die Konfigurationen des jeweiligen Felds herauszuarbeiten, und zwar mit Blick auf strukturelle Rahmendaten, die Beschäftigung und die Rolle von Qualifizierung sowie die spezifische Dimension der Beschäftigung migrierter Beschäftigter.

Die Einbeziehung der *Sichtweisen von Schlüsselpersonen* als Expert:innen diene der weiteren Ausdifferenzierung der Beschreibungen des Arbeitsfelds unter Berücksichtigung von Personen in Betrieben, Institutionen und/oder Organisationen, die eine wichtige Rolle im Arbeitsfeld spielen. Relevanz als Expert:innen kann Schlüsselpersonen aufgrund ihres technischen sowie Prozess- und Kontextwissens, aber auch aufgrund ihres Deutungswissens zugeschrieben werden (Bogner/Littig/Menz 2018). Interviews mit Schlüsselpersonen, die branchenspezifische Kenntnisse besitzen, liefern zusätzliche qualitative Elemente, die das Arbeitsfeld beschreiben und den Blickwinkel zielgerichtet ausweiten.

Da der Schwerpunkt dieser Studie insbesondere auf den subjektiven Perspektiven, Deutungen und Erfahrungen migrierter Beschäftigter in den Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege liegt, wurde das methodische Verfahren um *Interviews mit migrierten Beschäftigten* in den entsprechenden Arbeitsfeldern erweitert. Der zu diesem Zweck gewählte Ansatz ([Kapitel 3.1](#)) und die darauf aufbauende Gestaltung des Feldzugangs ([Kapitel 3.2](#)) sowie die für die Studie befragten Personen ([Kapitel 3.3](#)) und die Datenauswertung ([Kapitel 3.4](#)) werden im Folgenden näher beschrieben.

3.1 Datenerhebung mittels leitfadengestützter Interviews

Da die vorliegende Studie aufgrund ihrer spezifischen Fokussierung auf subjektive Deutungen explorativen Charakter hat, wurde auf einen qualitativen Ansatz zurückgegriffen, durch den empirische Daten über das menschliche Denken, Erleben und Verhalten gewonnen werden können (Döring/Bortz 2016; Kleemann/Krähnke/Matuschek 2013; Witzel/Reiter 2012). Zur Daten-

erhebung diene das *halbstandardisierte problemzentrierte Interview* (Witzel 1982, 2000; Witzel/Reiter 2012).

Die Teilstrukturierung der Interviews ermöglicht eine Vorgliederung der für die Studie wichtigen Themen, lässt aber auch Raum für eine gewisse Flexibilität bei der Datenerhebung, indem den Befragten explizit die Möglichkeit gegeben wird, sich zu den jeweiligen Themen frei zu äußern und individuelle Schwerpunkte zu setzen (Döring/Bortz 2016; Lune/Berg 2017). Dadurch können die Wahrnehmungen, Erfahrungen und Sichtweisen der Befragten, die „nicht nur ein Untersuchungsobjekt, sondern auch ein erkennendes Subjekt“ (Lamnek/Krell 2016, S. 44) darstellen, explizit berücksichtigt werden (Döring/Bortz 2016; Lamnek/Krell 2016). Mit einem solchen Ansatz nehmen die Forschenden die Rolle eines „well-informed traveller“ (Witzel/Reiter 2012, S. 2) im Feld ein.

Der *Interviewleitfaden* wurde in drei Hauptteile gegliedert: Fragen zur Migrations-, Bildungs- und Erwerbsbiografie, Fragen zum Arbeitsfeld (Arbeitssuche, Einstellungsprozess, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildung, Kompetenzen und Qualifikationen) und Fragen zum Themenfeld Hierarchie und Mitbestimmung (Beziehungen zu den Betriebsinhabenden, Einbindung in Arbeitsabläufe, Interessenvertretung für Beschäftigte). Bei den Interviews mit den Schlüsselpersonen wurde dieser Leitfaden in einer leicht geänderten Version genutzt.

Die Interviews wurden mit einem Audioaufnahmegerät *aufgezeichnet*. Mit einem *Informationsbogen* wurden personenbezogene Angaben und Daten zu Migration, Bildung und Beschäftigung erhoben. Nach jedem Interview wurden zugehörige Informationen und Beobachtungen in einem *Postskriptum* festgehalten.

Unter Berücksichtigung ethischer Standards, der informierten Einwilligung und der Anonymität (siehe Döring/Bortz 2016; Flick 2017; Mertens 2014, 2018; Schnell/Heinritz 2006) wurden die Befragten vor der Datenerhebung über das Forschungsprojekt sowie die freiwillige Teilnahme und Anonymisierung der erhobenen Daten aufgeklärt. Neben der mündlichen Aufklärung erhielten die Befragten auch Informationsmaterial zum Forschungsprojekt sowie eine Einverständniserklärung, eine Datenschutzerklärung und eine Erklärung über Interessenkonflikte. Um sich bei den Befragten für die Teilnahme zu bedanken, wurde ihnen im Anschluss an das Interview ein Gutschein ausgehändigt.

Besondere Berücksichtigung fanden die in der Literatur erwähnten Herausforderungen bei der Datenerhebung mit vulnerablen und schwierig zu erreichenden Gruppen (siehe Chamberlain/Hodgetts 2018; Döring/Bortz 2016;

Schnell/Heinritz 2006). So wurde berücksichtigt, dass sich der Zugang zu Migrierten schwierig gestalten könnte – und zwar aufgrund nicht nur sprachlicher Barrieren, sondern auch auf den Aufenthaltsstatus bezogener Unsicherheiten, Misstrauens gegenüber dem Forschungsprojekt oder aufgrund von Ängsten vor möglichen Nachteile durch die Teilnahme (Chamberlain/Hodgetts 2018; Flick 2014; Flick/Röhnsch 2014; Vahabi et al. 2015).

Auch die der Sprache zugeschriebene Rolle bei der Datenerhebung mit Migrierten (Flick/Röhnsch 2014) wurde berücksichtigt. Zwar kann eine Datenerhebung in der Sprache der Befragten keine hinreichende Bedingung dafür bilden, dass diese auch tatsächlich ihre Erfahrungen teilen, da weitere Faktoren (z.B. Altersunterschiede, Geschlechterunterschiede, Glaubensbekenntnisse) wesentlich für die Interaktion sind (Flick/Röhnsch 2014). Eine multilinguale Datenerhebung kann aber dennoch den Zugang zu den Befragten erleichtern und zur Inklusion und Diversität sowie zur Berücksichtigung der Sprachenvielfalt der zu befragenden Gruppe beitragen (Resch/Enzenhofer 2018).

3.2 Gestaltung des Feldzugangs

Die zu erreichende Zielgruppe der Schlüsselpersonen bestand vor allem aus Betriebsinhabenden, Personen in Leitungsfunktionen und Personen, die wichtige Positionen in den für das jeweilige Arbeitsfeld relevanten Organisationen und Verbänden innehaben. Bei den migrierten Beschäftigten wurde die Zielgruppe im Sinne eines explorativen Ansatzes weit aufgefächert und umfasste Personen, die selbst nach Deutschland eingewandert und in einem der zu untersuchenden Arbeitsfelder beschäftigt waren und zum Zeitpunkt des Interviews keine Ausbildung in Deutschland abgeschlossen hatten.

Die Schlüsselpersonen in Organisationen und Verbänden wurden per E-Mail oder telefonisch kontaktiert und nach einer möglichen Teilnahme an der Studie gefragt. Personen, die als Betriebsinhabende bzw. in Leitungspositionen fungierten, wurden durch dritte Kontaktpersonen im Feld erreicht. Diese *Gate Opener* waren insbesondere Personen in unterschiedlichen (sozialen) Einrichtungen.

Während viele der Betriebsinhabenden im Arbeitsfeld Reinigung und Pflege auf formale Anfragen über Telefon oder E-Mail nicht reagierten und sich viele der persönlich angefragten Betriebsinhabenden im Arbeitsfeld Gastronomie gegen eine Teilnahme an der Studie entschieden, war der Zugang über die *Gate Opener* erfolgreicher. Im Arbeitsfeld Pflege war zudem auffal-

lend, dass viel Zeit zwischen den Anfragen und den Interviews verging und häufig Interviewtermine kurzfristig verschoben werden mussten.

Für den Zugang zu den migrierten Beschäftigten wurden unterschiedliche Wege erprobt. Der Zugang durch persönlichen Kontakt erwies sich als sehr schwierig und gestaltete sich insbesondere mangels Bekanntschaft mit den Forschenden und damit auch aufgrund eines fehlenden Vertrauensverhältnisses als erfolglos. Der nicht öffentliche Charakter der Beschäftigung vor allem in den Arbeitsfeldern Reinigung und Pflege bildete ein zusätzliches Hindernis. Auch die Verteilung von Informationsmaterialien bei den entsprechenden Einrichtungen (Gastronomie- und Reinigungsbetriebe und Pflegeeinrichtungen) blieb erfolglos und führte nicht zur Gewinnung von Teilnehmer:innen.

Parallel zu diesem Zugangsweg wurden Kontakte zu Personen und Einrichtungen geknüpft, die als *Gate Opener* einen Zugang zu migrierten Beschäftigten ermöglichen konnten. Kontaktiert wurden vor allem Personen in sozialen Einrichtungen, Beratungsstellen, Sprachkursen oder auch ehrenamtlich Tätige. Ein Großteil der für diese Studie befragten migrierten Beschäftigten wurde durch solche *Gate Opener* und die anschließende Schneeballmethode erreicht. Im Bereich Pflege wurde zusätzlich auf einen Teil eines Datensatzes aus einem früheren Forschungsvorhaben (siehe Hubenthal 2021) zurückgegriffen.

Der Feldzugang war durch zwei Herausforderungen gekennzeichnet. *Erstens* wurde schon zu Beginn der Feldforschung deutlich, dass sich der Zugang im Arbeitsfeld Gastronomie und Pflege schwierig gestalten würde. Hier zeichnete sich ab, dass migrierte Beschäftigte Ängste vor der Teilnahme an der Studie hegten. Konkret ging es um die Angst, aufgrund der Teilnahme an der Studie Probleme mit den Betriebsinhabenden zu kriegen und/oder Probleme zu verursachen, die sich negativ auf den Aufenthalt in Deutschland auswirken könnten. Obwohl dieser Umstand für die konkrete Erreichung der beabsichtigten Teilnehmendenzahl für die Studie Probleme bereitere, kann diese Erfahrung im Feld als ein Indiz dafür gesehen werden, wie Migration, Ankunft und Ankunftsarbeit von subjektiven Ängsten durchdrungen sein kann.

Zweitens ergaben insbesondere für die Arbeitsfelder Gastronomie und Pflege der Ausbruch der Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Schließungen und Kontaktbeschränkungen eine Herausforderung. Dies erschwerte die Möglichkeiten von Kontaktaufnahmen mit den Beschäftigten zusätzlich und führte dazu, dass Beratungsstellen oder Orte für typische Zusammenkünfte ausfielen oder entsprechende Einrichtungen wie z. B. Alten-

pflegeeinrichtungen oder Krankenhäuser nicht mehr besucht werden konnten.

Diesen Herausforderungen wurde mittels bestimmter strategischer Schritte begegnet: Erstens wurde der Schwerpunkt der ersten Phase des Feldzugangs vom Arbeitsfeld Gastronomie auf das Arbeitsfeld Reinigung verlagert, wo sich der Zugang einfacher gestaltete. Zweitens wurden die Versuche einer Kontaktaufnahme durch Hinzuziehen von *Gate Openers* weiterverfolgt. Drittens wurde eine migrierte studentische Hilfskraft für das Forschungsprojekt eingestellt, die über migrantische Milieus und soziale Medien versuchte, Teilnehmer:innen zu akquirieren. Viertens wurde die Schneeballmethode, die sich als erfolgversprechend erwies, vermehrt in den Vordergrund gerückt. Fünftens wurde für das Arbeitsfeld Pflege auf den zuvor erwähnten zweiten Datensatz zurückgegriffen.

Ergänzend wurden angesichts der anhaltenden Pandemielage schließlich vermehrt Telefoninterviews durchgeführt (siehe hierzu Bogner/Littig/Menz 2018; Irvine/Drew/Sainsbury 2013; Lechuga 2012). Da aber nicht alle Befragten zu einem Telefoninterview bereit waren und persönliche Treffen bevorzugten, wurden während dieser Phase auch persönliche Interviews unter Einhaltung der jeweils geltenden pandemiebedingten Beschränkungen durchgeführt.

Zu erwähnen ist noch, dass während des Feldzugangs einige Befragte der formalen Einverständniserklärung mit Misstrauen begegneten. Sie äußerten Bedenken darüber, ob dadurch ihre Teilnahme öffentlich werden und sie Nachteile hinsichtlich ihrer Arbeit und ihres Aufenthalts erfahren könnten, und wollten – trotz der Aufklärung und der zugesicherten Anonymität – nicht, dass ihr Name auf der Einverständniserklärung erscheint. Die für den Namen vorgesehene Stelle der Einverständniserklärung wurde von diesen Befragten freigelassen, mit einem anderen Namen ausgefüllt oder nur mit einem Zeichen versehen. Bei zwei Befragten, die ihre Herkunftsländer nicht erwähnt wissen wollten, wurden statt des Namens der Herkunftsländer die Namen der übergeordneten Regionen genutzt.

Letztlich sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass bei den pandemiebedingt durchgeführten Telefoninterviews die Befragten gebeten wurden, eine Adresse mitzuteilen, um ihnen Unterlagen wie z. B. die Einverständniserklärung und den Gutschein zukommen zu lassen. Einige dieser Befragten wollten aber mit der Begründung, dass es aus ihrer Sicht nicht notwendig sei, ausdrücklich keine Unterlagen zugesandt bekommen und entsprechend auch keine Adresse mit den Forschenden teilen.

3.3 Befragte Personen

Für die Studie wurden zwischen Dezember 2019 und Dezember 2021 insgesamt 45 Interviews durchgeführt, davon 14 mit Schlüsselpersonen und 31 mit migrierten Beschäftigten.² Die Interviews dauerten zwischen ca. 17 Minuten und zwei Stunden. Die durchschnittliche Länge der Interviews betrug etwas mehr als 60 Minuten. Durchgeführt wurden die Interviews in deutscher, türkischer, englischer und arabischer Sprache.

3.3.1 Befragte Schlüsselpersonen

Insgesamt wurden für die Studie 14 Interviews mit Schlüsselpersonen durchgeführt (*Anhang 1*). Bei den *Schlüsselpersonen im Arbeitsfeld Gastronomie* wurden Interviews mit sieben Personen durchgeführt. Fast alle Befragten sind selbst nach Deutschland migriert. Neben fünf Betriebsinhabenden wurden ein Interview mit einem Geschäftsführer des Landesverbands der Gewerkschaft NGG und ein Interview mit einem Manager einer Hotelkette durchgeführt, der gleichzeitig auch in Leitungsfunktion eines Landesverbands des Dehoga tätig war.

Mit Blick auf die *Schlüsselpersonen im Arbeitsfeld Reinigung* wurden Interviews mit vier Personen durchgeführt. Einer der Befragten war ein deutscher Betriebsinhaber eines Reinigungsunternehmens. Ein anderer deutscher Befragter war Referent für Öffentlichkeitsarbeit bei einer Landesinnung des Gebäudereinigungshandwerks. Zwei weitere migrierte Befragte hatten zum Zeitpunkt der Datenerhebung zwar den formalen Status einer/eines Beschäftigten, waren aber in informellen Leitungspositionen tätig.

Bei den *Schlüsselpersonen im Arbeitsfeld Pflege* wurden Interviews mit drei Personen durchgeführt. Zwei der Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der Datenerhebung als Pflegenden in Leitungspositionen jeweils in der Funktion der Wohnbereichsleitung. Die Betriebe der Befragten sind ein Altenpflegeheim und eine Wohneinrichtung für z.B. zu beatmende Bewohner:innen. Die dritte Befragte war zum Zeitpunkt des Interviews als Pflegepädagogin in einer privat organisierten Anerkennungsqualifizierungsstätte für im Ausland ausgebildete Pflegenden beschäftigt. Alle drei befragten Schlüsselpersonen aus der Pflege sind selbst nach Deutschland migriert.

² Die für das Arbeitsfeld Pflege aus einem weiteren Datensatz hinzugezogenen Interviews (Hubenthal 2021) stammen aus dem Zeitraum März bis August 2018.

3.3.2 Befragte migrierte Beschäftigte

Neben den Schlüsselpersonen wurden insgesamt 31 Interviews mit migrierten Beschäftigten in den Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege durchgeführt ([Anhang 2](#)). Die Befragten waren 23 bis 60 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag bei 37 Jahren. Von den Befragten waren 17 männlich und 14 weiblich. Die Befragten kommen aus unterschiedlichen Ländern und gaben als Migrationsgründe hauptsächlich Arbeit und Flucht, aber auch Heirat/Familienzusammenführung oder Studium an. Ihre durchschnittliche Aufenthaltsdauer in Deutschland betrug etwa neun Jahre.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung war ein Großteil der Befragten aus dem *Arbeitsfeld Gastronomie* bei einem migrantischen Gastronomiebetrieb beschäftigt. Die Betriebe der übrigen Befragten verteilten sich entweder auf den Bereich der Systemgastronomie oder auf andere Gastronomiebetriebe.

Der Großteil der Befragten aus dem *Arbeitsfeld Reinigung* war zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Bereich Gebäudereinigung beschäftigt. Zwei Befragte wurden kurze Zeit vor dem Interview arbeitslos. Einer der Befragten gab an, dass ihm von der Ausländerbehörde die Arbeitserlaubnis entzogen worden sei. Die andere Befragte sei infolge eines Arbeitsunfalls entlassen worden.

Im *Arbeitsfeld Pflege* waren die Befragten zum Zeitpunkt der Datenerhebung entweder bei einem ambulanten Pflegedienst, in einer Altenpflegeeinrichtung, einer Rehabilitationseinrichtung oder im Bereich Pflege in einem Krankenhaus beschäftigt. Eine Befragte, die sehr fluide zwischen den Arbeitsfeldern Reinigung und Pflege wechselte, wurde, obwohl sie zum Zeitpunkt der Befragung einer Beschäftigung in der Reinigung nachging, auch zu den Befragten der Pflege gezählt.

Bei den *Beschäftigungsverhältnissen* der Befragten gibt es Verschiebungen je nach Arbeitsfeld. So sind die Beschäftigungsverhältnisse der Befragten in der Pflege mehrheitlich durch Vollzeitbeschäftigung, in der Reinigung hauptsächlich durch Teilzeitbeschäftigung gekennzeichnet. Die Hälfte der Befragten in der Gastronomie geht einer Vollzeitbeschäftigung nach. Eine weitere Verschiebung wird mit Blick auf das Arbeitsfeld Gastronomie sichtbar: So zeichnen sich bei den Befragten in diesem Arbeitsfeld auch informelle bzw. semi-informelle Beschäftigungsverhältnisse ab.

Bildung, Ausbildung, Berufserfahrung, Qualifizierung und Anerkennungsverfahren der befragten Personen werden in [Anhang 3](#) aufgeschlüsselt. Mit einigen wenigen Ausnahmen haben die Befragten eine *Schulbildung* in ihrem Herkunftsland durchlaufen. Manche haben in ihrem Herkunftsland studiert.

Der große Teil der Befragten hat keine Schulbildung in Deutschland absolviert. Viele gaben aber an, einen Sprachkurs besucht zu haben. Zwei Befragte aus dem Arbeitsfeld Pflege äußerten, parallel zu ihrer Beschäftigung einen Anerkennungsqualifizierungslehrgang zu besuchen.

Eine formale *Ausbildung* in ihrem Herkunftsland haben nur neun der Befragten absolviert, wobei die Ausbildung im Bereich Pflege den größten Anteil an den angegebenen Ausbildungsberufen aufweist. Unter Berücksichtigung informaler Ausbildungen aber geben zusätzlich sechs der Befragten an, einen Beruf erlernt zu haben. Diese angelernten Berufe sind bei den Befragten aus den Arbeitsfeldern Gastronomie und Reinigung anzutreffen. Der große Teil der Befragten hat in Deutschland keine Ausbildung absolviert. Nur drei der Befragten waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung in einem Ausbildungsverhältnis.

Der Großteil der Befragten bringt *Berufserfahrungen* aus dem Herkunftsland mit. Auffallend ist, dass vor allem Personen mit einer Ausbildung und entsprechenden beruflichen Erfahrungen in der Pflege im Herkunftsland in Deutschland versuchen, im Bereich der pflegerischen Versorgung an ihre Kenntnisse anzuknüpfen. Zum Teil gilt das auch für einige Befragte, die berufliche Erfahrungen mit dem Arbeitsfeld der Gastronomie aus dem Herkunftsland haben und auch in Deutschland in diesem Sektor beschäftigt sind. Befragte Personen aus dem Arbeitsfeld Reinigung hingegen haben zu meist aus dem Herkunftsland andere berufliche Erfahrung mitgebracht als aus dem Arbeitsfeld Reinigung.

Die beruflichen Erfahrungen der Befragten in Deutschland sind größtenteils auf dasjenige Arbeitsfeld beschränkt, in dem sie auch zum Zeitpunkt der Datenerhebung beschäftigt waren. Es ist jedoch zu erwähnen, dass einige der Befragten abwechselnd in den Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege beschäftigt waren. Daher brachten sie entsprechend zu ihren beruflichen Erfahrungen auch Erlebnisse und Erfahrungen mit, die Übergänge z. B. vom Arbeitsfeld Gastronomie zum Arbeitsfeld Reinigung, vom Arbeitsfeld Pflege zum Arbeitsfeld Reinigung oder vom Arbeitsfeld Reinigung zum Arbeitsfeld Pflege umfassen.

Schließlich sei angeführt, dass der große Teil der Befragten keine *berufliche Qualifizierung* durchlaufen hat. Auch gibt der große Teil der Befragten an, dass bei ihnen keine *Anerkennungsverfahren* für Abschlüsse oder Zertifikate durchgeführt wurden oder werden. Die meisten der wenigen Angaben zu Anerkennungsverfahren wurden von den Befragten im Arbeitsfeld Pflege gemacht.

Kritisch anzumerken ist, dass sich vor allem im Arbeitsfeld Gastronomie aufgrund des schwierigen Feldzugangs eine spezifische Zusammensetzung

der Gruppe der Befragten ergeben hat, die Limitierungen für das Forschungsvorhaben mit sich bringt. So sind die Befragten z. B. einer begrenzten Anzahl von Milieus zuzuordnen (vor allem türkisches, kurdisches oder arabisches Milieu). Asiatische, aber auch südeuropäische Betriebe blieben weitestgehend unberücksichtigt.

Wahrscheinlich aufgrund der dominanten Rolle der Schneeballmethode im Feld konnte nur eine begrenzte Variation der in der jeweiligen Branche Befragten erzielt werden. So stammen z. B. die Befragten aus dem Arbeitsfeld Gastronomie nicht nur aus einigen wenigen Milieus, sondern sind auch fast ausschließlich männlich. Ein umfassender Zugang zu weiblichen Beschäftigten konnte nicht erreicht werden, sodass die Zusammensetzung der Befragten zumindest im Arbeitsfeld Gastronomie aus Gender-Perspektive als eingeschränkt gelten muss.

3.4 Datenauswertung

Nach der Datenerhebung wurden die Interviews transkribiert. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Anforderungen eines „wissenschaftlichen Transkriptes“ (Fuß/Karbach 2014, S. 17–18, 61) erfüllt sind und die Transkripte wichtige/prägnante Merkmale des Gesprächsverlaufs berücksichtigen, die für die Auswertung von Bedeutung sein können (Brüsemeister 2008; Küsters 2006). Um trotz des Anspruchs der Lesbarkeit die Eigenheiten des individuellen Ausdrucks zu berücksichtigen, wurde eine „leichte Glättung“ (Fuß/Karbach 2014, S. 40) durchgeführt.

In den Transkripten wurden personenbezogene Angaben anonymisiert. Auch die Namen der befragten Personen, die in der Aufstellung der Befragten (Anhang 1, Anhang 2, Anhang 3) und in den folgenden Kapiteln aufgeführt werden, sind anonymisiert. Den Teilnehmer:innen wurden basierend auf ihren Angaben zum Herkunftsland / zur Herkunftsregion und/oder aufgrund der von ihnen kommunizierten ethnischen Zugehörigkeit typische Aliase zugewiesen.

Bei der Datenauswertung wurde auf die von Witzel (2000) sowie Witzel und Reiter (2012) vorgeschlagene Auswertungsmethode der fallorientierten Vorgehensweise mit einem daran anschließenden Fallvergleich zur „Erarbeitung fallübergreifender zentraler Themen“ (Witzel 2000, S. 8) zurückgegriffen. Für Interviews mit Schlüsselpersonen und migrierten Beschäftigten wurden Fallbeschreibungen erstellt, die eine Falldarstellung und eine Fallanalyse enthielten.

Bei den Fallbeschreibungen wurden unter anderem auch zentrale Kategorien der Erwerbsregulierung nach Pries (2010) und die von den Befragten als wichtig erachteten Ressourcen im Sinne der Kapitalsorten nach Bourdieu (1983) berücksichtigt. Diese Kategorien wurden aus dem Datenmaterial heraus und damit aufgrund der subjektiven Beschreibungen der Befragten durch neue Unterkategorien ergänzt bzw. ausdifferenziert.

Da der Schwerpunkt der vorliegenden Studie auf den subjektiven Deutungen migrierter Beschäftigter liegt, wurden die Daten der befragten migrierten Beschäftigten zusätzlich mit Rückgriff auf die Situationsanalyse (Clarke 2005) ausgewertet, um ein besseres Verständnis von diesen Deutungen zu entwickeln. Ein wesentliches Merkmal der Situationsanalyse ist der Rückgriff auf ein Mapping-Verfahren. Diesbezüglich werden drei Mapping-Verfahren für die Auswertung der Daten vorgeschlagen: Situationsmaps, Soziale-Welten-/Arenenmaps und Positionsmaps (Clarke 2005, 2009).

Für die vorliegende Studie wurden die Interviews mit migrierten Beschäftigten zusätzlich durch die Erstellung von *Situationsmaps* ausgewertet, um die Elemente und deren Zusammenhang herauszuarbeiten, die bei jedem Einzelfall für die subjektiven Deutungen von Bedeutung und Relevanz sind (siehe hierzu Clarke 2005, 2009; Clarke/Friese/Washburn 2015). Zu diesem Zweck fand sowohl eine offene Codierung als auch der Rückgriff auf die bereits erwähnten Fallbeschreibungen statt. Die auf diese Weise durchgeführte Auswertung resultierte in der Erstellung von Mappings für jeden Einzelfall. Dieses Vorgehen trug wesentlich dazu bei, die sozialen Repräsentationen in den jeweiligen Arbeitsfeldern zu identifizieren.

Insgesamt wurden die Daten der befragten migrierten Beschäftigten angelehnt an Witzel und Reiter (2012) *vertikal* und *horizontal* ausgewertet: in einem ersten Schritt anhand der erwähnten Fallbeschreibungen und der Situationsanalyse *vertikal*, also fallbezogen, in einem zweiten Schritt *horizontal*, also fallübergreifend. Dabei wurden alle Einzelfälle miteinander verglichen, um bestimmte Muster, aber auch Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Fällen zu identifizieren. Entsprechend dem hier beschriebenen methodischen Verfahren werden in den folgenden Kapiteln die Ergebnisse zu den jeweiligen Arbeitsfeldern dargestellt.

4 ARBEITSFELD GASTRONOMIE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum Arbeitsfeld Gastronomie vorgestellt. In einem ersten Schritt findet eine Annäherung an das Arbeitsfeld aus struktureller Perspektive statt, indem die branchenspezifischen Rahmendaten zum Gastgewerbe besprochen werden (Kapitel 4.1.). Dieser Schritt dient der Erfassung bestimmter struktureller und für diese Studie relevanter Merkmale, um ein erstes Verständnis des Arbeitsfelds zu entwickeln.

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive von Schlüsselpersonen in den Fokus gerückt (Kapitel 4.2.). Basierend auf den durchgeführten Interviews wird das Arbeitsfeld weiter aufgeschlüsselt und die branchenspezifischen Rahmendaten um die Perspektive von Schlüsselpersonen vertieft und erweitert.

Die weiteren Kapitel haben die migrantisch-subjektive Perspektive der befragten Migrant:innen zu ihrer Beschäftigung im Arbeitsfeld der Gastronomie und damit ihre sozialen Repräsentationen von Gastronomiearbeit zum Gegenstand. Für eine erste Annäherung an die sozialen Repräsentationen werden die Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Deutschland und zu Arbeit in Deutschland angerissen (Kapitel 4.3.), um dann ausführlicher ihren Eintritt in das Arbeitsfeld Gastronomie und ihre Deutungen der Gastronomiearbeit anhand unterschiedlicher sozialer Repräsentationen darzustellen (Kapitel 4.4.).

4.1 Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Gastronomie im Grundriss

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die branchenspezifischen Rahmendaten des Gastgewerbes gegeben (Kapitel 4.1.1), um insbesondere die für die Studie relevante strukturelle Beschaffenheit dieses Arbeitsfelds darzustellen. Anschließend werden die Beschäftigung im Gastgewerbe (Kapitel 4.1.2), die Themenfelder Qualifizierung (Kapitel 4.1.3) und die Beschäftigung von Migrant:innen im Arbeitsfeld besprochen (Kapitel 4.1.4). Das Gastgewerbe wird dabei als Gesamtbranche betrachtet, da viele Datenquellen und Studien nicht durchweg eindeutig zwischen den Teilbereichen des Gastgewerbes unterscheiden. Immer dann, wenn die Datenquellen und Studien eine differenzierte Sicht auf das Arbeitsfeld Gastronomie ermöglichen, findet diese auch Berücksichtigung.

4.1.1 Struktureller Rahmen des Arbeitsfelds Gastronomie

Das Gastgewerbe gehört zu den wichtigsten Branchen im Bereich Dienstleistungen. Im Jahr 2020 gab es in der Branche mehr als 213.000 Unternehmen mit einem Umsatz von fast 62 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt 2022a). Innerhalb der Branche bilden Unternehmen im Bereich Gastronomie mit fast 80 Prozent nicht nur den größten Anteil an Unternehmen. Auch der Großteil des Umsatzes, fast 70 Prozent, entfällt auf sie (Statistisches Bundesamt 2022a; siehe auch Dehoga o. J. a, o. J. b).

Die Branche verzeichnete aber in den letzten Jahren einen Rückgang. Noch 2017 gab es im Gastgewerbe fast 235.000 Unternehmen mit einem Umsatz von fast 93 Milliarden Euro (Statistisches Bundesamt 2019a). Dieser Rückgang ist vor allem auf die Corona-Pandemie und die eingeführten Eindämmungs- und Schutzmaßnahmen zurückzuführen, von denen das Gastgewerbe sehr stark betroffen war (Statistisches Bundesamt 2021). Vermehrt stattfindende Videokonferenzen und der Rückgang an Dienst- und Geschäftsreisen wirkten sich nachteilig auf die Branche aus (Wolter et al. 2021). Die Corona-Pandemie wird aufgrund der Umsatzverluste und Betriebsschließungen auch als die „größte Krise der Nachkriegszeit“ bezeichnet (Dehoga 2020a; siehe auch Dehoga 2021, 2020b, 2022b).

Insgesamt dominieren bei den Unternehmen im Gastgewerbe kleinbetriebliche Strukturen. Mit etwa 80 Prozent machen mittelständische Unternehmen den Großteil der Unternehmen aus. Mehr als 50 Prozent der Betriebe beschäftigen eine bis fünf Personen (Dehoga 2018a; siehe auch IW Consult 2017; Maack et al. 2013). Ein weiteres kennzeichnendes Merkmal der Branche ist eine besondere Fluktuation in den Betriebsgründungen und Betriebsaufgaben (Dehoga 2018a; Gruner/Freyberg/Euchner 2016; Mojescik 2022; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018; Statistisches Bundesamt 2019a).

4.1.2 Beschäftigung im Arbeitsfeld Gastronomie

Das Gastgewerbe ist eine beschäftigungsintensive Branche (Beerheide et al. 2018; Dehoga 2018a; Gruner/Freyberg/Euchner 2016). Von etwa einer Million 1991 stieg die Zahl der Beschäftigten in der Branche auf etwa zwei Millionen in 2021 (Dehoga 2022a; Statistisches Bundesamt 2019a). Fast 75 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe sind im Bereich Gastronomie tätig (Statistisches Bundesamt 2019a; siehe auch Bundesagentur für Arbeit 2022a), wobei Frauen mit einem Anteil von mehr als 62 Prozent den Großteil der Beschäf-

tigten in der Gastronomie ausmachen (Bundesagentur für Arbeit 2022a; siehe auch Dehoga 2018a; Guhlemann 2011, Goedicke/Beerheide 2018; Maack et al. 2013; Mojescik 2022; Statistisches Bundesamt 2017).

Mit der Corona-Pandemie reduzierte sich die Anzahl der Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 2022b; siehe auch Dehoga 2022b), sodass sich neben Kurzarbeit und Beurlaubung auch die Arbeitslosigkeit infolge von Kündigungen zu einem wichtigen Merkmal der Beschäftigung im Gastgewerbe entwickelte (Dehoga 2020a, 2020b; Wilkesmann/Wilkesmann 2020).

Personalmangel und Personalfluktuation im Arbeitsfeld Gastronomie

Personalmangel und Personalfluktuation bilden die ersten wichtigen Aspekte hinsichtlich der Beschäftigung im Gastgewerbe. Insbesondere der Mangel an geeigneten Fachkräften und die Personalbindung bilden wichtige Herausforderungen für die Betriebe (DIHK 2018; HNA 2017; IW Consult 2017; Maack et al. 2013). Die jährliche Abwanderung aus der Branche ist hoch und der Verbleib kurz (Goedicke/Beerheide 2018; Gruner/Freyberg/Euchner 2016; Maack et al. 2013; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018).

Ein „starker Arbeitskräftezustrom mit kurzer Verweildauer und eine große Anzahl an Personen, die die Branche wieder verlassen“ (Guhlemann 2011, S. 18), bilden zentrale Merkmale des Arbeitsfelds. Insgesamt sind Berufsverläufe und Karrierewege im Gastgewerbe gekennzeichnet „durch Wechsel innerhalb der Branche sowie hohe Raten von Wechseln in Nichterwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder andere Branchen [...]. Zudem sind Betriebswechsel in einigen Laufbahnen der Branche ein etablierter Weg der Qualifizierung und Karriereentwicklung“ (Goedicke/Beerheide 2018, S. 16).

Beschäftigungsverhältnisse, Entlohnung und Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Gastronomie

Gekennzeichnet ist die Beschäftigungssituation im Gastgewerbe vor allem durch atypische Beschäftigungsverhältnisse wie z. B. befristete Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit 2022a; Gruner/Freyberg/Euchner 2016; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018; Statistisches Bundesamt 2017, 2019a, 2021). Auch wird das Gastgewerbe als Branche „mit einem erhöhten Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung“ (Maack et al. 2013, S. 103) beschrieben.

Das Gastgewerbe wird als „die Branche mit dem höchsten Niedriglohnanteil“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 10) bezeichnet. Der Bruttolohn mit 14,54 Euro gehört zu den niedrigsten unter allen Branchen, wobei der Brutto-

lohn in der Gastronomie mit 13,76 Euro sogar unter dem Durchschnitt der Löhne im Gastgewerbe liegt (Statistisches Bundesamt 2019a, 2021). Hinzu kommt, dass die Löhne der weiblichen Beschäftigten etwa um 17 Prozent geringer ausfallen als die der männlichen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2018). Folgen der geringen Löhne sind das Risiko von Altersarmut und die Notwendigkeit der Aufstockung mit ergänzenden Leistungen (Maack et al. 2013).

Die Branche zeichnet sich durch schwierige Arbeitsbedingungen aus. Dazu gehören eine hohe Arbeitsbelastung, entgrenzte Arbeitszeiten, z. B. an Wochenenden und/oder abends und nachts, und Überstunden (Goedicke/Beerheide 2018; Guhlemann 2011; Krüger/Guhlemann 2018; Mojescik 2022; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018). Zudem wird in diesem Zusammenhang auf eine ausgeprägte Aggression bei der Arbeit, zum Teil auch auf sexuelle Belästigung weiblicher Beschäftigter hingewiesen (Krüger/Guhlemann 2018).

Interessenvertretung im Arbeitsfeld Gastronomie

Die Interessenvertretung für Beschäftigte bildet kein ausgeprägtes Merkmal des Arbeitsfelds. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Tarifbindung bewegen sich auf einem niedrigen Niveau (Goedicke/Beerheide 2018; Maack et al. 2013). Viele Betriebe sind nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands. Die starke Personalfuktuation und befristete Beschäftigungsverhältnisse bilden wichtige Hindernisse bei der Organisierung der Beschäftigten (Maack et al. 2013). Schließlich stellen kleinbetriebliche Strukturen eine große Herausforderung dar, weil es in „der Dönerbude und in der Eckkneipe [...] keine gewerkschaftliche Tradition [gibt]“ (Michaela Rosenberger, ehemalige Vorsitzende der Gewerkschaft NGG, zit. n. Frese 2015).

Insgesamt liegt in der Branche der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung bei ungefähr 80 Prozent und der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat bei nur zwei Prozent (IAB 2022; Statistisches Bundesamt 2019a, 2021). Die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder der für die Branche zuständigen Gewerkschaft NGG nahm in den letzten Jahrzehnten fast kontinuierlich ab und ging von ursprünglich etwas mehr als 260.000 Mitgliedern 1994 auf etwa 190.000 Mitglieder 2021 zurück (DGB 2022).

4.1.3 Qualifizierung im Arbeitsfeld Gastronomie

Im Gastgewerbe besteht die Möglichkeit, eine Ausbildung in unterschiedlichen Berufen zu absolvieren. Mit der Einführung einer neuen Ausbildungsordnung im August 2022 sollten die Ausbildungen im Gastgewerbe moder-

nisiert werden (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022; Spiegel 2022). Zum einen wurden die Ausbildungsberufe neu bezeichnet und inhaltlich neu aufgestellt.³ Auch wurde der neue Beruf „Fachkraft Küche“ geschaffen, der „sich vor allem an praktisch begabte Jugendliche [richtet], die Köche und Köchinnen künftig bei der Zubereitung von Speisen und Gerichten unterstützen“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Dadurch sollen insbesondere „Jugendliche mit Sprachdefiziten“ (Spiegel 2022) an eine Ausbildung im Gastgewerbe herangeführt werden.

Den Hintergrund dieser Umstrukturierung bilden unter anderem der große Personalmangel an Fachkräften und die Absicht, die Branche attraktiver zu machen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022; Spiegel 2022). Die Anzahl der Auszubildenden im Gastgewerbe nimmt seit Langem ab, Ausbildungsplätze bleiben häufig unbesetzt und bestehende Ausbildungen werden oft abgebrochen (Beerheide et al. 2018; Gruner/Freyberg/Euchner 2016; Guhlemann 2011; Leber/Schwengler 2021; Maack et al. 2013; Mojescik 2022; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018). Die Anzahl der Ausbildungsverträge hat sich von 107.041 im Jahr 2007 auf 41.479 im Jahr 2021 reduziert (Dehoga 2018b, 2018d; 2022b; DIHK 2021). Verstärkt wurde diese Tendenz mit der Corona-Pandemie (Statistisches Bundesamt 2022b).

Entsprechend niedrig ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Die Beschäftigung von Personen ohne berufliche Ausbildung bildet ein ausgeprägtes Merkmal der Branche (Goedicke/Beerheide 2018; Maack et al. 2013). Mit 27 Prozent ist der Anteil der Beschäftigten ohne berufliche Qualifikationen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (11 Prozent) deutlich höher (Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018; Maack et al. 2013; Statistisches Bundesamt 2017; IW Consult 2017). Fehlende Berufszertifikate, formale Abschlüsse oder Berufsqualifikationen bilden kein Hindernis für die Aufnahme einer Beschäftigung und „können leicht durch den Nachweis praktischer Berufserfahrung und durch ‚learning on the job‘ kompensiert werden“ (Goedicke/Beerheide 2018, S. 29).

Damit stellt das Gastgewerbe ein Arbeitsfeld vor allem für Personen ohne fachliche und anerkannte Berufsabschlüsse oder Berufserfahrung dar. Insbe-

3 Die Ausbildungsberufe „Restaurantfachmann/-frau“, „Fachmann/-frau für Systemgastronomie“, „Fachkraft im Gastgewerbe“ und „Hotelfachmann/-frau“ heißen nun „Fachleute für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie“, „Fachleute für Systemgastronomie“, „Fachkraft für Gastronomie“ und „Hotelfachleute“. Der Beruf „Hotelkaufmann/-frau“ wurde umbenannt in „Kaufmann/-frau für Hotelmanagement“, um den Schwerpunkt auf den kaufmännischen Bereich zu setzen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2022).

sondere Personen, die „berufsfachliche und betriebliche Schließungsprozesse in anderen Branchen“ erfahren haben, stellen ein „Arbeitskräftepotenzial“ für das Gastgewerbe dar, weil sie „anderswo auf Restriktionen und Einstiegbarrieren treffen“ (Goedicke/Beerheide 2018, S. 33). Hinzu kommt, dass auch Weiterbildungsangebote und berufliche Qualifizierung im Gastgewerbe eher unüblich sind und sich vor allem an Führungskräfte richten (Maack et al. 2013).

Insgesamt schreiben Branchenvertreter:innen notwendigen Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten für die Beschäftigung zwar einen hohen Stellenwert zu, betonen aber auch, „dass die formale Qualifikation nicht ganz so wichtig ist, sondern auch Menschen eine Beschäftigungschance finden, die keinen oder keinen spezifischen Berufsabschluss haben oder als Quereinsteiger mit oft diversen Bildungsbiografien einen Arbeitsplatz suchen“ (IW Consult 2017, S. 44).

4.1.4 Beschäftigung von Migrant:innen im Arbeitsfeld Gastronomie

Aufgrund des relativ hohen Anteils von Migrant:innen an den Beschäftigten wird das Gastgewerbe auch als „die internationalste Branche in Deutschland“ (IW Consult 2017, S. 60) bezeichnet. Auch wenn es keine exakten Angaben zum Anteil der Migrant:innen gibt, wird davon ausgegangen, dass 25 bis 40 Prozent der im Gastgewerbe tätigen Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen (Bundesagentur für Arbeit 2019, 2022a; Dehoga 2017, 2018a; Mojescik 2022; Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018). 2021 hatten nach Angaben des Dachverbands mehr als 35 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine deutsche Staatsangehörigkeit, wobei dieser Anteil in der Gesamtwirtschaft viel niedriger, nämlich bei 14 Prozent lag (Dehoga 2022a).

Für die Betriebe im Gastgewerbe bilden die Migrant:innen eine Gruppe, auf die vor allem aufgrund des Personalmangels zurückgegriffen wird (Beerheide et al. 2018; Gruner/Freyberg/Euchner 2016).

Gefordert wird, die Anwerbung von Personal aus dem Ausland zu erleichtern. Zwar bezieht sich dies vor allem auf eine Vereinfachung und Erleichterung der Anerkennungsverfahren hinsichtlich beruflicher Qualifikationen, es wird aber auch darauf hingewiesen, dass die „duale Ausbildung, wie wir sie in Deutschland haben, [...] international die Ausnahme“ sei und viele Betriebe sich bereiterklären würden, „auch qualifizierte Arbeitskräfte, die kei-

nen Abschluss vorweisen können, der einer deutschen Abschlussprüfung gleichwertig ist, einsetzen können und wollen“ (Dehoga 2022b, S. 32).

Auch Geflüchtete werden als potenzielle Beschäftigte für das Gastgewerbe betrachtet, diese würden z. B. durch eine Ausbildung (Dehoga 2018c; Dehoga 2022b) oder durch niedrigschwellige Projekte von der „Chance Gastro“ (Frankfurter Neue Presse 2017) profitieren.

Für viele Migrant:innen selbst, insbesondere für diejenigen mit fehlendem und/oder nicht anerkanntem Berufsabschluss bildet das Gastgewerbe ein attraktives Arbeitsfeld. Es bietet – trotz der Risiken, die z. B. mit fehlenden Sprachkenntnissen und fehlenden rechtlichen Kenntnissen einhergehen (Maack et al. 2013) – einen „niederschweligen Einstieg“ (Mojescik 2022, S. 38) und damit „eine gute Möglichkeit zum Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt“ (IW Consult 2017, S. 60). Insbesondere für Migrant:innen wird einer Beschäftigung im Gastgewerbe auch die Funktion einer „Brücke in den Beruf“ (Schlote-Sautter/Herter-Eschweiler/Keller 2018, S. 74) zugeschrieben.

Wichtig festzuhalten ist, dass insbesondere bei der Entwicklung der Gastronomie die Migrationsbewegungen eine wichtige Rolle gespielt haben. So nahm in Deutschland von den 1960er-Jahren bis in die 1980er-Jahre hinein parallel zu den Migrationsbewegungen auch die Anzahl migrantischer Gastronomiebetriebe immer mehr zu (Acar 2011; Möhring 2011, 2012; Wagner 2015). „Fremdes Essen“ (Möhring 2012) und die migrantische Ausgestaltung der Gastronomie wurde zu einem zentralen Merkmal des Gastgewerbes. Migrantische Betriebe nehmen mittlerweile einen wichtigen Platz innerhalb des Gastgewerbes ein (Dehoga 2018a; IW Consult 2017; Leicht/Werner 2013) und spielen auch hinsichtlich der Beschäftigung von Migrant:innen eine wesentliche Rolle (Acar 2011; Möhring 2011, 2012).

4.2 Einblicke in das Arbeitsfeld Gastronomie aus Sicht der Schlüsselpersonen

Die branchenspezifischen Rahmendaten bieten zwar erste und wichtige Einblicke in das Arbeitsfeld, sollen aber im Folgenden unter Einbeziehung der Perspektive von Schlüsselpersonen weiter ausdifferenziert werden, um das Arbeitsfeld Gastronomie weiter aufzuschlüsseln und dadurch ein besseres Verständnis vom Arbeitsfeld zu entwickeln. Nach der Darstellung des Wegs der Selbstständigkeit in der migrantischen Gastronomie (Kapitel 4.2.1) werden im Folgenden nacheinander die Themenfelder Beschäftigung (Kapitel 4.2.2), Rekrutierung (Kapitel 4.2.3), Hierarchie und Aufstieg

(Kapitel 4.2.4) und Qualifizierung (Kapitel 4.2.5) im Arbeitsfeld der Gastronomie aus der Perspektive der Schlüsselpersonen betrachtet.

4.2.1 Selbstständigkeit im Arbeitsfeld Gastronomie

Die befragten migrantischen Betriebsinhabenden sind aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland migriert. Ihre Lebensläufe weisen diverse Bildungs- und Erwerbsverläufe auf. Gemeinsam ist ihnen aber neben der Selbstständigkeit in der Gastronomie auch eine abhängige Beschäftigung in der Gastronomie, die der Selbstständigkeit vorausgegangen ist und deren Grundlage bildet. Die beruflichen Erfahrungen in der Gastronomie und der Wunsch, die abhängige Beschäftigung zu überwinden, bilden die Grundlage für die spätere Selbstständigkeit in der Gastronomie. Dieser Weg in die Selbstständigkeit stellt eine *interne Konkurrenzreproduktion* dar, weil innerhalb des Arbeitsfelds neue Konkurrenz entsteht, indem frühere Beschäftigte als eigenständige Akteure in den Markt treten.

Berufliche Erfahrungen aus der Gastronomie, ökonomisches Kapital, soziale Kontakte und die Unterstützung der Familie werden als wichtige *Ressourcen für die Selbstständigkeit* beschrieben. Der Weg in die Selbstständigkeit wird aber aufgrund der damit verbundenen Unsicherheiten und eines möglichen Scheiterns auch als ein *Sprung ins Wasser* beschrieben: „wenn doch jemand, der nicht schwimmen kann, ins Wasser springt, da gibt es dann welche, die strampelnd das Schwimmen erlernen (längere Pause), und welche, die vom Strampeln müde werden und ertrinken. In der Gastronomie ist es auch so ähnlich“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 63).

Dieser *Sprung ins Wasser* wird als ein migrantischer Weg beschrieben, da im Gegensatz zu Deutschen, die einen „Plan“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 78) erstellen, „strukturierter“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 96) seien und Wert auf die Aufstellung einer „Kalkulation“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 49, 51) legen, Migrant:innen „lockerer“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 96) seien.

Die Selbstständigkeit wird auch mit *Belastungen* verknüpft. Genannt wird der hohe Arbeitsaufwand, die langen Arbeitszeiten, aber auch die Kontrolle durch und der Druck von Behörden, was als eine diskriminierende Praxis gegen migrantische Gastronomiebetriebe gedeutet wird, da bei deutschen Betrieben eher „ein Auge zugeedrückt“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 19) würde.

Auch die Zunahme migrantischer Gastronomiebetriebe stelle eine Belastung dar, worunter die Qualität der migrantischen Gastronomie leide, weil

neu gegründete Betriebe von unerfahrenen Personen geleitet würden. Diese Entwicklung wird auch als eine gestiegene Konkurrenz wahrgenommen. Einige beschreiben vor diesem Hintergrund informale Praxen der Ausschaltung der Konkurrenz, während andere den Wunsch nach Markteintrittsbarrieren, z. B. ein „Nachweis“ oder „Zertifikat“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 91), für die Selbstständigkeit äußern.

4.2.2 Beschäftigung im Arbeitsfeld Gastronomie

Personalmangel und Personalfluktuaton

Das Arbeitsfeld Gastronomie wird von den Betriebsinhabenden als ein Feld beschrieben, bei dem „immer“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 65) Personal gebraucht werde, aber „kein geeignetes Personal“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 93) verfügbar sei. Dieser *Personalmangel* mit dem entsprechenden *Personalbedarf* wird vor allem auf die geringe Attraktivität der Branche zurückgeführt. Kampagnen wie z. B. „Coole Branche“ sollen dazu beitragen, „Mitarbeiter zu werben, Mitarbeiter in der Branche zu binden“; in der Praxis aber bestehe die Notwendigkeit, unabhängig vom Qualifikationsniveau Personal einzustellen und damit auf einen „fertigen Mitarbeiter“ (Eugen, Dehoga, Pos. 28, 18) zu verzichten.

Auch wird eine hohe *Personalfluktuaton* beschrieben, weil „unaufhörlich, also 80 Prozent wechseln ständig ihre Arbeitsstelle [...]. Weil in der Gastronomie arbeitet jemand höchstens ein Jahr bei einem Betrieb“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 46, 146). Zum Teil wird auch von Arbeitsplatzwechseln von mehreren Beschäftigten zum gleichen Zeitpunkt berichtet:

„Ich glaube, auch die Mitarbeiter, jetzt zum Beispiel zwei haben in einem Stück aufgehört, vom Service. Die eine Dame zieht weg von hier, mit ihrer Tochter zieht weg. [...] Sie will auch einen ganz anderen Beruf, oder was sie wohl mal gelernt hat, will sie jetzt machen. [...] Die geht in eine Pflegebereich und zieht auch jetzt weg [...]. Und ein anderer Mitarbeiter, der, er will wohl auch in ein Callcenter arbeiten. [...] Der hat auch aus diesem Grund wohl aufgehört. [...] Und dann aus der Küche zwei Frauen haben auch aufgehört. Die eine wollte sich auch verändern. [...] Und die eine wissen wir nicht mal warum. Sie hat einfach aufgehört“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 50, 52).

Die hohe Personalfluktuaton wird dabei insofern als belastend empfunden, als Beschäftigten eine zentrale Rolle beim Kontakt mit den Gäst:innen zugeschrieben wird und die Gäst:innen sich auf den persönlichen Kontakt mit den „gleiche[n] Leute[n]“ einstellen, „mit denen man sich austauschen kann“

(Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 52): „Es ist nicht gut, immer wieder die Mitarbeiter zu wechseln, sodass dann die Gäste, die einen Dialog mit dem jeweiligen Mitarbeiter hatten, nach ihm fragen“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 136).

Gastronomie als migrantisches Arbeitsfeld

Überdies wird das Arbeitsfeld Gastronomie vor allem als ein *migrantisches Arbeitsfeld* beschrieben, sodass ohne Migrant:innen „insbesondere unsere Branche gar nicht mehr darstellbar [wäre]“ (Eugen, Dehoga, Pos. 4). Deutsche Beschäftigte zu finden, wird als „schwierig“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 61) beschrieben, da der „klassische deutsche Arbeitnehmer“ keine Bereitschaft zeige, in der Branche zu arbeiten:

„Ja, teilweise bewirbt sich aber kein Deutscher. Also wenn man sich mal die Löhne anguckt, das ist ja schon sportlich, damit zu leben. [...] Das heißt also, du musst von deinem Lebenswandel schon so weit eingeschränkt sein und damit zurechtkommen, dass du mit so einem Lohn überleben kannst. Und das ist nicht der klassische deutsche Arbeitnehmer“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 17).

Die Bereitschaft der Migrant:innen zur Aufnahme einer Beschäftigung in der Gastronomie wird damit erklärt, dass für viele von ihnen Arbeit auch mit einer Bleibeperspektive in Deutschland verknüpft ist. Im Gegensatz zu Deutschen wird ihnen zudem eher die Bereitschaft unterstellt, eine Beschäftigung in der Gastronomie aufzunehmen:

„Teilweise sind es ja auch damit Aufenthaltserlaubnisse verbunden über die Arbeit. Es kommt also noch mal ein ganz anderer Aspekt dazu. Verliere ich die Arbeit, verliere ich die Aufenthaltsgenehmigung, muss ich wieder weg. [...] Erst mal ist man [als Arbeitgeber:in] froh, wenn man einen findet, und da ist eben eher mehr der ausländische Kollege, die Kollegin, die weniger Ansprüche stellt. Ist eher mehr ein Kriterium dafür als dagegen. Weil man die dann noch besser ausnutzen kann“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 25).

Resilienz: Leidensfähigkeit migrantischer Beschäftigter

Die Betriebsinhabenden schreiben Migrant:innen auch eine *Resilienz* bzw. eine ausgeprägte *Leidensfähigkeit* zu. Im Vergleich zu Deutschen werden sie als Personen beschrieben, die sich relativ leicht unterordnen, auf Anweisung unterschiedliche Tätigkeiten ausführen, aber auch im Falle von Konflikten mit den Gäst:innen eher bereit sind nachzugeben. Migrant:innen könne man im Vergleich zu deutschen Beschäftigten „viel Last aufbürden“, weil sie „Leid ertragen“ können:

„Also, man kann ihm zum Beispiel sagen: ‚Bring Kohle!‘ [für die Shisha], ‚Reinige die Toilette!‘ oder – was weiß ich – ‚Wasch die Gläser ab!‘. Das kann man dem Ausländer sagen, aber einem Deutschen kann man das nicht sagen. Der Deutsche macht nicht alles“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 77, 61, 79).

Aber auch hinsichtlich der Möglichkeit informaler Absprachen, flexibler Arbeitszeiten und flexiblen Einsatzes wird ein Unterschied zwischen Deutschen und Migrant:innen festgemacht und insbesondere auf die Bereitschaft der Migrant:innen hingewiesen, über die vereinbarten Arbeitszeiten hinaus zu arbeiten:

„Also, der Deutsche würde sagen: ‚Ist elf Uhr.‘ Und es heißt, um elf Uhr mache ich Feierabend. Dann macht der Feierabend. Das wird ein Grieche zum Beispiel nicht machen. Der würde dann noch eine Stunde machen, weil wir haben an dem Tag halt einen Gast, der gut ist. Der lässt auch Geld hier“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 94).

Essenskultur, „Flair“ und migrantische Beschäftigte

Aber nicht nur Personalmangel und die größere Bereitschaft Migrierter und ihre Resilienz werden als wichtige Faktoren für den Umfang migrantischer Beschäftigung in der Gastronomie beschrieben. Migrant:innen werden auch als eine *kulturelle Ressource* betrachtet. Vor allem die Kenntnisse der Esskultur und der Gerichte des jeweiligen Lands, also „unserer Zutat“ und „unserer Geschmack“ (Barzan, Betriebsinhaber, Pos. 36), werden zur Grundlage für die Entscheidung gemacht, auf eine bestimmte national-ethnische Gruppe von Migrant:innen als Beschäftigte zurückzugreifen.

Darüber hinaus werden Migrant:innen aber auch ein bestimmtes „Flair“ und damit das Potenzial für die Produktion einer bestimmten Atmosphäre zugeschrieben, die sich vor allem beim Umgang mit den Gäst:innen und im Hinblick auf deren Erwartungshaltungen als vorteilhaft erweist:

„Die Migranten, also die südländischen Leute, sage ich jetzt mal so mehr, die haben mehr dieses Flair für Service. Die sind auch irgendwie auch anders erzogen so gegenüber einem Fremden, einem Gast. Auch von zu Hause kennen die das. Es gibt mehr auch den Wunsch zum Kontakt zu diesem Gast. Es gibt auch ein anderes Freundlichkeitsempfinden. Das ist ja bei den südländischen Leuten, ist das eher ausgeprägter. [...] die Südländer haben mehr dieses Flair, also zu kommunizieren, zu erzählen über ihre Heimat, über ihre Essen und so weiter und so fort. Also, da sind die eher, sage ich mal, die passenden Leute für diesen Job“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 78).

4.2.3 Rekrutierung, Einstellungskriterien und Interessenvertretung im Arbeitsfeld Gastronomie

Rekrutierung und Einstellungskriterien im Arbeitsfeld Gastronomie

Bei der Rekrutierung der Beschäftigten beschreiben die Betriebsinhabenden vor allem eine *informale Rekrutierung über soziale Netzwerke*: „Der Prozess sieht so aus: Wir fragen uns um. Du weißt, wer alles in dieser Branche arbeitet. Ich sage es dir, der andere sagt es einem anderen und innerhalb einer Woche, zehn Tagen melden sich dann fünf, zehn Personen“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 48). Oder die potenziellen Beschäftigten selbst erkundigen sich bei den Gastronomiebetrieben nach einer Beschäftigungsmöglichkeit. Beschrieben werden auch „Empfehlungskampagnen“, wobei „ein Mitarbeiter einen anderen Mitarbeiter wirbt“ (Eugen, Dehoga, Pos. 30):

„Also, wir haben, der eine junge Mann, den haben wir also wirklich durch Kontakte bekommen [...]. Meistens so, dass einer sagt: ‚Ich kenne da jemanden, der sucht Arbeit.‘ [...] Und so haben wir jetzt zum Beispiel den einen jungen Mann jetzt bekommen. Der ist aus Marokko. [...] Ist sehr, ist sehr, genau, erfolgreicher. [...] Da hat man ehrlich gesagt oft mehr Glück und Erfolg“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 64, 67, 69).

Als *Einstellungskriterien* erwähnen die Betriebsinhabenden erstens Interesse und Engagement. Beschäftigte sollen „Respekt“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 34) vor der Arbeit haben und belastbar sein, aber auch „Herz“ und „Seele“ (Eugen, Dehoga, Pos. 18) mitbringen: „Also, es muss jemand da sein, der diesen Job liebt, der sich voll einsetzt“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 52). Zweitens werden neben der Einhaltung der Hygieneregeln auch ein „anständiges Aussehen“ und eine „persönliche Sauberkeit“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 99, 101) erwartet:

„Ich persönlich, wenn ich einen Kellner einstelle, schaue ich mir als Allererstes die Zähne, dann die Hände und dann die Haare an. Wenn die ordentlich sind, heißt es, dass er die Arbeit machen kann. Wenn die Zähne dreckig sind, er lange Fingernägel hat, dann wird der Gast das von ihm servierte Gericht ohnehin nicht essen. [...] Die Deutschen sagen: ‚Das Auge isst mit.‘ [...] Wenn jemand saubere Zähne, Nägel und Haare hat, dann bedeutet das, dass die Person die Arbeit auch machen kann“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 28, 30).

Drittens seien auch soziale Kompetenzen wichtig. Als „Dienstleister“ würden weder „Möbel“, „Stühle“ noch „Betten“ (Eugen, Dehoga, Pos. 18) verkauft oder „Teile“ produziert: „Sondern hier kommen Menschen. [...] Das ist nicht

wie in einem VW-Werk oder dass man sagt, das Band bringt 1.000 Stück. Und jeder Mitarbeiter hat davon, sage ich jetzt mal, zehn Stück, die er runternehmen muss“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 56). Deshalb wird Wert auf „soziale Beziehungen“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 47) gelegt und die Erwartung geäußert, den Gäst:innen „Freundlichkeit“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 88) entgegenzubringen: „Lachen für die Kunden. Keine böse, egal, ob der falsch ist oder richtig [...]. Wegen der Kunde [...], die haben immer Recht“ (Barzan, Betriebsinhaber, Pos. 64).

Viertens schließlich wird von manchen Betriebsinhabenden auch das Geschlecht, hier vor allem die Beschäftigung weiblicher Beschäftigter als wichtiges Kriterium genannt. Durch ein „hübsches Mädchen“ könne man „mehr Kasse“ machen, denn „weil manche Frauen gut in Gesprächen sind, eine gute Figur haben, gibt es Gründe, die dazu führen, dass ich mehr Kasse mache. Das ist auch ausschlaggebend“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 41, 87).

Beschäftigungsverhältnisse und Entlohnung im Arbeitsfeld Gastronomie

Bei der Einstellung von Beschäftigten beschreiben die Betriebsinhabenden vor allem *Beschäftigungsverhältnisse* in Teilzeit, wobei auch die Einstellung als Aushilfskraft bzw. im Rahmen einer Minijob-Stelle erwähnt werden. Informelle Beschäftigung wird nicht erwähnt bzw. auf Nachfrage verneint oder – aufgrund der Vermeidung von Lohnabzügen – als eine von den Beschäftigten selbst nachgefragte Beschäftigungsform beschrieben.

Hinsichtlich der *Entlohnung* werden eine Orientierung am Mindestlohn und eine gleiche Entlohnung der Beschäftigten erwähnt. Beschrieben wird aber neben einer Differenzierung bei der Entlohnung anhand der ausgeübten Tätigkeit auch die Praxis der Aushandlung der Löhne: „In der Gastronomie gibt es kein Limit [...], also wir setzen uns zusammen, besprechen das und lassen ihn dann so arbeiten“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 92).

Auch werden informelle Zusatzzahlungen beschrieben, wenn Beschäftigte „Einsatz“ zeigen und „Sonderleistungen“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 112) erbringen, wie z. B. früher bei der Arbeit erscheinen oder zusätzliche Arbeit ohne besondere Anweisung leisten. Überdies werden, je nachdem wie die Beziehungen zwischen dem jeweiligen Beschäftigten und den Gäst:innen sind, Möglichkeiten einer Erhöhung der Löhne beschrieben, weil „ein Beschäftigter, der gut arbeitet, [...] wenn jemand gut in sozialen Beziehungen ist, [...] also ich würde es mir wünschen, dass diese Person arbeitet. Deshalb versuche ich auch, diese Person zufriedenzustellen“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 87).

Interessenvertretung der Beschäftigten im Arbeitsfeld Gastronomie

In keinem der Gastronomiebetriebe der befragten Betriebsinhabenden ist ein Betriebsrat oder eine Tarifbindung vorhanden. Es kann somit von einer *objektiven Abwesenheit einer Interessenvertretung der Beschäftigten* gesprochen werden. Die Betriebsinhabenden bilden die einzigen Ansprechpersonen für die Beschäftigten.

Es werden vor allem *persönliche Beziehungen und informale Absprachen* als bevorzugt beschrieben: „Nein, wir haben ein gutes Verhältnis [mit den Beschäftigten]. Und wir brauchen überhaupt nicht so was [Betriebsrat, Gewerkschaft] zu machen“ (Barzan, Betriebsinhaber, Pos. 58). Probleme und Konflikte werden als durch „zwischenmenschliche Beziehungen“ lösbar vorgestellt: „Also, wir sind eher eine sehr, ja, wie gesagt, ja, versuchen, das immer so auf die zwischenmenschliche Beziehung hinzukriegen“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 108). Eine Interessenvertretung wird nicht als notwendig erachtet, denn „wenn du natürlich da Vertrauen zu deinem Vorgesetzten hast und da das aufgebaut, dann brauche ich ja die, dann brauche ich Betriebsrat ja nicht“ (Eugen, Dehoga, Pos. 56):

„[E]in Arbeiter, der arbeiten möchte, ein Betriebsinhaber, der jemanden beschäftigen möchte, (längere Pause) so jemanden zu finden, ist (längere Pause) nicht einfach. [...] Jeder Arbeitgeber möchte, dass er sich mit seinen Beschäftigten verständigen kann, also hier in der Gastronomie. Und wenn sie sich verständigen können, dann entsteht auch die Grundlage für eine Zusammenarbeit. Deshalb gibt es, glaube ich, keinen Bedarf, (unv.) gibt es auch keinen Bedarf an Gewerkschaften“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 108).

Auch wird beschrieben, dass eine Interessenvertretung vielen Migrant:innen unbekannt ist, dass also viele Migrant:innen „überhaupt gar nicht wissen, was eine Gewerkschaft ist“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 101), und diese Institution auch aus ihrem Herkunftsland nicht kennen. Es wird damit auch eine *subjektive Abwesenheit einer Interessenvertretung in den Vorstellungen* der Migrant:innen beschrieben.

Die Gastronomie zeichne sich durch „Einzelkämpfer“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 97) aus, die sich, wenn sie diese überhaupt kennen, von der Möglichkeit einer Interessenvertretung distanzieren: Erstens, weil es sich vor allem um Familienbetriebe mit geschlossenen Kulturen handele, denen ein „familiärer Hintergrund“ zugeschrieben wird und die auch für ein „Dankbarkeitsgefühl“ oder „Dazugehörigkeitsgefühl“ sorgen (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 25, 23).

Zweitens scheint die Distanzierung auch auf der Machtposition der Betriebsinhabenden und der Abhängigkeit der Beschäftigten zu gründen. Dieser Macht- und Abhängigkeitszusammenhang wird von manchen Betriebsinhabenden auch explizit zum Ausdruck gebracht, wenn sie z. B. den Beschäftigten mitteilen, „dass es während der Arbeit keinen Streit geben soll, egal was passiert: ‚Wenn es Streit gibt, egal ob ihr im Recht oder Unrecht seid, werdet ihr gekündigt‘“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 143).

Ein wichtiger Aspekt in diesem Kontext ist die Bedeutung, die Migrant:innen einer Arbeit hinsichtlich eines gesicherten Aufenthalts in Deutschland zuschreiben, wonach also „Arbeit“ zumeist als der „einzige Hebel“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 25, 23) für einen Aufenthalt in Deutschland betrachtet wird. Indem damit Migrant:innen Arbeit als zentral für den Aufenthalt in Deutschland deuten, würden sie sich auch von einer Interessenvertretung distanzieren, weil sie ihre Weiterbeschäftigung sichern möchten, was wiederum entscheidend dazu führe, dass Gewerkschaften „dort nicht Fuß fassen“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 105) können.

4.2.4 Hierarchie und Aufstieg im Arbeitsfeld Gastronomie

Hierarchie im Arbeitsfeld Gastronomie: „militärische Disziplin“, subjektive Abgrenzung und Hilfeleistung

Bei der Hierarchie in der Gastronomie beinhalten die Beschreibungen der Betriebsinhabenden auch die Gäst:innen, sodass von einer *dreigliedrigen Hierarchisierung* in der Gastronomie gesprochen werden kann (Gäst:innen, Betriebsinhabende, Beschäftigte), in deren Rahmen „der Gast [...] der King [ist]“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 88). Den Beschäftigten wird die Funktion zugeschrieben, die Zufriedenheit der Gäst:innen ins Zentrum der Beschäftigung zu setzen und die eigenen Interessen und den eigenen Standpunkt den Wünschen und Erwartungen der Gäst:innen unterzuordnen: „jeder muss arbeiten, so, wie es sich gehört, damit auch unsere Gäste zufrieden sind“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 60).

Die Betriebsinhabenden positionieren sich dabei klar als Arbeitgeber:innen und damit auch als Ansprechpersonen der Beschäftigten. Die eigene „Rolle als Arbeitgeber“ und „Chef“ wird entsprechend in den Vordergrund gerückt und die Positionierung in der Hierarchie im Betrieb beschrieben: „Wenn das Geschäft losgeht, dann ist der Chef der Chef und die anderen sind die Arbeiter“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 152, 113). Zum Teil wird bei der betrieblichen Organisation und den Arbeitsabläufen auf eine etablierte „mili-

tärische Disziplin“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 66) hingewiesen oder das eigene Vorgehen als „etwas diktatorisch“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 19) bezeichnet.

Nicht nur Ehrlichkeit und die Einhaltung der Ordnung im Betrieb wird von den Beschäftigten erwartet. Auch die Erwartung, sich mit den jeweiligen Arbeitsabläufen im Betrieb vertraut zu machen, motiviert zu sein, Einsatz zu bringen, die Arbeitsaufgaben entsprechend auszuführen und mit den betrieblichen Ressourcen sorgsam umzugehen findet Erwähnung: „Also, es ist ja nicht nur Kuschelkurs hier, sondern wir erwarten schon Arbeit“ (Eugen, Dehoga, Pos. 26).

Die Hierarchie im Betrieb wird aber auch durch eine *auf Qualifikationen begründete Distanzierung von den Beschäftigten* begründet. So werden den Beschäftigten fehlende Qualifikationen und Kenntnisse zugeschrieben und damit zugleich der eigene Qualifikationsstatus in den Vordergrund gerückt. Als „Leiter“ des Gastronomiebetriebs beschreiben sich die Betriebsinhabenden „besser“ (Barzan, Betriebsinhaber, Pos. 117) als die Beschäftigten oder vergleichen sich mit Personen mit „Abitur“, wohingegen die Beschäftigten als „Grundschüler“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 10) bezeichnet werden.

Zugleich beschreiben die Betriebsinhabenden aber aus der eigenen Positionierung in der Hierarchie auch eine *Hilfeleistung* für die Beschäftigten, denen eine Beschäftigungsmöglichkeit, „eine Gelegenheit“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 46, 48) gegeben worden sei. Dadurch würden die Beschäftigten einen Beruf erlernen: „[E]s gab viele Beschäftigte, die ich angelernt habe. Wir haben [...] Menschen, die gar nichts von der Gastronomie verstehen [...], zu Köchen gemacht“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 94). Dieser Hilfeleistung wird auch der positive Effekt für die Weiterbeschäftigung bei anderen Gastronomiebetrieben zugeschrieben: „egal wohin er [der Beschäftigte] geht, [...] wenn er dann sagt, er habe hier gearbeitet [...], dann kann er dort als Koch bleiben“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 66, 111).

Aufstieg im Arbeitsfeld Gastronomie: Informaler Aufstieg und Selbstständigkeit

Ein Aufstieg in der Gastronomie wird zwar an bestimmten Tätigkeitsdifferenzierungen im Gastronomiebetrieb festgemacht und von manchen Betriebsinhabenden auch als möglich beschrieben, so z.B. zum „Grillmeister“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 76) oder im Rahmen einer „Verantwortung über die Bestellungen, über z.B. Feierlichkeiten“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 80). Es handelt sich aber bei den vorgestellten Aufstiegsmöglichkeiten grundsätzlich um *informale Aufstiegsmöglichkeiten*.

Formale, inhaltlich definierte Kriterien für den Aufstieg existieren nicht. Vielmehr sind die subjektiven Vorstellungen der Betriebsinhabenden vorrangig. Auch wenn für einen Aufstieg Kenntnisse und Kompetenzen erwähnt werden, sind diese immer begleitet von weiteren subjektiven, nicht klar definierten und normativen Kriterien, sodass die Beschäftigten für einen möglichen Aufstieg z. B. „ehrlich“ sein oder die Arbeit „ordentlich“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 74, 76) machen sollten oder neben der Einbringung neuer „Ideen“ zum betrieblichen Ablauf auch „komplette[n] Einsatz“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 80) zeigen sollten. Der als möglich beschriebene Aufstieg unterliegt keiner formalen Zertifizierung. Entscheidend ist die subjektive Sicht der Betriebsinhabenden.

Auch wenn Betriebsinhabende informale Aufstiegsmöglichkeiten erwähnen, so sind doch *fehlende Aufstiegsmöglichkeiten* aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen viel ausgeprägter. Da es sich z. B. um „kein supergroßes Betrieb“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 80) handele, würden höhere Positionen aufgrund der Abwesenheit einer ausdifferenzierten Aufteilung von Zuständigkeitsbereichen und mangels mehrerer Führungsebenen nicht existieren. Aufstiegsmöglichkeiten gebe es daher „sehr selten, fast gar nicht [...], also es gibt auch keinen Bereich, wo es möglich sein sollte aufzusteigen“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 85, 83).

Im Gegensatz hierzu wird aber die *Selbstständigkeit* als Aufstiegsmöglichkeit erwähnt: „In der Gastronomie gibt es eigentlich so was wie Aufstieg nicht, man kann seinen eigenen Betrieb aufmachen und dort mit einer bestimmten Kapazität arbeiten und für sich selbst sorgen“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 68). Auch wenn dieser Weg als risikobehaftet betrachtet wird, wird er, vor allem wenn anderweitige berufliche Qualifikationen fehlen, aufgrund der relativen niedrigen Voraussetzungen als eine Möglichkeit des Aufstiegs vorgestellt:

„Und es gab ja früher diesen alten Spruch [...]: ‚Wer nichts wird, wird Wirt, wer gar nichts wird, wird Bahnhofswirt und ist ihm gar nichts gelungen, macht er in Versicherungen.‘ (Lachen) Den ertappe ich immer wieder, das mit dem, wer nichts wird, wird Wirt. Aber auch da ist ja die Chance, dass ich, wenn ich eine zweite, dritte oder wievielte Chance haben will und ich mich im Gastgewerbe tummeln will, ist ja das, welche Voraussetzungen ich haben muss als Unternehmer, relativ niedrig“ (Klaus, Gewerkschaft, NGG, Pos. 67).

Während formale Aufstiegsmöglichkeiten vor allem aufgrund kleinbetrieblicher Strukturen als nicht gegeben beschrieben werden, zeichnen sich informale Aufstiegsmöglichkeiten, vor allem aber der Weg in die Selbstständigkeit als eine Aufstiegsmöglichkeit ab.

4.2.5 Relevanz von Qualifizierung im Arbeitsfeld Gastronomie

Relevanz praktisch-informalen Lernens im Arbeitsfeld Gastronomie

Das Arbeitsfeld Gastronomie beschreiben die Betriebsinhabenden durchaus als ein berufliches Feld, bei dem, zumindest für bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. die der Köch:innen, auch Qualifikationen notwendig seien, die sich auf die Organisation und Koordination der Zubereitung und des Services von Gerichten, aber auch auf Kenntnisse der betrieblichen Abläufe beziehen. Es ist aber nicht eine formale Qualifikation, sondern vielmehr die *Relevanz praktisch-informaler Erlernung des Berufs*, auf die Wert gelegt wird.

Da „man [...] nicht auf Diplome [schaut]“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 17), wird der Aneignung institutionalisierten, expliziten Wissens im Rahmen einer Ausbildung weniger Relevanz zugeschrieben. Vor allem die Praxis wird als relevant beschrieben und nicht so sehr das „Stück Papier“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 74). „Beruf“, so die Vorstellung, „ist nicht nur zur Schule gehen“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 74), da manche Inhalte „nur in der Praxis [...], nicht in der Theorie“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 128) zu erlernen seien.

Theorievermitteltes Wissen wird damit in den Beschreibungen in den Hintergrund und die Praxiserfahrung in den Vordergrund gerückt. Das Fachwissen, dem zwar die Bedeutung nicht grundsätzlich abgesprochen wird, wird der Praxiserfahrung untergeordnet bzw. als der Praxiserfahrung immanent beschrieben. „Bei der Arbeit lernen. Stück für Stück“ wird als zentrales Mittel betrachtet:

„Und ich sage Ihnen ehrlich, das, was in den Schulen gezeigt wird, ist nicht die absolute Gastronomie. Das ist ein Fachwissen, aber ist nicht die absolute Gastronomie. Denn die hängt nämlich ganz woanders. Also, die hängt ehrlich gesagt mehr an dem kompletten persönlichen Einsatz, an die Freundlichkeit, an die Ordnung. Daran liegt die Gastronomie, und nicht, dass man weiß, wie man zum Beispiel nur eine Serviette faltet, wie man von rechts serviert oder von links, wo man das Glas packt. Natürlich muss man es wissen. Aber das ist eher die fachliche Kompetenz, aber nicht die menschliche Kompetenz. [...] Das ist meine, sage ich jetzt mal, meine Feststellung, weil ich weit über 40 Jahre diese Arbeit mache. Hat das wirklich nicht mit fachlichen Kenntnissen zu tun, sondern mehr mit den menschlichen zu tun“ (Kostas, Betriebsinhaber, Pos. 90, 88).

Formale Ausbildung vs. „private Ausbildung“

Die Betriebsinhabenden beschreiben in den von ihnen geführten Gastronomiebetrieben auch eine *fehlende Möglichkeit der formalen Ausbildung*. Zwar

wird erwähnt, dass eine formale Ausbildung von den Beschäftigten nicht erwünscht sei. Aber auch die Betriebsinhabenden äußern nicht den Wunsch auszubilden, „weil es da so viele Fragen gibt, hol das, bring das, dafür habe ich keine Zeit. [...] Bei ihm stehen bleiben und sagen, das Messer musst du so halten, dafür habe ich nicht so viel Zeit“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 56).

Die Möglichkeit, „jemanden anzulernen“ (Mehmet, Betriebsinhaber, Pos. 136) wird als bevorzugt beschrieben. Vor diesem Hintergrund wird der eigene Betrieb dann durchaus auch als „sowas wie eine Ausbildungsstätte“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 48) bezeichnet, die eine quasi *private Ausbildung* ermögliche: Einer Person z. B. bei der man „vom Gesicht, vom Verhalten, von der Arbeitsweise“ erkenne, dass sie „arbeitswillig und lernwillig ist [...], bringen wir die Arbeit bei, [...] es ist so etwas wie eine Ausbildung, aber eine private Ausbildung, man kann ihm kein Zertifikat ausstellen“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 111).

Der eigene Status wird dann einem Ausbilder gleichgesetzt: „[J]eder Migrant, der bei mir gearbeitet hat, hatte keinen Beruf, sie fingen bei null an. Die größte Last lag dabei bei mir, ich musste sie leiten, ihnen sagen, dass sie keine Fehler machen sollen, ich habe sie immer ausgebildet“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 48). Diese Sichtweise spiegelt gewissermaßen auch die bereits dargestellte Präferenz des praktisch-informalen Erlernens von Arbeit, die insbesondere für das Arbeitsfeld Gastronomie als relevant beschrieben wird. Auch wird vor diesem Hintergrund eine formale Ausbildung für eine Beschäftigung „nicht zu einer Voraussetzung gemacht“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 70).

Außerdem wird in diesem Zusammenhang beschrieben, dass aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturen und der persönlich etablierten Organisation und Arbeitsläufe im Betrieb anderweitige berufliche Erfahrungen und Kenntnisse der Beschäftigten aus anderen Gastronomiebetrieben nicht immer umsetzbar sind. Damit werden unabhängig von ihren bereits vorhandenen Qualifikationen, Kenntnissen und beruflichen Erfahrungen alle neu eingestellten Beschäftigten als „Neuling“, „Anfänger“ (Faruk, Betriebsinhaber, Pos. 68) oder als „Einsteiger“ (Azad, Betriebsinhaber, Pos. 10) beschrieben, die dann Schritt für Schritt in die betriebliche Organisation und die betrieblichen Abläufe eingeführt werden und die Arbeit in der Praxis erlernen.

4.3 Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Gastronomie

Wie aber deuten migrantische Beschäftigte ihre Arbeit in der Gastronomie? Bevor die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen von Gast-

ronomiearbeit dargestellt werden, sollen zunächst deren Vorstellungen zu Deutschland (Kapitel 4.3.1) und zu Arbeit in Deutschland (Kapitel 4.3.2) angerissen werden. Dies dient nicht nur einer breiter angelegten Betrachtung der subjektiven Perspektive der befragten Migrant:innen, sondern erkennt auch an, dass die sozialen Repräsentationen in diese Vorstellungen eingebettet sind.

4.3.1 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Gastronomie zu Deutschland

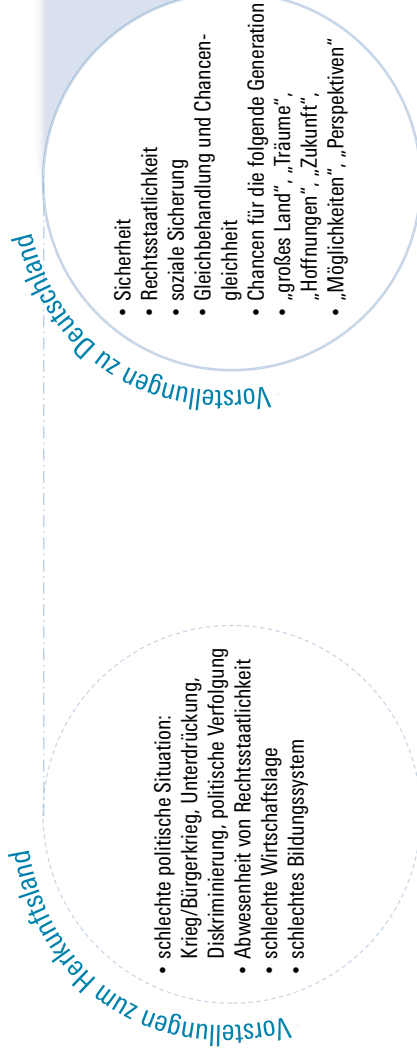
Ihre Herkunftsländer beschreiben die befragten Migrant:innen mit Hinweis auf die schlechte politische Situation (Krieg, Bürgerkrieg, Unterdrückung, Diskriminierung, politische Verfolgung), die Abwesenheit von Rechtsstaatlichkeit, die schlechte Wirtschaftslage und das schlechte Bildungssystem. Perspektivlosigkeit und fehlende bzw. begrenzte Möglichkeiten bilden damit einen zentralen Teil der Beschreibungen der Herkunftsländer:

„Ich wollte eigentlich immer von Serbien gehen, weil ich dachte, manch andere Länder geben mehr Möglichkeiten und genau für Deutschland habe ich so was gehört, deswegen ich wollte gerne hier kommen, weil alle anderen Leute, die ich kenne, die sind in Deutschland, die haben mir auch gesagt, dass ich könnte hier viel mehr machen als in Serbien“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 10).

Deutschland wird als Land beschrieben, das sich durch Sicherheit, Rechtsstaatlichkeit, soziale Sicherung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie durch Chancen für die folgende Generation in Form von Bildung und Ausbildung auszeichnet: „Auch wenn man [in Deutschland] keine Universität besuchen kann, erhält man aber eine berufliche Ausbildung, hier kann man einen Beruf haben“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 176).

Zwar beschreiben die befragten Migrant:innen auch Herausforderungen des Ankommens in Deutschland, so z. B. den unsicheren Aufenthaltsstatus, die schwierige Wohnungs-, Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche und Diskriminierungserfahrungen. Aber Deutschland wird dennoch als ein „großes Land“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 133), als „my dream country“ (Osaro, m., Nigeria, Pos. 234, 236) bezeichnet und mit „Träume[n]“, „Hoffnungen“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 192, 70) und damit mit „Zukunft“ (Faris, m., Syrien, Pos. 128; Kemal, m., Türkei, Pos. 31), „Möglichkeiten“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 10) und „Perspektiv[en]“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 55) in Verbindung gebracht.

Arbeitsfeld Gastronomie: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

4.3.2 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Gastronomie zu Arbeit in Deutschland

Die Arbeitswelt stellt für die befragten Migrant:innen kein unbekanntes Feld dar. Sie beschreiben unterschiedliche Arbeitserfahrungen und weisen auf Unterschiede zwischen der Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland hin. Der Arbeit im Herkunftsland wird eine informale Arbeitskultur zugeschrieben. Neben der informellen Beschäftigung betrifft dies auch den Umstand, dass bei der Aufnahme einer Beschäftigung keine formalen Anforderungen, Qualifikationen und Bewerbungsprozesse notwendig seien: „in Syrien, also einfach immer fragen: ‚Brauchen Sie Mitarbeiter?‘. Keine Bewerbung, kein sowas [...]. Einfach hingehen: ‚Hallo, brauchen Sie Mitarbeiter, ich habe da und dort gearbeitet.‘ Man erzählt, was man gearbeitet hat“ (Faris, m., Syrien, Pos. 222).

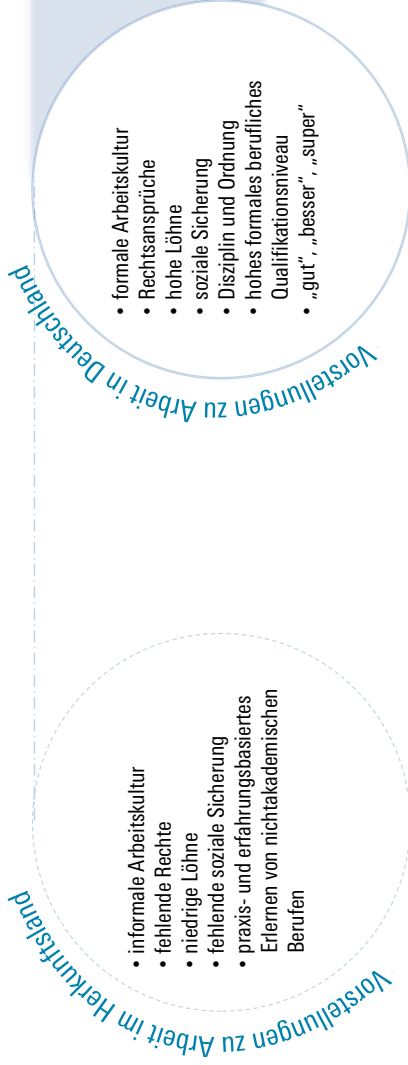
Ferner werden der Arbeitswelt im Herkunftsland fehlende Rechte Beschäftigter, niedrige Löhne und ein fehlendes System sozialer Sicherung zugeschrieben. Schließlich werden die hohe Relevanz des praxis- und erfahrungsbasierten Erlernens von (nicht akademischen) Berufen und damit die Ausübung vor allem angelernter Berufen beschrieben: „In handwerklichen Berufen und einfachen Berufen [...] kann man einfach arbeiten, ohne sich richtig zu bewerben oder überhaupt irgendwelche Qualifikationen zu haben, bei uns gab es nicht so richtige Zertifikate“ (Malik, m., Syrien, Pos. 9).

Im Vergleich zum Herkunftsland wird die Arbeit in Deutschland als „besser“ (Osaro, m., Nigeria, Pos. 122) und „super“ beschrieben (Ahmet, m., Türkei, Pos. 204). Der Arbeit in Deutschland wird zunächst eine formale Arbeitskultur zugeschrieben. Dies beinhaltet sowohl formale Bewerbungs- und Einstellungsprozesse als auch die formale Beschäftigung als vorherrschendes Arbeitsverhältnis. Außerdem werden der Arbeitswelt in Deutschland auch Rechtsansprüche von Beschäftigten attestiert:

„Ich kann so sagen, arbeiten in Deutschland ist ganz normal arbeiten. Arbeiten in Deutschland ist das so, man hat Recht. Arbeiter hat Recht. Zum Beispiel acht Stunden arbeiten, halbe Stunde Pause machen und der feste Lohn oder so. Urlaub, Samstag, alles hast du Recht. Dann ist eine normale Arbeit“ (Martin, m., Afghanistan, Pos. 87).

Auch wird Arbeit in Deutschland mit hohen Löhnen, Disziplin und Ordnung und schließlich mit einem höheren formalen beruflichen Qualifikationsniveau in Verbindung gebracht. Dies betrifft die Vorstellung, dass Arbeit und das Erlernen eines Berufs in Deutschland mit formaler Ausbildung und Qualifizierung einhergehen und Berufe spezifiziert und entwickelt sind:

Arbeitsfeld Gastronomie: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

„here, it is more advanced [...]. Here, it is more specified. [...] They make sure that they have the understanding, the knowledge, always learning, the education is there“ (Lamin, m., Gambia, Pos. 14–15).

Die befragten Migrant:innen beschreiben aber auch eine Reihe von Herausforderungen hinsichtlich der Arbeitswelt in Deutschland. Dazu gehört nicht nur, dass im Vergleich zum Herkunftsland die Arbeit in Deutschland mit weniger „Spaß“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 118) in Verbindung gebracht und als weniger „relaxed“ und viel zu bürokratisch beschrieben wird (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 9, 21, 23). Auch die formalen Bewerbungsprozesse „mit dem Warten auf eine Antwort“ (Faris, m., Syrien, Pos. 222), die formalen Prozesse des Erlernens und Ausübens von Berufen und damit die der Arbeit in Deutschland zugesprochene formale Arbeitskultur sowie der Nachweis beruflicher Zertifikate werden als Herausforderungen beschrieben.

Überdies kann bei manchen Befragten aufgrund des unsicheren Aufenthalts in Deutschland auch von einer „halben Ankunft“ (Saunders 2013, S. 143) gesprochen werden, die eine Herausforderung darstellt, weil in solchen Fällen nur ein kontrollierter Arbeitsmarktzugang möglich ist und fehlende Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnisse den Zugang zu einer Beschäftigung verhindern oder zur Aufnahme einer informellen Beschäftigung führen.

4.4 Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Gastronomie

Im Folgenden werden die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen von Gastronomiearbeit in den Blick genommen. Vorgestellt werden neben der gemeinsamen sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs (Kapitel 4.4.1) auch die konfligierenden sozialen Repräsentationen von Gastronomiearbeit als nicht beruflicher Ort des Umstiegs (Kapitel 4.4.2) und als beruflicher Ort des Aufstiegs (Kapitel 4.4.3), in denen die Gastronomiearbeit jeweils anders gedeutet wird.

4.4.1 Gastronomie als Ort des Einstiegs

Eintritt in das Arbeitsfeld Gastronomie

Auch wenn viele der befragten Migrant:innen berufliche Qualifizierungen und/oder unterschiedliche Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, beschreiben sie die Arbeit in der Gastronomie überhaupt als ihre

erste Beschäftigungsmöglichkeit in Deutschland. Der Eintritt in die Gastronomiearbeit wird fast ausschließlich mit der *Notwendigkeit des Arbeitens* begründet. Durch Vorstellungen wie „man muss arbeiten“ (Faris, m., Syrien, Pos. 17) oder „ich brauche Geld zum Leben“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 95) wird die Aufnahme einer Beschäftigung in der Gastronomie mit bestimmten *Erwerbserwartungen* verknüpft, wie z. B. den Lebensunterhalt zu finanzieren, die eigene Familie zu unterstützen oder auch Schulden zu begleichen.

Der Eintritt in die Gastronomiearbeit wird aber auch mit Verweis auf *Erwerbskrisen* begründet. Dies wird z. B. durch eine der Gastronomiearbeit vorausgegangene schwierige und erfolglose Arbeitssuche in anderen Bereichen beschrieben. Als Gründe hierfür werden insbesondere fehlende Sprachkenntnisse, fehlende berufliche Erfahrungen und Qualifizierungen bzw. noch fehlende oder noch nicht anerkannte (Bildungs)Zertifikate sowie der konkrete Aufenthaltsstatus und bürokratische Hürden erwähnt.

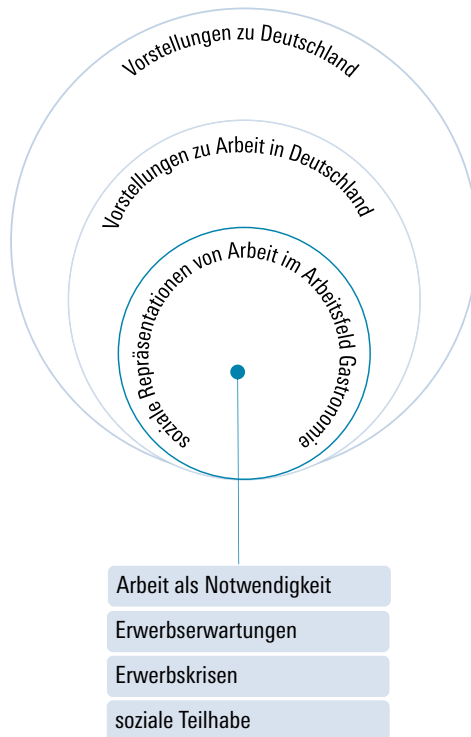
Als Ursachen für eine Erwerbskrise werden auch die erfolglose Suche nach einer Ausbildung oder nach einer Arbeit im eigenen Beruf, gescheiterte Studienabsichten oder gescheiterte Selbstständigkeit genannt. Insgesamt beschreiben die befragten Migrant:innen hinsichtlich eigener Vorstellungen zu ihrem Eintritt in die Gastronomiearbeit damit neben einer Repulsion von Beruf, Ausbildung, Studium und qualifizierter Arbeit auch Arbeitslosigkeit und gescheiterte Selbstständigkeitsversuche als wichtige Faktoren einer Erwerbskrise, die mit der Aufnahme einer Beschäftigung in der Gastronomie verknüpft sind.

Darüber hinaus wird einer Beschäftigung aber auch die Möglichkeit *sozialer Teilhabe* zugeschrieben, weil Arbeit mit sozialem Austausch verbunden wird. So arbeite man z. B. „gerne mit Leuten eigentlich“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 92), könne viele Menschen kennenlernen und sich mit ihnen austauschen. Besonders dem ausgeprägten interaktiven Charakter der Gastronomiearbeit wird die Ermöglichung sozialen Austauschs beigemessen, der mit „Spaß“ in Verbindung gebracht wird, weil

„man mit Menschen in Dialog ist. [...] Bei einer Firma ist man wie ein Roboter. Da gibt's mehr Stress [...]. Aber beim Döner-Laden, da ist man in Dialog mit anderen. Das ist das Wichtigste, deshalb empfindet man diese Arbeit als schöner. [...] Es gibt viel Menschenverkehr, die Zeit geht schneller vorbei und es ist schöner, es ist anders“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 15, 17).

Die Notwendigkeit des Arbeitens und die mit Erwerbsarbeit verbundenen Erwartungen und Krisen sowie die Möglichkeit sozialer Teilhabe bilden damit den Hintergrund der Beschreibungen bei der Aufnahme einer Beschäftigung im Arbeitsfeld Gastronomie (*Abbildung 4*).

Hintergrund des Eintritts in die Gastronomiearbeit



Quelle: eigene Darstellung

Zugang und Rekrutierung: Einfacher Zugang durch soziale Kontakte

Ihren Zugang zur Gastronomiearbeit beschreiben die befragten Migrant:innen dabei vor allem als *informal über soziale Kontakte* und als relativ einfach und schnell. Zum einen wird der Zugang unmittelbar über das soziale Umfeld beschrieben, sodass im Rahmen von „Gesprächen“ Beschäftigungsmöglichkeiten elaboriert werden bzw. sich abzeichnen: „Und dann bei Gesprächen, er kennt den, er kennt den und so weiter, er schlägt jemanden vor, so läuft es“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 96).

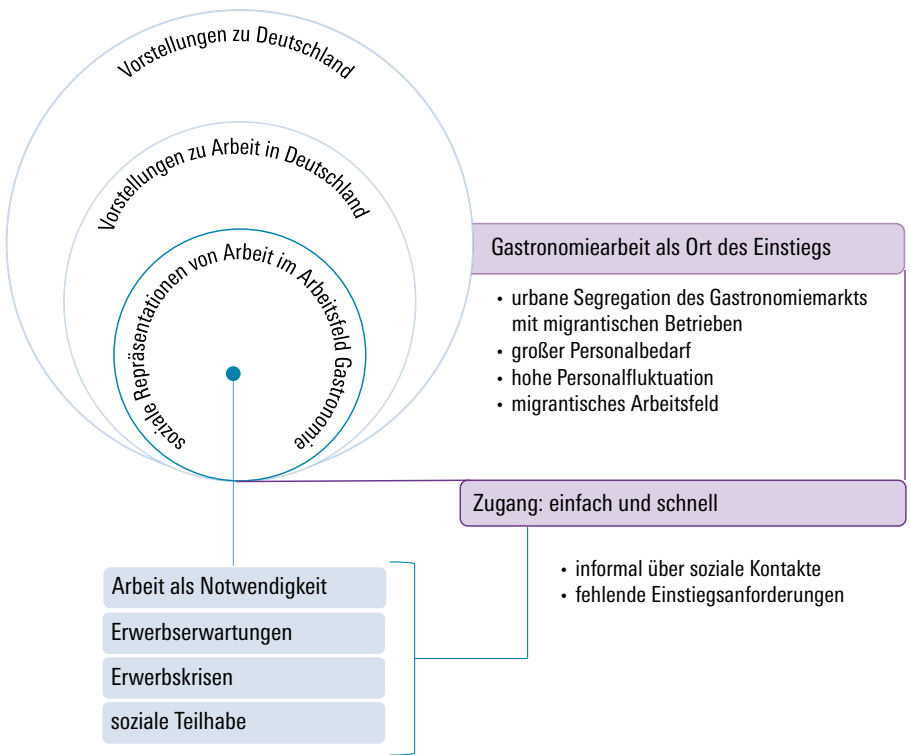
Zum anderen wird Zugang auch unmittelbar durch Unterstützung der sozialen Kontakte ermöglicht, indem z. B. die befragten Migrant:innen für die Vorstellung bei den Gastronomiebetrieben von ihren Bekannten begleitet werden: „Wir sind zusammen [mit der Bekannten] dahingegangen, dann mein Chef war auch da, wir haben mit ihm gesprochen, er hat gesagt: ‚Ja, ich brauche auch gerade eine Mitarbeiterin.‘ Eigentlich ging alles richtig schnell“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 48). Schließlich spielen soziale Kontakte insofern eine relevante Rolle, als die befragten Migrant:innen die von den sozialen Kontakten empfohlenen Gastronomiebetriebe zwar alleine aufsuchen, sich aber mit deren „Grüßen“ und „Empfehlungen“ (Ali, m., Türkei, Pos. 40) vorstellen.

Die Gastronomie wird als ein Arbeitsfeld beschrieben, bei dem aufgrund der *fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung* der Zugang relativ einfach und schnell erfolgt. Es würden keine (beruflichen) Kenntnisse oder Nachweise vorausgesetzt. Nur in Ausnahmefällen werden Lese- und Schreibkenntnisse, Sprachtests oder eine Hygiene-Schulung bzw. auch ein sauberes Erscheinungsbild erwähnt. Die Einarbeitung erfolge dann im Rahmen einer ein- bis dreitägigen (unbezahlten) Probearbeit bzw. eines (unbezahlten) Praktikums.

Ein wichtiges Element, das die befragten Migrant:innen der Gastronomie als Ort des Einstiegs zuschreiben, bildet die *urbane Segregation des Gastronomiemarkts mit migrantischen Gastronomiebetrieben als Ankommensfeld*. Sie beschreiben ihre Arbeitssuche in der Gastronomie zumeist im migrantischen bzw. auch im eigenen ethnisch-nationalen Milieu, was als „einfacher für uns als Anfänger in Deutschland“ (Faris, m., Syrien, Pos. 53) beschrieben wird, weil z. B. fehlende Sprachkenntnisse kein Hindernis darstellen: „Es ist so, man kann sowieso nicht zu ausländischen [nicht migrantischen / nicht türkischen] Restaurants, weil man keine Fremdsprache sprechen kann. Deswegen geht man zu türkischen Restaurants“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 96).

Ein weiteres der Gastronomie attestiertes Element ist der *Personalbedarf*, der die Aufnahme einer Beschäftigung in der Gastronomie erleichtert. Da „es [...] immer Arbeit in Gastronomie [gibt]“ (Faris, m., Syrien, Pos. 17) und man deshalb eine Arbeit „immer finden und immer da arbeiten“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 92) könne, wird sie als ein geeignetes Arbeitsfeld für den Einstieg in die Arbeitswelt vorgestellt: „Mein erster Monat in Deutschland, ich habe eine Stelle genommen. Also war super, super einfach. [...] In dem Restaurant ist relativ einfach, weißt du. Immer die brauchen Leute und das ist relativ gut für mich“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 63, 87).

Gastronomie als Ort des Einstiegs



Quelle: eigene Darstellung

Auch die hohe *Personalfuktuation* – „jede zwei, drei Monate [...] neue Mitarbeiter“ (Faris, m., Syrien, Pos. 297) –, dass also der Bedarf an Beschäftigten kontinuierlich gehalten und der Zugang zu einer Beschäftigung erleichtert wird, bildet ein wichtiges Element.

Ein letztes Element, das der Gastronomie beigemessen wird, ist ihr Charakter als ein *migrantisches Arbeitsfeld*: „Also bei türkischen Imbissen arbeiten hauptsächlich Türken. Auch die Syrer, die in den letzten Jahren gekommen sind, arbeiten da im Bereich Imbiss“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 98). „[D]ie Deutschen“, so die Vorstellung, „machen diese Arbeit sowieso nicht“ (Ah-

met, m., Türkei, Pos. 27): „Also in diesem Sektor kann man sowieso keine deutschen Beschäftigten find-, vor allem dort, wo Migranten beschäftigt werden, kann man keine Deutschen antreffen. [...] es ist fast unmöglich, einen Deutschen in diesem Sektor zu finden“ (Ali, m., Türkei, Pos. 50).

Neben dem informalen Zugang zum Arbeitsfeld über soziale Kontakte und den fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung bilden die urbane Segregation des Gastronomiemarkts mit migrantisches Betrieben als Ankommensfeld, der große Personalbedarf und die hohe Personalfuktuation sowie die Beschreibung des Arbeitsfelds als ein migrantisches Arbeitsfeld damit die ersten zentralen Elemente der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs (Abbildung 5).

Elemente der Beschäftigung in der Gastronomie

In der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs beschreiben die befragten Migrant:innen die Beschäftigung als gekennzeichnet durch *einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Kompetenzanforderungen*. Die Arbeitsaufgaben werden als relativ einfach und schnell zu erlernende und durchzuführende (Routine)Tätigkeiten beschrieben. Für diese „einfachen Sachen“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 61) werden keine besonderen Qualifikationen als notwendig erachtet, da sie mithilfe kurzer Einarbeitung durch Kolleg:innen oder durch Beobachtung der Kolleg:innen erlernt werden können: „Man sieht hier und dort, wie arbeitet er, wie arbeitet er“ (Faris, m., Syrien, Pos. 74).

Entsprechend wird auch das *einfache und schnelle Erlernen von Tätigkeiten* beschrieben: „but after two months then I know everything“ (Osaro, m., Nigeria, Pos. 50); „also, so oder so lernst du die Arbeit innerhalb von einem Monat“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 97); „ich habe dort alles selbst gelernt. Ich habe nie in einem Restaurant gearbeitet, alles war ganz neu“ (Malik, m., Syrien, Pos. 29). Vor allem praktisches, situatives und prozessförmiges Lernen, z. B. indem immer mehr neue Aufgaben übernommen werden, wird subjektiv als ein zentrales Element der Beschäftigung in der Gastronomie wahrgenommen.

Der Gastronomiearbeit wird vor diesem Hintergrund und mit Verweis auf relativ ähnliche und gleichbleibende Anforderungen auch ein *begrenzter Kompetenzerwerb* zugeschrieben. Sie sei „keine Kopfarbeit, man muss nicht viel denken“ (Malik, m., Syrien, Pos. 159):

„Also, da gibt es nicht, nichts Technisches, das ist nicht Ingenieursarbeit. [...] Also wäre es eine Firma, dann wäre das anders. Dann möchte man dies und das lernen. Aber bei Döner ist es nicht so. Du gibst das Essen und ‚Bitteschön‘, ‚Dankeschön‘. Da gibt’s ansonsten nichts“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 55, 101).

Falls überhaupt Kompetenzerwerb genannt wird, bezieht er sich eher auf den Erwerb von Sprachkenntnissen oder Sozialkompetenzen, die insbesondere für den Umgang mit den Gäst:innen als zentrales Element beschrieben werden.

Auch die *fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung* für den Zugang zur und für die Durchführung der Arbeit in der Gastronomie bildet ein zentrales Element. Größtenteils sind Möglichkeiten einer formalen Ausbildung in der Gastronomie entweder unbekannt oder werden nicht als eine Option betrachtet. Die Vorstellung der Gastronomiearbeit als praxis- und erfahrungsbasierte Arbeit lässt eine formale Ausbildung in der Gastronomie als „Ausnahme“ (Ali, m., Türkei, Pos. 66) erscheinen, deren Relevanz für den Zugang zur und für die Durchführung der Gastronomiearbeit hinterfragt wird: „Ich weiß nicht, was macht man eigentlich später mit der Ausbildung, was anders ist, als was wir jetzt machen, weiß ich nicht“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 148).

Ein weiteres Element, das in dieser sozialen Repräsentation beschrieben wird, sind die in der aktuellen Beschäftigung *fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten* mangels Tätigkeitsdifferenzierungen im Betrieb, weil z. B. „mein Chef, ist bereits sein Restaurant. Es gibt nicht mehr hoch“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 163):

„Also mein Chef nennt mich immer, weil ich bin am längsten da als die anderen, und er sagt immer, dass ich bin Geschäftsführerin, aber er sagt das nur so Spaß, weil das ist eigentlich nicht so, ich mache genau dasselbe wie meine Kollegen oder die neuen Kollegen, die kommen. Also gibt es nicht. Entweder sind wir Mitarbeiter oder er da. Da gibt es nicht etwas in der Mitte, wo man aufsteigen könnte eigentlich“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 154).

Falls überhaupt Aufstiegsmöglichkeiten als gegeben betrachtet werden, dann wird ein solcher Aufstieg eher bei größeren Restaurants mit Tätigkeitsdifferenzierungen verortet oder als für die Verwandten der Arbeitgeber:innen möglich betrachtet, die z. B. in einer informalen Leitungsfunktion als die „rechte Hand“ fungieren (Malik, m., Syrien, Pos. 11, 58):

„Nur wenn viele Arb-, zum Beispiel dort, wo es 20, 30 Beschäftigte gibt, kann sich so etwas aus der Notwendigkeit heraus ergeben und dann übernimmt entweder der Dienstälteste die Aufgabe oder derjenige, der dem Chef am nächsten steht, der ein Verwandter von ihm ist. Aber das hat [...] nichts mit Aufstieg oder Status zu tun. In diesem Sektor ist ein Aufstieg nicht wirklich möglich“ (Ali, m. Türkei, Pos. 114).

Nur in seltenen Fällen wird ein Aufstieg auch durch eine formale Ausbildung oder durch berufliche Zertifikate als verwirklichter gedeutet.

Schließlich bilden *klare Hierarchien* und die *fehlende Interessenvertretung der Beschäftigten* Elemente der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs. Die Arbeitgeber:innen werden als die einzigen Ansprechpersonen und damit eine objektive Abwesenheit einer Interessenvertretung der Beschäftigten beschrieben. Hinzu kommt, dass viele der befragten Migrant:innen eine Interessenvertretung nicht kennen, sodass sich auch die subjektive Abwesenheit einer Interessenvertretung in den Vorstellungen abzeichnet.

Eine Besonderheit bei der Hierarchie bildet die Beschreibung eines Eingangenseins in der Hierarchisierung entlang der Ebenen Gäst:innen–Beschäftigte–Arbeitgeber:innen und der Belastungen, die dies mit sich bringt. Hier empfinden sich manche der Befragten auf der untersten Ebene der Hierarchie. Sie beschreiben ein Gefühl der Beobachtung und Kontrolle durch die Gäst:innen, aber auch die Notwendigkeit, sich deren Wünschen und Erwartungen unterzuordnen und zu ihrer Zufriedenheit zu arbeiten:

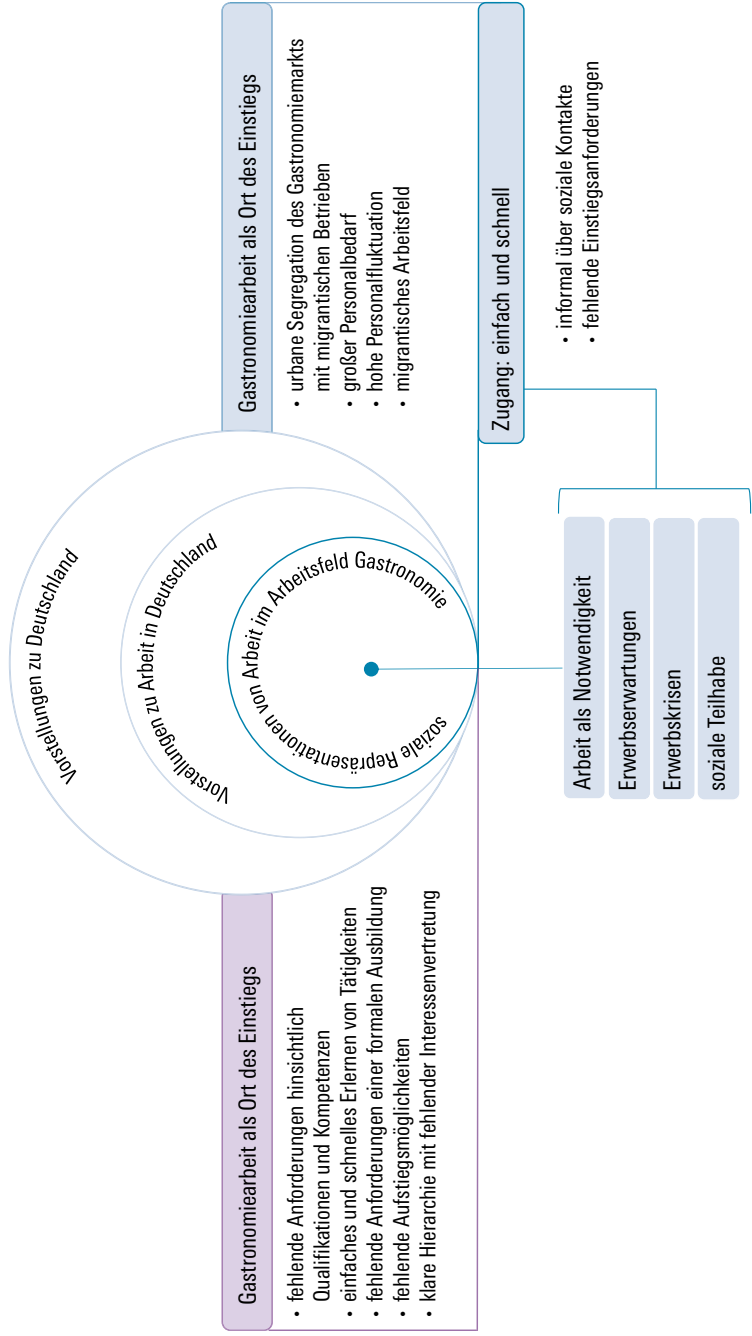
„Weil manche Kunden, die sind ganz böse. Die sind nicht nett [...]. Wir hatten paar Kunden, die wollten nur, wie kann ich sagen? Die waren richtig böse. Und muss auch mit diesen Kunden nett sein. Die reden böse, aber du musst nett sein. Ist richtig schwer. [...] Deswegen musst du lachen und ist richtig schwer. Musst du ein gute Schauspieler sein“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 31, 35).

Dies wird auch deshalb als wichtig beschrieben, weil es aus Sicht der Beschäftigten gilt, Beschwerden zu vermeiden, die zu einem zusätzlichen Konflikt mit den Arbeitgeber:innen führen könnten. Schließlich sei „es für den Chef immer zuerst wichtig, dem Kunden gegenüber gut dazustehen“ (Ali, m., Türkei, Pos. 122). Aus dieser Perspektive wird die Gastronomiearbeit bisweilen mit einem „Nervenkrieg“ (Ali, m., Türkei, Pos. 104) gleichgesetzt, sodass man „echt viel Geduld für diese Arbeit“ (Malik, m., Syrien, Pos. 65) brauche.

Insgesamt wird damit in der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs die Beschäftigung beschrieben als gekennzeichnet durch einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Kompetenzanforderungen, einfache und schnell zu erlernende Tätigkeiten, begrenzten Kompetenzerwerb und fehlende Anforderungen einer formalen Ausbildung sowie durch fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und klare Hierarchien und mangelnde Interessenvertretung der Beschäftigten ([Abbildung 6](#)).

In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs wird die Gastronomie anhand der ihr zugeschriebenen Elemente als ein Arbeitsfeld vorgestellt, das einen einfachen und schnellen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht. Über einen Einstieg hinaus verknüpfen die befragten

Gastronomie als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds



Quelle: eigene Darstellung

Migrant:innen mit ihrer Beschäftigung in der Gastronomie aber auch konkrete berufliche Aspirationen. Je nachdem, worin diese Aspirationen bestehen und ob sie auf eine Beschäftigung in oder außerhalb der Gastronomie ausgerichtet sind, entfaltet sich die soziale Repräsentation in zwei jeweils anders strukturierte soziale Repräsentationen.

Diese können anlehnend an Figari und Skogen (2011) als *konfligierende* soziale Repräsentationen bezeichnet werden, da in ihnen aufgrund der eigenen Erwerbsbiografie, bereits gesammelter beruflicher Erfahrungen in oder außerhalb der Gastronomie und der jeweiligen subjektiven beruflichen Aspirationen unterschiedliche, sich zum Teil erheblich widersprechende Elemente in den Vordergrund gerückt und die Gastronomiearbeit auf ganz unterschiedliche Weise gedeutet wird, nämlich entweder als ein *nicht beruflicher Ort des Umstiegs* oder als ein *beruflicher Ort des Aufstiegs*.

4.4.2 Gastronomie als nicht beruflicher Ort des Umstiegs

In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als *nicht beruflicher Ort des Umstiegs* vollziehen die befragten Migrant:innen vor dem Hintergrund ihrer zumeist außerhalb der Gastronomie verlaufenden Erwerbsbiografie eine *berufliche Positionierung außerhalb der Gastronomie*. Die Gastronomiearbeit bildet in diesen Vorstellungen einen Ort, der verlassen werden soll, einen Ort, an dem eine Beschäftigung aufgenommen wurde, weil sich alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. im eigenen Beruf, eine Ausbildung oder ein Studium, nicht realisieren ließen.

Die berufliche Aspiration ist stark auf eine qualifizierte Beschäftigung, eine Ausbildung, ein Studium oder eine Selbstständigkeit außerhalb der Gastronomie ausgerichtet. Die „Leidenschaft“ (Faris, m., Syrien, Pos. 342) für einen anderen Beruf ist verantwortlich dafür, „ungern in Gastronomie bleiben“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 148) zu wollen. Die Beschäftigung in der Gastronomie wird als nicht erwünschte und auch nicht beabsichtigte Beschäftigung beschrieben, man sei „gezwungenermaßen da gelandet“ (Ali, m., Türkei, Pos. 42): „it was never on the agenda to work in a restaurant“ (Lamin, m., Gambia, Pos. 5). Die Arbeit stelle keinen „Lieblingsjob“ oder „Traumjob“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 92, 30) dar.

Die Beschäftigung in der Gastronomie wird als vorübergehende Phase beschrieben, bis sich eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ergibt. Die Gastronomiearbeit wird zwar als ein „Schritt in Deutschland, ja etwas für die Zukunft“ (Faris., Syrien, Pos. 17) beschrieben, dem aber weitere Schritte fol-

gen sollen, die zu „besseren Stellen“ (Ali, m., Türkei, Pos. 36) und einem „guten Arbeitsplatz“ führen, da man „einen ernsten Job haben und nicht im Café arbeiten“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 15, 215, 150) möchte.

Subjektiv besteht der Wunsch nach einer Verschiebung der beruflichen Position weg von der Gastronomie, weil die Gastronomiearbeit als eine notwendig hinzunehmende, aber vorübergehende Phase in der Erwerbsbiografie gedeutet wird. Aus dieser Perspektive ergeben sich schließlich spezifische Elemente der Gastronomiearbeit, die den konkreten Inhalt der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Umstiegs ausmachen.

Gastronomie als nicht berufliches Feld

Ein zentrales Element dieser sozialen Repräsentation ist die Vorstellung, dass das Arbeitsfeld Gastronomie *kein berufliches Feld* und damit die *Gastronomiearbeit nicht als Beruf* gedeutet wird. Entsprechend findet bei der Beschäftigung in der Gastronomie auch *keine berufliche Identifikation* statt. Zwar wird aus einer subjektiven Perspektive Wert auf Qualifizierung und Kompetenzen gelegt, diese aber nicht dem Feld der Gastronomie zugeschrieben.

Einen starken Ausdruck der fehlenden beruflichen Identifikation bildet die spezifische Beschreibung der Arbeitsbedingungen in der Gastronomie, die unter anderem die subjektiv wahrgenommene *fehlende Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb* bezeugt. So werden z. B. die Arbeitsbedingungen beschrieben als gekennzeichnet durch einen flexiblen und universalisierten Einsatz der Beschäftigten, wodurch Planungsunsicherheiten entstehen, weil sich die Arbeitszeiten je nach betrieblichem Bedarf immer wieder ändern können.

Zudem wird die Gastronomiearbeit in den Vorstellungen damit in Verbindung gebracht, schnell und unter Druck arbeiten zu müssen: „you have to do things fast and fast“ (Lamin, m., Gambia, Pos. 6). Auch werden der Gastronomiearbeit niedrige bzw. ungleiche Entlohnung und unbezahlte Überstunden zugeschrieben. Darüber hinaus werden (semi)informelle Beschäftigungsverhältnisse thematisiert, wenngleich sie von den Beschäftigten mitunter selbst bevorzugt würden:

„Viele Mitarbeiter wollen auch selbst schwarzarbeiten, weil sie nicht die nötigen Papiere haben oder sich in dieser Bürokratie nicht auskennen. Viele [...] haben keine richtige Erlaubnis, um mit Papieren zu arbeiten. Sie benötigen auch oftmals dringend Geld, damit sie vielleicht ihre Familien in der Heimat finanziell unterstützen können. Die eigene Familie in der Heimat braucht auch Hilfe“ (Malik, m., Syrien, Pos. 9, 108).

Es wird aber auch beschrieben, dass (semi)informelle Beschäftigungsverhältnisse von den Arbeitgeber:innen angeraten oder gar aufgezwungen werden:

„Also bei meinem Chef ist das gerade so, dass er so was macht mit jedem Mitarbeiter“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 203).

„Nachdem ich mit dem Touristenvisum hierhergekommen bin, habe ich erfahren, dass ich nicht arbeiten kann. [...] es war wie ein Drängen zu informeller Beschäftigung, weißt du. [...] er [der Arbeitgeber] sprach von illegal arbeiten und das habe ich nicht akzeptiert. [...] Möchte ich das so? Nein, möchte ich nicht. Letztendlich sollte bei meiner Versicherung der Betrag berücksichtigt werden, den ich auch kriege, das wäre das Normale. Das wird aber einem aufgezwungen: ‚Wenn du so arbeiten willst, kannst du arbeiten, wenn nicht, dann nicht.‘ Es gibt sowieso Corona, bei allen Restaurants. Ich habe keine andere Wahl, ich muss arbeiten“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 41, 39, 78).

Schließlich wird aus einer geschlechterspezifischen Perspektive die Gastronomie auch als ein Arbeitsfeld beschrieben, in dem vor allem Frauen sexistischen Praktiken ausgesetzt sind und in dem weibliche Körper auch als Objekte der Kundengewinnung und damit der Gewinnerzielung fungieren. Exemplarisch wird von sexuellen Belästigungen durch Gäste berichtet:

„Also gibt viele Leute, die denken, dass jedes Mädchen, die in einem Café arbeitet, die ist so (längere Pause) eine Frau, die jeder kann haben vielleicht sozusagen. [...] Aber ja, das passiert auch oft, dass die Leute kommen und sagen, wie lange du arbeitest und was machst du nach der Arbeit“ (Katarina, w., Serbien, Pos. 152).

Subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen

Neben der fehlenden Identifikation mit der Gastronomiearbeit und dem Gastronomiebetrieb ist die *subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen* ein weiteres Element dieser sozialen Repräsentation. Die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen werden als durch ungleiche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet beschrieben. Die Beschreibung der Arbeitgeber:innen in der höheren Ebene der Hierarchie impliziert zum einen ein Abhängigkeitsverhältnis, weil die befragten Migrant:innen auf eine Beschäftigung angewiesen sind und damit davon abhängig sind, dass ihnen die Arbeitgeber:innen eine Beschäftigung anbieten.

Zum anderen ergibt sich daraus auch ein Machtverhältnis, unter dessen Bedingungen die Handlungsmöglichkeiten im Falle einer Konfrontation mit den Arbeitgeber:innen als begrenzt betrachtet werden, weil die Befragten „keine andere Wahl“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 78) haben: „Sometimes they are cheating you and you cannot do anything, they say: ‚If you want to work

you can work, if not, you can go.“ (Lamin, m., Gambia, Pos. 17). Dass also „wir darauf angewiesen sind, dort zu arbeiten“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 78), schränkt die Handlungsmöglichkeiten in den subjektiven Vorstellungen beträchtlich ein. In ihren Beziehungen zu den Arbeitgeber:innen versuchen die Beschäftigten, Konflikte mit den Arbeitgeber:innen zu vermeiden, um ihren Arbeitsplatz nicht zu riskieren.

Die Arbeitsbeziehungen werden aber zum Teil auch als aus dem Herkunftsland weiterwirkende „feudale Beziehungen“ beschrieben, in denen die Beschäftigten eine „Befangenheit“ gegenüber den Arbeitgeber:innen empfinden:

„Es ist so, im Grunde werden hier feudale Beziehungen [...] weitergeführt. Zum Beispiel ist es bei ihnen so codiert, dass die Araber die Araber oder die Kurden die Kurden, die Türken die Türken unterstützen und sie in den jeweiligen Betrieben auch diese Menschen beschäftigen. Aber es geht hier nicht nur darum zu helfen oder etwas Gutes zu machen, sondern es geht darüber hinaus darum, auch die Kunden mitzubersichtigen, die auch Türken, Araber oder Kurden sind, das heißt, die Beschäftigten werden gewissermaßen auch zu diesem Zweck ausgenutzt. Diejenigen auf der anderen Seite, die aufgrund der Schwierigkeiten dazu gezwungen sind, in diesem Sektor zu arbeiten, empfinden ihren Arbeitgebern gegenüber eine Befangenheit und sagen aufgrund der feudalen Beziehungen nichts und können damit leichter ausgebeutet werden. Ein Araber also beschäftigt zwar einen Araber, aber nicht aus Liebe zu der Nationalität, ganz im Gegenteil, weil er ihn mehr ausbeuten kann, weil er ihm weniger zahlen kann“ (Ali, m., Türkei, Pos. 46).

Weil eine Beschäftigung in den Vorstellungen einen bedeutenden Faktor darstellt – sie kann den Aufenthalt in Deutschland sichern und ist mit Erwartungen verknüpft –, herrscht ein gewisser Angstzustand unter den befragten Migrant:innen, aus dem heraus sie die Nachteile der Beschäftigung in der Gastronomie hinnehmen und sich den Arbeitgeber:innen unterordnen, wobei die Vorstellung, dass man „keine sozialen Rechte“ habe und „direkt entlassen“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 55) werden könne, eine wesentliche Rolle spielt. Ausdruck dieser Hinnahme und der Unterordnung sind dann ein gewisser Kommunikationsverzicht als Problemvermeidungsstrategie und eine Normalisierung aggressiver Konflikte und verbaler Erniedrigung:

„Yeah, the worst experience I have is that, you know, that is just that what they sometimes do, there is no need for you to get angry, because you know it's work, you understand. Sometimes they shout at you for (unv.), you don't need to be angry, because you know it's work. You need to, (längere Pause), you understand. Anything you see there you just need to be (unv.) there is nothing make me angry there“ (Osaro, m., Nigeria, Pos. 116).

Zum Teil drückt sich die subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen auch dadurch aus, dass explizit eine Beschäftigung bei migrantischen Arbeitgeber:innen als nicht gewünscht beschrieben und die „besseren Stellen“ aus dieser Sicht bei „deutschen Arbeitgeber[n]“ (Ali, m., Türkei, Pos. 36) verortet werden. Im Gegensatz zu migrantischen Arbeitgeber:innen wird deutschen Arbeitgeber:innen eine bessere Entlohnung, aber auch ein gerechterer Umgang mit Beschäftigten attestiert:

„Ihr Arbeitssystem, ihr Charakter, dass sie nicht lügen, also geben einem das, was einem auch zusteht. [...] Wenn ich wirklich gute Sprachkenntnisse hätte, dann würde ich sicherlich bei einem Deutschen arbeiten, weil, wirklich, sie geben einem, was einem auch zusteht, Cent für Cent. Das habe ich schon öfters gehört und weiß es auch“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 150, 152).

Gastronomie als Feld des Umstiegs

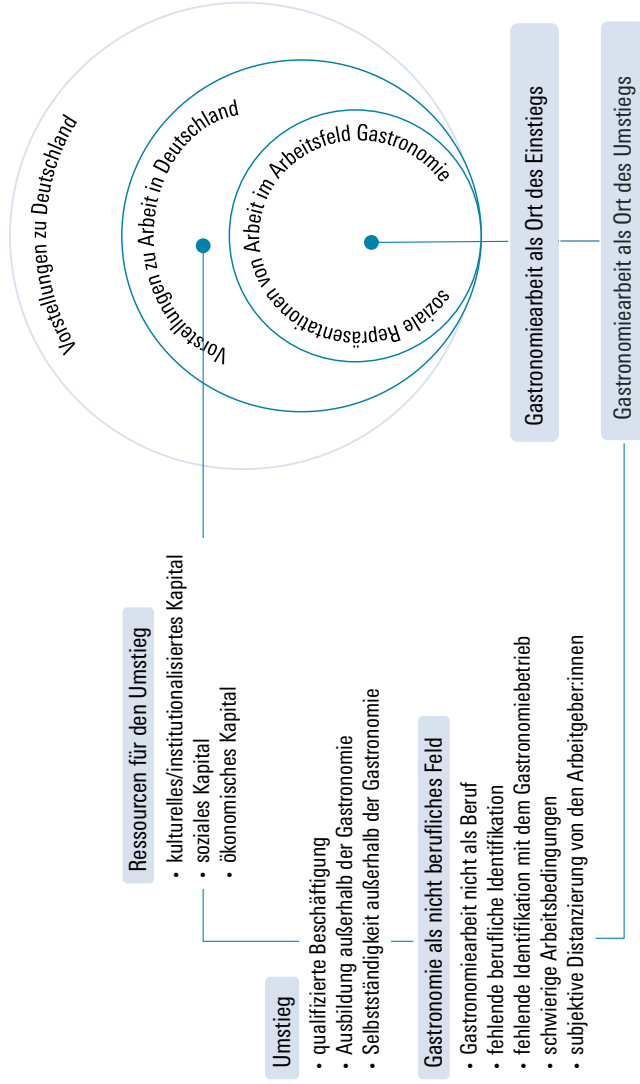
Bei der sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Umstiegs wird das Arbeitsfeld vor dem erwerbsbiografischen Hintergrund als ein nicht berufliches Feld gedeutet. Entsprechend sind die Beschreibungen gekennzeichnet durch eine fehlende berufliche Identifikation mit der Gastronomiearbeit und mit dem Gastronomiebetrieb sowie durch schwierige Arbeitsbedingungen und eine subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen. Die Handlungsmuster beschränken sich vor dem Hintergrund des Angstzustands auf die Hinnahme der Nachteile der Beschäftigung und auf eine Unterordnung unter die Arbeitgeber:innen, begleitet von Kommunikationsverzicht sowie Normalisierung aggressiver Konflikte und verbaler Erniedrigung.

Den Hintergrund dieser Handlungsmuster bildet die subjektive Vorstellung, dass die Gastronomiearbeit als Ort des Umstiegs einen möglichen Sprung in ein anderes, qualifiziertes Arbeitsfeld außerhalb der Gastronomie mit besseren Arbeitsbedingungen ermöglichen wird. Deshalb werden im Gegenzug für die Beschäftigungsmöglichkeit in der Gastronomie, die nicht nur mit finanziellen Erwartungen, sondern auch mit der subjektiven Aspiration eines Umstiegs verknüpft ist, Nachteile hingenommen.

Als wichtige Ressourcen, die einen solchen Umstieg ermöglichen, beschreiben die befragten Migrant:innen erstens *kulturelles/institutionalisiertes Kapital*. So werden z.B. fehlende Sprachkenntnisse als eine Hürde für den Umstieg in eine qualifizierte Beschäftigung, in eine Ausbildung oder in ein Studium betrachtet. Auch werden berufliche oder Bildungszertifikate und berufliche Erfahrung als substanzielle Ressourcen für den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung oder zur Selbstständigkeit betrachtet.

Abbildung 7

Gastronomie als Ort des Umstiegs



Quelle: eigene Darstellung

Zweitens wird *soziales Kapital* insofern als essenzielle Ressource beschrieben, als z. B. die richtigen sozialen Kontakte einen Umstieg aus der Gastronomie ermöglichen könnten. Drittens schließlich wird auch *ökonomisches Kapital* als bedeutsam erachtet, wenn es sich bei den subjektiven Aspirationen vor allem um einen Umstieg vom Arbeitsfeld Gastronomie in die Selbstständigkeit in einem Feld außerhalb der Gastronomie handelt (Abbildung 7).

4.4.3 Gastronomie als beruflicher Ort des Aufstiegs

Die soziale Repräsentation der Gastronomiearbeit als *beruflicher Ort des Aufstiegs* ist dadurch gekennzeichnet, dass die Gastronomiearbeit einen Ort darstellt, der nicht verlassen werden, sondern innerhalb dessen eine *Verschiebung der beruflichen Positionierung* stattfinden soll. Hervorstechend sind in diesem Zusammenhang Vorstellungen einer Selbstständigkeit in der Gastronomie oder die Beschäftigung in der Gastronomie in einem besseren Segment. Die gegenwärtige Beschäftigung wird als ein vorübergehender Zustand der Absicherung und die Gastronomiearbeit als eine vorübergehende Ankerstelle betrachtet.

Diese soziale Repräsentation ist vor allem bei der Gruppe der befragten Migrant:innen relevant, die Erfahrungen mit der Selbstständigkeit in der Gastronomie besitzen oder bereits über berufliche Erfahrungen im Rahmen einer (qualifizierten) Beschäftigung und/oder Ausbildung in der Gastronomie verfügen. Da hier die gegenwärtige abhängige Beschäftigung als eine vorübergehende Phase überwunden werden soll bzw. eine Beschäftigung in einem besseren Segment der Gastronomie und/oder die Selbstständigkeit in der Gastronomie die Aspiration bildet, wird auch die Gastronomiearbeit anders gedeutet. Im Vergleich zur sozialen Repräsentation der Gastronomiearbeit als Ort des Umstiegs zeichnen sich hier entsprechend andere Elemente der Gastronomiearbeit ab, die den konkreten Inhalt der sozialen Repräsentation ausmachen.

Gastronomie als berufliches Feld

Ein wichtiges Element der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Aufstiegs ist die Beschreibung der *Gastronomiearbeit als ein Beruf*, der im Rahmen formaler (z. B. Studium, Ausbildung) oder informaler Bildung/Ausbildung oder einer Selbstständigkeit erlernt werden sollte. Im Gegensatz zu Beschreibungen der Gastronomiearbeit als einfache Arbeit erscheinen hier insbesondere bestimmte gastronomische Tätigkeiten, die nicht

jeder ausüben kann, als ein Beruf: „Also das Kochen ist eine Kunst, es ist wie ein Bild malen, es ist etwas, was nicht jeder machen kann“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 72).

Es herrscht die Vorstellung, dass hinter dieser Arbeit eine gewisse Berufserfahrung steht und die ausgeübte Tätigkeit einen besonderen Stellenwert hat: „Wir verkaufen Erfahrung, unsere Atmosphäre, unseren Service“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 83). Es wird großer Wert auf die formale/informale Ausbildung und deren Notwendigkeit gelegt, damit man die Arbeit „ordentlich“ und „besser lernen“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 101) könne.

Gastronomiearbeit ergibt sich aus dieser Perspektive als ein Feld, bei dem Qualifizierung, also die Erlangung sowohl praktisch-theoretischen Grundlagenwissens als auch eines Kontextwissens, wie z. B. „was ist Gesetz für dieses Beruf“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 101), wichtig ist. Ferner wird die Gastronomiearbeit als eine Arbeit beschrieben, die nicht nur strukturiert und arbeitsteilig ist, sondern auch ganzheitliche Kenntnisse und Autonomie erfordert und von qualifiziertem Personal durchgeführt werden sollte.

In dieser sozialen Repräsentation nimmt die *subjektive Wertschätzung von Qualifizierung* und der für die Gastronomiearbeit als notwendig erachteten Kompetenzanforderungen und des Kompetenzerwerbs eine wichtige Stelle ein. Die bereits angesprochenen fehlenden Kompetenzanforderungen und der begrenzte Kompetenzerwerb im Kontext der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Einstiegs werden hier als „traurig“ und als „eine wirklich zerstörende Situation“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 74) beschrieben.

Demgegenüber werden der Gastronomiearbeit grundsätzlich ein entsprechender Weg der Qualifizierung und ein bestimmter Stand der Kenntnisse zugeschrieben. Erwähnt werden in diesem Kontext der Erwerb der „Sprache der Küche“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 63) und der Besitz ganzheitlicher Kenntnisse. Auch wird dem kontinuierlichen Lernen im und für den Beruf ein hoher Stellenwert zugeschrieben: „Wenn du denkst, ich weiß alles, du bist komplett verloren. Also immer, immer, immer. Immer du lernst etwas. Immer. Immer wieder. Jeden Tag“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 117).

Aus dieser subjektiven Perspektive werden der Erwerb administrativer Kompetenzen, die nationale und internationale Mobilität zum Kompetenzerwerb, zur Qualifizierung oder zur Erlangung von Berufserfahrungen genauso essenziell erachtet wie die Berufserfahrung in verschiedenen internationalen Küchen:

„Lassen Sie es mich so sagen, bei uns im Sektor, das ist meine eigene, persönliche Meinung, wenn man in einer Küche mehr als drei Jahre lang gearbeitet hat, dann kann man von dieser Küche nichts Neues mehr lernen und man

fängt sogar an zu verlernen. (Mit?) dieser Logik habe ich bei unterschiedlichen Restaurants gearbeitet, also türkische Küche, italienische Küche, wie ist es im Bereich Hotel, ich habe in Hotels gearbeitet. Weil mich die unterschiedlichen Küchen interessiert haben, habe ich insgesamt bei acht, zehn Restaurants, bei acht Restaurants gearbeitet“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 19).

Neben den Beschreibungen der Gastronomiearbeit als Beruf wird eine *Identifikation mit dem Beruf* beschrieben: „Deswegen ich sage Ihnen, dieses Beruf ist für mich. Weil das gefällt mir, dieser Beruf“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 95). Hier findet auch eine subjektive Wertlegung auf den beruflichen Status statt, also z. B. auf die Entwicklung vom „Lehrling“ zum „Koch“ oder „Chefkoch“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 13, 135) bzw. auf die Beschäftigung in einem Gastronomiebetrieb im besseren Segment.

Vor diesem Hintergrund entspricht die subjektive Selbstverortung im Arbeitsfeld Gastronomie nicht nur einer eigenen Beschreibung als qualifiziertes Personal:

„Ich mache diese Arbeit schon seit etwa meinem achtzehnten Lebensjahr. Ich bin jetzt einundvierzig Jahre alt und mache diese Arbeit nun seit zweiundzwanzig, dreiundzwanzig Jahren. [...] ich bin qualifiziertes Personal, ich bin qualifiziertes Personal, ich habe Abschlüsse, Zertifikate, ich habe alles“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 13, 123).

Auch werden das eigene Können und die Fertigkeiten in den Vordergrund gerückt, die sich auf die erworbenen ganzheitlichen Kenntnisse in der Gastronomie beziehen und auch als die Grundlage dafür betrachtet werden, die Arbeit auf eine kreative Art und Weise durchzuführen, sodass man z. B. in einem „kreative[n] Team“ arbeitet und „viel Kreativität“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 99, 75) in der Küche umsetzen kann.

Die subjektive berufliche Positionierung im Arbeitsfeld Gastronomie und die hohe Identifikation mit dem Beruf werden begleitet von einer *Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb*. Für diese Identifikation können die erlangte informale Leitungsposition als „rechte Hand“ (Malik, m., Syrien, Pos. 11, 59, 92) der Arbeitgeber:innen genauso eine Rolle spielen wie die Tatsache, dass es sich um einen Familienbetrieb handelt, bei dem eigene Ressourcen (Erfahrungen, soziale Kontakte) für den Erfolg des Betriebs eingebracht wurden.

Aber auch die spezifische Positionierung des Betriebs im Gastronomiemarkt, hier vor allem in einem besseren Segment, und die davon subjektiv erhofften beruflichen Perspektiven können als wegweisende Grundlage für die Identifikation mit dem Betrieb dienen. Aus einer subjektiven Perspektive wird dann der Betrieb als das „beste Restaurant“ beschrieben: „Michelin ist

da und ja für mich ist eine große Tür für mein Zukunft, weil natürlich, wenn du hast Michelin mit Sterne, hast du die Tür offen in jede Restaurant“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 69, 71).

Zwar geht diese Identifikation mit dem Betrieb mit der Bereitschaft einher, eine geringe Entlohnung zu akzeptieren und falls notwendig, zusätzlich und ohne entsprechende Bezahlung zu arbeiten sowie eigene Ressourcen unentgeltlich einzubringen und gelegentlich anfallende Tätigkeiten für die Arbeitgeber:innen zu übernehmen. Aber die „Atmosphäre“ im Betrieb wird als „sehr gut“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 75) beschrieben und darauf hingewiesen, dass „kein Gefühl von Hierarchie oder sowas“ bestehe (Malik, m., Syrien, Pos. 75). Die Arbeit wird mit „Spaß“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 95) in Verbindung gebracht und Zufriedenheit thematisiert: „Ich bin superglücklich. [...] ich bin megaglücklich. [...] ich finde es super“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 109, 111).

Subjektive Distanzierung von unqualifizierten Beschäftigten

Die Identifikation mit dem Beruf und mit dem Gastronomiebetrieb geht mit einer *subjektiven Distanzierung von unqualifizierten Beschäftigten* im Arbeitsfeld einher, vollzogen anhand der wahrgenommenen eigenen beruflichen Positionierung als „Meister“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 93; Kemal, m., Türkei, Pos. 72) bzw. als „Profi“ mit einem anderen „Niveau“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 91). Mit Verweis auf die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten wird z. B. beschrieben, dass unqualifizierte bzw. nicht ausgebildete Beschäftigte

„machen so, dass die lernen, aber die wissen nicht. Die Grund wissen nicht. In Schule beim Ausbildung, in Schule man weiß diese Grund. Man lernt diese Grund. Zum Beispiel warum musst du diese Teller so einstellen? [...] Aber die Leute, das die nicht Ausbildung gemacht haben und die einfach gelernt haben. Die haben nur gesehen und gelernt, aber die wissen nicht, warum muss das da so sein. Den Grund wissen das nicht. Die wissen nicht“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 101).

Der Gruppe unqualifizierter Beschäftigter werden explizit fehlende Kenntnisse zugeschrieben: „Also, die Menschen hier, die ich gesehen habe, mit denen ich gearbeitet habe, das sind nicht Menschen, die wirklich etwas von der Gastronomie verstehen“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 72).

Im Gegensatz hierzu erfährt die subjektive eigene Positionierung im Arbeitsfeld Gastronomie eine Aufwertung. Zum Teil findet die Abgrenzung von unqualifizierten Beschäftigten explizit vor dem Hintergrund der eigenen Beschäftigung in einem Gastronomiebetrieb mit institutionalisierten Abläufen (z. B. Briefing, Teambesprechung) statt, sodass „hier ist natürlich andere

Niveau. [...] wir sind Profi“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 91, 75). Zum Teil findet die Abgrenzung aber auch aufgrund der gegenwärtigen Beschäftigung unterhalb des wahrgenommenen eigenen Qualifikationsniveaus statt. So wird zunächst der Gastronomie das Fehlen qualifizierten Personals bescheinigt und die wahrgenommene Degradierung zum „Arbeiter“ beschrieben:

„Was hier fehlt, ist qualifiziertes Personal, hier gibt es kein qualifiziertes Personal. Hier ist es so, da ist jemand einfach so hierhergekommen, zum Beispiel, [...] jemand, der hier ein Jahr im Imbiss gearbeitet hat, kann selber einen Imbiss eröffnen und sich selbst als Koch bezeichnen. [...] Der Blick auf einen ist hier komplett anders. Man wird wie ein Arbeiter betrachtet, ein Arbeiter, wie ein Arbeiter, also Arbeiter. Es wird einem gesagt: ‚Du bist das gleiche wie ein Bauarbeiter. Ich zahle dir Geld, du musst alles machen.‘ Weil sie nicht aus dem Bereich Gastronomie kommen, ist das direkt ihre Perspektive“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 135, 72).

Es herrscht damit in den Vorstellungen eine exklusive subjektive Selbstverortung bei den qualifizierten Beschäftigten, die manchmal nicht nur in Abgrenzung vom unqualifizierten Personal, sondern auch von anderen migrierten Beschäftigten erfolgt: „hier [im Restaurant] ist es komisch. Normalerweise es gibt [in der Gastronomie] Migrant:innen, aber hier nicht. Nur eins. Es gibt eine Person von Afghanistan und die Reste, ich und die Reste sieben sind von Deutschland“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 105). Hier findet eine Zuschreibung der Gastronomiearbeit an Migrant:innen statt, zugleich aber auch eine exklusive subjektive Selbstverortung: Nur der afghanische Beschäftigte wird zu den Migrant:innen gezählt bzw. als der einzige migrantische Beschäftigte betrachtet.

Subjektive Positionierung bei den Arbeitgeber:innen

Die ausgesprochene Identifikation mit dem Gastronomiebetrieb geht auch mit einer *subjektiven Positionierung bei den Arbeitgeber:innen* einher, was sich auf unterschiedliche Weise ausdrückt. So werden z. B. die Arbeitgeber:innen nicht nur als „perfekt“ und „richtig nett“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 113, 161), sondern auch als „Nummer eins“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 113) oder „wie mein großer Bruder“ beschrieben, mit dem „wir [...] uns einfach [verstehen]. [...] wir verstehen uns sehr gut“ (Malik, m., Syrien, Pos. 94, 59, 92). Die Arbeitgeber:innen werden als Personen beschrieben, von denen „immer [...] Unterstützung“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 135) komme und die „bei allem, was du brauchst, [...] bei dir“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 113) seien.

Auch bildet hier – im Gegensatz zur sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Umstiegs – die (semi)informelle Beschäftigung kein

Element des Arbeitsfelds Gastronomie und wird teilweise aus der Arbeitgeber:innen-Perspektive heraus auch nicht als möglich beschrieben:

„Ansonsten hat der Staat alle möglichen Gesetze aufgestellt. [...] Sie [die Arbeitgeber:innen] können nicht illegal beschäftigen. [...] Das ist verboten. [...] Wenn man vom Zollamt erwischt wird, gibt es fünfzigtausend Euro Strafe. Das kann sich kein Chef leisten. Fünfzigtausend Euro, das ist nicht wenig Geld. Wenn es zwei Personen sind, dann sind das hunderttausend Euro. Deshalb macht das auch niemand. Das sorgt nur für Probleme, wegen diesen hunderttausend Euro ist niemand bereit, ein Problem zu haben“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 204, 200).

Ein weiterer Ausdruck der subjektiven Positionierung bei den Arbeitgeber:innen ist die Wertlegung auf bestimmte Handlungsnormen in der Beziehung zu ihnen. Dazu gehört, dass die eigenen (beruflichen) Erfahrungen und Ressourcen für den Betrieb zur Verfügung gestellt werden und „Gutes“, das gelernt wurde (wie z. B. die Bedeutung geknüpfter sozialer Kontakte, die später als Grundlage der Gewinnung potenzieller Gäste dienen können), aber auch das, „was das Falsche war“ (wie z. B. die Vernachlässigung der Hygiene) (Malik, m., Syrien, Pos. 35), als Erfahrungswerte und als Ressource dem Betrieb zur Verfügung gestellt werden.

Aber auch Handlungsnormen wie Ehrlichkeit und Verlässlichkeit gegenüber den Arbeitgeber:innen erlangen aus dieser Perspektive einen hohen Stellenwert. Die Gastronomiarbeit wird als „unsere Arbeit“ beschrieben, bei der „der Mann [der Arbeitgeber] [...] den Laden zuerst Gott und dann uns an[vertraut]“, und dass man „irgendwo eine Arbeit finden, gut arbeiten und dortbleiben“ müsse (Ahmet, m., Türkei, Pos. 128, 47).

Darüber hinaus werden informale Kommunikationswege und Praktiken zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen als bedeutendes Element erwähnt:

„Sie [die Arbeitgeberin] versteht uns, weil ich bin auch Ausländer. Chefin auch Ausländer. [...] Sagt einfach: ‚Geh 19 Uhr nach Hause.‘ Aber wenn eine Deutsche Chef ist, die sagt so nicht [...], die arbeiten alles in Regel, in Gesetz. Acht Uhr bis zum Beispiel 14 Uhr. Musst du bis 14 Uhr arbeiten. Kannst du nicht fünf Minuten früher gehen“ (Matin., m., Afghanistan, Pos. 113, 161).

Vor diesem Hintergrund bilden informale und auf Gegenseitigkeit beruhende Aushandlungsprozesse den bevorzugten Weg, wenn es z. B. um Probleme, Arbeitszeiten oder die Entlohnung geht. Vor allem im Vergleich zu von Deutschen geführten Betrieben wird „unsere Kultur“ als „überlegen“ beschrieben, weil sie nicht auf formalen Vorgaben, sondern auf „Sprechen“ und „Dialog“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 169, 167) basiert. „Untereinander Pro-

bleme zu lösen“ (Faris, m., Syrien, Pos. 313) wird hier ins Zentrum gerückt und damit die Involvierung einer möglichen dritten Seite ausgeschlossen:

„Wenn du mit ihm [dem Arbeitgeber] sprichst und dich einigst, dann ist die Sache gegessen. Wenn man dann anfängt mit Gewerkschaft und so, die Gründung einer Organisation und so, das geht nicht. Man sagt ja oder nein. Wenn es einem nicht passt, dann arbeitet man nicht“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 178).

Bei der subjektiven Positionierung bei den Arbeitgeber:innen kommt schließlich noch dazu, dass vor allem in kleineren Familienbetrieben „so eine familiäre Atmosphäre“ beschrieben wird, bei der, „alle auf einer guten Ebene“, „wie Freunde“ sind:

„Ich glaube, sie [die Beschäftigten] mögen die Arbeit. Es herrscht so eine familiäre Atmosphäre im Restaurant. Meine Schwester [die Ehefrau des Arbeitgebers] behandelt die Mitarbeiter wie ihre eigenen Kinder. Auch wenn die Bezahlung nicht so gut ist, arbeitet der Angestellte trotzdem mit Herz, weil er sich in dieser Atmosphäre wohlfühlt“ (Malik, m., Syrien, Pos. 79, 89, 75).

Die mentale Übertragung imaginiertes familiärer Verhältnisse auf den Gastronomiebetrieb geht mit bestimmten sozialen Praktiken, Handlungsnormen und Kommunikationsmedien einher. Eine solche Sichtweise impliziert z. B. eine Positionierung der Beschäftigten im Betrieb nicht als Beschäftigte, sondern als Familienmitglieder, woraus sich entsprechende Handlungsnormen ergeben (z. B. wie ein Familienmitglied agieren und die Interessen der Familie im Blick behalten kann).

In dieser Konstellation wird dann z. B. als Gegenleistung für eine „familiäre Atmosphäre“, die in den Vorstellungen soziale Bindung, Schutz und Geborgenheit zu implizieren scheint, eine schlechte Bezahlung in Kauf genommen. Angesichts dieser spezifischen Konfiguration in den Vorstellungen verschwimmen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Positionierungen (Verwandte, Beschäftigte, Arbeitgeber:innen) im Betrieb oder werden durch Analogien zur Institution der Familie aufgeweicht.

Gastronomie als berufliches Feld des Aufstiegs

Die spezifische Konfiguration der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als ein berufliches Feld hängt erstens mit einer Aspiration der qualifizierten Beschäftigten in der Gastronomie zusammen. Diese berufliche Aspiration ist auf eine *Beschäftigung in einem besseren Segment der Gastronomie* ausgerichtet und die gegenwärtige Beschäftigung in der Gastronomie wird als ein Sprungbrett oder als eine Ausgangsbasis für eine qualifiziertere Beschäftigung in der Gastronomie gedeutet.

Die qualifizierte Beschäftigung in einem renommierten Gastronomiebetrieb, „in einem besseren, institutionalisierten, in einem Sternehotel“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 106) oder in einem Restaurant mit „Michelin“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 69, 71) verweist explizit auf den subjektiven Wunsch eines Verbleibs im Arbeitsfeld, aber eben in einem dem Arbeitsfeld zugeschriebenen Bereich, der sich dadurch auszeichnet, dass dort die entsprechenden Qualifizierungen und Erfahrungen zur Geltung kommen. Für diesen Weg des Aufstiegs werden kulturelles/institutionalisiertes Kapital (z. B. Sprachkenntnisse, berufliche Erfahrungen und Zertifikate) als wichtig beschrieben:

„Jetzt warte ich, dass der ganze Prozess [mit dem Asylverfahren] zu Ende ist, damit ich für die Anerkennung der Zertifikate einen Antrag stellen kann. Und wenn ich die Anerkennung erhalte, habe ich dann den Status einer qualifizierten Fachkraft. (Unv.) muss ich zu der für mich zuständigen Ausländerpolizei [meint die Ausländerbehörde] und sagen, dass ich einen Beruf habe und dass Deutschland meinen Beruf anerkannt hat, und beantragen, ob sie meinen Status in eine Aufenthaltserlaubnis für Beschäftigte umwandeln. Das ist aktuell mein Ziel“ (Kemal, m., Türkei, Pos. 112).

Die Konfiguration der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Aufstiegs hängt zweitens auch mit einer subjektiven Aspiration der Selbstständigkeit in der Gastronomie zusammen. So bietet hier in den Vorstellungen die Gastronomie als ein Arbeitsfeld die Möglichkeit oder die Grundlage zur *Überwindung der abhängigen Beschäftigung durch eine Selbstständigkeit* – „eines der Hauptziele vieler, die im Sektor beschäftigt sind“ (Ali, m., Türkei, Pos. 112).

Aus dieser Perspektive wird die gegenwärtige Beschäftigung als Sprungbrett bzw. als Ausgangsbasis für die Selbstständigkeit in der Gastronomie und die Selbstständigkeit selbst als eine Aufstiegsmöglichkeit gedeutet. Die Beschäftigung wird entweder als Vorbereitungsphase betrachtet, um Erfahrungen zu sammeln, oder als Übergangsphase gedeutet, die so lange andauert, bis die Bedingungen einer Selbstständigkeit gegeben sind.

Der Aufstieg in die Selbstständigkeit wird dabei als einfach beschrieben, weil keine Qualifikationen als notwendig erachtet und die Selbstständigkeit im Vergleich zu anderen Optionen wie z. B. einer Ausbildung als „besser“ aufgefasst wird: „Die [Ausbildung] braucht man doch nicht. Du eröffnest einen Imbiss und das war's. [...] Wenn du selbstständig bist, ist die Gastronomie besser als eine Ausbildung“ (Ahmet, m., Türkei, Pos. 73, 71). Auch wird dieser Weg als einfach beschrieben, da in Deutschland „die Gastronomie [...] nicht in Kontroll [ist]“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 93) und damit die rechtlichen Erfordernisse einer Selbstständigkeit als relativ gering gelten.

Zum einen wird für die vorgestellte Selbstständigkeit ökonomisches Kapital als notwendig betrachtet: „Musst du genug Geld haben für Restaurant oder musst mit jemand anderes, [...] der Geld hat oder so, machen“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 71). Aber für diesen Weg des Aufstiegs werden auch Ausdauer und Durchhaltevermögen sowie praktische Berufserfahrung als wichtige Ressourcen betrachtet, weil „du halt mindestens drei, vier Jahre arbeiten [musst]“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 71), um Erfahrungen zu sammeln:

„Ja, weil ich denke, ich finde, [...] da brauchst du mindestens zwei Jahre in zum richtig gut Erfahrung nehmen. Mindestens, weil wenn nicht, dann ist schwierig. Kannst du nicht deine richtig Meinung machen und für mich das wäre das, für mich das wäre mein erstes Ziel“ (Alejandro, m., Mexiko, Pos. 167).

Neben sozialem Kapital – und hier insbesondere die Bedeutung sozialer Kontakte als Grundlage der Kundengewinnung – wird auch die Familie als wichtige Ressource für die Selbstständigkeit im Arbeitsfeld Gastronomie beschrieben und eine innerfamiliäre Ressourcensynergie vorgestellt: Während z. B. ein Teil der Familie das für die Selbstständigkeit in der Gastronomie nötige ökonomische Kapital aufbringt, werden von anderen Familienmitgliedern berufliche Erfahrungen aus dem Arbeitsfeld Gastronomie als Ressource eingebracht und so die Grundlagen für eine Selbstständigkeit als gegeben gedeutet (Abbildung 8).

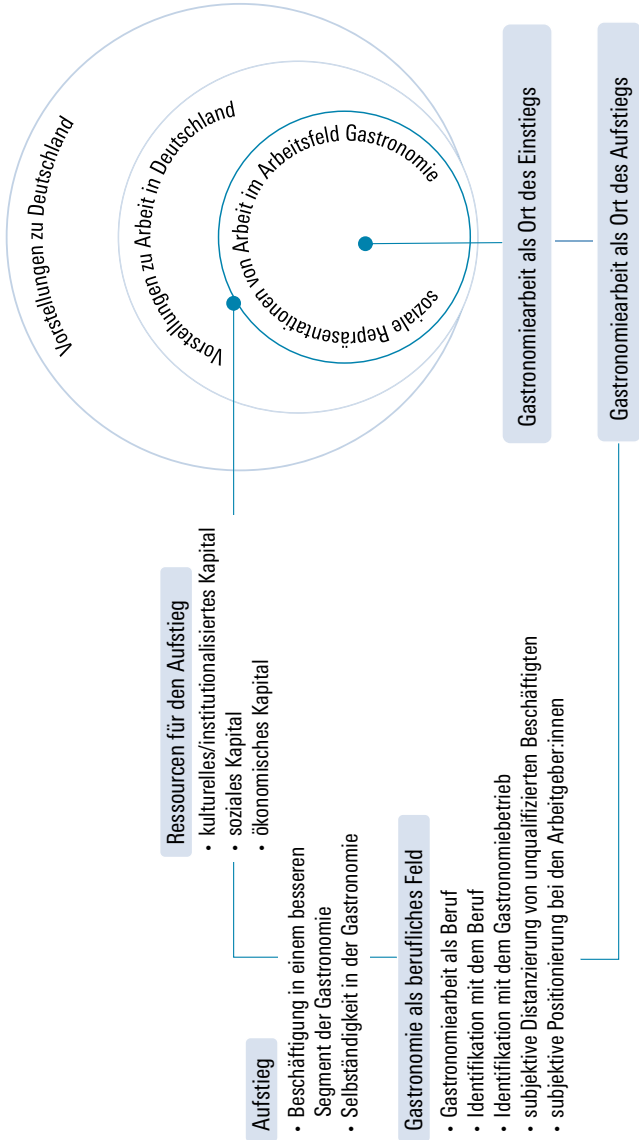
Zugleich bietet in dieser Deutung das Arbeitsfeld Gastronomie nicht nur die Grundlage für den Aufstieg in die Selbstständigkeit, sondern damit zusammenhängend auch die Möglichkeit des Einstiegs von Familienmitgliedern in die Arbeitswelt:

„Grund [für die Selbstständigkeit] ist das, wir sind ein großes Familie. Wir sind acht Personen. [...] Deswegen ich will erst mal mein eigene Restaurant haben, selbstständig sein. Dann mein ganze Familie, wir können in ein Restaurant zusammenarbeiten. Und auch mit meinen Eltern. Die verstehen nicht gut Deutsch. Deswegen ist schwer für mein Eltern, dass sie können beim Deutsch arbeiten oder irgendwo anderes. Deswegen will ich mein eigen Restaurant haben. Damit mein Eltern mit mir arbeiten können. Ja“ (Matin, m., Afghanistan, Pos. 77).

In der sozialen Repräsentation von Gastronomiearbeit als Ort des Aufstiegs bildet die Vorstellung, das Arbeitsfeld Gastronomie durch die eigene Selbstständigkeit auch zu einem Ort des Einstiegs für die Familienmitglieder zu machen, denen ein sonstiger Einstieg in die Arbeitswelt verwehrt bleibt, ein wichtiges Element. In dieser sozialen Repräsentation ist damit explizit auch die Vorstellung enthalten, durch die eigene Selbstständigkeit das Arbeitsfeld Gastronomie auch zu einem Ort des Einstiegs für andere zu machen.

Abbildung 8

Gastronomie als Ort des Aufstiegs



Quelle: eigene Darstellung

5 ARBEITSFELD REINIGUNG

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum Arbeitsfeld Reinigung vorgestellt. In einem ersten Schritt findet eine Annäherung an das Arbeitsfeld aus struktureller Perspektive statt, indem die branchenspezifischen Rahmendaten besprochen werden (Kapitel 5.1). Dieser Schritt dient der Erfassung bestimmter struktureller und für diese Studie relevanter Merkmale, um ein erstes Verständnis des Arbeitsfelds zu entwickeln.

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive von Schlüsselpersonen in den Fokus gerückt (Kapitel 5.2). Basierend auf den Interviews mit Betriebsinhabenden, Personen aus Verbänden und Beschäftigten in Leitungspositionen werden deren Perspektiven auf das Arbeitsfeld dargestellt und damit die branchenspezifischen Rahmendaten um die Perspektive der Schlüsselpersonen vertieft und erweitert.

Die weiteren Kapitel haben die migrantisch-subjektive Perspektive der Befragten zu ihrer Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung zum Gegenstand. Für eine erste Annäherung an die sozialen Repräsentationen werden die Vorstellungen der von uns befragten Migrant:innen zu Deutschland und zu Arbeit in Deutschland angerissen (Kapitel 5.3), um dann ausführlicher ihren Eintritt in das Arbeitsfeld Reinigung und ihre Deutungen der Reinigungsarbeit anhand unterschiedlicher sozialer Repräsentationen darzustellen (Kapitel 5.4).

5.1 Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Reinigung im Grundriss

Im Folgenden soll zunächst ein kurzer Überblick über die branchenspezifischen Rahmendaten des Arbeitsfelds Reinigung gegeben werden, um insbesondere die für die Studie relevante strukturelle Beschaffenheit der Branche darzustellen. Nach einer kurzen Darstellung der wirtschaftlichen Rahmendaten (Kapitel 5.1.1) werden neben der Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung (Kapitel 5.1.2) auch die Themenfelder Qualifizierung (Kapitel 5.1.3) und die Beschäftigung von Migrant:innen (Kapitel 5.1.4) besprochen.⁴

⁴ Die folgenden Ausführungen beziehen sich in Teilen auch auf die Diskussion des Reinigungsgewerbes bei Clement und Yalçın (2021).

5.1.1 Struktureller Rahmen des Arbeitsfelds Reinigung

Die neuere Geschichte der Reinigungsbranche ist gekennzeichnet durch Deregulierung, zunehmende Auslagerung der Reinigungstätigkeiten und eine intensiviertere Wettbewerbssituation, was nachhaltige Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung sowie die Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsbedingungen in der Branche hatte (Latzke 2018; Mayer-Ahuja 2003; Staab 2014).

Mit dem Prozess der Auslagerung und Deregulierung des Gebäudereiniger-Handwerks erfolgte nach 2004 eine „Gründungswelle“ (Grömling o. J., S. 3). Der Wegfall von „Markteintrittsbarrieren“ (Schaade/Böhme/Harten 2019, S. 18) wie z. B. die Meisterpflicht machte die Gebäudereinigung zu einem zulassungsfreien Handwerk. Damit entfielen Schranken, die zuvor die Gründung von Unternehmen reguliert und begrenzt hatten. Die Zunahme der Vergabe von Reinigungsaufträgen an externe Dienstleister:innen ging einher mit einem Anstieg in der Anzahl der Reinigungsbetriebe. Gegenwärtig wird ein Großteil der Aufträge an externe Dienstleister:innen vergeben (Schaade/Böhme/Harten 2019; Staab 2014; Statistisches Bundesamt 2018b). Entsprechend ist die Wettbewerbsintensität in der Branche gestiegen.⁵

Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) stieg die Anzahl der Betriebe von etwa 6.000 im Jahr 1998 zunächst auf etwa 7.000 im Jahr 2003 und erlebte einen starken Anstieg zwischen 2004 (13.143 Betriebe) und 2021 (61.051 Betriebe) (ZDH 2021a). Auch der Umsatz in der Gebäudereinigung ist von etwa elf Milliarden Euro 2008 auf mehr als 19 Milliarden Euro 2019 gewachsen (ZDH 2021b).

Der Umsatz ist jedoch spezifisch verteilt: Die Branche ist zwar größtenteils von kleinen Unternehmen geprägt (80 Prozent), aber nur ein kleiner Anteil des Umsatzes (13 Prozent) wird durch sie erwirtschaftet (Emons/Steinhaus 2020; Thomzik 2020). Der Reinigungsmarkt wird mittlerweile von einer „Handvoll Branchenriesen“ dominiert (Staab 2014, S. 295; siehe auch Emons/Steinhaus 2020; Kathmann 2017; Thomzik 2020).

Eine erste, sich auf die Durchführung der Reinigungsleistung beziehende Konsequenz des Wettbewerbs ist, dass sich mitunter Prozesse des strategischen Auslassens bestimmter Reinigungsleistungen entwickeln, die schon im

⁵ Dieser Wettbewerb verschärfte sich auch dadurch, dass zunehmend Unternehmen aus anderen Branchen, z. B. Bauunternehmen, in den Reinigungsmarkt drängten (Emons/Steinhaus 2020). Aber auch die Zunahme von Online-Plattformen zur Vermittlung von Reinigungskräften (siehe Gerold et al. 2022; Gruszka et al. 2022) ist ein Hinweis auf verschärfteren Wettbewerb.

Vorfeld eingeplant werden und von denen angenommen wird, dass sie vom Kunden wahrscheinlich unbemerkt bleiben werden. So spielt die Unterscheidung von „internen“ und „externen“ Kalkulationen der Reinigungsleistungen, wobei die für die Reinigung eingeplante Zeit bei der „externen“ Kalkulation niedriger angesetzt wird, eine wichtige Rolle, um Aufträge zu akquirieren (Latzke 2018, S. 159–170).

Eine zweite, sich auf das Personal beziehende Konsequenz des Wettbewerbs ist, dass die Möglichkeit einer kostengünstigen und flexiblen Leistungserbringung in der Personalflexibilität und in der Reduzierung der Personalkosten gesehen wird (Staab 2014). Als eine personalintensive Branche bilden die Personalkosten den größten Kostenblock in der Reinigungsbranche (Emons/Steinhaus 2020; Statistisches Bundesamt 2019b; Thomzik 2020). Befristungen, um Festanstellungen zu vermeiden sowie die Vermeidung von Vollzeitstellen und der Rückgriff auf geringfügige und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse entstehen so als Strategien zur Gewährleistung einer kostengünstigen Personalflexibilität (Staab 2014).

Eine besondere Herausforderung der jüngsten Vergangenheit für die Reinigungsunternehmen bildete die Corona-Pandemie. Neben den gestiegenen Kosten für Masken und Desinfektionsmittel wurde aufgrund der pandemiebedingten Beschränkungen und Schließungen von Umsatzeinbußen und von einem Rückgang der Aufträge zwischen 30 und 60 Prozent berichtet (Deutsche Handwerks Zeitung 2020; Oberst 2021).

5.1.2 Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung

Das Reinigungsgewerbe gehört zu den beschäftigungsstärksten Sektoren Deutschlands (Statistisches Bundesamt 2018a, 2018b; Thomzik 2020). In den Reinigungsberufen sind fast zwei Millionen Personen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2022a).⁶ Mit einem Anteil von etwa 60 bis 75 Prozent machen Frauen den Großteil der Beschäftigten aus (Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Die Zusammensetzung der Beschäftigten wird vor allem mit Blick auf drei große Gruppen dargestellt (Staab 2014, S. 296; Bahl 2018, S. 149–150):

⁶ Die Bundesagentur für Arbeit (2022a) zählt zu den Reinigungsberufen: Reinigungsberufe ohne Spezialisierung, Reinigungsberufe mit sonstigen spezifischen Tätigkeitsangaben, Gebäudereinigung, Glas- und Fensterreinigung, Textilreinigung, Maschinen- und Anlagenreinigung, Fahrzeugreinigung und Aufsicht in der Reinigung (Aufsichtskräfte).

Die erste Gruppe der „Deindustrialisierten“ setzt sich aus früher in der Industrie Beschäftigten zusammen, die auf Umwegen eine Beschäftigung in der Reinigung aufgenommen haben. Die Gruppe der „Dequalifizierten“ setzt sich hauptsächlich aus Migrant:innen zusammen, die eine zumeist im Herkunftsland erworbene (berufliche) Qualifizierung haben, die wegen der Zertifizierungsaufgaben in Deutschland nicht anerkannt wurde.

Die Gruppe der „jungen Alternativlosen“ schließlich setzt sich aus jungen Menschen zusammen, denen aufgrund ihres niedrigen Bildungsniveaus keine Alternative blieb, als eine Beschäftigung in der Reinigung aufzunehmen. Vor allem die „Zertifikationsfreiheit“ (Bahl 2018, S. 150) der Branche und die damit zusammenhängende „hohe Akzeptanz von gering qualifizierten oder fachfremd ausgebildeten Arbeitskräften“ (Latzke 2018, S. 156) ermöglichen diesen Gruppen einen relativ einfachen Eintritt in den Arbeitsmarkt.

Beschäftigungsverhältnisse, Entlohnung und Arbeitsbedingungen im Arbeitsfeld Reinigung

Gekennzeichnet ist das Arbeitsfeld Reinigung durch atypische Beschäftigungsverhältnisse, vor allem durch geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung (Emons/Steinhaus 2017, 2020; Kathmann 2017; Mayer-Ahuja 2003; Riedel 2012; Schlese/Schramm 2004; Schürmann 2013; Statistisches Bundesamt 2018b, 2019b). Aktuell gibt es in den Reinigungsberufen mehr als eine Million geringfügig Beschäftigte, was einem Anteil von mehr als 50 Prozent entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, die das Fehlen von einem „Normalarbeitsverhältnis“ (Grimm 2016; Mayer-Ahuja 2003, 2019) indizieren, sollen für Unternehmen die nötige Flexibilität gewährleisten, führen aber durch die gestiegene Arbeitsverdichtung in der Reinigung zugleich auch häufiger zu unbezahlter Mehrarbeit (Emons/Steinhaus 2020; Riedel 2012).

Die Löhne in der Branche sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Mit dem 2019 in Kraft getretenen allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag, der laut Arbeitgeberseite „an den Rand des Machbaren“ (zit. n. Frehner 2020) ging, wurden auch die Stundenlöhne erhöht. Der Branchenmindestlohn (Stand Dezember 2022: 13 Euro) liegt mittlerweile über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (Stand Dezember 2022: 12 Euro) (BIV 2022; Frehner 2022). Aber die Branche wird aufgrund der relativ niedrigen Löhne weiterhin als Niedriglohnbereich bezeichnet (Kathmann 2017; Schürmann 2013; Statistisches Bundesamt 2018b).

Hinzu kommt, dass die Beschäftigung durch körperliche Belastung, das Unterlaufen tariflicher Standards und Arbeitsverdichtung gekennzeichnet ist

(Emons/Steinhaus 2017, 2020; Mayer-Ahuja 2003, 2006; Schürmann 2013; Staab 2014). Vor allem mit der zunehmenden Arbeitsverdichtung werden Belastungsgrenzen ausgereizt. Die Beschäftigten stehen unter Druck, weil anfallende Arbeiten kaum in dem dafür vorgegebenen zeitlichen Rahmen erledigt werden können (Bahl/Staab 2015; Staab 2014, 2015). Auch erfahren Reinigungstätigkeiten wenig Anerkennung und werden häufig geringgeschätzt (Bose 2019; Gutiérrez Rodríguez 2014; Simpson et al. 2012).

Für die Arbeitsbedingungen bildet auch die aktuelle Corona-Pandemie eine zusätzliche Herausforderung. Auch wenn die Beschäftigten zum Teil als „Hygiene-Held*innen“ (IG BAU 2020d) beschrieben wurden, hat der Rückgang der Reinigungsaufträge infolge der Pandemie dazu geführt, dass sich viele Beschäftigte in Kurzarbeit begeben mussten (Deutsche Handwerks Zeitung 2020) oder entlassen wurden (BIV 2020a, 2020b; IG BAU 2020a). Besonders akut war die Situation geringfügig Beschäftigter, die von der Arbeitslosenversicherung und damit vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen und damit mehr von Kündigungen oder Freistellungen betroffen waren (IG BAU 2020a, b).

Zudem wurde bei den Beschäftigten aufgrund der neuen Hygienevorschriften ein erhöhter Arbeitsaufwand konstatiert (IG BAU 2020c), was vor dem Hintergrund der ohnehin existierenden Arbeitsverdichtung eine zusätzliche Belastung darstellt. Die Beschäftigten sind angesichts der Pandemie auch einer gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt (IG BAU 2021). Laut einer Umfrage fühlten sich je nach Einsatzort 50 bis 70 Prozent der Beschäftigten durch die Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz schlecht oder überhaupt nicht vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus geschützt (IG BAU 2021).

Interessenvertretung im Arbeitsfeld Reinigung

In der Gebäudereinigung werden seit 2003 für das gesamte Bundesgebiet Tarifverhandlungen zentral durchgeführt (Kathmann 2017; Thomzik 2020). Vor allem 2019 erlangte die Branche aufgrund der Tarifverhandlungen und der damit verbundenen Warnstreiks öffentliche Aufmerksamkeit. Trotz der Mobilisierung von Beschäftigten im Rahmen der Tarifverhandlungen und der erfolgreichen medialen Aufmerksamkeit weisen die Schwierigkeiten, die die Gewerkschaft bei der Mobilisierung der Beschäftigten hatte (Heunemann 2019), das Arbeitsfeld als „ein schwieriges Umfeld für die Gewerkschaft“ (Kathmann 2017, S.15) aus, das sich durch „mangelnde Interessenvertretung“ (Gather et al. 2005, S.181) auszeichnet.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist „extrem niedrig“ (Emons/Steinhaus 2020, S.10) und die Mitgliederzahlen der IG BAU gehen seit mehr

als 25 Jahren kontinuierlich zurück – von etwas mehr als 600.000 im Jahr 1996 auf etwas mehr als 220.000 im Jahr 2021 (DGB 2022).⁷

Hinzu kommt, dass Beschäftigte aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder aus Angst vor Problemen mit den Arbeitgeber:innen darauf verzichten, für ihre Rechte einzustehen, sich mit einer Interessenvertretung nicht auskennen oder sich gegenüber einer Interessenvertretung eher distanziert zeigen (Gather et al. 2005; Riedel 2012). In der Branche arbeiten „viele Migranten und Frauen, die einen Konflikt mit ihren Arbeitgebern scheuen. Zudem ist die Organisation der Arbeitnehmer schwierig: Neben einigen großen Reinigungsfirmen gibt es auch viele kleine, in denen es meist keinen Betriebsrat gibt“ (Heunemann 2019). Aber auch

„die hohe Fluktuation der Arbeitnehmer/innen sowie mangelnde Aufstiegs- und Zukunftsperspektiven des Berufes – ‚Putzen‘ gilt vielen als Übergangsjob, mit dem sie sich nicht identifizieren und in dem sie nicht verbleiben wollen – verringern die Bereitschaft der Beschäftigten, sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dieser Tätigkeit einzusetzen“ (Gather et al. 2005, S. 169).

5.1.3 Qualifizierung im Arbeitsfeld Reinigung

Die Geschichte des Gebäudereiniger-Handwerks wird zwar bis ins Mittelalter zurückverlegt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2019; Schürmann 2013). Auch wurde das Berufsfeld im Laufe des 20. Jahrhunderts neugestaltet und zuletzt 2018 durch die Verordnung über die Berufsausbildung modernisiert (Bundesinstitut für Berufsbildung 2019). Trotzdem ist das Arbeitsfeld Reinigung durch ein geringes Qualifikationsniveau gekennzeichnet. Arbeit in der Reinigung wird zumeist als unqualifizierte und unproduktive Arbeit betrachtet, für die keine Ausbildung oder besonderen Kompetenzen notwendig sind (siehe Bose 2019; Gutiérrez Rodríguez 2014):

„Reinigen scheint eine Arbeit zu sein, mit der sich alle auskennen, die also keiner besonderen Expertise bedarf. Gestützt wird diese Annahme durch die implizite Verbindung zu alltäglichen und insbesondere feminisierten Tätigkeiten im ‚Privatraum‘ Haushalt: Da von den meisten auf die eine oder andere Weise ‚zu Hause‘ Reinigungsaufgaben erledigt werden, wird dem Reinigen in

7 Da die Mitgliederzahlen nicht nach Branchen aufgeschlüsselt sind, geht die genaue Anzahl der Mitglieder aus den angegebenen Daten nicht hervor. Auch sind bei diesen Daten bei anderen Gewerkschaften (z. B. ver.di oder EVG) organisierte Reinigungskräfte nicht berücksichtigt, weil sie z. B. in Betrieben beschäftigt sind, die nicht vordergründig im Bereich Reinigung aktiv sind.

öffentlichen Räumen häufig ebenfalls eine Professionalität abgesprochen“ (Bose 2019, S.309).

Das Arbeitsfeld ist durch einen niedrigen Qualifizierungsgrad der Beschäftigten gekennzeichnet. Viele der Beschäftigten sind oft niedrig qualifizierte oder angelernte Arbeitskräfte (Schürmann 2013; Statistisches Bundesamt 2018a, 2018b). Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss oder mit unbekannter Ausbildung liegt bei 52 bis 56 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Gleichzeitig ist das Arbeitsfeld durch die niedrige und abnehmende Anzahl Auszubildender gekennzeichnet, die von einem Höchststand mit 4.652 Auszubildenden im Jahr 2006 auf 1.803 im Jahr 2021 zurückging (ZDH 2022a). Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, die seit längerer Zeit rückläufig sind, handelt es sich vor allem um Auszubildende mit einem niedrigen oder ohne Schulabschluss (Thomzik 2020; ZDH 2022b, c). Auch ist bei der Ausbildung die Auflösungsquote mit mehr als 50 Prozent hoch (Emons/Steinhaus 2017).

Für den geringen Qualifizierungsgrad wird zwar eine „mangelnde Verfügbarkeit an ausbildungsinteressierten und ausbildungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern“ (Thomzik 2020, S. 8) konstatiert. Aber auch, dass sich das Interesse der Unternehmen „an Auszubildenden [...] vornehmlich auf deren Nutzung als günstige, zuverlässige Arbeitskräfte“ (Staab 2014, S.296) richtet, scheint sich negativ auf Qualifizierungsabsichten auszuwirken. Vor allem die Standardisierung der Reinigungsarbeit, die tendenziell zu einer Abwertung der Reinigungsarbeit führt, sodass keine spezifischen Kompetenzen – und damit auch keine Ausbildung – für die Ausübung von Reinigungstätigkeiten als notwendig erachtet werden, scheint hier eine wesentliche Rolle zu spielen (Staab 2014).

Dass Beschäftigte „kaum eine biografische Bindung zu einem spezifischen Arbeitgeber“ (Staab 2014, S.297) entwickeln, deutet auf ein fehlendes „Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb“ (Gather et al. 2005, S.181) hin. Die schwierigen Arbeitsbedingungen und die erlebten Dequalifizierungserfahrungen stellen erhebliche Hindernisse für die Entwicklung einer beruflichen Identität dar (Bahl 2018). Viele Beschäftigte möchten eigentlich nicht im Arbeitsfeld Reinigung bleiben (Latzke 2018) und verfolgen nicht das Ziel, sich durch eine Ausbildung zu qualifizieren, weil sie „in ihren Tätigkeiten und den dafür notwendigen Kompetenzen keine professionellen Wissensbestände“ (Bahl 2018, S.152) sehen und entsprechend auch keinen „Berufsstolz“ (Staab 2014, S.301–311) entwickeln.

Die „optimierten Schwungbewegungen beim Bodenwischen“ oder die „perfektionierten Falttechniken des Wischlappens“ verweisen auf „Routinestolz“ und „Erfahrungswissen“ und nicht so sehr auf „explizite Wissenssicherung in institutionalisierten Ausbildungsgängen“ (Bahl 2018, S. 146–147).

Hinzu kommt, dass das Arbeitsfeld durch fehlende berufliche Perspektiven gekennzeichnet ist (Schlese/Schramm 2004; Schürmann 2013). Es werden „mangelnde Aufstiegs- und Zukunftsperspektiven des Berufes“ festgestellt, wobei der Beruf von vielen Beschäftigten als „Übergangsjob“ (Gather et al. 2005, S. 169) betrachtet wird: „Das Bild der beruflichen Zukunftserwartungen der Reiniger/innen ist also recht konservativ; [...] lediglich beruflicher Umstieg oder Ruhestand stellen nennenswerte Optionen dar“ (Schlese/Schramm 2004, S. 61).

5.1.4 Beschäftigung von Migrant:innen im Arbeitsfeld Reinigung

Das Arbeitsfeld Reinigung ist migrantisch geprägt. Der Anteil der „Ausländer:innen“ an den Beschäftigten ist mit mehr als 35 Prozent relativ hoch (Bundesagentur für Arbeit 2022a).⁸ Aufgrund dieses hohen Anteils wird das Arbeitsfeld für Migrant:innen mit einem geringen Berufsbildungsstatus als „ein wichtiges Tor zum Arbeitsmarkt“ bezeichnet und ihm eine hohe „Integrationsfunktion“ (Grömling o. J., S. 18–19) zugeschrieben. So wird angemerkt, dass Migrant:innen, die über eine im Herkunftsland erworbene, unter den Zertifizierungsaufgaben in Deutschland aber nicht anerkannte Qualifizierung verfügen, eine Beschäftigung in diesem Arbeitsfeld aufnehmen, weil sich hier der Eintritt in den Arbeitsmarkt relativ einfach gestaltet (Staab 2014; Bahl 2018).

In diesem Zusammenhang werden aber auch Diskriminierungserfahrungen von Migrant:innen beschrieben, die von deutschen Beschäftigten, aber auch von Arbeitgeber:innen eine Diskriminierung aufgrund von Ethnizität erfahren (Gather et al. 2005) und bei der Interaktion mit Personen aus anderen Berufsgruppen häufig Ignoranz und Unfreundlichkeit begegnen. Die Annahme z. B., dass „Putzfrauen“ schlecht Deutsch sprechen, mischt sich mit einem groben Umgangston und Zuschreibungen, wonach die Beschäftigten ungebildet seien, auch dann, wenn sie eine Berufsbildung in ihren Her-

⁸ Die Daten der Bundesagentur für Arbeit (2022a) beziehen sich auf die Staatsangehörigkeit. Migrierte z. B., welche die deutsche Staatsbürgerschaft haben und in den Reinigungsberufen beschäftigt sind, werden nicht unter der Kategorie „Ausländer“ aufgeführt.

kunftsländern absolviert haben, die vielleicht in Deutschland nicht anerkannt wurde (Bose 2019).

5.2 Einblicke in das Arbeitsfeld Reinigung aus Sicht der Schlüsselpersonen

Die branchenspezifischen Rahmendaten bieten zwar erste und wichtige Einblicke in das Arbeitsfeld, sollen aber im Folgenden unter Einbeziehung der Sicht von Schlüsselpersonen weiter ausdifferenziert werden, um das Arbeitsfeld Reinigung weiter aufzuschlüsseln und ein besseres Verständnis vom Feld zu entwickeln. Im Folgenden werden nacheinander die Themenfelder Beschäftigung (Kapitel 5.2.1), Rekrutierung (Kapitel 5.2.2), Hierarchie und Aufstieg (Kapitel 5.2.3) und Qualifizierung (Kapitel 5.2.4) deshalb aus der Perspektive der Schlüsselpersonen in den Blick genommen.

5.2.1 Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung

Personalbedarf und Personalfuktuation

Von den befragten Schlüsselpersonen wird das Arbeitsfeld Reinigung als ein Feld beschrieben, das durch *Personalmangel* und entsprechenden *Personalbedarf* gekennzeichnet ist: „Da werden immer Leute gesucht“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 58). Auch wird von Projekten berichtet, um Personal für das Reinigungsgewerbe zu gewinnen und dabei auch das Potenzial aus unterschiedlichen Bereichen auszunutzen. So würde auch „im Knast z. B. in verschiedenen Justizvollzugsanstalten“ über eine entsprechende „Einstiegsqualifizierung“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 184–185) Personalgewinnung probiert.

Beschrieben wird aber auch eine *Personalfuktuation* im Arbeitsfeld, so dass es immer wieder Beschäftigte gebe, die „meinen, [...] ihr Glück woanders finden zu müssen“: „Da gibt’s selten mal ein Vierteljahr, dass keiner neu kommt und keiner geht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 105, 86).

Reinigung als migrantisches Arbeitsfeld

Das Arbeitsfeld Reinigung wird schwerpunktmäßig als *migrantisches Arbeitsfeld* beschrieben. Zum einen wird ein relativ hoher Anteil migrantisch geführter Reinigungsbetriebe – „so 30 bis 40 Prozent“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 52) – erwähnt, die als Ankommensfeld fungieren, wenn z. B. Verwandte einen Reinigungsbetrieb haben und die ganze Familie bei diesem Betrieb

eingestellt ist: „Also alle meine Verwandten sind in diesem Bereich tätig. Wirklich alle, Onkels, Tanten, Cousins. Es gibt keinen, der etwas anderes macht“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 201, 28).

Die Beschäftigten im Arbeitsfeld seien hauptsächlich „nicht deutsch“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 19) und damit „Ausländer“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 137). Ihr Anteil liege schätzungsweise bei „70 Prozent“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 47) bzw. bei „80 Prozent. 75 bis 80 Prozent“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 24). Dieser Umstand wird auch darauf zurückgeführt, dass

„ich ja auch keine anderen Frauen [finde], ich bin ja froh, dass die mir andere nennen, dass ich überhaupt welche habe. [...] wer will da noch arbeiten? Deutsche schonmal gar net. Ganz wenige. [...] Ja, und dann rücken die anderen nach“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 80).

Insgesamt wird für die Migrant:innen selbst das Arbeitsfeld Reinigung als ein geeignetes Arbeitsfeld beschrieben, um in die Arbeitswelt einzusteigen, da sie „bei uns leicht Arbeit [finden]“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 58). Insbesondere weil deutsche Sprachkenntnisse keine zwingende Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung darstellen, wird das Arbeitsfeld als „Einstiegsbrett“ oder „Einstiegsbranche für Leute, die nicht so gut Deutsch sprechen“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 139–140), bezeichnet. Die Schlüsselpersonen adressieren damit das Arbeitsfeld als bedeutende Anlaufstelle in der Erwerbsbiografie, die insofern Chancen für Migrant:innen biete, als sie dadurch die Möglichkeit eines niedrigschwelligen Eintritts in die Arbeitswelt erhalten.

Darüber hinaus wird während der Beschäftigung im Arbeitsfeld auch die Möglichkeit des Erlernens der deutschen Sprache erwähnt, was für Migrant:innen einen Vorteil darstelle und wofür sie sich auch „bedanken“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 137) würden, weil sie sich auf dieser Grundlage „dann in anderen Bereichen bewerben“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 137–139) könnten. Damit biete sich die Reinigung als ein Arbeitsfeld an, das einen späteren Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld ermöglicht, vor allem, weil viele die Beschäftigung in der Reinigung als etwas „Vorübergehendes“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 444) betrachten, als eine Arbeit, die sie nicht ihr „ganzes Leben lang“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 13) ausüben möchten.

Nationale und geschlechterspezifische Zuschreibungen und Gefügigkeit migrantischer Beschäftigter

Hinsichtlich der Beschäftigung von Migrant:innen beschreibt die Landesinnung zwar „positive und negative“ Erfahrungen der Betriebe (Ralph, Landesinnung, Pos. 94–101). Vor allem ist aber der Vergleich migrantischer und

deutscher Reinigungskräfte in diesem Zusammenhang von Bedeutung, weil Ersteren Vorteile zugeschrieben werden. So würden z. B. deutsche Beschäftigte „nicht so richtig“ arbeiten (Hülya, informale Leitung, Pos. 262–263) oder immer „meckern“ und die Arbeit „extrem anstrengend“ finden, wohingegen man dem „Türken“ „gar nichts sagen [muss]. Fast nichts. Die machen immer das, was einem gesagt wird“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 74, 40).

Zugleich sind die Beschreibungen mancher Schlüsselpersonen durch eine fehlende Wertschätzung der Beschäftigten gekennzeichnet. Bei den Beschäftigten handele es sich um „eine Klientel, was nicht einfach ist“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 96), um „eine untere soziale Schicht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 5). Die Beschäftigten werden zum Teil als „schlimm“ und „abgebrüht“ oder als „Querulanten“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 32, 40) bezeichnet.

Auch wird Misstrauen gegenüber Beschäftigten beschrieben, ihnen z. B. ein Überziehen der Pausen vorgeworfen und Kenntnisse sowie die Aspirations, die Arbeit zu erlernen und richtig durchzuführen, abgesprochen. Sie hätten „komplett keinen Plan“ und auch „gar keine Lust auf diese Arbeit“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 11, 20).

Schließlich sind manche Beschreibungen durch nationale und kulturell begründete Unterscheidungen gekennzeichnet. Die Beschäftigten werden ihren Nationalitäten nach codiert und ihnen kulturell bedingte Sozialisationserfahrungen zugeschrieben. Geflüchtete, „die da [...] mit den fünf Kindern“, würden „so viel Geld vom Staat [kriegen]“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 82), dass sie schnell wieder mit der Arbeit aufhören. Ein „Riesenproblem“ seien Reinigungskräfte aus dem „indischen Bereich“, „die riechen sehr penetrant“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 107). Die „schlimmsten Frauen“ seien Reinigungskräfte aus den Philippinen, „die haben einen deutschen Mann. (Irgendwann?) wurden die mitgebracht, in Anführungszeichen, und da die sich ja alle anbieten, wissen die schon sehr gut, wie sie durchkommen“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 32, 36).

Auf einen Unterschied gegenüber deutschen Beschäftigten weist eine migrantische Befragte in informaler Leitungsposition hin, wenn sie sagt, dass deutsche Beschäftigte „etwas freier“ seien, sich „mehr in Sicherheit“ wiegen und „nichts zu verlieren“ haben, weil sie „auch eine andere Arbeit finden [können]“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 279, 602, 280–281). So etwas komme aber „bei den Polen [...] nicht vor“: „Die besten sind diese Polen. Sie sind hauptsächlich alle jung [...] und weiblich. [...] Sie sagen dir nicht so viel, sie merken es, wenn sie ein Fehler gemacht haben“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 271, 264–266). Der Grund für diese Gefügigkeit sei,

„dass sie Angst haben, dass 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 [...]. [D]ie Migrantinnen haben, soweit ich das sehen kann und soweit ich weiß, keine so guten Aussichten. Die Polen sehen, ich sehe das so, denke so, sie haben nicht so gute Aussichten. Sie machen ihre Arbeit, möchten keine Beschwerden, möchten ihre Arbeit nicht verlieren“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 273–275, 281–284).

Während die oben geschilderte Sicht die Arbeit und ihre Bedeutung für die Migrant:innen als Grund für Gefügigkeit impliziert, bildet nach Ansicht des befragten deutschen Betriebsinhabers vor allem die familiäre Sozialisation den Grund für die Gefügigkeit. So wären „Türkinnen“ „so gut wie nie krank. Also die arbeiten, bis sie umfallen“. Und auch würden sie

„immer das [machen], was einem gesagt wird [...] Bei den Türkinnen, die fügen sich einfach. Der Mann hat einfach das Sagen und die machen das, was der Mann sagt, fertig. Sonst gibt's 'ne Ohrfeige. (Interviewer: Das widerspiegelt sich dann auch im-). Ja, klar, im Verhalten an der Arbeit. Das wird damit übertragen, also das private, soziale Umfeld schlägt sich in dem Fall (unv.) auch in dem Arbeitsumfeld. Eindeutig“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 32, 40, 36–38).

Ein weiterer Punkt betrifft die Einteilung der Reinigungstätigkeiten nach Geschlecht. Manche Arbeitsaufgaben wie z. B. „Hunderte von Kilo am Tag irgendwelche Pappe hin- und herzuschleppen“, wofür man „Kraft und Energie“ brauche, könne man Frauen „gar nicht zumuten“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 42). Nicht nur die nach Geschlecht definierte „Kraft und Energie“ scheint hier eine Rolle zu spielen, sondern auch die Zuschreibung bestimmter Tätigkeiten zu einem Geschlecht wie z. B. die Reinigung von Toiletten: „Also ich neige nicht dazu, Männer reinigen zu lassen. [...] Die Toiletten kann ein Mann gar nicht. Der sieht das net, was da gemacht werden muss“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 42).

5.2.2 Rekrutierung, Einstellungskriterien und Interessenvertretung im Arbeitsfeld Reinigung

Rekrutierung und Einstellungskriterien im Arbeitsfeld Reinigung

Die Schlüsselpersonen beschreiben zumeist eine *informale Rekrutierung über soziale Netzwerke*. Genannt werden vor allem „Mund-zu-Mund-Propaganda“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 74). So würde in „neunundneunzig Prozent“ der Fälle die Rekrutierung über „Mundpropaganda“ (Thomas, Betriebsinhaber,

Pos. 60) und Gespräche im „Freundeskreis“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 74–78) angebahnt. Diese Form der Rekrutierung klappe „hervorragend“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 60). Darüber hinaus wird auch die „Online-Schiene“ über soziale Medien wie z. B. „über Facebook“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 74–78) genannt.

Der formale Rekrutierungsprozess z. B. über die Arbeitsagentur oder über das Jobcenter wird als weniger erfolgreich beschrieben. Bei diesem Rekrutierungsweg würden sich zumeist unzuverlässige Personen bewerben, die nur deshalb Bewerbungen einreichen, um „monatlich weiter dein Arbeitslosengeld, Hartz 4, weiß ich nicht, Sozialhilfe“ zu bekommen: „Sagen sie kommen, kommen einfach nicht, rufen nicht an, melden sich nicht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 60).

Bei den *Einstellungskriterien* würden die Schlüsselpersonen Berufserfahrung nicht unbedingt zur Voraussetzung machen und erwähnen, stattdessen Pünktlichkeit und Flexibilitätserwartungen. Beschäftigte müssten „sehr flexibel sein“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 98) und „jederzeit Urlaubs- und Krankheitsvertretung tätigen“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 107). Auch wird die ordentliche Durchführung der übertragenen Arbeitsaufgaben, also „eine einwandfreie Leistungserbringung“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 80) erwartet. Manchen ist ein gepflegtes Erscheinungsbild wichtig: „Also, wenn jemand hier mit ’ner Jogginghose kommt, rosanen Turnschuhe und dann [...] die Haare sind sehr fettig und so was halt, dann würden wir sagen: ‚Nee, das können wir nicht machen.‘“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 107).

Zwar werden fehlende Deutschkenntnisse als das „Hauptproblem“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 62) beschrieben, das für „massive Probleme“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 137) Sorge. Aber es wird auch zum Ausdruck gebracht, dass Sprachkenntnisse nicht notwendig seien, weil es sich z. B. um ein migrantisches Arbeitsfeld handelt und Abläufe unter den Migrant:innen „sprachhomogen“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 68) kommuniziert werden können. Beschäftigte ohne Sprachkenntnisse würden dann entsprechend „nur in bestimmten Objekten eingesetzt [...] wo man Vorarbeiter hat, und er spricht dann oftmals deren Sprache, oder er muss sich dann mit Zeichensprache mit denen verständigen und ihnen vormachen, was sie machen müssen“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 62–66).

Die Einstellung selbst erfolge dann zumeist nach einem Telefonat mit den jeweiligen Interessierten, einem Termin mit den Objektleiter:innen oder dem Betriebsinhabenden und nach einem Probetag. In manchen Fällen würden die Objektleiter:innen oder die Personen in Leitungsfunktion entscheiden, ob die Einstellung erfolgen soll: „Und dann wird ein Arbeitsvertrag

entweder von dem Objektleiter oder von der Firma ausgefüllt“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 83–84).

Beschäftigungsverhältnisse und Entlohnung im Arbeitsfeld Reinigung

Der Großteil der Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung ist nach Beschreibungen der Schlüsselpersonen durch *atypische Beschäftigungsverhältnisse* gekennzeichnet. Nur ein kleiner Anteil der Beschäftigten würde eine Vollzeitstelle haben. Hauptsächlich dominieren aber Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung (Minijob). Vor allem die geringfügige Beschäftigung wird von der Landesinnung problematisiert, „weil wir da die Grenze haben“, was die Verdienstmöglichkeiten betrifft, bei deren Überschreitung die Beschäftigten „voll versicherungspflichtig“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 118–121, 126–127) werden. Dabei wird vor allem der zusätzliche Verdienst ohne Abzüge als ein wichtiger Aspekt der Beschäftigung im Reinigungsgewerbe beschrieben.

Hinsichtlich der *Entlohnung* wird die Beschäftigung als eine Möglichkeit beschrieben, zusätzlich zum Einkommen der Familie, hier insbesondere zum Einkommen des Ehemanns als Hauptverdiener, etwas hinzuzuverdienen. Genannt wird eine Bezahlung nach Tarif. Es scheint aber auch, dass es Beschäftigte gibt, die durch mehr Stunden auch mehr verdienen möchten: „Mehr Stunden, mehr Stunden, mehr Stunden, höher Brutto, höheres Netto“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 123, 50). Ein weiterer Hinweis dafür ist auch, dass „viele“ sich „[schon] freuen [...], wenn andere krank sind, weil dann können sie die Vertretung [...]. Das nehmen die gerne mit“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 123).

Interessenvertretung der Beschäftigten im Arbeitsfeld Reinigung

Keine der befragten Schlüsselpersonen beschreibt das Vorhandensein einer Interessenvertretung. Die Betriebsinhabenden, zum Teil auch die Objektleiter:innen und Personen in informaler Leitungsposition sind die Ansprechpersonen für die Beschäftigten. Laut Landesinnung gibt es zwar in „den größeren Betrieben [...] Betriebsräte“, die meisten Betriebe seien jedoch kleiner, „da gibt’s keine Betriebsräte“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 237–238).

In dem Betrieb eines befragten Betriebsinhabenden besteht weder eine Interessenvertretung noch eine Mitgliedschaft bei einem Arbeitgeberverband: „Gar nichts, brauchen wir alles nicht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 203). Auch weisen seine Beschreibungen insofern auf eine negative Einstellung gegenüber einer Interessenvertretung der Beschäftigten hin, als er mit ihr Kon-

flikte und limitierte Handlungsmöglichkeiten in Verbindung bringt. Im Falle einer „Konfrontation mit 'ner Frau“ z.B., die schlecht gereinigt und unentschuldigt gefehlt habe, wäre es bei Vorhandensein eines Betriebsrats „schwieriger“ und es gebe dann mehr „Stress“, weshalb „Mittelständler eigentlich keinen Betriebsrat [wollen]“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 215).

Zum anderen werden auch die finanziellen Kosten einer Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erwähnt, die dann in Kauf genommen werden müssten, aber eigentlich als unnötig und finanziell nicht vorteilhaft betrachtet werden: „kann ich net, keine zweitausend (unv.) Euro monatlich bezahlen für einen dauernd hin- und herläuft“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 215).

Zwar wird von der Landesinnung betont, „wenig Erfahrung“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 253) mit dem Engagement von Migrant:innen in Interessenvertretungen zu haben. Der befragte Betriebsinhaber vertritt aber die Meinung, dass auch die Beschäftigten nicht an einer Interessenvertretung interessiert seien, weil sie zufrieden mit ihrer Arbeit seien: „Die sind zufrieden bei uns, [...] die wissen auch, dass es ihnen net besser geht mit Betriebsrat“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 209). Den befragten migrantischen Schlüsselpersonen in informalen Leitungspositionen hingegen sind Institutionen der Interessenvertretung der Beschäftigten unbekannt.

5.2.3 Hierarchie und Aufstieg im Arbeitsfeld Reinigung

Hierarchie im Arbeitsfeld Reinigung: klare Hierarchien und positive Selbstzuschreibungen

Im Arbeitsfeld Reinigung beschreiben die befragten Schlüsselpersonen *klare Hierarchien*. Entweder die Betriebsinhabenden oder die Objektleiter:innen bzw. die Personen in informalen Leitungsfunktionen sind die zentralen Ansprechpersonen für die Beschäftigten, an deren Anweisungen sich die Beschäftigten orientieren sollten.

Einen wichtigen Aspekt im Kontext der Hierarchie, der die eigene subjektive Verortung auf der höheren Ebene der Hierarchie zum Ausdruck bringt, bilden die erwähnten Kategorisierungen der Beschäftigten, die teils von weniger wertschätzenden Einstellungen und Misstrauen begleitet sind. Im Gegensatz hierzu sind positive Selbstzuschreibungen der Schlüsselpersonen zu beobachten. Der eigene Betrieb wird z.B. als „solide“ und „sozial“ beschrieben, der „im Grunde genommen die Mitarbeiter nicht schikaniert, ärgert oder rausmobben will, so was gibt's bei uns eigentlich net“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 105). Dass man „niemanden von oben herab“ oder „an-

ders behandelt“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 100, 34), ist ein bedeutender Teil dieser Selbstzuschreibungen.

Aufstieg im Arbeitsfeld Reinigung: „sehr gute Aufstiegschancen“ vs. „keine Chance“

Von der Landesinnung werden der Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung *bestehende Aufstiegsmöglichkeiten* (Vorarbeiter:in, Objektleiter:in) zugeschrieben. Auch wird die Ausbildung als die „bessere Schiene“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 171) für einen Aufstieg genannt. Dagegen sehen die anderen befragten Schlüsselpersonen *keine Aufstiegsmöglichkeiten*: „Keine Chance. Ist immer dasselbe. [...] Was soll 'ne Raumpflegerin machen? Die reinigt die Räume. [...] Net mehr und net weniger“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 121); „Man kann nicht aufsteigen, so eine Möglichkeit hat man nicht. Also, ich selbst habe so was noch nie beobachten können. Eine solche Aussicht besteht nicht“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 482–487).

Die mit den Arbeitsaufgaben der Objektleiter:innen zusammenhängenden Tätigkeiten werden mit Hinweis auf Dokumentation, Verwaltung, Einsatzplanung und Vertretungs- und Urlaubsplanung als „hochkomplex“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 121) für die Beschäftigten beschrieben. Auch wird für die Migrant:innen vor diesem Hintergrund ein Aufstieg in eine solche Position in Anbetracht des ihnen zugeschriebenen Bildungsstands als nicht möglich deklariert: „[D]ie meisten sind von der Bildung her, ne alle, fast alle sind, die können diesen Job gar nicht machen. Unschaffbar“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 123).

Informaler Halbaufstieg

Die Beschreibungen der Schlüsselpersonen deuten aber darauf hin, dass – falls überhaupt ein Aufstieg im Arbeitsfeld Reinigung möglich sein sollte – es sich dann vor allem um einen *informalen Halbaufstieg* handelt. *Informal* ist ein solcher Aufstieg zum einen, weil er zumeist in Familienbetrieben von Verwandten stattfindet, bei denen die Position selbst, aber auch der entsprechende Arbeitsumfang und auch die Arbeitszeiten nicht arbeitsvertraglich festgeschrieben bzw. abgesichert sind: „Das geht ganze, wir sind ja 'n Familienbetrieb, geht informell“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 123).

Informal ist ein solcher Aufstieg zum anderen, weil für ihn keine formal festgelegten Kriterien definiert sind. Zwar werden auch Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrung und Einsatz bei der Arbeit als wichtig beschrieben, diese Charakteristika sind aber nicht formal definiert. Vielmehr wird das Vertrauen für einen Aufstieg zum Kernkriterium:

„Wie kann man aufsteigen? Wie schon gesagt, sagen wir mal, [...] deine Firma vertraut dir voll und ganz, egal ob du dabei selbst gut reinigen kannst oder nicht. Die sagen dir dann: ‚Du kannst vielleicht nicht so gut selbst arbeiten, aber du kennst dich gut aus, dann kontrolliere du die anderen nur, guck, ob sie die Objekte richtig geputzt haben‘, zum Beispiel“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 76).

Der beschriebene informale Aufstieg kann in diesem Zusammenhang auch als *Halbaufstieg* bezeichnet werden, weil zumindest in den Fällen der von uns befragten Migrant:innen in Leitungsposition der Aufstieg einen prekären Status darstellt. Zwar beinhaltet die Beschäftigung in der konkreten Position eine Leitungsfunktion, diese ist aber vertraglich nicht festgelegt und abgesichert:

„Ja, das ist richtig, was die Position betrifft, bin ich aufgestiegen. Aber offiziell hat das keine Gültigkeit. [...] Damit meine ich, wie soll ich sagen, die Position hat sich geändert, auch die Bezahlung hat sich geändert, aber der Name meiner Stelle hat sich nicht geändert“ (Hülya, Türkei, Pos. 478–479, 471–472).

Trotz des prekären Status wird von diesen Befragten nicht nur der Wunsch geäußert, weiterhin an dieser informalen Position festzuhalten: „meine jetzige Position [ist] sehr schön, ich möchte sie nicht verlieren“ (Hülya, informale Leitung, Türkei, Pos. 328–329). Aufgrund oder auch trotz des informalen Halbaufstiegs wird eine Reihe positiver Selbstzuschreibungen vorgenommen. So wird z. B. der eigene Einsatz für die Arbeit in den Vordergrund gerückt und betont, „Tag und Nacht“ und „mehr als die anderen“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 101) zu arbeiten. Der Betrieb wird vor diesem Hintergrund als „wie mein Zuhause“ und die Arbeitgeber:innen als „Freunde“ oder „Familie“ (Hülya, informale Leiterin, Pos. 322, 324) bezeichnet.

5.2.4 Relevanz von Qualifizierung im Arbeitsfeld Reinigung

Fehlende Kompetenz- und Qualifizierungsanforderungen

Auf der einen Seite werden von den Schlüsselpersonen Kompetenzen als wesentlich beschrieben. Auch würden die Reinigungskräfte durch eine mehrjährige Beschäftigung in der Reinigung durchaus etwas lernen und wären dann „im Grunde genommen [...] professionelle Raumpflegerinnen“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 137). Zugleich wird aber auch angedeutet, dass es sich bei der Reinigung um eine nicht anspruchsvolle Beschäftigung mit einfachen Anforderungen handelt.

Als „das Hauptwichtigste“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 109) an der täglichen Arbeitsroutine wird z.B. die schnelle und korrekte Reinigung erwähnt, ohne zu viel Reinigungsmittel zu verbrauchen. Zusätzlich wird genannt, dass die „Lappenfarbensysteme“ eingehalten werden müssen, der „Reinigungsplan“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 109) nicht verdeckt sei und verschmutzt werde. Auch müssten die Reinigungskräfte auf die ausgehängten Schlüssel aufpassen.

Die beschriebenen Tätigkeiten verweisen auf Arbeitsaufgaben, die auch ohne zuvor erworbene oder noch zu erwerbende Kompetenzen und Qualifikationen durchgeführt werden können. So werden außer den gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen keine weiteren, die Tätigkeit selbst betreffenden Qualifizierungsangebote oder Fortbildungen und Weiterbildungen für die Beschäftigten erwähnt.

Ausbildung im Arbeitsfeld Reinigung: „Kein so populärer Beruf“

Zwar werden von der Landesinnung Ausbildungsmöglichkeiten und ein Interesse der Migrant:innen an einer Ausbildung erwähnt, denn diese fühlten sich im Arbeitsfeld „wohl“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 212). Zugleich wird aber darauf hingewiesen, dass eine Beschäftigung als Reinigungskraft „kein sehr populärer Beruf“ sei und Personen sich nur um einen Ausbildungsplatz bewerben, „wenn sie woanders nichts kriegen“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 168–169). Insofern spiele die Ausbildung „nicht so eine große Rolle wie bei einigen anderen Berufen“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 230). Auch sei die Nachfrage nach einer Ausbildung zurückgegangen und es gebe eine hohe Abbruchquote unter den Auszubildenden.

Insgesamt deuten die Beschreibungen der Schlüsselpersonen auf fehlende Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsaspirationen hin. Ein erster entsprechender Hinweis ist, dass Beschäftigte, aber auch Führungskräfte „bei uns oftmals Quereinsteiger“ (Ralph, Landesinnung, Pos. 231–232) seien. Entsprechend würden im Arbeitsfeld viele ungelernete Beschäftigte arbeiten. Darüber hinaus beschreiben manche auch eine mangelnde Bereitschaft auszubilden: „Und ich muss auch ganz ehrlich sagen, [...] die Zeit und Komplexität lässt es eigentlich gar nicht zu, dass ich jemanden ausbilde, kann ich gar nicht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 159).

Dabei wird von dem befragten Unternehmer den Beschäftigten auch ein fehlender Wunsch nach Ausbildung attestiert. So seien sie nicht nur aufgrund der niedrigen Ausbildungsvergütung und der damit verbundenen finanziellen Nachteile, sondern auch wegen des ihnen zugeschriebenen „Geisteszustands“ und sozialen Satus nicht dazu in der Lage:

„Ist auch Klientel, der da Geisteszustand oder der, der, der intellektuelle Zustand, ähm (zögert etwas), [...] die wollen ihre Ruhe haben, wollen ihre Reinigung machen, und bitte nicht so viel denken, es tut weh. (Mit dem Zeigefinger auf den Kopf zeigend) ‚Das sticht hier oben und das kann ich nicht machen.‘ [...] dass sie jetzt sagen, [...] ‚ich mach bei Ihnen hier eine Ausbildung.‘ Nein. Noch nie vorgekommen. (mit Betonung) Nein! Der, der soziale Sprung ist auch zu groß. Das, das ist zu weit weg. Und dann wieder in die Schule setzen zweimal die Woche, alles viel zu kompliziert, das wollen die alles gar nicht“ (Thomas, Betriebsinhaber, Pos. 169, 171).

Relevanz praktisch-informalen Lernens im Arbeitsfeld Reinigung

Nicht so sehr die formale Ausbildung oder andere formale Qualifizierungsmaßnahmen, sondern die Relevanz des praktisch-informalen Erlernens werden von den Schlüsselpersonen expliziert. Die Arbeit in der Reinigung wird als eine „einfache Tätigkeit“ beschrieben, die „selbst ein zehnjähriges Kind [lernen] könnte“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Türkei, Pos. 64, 20). Es handele sich um eine Arbeit, die relativ einfach durch Beobachtung gelernt werden könne:

„Wie funktioniert das? Indem man, wenn man etwas nicht kann, es sich einfach bei anderen abguckt. Auch wenn ich etwas nicht weiß, [...] dann gucke ich einfach, wie es die anderen machen. [...] Man kann also viel voneinander lernen. Man kann Wörter voneinander lernen, man kann Arbeit voneinander lernen. [...] Du musst einfach aufmerksam sein. Zunächst einmal musst du die anderen Arbeiter beobachten. Was benutzt er für diesen Boden? Oder wofür ist das jeweilige Reinigungsmittel überhaupt gut?“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 22, 11).

Aus dieser subjektiven Perspektive wird auch keine Notwendigkeit für eine Ausbildung gesehen:

„Nein, das ist nicht notwendig. Statt zur Schule zu gehen, arbeitest du lieber ganz normal hier weiter, die Firma wird dann eh bemerken, dass du deinen Job gut machst, und dir dann sagen: ‚Ab jetzt kontrollierst du nur noch die anderen.‘ Das kommt dann auf genau dasselbe hinaus. [...] Wenn du in die Berufsschule gehst, wirst du da genau dasselbe lernen. Der einzige Unterschied ist, dass es in der Schule schrittweise beigebracht wird. Auf der Arbeit lernst du aber alles auf einmal“ (Cihan, informaler Vorarbeiter, Pos. 64).

Bei manchen befragten migrantischen Schlüsselpersonen in Leitungsfunktion scheinen das praktische Erlernen der Tätigkeit, die damit erworbene Berufserfahrung und die eigene, wenngleich informale Position subjektiv die Grundlage dafür zu bilden, dass sie sich sogar selbst als „Ausbilder:innen“ bezeichnen:

„Ich gehöre auch zu den Ausbildern. [...] Ich bringe sogar denjenigen, die eine Ausbildung dort machen, den Azubis, etwas bei. Vom Niveau her bin ich so weit, aber ich habe halt nichts in der Hand. Es kommt mal vor, dass ich gefragt werde, ob ich eine Ausbildung gemacht habe. Ich sage dann: ‚Nein.‘ Und sie sagen: ‚Wie? Du hast keine Ausbildung gemacht?‘. Habe ich nicht gemacht, aber ich kenne mich da aus“ (Hülya, informale Leitung, Pos. 496, 226–230).

5.3 Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Reinigung

Wie aber deuten migrantische Beschäftigte ihre Arbeit in der Reinigung? Bevor die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen von Reinigungsarbeit dargestellt werden, sollen zunächst deren Vorstellungen zu Deutschland (Kapitel 5.3.1) und zu Arbeit in Deutschland (Kapitel 5.3.2) angerissen werden. Dies dient nicht nur einer breiter angelegten Betrachtung der subjektiven Perspektive der befragten Migrant:innen, sondern erkennt auch an, dass die sozialen Repräsentationen in diese Vorstellungen eingebettet sind.

5.3.1 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Reinigung zu Deutschland

Ihre Herkunftsländer beschreiben die befragten Migrant:innen mit Hinweis auf die schlechte politische Situation, einige aber auch mit Hinweis auf Krieg, ethnisch-religiöse Verfolgung und die Zerstörung der Lebensgrundlage als Folge des Kriegs. Daneben thematisieren viele auch eine schlechte wirtschaftliche Situation, insbesondere Arbeitslosigkeit, finanzielle Probleme und der Zustand von „Armut“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 208), aber auch die Schwierigkeit, eine Beschäftigung im eigenen Beruf zu finden.

Die Situation in den Herkunftsländern wird vor diesem Hintergrund als „eine Katastrophe“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 138), als ein „großes Problem“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 239) beschrieben. Das Bild, das die befragten Migrant:innen von ihren Herkunftsländern haben, zeichnet sich damit zumeist durch Perspektivlosigkeit, Hoffnungslosigkeit und fehlende bzw. begrenzte Möglichkeiten aus.

Deutschland hingegen wird von den Befragten als ein Land beschrieben, das „besser für uns“ (Sadiq, m., Irak, Pos. 249) ist und das mit Wertschätzung oder auch mit „Unterstützung“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 15) in Verbindung gebracht wird: „Es gibt hier viele Möglichkeiten, der Staat hilft, er zahlt die

Abbildung 9

Arbeitsfeld Reinigung: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

Kosten für die Schule meines Kindes, den Kindergarten, für Essen, Fernsehen“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 158).

Zumindest nach der Migration beschreiben einige der befragten Migrant:innen auch Herausforderungen des Ankommens. Es werden z. B. Abhängigkeiten von Ehemännern oder von der Notwendigkeit der Kindererziehung berichtet, aufgrund derer der Zugang zu Ausbildung, einem Beruf und zum Arbeitsmarkt nicht möglich gewesen sei. Es wird auch von der schwierigen Wohnungssuche und der in diesem Punkt fehlenden Unterstützung berichtet. Einige beschreiben auch den Zustand einer „halben Ankunft“ (Saunders 2013, S. 143), wonach die eigene Ankunft und der weitere Aufenthalt in Deutschland als nicht gesichert und insofern noch durch eine gewisse Instabilität gekennzeichnet betrachtet werden, z. B. aufgrund des aufenthaltsrechtlichen Status oder des noch laufenden Asylverfahrens.

Die „halbe Ankunft“ ist bei einigen auch begleitet von einer Angst um den weiteren Aufenthalt in Deutschland. Dass man ein „netter Mann“ sein müsse und sich in „kein Schlägerei“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 200) verwickle, wird als die Voraussetzung eines Aufenthalts in Deutschland betrachtet. Bei anderen bilden der aufenthaltsrechtliche Status, laufende und/oder abgelehnte Asylverfahren und/oder die Duldung und der Entzug der Arbeitserlaubnis Umstände, die zu Unsicherheiten über den weiteren Aufenthalt in Deutschland führen.

5.3.2 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Reinigung zu Arbeit in Deutschland

Die Arbeitswelt stellt für die Befragten kein unbekanntes Feld dar und sie beschreiben diverse Arbeitserfahrungen. Wenn es aber konkret um die Arbeitswelt im Herkunftsland geht, wird betont, dass große Unterschiede bestünden. Die Arbeit im Herkunftsland sei „ganz anders“ (Milena, w., Serbien, Pos. 108): „there is a big difference“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 226).

Der Arbeit im Herkunftsland wird eine informale Arbeitskultur wie z. B. Beschäftigung „ohne Papier“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 190) und unsichere Beschäftigungsverhältnisse zugeschrieben: „Du arbeitest du (längere Pause), [...] irgendwie Chef sagt dir, gefällt dir nicht oder keine Ahnung, Tschüss. Das war's. Du landest Straße“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 200). Handlungsmöglichkeiten werden infolge der Abhängigkeiten von den Arbeitgeber:innen und der Machtasymmetrien zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen als begrenzt beschrieben. Bei Beschwerden würden z. B. die Arbeitgeber:innen

sagen: „Wenn du ein Problem hast, wenn es dir nicht passt, geh, Ciao‘, das war’s (lacht)“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 168).

Darüber hinaus werden der Arbeitswelt im Herkunftsland auch weitere negative Merkmale zugeschrieben. Dazu gehören unregelmäßige Arbeitszeiten, niedrige Löhne und Ausnutzung. Einige Befragte attribuieren ihr Herkunftsland auch mit ausgeprägter Arbeitslosigkeit, da es „keine Arbeit [gibt]“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 78). Infolge der Arbeitslosigkeit und der Schwierigkeit, eine Beschäftigung im eigenen Beruf aufzunehmen, dass man z. B. „nie richtig als Ingenieurin gesehen“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 81) wurde, wird auch von der ungewollten Notwendigkeit berichtet, in berufsfremden Feldern zu arbeiten:

„[I]ch habe keine Arbeit in meinem Beruf gefunden, weil das System ist sehr schlecht. In Bosnien-Herzegowina habe ich als Verkäuferin gearbeitet, die ganze Zeit. Und mit Universität. [...] Das ist ein Problem, wegen des Systems. Das System ist ein großes Problem. In meiner Heimat habe ich viele Bewerbungen geschrieben, aber keine Antwort“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 239, 25, 27).

Schließlich wird dem Herkunftsland insofern eine fehlende bzw. unzureichende soziale Sicherung zugeschrieben, als es z. B. „kein Jobcenter“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 177) gebe und man „nix vom Staat“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 208) erhalte, was zu finanziellen Problemen und zu einer Abhängigkeit von der Familie führe.

Im Gegensatz zum Herkunftsland wird Deutschland mit „viele[n] Möglichkeiten“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 17, 43; Aynur, w. Türkei, Pos. 15; Fidan, w., Bulgarien, Pos. 158), „Arbeit“, einer „Zukunft“, „Hoffnung“ und „Chance“ in Verbindung gebracht: „Es gibt keine Arbeit [in Bulgarien], wie willst du dich um deine Kinder sorgen, sie großziehen? Deswegen habe ich mich entschieden wegzugehen, meine Chance hier zu versuchen, und bin hierhergekommen“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 78); „Mein Grund, dass ich nach Deutschland gekommen bin, ist Arbeit. [...] Ich glaube, in Deutschland gibt es viele Möglichkeiten [...]. Ich kann in Zukunft viel hoffen“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 17, 119).

Im Vergleich zum Herkunftsland wird damit die Arbeit in Deutschland als „besser“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 136) beschrieben und mit „Disziplin“, „Ernsthaftigkeit“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 29, 105), „Regeln“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 152) und „Pünktlichkeit“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 175) assoziiert. Daneben werden auch Möglichkeiten einer Vollzeitstelle oder einer Festanstellung, aber auch geregelte Arbeitszeiten und höhere und rechtzeiti-

ge Entlohnung erwähnt. Vorstellungen von „Vollzeit [mit] acht Stunden“ und „mehr Geld“ bilden hier die Grundlage dafür, dass es in Deutschland „[b]esser“ (Sadiq, m., Irak, Pos. 69) sei.

In diesen subjektiven Deutungen von Arbeit in Deutschland scheint damit die Vorstellung einer *normalen Arbeit*, aber auch einer *gesicherten Existenz* auf: „Also, man kriegt Geld, man weiß, dass man Urlaub machen kann, man weiß, dass man es sich leisten kann, wenn sich die Kinder etwas wünschen“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 67). Auch ist die soziale Sicherung ein wichtiges Element bei den Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Arbeit in Deutschland: „Hier gibt es das Arbeitsamt, das Jobcenter und dieses Soziale“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 177); „In Deutschland werden die Armen und die Reichen alle im Gleichgewicht gehalten“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 136).

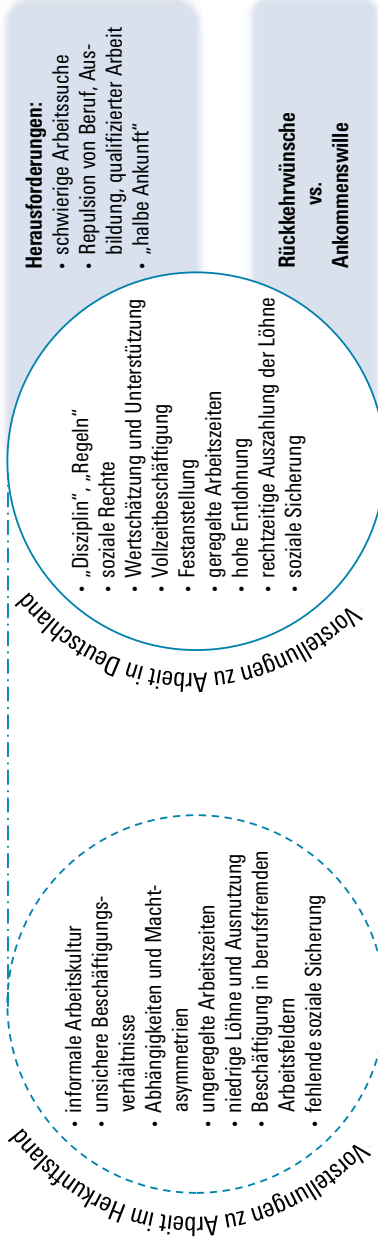
Die Befragten beschreiben aber auch eine Reihe von Herausforderungen hinsichtlich der Arbeit in Deutschland. So wird z. B. von der schwierigen Arbeitssuche und der bei der Suche fehlenden Unterstützung berichtet. Auch wird von einer Repulsion vom Beruf, von der Ausbildung und von qualifizierter Arbeit berichtet, die zum Teil auch mit einer Kompetenzwertung einhergeht, weil z. B. der erlernte Beruf in Deutschland nicht ausgeübt werden konnte, da eine staatlich-finanzielle Unterstützung für eine Ausbildung oder für ein Studium oder Zertifikate als Nachweis der beruflichen Qualifizierung gefehlt haben.

Schließlich wird von einigen befragten Migrant:innen von einer Herausforderung im Zusammenhang mit der bereits erwähnten „halben Ankunft“ berichtet. Bei einigen bilden der aufenthaltsrechtliche Status, der noch nicht entschiedene und/oder abgelehnte Asylantrag und/oder die Duldung und der damit verbundene Entzug der Arbeitserlaubnis Umstände, die zu Unsicherheiten über den weiteren Aufenthalt in Deutschland führen.

In den Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Deutschland und zu Arbeit in Deutschland zeichnen sich zwei entgegengesetzte Tendenzen ab. So beschreiben z. B. manche Befragten ein explizit positives Bild von ihrem Herkunftsland und dem Leben und der Arbeit dort, das in diesem Sinn die Grundlage von *Rückkehrwünschen* bildet. Bei anderen Befragten fehlen in den Beschreibungen dieses positive Bild vom Herkunftsland und die Rückkehrwünsche. Stattdessen sind die Beschreibungen intensiv von einem *Ankommenswillen* geprägt. Diese zwei entgegengesetzten Tendenzen, die sich abzeichnen, hängen mit den konkreten Deutungen der Reinigungsarbeit zusammen und werden im folgenden Kapitel daher erneut und ausführlich besprochen.

Abbildung 10

Arbeitsfeld Reinigung: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

5.4 Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Reinigung

Im Folgenden werden die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen von Reinigungsarbeit betrachtet. Vorgestellt werden neben der gemeinsamen sozialen Repräsentation von Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs (Kapitel 5.4.1) auch die sozialen Repräsentationen von Reinigungsarbeit als nicht beruflicher Ort des Umstiegs und Ausstiegs (Kapitel 5.4.2).

5.4.1 Reinigung als Ort des Einstiegs

Eintritt in das Arbeitsfeld Reinigung

Auch wenn viele der befragten Migrant:innen berufliche Qualifizierungen und/oder unterschiedliche Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, stellt für die meisten Ankunftsarbeit überhaupt die erste Beschäftigungsmöglichkeit in Deutschland dar. Obwohl einige bereits in den Arbeitsfeldern Gastronomie, Pflege oder Logistik beschäftigt waren, ist für den Großteil die Reinigungsarbeit die erste Beschäftigungsmöglichkeit. Der Eintritt in die Reinigungsarbeit wird fast ausschließlich mit *Arbeit als Notwendigkeit* begründet. Diese Notwendigkeit bezieht sich vor allem auf finanzielle Probleme und das Erfordernis, den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren.

Einige beschreiben, wie der Tod oder die Erkrankung des Ehemanns zum Verlust einer Einnahmequelle und zur Alleinverantwortung für Einkommen und Kindererziehung geführt haben: „Drei Kinder (unv.). Keine Ausbildung, keine Studium, kein gar nix, ne. Ich muss zusehen, wie ich meine Kinder ernähre“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 23); „Myself, supporting. You know, myself (unv.). My husband left me Rente, so yeah. [...] Still retired but I have no choice“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 15, 117). Die Migration nach Deutschland, kombiniert mit den Abhängigkeitsverhältnissen gegenüber dem besser verdienenden Ehemann und der fehlenden staatlichen/institutionellen Unterstützung für eine qualifizierte Arbeit in Deutschland erfordern hier nach dem Tod des Ehemanns den Einstieg in die Reinigungsarbeit.

Die Notwendigkeit zu arbeiten wird von manchen Befragten auch darauf zurückgeführt, dass die Lebenspartner:innen unsichere Beschäftigungsverhältnisse haben, wegen der Kinder mehr Einkommen benötigt werde und Kredite abzuzahlen seien, sodass man auf zusätzlichen Verdienst angewiesen sei.

Für einige ergibt sich die Notwendigkeit zu arbeiten daraus, eine Abhängigkeit von Sozialleistungen zu vermeiden. Diese Vermeidung resultiert zum

einen daraus, dass man bereits erlebte Probleme aufgrund der Unkenntnis über das System der sozialen Sicherung (z. B. Regelungen zur Sperre bei Arbeitslosengeld) vermeiden möchte und die Arbeit als eine Möglichkeit zu diesem Zweck betrachtet, „weil du hast du Job, egal Reinigung oder so, weniger Brief, weniger Stress“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 123). Diese Vermeidung resultiert zum anderen daraus, dass man sich von der Gruppe der Personen, die auf Sozialleistungen angewiesen sind, „die einfach rumliegen“ und „auf dem Rücken des Staates ihr Leben fristen“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 67), abgrenzen möchte.

Aber auch die finanzielle Unabhängigkeit von der Familie oder die Teilnahme an einem Sprachkurs und die Begleichung der hierfür anfallenden Kosten oder die finanzielle Unterstützung der Familie im Herkunftsland werden als Begründungen für die Notwendigkeit zu arbeiten angegeben. Insgesamt sind Vorstellungen der Migrant:innen zu ihrem Eintritt in die und zu ihrer Beschäftigung in der Reinigungsarbeit auch explizit mit *Erwerbserwartungen* verknüpft.

Der Eintritt in die Reinigungsarbeit wird aber auch mit Verweis auf *Erwerbskrisen* beschrieben. Einige Befragte berichten von dem gescheiterten Versuch bzw. der fehlenden Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen oder eine qualifizierte Beschäftigung auszuüben. Aber auch Phasen der Arbeitslosigkeit oder gescheiterte Selbstständigkeit werden als Umstände genannt, die für den Eintritt in die Reinigungsarbeit relevant sind und auch dazu führen, dass die Reinigungsarbeit als alternative Beschäftigungsmöglichkeit gesehen wird.

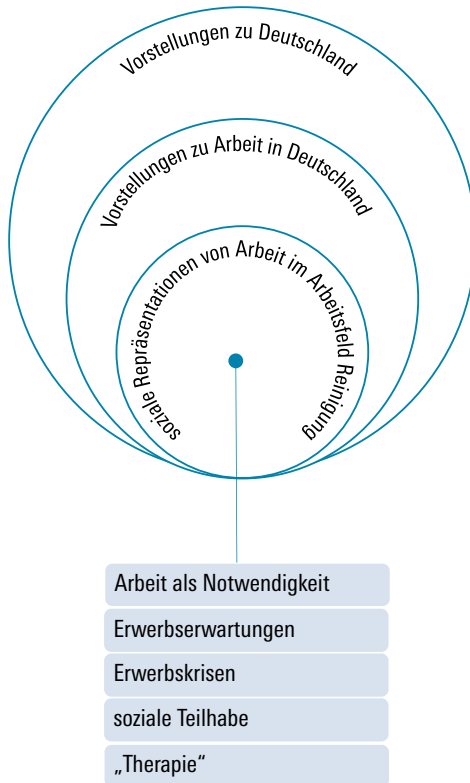
Eine besondere Rolle spielt die fehlende Möglichkeit, ein Studium oder eine Beschäftigung im erlernten Beruf aufzunehmen, womit es zu einer Entwertung beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen kommt, wobei fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Bildungs- und berufliche Zertifikate oder deren ausgebliebene Anerkennung und Irrelevanz des erlernten Berufs in Deutschland eine wichtige Rolle spielen:

„Also ich hatte ein relativ kurzes Arbeitsleben, was meine Tätigkeit als Ingenieurin anbelangt. (Lachend) Hier ging es dann weiter mit Putzen und Kellnern. [...] Ich bin ja ursprünglich nach Deutschland gekommen, weil ich hier eigentlich meinen Master machen wollte [...]. 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“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 5, 77, 89).

Über Erwerbskrisen hinaus beschreiben die befragten Migrant:innen eine Beschäftigung auch als eine Möglichkeit der *sozialen Teilhabe*. Aus dem subjek-

Abbildung 11

Hintergrund des Eintritts in die Reinigungsarbeit



Quelle: eigene Darstellung

tiven Standpunkt – „I can’t sit down like that. I have to do something“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 17) – ergibt sich die Arbeit als ein Weg des sozialen Austauschs: „Und ich möchte arbeiten gehen, ich möchte nicht nur zu Hause sitzen“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 17).

Ein Leben ohne Arbeit wird zum Teil auch mit „weniger Freunde“ oder gar „Katastrophe“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 69, 103) in Verbindung gebracht und dem Kontakt zu und dem sozialen Austausch mit anderen Beschäftigten bei der Arbeit ein hoher Stellenwert beigemessen. Nicht zu arbei-

ten und zu Hause bleiben zu müssen, wird hier als Belastung und Zeichen der sozialen Isolation empfunden und die Reinigungsarbeit vor diesem Hintergrund auch mit „Freude“ verknüpft: „Es ist nicht immer so, dass man trauert, weil man Reinigungskraft ist. Auch die Reinigung hat eine Freudenseite, gibt einem eine Freude“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 161).

Schließlich wird die Reinigungsarbeit von manchen Befragten auch als „Therapie“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 67) gedeutet: „Wenn du krank und du arbeiten, Krankheit geht weg. Wenn du zu Hause [...], wirklich, 's, Gedanke, Gedanke, Gedanke“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 123). Reinigungsarbeit stellt aus solch einer subjektiven Perspektive auch Gelegenheit zur Flucht vor Familie, Reproduktionsarbeit oder persönlichen Problemlagen dar, und verspricht einen Ort, an dem „ich [...] rehabilitiert werde“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 77):

„Für mich-, wie soll ich Ihnen das erklären, das [die Reinigungsarbeit] ist für mich sowohl eine Notwendigkeit als auch eine Möglichkeit, aus dem Haus rauszukommen und den Kopf freizukriegen [...]. Ich mag es zu arbeiten. Für mich ist das gut. Wie soll ich's dir sagen? (Lächelnd) Es ist so was wie eine Therapie“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 99, 67).

Die Notwendigkeit des Arbeitens und die damit verbundenen Erwerbserwartungen und Erwerbskrisen sowie die Möglichkeit sozialer Teilhabe und die der Arbeit zugeschriebene Funktion einer „Therapie“ bilden damit den Hintergrund der Beschreibungen bei der Aufnahme einer Beschäftigung im Arbeitsfeld Reinigung.

Zugang und Rekrutierung:

Einfacher Zugang durch soziale Kontakte

Ihren Zugang zur Reinigungsarbeit beschreiben die befragten Migrant:innen als *informal über soziale Kontakte* und als relativ leicht und schnell. Zum einen wird der Zugang unmittelbar über das soziale Umfeld beschrieben. Zu diesem sozialen Umfeld gehören die Familien und Verwandte ebenso wie Freund:innen und Bekannte: „Das waren Freunde. [...] Ich habe mit Freunden gesprochen und diesen Job gefunden. Ich habe gesagt, ‚Ich brauche einen Job.‘ Und ich habe sie gefragt: ‚Weißt du von einem Job, einer Stelle?‘“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 108, 51, 111).

Der Zugang zur Reinigungsarbeit kommt auch durch Empfehlungen von Freund:innen zustande, die „höhere Positionen“ („Chefs“ oder „im Betriebsrat“) in dem zu reinigenden Betrieb besetzen (Erdal, m., Türkei, Pos. 25). Einige nennen auch Vermittlungspersonen, die selbst als Reinigungskräfte beschäftigt sind, aber aufgrund ihrer sozialen Kontakte und der guten

Beziehungen zu den Arbeitgeber:innen informal an der Rekrutierung von Reinigungskräften beteiligt sind.

Die Reinigung wird dabei auch als ein Arbeitsfeld beschrieben, bei dem aufgrund der *fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung* der Zugang relativ einfach und schnell erfolgt. So wird z. B. erwähnt, dass für den Zugang zu Reinigungsarbeit keine formalen Bewerbungsprozesse notwendig seien, sodass man sich „direkt geeinigt“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 23) habe.

Eine formale Bewerbung wird nur bei größeren Firmen erwähnt, aber auch in diesen Fällen als „nicht so maßgebend“ bzw. als „nur so was Symbolisches“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 51) bezeichnet. Hinzu kommt, dass für den Zugang zur Reinigungsarbeit auch keine (beruflichen) Kenntnisse oder Nachweise vorausgesetzt werden und – falls überhaupt – von nur einer relativ kurzen Probe- bzw. Einarbeitungszeit, Letzteres vor allem durch Kolleg:innen und/oder Arbeitgeber:innen, berichtet wird.

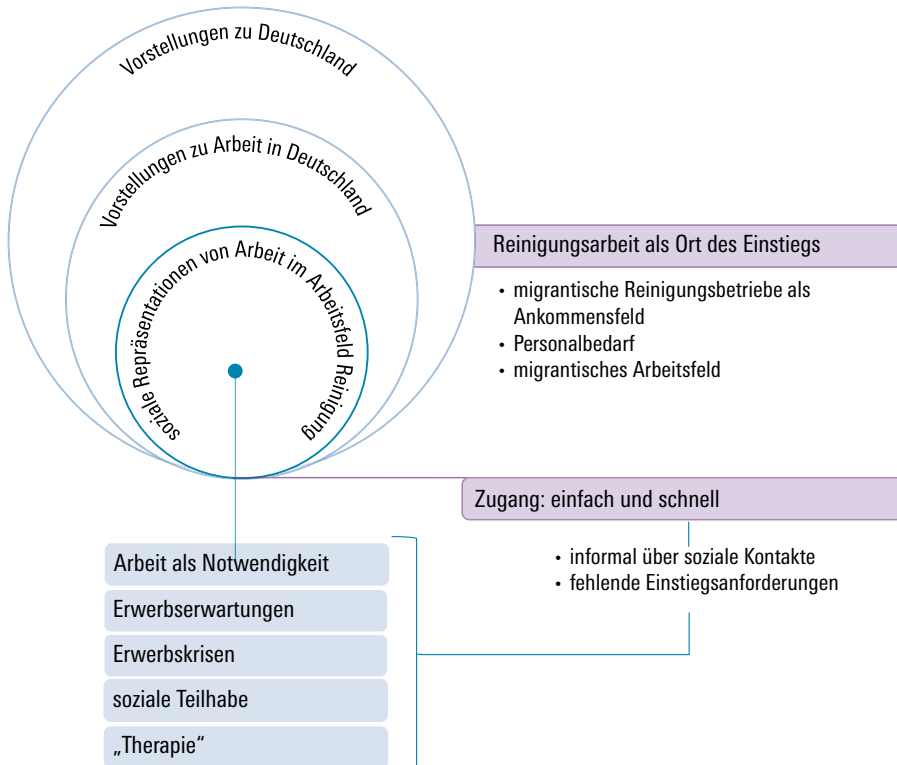
Ein wichtiges Element, das die befragten Migrant:innen vor dem Hintergrund ihres Zugangs der Reinigung als Ort des Einstiegs zuschreiben, bildet die Beschreibung der *migrantischen Reinigungsbetriebe als Ankommensfeld*, also der Einstieg in die Reinigungsarbeit bei Verwandten oder bei Betriebsinhabenden aus dem eigenen Herkunftsland, z. B. „bei einem kroatischen Mann“ (Marija, w. Kroatien, Pos. 33). In deutschen Reinigungsbetrieben oder Reinigungsorten bei deutschen Firmen/Institutionen ermöglichen vor allem migrantische Vermittlungspersonen den Zugang zu Reinigungsarbeit.

Ein weiteres Element, das die befragten Migrant:innen der Reinigung als Ort des Einstiegs zuschreiben, ist der *Personalbedarf*: „Es gibt immer Reinigungsjobs [...]. Reinigungsarbeiten gibt es überall und viel. Wenn ich heute in WhatsApp schreiben würde: ‚Ich bin auf der Suche nach einer Arbeit‘, die meisten würden sich dann bei mir melden“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 212, 100). Manche beschreiben, dass bereits im Vorfeld oder kurz nach der Migration die Reinigungsarbeit vom sozialen Umfeld im Herkunftsland oder in Deutschland als eine erste Beschäftigungsmöglichkeit kommuniziert worden sei:

„Sie [die Freundin in Deutschland] hat sofort gesagt: ‚Komm, zum Beispiel putzen und später vielleicht, wenn du bisschen Deutsch lernst, kannst du etwas anderes suchen.‘ Aber sie hat zum Beispiel zuvor auch sofort gesagt: ‚Komm putzen!‘. [...]

Meine Mutter hat noch vor diesem Anruf [der Freundin], mehrere Jahre zuvor gesagt: ‚Geh nach Deutschland, [...] weil du kannst zum Beispiel in Deutschland drei Monate arbeiten gehen in der Gastronomie oder putzen‘“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 31, 87).

Reinigung als Ort des Einstiegs



Quelle: eigene Darstellung

Ein letztes Element bildet die Beschreibung des Arbeitsfelds Reinigung als *migrantisches Arbeitsfeld*. Deutschen werden Beschäftigungsmöglichkeiten unter besseren Bedingungen nachgesagt. Man habe z.B. in der Arbeitswelt Deutsche nur als Meister:innen oder Leiter:innen angetroffen oder beobachtet, dass sie unter wesentlich besseren Bedingungen arbeiten. Dass den Deutschen sowohl in als auch außerhalb der Reinigungsarbeit Beschäftigungsmöglichkeiten unter besseren Bedingungen zugeschrieben werden, geht bisweilen mit einer ausgeprägten Diskriminierungswahrnehmung einher:

„Wir unsere Firma Reinigung, und gibt nicht bestimmte Auftrag. Ich geh rein, unsere Chefin [...] sagt: ‚Geh da, da, da.‘ Aber mein Kollege Bastian immer gleicher Platz. Was macht? Macht Klimaanlage sauber, is nix Bruder, is, is beste Beruf. [...] Habe ich einmal mit ihm gearbeitet, [...] hab ich gesagt: ‚Bastian, lass, lass mich hier.‘ ‚Ja, (unv.) ich versuch‘, er nicht Chef, aber geht klar mit Chef. Seine Worte geht. Nimmt nur, nur Deutsch also“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 144, 146).

Neben dem informalen Zugang zum Arbeitsfeld über soziale Kontakte und den fehlenden Einstiegsanforderungen für die Aufnahme einer Beschäftigung bilden die migrantischen Betriebe als Ankommensfeld, der Personalbedarf in der Reinigung und die Beschreibung des Arbeitsfelds als migrantisches Arbeitsfeld demnach die ersten und zentralen Elemente der sozialen Repräsentation von Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs.

Elemente der Beschäftigung in der Reinigung

Bezüglich der sozialen Repräsentation der Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs beschreiben die befragten Migrant:innen die konkrete Tätigkeit der Reinigung als gekennzeichnet durch *einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Qualifikations- und Kompetenzenanforderungen*. Zwar benennen einige das selbstständige Arbeiten bei der Durchführung der Reinigungsarbeit als bedeutenden Gesichtspunkt. Was mit Hinweis auf selbstständiges Arbeiten wie eine Autonomie bei der Durchführung der Reinigungsaufgaben anmutet, ist aber erstens als eine fiktive bzw. auch begrenzte Autonomie aufzufassen, weil die Durchführung der Reinigungsarbeit nach einem festen Reinigungsplan und zumeist mit entsprechender Zeiteinteilung für die einzelnen Reinigungstätigkeiten durchgeführt wird.

Zweitens scheint selbstständiges Arbeiten auch deshalb ein wichtiges Element zu bilden, weil die befragten Migrant:innen damit nicht unbedingt Kompetenzen und eine Autonomie bei der Durchführung der Reinigungsarbeit verknüpfen, sondern selbstständiges Arbeiten in der oben angesprochenen Weise auch einem Entkommen der Kontrolle gleichgesetzt wird. Selbstständiges Arbeiten gilt als Möglichkeit, Reinigungsaufgaben ohne die konkrete Anwesenheit einer übergeordneten Instanz durchzuführen, d.h. ohne „dass dich [...] die ganze Zeit jemand beobachtet und kontrolliert, während du arbeitest“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 64).

Ein Großteil der befragten Migrant:innen weist explizit auf fehlende Qualifikations- und Kompetenzenanforderungen und den fehlenden Kompetenzerwerb hin und beschreibt die Reinigungsarbeit als einfache, unqualifizierte Arbeit, die im Lauf einer relativ kurzen Einarbeitungszeit erlernt wer-

den könne. In diesen Vorstellungen tritt damit die Reinigungsarbeit als eine Arbeit auf, für die keine besonderen Kompetenzen notwendig seien: „Jeder, der bei guter Gesundheit ist, kann diese Arbeit machen. [...] (Lacht) Das ist nichts Schwieriges. [...] Es geht ja nicht darum, ein Atom zu zerlegen“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 121, 41, 59).

Falls überhaupt von einem Kompetenzerwerb berichtet wird, dann bezieht sich dieser zumeist auf leicht zu erlernende, weniger komplexe Inhalte wie z.B. die Techniken und Mittel der Wahl, mit denen bestimmte Gegenstände, Objekte und Oberflächen gereinigt werden müssen, oder auch die Einhaltung des Farbsystems bei der Benutzung der Reinigungstücher. Nur in Ausnahmefällen werden eine Teilnahme an Schulungen und der Erwerb von Zertifikaten erwähnt. Wenn überhaupt der Wunsch an der Teilnahme an solchen Schulungen und der Erwerb von Zertifikaten erwähnt werden, dann stehen nicht unbedingt die damit verbundenen Kompetenzen, sondern vor allem die Ausübung einer leichteren und höher entlohnten Tätigkeit im Vordergrund:

„Da gibt es zum Beispiel welche, die diese Reinigungsmaschinen für die Reinigung der Böden bedienen, die haben einen höheren Stundenlohn. Wenn wir acht, zehn Euro achtzig verdienen, dann verdienen sie elf Euro. [...] Weil sie die Maschine bedienen. [...] Wenn sie es mir zeigen, dann lerne ich das, warum soll ich das nicht lernen“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 93, 95, 97).

Bei den Beschreibungen fehlender Qualifikations- und Kompetenzanforderungen machen vor allem die weiblichen Beschäftigten die *private Haushaltsreinigung zu einer Kompetenzgrundlage* für die Reinigungstätigkeit. So deutet sich in den Beschreibungen dieser Befragten eine Vergleichbarkeit der Haushaltsreinigung mit der Ausübung professioneller Reinigungstätigkeit an. Auf dieser Grundlage wird die Reinigungsarbeit als eine einfache Arbeit vorgestellt, die sich nur hinsichtlich der Quantität / des Umfangs oder auch der Genauigkeit von der privaten Haushaltsreinigung unterscheidet.

Diese subjektiv hergestellte Vergleichbarkeit in den Vorstellungen speist sich spezifisch auch aus der sich selbst zugeschriebenen gesellschaftlichen Rolle als (Haus)Frau:

„Ich bin letztendlich eine Frau, ich weiß, wie man eine Wohnung sauber hält, und das ist genau dasselbe“ (Gülây, w., Bulgarien, Pos. 54).

„Letztendlich ist es Reinigung, (lachend) das, was wir zu Hause immer machen [...]. Wie du zu Hause putzt, so musst du auch da putzen [...]. Man ist Hausfrau und da man einen damit nicht zu einer Direktorin macht, haben wir im Reinigungsbereich gearbeitet (lacht)“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 37, 59, 25).

Dass in den subjektiven Vorstellungen für die Ausübung einer Reinigungsarbeit keine beruflichen Kenntnisse und besonderen Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich sind, gründet explizit auf der Wahrnehmung, dass Reinigung zu Hause und als Profession sich nicht grundsätzlich unterscheiden, es sich um eine Beschäftigung handle, deren Beherrschung vor allem Frauen zugeschrieben werden und eben „wie zu Hause“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 85) geputzt werden könne. Aus dieser Perspektive wird die Reinigungsarbeit stark mit der Reproduktionsarbeit innerhalb der Familie verknüpft und eine Symbiose der gesellschaftlich zugeschriebenen Rolle als (Haus)Frau und als Reinigungskraft vorgestellt.

Schließlich ist auch die *fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung* für die Durchführung der Arbeit in der Reinigung ein zentrales Element der sozialen Repräsentation von Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs. Erstens ist die Ausbildungsmöglichkeit in der Reinigung einigen Befragten überhaupt nicht bekannt: „Einen Beruf im Reinigungsbereich? Gibt es so etwas überhaupt? [...] Gibt es das überhaupt im Reinigungsbereich? Das weiß ich gar nicht. Da weiß ich nichts davon“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 91, 93). In den Vorstellungen existiert damit die Reinigung nicht als ein Arbeitsfeld, das mit Qualifikationen und Kompetenzen in Verbindung gebracht wird, die durch eine Ausbildung erlangt werden können.

Zweitens ist für den Großteil der Befragten die Ausbildung im Bereich Reinigung aber auch überhaupt kein relevantes Thema für die eigene Erwerbsbiografie, sodass die Möglichkeit einer Ausbildung in der Reinigung in den Vorstellungen ausgeklammert wird. Drittens schließlich hegen viele Befragte die Vorstellung, dass die Ausbildung für die Ausübung von Reinigungstätigkeiten nicht relevant und auch nicht notwendig sei und damit auch keine hinreichende Grundlage für die richtige Ausübung der Reinigungstätigkeit bilden könne. Vielmehr werden aus dieser subjektiven Perspektive das mimetische Lernen und die eigenen konkreten Erfahrungen in der Reinigung in den Vordergrund gerückt.

Ein weiteres beschriebenes Element sind die in der aktuellen Beschäftigung *fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten*. Ein Großteil der Befragten sieht keine Aufstiegsmöglichkeiten: „No chance“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 399). Aus dieser subjektiven Perspektive wird demnach keine Möglichkeit für einen Aufstieg gesehen: „Wie sollte ich da aufsteigen? Das einzige Aufsteigen, was da möglich ist, ist, sich auf einen Hocker zu stellen und näher an die Decke zu kommen (lacht)“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 77).

Aufstiegsmöglichkeiten werden nur bei größeren Reinigungsbetrieben als möglich oder als nur mithilfe einer Ausbildung realisierbar betrachtet. Ei-

nige machen die Möglichkeit eines Aufstiegs auch an persönlichem Einsatz bei der Arbeit, am Vertrauensverhältnis zu den Arbeitgeber:innen oder an „Empfehlungen“ fest, ohne dass dabei formale Kriterien eine wesentliche Rolle spielen würden: „Also, man kann nur auf Empfehlung aufsteigen. Sonst gibt es keine Prüfung, an der man teilnimmt, um aufzusteigen. Wenn der Chef mir sagt: ‚Du bist bei dem und dem gut, du könntest aufsteigen‘, dann wäre ein Aufstieg möglich“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 99).

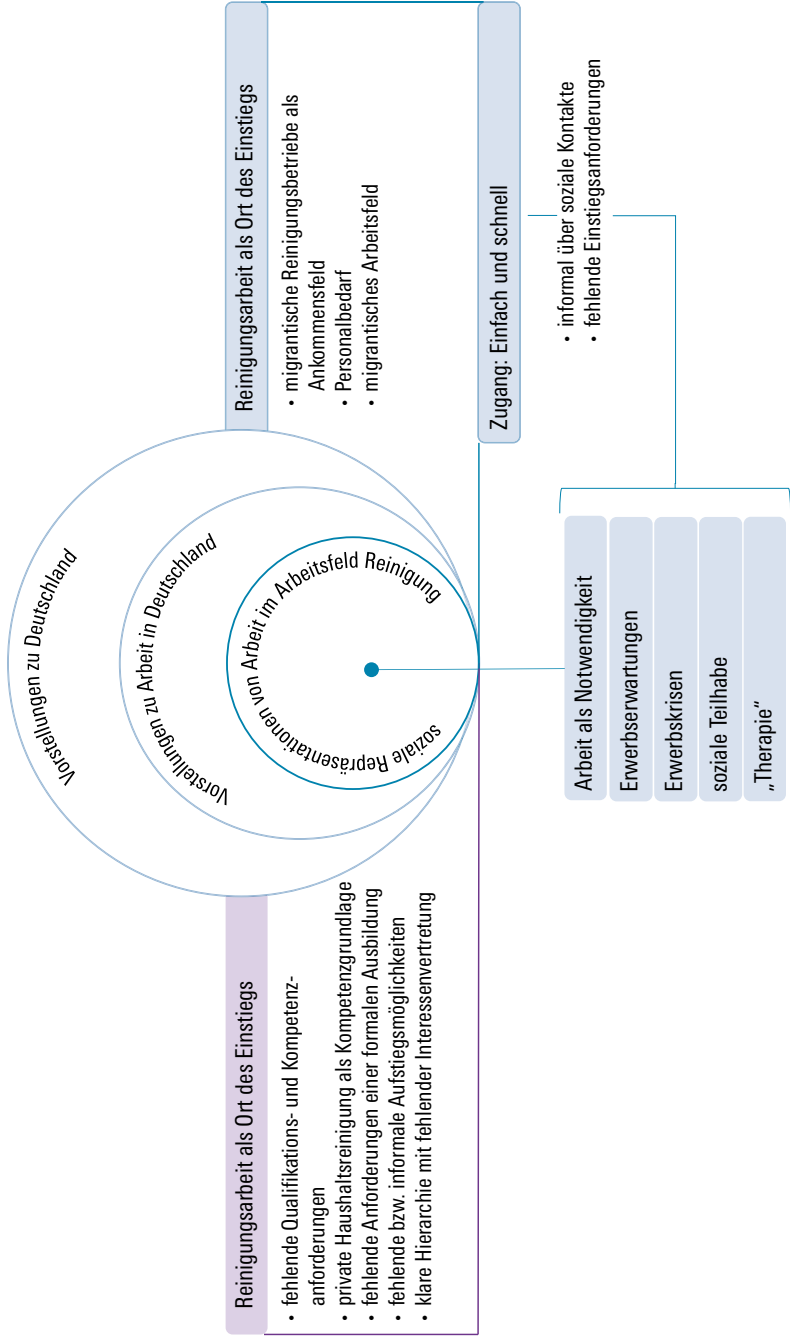
In der sozialen Repräsentation von Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs bilden auch *klare Hierarchien* und die *fehlende Interessenvertretung der Beschäftigten* wichtige Elemente. Von fast allen Befragten werden die Arbeitgeber:innen – in Einzelfällen auch die Vorarbeiter:innen bzw. die Objektleiter:innen – als die einzigen Ansprechpersonen erwähnt und eine objektive Abwesenheit einer Interessenvertretung thematisiert: „Ich weiß nicht mal, wo ich sie [Gewerkschaft und Betriebsrat] finden würde (lacht)“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 139); „(Lachend) Es ist nicht so, dass ich nicht daran [Gewerkschaftsmitgliedschaft] denke. Es gibt doch niemanden, der mir sagt, dass ich Mitglied werden soll, niemand nimmt mich dorthin mit (lacht)“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 135).

Einem Großteil der befragten Migrant:innen sind in dieser Hinsicht institutionalisierte Interessenvertretungen zudem weder aus ihrem Herkunftsland noch in Deutschland bekannt, sodass auch von einer subjektiven Abwesenheit der Interessenvertretung in den Vorstellungen gesprochen werden kann.

Falls eine Interessenvertretung den befragten Migrant:innen bekannt ist, wird eine subjektive Distanzierung beschrieben. Vor allem Gewerkschaften wird vorgeworfen, nicht die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, sich nicht genügend für Lohnerhöhungen und für Migrant:innen einzusetzen und Migrant:innen aufgrund ihrer fehlenden Sprachkenntnisse nicht ernst zu nehmen: „Und da wir nicht so viel Deutschkenntnisse haben, wird das nicht so ernst genommen. Man muss denen hinterherlaufen, alles erklären, mit denen dahin gehen und so weiter“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 137). Teil dieser subjektiven Distanzierung ist die subjektive Verortung der Institutionen der Interessenvertretung näher an der Geschäftsführung bzw. näher an den Arbeitgeber:innen.

Aber auch Ängste spielen bei dieser Distanzierung eine wichtige Rolle, weil der Kontakt zu Institutionen der Interessenvertretung als eine mögliche Quelle für Konflikte betrachtet wird, die es zu vermeiden gilt: „Und jetzt auch mit diesem Betriebsrat, vielleicht wenn ich Probleme habe, ich habe auch Angst, hier z.B. gehen, ich sage z.B. etwas und dann später kriege ich

Reinigung als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds



Quelle: eigene Darstellung

vielleicht Probleme mit den Kollegen oder mit dem Chef“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 166). Hier scheint die Selbstwahrnehmung, „nicht so viele deutsche Rechte“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 166) zu kennen, aber auch bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse ein Hindernis für eine Annäherung an Institutionen der Interessenvertretung darzustellen.

Von manchen werden Institutionen der Interessenvertretung aber auch überhaupt nicht dem Arbeitsfeld der Reinigung zugeschrieben, weil die Reinigungsarbeit nicht als „richtiger“ Job, sondern als Übergangsbeschäftigung betrachtet wird. Solche Institutionen werden mit einer Beschäftigung in einem deutschen Betrieb und/oder mit „so einem richtigen Job“ in Verbindung gebracht:

„Ich bin hier [in der Reinigung] zwar nicht Mitglied [der Gewerkschaft], aber wenn ich irgendwo so einen richtigen Job hätte, dann würde ich natürlich auch beitreten. Weil ich ja jetzt nur so vorübergehende Sachen mache, habe ich es bisher nicht als notwendig erachtet“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 141).

Nur vereinzelt berichten die befragten Migrant:innen von existierenden Institutionen der Interessenvertretung, dann stets in größeren Betrieben. In diesen Fällen wird die Interessenvertretung zumeist subjektiv wertgeschätzt, mit Vorteilen für die Beschäftigten in Verbindung gebracht und als eine institutionelle Gegenmacht zu den Arbeitgeber:innen beschrieben.

Insgesamt wird damit in der sozialen Repräsentation der Reinigungsarbeit als Ort des Einstiegs die Beschäftigung beschrieben als gekennzeichnet durch einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Qualifikations- und Kompetenzanforderungen, was zumeist kontrastierend mit der privaten Haushaltsreinigung begründet wird. Auch werden dem Arbeitsfeld fehlende Anforderungen einer formalen Ausbildung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sowie klare Hierarchien und eine größtenteils fehlende Interessenvertretung der Beschäftigten attestiert.

5.4.2 Reinigung als nicht beruflicher Ort des Umstiegs und Ausstiegs

In der sozialen Repräsentation von Reinigungsarbeit als *nicht beruflicher Ort des Umstiegs und Ausstiegs* vollziehen die befragten Migrant:innen entweder vor dem Hintergrund ihrer außerhalb der Reinigung verlaufenden Erwerbsbiografie eine berufliche *Positionierung außerhalb der Reinigung* und weisen damit die Aspiration eines Umstiegs aus der Reinigung auf oder verfolgen die *Aspiration eines Ausstiegs* aus dem Erwerbsleben. Die Reinigungsarbeit stellt

in diesen sozialen Repräsentationen einen Ort dar, der verlassen werden soll. Sie bildet hier keine Wunscharbeit, sondern eine Arbeit, die man „leider“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 59; Issam, m., Tunesien, Pos. 13) aufgenommen habe.

Entweder ist damit in dieser sozialen Repräsentation die Aspiration intensiv auf einen *Umstieg* aus der Reinigungsarbeit ausgerichtet, sodass die Reinigungsarbeit nur „vorübergehend“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 35) ausgeübt werden soll. Subjektiv besteht der Wunsch nach einer Verschiebung der beruflichen Position weg von der Reinigungsarbeit, die als eine in der Erwerbsbiografie vorübergehende Phase der Beschäftigung gedeutet wird, weil anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. im eigenen Beruf, eine Ausbildung oder ein Studium sich nicht realisieren ließen.

Oder die Aspiration ist auf einen *Ausstieg* aus dem Erwerbsleben ausgerichtet, sodass die gegenwärtig ausgeübte Reinigungstätigkeit als die letzte Station in der Erwerbsbiografie vorgestellt wird. Aus diesen Aspirationen des Umstiegs und Ausstiegs ergeben sich schließlich spezifische Elemente der Reinigungsarbeit, die den konkreten Inhalt der sozialen Repräsentation der Reinigungsarbeit als Ort des Umstiegs und Ausstiegs ausmachen.

Reinigung als nicht berufliches Feld

Zentrales Element dieser sozialen Repräsentation ist die Vorstellung, dass das Arbeitsfeld Reinigung *kein berufliches Feld* und damit die *Reinigungsarbeit nicht als Beruf* gedeutet wird. Entsprechend findet im Rahmen der Beschäftigung in der Reinigung auch *keine berufliche Identifikation* statt.

Die Befragten legen durchaus Wert auf Qualifizierung und Kompetenzen und bringen eine (zertifizierte) Ausbildung mit einer „gute[n] Zukunft“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 244), mit „Chance“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 239) in Verbindung. Auch stehen in den subjektiven Beschreibungen Ausbildung und Beruf für qualifizierte Arbeit mit anspruchsvollen Arbeitsaufgaben, für Aufstiegsmöglichkeiten, für Stabilität, Sicherheit und Kontinuität in der Beschäftigung und für bessere Verdienstmöglichkeiten. Für einige, vor allem Frauen, spielen Ausbildung, Studium und Beruf eine wesentliche Rolle, insbesondere die (finanzielle) Unabhängigkeit von Männern betreffend: „Aber eine Frau muss einen Beruf haben. So ist das wirklich“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 180).

Der Wert aber, der einer Ausbildung zugeschrieben wird, bezieht sich nicht auf das Arbeitsfeld Reinigung. Vielmehr werden die subjektiv beschriebenen Effekte einer Ausbildung explizit außerhalb dieses Arbeitsfelds verortet und in diesem Kontext einer Ausbildung sogar der Effekt unterstellt, dass

dadurch in der Vergangenheit eine Beschäftigung in der Reinigung hätte vermieden werden können:

„Eigentlich bereue ich es auf der einen Seite auch, dass ich keine Ausbildung gemacht habe. Hätte ich doch nur einen Beruf erlernt. Das wäre besser gewesen. Dann hätte ich wenigstens einen anderen Bereich, in dem ich gearbeitet hätte. Ich hätte dann nicht im Bereich Reinigung arbeiten müssen“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 79).

Mit Verweis auf die jetzige Beschäftigung in der Reinigung wird die Ausbildung nicht nur retrospektiv, sondern auch prospektiv als mögliche Vermeidungsoption der gegenwärtigen Beschäftigung beschrieben:

„Aber, wenn ich eine Ausbildung [in der Pflege] mache, wird der Stundenlohn anders sein. Zweitens werde ich nicht müde von der Arbeit. Ich werde mein Auto haben, gehe Blutdruck messen, ich gebe Medikamente, unterschreibe Papier, das war es. Also, ich mache dann keine Reinigungsarbeiten“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 63).

Ferner zeichnet sich bei vielen ein sehr ausgeprägter Hinweis auf den eigenen beruflichen Status im erlernten Beruf ab. So wird z. B. Wert darauf gelegt, ein „studierter Mensch“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 3) zu sein und einen erlernten Beruf zu haben. Vor allem bei denjenigen Befragten mit einer (formalen oder informalen) beruflichen Bildung gehen die Vorstellungen des beruflichen Status mit einer *hohen beruflichen Identifikation mit dem erlernten Beruf* und daher mit Berufsstolz einher:

„Ich bin von Beruf Ökonomin, Richtung Management. Ich habe ein Bachelor“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 19).

„Also ich bin eigentlich Schneiderin. [...] Ich hatte nur einen einzigen Traum: Ich bin Schneiderin und das ist die Arbeit, die ich liebe. [...] Da, wo wir wohnen, gibt es nämlich keine Busse oder Ähnliches, zwei Stunden am Tag bin ich gelaufen, jeden Tag, auch bei Regen und Schnee, nur um zu lernen“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 52, 83, 89).

„Ich habe das [Kfz-Schlosser] als Lehrling gelernt und kenne mich damit sehr gut aus. [...] Das war mein Beruf, den ich gerne ausgeübt habe. Ich habe mit dieser Arbeit angefangen, als ich 15, 16 Jahre alt war, und machte sie, bis ich zum Militärdienst gehen musste. Danach habe ich wieder im gleichen Bereich gearbeitet, bis ich nach Deutschland kam. Es war ein Beruf, den ich gerne ausgeübt habe“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 83, 85).

Im Gegensatz zur hohen beruflichen Identifikation mit dem erlernten Beruf wird die Reinigungsarbeit explizit nicht als Wunscharbeit beschrieben, sondern als „der schlimmste Beruf“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 141) bezeichnet, den

man „leider“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 59; Issam, m., Tunesien, Pos. 13) aufgenommen habe, eine Beschäftigung, mit der man „nicht zufrieden“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 19) sei und die man auch „[n]icht gerne“ (Milena, w., Serbien, Pos. 169) ausübe.

Ein weiterer Ausdruck fehlender beruflicher Identifikation ist der *abwertende Standpunkt gegenüber Reinigungsarbeit*. Vor allem im Vergleich zu anderen Berufen wie z. B. „Arzt“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 103, 139) und „Direktorin“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 25, 87) oder mit Hinweis auf bestimmte Farben wie z. B. „Weiß“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 103, 139) wird der geringe Status der Reinigungsarbeit betont. Bestimmte Berufe werden als positiv besetzte Symbole qualifizierter Arbeit und des beruflichen Status herangezogen, anhand derer die Reinigungsarbeit bzw. deren Status negativ beschrieben wird:

„Sie [die Vorarbeiterin] hat mir gesagt, das, hat sie gegeben extra Patschen, diese weißen, bisschen höher, wie Arzt. Rutscht nie. Ja, und, weiß Klamotten wie Arzt, aber es war Feierabend, siehst du wie (lacht) wie Schlachthof, also diese Dings [meint den Kittel]. [...] Weil diese Kläranlage, ich glaub, nicht jeden Tag. Ich glaube einmal im Jahr oder so. Richtig Reinigung. Und hat mir sie gegeben (unv.) drei Anzug, muss tauschen. [...] Ja, (lächelt) er weiß dieser Anzug und ich schwarz. Du siehst du wirklich wie Vampir unten. Ja, ist Katastroph“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 103, 139).

Während Begriffe wie z. B. „Arzt“, „Direktorin“ oder „Weiß“ symbolisch für einen höheren und besseren beruflichen Status stehen, fallen in der Erzählung über Reinigungsarbeit Begriffe wie z. B. „Vampir“ und „Katastroph“, die für einen geringeren Status stehen.

Auch bildet die *Arbeit mit Schmutz* ein wichtiges Element bei der Beschäftigung in der Reinigung. Die Arbeit mit „Dreck“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 41), Fäkalien und Exkrementen, die von Menschen und – falls die Reinigung draußen stattfindet – auch von Tieren verursacht worden sind, wird immer wieder von den befragten Migrant:innen erwähnt.

Damit geht auch die Vorstellung einher, dass Reinigungsarbeit eine *gesellschaftlich geringgeschätzte Arbeit* ist. Wenn z. B. gesagt wird: „Ich habe nicht etwas gegen Putzen, weißt du“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 63), oder: „Putzen ist keine Schande, man verdient Geld mit harter Arbeit“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 238), dann findet nicht nur eine Rechtfertigung der eigenen Beschäftigung in der Reinigung statt, sondern wird zugleich auf die negativen Konnotationen von Reinigungsarbeit und deren Geringschätzung hingewiesen. Einer der Befragten bezeichnet in diesem Kontext die Schmutzzulage in der Reinigungsarbeit auch als „Schmutzgeld“ und „Schamgeld“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 125–127).

Einen weiteren Ausdruck findet die Vorstellung der geringen gesellschaftlichen Wertschätzung, wenn manche ausdrücklich betonen, dass sie die Reinigungsarbeit in ihren Herkunftsländern nicht ausüben würden: „In Africa, I wouldn't do this work. But here, you have to do it“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 465). Auch wird die Reinigungsarbeit nicht als Wunschoption für die eigenen Kinder beschrieben. Sie sollen stattdessen „Schule“ oder eine „Ausbildung machen“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 139) oder die „Uni“ besuchen (Marija, w., Kroatien, Pos. 170), „studieren und einen guten Beruf auswählen“ und eine „[n]ormale Arbeit“ (Gülay, w., Bulgarien, Pos. 139), eine „gute Arbeit“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 178) ausüben:

„Er [der Sohn] soll erst mal seine Ausbildung machen. [...]. Ich wünsche mir aber, dass er erst mal dieses Dokument [meint das Ausbildungszertifikat] in den Händen hat. Das gilt für beide [Kinder]. [...] Manchmal nehme ich meine Tochter mit zur Arbeit. ‚Wenn du keine Schule machst‘, sage ich ihr dann, ‚dann musst du so schuften. Wenn du Schule machst, dann machst du eine gute Arbeit und verdienst mehr Geld, ist das nicht besser?‘“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 170, 178).

Ein weiteres Element dieser sozialen Repräsentation ist die *fehlende Identifikation mit dem Reinigungsbetrieb*, die sich in den Beschreibungen der *schwierigen Arbeitsbedingungen* ausdrückt. Dazu gehören atypische Beschäftigungsverhältnisse oder die aufgrund rechtlicher Unkenntnisse der Migrant:innen mit Nachteilen behaftete Soloselbstständigkeit. Viele berichten von niedriger Entlohnung, weshalb einige mehreren Reinigungsarbeiten nachgehen, um mehr Geld verdienen zu können. Manche berichten, für einen zusätzlichen Verdienst informelle Beschäftigungen aufzunehmen: „Von fast zweiten Tag in Deutschland hatte ich immer zwei Jobs. Immer Vollzeit und Minijob oder Teilzeit und Minijob. Okay, Minijob war immer schwarz. Aber ich habe gearbeitet und Geld verdient“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 103).

Viele Befragte erzählen von wechselnden Einsatzorten, was als „deprimierend“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 93) empfunden wird. Auch wird von Arbeitsverdichtung und der Notwendigkeit, schnell und unter Druck zu arbeiten, berichtet. Die Diskrepanz zwischen „so wenig Zeit“ und „zu viele Räume“ führe zu einem erhöhten Arbeitsaufwand, der einen „kaputt“ mache und mit Mehrarbeit einhergehe, um „Ärger“ mit den Arbeitgeber:innen zu vermeiden (Nieva, w., Philippinen, Pos. 87): „Nur so konnte ich sie zufriedenstellen“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 37). Manche Beschreibungen weisen deshalb auf die Tendenz eines strategischen Arbeitens, indem z.B. zusätzliche Reinigungsaufgaben oder solche, deren Nicht-Erledigung nicht offensichtlich auffallen würde, vermieden werden:

„(Lachend) Gestern zum Beispiel habe ich [...] entschieden, den Müll zu entsorgen und dann nach Hause zu gehen [...]. Also, was ich mit nur den Müll entsorgen meine, ist, wie merkt man, ob die Arbeit gemacht wurde? Wenn der Müll von gestern noch da ist, dann fällt das auf. (Lachend) Überall wo etwas auffallen könnte, habe ich gereinigt und bin raus“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 145, 148, 117).

Weiteres Resultat der erwähnten Diskrepanz infolge des Wunschs, Konflikte mit den Arbeitgeber:innen/Objektleiter:innen zu vermeiden, ist eine Verlagerung von Konflikten auf die Beziehungen zwischen den Beschäftigten. Beispielsweise zeichnen sich Schuldzuweisungen ab, dass andere Beschäftigte ihre Arbeit nicht gut und gründlich machen, was auch Auswirkungen auf kollegiale Beziehungen hat, insbesondere wenn es sich um eine Verlagerung der Kontrollfunktionen auf bestimmte Beschäftigte handelt, die als „bevorzugt“ wahrgenommen und als „Schleimer“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 145) oder als „sehr schlimme Arbeitskollegen, Miesmacher“ (Aynur, w., Türkei, Pos. 77) bezeichnet werden. Einige Befragte weisen auf fehlende „kollektive Solidarität“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 111) hin.

Abschließend ist zu erwähnen, dass viele der Befragten die Reinigungsarbeit auch als eine körperlich belastende und gesundheitsgefährdende Arbeit beschreiben. In diesem Zusammenhang wird von Rückenschmerzen, Gelenkschmerzen und Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit berichtet. Auch beschreiben einige andere „gefährliche Aspekte der Arbeit“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 75) wie z. B. fehlende Impfungen bei temporären Reinigungsarbeiten mit Ansteckungsgefahr oder auch Arbeitsunfälle.

Manche beschreiben Traumata aufgrund von (potenziellen) Arbeitsunfällen, die „mir nie aus dem Gedächtnis“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 111) gehen oder zur Arbeitslosigkeit führen und mit anhaltenden Ängsten verknüpft sind: „Weil, leider, echt ich habe Angst. Weil jetzt, wenn ich sehe, der Boden ist nass, denk ich sofort, ach du Scheiße, ich bin wieder auf dem Boden“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 13).

Subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen

Neben der fehlenden Identifikation mit der Reinigungsarbeit und mit dem Reinigungsbetrieb ist die *subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen* ein Element der sozialen Repräsentation. Zwar beschreiben einige wenige der Befragten ihre Arbeitgeber:innen als „nett“ (Sadiq, m., Irak, Pos. 133) und die Beziehungen zu ihnen als „sehr gut“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 131; Sadiq, m., Irak, Pos. 115) und weisen auf die „gute Kommunikation und Beziehung“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 133) hin.

Betont werden aber auch die unterschiedlichen Positionierungen im Betrieb, nämlich der *Statusunterschied zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen*. Vor diesem Hintergrund sind die Beschreibungen der Beziehungen bei vielen Befragten durch eine subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen gekennzeichnet, die grundsätzlich darauf zurückzuführen ist, dass die Positionierungen im Betrieb – also der Status als Beschäftigte und der Status als Arbeitgeber:innen – als gegeben betrachtet werden: „Egal wo du bist, also, Chef sagt, muss machen, ne. Also, [...] nicht Wunschkonzert da, he. Das ist dein Job“ (Issam, m., Tunesien, Pos. 252).

Ein Ausdruck der subjektiven Distanzierung von den Arbeitgeber:innen sind auch die Hinweise auf die bestehenden *sozialen Praktiken in migrantischen Betrieben*. So bescheinigen einige Befragte vor allem migrantischen Reinigungsbetrieben ein informales Setting, bei dem Arbeitszeiten, Arbeitsumfang und/oder Einsatzorte einer gewissen Flexibilität unterliegen. Diese Flexibilität wird als ein Nachteil beschrieben, weil dadurch keine klare „Grenze“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 29) bei der Arbeit definiert wird und daraus informale Erwartungshaltungen aufseiten der Arbeitgeber:innen resultieren.

Auch wird in diesem Zusammenhang erwähnt, dass bei migrantischen Betrieben z. B. der Lohn nicht „nach deutschen Regeln“, sondern nach einer „Türkenlogik“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 101) bezahlt, also unbezahlte Mehrarbeit und Arbeit in der Freizeit erwartet werden:

„Wenn du schon für sie arbeitest, wenn sie dich doch schon bezahlen, dann musst du auch alles machen, was sie von dir wollen. Aber es ist auch nicht so, dass sie dich dazu zwingen würden oder so, eher so eine Art von ‚Wärdst du so lieb und würdest auch das und das machen?‘ (lacht). [...] In einem deutschen Betrieb würde so etwas [unbezahlte Mehrarbeit] nicht stattfinden. Wenn du zehn Minuten arbeitest, werden dir sogar diese zehn Minuten voll ausgezahlt“ (Asiyew., Türkei, Pos. 21, 29).

Ein weiterer Ausdruck der subjektiven Distanzierung von den Arbeitgeber:innen ist, dass die Beziehungen zu den Arbeitgeber:innen von manchen auch als *Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse* charakterisiert werden, so z. B. wenn hinsichtlich der bereits beschriebenen Arbeitsverdichtung und des Drucks, schneller zu arbeiten, manche keine Möglichkeit sehen, etwas dagegen zu tun, weil sie sonst Konflikte mit den Arbeitgeber:innen befürchten und damit auch ihren Arbeitsplatz riskieren könnten: „Und wir haben keine andere Möglichkeit, wir müssen das, sonst kriegen wir dann Ärger“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 87).

Im Hinblick auf diese Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse beschreiben einige Vertrauensprobleme, z. B. wenn Arbeitgeber:innen gegenüber Beschäf-

tigten Misstrauen hegen, ob die Arbeit auch richtig durchgeführt worden ist, und entsprechende Kontrollmechanismen etablieren, wie z. B. Überwachungskameras oder die Delegation von Kontrollfunktionen auf bestimmte Beschäftigte, welche die Beschäftigten eigentlich vermeiden möchten.

Als Resultat dieser Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und der subjektiv als fehlend wahrgenommenen Spielräume werden eine *Unterordnung unter die Arbeitgeber:innen* und eine subjektiv wahrgenommene *Machtlosigkeit* beschrieben. Insgesamt bedeutet nämlich ein Arbeitsplatz ökonomische Sicherheit, aber auch soziale Teilhabe, Spracherwerb und Aussichten auf einen Aufenthalt in Deutschland. In diesem Rahmen werden die Arbeitgeber:innen als die zentrale Instanz betrachtet, die eine Beschäftigungsmöglichkeit gewährt, die wiederum dem gesicherten Aufenthalt in Deutschland dient.

Ein weiteres Resultat der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und der subjektiv als fehlend wahrgenommenen Spielräume ist in diesem Zusammenhang der von einigen Migrant:innen beschriebene *Angstzustand*. Auf die Frage z. B., ob über Probleme kommuniziert werden könne, antwortet eine Reinigungskraft: „Nein. Immer nur (macht den Zeigefinger auf die Lippen)“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 143). Auch unzureichende Sprachkenntnisse werden in diesem Zusammenhang als Konfliktvermeidungsgrund beschrieben:

„Also es gibt [...] viele Sachen, von denen man nichts wissen sollte, die man nicht sehen sollte. Man sollte rein, die Arbeit machen und wieder raus. [...] Also wenn man in so was 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., Türkei, Pos. 105).

Reinigung als Ort des Umstiegs und Ausstiegs

In der sozialen Repräsentation der Reinigungsarbeit als Ort des Umstiegs und Ausstiegs wird das Arbeitsfeld Reinigung als ein nicht berufliches Feld gedeutet. Die Beschreibungen sind gekennzeichnet durch eine fehlende berufliche Identifikation mit der Reinigungsarbeit und mit dem Reinigungsbetrieb sowie schwierige Arbeitsbedingungen. Begleitet sind diese Vorstellungen von einer subjektiven Distanzierung von den Arbeitgeber:innen. Die Handlungsmuster beschränken sich angesichts der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse und des beschriebenen Angstzustands auf die Hinnahme der Nachteile und eine Unterordnung unter die Arbeitgeber:innen. Den Hintergrund hierfür bildet die Deutung der Reinigungsarbeit als ein Ort des Umstiegs oder des Ausstiegs.

Bei der Deutung der Reinigungsarbeit als *Ort des Umstiegs* spielen die subjektive Vorstellung einer beruflichen Positionierung außerhalb der Reini-

gung und die Vorstellung, dass die Reinigungsarbeit einen möglichen Sprung in ein anderes Feld ermöglichen wird, entscheidende Rollen. Aufgrund des noch als relativ jung wahrgenommenen eigenen Alters werden andere berufliche Perspektiven vorgestellt: „[O]kay, ich bin jung, ich möchte etwas besser machen [...]. Ich denke auf jeden Fall, ich bin immer noch jung, und warum sollte ich bis zu meiner Rente putzen“ (Marija, w., Kroatien, Pos. 109, 63). Reinigungsarbeit wird als vorübergehende Phase der Beschäftigung in der Erwerbsbiografie betrachtet, der ein Umstieg folgen soll.

Die berufliche Aspiration ist dabei ausschließlich auf Arbeitsfelder außerhalb der Reinigung ausgerichtet: ein Studium, eine Ausbildung, eine qualifizierte Beschäftigung oder die Selbstständigkeit im eigenen erlernten Beruf. Auch gehen diese Umstiegsaspirationen, falls sie auf eine Beschäftigung ausgerichtet sind, zumeist einher mit Vorstellungen von Festanstellung, Vollzeitstelle, geregelten Arbeitszeiten und besserem Verdienst. Stark ausgeprägt sind die Identifikation mit dem erlernten Beruf und damit die Aspiration nach einer entsprechenden Beschäftigung:

„[A]ber mein Wunsch ist ein anderer. Nicht Reinigungskraft [...], ich möchte etwas mehr. Logisch! [...] ich habe das Ziel in meinem Kopf. [...] Ich glaube, dass meine Hände mehr gelten, und ich möchte arbeiten. [...] Ich arbeite jetzt als Reinigungskraft, aber ich bin nicht zufrieden. Ich möchte etwas anderes machen, zum Beispiel meinen Beruf. [...] Ich wusste immer, dass es [die Reinigungsarbeit] nur für den Anfang ist. [...] Ich möchte in Zukunft in meinem Beruf arbeiten, als Ökonomin“ (Jovana, w., Bosnien und Herzegowina, Pos. 161, 61, 121, 17, 19, 53, 21).

Bei der Aspiration des Umstiegs zeichnet sich auch ein ausgeprägter *Ankommenswille* ab. Vorrangig die positiven Beschreibungen Deutschlands und der Wunsch eines weiteren Aufenthalts in Deutschland dominieren die Vorstellungen. Dieser Ankommenswille drückt sich aus in der Absicht, sich angesichts der Herausforderungen „nicht niederzulegen [zu] lassen“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 19). Es handelt sich um die Vorstellung, „dass ich irgendwie in Deutschland bleiben muss, ich muss hier Sachen machen“ (Asiye, w., Türkei, Pos. 66).

Bei den notwendigen Ressourcen für einen Umstieg beschreiben die Befragten erstens *kulturelles / institutionalisiertes Kapital*. Fehlende Sprachkenntnisse werden als eine Hürde für den Umstieg betrachtet und als der Grund für Enttäuschungen in der Arbeitswelt beschrieben: „Und weil ich halt die Sprache nicht beherrsche, und das ist generell das größte Problem aller Bulgaren, werden wir hier halt immer enttäuscht“ (Gülay, w., Bulgarin, Pos. 93). Fehlende Sprachkenntnisse werden auch als Ursache einer Exklusion vom

Feld der (Aus)Bildung wahrgenommen. Aber auch Bildungs- und Berufszertifikate sowie berufliche Erfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten werden als bedeutende Ressourcen für den vorgestellten Umstieg beschrieben.

Über kulturelles/institutionalisiertes Kapital hinaus wird aber auch *soziales Kapital* als wichtige Ressource für den Umstieg erachtet, insbesondere mit Blick auf die Arbeitssuche, den Zugang zu qualifizierter Arbeit oder die Etablierung einer Selbstständigkeit. Schließlich gilt auch *ökonomisches Kapital* als bedeutsam, wenn es sich vor allem um einen Umstieg in die Selbstständigkeit in einem Feld außerhalb der Reinigung handelt.

Während bei der Deutung der Reinigungsarbeit als Ort des Umstiegs eine berufliche Positionierung außerhalb der Reinigung vollzogen wird und die beruflichen Aspirationen auf Felder außerhalb der Reinigung ausgerichtet sind, ist in der Deutung der Reinigungsarbeit als *Ort des Ausstiegs* die Aspiration darauf ausgerichtet, aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Ein Umstieg wird aufgrund des als schon zu hoch wahrgenommenen Alters, aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse oder der fehlenden (Aus)Bildung, Bildungs- und Berufszertifikate als nicht möglich beschrieben.

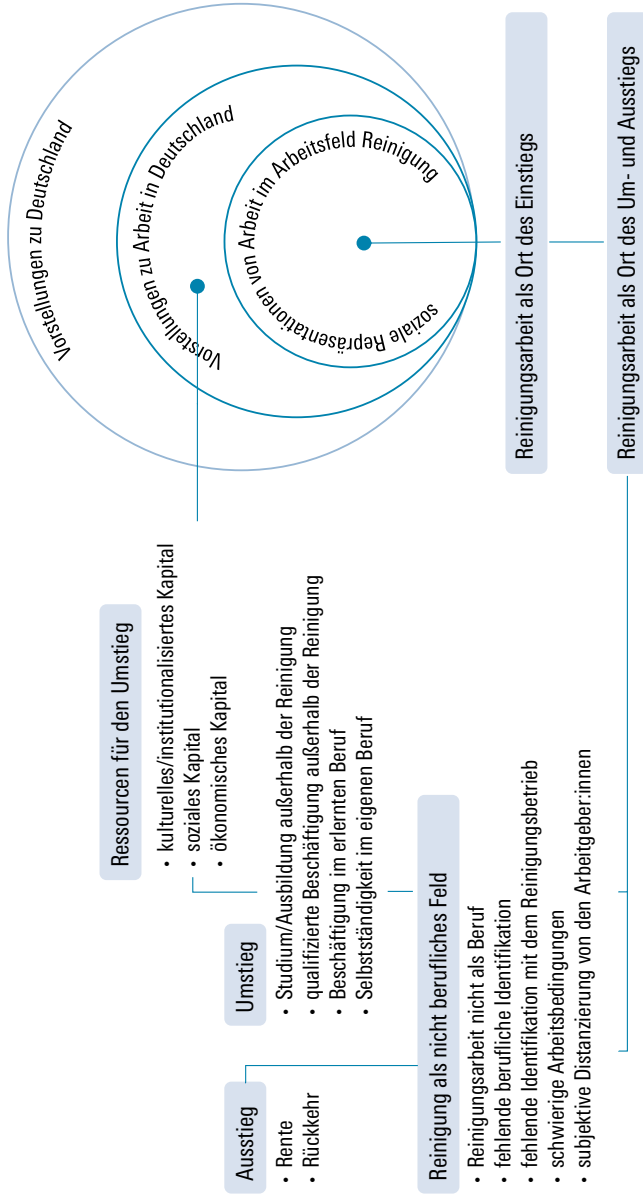
Besonders die Aspiration, aus dem Erwerbsleben auszusteigen und in die *Rente* einzutreten, dominiert die Vorstellungen. Reinigungsarbeit wird in diesem Sinn als die letzte Phase der Erwerbsbiografie vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gedeutet. Falls vor diesem Ausscheiden ein möglicher Umstieg überhaupt vorgestellt wird, werden vor allem die Arbeitsfelder Reinigung, Gastronomie oder Pflege adressiert.

Auch ist es in dieser Deutung nicht der Ankommenswille, der sich abzeichnet. Manche beschreiben explizit ein positives Bild von ihrem Herkunftsland, dem Leben und der Arbeit dort. Die Herkunftsländer werden als „schön“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 214; Milena, w. Serbien, Pos. 155, 213) beschrieben und betont, dass es sich um „dein eigenes Umfeld, deine eigene Sprache, deine eigene Heimat, dein eigenes Land“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 91) handle.

Auch die Arbeit im Herkunftsland wird als „einfacher“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 236; Gülay, w., Bulgarien, Pos. 135), „ruhiger“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 93, 107) und damit als „viel besser“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 109) beschrieben und mit „Freude“ und „Spaß“ (Erdal, m., Türkei, Pos. 91) in Verbindung gebracht.

Im Gegensatz zum Ankommenswillen bilden diese Vorstellungen die Grundlage von *Rückkehrwünschen* „nach Hause“ (Nieva, w., Philippinen, Pos. 25): „A time will come I will leave, you know“ (Boahinmaa, w., Afrika, Pos. 477). Die vorgestellte Rückkehr wird vor allem in eine Zeit nach dem

Reinigung als Ort des Umstiegs und Ausstiegs



Quelle: eigene Darstellung

Eintritt in die Rente verlegt und die Rückkehrwünsche beziehen sich nicht nur auf die positiven Beschreibungen des Herkunftslands, sondern auch auf die antizipierte Verschlechterung der finanziellen Situation aufgrund der zu erwartenden niedrigen Rentenbezüge in Deutschland: „Ich kann nicht hier [in Deutschland] leben mit mein wenig Rente [...], wie soll ich das leben hier, alles wird teuer“ (Nieva, w., Philippinnen, Pos. 25).

Allerdings sind diese Rückkehrwünsche begleitet von einem subjektiv wahrgenommenen Bleibezwang, weil z.B. das Rentenalter noch nicht erreicht wurde, der weitere Erhalt der Rente einen Aufenthalt in Deutschland notwendig macht oder die eigenen Kinder in Deutschland leben bzw. erst nach Deutschland migrieren sollen, um hier zu arbeiten.

6 ARBEITSFELD PFLEGE

Nachfolgend werden die Ergebnisse zum dritten untersuchten Feld – dem Arbeitsfeld Pflege – dargestellt. Wie auch bei den vorgehend untersuchten Branchen werden die Erkenntnisse entlang eines dreigliedrigen Vorgehens vorgestellt: Im ersten Schritt findet eine Annäherung aus struktureller Perspektive statt, indem die branchenspezifischen Rahmendaten zum Arbeitsfeld Pflege vorgestellt werden. Dies dient dazu, ein erstes Verständnis vom Feld zu entwickeln (Kapitel 6.1).

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive von Schlüsselpersonen auf das Arbeitsfeld Pflege beschrieben. Hier werden basierend auf den durchgeführten Interviews mit den Schlüsselpersonen die Ergebnisse der vorangestellten Branchenanalyse durch die migrantische Perspektive erweitert (Kapitel 6.2). Im dritten Schritt bildet die migrantisch-subjektive Perspektive der befragten Beschäftigten bzw. die Darstellung der Deutungen der befragten Migrant:innen in Bezug auf Pflegearbeit entlang der identifizierten branchenspezifischen sozialen Repräsentationen das Erkenntnisinteresse (Kapitel 6.3).

6.1 Branchenspezifische Rahmendaten: Arbeitsfeld Pflege im Grundriss

Im Vergleich zu den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie ist das Arbeitsfeld Pflege von einer besonderen Dynamik geprägt (siehe unter anderem Fenchel 2012). Dabei steht die Herausforderung im Zentrum, auch in naher Zukunft die pflegerische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Das vorliegende Kapitel dient der Orientierung im Feld und unterstützt die schrittweise Annäherung an Besonderheiten und gegenwärtige Entwicklungen im Arbeitsfeld der Pflege.⁹ Gesondert thematisiert werden gegenwärtige strukturelle Entwicklungen (Kapitel 6.1.1), Beschäftigung im Arbeitsfeld allgemein (Kapitel 6.1.2), das Themenfeld Qualifizierung (Kapitel 6.1.3) und die Beschäftigung migrierter beruflich Pflegender im Feld (Kapitel 6.1.4).

⁹ Teile dieses Kapitels wurden bereits im Rahmen der Dissertation der Autorin Dr. Natalie Hubenthal veröffentlicht (Hubenthal 2021), sodass entsprechende inhaltliche und sprachliche Überschneidungen bestehen.

6.1.1 Struktureller Rahmen des Arbeitsfelds Pflege

Vor allem die Umwandlung der Alterspyramide zu einem Alterspizil verbildlicht, dass das Pflegewesen in Deutschland von einer *besonderen Dynamik* betroffen ist und die demografische Entwicklung der Gesellschaft nicht nur durch Überalterung, sondern auch durch „Unterjüngung“ (Lehr 2013, S.1) gekennzeichnet ist (Giese 2011). Für die Pflege hat diese Dynamik eine besondere Brisanz:

Eine verlängerte Lebenserwartung, die Zunahme von Hochaltrigkeit sowie von chronischen und multimorbiden Krankheitszuständen in der Bevölkerung und die damit verbundene steigende Anzahl von Menschen mit dauerhafter Unterstützungs- bzw. Pflegebedürftigkeit bewirken, dass Pflege bzw. deren Sicherstellung zu einer gesellschaftlichen Herausforderung ersten Ranges geworden ist (siehe unter anderem Görres/Seibert/Stiefler 2016). Gleichzeitig sorgt der Rückgang familiärer Pflege für einen Mehrbedarf an professionellen Pflegeleistungen (unter anderem Habermann/Stagge 2015; Kuhlmeiy/Winter 2000; Stremlau/Bartels 2012).

Deutlich zeigt sich der *Fachkräfteengpass* in den Pflegeberufen, wobei der seit Langem prognostizierte Fachkräftenotstand vielerorts und in fast allen pflegerischen Bereichen bereits eingetreten ist – und das, obwohl im Gesundheitswesen allgemein und in der Pflegebranche im Speziellen gesamtwirtschaftlich betrachtet viel Personal beschäftigt ist. Entwicklungsprognosen, die den zukünftigen Bedarf an Pflegepersonal beschreiben, kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass sich die Nachfrage nach Personal infolge der demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen noch beträchtlich erhöhen wird (Slotala 2016; Stremlau/Bartels 2012).

Die Prognosen des Fachkräftemangels in der einschlägigen Literatur kommen gleichwohl zu unterschiedlichen Resultaten, was Schwere und Auswirkungen betrifft, da „verschiedene Ausschnitte des Pflegearbeitsmarktes betrachtet werden und unterschiedliche Datengrundlagen und Prognosemodelle (z.B. zur Morbiditätsentwicklung) zum Einsatz kommen“ (Hämel/Schaeffer 2013, S.419). Den Prognosen des Statistischen Bundesamts nach sollen bis 2025 bereits rund 152.000 Beschäftigte in der Pflege fehlen (Afentakis/Maier 2014). Zusätzlich wird bis 2050 mit einem Anstieg an Pflegebedürftigen von derzeit 2,5 auf 4,7 Millionen Menschen gerechnet (Bonin/Braeseke/Ganserer 2015).

Gegenwärtige Personalentwicklungen insbesondere bedingt durch die Corona-Pandemie sind in diesen Daten noch nicht berücksichtigt. Hier zeichnet sich jedoch ein zusätzliches Ausscheiden von Personal aus dem Pflegewesen ab.

Genannte und vergleichbare Statistiken verdeutlichen die *Dringlichkeit*, mit der in aktuellen Maßnahmen dem Pflegefachkräftemangel inzwischen auch politisch begegnet wird. Prominentes Beispiel für ein solches Projekt ist die Konzentrierte Aktion Pflege (KAP) (siehe Bundesministerium für Gesundheit 2019), mit deren Hilfe die Bundesregierung unter anderem versucht, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern, um möglichst viele Menschen für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf zu gewinnen. Zudem sollen Pflegenden an ihre Tätigkeit gebunden oder für den Beruf zurückgewonnen werden (Bundesministerium für Gesundheit 2019). Die KAP soll wie auch andere angelaufene Imagekampagnen darauf abzielen, die Attraktivität des Berufsfelds zu steigern.

Des Weiteren besteht eine Kontroverse über die Zugangsvoraussetzungen für die Pflegeausbildung. Während einige Vorstöße und Projekte der Logik einer „Delegation nach unten“ (Giese 2011, S. 131) folgen (Qualifizierung Langzeitarbeitsloser oder bislang nicht Ausgebildeter ohne oder mit niedrigem Schulabschluss für eine Beschäftigung in der Pflege), sehen andere Vorstöße das Anforderungsprofil der Pflegefachpersonen auf dem akademischen Bildungsniveau aufgehoben (Giese 2011). In [Kapitel 6.1.3](#) wird das Themenfeld Qualifizierung weiterführend betrachtet. Vorab jedoch lohnt ein Blick auf die Beschäftigungssituation im Arbeitsfeld ([Kapitel 6.1.2](#)).

6.1.2 Beschäftigung im Arbeitsfeld Pflege

Aufgrund der zuvor beschriebenen Entwicklungen lohnt ein Blick auf die Dienstleistenden und die Beschäftigten im Arbeitsfeld Pflege. Auch die Arbeitsbedingungen und die betriebliche Interessenvertretung finden nachfolgend Erwähnung.

Dienstleistende des Arbeitsfelds Pflege

Das Arbeitsfeld Pflege ist gekennzeichnet durch *viele verschiedene Anbietende*, die berufliche Pflege leisten. Den Daten der Pflegestatistik nach existieren 14.688 ambulante Pflegedienste und 15.380 stationäre Pflegeeinrichtungen, die vor allem der Langzeitpflege zuzuordnen sind (Bundesministerium für Gesundheit 2021b).

Während der Versorgungssektor der Langzeitpflege und der ambulanten Dienste zu den besonders stark wachsenden Dienstleistungsbranchen in Deutschland gehört, ist die Anzahl der Krankenhäuser (öffentliche, freigemeinnützige und private Krankenhäuser) tendenziell rückläufig. 2018 stan-

den in Deutschland 1.925 Krankenhäuser für die Versorgung von Patient:innen zur Verfügung (Statistisches Bundesamt 2022c).

Beschäftigte und Beschäftigungsverhältnisse im Arbeitsfeld Pflege

Auch stellt sich die Frage nach der *Anzahl der* in den zuvor erwähnten Einrichtungen *beschäftigten Pflegenden*. Dafür lohnt sich ein Blick in das Monitoring der Bundessagentur für Arbeit (2022b), das Informationen zur Arbeitsmarktsituation der Pflege zusammenträgt und auswertet.

In den ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen der Langzeitversorgung arbeiten demnach rund 780.000 Beschäftigte. Weitestgehend übernehmen diese Menschen Tätigkeiten im Feld der Altenpflege. Dabei gibt es einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, der 2019 mit 71 Prozent deutlich höher lag als der Teilzeitanteil der Gesamtwirtschaft mit 29 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020a).

Weiterführend zeichnet sich der Trend ab, dass sich zunehmend Männer für eine Pflegeausbildung entscheiden. Zwar wird der Pflegeberuf nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt – 75 Prozent der Anfänger:innen in der Pflegeausbildung waren zuletzt weiblich – doch der Männeranteil erhöhte sich in den letzten Jahren: Während er 2009 noch bei 19 Prozent lag, waren es 2019 bereits 25 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020b).

Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Arbeitsfeld Pflege

Die *Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Arbeitsfeld Pflege* sind in der Literatur umfassend beschrieben. Unter anderem befassen sich Rothgang, Müller und Preuß (2020) im Rahmen des jährlich erscheinenden Pflegereports mit den Belastungen für Pflegenden und schlussfolgern, dass Pflegenden im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren eine *erhöhte Belastung* erleben. Diese entstehe sowohl durch die teilweise sehr schwere körperliche Arbeit als auch durch enorme psychische Belastungen.

Diese Belastungen führen laut den Autoren sogar dazu, dass beruflich Pflegenden, vor allem in der Altenpflege, im Vergleich zur Gesamtgesellschaft insgesamt einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen:

„Sowohl Befragungsergebnisse als auch die Analysen der ambulanten Diagnosen, der AU-Zeiten, der Arzneimittelverordnungen und der Krankenhausaufenthalte zeigen eine höhere Morbidität der Altenpflegefachkräfte bei muskuloskeletalen Erkrankungen sowie bei psychischen Störungen und Verhaltensstörungen“ (Rothgang/Müller/Preuß 2020, S. 214).

Auch die NEXT-Studie (siehe Simon et al. 2005) – NEXT für *Nurses Early Exit* – beschreibt die Berufssituation beruflich Pflegenden. Die Autor:innen

arbeiten heraus, dass Pflegende besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Vor allem spielt hier Zeit als Faktor eine große Rolle, da die anfallenden Aufgaben – gerade in Bezug auf den Umgang mit Tod, Leid und Krankheit – dazu führen, dass *mangelnde zeitliche Ressourcen* für die Pflegebedürftigen zur Verfügung stehen, was zu Überlastung führt.

Zusätzlich werden mangelnder Einfluss bei der Ausführung der Tätigkeiten und fehlende Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung beschrieben. Auch bringen körperliche Belastungen durch die Arbeit mit Pflegebedürftigen (vor allem im Altenpflegebereich) oder durch laute Arbeitsplätze sowie erhöhte Infektionsgefahr (vor allem in der Intensivversorgung) zusätzliche Stressoren mit sich (Simon et al. 2005).

Des Weiteren sorgen die *unüblichen Arbeitszeiten*, von denen die Pflegeberufe betroffen sind, für besondere Arbeitsbedingungen, denn Pflegende sind Tag und Nacht im Einsatz, sowohl werktags als auch am Wochenende und an Feiertagen (Statistisches Bundesamt 2020b). Diese Arbeitszeiten treffen auf die verschiedenen Pflegesettings zu: Die stationäre Langzeit- und Kurzzeitversorgung, ambulante Dienste und 24-Stunden-Arrangements sind betroffen.

Auch das Thema *Lohn* ist präsent, wenn die Arbeitsbedingungen der Pflege angesprochen werden. Laut Statistischem Bundesamt (2020b) verdienen im Jahr 2019 Pflegende, die eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege erfolgreich abgeschlossen hatten und anschließend weiter im Beruf arbeiteten, durchschnittlich 3.502 Euro bei einer Vollzeitbeschäftigung. Bei ausgebildeten Altenpfleger:innen lag der Bruttomonatsverdienst bei durchschnittlich 3.116 Euro und damit unter dem Durchschnittsverdienst von Fachkräften in der Gesamtwirtschaft von 3.327 Euro.

Interessenvertretung im Arbeitsfeld Pflege

Einen weiteren Aspekt, den es bei Betrachtung von Beschäftigung im Arbeitsfeld Pflege zu berücksichtigen gilt, ist die *Interessenvertretung*. Die entsprechende Gremienlandschaft gestaltet sich komplex; im Grunde existiert für die Pflege jedoch ein Dreiklang aus Verbänden, Gewerkschaften und Kammern. Jene Bereiche bestehen nebeneinander und bedienen verschiedene Aufgaben bzw. besitzen verschiedene Vertretungsmandate.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass *Berufsverbände* als freiwillige Zusammenschlüsse für die Interessen der Berufsangehörigen bezogen auf Fachlichkeit, Rahmenbedingungen und die weitere Professionalisierung eintreten. Als bekanntester Berufsverband Deutschlands ist auf Bundesebene der Deutsche Pflegerat (DPR) zu nennen. Auch werden Trägerverbände im öf-

fentlichen Diskurs häufig als Pflegeverbände bezeichnet (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe 2022). An dieser Stelle sei jedoch darauf verwiesen, dass es sich bei Trägerverbänden um Arbeitgebendenverbände handelt, die sich vordergründig für die Interessen der Betriebe und deren Inhaber:innen einsetzen, sodass sie im vorliegenden Untersuchungskontext nicht adressiert werden.

In *Gewerkschaften* sind ausschließlich Arbeitnehmende organisiert. Die Arbeitsschwerpunkte liegen bei angemessenen Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht, Rechtsschutz und Arbeitssicherheit und Tarifverträgen. Anders als Verbänden oder Kammern obliegt Gewerkschaften das Streikrecht, was ihnen auf politischer Ebene ein starkes Instrument der Mitbestimmung verschafft (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe 2022). Die Pflege wird in Deutschland vorrangig durch die Gewerkschaft ver.di vertreten (ver.di 2022).

Neben diesen Institutionen existieren auf Bundeslandebene einige sogenannte *Pflegeberufekammern*, die für die Qualität der pflegerischen Versorgung des jeweiligen Bundeslands eintreten. Laut Deutschem Berufsverband für Pflegeberufe (2022) gehört zu den Aufgaben einer Pflegekammer vor allem die Sicherstellung einer sachgerechten, professionellen Pflege. Daher obliegen ihr unter anderem die Berufsaufsicht (Überwachung von Standards, Weiterbildungen usw.), die Förderung des Berufsstands durch Berufsausbildung und Fortbildung und die Überwachung der Zulassung zum Beruf. Daneben übernimmt sie die Registrierung aller Berufsangehörigen bzw. die Führung eines Berufsregisters. In diesem Zusammenhang wird von „Selbstverwaltung“ (unter anderem Mauritz et al. 2015, S.131) der Pflege gesprochen.

6.1.3 Qualifizierung im Arbeitsfeld Pflege

Die Qualifizierungslandschaft im Arbeitsfeld Pflege in Deutschland wurde in jüngster Vergangenheit durch das neue Pflegeberufegesetz (siehe Bundesministerium der Justiz 2017), das zum 1. Januar 2020 in Kraft trat, ein weiteres Mal in Bewegung gesetzt. Die durch das Gesetz angestoßenen Reformen sollen eine zukunftsfähige und hochwertige Pflegeausbildung sicherstellen (Bundesministerium für Gesundheit 2021a).

Von den Neuerungen betroffen sind alle drei Qualifizierungspfade – nämlich die dreijährige Ausbildung, die mindestens einjährige Assistenz- oder Helfer:innenausbildung und das Pflegestudium –, die zur Ausübung beruflicher Pflege befähigen.

Dreijährige Pflegeausbildung

Bezogen auf die *dreijährige Berufsausbildung* wurde durch das Pflegeberufegesetz unter anderem der Grundstein für die Zusammenführung der bis dato getrennten Ausbildungen der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und der Altenpflege in Richtung generalistische Ausbildung gelegt. Konkret bedeutet dies, dass die drei damit verbundenen, bisherigen Berufsbilder zu einem neuen, universellen Berufsbild zusammengefasst werden und künftig fachliche Schwerpunkte aus den bisherigen Bereichen zusammen unterrichtet werden (Bundesagentur für Arbeit 2022b).

Zusätzlich besteht für Auszubildende die Möglichkeit – falls im Ausbildungsvertrag entsprechend vereinbart – für das letzte Drittel ihrer Ausbildung einen Vertiefungseinsatz zu wählen. Sie können entscheiden, ob sie die begonnene Ausbildung als Pflegefachperson abschließen wollen oder – statt die generalistische Ausbildung fortzusetzen – einen gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erwerben möchten (Bundesministerium für Gesundheit 2021a).

Den Abschluss der dreijährigen Ausbildung markiert eine staatliche Prüfung. Nach Durchlaufen der Ausbildung und Bestehen der Prüfung wird den Antragstellenden die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung erteilt (Kälble/Pundt 2016). Dies ist bundesweit einheitlich geregelt. Die korrekte Berufsbezeichnung dieses Abschlusses lautet seitdem Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann (unter anderem Bundesagentur für Arbeit 2022b).

Angesiedelt bleibt die dreijährige Pflegeausbildung weiterhin an Berufsfachschulen für Pflege und an Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, wengleich sie nicht die einzigen Lernorte für die Auszubildenden stellen. Die Ausbildung erfolgt im Wechsel zwischen Unterricht und Praxiseinsatz (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020) oder in weiteren kooperierenden Einrichtungen, um das praktische Einsatzgebiet zu vergrößern (Bundesagentur für Arbeit 2022b).

Bezüglich des erforderlichen Schulabschlusses für den Zugang in die Pflegeausbildung reicht in der Regel der erfolgreiche Abschluss einer zehnjährigen allgemeinen Schulbildung (Realschulabschluss oder z.B. auch ein erweiterter Hauptschulabschluss) oder als gleichwertig anerkannte Abschlüsse. Absolvent:innen eines regulären Hauptschulabschlusses nach neun Jahren Schule haben die Möglichkeit, eine mindestens einjährige Helfer:innen- oder Assistenzausbildung in der Pflege erfolgreich abzuschließen und mit dieser Qualifikation als zusätzliche Voraussetzung die dreijährige Ausbildung zu beginnen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Helfer:innen- oder Pflegefachassistentenausbildung

Neben der dreijährigen Pflegeausbildung besteht die Qualifizierungsmöglichkeit zur *Hilfskraft oder Pflegeassistenz*, um einen Pflegeberuf auszuüben. Auch hier greift das Pflegeberufegesetz von 2017. Die Helfer:innen- oder Assistentenausbildung ist bislang landesrechtlich geregelt, sodass über die Bundesländer hinweg Unterschiede bei der Qualifizierung bestehen, verschiedene Bezeichnungen kursieren und Ausbildungsdauer und -inhalte variieren (Ausbildung.de 2022).

Die Ausbildung dauert in der Regel ein bis zwei Jahre und findet in Berufsfachschulen des Gesundheitswesens und in Krankenhäusern statt. Auch hier wird ein theoretischer Anteil in den Berufs- und Pflegeschulen und die Praxis in den Einrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens, wie beispielsweise in Kliniken oder Pflegeeinrichtungen, vermittelt. Wie bereits erwähnt reicht als Zugangsvoraussetzung ein Hauptschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss (Ausbildung.de 2022; Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Pflegestudium

Für einen beruflichen Einstieg in das Arbeitsfeld Pflege besteht zudem die Möglichkeit, die Qualifikation im Rahmen eines Hochschulstudiums zu erlangen (unter anderem Kälble/Pundt 2016). Maßgeblich wurde die *Akademisierung der Pflege*

„seit Verabschiedung der ‚Modellklausel‘ in den Ausbildungsgesetzen zur Gesundheits- und Krankenpflege / Gesundheits- und Kinderkrankenpflege von 2003/2004 durch die bundesweite Einführung einzelner dualer Studiengänge zur Gesundheits- und Krankenpflege – vorerst in Modellstrukturen – vorangetrieben“ (Kaufhold/Knigge-Demal/Makowsky 2014, S. 7).

Zwar sind Akademiker:innen im Arbeitsfeld in Deutschland bislang eine Ausnahme – nach Angaben der Bundesregierung gab es im Jahr 2019 nur rund 4.000 akademisch ausgebildete Pflegende in sowohl der stationären als auch der ambulanten Pflege, was jeweils weniger als 0,5 Prozent der Beschäftigten ausmacht (Noveck/Heil 2021). Dennoch bestehen Forderungen der Branche, unter anderem auch durch den Wissenschaftsrat, 10 bis 20 Prozent der Pflegeabsolvent:innen jährlich akademisch zu qualifizieren (Kälble/Pundt 2016; Kaufhold/Knigge-Demal/Makowsky 2014).

Ergänzend zur dreijährigen beruflichen Pflegeausbildung schafft das Studium eine akademische Pflege-Erstausbildung, wobei entsprechende Angebote vielerorts im Aufbau sind: Laut der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaften arbeitet ihre Sektion Hochschulische Pflegeausbildung nach

eigenen Angaben aktuell mit 14 Hochschulstandorten zusammen, die primärqualifizierende Pflegestudiengänge anbieten. So sollen Interessierten neue Karrierewege sowie Aufstiegschancen ermöglicht werden (Bundesministerium für Gesundheit 2021a).

Nachfrage nach der Pflegeausbildung

An dieser Stelle schließt sich die Frage nach dem *Interesse an den vorgestellten Qualifikationsmöglichkeiten* im Feld an. Hierfür lohnt sich ein Blick in die Daten des Statistischen Bundesamts: Festzustellen ist, dass Pflegeberufe nicht an Beliebtheit beim Nachwuchs verloren haben. Im Gegenteil: „Im Jahr 2019 begannen 71.300 Menschen eine Ausbildung in einem Pflegeberuf [...]. Das waren 8,2 Prozent bzw. 5.400 Menschen mehr als ein Jahr zuvor“ (Statistisches Bundesamt 2020b).

Dieser Anstieg an Auszubildenden ist nicht nur eine temporäre Entwicklung, sondern ein schon länger anhaltender Trend. „Während im Jahr 2009 noch 51.400 Menschen eine Ausbildung im Pflegebereich begonnen hatten, waren es zuletzt 71.300 und damit 39 [Prozent] mehr als zehn Jahre zuvor“ (Statistisches Bundesamt 2020b). Damit einhergehend stieg auch die Zahl derer, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Im Jahr 2019 waren es 25 Prozent mehr Menschen als noch zehn Jahre zuvor (Statistisches Bundesamt 2020b).

6.1.4 Beschäftigung von Migrant:innen im Arbeitsfeld Pflege

Trotz der tendenziell steigenden Zahl Auszubildender hat sich in den Überlegungen, wie den Herausforderungen des Felds vor allem bezüglich der Personalgewinnung begegnet werden kann, inzwischen auch das Vorgehen etabliert, international ausgebildete Fachkräfte anzuwerben und in den deutschen Pflegearbeitsmarkt einzugliedern (unter anderem Bonin/Braeske/Gansener 2015; Habermann/Stagge 2015; Hubenthal 2021; Schreck 2017; Stremmlau/Bartels 2012). Da Anwerbeprojekte der Politik und der Betriebe, aber auch die selbstständige Arbeitsmigration nach Deutschland besonderen Anforderungen unterliegen, werden diese folgend dargelegt.

Juristische Rahmenbedingungen von Arbeitsmigration im Arbeitsfeld Pflege

Dem Umstand, dass Menschen aus dem Ausland die Möglichkeit bekommen, in Deutschland in der Pflege tätig zu werden und Einrichtungen des

Gesundheitswesens im Ausland ausgebildete Pflegekräfte aktiv anwerben können, sind mehrere rechtliche Veränderungen vorausgegangen. Es folgt ein Überblick über *aufenthalts- und arbeitsrechtliche Regelungen* und über das *Berufszulassungs- und Anerkennungsverfahren*, dem sich die Vorstellung des die Thematik betreffenden *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* anschließt.

Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Regelungen

In Bezug auf *aufenthalts- und arbeitsrechtliche Regelungen* sind mehrere geschichtliche Aspekte zu berücksichtigen. Ab 1973 galt in Deutschland ein genereller Anwerbestopp von Arbeitsmigrierenden. Dies beendete die sogenannte Gastarbeiterperiode, in der vor dem Hintergrund einer boomenden Nachkriegswirtschaft Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben wurden (Braeseke/Bonin 2016; Han 2016; Hanewinkel/Oltmer 2017). Erst durch die Green-Card-Verordnung (Sofortprogramm zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs) der Bundesregierung, die von 2000 bis Ende 2004 in Kraft trat, wurde der Anwerbestopp nach und nach gelockert (Braeseke/Bonin 2016; Han 2016).

Anfang 2005 folgte die Öffnung des Arbeitsmarkts für Hochqualifizierte und Selbstständige durch das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (kurz: Zuwanderungsgesetz) (Bundesministerium des Innern 2004). Obwohl viele Pflegefachpersonen aus dem Ausland über tertiäre Bildungsabschlüsse verfügen und damit formal als hochqualifiziert gelten, profitierte diese Gruppe nicht von der erleichterten Zuwanderung, da die Pflegeberufe in Deutschland formal als Ausbildungsberufe des dualen Systems gelten (Bonin/Braeseke/Gansener 2015; Braeseke/Bonin 2016).

Erst mit der Reform der Beschäftigungsverordnung im Jahr 2013 wurden schließlich auch die Zugangsbarrieren für die Zuwanderung in Ausbildungsberufe deutlich erleichtert, soweit der entsprechende Beruf als Mangelberuf auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit gelistet war. Sowohl die Gesundheits- und Krankenpflege, die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und die Altenpflege als auch verschiedenste pflegerische Fachweiterbildungsberufe und Pflegehilfstätigkeiten werden als solche Mangelberufe geführt.

Zur Auswahl der Berufe der Positivliste wird die Engpassanalyse der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit zugrunde gelegt (Bundesagentur für Arbeit 2022c). Die Entwicklung hin zu einem Einwanderungsland unterstützte zusätzlich das im März 2020 in Kraft getretene neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, zu dessen Zielen „eine gezielte und gesteu-

erte Zuwanderung von Fachkräften orientiert an den Erfordernissen der Wirtschaft“ (Müller-Wacker 2021, S.207) gehört.

Dennoch unterliegt eine Immigration in die Pflegeberufe restriktiven Zuwanderungsregelungen, wobei grundsätzlich zwischen europäischen Migrierenden und internationalen Zuwandernden aus Drittstaaten unterschieden wird (unter anderem Braeseke/Bonin 2016). Für alle Staatsangehörigen der EU gilt das Recht auf die allgemeine Arbeitnehmerfreizügigkeit, was den freien Zugang zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in einem der anderen Mitgliedstaaten gewährleistet (Bundesministerium des Innern 2004). Für Staatsangehörige von Drittstaaten gelten in Deutschland andere gesetzliche Regelungen. Hierzu liefern die nachfolgenden Ausführungen weitere Informationen.

Berufszulassung und Anerkennungsverfahren

Auch bezüglich *Berufszulassung und Anerkennungsverfahren* sind einige juristische Aspekte zu beachten. Die Pflegeberufe sind in Deutschland bundesrechtlich reglementiert, sodass die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung an die Berufsqualifikation und entsprechende Rechts- oder Verwaltungsvorschriften gebunden ist (Braeseke/Bonin 2016; Slotala 2016).

Für Pflegende, die den Beruf im Ausland erlernt haben, hat dies zur Folge, dass die Berufsabschlüsse einzeln und nach den vorgegebenen Regeln des Bundesgesetzgebers geprüft und zugelassen werden müssen. Dies geschieht im Rahmen einer Gleichwertigkeitsprüfung, anhand derer der im Ausland erworbene Berufsabschluss mit dem deutschen Referenzberuf verglichen wird (Pierenkemper/Körbel 2017). Ohne die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung ist die geregelte Versorgung von Patient:innen in Deutschland nicht möglich. Den zugezogenen Pflegenden ist es bis zu ihrer Anerkennung nur gestattet, in einer pflegerischen Hilfsposition tätig zu werden (Braeseke/Bonin 2016; Slotala 2016).

Dass die Berufszulassung an staatlich überwachte Voraussetzungen gebunden ist, soll dem besonderen Schutzbedürfnis Kranker und Hilfsbedürftiger Rechnung tragen.

„Deshalb kann dem formalen Berufsanerkennungsverfahren bei ausländischen Pflegeabschlüssen eine besondere Qualitätssicherungsfunktion zugeschrieben werden, die auf Arbeitsmärkten außerhalb des Gesundheitswesens in dieser Form nicht existiert“ (Slotala 2016, S. 286).

Die automatische Anerkennung der pflegerischen Berufsabschlüsse, die in der EU, im Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz ausgestellt

wurden, basiert auf Richtlinie 2005/36/EG. In Ländern außerhalb des genannten Raums absolvierte Berufsabschlüsse werden von der zuständigen Behörde hinsichtlich der Gleichwertigkeit mit der deutschen Berufsqualifikation geprüft. Falls entscheidende Unterschiede festgestellt werden, können die migrierten Pflegepersonen durch Anpassungsmaßnahmen (beispielsweise Praktika, Anpassungslehrgänge und Kenntnisprüfungen) die Gleichwertigkeit des Abschlusses erreichen und die Berufszulassung erlangen (Braeseke/Bonin 2016; Schreck 2017).

Zusätzlich bestehen weitere rechtliche Besonderheiten für die Berufszulassung für europäische und internationale Pflegenden. Neben dem Erhalt der Berufsurkunde ist die Ausübung eines Pflegeberufs an das Sprachniveau gebunden. Ausreichende Deutschkenntnisse werden vornehmlich auf Niveau B2 des Europäischen Referenzrahmens angesiedelt. Zudem sind eine ärztlich bescheinigte gesundheitliche Eignung und ein deutsches polizeiliches Führungszeugnis Voraussetzung (Pierenkemper/Körbel 2017; Schreck 2017; Słotala 2016).

WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel

Da die meisten OECD-Länder, darunter auch die Bundesrepublik Deutschland, im Vergleich zu anderen Weltregionen über ein vergleichsweise hohes Kontingent qualifizierten Gesundheitspersonals verfügen, besteht für schwächere Regionen die Gefahr, dass westliche Industrienationen ihre wirtschaftlich starke Position als Pull-Faktor einsetzen, um den eigenen Personalbedarf durch die Rekrutierung in ärmeren Ländern zu decken (Braeseke/Bonin 2016).

Um einem solchen Care-Drain vorzubeugen und dies notfalls auch als Ordnungswidrigkeit ahnden zu können, haben die 193 Mitgliedstaaten der WHO im Jahr 2010 die Einhaltung ethischer Grundsätze unter anderem bei der Rekrutierung internationaler Gesundheitsfachkräfte beschlossen und den WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel verabschiedet (WHO 2021).

Auch Deutschland orientiert sich bei der Anwerbepaxis an dem Kodex. Es darf keine Rekrutierung in 83 Ländern stattfinden, in denen ein kritischer Mangel an Gesundheitsfachkräften besteht. Bei diesen Ländern handelt es sich hauptsächlich um afrikanische Staaten südlich der Saharalinie und um einige der bevölkerungsreichsten Länder Asiens wie Indien, Indonesien und Pakistan (Bonin/Braeseke/Gansener 2015). Deutschland ist durch die Verständigung auf den WHO-Code zudem dazu aufgerufen, selbst ausreichend Ge-

sundheitspersonal zu qualifizieren und mittels attraktiver Arbeitsbedingungen im Land an den Beruf zu binden (Braeseke/Bonin 2016).

Ohne die Gültigkeit des WHO-Code als Ganzes anzuzweifeln, stellen dennoch kritische Stimmen die Aussagekraft der dem Kodex zugrunde liegenden Berechnungen infrage. Verwiesen wird darauf, dass für die Berechnungen des Personalbedarfs nicht die gesamte medizinisch-pflegerische Versorgungsstruktur betrachtet wurde und in den Berechnungen weder „die demografische Gesellschaftsentwicklung, noch die sehr unterschiedlichen Interpretationen von Pflegeberufen berücksichtigt“ (Panackal 2021, S.191) wurden. Am Beispiel Indiens zeigt Panackal (2021) auf, dass gerade im Ländervergleich der WHO-Code „die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften verunklart, was zu einer durchaus zu kritisierenden Ungleichbehandlung“ (Panackal 2021, S.203) führen kann.

Projekte zur Gewinnung migrantischer Pfleger*innen

Nach Abbau der Zuwanderungshemmnisse für internationale Fachkräfte (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 2011) etablierten sich zunehmend Wege vor allem in Form von Projekten, die trotz juristischer Anforderungen der organisierten Arbeitsmigration in die Pflegeberufe nach Deutschland dienen.

Auf der einen Seite tendieren Unternehmen des Arbeitsfelds Pflege zunehmend dazu, Stellenausschreibungen online und über Jobbörsenportale zu schalten, und da diese Stellenbekanntmachungen global verfügbar sind, unterstützt dies die Etablierung eines internationalen Arbeitsmarkts (Voswinkel/Kontos 2010). Auf der anderen Seite wurden mit politischer Unterstützung bereits einige größere Pilotprojekte initiiert, die die Anwerbung und die Eingliederung von Pflegepersonen aus dem Ausland zum Ziel haben (Bonin/Braeske/Gansener 2015; Braeseke/Bonin 2016).

Neben Anwerbeversuchen aus EU-Ländern seit Beginn der Wirtschaftskrise in Europa (2010) und der damit einhergehenden Arbeitslosigkeit in Südeuropa (Bonin/Braeske/Gansener 2015; Braeseke/Bonin 2016) zielt ein Großteil aktueller Anwerbekampagnen auf die Fachkräftegewinnung aus Drittstaaten ab. Beispielsweise unterstützt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ein Programm mit China.

Zudem besteht seit 2012 das Projekt Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft des Bundeswirtschaftsministeriums, das von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kooperation mit der ZAV umgesetzt wird. Mit diesem Projekt werden gezielt in Vietnam ausgebildete Pflegefachkräfte angeworben, die in Vietnam Deutschkurse besuchen und anschlie-

ßend in Deutschland eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung absolvieren (Peters/Braeseke 2016).

Des Weiteren bestehen zwischenstaatliche Vereinbarungen für eine offene Vermittlungsabsprache der GIZ mit Serbien, Bosnien und Herzegowina und den Philippinen. Diese Absprachen unter der Überschrift *Triple Win Pflegekräfte* haben zum Ziel, dass Entsendeländer, Empfängerländer und die zugezogenen Pflegenden von der Migration nach Deutschland profitieren. Ähnliche Vereinbarungen wurden durch das Bundesministerium für Gesundheit mit der Republik Kosovo getroffen (Bonin/Braeske/Gansener 2015; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2021).

Auch bietet das Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung* für unter anderem Pflegepersonen aus Drittstaaten Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachunterricht an, um wesentliche Unterschiede zur deutschen Ausbildung auszugleichen, falls diese durch eine Gleichwertigkeitsprüfung bescheinigt werden. In diese Reihe staatlich organisierter oder geförderter Maßnahmen reihen sich zusätzlich Initiativen einzelner Träger ein. Zu nennen ist hierfür beispielsweise die *Care-Trans-Fair*, eine Kooperation deutscher Altenhilfeträger mit einigen Regionen in Spanien (Klie 2017).

Statistiken zur Anzahl migrantischer Pflegenden im Arbeitsfeld Pflege

Bislang unbeantwortet blieb die Frage nach prozentualen Beschäftigungsanteilen von Zugezogenen im Arbeitsfeld Pflege. Basierend auf den Strukturdaten des Statistischen Bundesamts zeigen Afentakis und Maier (2014) auf, dass in Deutschland 15 Prozent der in den Pflegeberufen Beschäftigten eine eigene Migrationserfahrung haben. Der Vergleich zwischen den Berufsfeldern Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege verdeutlicht einen markant höheren Anteil an Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung in der Altenpflege (20 Prozent) als in der Gesundheits- und Krankenpflege (13 Prozent bei den Fachkräften, 16 Prozent bei den Hilfskräften) (Afentakis/Maier 2014; Bonin/Braeske/Gansener 2015).

Bei ausschließlicher Berücksichtigung der Gruppe der qualifizierten Zugewanderten und der in der Pflege sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitsmigrant:innen ändert sich das Bild deutlich. Wiederum gibt es auch hier innerhalb der Pflegeberufe deutliche Unterschiede: Während in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflegehilfe jede elfte Stelle mit einer über eine im Ausland erworbene Berufsqualifikation verfügenden Pflegeperson besetzt ist, wird in der Gesundheits- und Krankenpflege nur jede 16. Stelle von Arbeitsmigranten ausgefüllt (Afentakis/Maier 2014). Daher lässt sich

zusammenfassen, dass die Pflegeberufe in Deutschland im Vergleich zur Gesamtwirtschaft „nicht in besonderem Maße von Zuwanderung profitiert haben“ (Afentakis/Maier 2014, S. 175).

Festzuhalten ist jedoch auch, dass die Anzahl der aus dem Ausland stammenden Pflegenden seit Beginn der statistischen Erfassung infolge der erleichterten Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt steigt (Bonin/Braeseke/Gansener 2015; Bundesinstitut für Berufsbildung/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017; Braeseke/Bonin 2016; Slotala 2016). Bislang existieren hierzu kaum verlässliche Daten, die einen präzisen Überblick über die Anzahl der Mitarbeitenden mit internationalem Berufsabschluss geben. Darauf weisen auch Stagge (2016) und Habermann und Cramer (2012) hin: Ohne eine einheitliche Registrierung aller in der Pflege Beschäftigten lasse sich keine belastbare Angabe machen, wer und mit welchem Ausbildungsniveau in der Pflege in Deutschland arbeite.

Einzig die amtliche Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes führt alle Meldungen der zuständigen Stellen der Statistischen Landesämter zusammen und hält die seit 2012 auf eine Berufsankennung in den Pflegeberufen bezogene kontinuierliche Nachfragesteigerung fest (Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017; Slotala 2016). Für das Berichtsjahr 2016 wurde veröffentlicht, dass die Pflege erstmals der reglementierte Beruf mit den meisten Neuanträgen (7.080 Anträge) war (Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Im Jahr 2012 waren es zum Vergleich noch 1.482 Anträge auf Anerkennung (Slotala 2016).

Mit dem Abbau der Zuwanderungshemmnisse für internationale Fachkräfte (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 2011) veränderten sich auch die Herkunftsländer der zugewanderten Pflegenden: 2013 stammte ein Großteil der Zugezogenen noch aus Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums, inzwischen dominieren die Drittstaaten unter den Herkunftsländern. Ein Großteil der Anträge – rund 60 Prozent – wird von Menschen gestellt, die aus Bosnien und Herzegowina, Serbien, Philippinen, Albanien und Rumänien stammen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021).

6.2 Einblicke in das Arbeitsfeld Pflege aus Sicht der Schlüsselpersonen

Die vorangestellten Rahmendaten bieten zwar einen ersten Einblick in das Arbeitsfeld Pflege; durch die Interviews mit den für die Studie befragten

Schlüsselpersonen werden jene jedoch durch eine migrantisch geprägte Perspektive erweitert. Zusammen mit den vorangestellten Rahmendaten vervollständigen die Perspektiven der Schlüsselpersonen daher das Bild des Arbeitsfelds und setzen einen thematischen Schwerpunkt auf das Themenfeld Migration. Die drei für das Arbeitsfeld Pflege befragten Schlüsselpersonen sind im Ausland geboren, leben alle seit über 25 Jahren in Deutschland und fanden auf unterschiedlichen Wegen in die Pflege.

Aufgebaut ist das vorliegende Kapitel wie folgt: Nacheinander werden die Themenfelder Beschäftigung (Kapitel 6.2.1), Rekrutierung, Einstellungskriterien und Interessenvertretung (Kapitel 6.2.2), Hierarchie und Aufstieg (Kapitel 6.2.3) und Relevanz von Qualifizierung (Kapitel 6.2.4) aus Perspektive der Schlüsselpersonen aus dem Arbeitsfeld Pflege in den Mittelpunkt gestellt.

6.2.1 Beschäftigung im Arbeitsfeld Pflege

Die drei befragten Schlüsselpersonen Neil (Wohnbereichsleiter, Nigeria), Hawi (Wohnbereichsleiter, Eritrea) und Mioara (Pflegepädagogin, Südosteuropa) haben durch ihre teils sehr verschiedenen Karrieren im Arbeitsfeld Pflege besondere Erfahrungen im Kontext Arbeit gesammelt (siehe auch [Anhang 1](#)). Diese prägen ihr Bild von Erwerbsarbeit in der Pflege und den angestellten Beschäftigten im Feld.

Pflege als migrantisches Arbeitsfeld

Die Pflege wird von den befragten Schlüsselpersonen als ein *attraktives Arbeitsfeld für Migrant:innen* beschrieben. Gerade für den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Deutschland biete das Feld viele Möglichkeiten. Auch für Personen ohne entsprechende (anerkannte) Qualifikation sei es möglich, eine Beschäftigung zu finden. Den Schlüsselpersonen nach biete die Pflege aufgrund des Personalmangels allen Menschen, die „Arme und Beine haben“ (Hawi, Wohnbereichsleiter) die Möglichkeit, Arbeit zu finden. Hilfe werde dringend benötigt.

Dieser Umstand sei unter Migrant:innen bekannt, sodass bereits Netzwerke von Migrierten bestehen, die Arbeit in der Pflege suchen oder bereits gefunden haben und beim Eintritt in das Feld unterstützen (Kapitel 6.2.2). Zusätzlich wird von den Schlüsselpersonen die Relevanz verdeutlicht, allen Hinzukommenden eine Chance zu geben und ihnen Zeit einzuräumen, um sich im Arbeitsfeld Pflege zurechtzufinden und sich zu entwickeln.

„Freue mich auf diese, wenn jemand Neuanfang ist, jeder ist unterschiedlich und so ich erwarte nicht, dass jemand kommt, 100 Prozent reingeht. Ich wollte einfach, dass man erst mal, wenn man neu ist in einem Platz, [...] erst mal Leute so kennenlernen, versucht auch reinzukommen. [...] Man kommt [...] rein und man versucht so weit wie möglich, ja“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 102).

Trotz vorangestellter Ausführung – die erst einmal zeigt, dass die Pflege aus Sicht der Schlüsselpersonen bereits als migrantisch etabliertes Arbeitsfeld erscheint und Hinzukommende zumindest teilweise bei ihrem Einstieg begleitet werden – scheinen multikulturelle Teams dennoch noch nicht überall gegenwärtig zu sein, sodass Migrant:innen auch im Arbeitsfeld Pflege *Rassismuserfahrungen* machen. Migrant:innen würde beispielsweise grundsätzlich schlechtere Arbeit unterstellt und sie ständen unter größerem Druck, sich zu beweisen:

„So ja, wenn ich jetzt nicht so lange jetzt in Deutschland oder auch, ja, ich bin jetzt schon lange, [...] ich habe mein PDL schon lange und alles und manchmal frage ich mich [...], wenn überall gibt es immer Scheiß oder bin ich bereit jetzt, mich 100 und 70 Mal zu bestätigen was ich kann, weil ich Ausländer bin [...]. Ich bin lange jetzt bei Deutschland“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 110).

Auch beständen durch fehlendes Vertrauen in die Fähigkeiten vonseiten der Führungskräfte schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten für Migrant:innen. Zusätzlich seien Rassismuserfahrungen – so berichten die Schlüsselpersonen – im Kontakt mit zu Pflegenden möglich. Beispielsweise erwähnt Neil (Wohnbereichsleiter) eine Situation, in der eine Bewohnerin wegen seiner Hautfarbe nicht von ihm versorgt werden wollte.

Folglich kann an dieser Stelle zusammengefasst werden, dass die befragten Schlüsselpersonen die Pflege in Deutschland zwar als ein migrantisch etabliertes Arbeitsfeld beschreiben, das sie aufgrund des niederschwellig gedeuteten Zugangs in die Branche und somit in den Arbeitsmarkt in Deutschland als attraktiv für Migrant:innen deuten. Dennoch nimmt das Thema Rassismus in ihren Beschreibungen einen nicht zu vernachlässigenden Raum ein.

Besondere Zuschreibungen migrantischer Beschäftigter

Durch die Betriebe bzw. deren Verantwortliche werden entsprechende Handlungserwartungen an die Beschäftigten und somit auch an die migrierten Pflegenden gerichtet. In der Ausführung dieser Erwartungen in Form von Pflegetätigkeiten kann beispielsweise Hawi (Wohnbereichsleiter) deutliche Unterschiede bezüglich der Arbeitsweisen der „Deutschen“ und der „Migrierten“ ausmachen: Während es für die deutschen Pflegenden bedeutend sei, „alle Re-

geln“ einzuhalten, spiele dies bei den Migrant:innen weniger eine Rolle. Sie würden dafür aber im Vergleich zu den Deutschen schneller arbeiten.

Der Befragte spricht im Interview zwar von „Regeln“, gemeint sind in diesem Zusammenhang allerdings arbeitsrechtliche Grundlagen bzw. das Bestehen auf diese und entsprechende Rückversicherungen durch ihn in seiner Funktion als Wohnbereichsleiter. Mit den Zuschreibungen der von ihm unterteilten Personengruppen möchte der Befragte jedoch keine Wertung vornehmen, sondern betonen, dass für ihn ein buntes Team mit deutschen und migrierten Pflegepersonen „am besten“ sei (Hawi, Wohnbereichsleiter).

Des Weiteren schreiben die befragten Schlüsselpersonen Migrant:innen Eigenschaften wie *verstärkte Empathie, Flexibilität, Gelassenheit und Offenheit* zu. Die höhere Empathie wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass die Migrant:innen in den Herkunftsländern häufig Leid erleben mussten, was sie sensibler für das Leiden anderer mache:

„Ja, ich sage mal, Empathie ist, ich glaube, [...] es gibt keine Ausländer hier, ist hergekommen einfach [...] von irgendwo, zu schön ist. Jeder hat irgendwas tragisch erlebt oder hat auch andere, in Nigeria ist nicht so alles, ist nicht so strukturiert wie hier in Deutschland“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 48).

Die Eigenschaft Flexibilität („Die sind mehr mit flexibel“; Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 42) wird von den befragten Schlüsselpersonen vor allem an der Bereitschaft zum Aushelfen festgemacht: Beschäftigte Migrant:innen würden eher einspringen, aber auch mehr mit Kolleg:innen Dienste tauschen.

Diese den Migrant:innen zugeschriebenen Ressourcen nutzen hauptsächlich den einstellenden Betrieben: Entsprechend machen die befragten Schlüsselpersonen deutlich, dass eine Beschäftigung von Migrant:innen Vorteile für die aufnehmenden Einrichtungen mitbringe. Als Vorteil wird beispielsweise genannt, dass Migrant:innen stets den „Drang“ hätten, alles richtig zu machen, um sich zu „behaupten“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 70) und wertgeschätzt zu werden. Dies sei bei ihnen aufgrund des Wunschs so ausgeprägt, im Ankunftsland an der Arbeit und im Team anzukommen: „Also ankommen in einem Team, ankommen in [...] seiner Tätigkeit und der möchte diese Wertschätzung auch [...] von allen anderen“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 70).

Des Weiteren bestehe für Betriebe bezüglich der Einstellung von Migrant:innen der Vorteil, dass viele Zugezogene Schwierigkeiten damit hätten, ihre Verträge richtig zu lesen und zu verstehen. Zusätzlich seien Migrant:innen zurückhaltend, wenn es darum gehe, für sich selbst einzustehen. Dies sei häufig auf sprachliche Schwierigkeiten zurückzuführen. Diese „Zurückhal-

tung“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 70) und die Herausforderungen beim Verständnis der Verträge deuten die Schlüsselpersonen entsprechend als Vorteil für die Arbeitgeber:innen, auch wenn aus dieser Praktik Nachteile für die beschäftigten Migrant:innen entstehen:

„Viele kennen zum Beispiel Arbeitsverträge nicht, also können Arbeitsverträge nicht richtig lesen, im Sinne von zu entschlüsseln, was dort steht. Und viele Arbeitsverträge sind nicht, also, ja, also können infrage gestellt werden, sage ich mal so. [...] Und viele trauen die sich nicht, was zu sagen, wenn es um Bezahlung geht oder wenn Inakzeptanz, weil sprachliche Schwierigkeiten, weil die zum Beispiel nicht so gut eingearbeitet worden sind oder weil durch die Anpassungsqualifizierung, also das, was wir machen, nicht genügend betreut worden sind oder, ne, es gibt es unterschiedliche Gründe, warum (unv.) zu Schwierigkeiten kommen kann. Die trauen sie sich nicht, was zu sagen, weil da auch, die brauchen eine Bezahlung. Meistens ist das Finanzielle im Fokus und davon hängt vielleicht, ja, die ganze Existenz. [...] Aber die trauen sie sich nicht zu sagen, das ist zu wenig oder da fühle ich mich nicht wohl. [...] Und das ist ja aber heute noch zu beobachten [...]. Viele Stationen merken das und kommen entgegen, aber für viele Arbeitgeber, das ist doch ein idealer Arbeitnehmer, einer, der alles macht und nicht und nichts sagt“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 70).

Zusätzlich beschreiben manche Schlüsselpersonen migrierte Beschäftigte als *gelassener und ruhiger* im Vergleich zu deutschen Beschäftigten und deuten dies als Ressource von Migrant:innen im Arbeitsfeld Pflege.

Herausragender Einsatz migrantischer Beschäftigter

Ein „buntes Team“ (Hawi, Wohnbereichsleiter) mit migrierten und deutschen Mitarbeitenden wird von den befragten Schlüsselpersonen als ideale Teamzusammensetzung beschrieben, wengleich sich Migrierte laut den Schlüsselpersonen durch ihren *berausragenden Einsatz* auszeichnen. So werden die Migrant:innen als deutlich belastbarer als deutsche Arbeitnehmende beschrieben. Dies gehe mit *Verlässlichkeit und Loyalität* einher: Beispielsweise werde sich weniger darüber beschwert, wenn viel Arbeit anfalle, und auch seien seltener die eigenen Rechte in Bezug auf Arbeit (beispielsweise Mindestbesetzung einer Schicht, Ruhezeiten etc.) ein Thema. Auch dies bringe aus Sicht der Schlüsselpersonen für die Betriebe Vorteile mit sich.

In diesem Zusammenhang benennt Hawi (Wohnbereichsleiter), dass unter den Zugezogenen beispielsweise weniger auf Personalschlüssel geachtet werde: Er habe schon erlebt, dass deutsche Beschäftigte Krankmeldungen nutzen würden, um ihre Unzufriedenheit gegenüber Arbeitsbedingungen insbesondere in Bezug auf zu viel Verantwortung für zu viele zu Pflegenden

auszudrücken. Zugezogene hingegen täten dies nicht. Generell seien sie viel seltener krankgemeldet. Zudem wechselten Migrant:innen seltener den Arbeitsplatz oder den Beruf unter der Voraussetzung, dass sie gut eingearbeitet und in die Arbeitsgruppe integriert werden.

6.2.2 Rekrutierung, Einstellungskriterien und Interessenvertretung im Arbeitsfeld Pflege

Es wurde bereits deutlich, dass die befragten Schlüsselpersonen – auch geprägt durch ihre eigenen Biografien – Migrant:innen im Arbeitsfeld Pflege besondere Bedingungen in Bezug auf Erwerbsarbeit zuschreiben. Diese Besonderheiten wirken sich auch auf die *Rekrutierungs- und Einstellungsprozesse* von Zugezogenen und das Thema der *Interessenvertretung* aus.

Rekrutierung und Einstellungskriterien im Arbeitsfeld Pflege

Die Schlüsselpersonen beschreiben eine *hohe Nachfrage bezüglich des Einstiegs in das Arbeitsfeld Pflege* einerseits von Migrant:innen, die Arbeit in Deutschland suchen, und andererseits von Betrieben, die Personal anfragen und einstellen möchten. Beispielsweise bestehe eine hohe Nachfrage nach *Anpassungsqualifizierung* seitens der aufnehmenden Betriebe: „[...] am liebsten wollen die Pflegekräfte, also Kolleg:innen aus dem Ausland sofort haben“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 62).

Hawi (Wohnbereichsleiter) hingegen sei im Laufe der Zeit eine *Ansprechperson einer Art Netzwerk* für Migrant:innen geworden, die zum Großteil ohne einschlägige Ausbildung Zugang zum Arbeitsfeld Pflege suchen. Er berichtet von Anrufen ihm persönlich unbekannter Migrant:innen, die ihn nach Arbeit bei seinem Arbeitgeber fragen. In diesem Netzwerk werde seine Telefonnummer unter Migrierten weitergegeben, sodass der Befragte Anfragen dieser Art als zunehmend beschreibt. Er lacht auf die Frage, wie ein solches Netzwerk vorzustellen sei und antwortet, dass er dies selbst nicht so genau wisse und es auch gerne wissen würde.

Anfänglich sei er jedoch nur von Menschen mit gleicher Herkunft wie er selbst angesprochen worden, seit den vermehrten Migrationsbewegungen aus anderen Regionen (vor allem Syrien und Afghanistan) habe sich dies verändert und er bekomme auch Anfragen von Menschen anderer Herkunft. Er erklärt, dass eben bekannt sei, dass er versuche, Migrierte in die Pflegearbeit zu integrieren und dass durch Informieren auf ihn gestoßen werde. So sei es beispielsweise auch bezüglich des Forschungsprojekts geschehen.

Da sich dieser Weg der Personalgewinnung inzwischen für das Unternehmen der Schlüsselperson etabliert habe und von Unternehmensseite gern gesehen und unterstützt werde, sei dem Befragten sogar die Erarbeitung eines Einarbeitungskonzepts für Menschen aus dem Ausland aufgetragen wurden. Die Frage, warum der Befragte sich so engagiere, Zugezogene für sein Unternehmen zu gewinnen und ihnen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, begründet er mit seinem Glauben – er sei katholisch-orthodox – und beschreibt in diesem Zusammenhang die Relevanz von „Nächstenliebe“ (Hawi, Wohnbereichsleiter).

Auch eine andere Schlüsselperson beschreibt *Personalsuche und Rekrutierung über private Kontakte* neben der Ausbildung im eigenen Betrieb als den gewinnbringendsten Weg, um neue Mitarbeitende zu finden: „Und mit diesem Kontakt bin ich immer mehr Leute gekommen [...]. Und auch wenn jemand kennt jemand auch und sagen ihm, [...] wir suchen Mitarbeiter. Also ja, einer kennt die andere [...]. Dann holt man die Leute“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 96).

Anzeigen in der Zeitung hingegen halten die Schlüsselpersonen nicht für den richtigen Weg, um beruflich Pflegende für die Einrichtungen zu gewinnen: „In der Zeitung bekommt man gut keine gute Fachkraft“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 98).

Wie bei Hawi (Wohnbereichsleiter) zählt die Einarbeitung von neuen Kolleg:innen auch zu Neils (Wohnbereichsleiter) Aufgabenbereich. Dem Befragten sei es wichtig, allen Hinzukommenden unabhängig ihrer Herkunft eine Chance zu geben und er gibt an, ihnen erst einmal Zeit einzuräumen, um sich zurechtzufinden und zu entwickeln.

Dennoch merken die Schlüsselpersonen in den Interviews auch kritisch an, dass die beschriebene Offenheit gegenüber neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland unabhängig ihrer teils vorhandenen und teils nicht vorhandenen Qualifikationen auch im Zusammenhang mit dem Pflegekräftemangel betrachtet werden muss und es in Bezug auf Personalsuche und gewinnung eigentlich *keine Auswahl zwischen verschiedenen Bewerbungen* gebe (Hawi, Wohnbereichsleiter).

Neil (Wohnbereichsleiter) hingegen betont, dass in seiner arbeitgebenden Einrichtung Quereinstieg oder Laienpflege nicht möglich sei, sodass nur Bewerbungen mit entsprechender Qualifikation angenommen werden können. Als *Einstellungskriterium* sei daher zwingend ein Zertifikat nötig, ohne das niemand in der Pflege arbeiten dürfe: „[...] ohne das geht es dann auch nicht. Ohne das kann man nicht“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 118). Dies sei bereits bei seiner Arbeitssuche so gewesen und gelte auch heute noch für

hinzukommende Mitarbeitende. Entsprechend kann angenommen werden, dass in unterschiedlichen Betrieben verschiedene Einstellungspraktiken durchgeführt und unterschiedliche Kriterien an die potenziell Einsteigenden angelegt werden.

Diese Ausführungen sind in Bezug auf das Themenfeld Rekrutierung und Einstellungskriterien deshalb aufschlussreich, da sie zeigen, dass ganz verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen in das Arbeitsfeld der Pflege eintreten. Während Mioara (Pflegepädagogin) Pflegenden mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation begleitet, trifft vor allem Hawi (Wohnbereichsleiter) vorrangig auf Migrant:innen, die bislang keine Erfahrungen in der beruflichen Pflege gesammelt haben und dennoch Zugang zum Feld suchen. Neil (Wohnbereichsleiter) wiederum scheint vorrangig auf Migrant:innen zu treffen, die bereits erste einschlägige Qualifikationen erwerben konnten.

Interessenvertretung der Beschäftigten im Arbeitsfeld Pflege

Zwar sind Gremien der betrieblichen Mitbestimmung und Interessenvertretung wie beispielsweise Betriebsräte und Gewerkschaften in der Pflege nicht per se abwesend. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie in den Vorstellungen der Migrant:innen existieren. Die befragten Schlüsselpersonen beschreiben zwar eine *objektive Anwesenheit von Interessenvertretung* im Feld, diese hänge jedoch stark von den arbeitgebenden Einrichtungen ab. Beispielsweise seien Betriebsräte unterschiedlich einflussreich und längst nicht in allen Organisationen verfügbar.

Hawi (Wohnbereichsleiter) z. B. beschreibt den Betriebsrat in seiner Einrichtung bzw. die Vorsitzende als „Glücksfall“ gerade für Angestellte, die aus dem Ausland stammen, da es auch in ihrer Familie Menschen mit Migrationsgeschichte gebe, sodass sie die Interessen von Beschäftigten sowohl aus Deutschland als auch aus dem Ausland kenne, d. h. besondere kulturelle Kompetenzen mitbringe, die der Befragte als sehr wichtig für die Position erachtet. Generell heben die befragten Schlüsselpersonen die Relevanz von Interessenvertretung im Feld hervor; angemerkt wird jedoch auch, dass eine eigene Gewerkschaft zur Interessenvertretung für das Arbeitsfeld Pflege wünschenswert sei.

Des Weiteren kann aus Perspektive der befragten Schlüsselpersonen aufgrund von Informationsdefiziten von *subjektiver Abwesenheit von Interessenvertretung* in den Vorstellungen der Migrant:innen in der Pflege ausgegangen werden. Die befragten Schlüsselpersonen unterstreichen, dass entsprechende Institutionen in den Herkunftsländern der internationalen Teammitglieder

in den seltensten Fällen vorhanden und somit deren Funktion und Nutzen nur schwerlich vermittelbar seien.

Mioara (Pflegepädagogin) beispielsweise sieht sich in der Verantwortung, das Thema Mitbestimmung in ihren Unterricht zu integrieren, damit die Migrant:innen vor Eintritt in die Betriebe zumindest schon davon gehört haben, dass es Ansprechpersonen für betriebsbezogene Fragestellungen und Probleme gibt: „Wenn ich denen nicht beibringe, nicht sage, woher sollen die das wissen?“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 104).

Ohne Behandlung des Themas wisse die Mehrheit der Zugezogenen nicht, dass Arbeitgeber:innen nicht die einzigen Ansprechpersonen sind, wenn z. B. Verträge nicht verstanden werden. Nur durch Aufklärung erfahren die Migrant:innen, dass es in Deutschland Handlungsalternativen gibt, falls sie sich nicht für sich selbst einsetzen können. Dennoch wird auch eingeräumt, dass viele Zugezogene während des Anerkennungslehrgangs andere Prioritäten setzen: „[...] die interessieren sich nicht in dem Moment, aber es ist gut zu wissen, dass so was gibt es“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 104).

Falls es trotz der *Bemühungen Einzelner* nicht gelingt, die Funktionen von Mitbestimmungsgremien zu vermitteln, dann scheint sich die untere Managementebene in der Verantwortung zu sehen, eine Vermittlungsrolle in Konfliktsituationen einzunehmen. Neil (Wohnbereichsleitung, Pos. 24) beispielsweise bezeichnet sich selbst als „Brücke“ zwischen Mitarbeiter:innen und Führungsebene, „weil man ist zwischen Leitung oben und die Mitarbeiter“.

Dennoch fehle in den Pflegebetrieben mehrheitlich das Verständnis für die Relevanz von Interessenvertretung gerade bei Migrierten. Daher kann gleichzeitig auch von *objektiver Abwesenheit im Feld* für Zugezogene gesprochen werden. Die Schlüsselpersonen kritisieren in diesem Zusammenhang, dass Migrant:innen in der Regel nicht als gleichgestellte Kolleg:innen angesehen werden und die Möglichkeit erhalten, das Berufsfeld mitzugestalten: „Ich glaube, [...] es ist noch nicht angekommen bei viele Betriebe, die Pflege, Kollegen aus dem Ausland suchen wollen, dass die, dass dieser Beruf auch mitgestalten können, dürfen, müssen“ (Mioara, Südosteuropa, Pos. 66).

6.2.3 Hierarchie und Aufstieg im Arbeitsfeld Pflege

Eine weitere von den befragten Schlüsselpersonen benannte Besonderheit für Zugezogene bei der Erwerbsarbeit im Arbeitsfeld Pflege stellt das Themenfeld Hierarchie und Aufstieg dar. Die folgenden Ausführungen gewähren hierauf einen Einblick.

Hierarchie im Arbeitsfeld Pflege: Hierarchische Überzeugungen

Die Einrichtungen im Arbeitsfeld Pflege werden als von starken Hierarchien durchzogen beschrieben. Anhand der Beschreibungen der befragten Schlüsselpersonen kann von einer mindestens *fünfgliedrigen Hierarchisierung* ausgegangen werden, die den Arbeitsalltag in der Pflege prägt: Geschäftsführung, Pflegedienstleitung (PDL), Wohnbereichsleitung (WBL), in Deutschland ausgebildete Beschäftigte und Pflegende aus dem Ausland.

Die befragten Wohnbereichsleitungen sehen sich hierbei in einer *Zwischenposition zwischen der Pflegedienstleitung und den beschäftigten Pflegenden*. Die Geschäftsführung ist wiederum gegenüber der Pflegedienstleitung weisungsbefugt. Daher sei die Rolle der Wohnbereichsleitung anspruchsvoll. So berichtet beispielsweise Neil (Wohnbereichsleitung, Nigeria) im Interview von Konfliktsituationen mit seiner Vorgesetzten – der Pflegedienstleitung der Einrichtung. Seiner Ansicht nach sieht diese ihn als Konkurrenz, da er ebenfalls ein PDL-Zertifikat habe:

„Ja. Sie sieht mich als Konkurrenz. Ich habe mit PDL [...], wir haben auch in der gleichen Schule PDL gemacht. Ich könnte auch sagen, man kann auch die Ergebnisse auf den Tisch legen. Und vielleicht, die haben beide auch unser Zeugnis“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 30).

Den Ausführungen des Befragten nach beruhe dieser Konflikt unter anderem darauf, dass seine Vorgesetzte ein anderes Verständnis von Transparenz gegenüber den Beschäftigten habe als er. Für ihn sei ein transparentes Miteinander zwischen den Ebenen PDL, WBL und Beschäftigte bedeutend: „Fehler darf man nicht verstecken [...]. Je mehr du irgendwas offenlegst, je besser für alle, um zu motivieren“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 26, 30). Diese Transparenz vermisst der Befragte jedoch konkret an seinem Arbeitsplatz, bzw. bezeichnet er das Vorgehen seiner Vorgesetzten zynisch als „deutsche Transparenz“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 30). Anzunehmen ist, dass auf diese Weise bestehende Hierarchien aufrechterhalten bleiben sollen.

Des Weiteren klingt an, dass es unter den Beschäftigten in den jeweiligen Unternehmen noch mindestens zwei häufig voneinander *hierarchisch getrennte Gruppen* zu geben scheint. Beispielsweise vertreten die Schlüsselpersonen die Ansicht, dass den zugezogenen Pflegenden nicht auf Augenhöhe begegnet werde. Dies sei beispielsweise schon zu der Zeit von Mioaras (Pflegepädagogin) eigener Migration so gewesen und ziehe sich bis heute durch. Dies empfindet die Befragte als vertane Chance. Denn alleine durch die Tatsache, dass vermehrt Migrant:innen in die Pflege in Deutschland eintreten, werden sie Teil der Pflegewirklichkeit: „[...] dass die dann ein Teil von uns sind. Ein

Teil von diejenigen, die auch alles, dieser Berufsbild, also mitgestalten schließlich“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 68).

Auch Hawi (Wohnbereichsleiter) deutet Spannungen aufgrund hierarchischer Überzeugungen im Pflegearbeitsalltag an. Er versuche jedoch, mit einem guten Arbeitsklima gegenzuhalten, sodass es in seinem Bereich wenige Kündigungen und ein kollegiales Miteinander gebe. Da etwa 40 Prozent der Beschäftigten seines Teams eine Migrationsbiografie haben, legt der Befragte Wert darauf, dass die deutschstämmigen Teammitglieder die Hinzukommenden gut aufnehmen – dafür hat er eine zweijährige Integrationsphase ausgearbeitet. Von den Migrant:innen wiederum erwarte er, dass Deutsch am Arbeitsplatz gesprochen werde.

Er wolle nicht zulassen, dass in seinem Team Streitigkeiten über unterschiedliche Arbeitsweisen ausgetragen werden. In einem solchen Fall – und diese treten immer wieder auf, das streitet er gar nicht ab – möchte er miteinbezogen werden. Auch möchte er derjenige sein, der bei kulturellen Herausforderungen aufgrund verschiedener Arbeitsmoral ggf. zurechtweist. Er erklärt, dass er aufgrund seiner eigenen Biografie hierbei lösungsorientierter verfare als jemand ohne eigene Migrationserfahrung.

Aufstieg im Arbeitsfeld Pflege: Potenziell über Qualifizierung vs. unterdurchschnittliche Nachfrage

Aufstiegsaspirationen von Migrant:innen werden von den befragten Schlüsselpersonen als selten im Vergleich zu aus Deutschland stammenden Beschäftigten beschrieben: Migrant:innen würden weniger berufliche Karrieren als erstrebenswerte Ziele ansehen, sondern für die Mehrheit sei es wichtiger, privat glücklich zu werden. Arbeit sei zwar bedeutend, um ein Einkommen zu erwirtschaften, Aufstiege jedoch würden in der Pflege von Migrant:innen gar nicht unbedingt angestrebt werden. So habe Hawi (Wohnbereichsleiter) selbst (mindestens) ein Angebot ausgeschlagen, das auf weitere Qualifikation abziele.

Aus seinen Beobachtungen und aufgrund der eigenen Biografie schlussfolgert er wiederholt im Interview, dass der Wunsch, weiter aufzusteigen und Karriere zu machen, typisch deutsch sei (Hawi, Wohnbereichsleiter). Dennoch gebe es auch Gegenbeispiele: So erwähnt der Befragte auch eine Mitarbeiterin aus dem Ausland, die in seiner Einrichtung als Reinigungskraft begonnen habe, dann bei ihm erst die einjährige und schließlich die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachperson absolviert habe. *Aufstieg durch Qualifizierung* scheint entsprechend aus Sicht der befragten Schlüsselpersonen als Option zwar grundsätzlich in Betracht gezogen zu werden, die *Nachfrage* erscheint jedoch *unterdurchschnittlich*.

6.2.4 Relevanz von Qualifizierung im Arbeitsfeld Pflege

Die vorangehenden Ausführungen leiten über zum Themenkomplex Relevanz von Qualifizierung im Arbeitsfeld Pflege. Auch dieser wird von den befragten Schlüsselpersonen als besonders in Bezug auf Erwerbsarbeit für Migrant:innen beschrieben. Nachfolgend wird genauer auf die Relevanz der formalen Ausbildung und die besonderen Bedarfe der Migrant:innen bei Ausbildung und Start in den Pflegeberuf aus Sicht der befragten Schlüsselpersonen eingegangen.

Relevanz formaler Ausbildung im Arbeitsfeld Pflege

Bereits im vorhergehenden Kapitel klang abschließend an, dass Aufstieg im Arbeitsfeld Pflege potenziell über Qualifizierung möglich scheint. Qualifizierung wiederum werde laut einigen befragten Schlüsselpersonen für Migrant:innen jedoch weniger mit zusätzlichem Wissenserwerb und neuen Kompetenzen in Verbindung gebracht, sondern diene in Form von Ausbildung oder Anerkennung zuvor erworbener Bildung als Instrument, um eine bessere Arbeitsstelle mit besseren Arbeitsbedingungen und besserer Bezahlung zu finden. Entsprechend diene Bildung laut den befragten Schlüsselpersonen für Migrant:innen als *Sprungbrett für bessere Rahmenbedingungen* und weniger als Möglichkeit der Kompetenzentwicklung.

Auch betrachten die befragten Schlüsselpersonen teilweise den Rückschluss von *Bildung und Zertifikaten* auf einen bestimmten Lebenslauf kritisch: Gerade im Ausland bedeute ein hohes Bildungsniveau nicht zwangsweise, dass eine entsprechende Beschäftigung gefunden werde. Hawi (Wohnbereichsleiter) führt in diesem Zusammenhang das Beispiel eines Mitarbeiters an, der mit Universitätsabschluss in seinem Herkunftsland in einem Steinbruch harte körperliche Arbeit geleistet habe. Dessen aktuelle Arbeit in der Pflege in Deutschland sei in seinen Augen also für die betroffene Person als beruflicher Aufstieg (Arbeit im Steinbruch vs. Arbeit in der Pflege) und nicht als Dequalifizierung und Abstieg zu werten.

Besondere Bedarfe Migrierter bei Ausbildung und Start im Arbeitsfeld Pflege

Insgesamt sehen die befragten Schlüsselpersonen die *Möglichkeit der formalen Ausbildung* in der Pflege für Migrierte positiv. Hervorgehoben wird besonders, dass Auszubildende nicht nur theoretisch lernen, sondern durch Praxis Einsätze die Tätigkeiten und Aufgaben auch im laufenden Betrieb kennenlernen können. Daher werden die Auszubildenden auch im Dienstplan

berücksichtigt. Entsprechend falle auch ihr Fehlen auf: „So, wenn die da sind, man hat mehr Luft wieder, wenn die alle, aber man merkt das, auch wenn alle wieder in der Schule sind, man sieht schon, wie kritisch, wie stark der Dienstplan ist“ (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 126). Besonders wichtig sei daher für ihn, dass die Auszubildenden Motivation mitbringen (Neil, Wohnbereichsleiter, Pos. 130).

Bei der *Einarbeitung* von Migrant:innen seien Besonderheiten zu beachten. Hawi (Wohnbereichsleiter) beispielsweise habe für die Einarbeitung Zugzogener extra ein eigenes Konzept erarbeitet, wonach er sie die ersten zwei Jahre nicht im Nachtdienst arbeiten lasse, da dort der Personalschlüssel niedriger als im Früh- und Spätdienst und deswegen die Sprachkenntnisse noch viel wichtiger als während der Tagesschichten seien.

Dass inzwischen in den Kliniken und Einrichtung vermehrt auf migrierte Angestellte eingegangen werde, bestätigen auch die anderen befragten Schlüsselpersonen: Inzwischen sei nicht mehr alles „schwarz“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 74) und die Kolleg:innen aus dem Ausland würden inzwischen in einigen ihr bekannten Betrieben besser integriert und gefördert werden:

„Es gibt es Einrichtungen, die wirklich viel für die Kolleg:innen aus dem Ausland machen, die unterstützen, auch sprachlich im Haus durch einen Dozenten. Die bekommen ja sehr lange Einarbeitungszeit, also Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Ab-, Anschluss, damit so ein bisschen dieser Anreiz da ist“ (Mioara, Pflegepädagogin, Pos. 74).

6.3 Vorstellungen zu Deutschland: Arbeitsfeld Pflege

Bevor nachfolgend die Erkenntnisse über die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen zu Arbeit im Arbeitsfeld Pflege beschrieben werden (Kapitel 6.4), erfolgt die Darstellung ihrer Vorstellungen zu Deutschland (Kapitel 6.3.1) und zu Arbeit in Deutschland (Kapitel 6.3.2). Da die individuellen Bilder zu beruflicher Pflege in eben diese Perspektiven eingebettet sind, ermöglicht dieses Vorgehen eine breiter angelegte Betrachtung.

6.3.1 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Pflege zu Deutschland

Die Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Deutschland werden besonders im Kontrast zu den Darstellungen der Herkunftsländer deutlich.

Letztere geben z. B. Hinweise auf schlechte politische Situationen, die vor allem durch politische Verfolgung und Unterdrückung geprägt sind: „Weil auch das Leben mich sehr ermüdet hat, es verging mit Kampf und Krieg“ (Selen, w., Türkei, Pos. 67). Andere Befragte hingegen berichten von Krieg und Nachkriegszeit. Zusätzlich beschreiben einige Befragte schlechte Wirtschaftslagen mit hohen Arbeitslosenzahlen und unzureichende Bildungssysteme.

Perspektivlosigkeit und begrenzte Möglichkeiten bilden entsprechend einen zentralen Aspekt der Beschreibungen der Herkunftsländer: „[...] wir sind hier gekommen, weil wir haben dort gesehen, dass es keine Perspektive mehr gibt. Und dann sind wir dort geflüchtet“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 74).

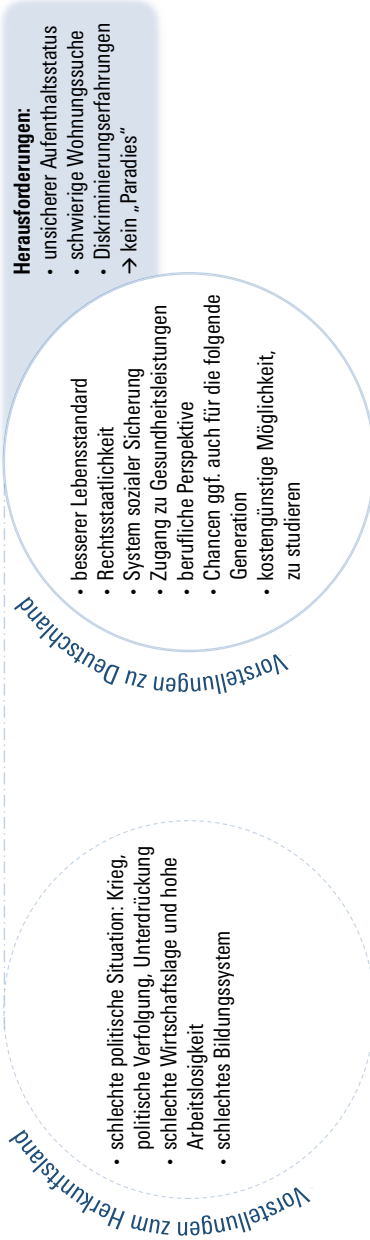
Ihre *Vorstellungen zu Deutschland* beschreiben die befragten Migrant:innen hingegen *positiv*: Sie bringen Deutschland in Verbindung mit einem besseren Lebensstandard („großes Deutschland, wirtschaftsstarkes Deutschland“; Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 2), einer beruflichen Perspektive („[...] wenn jemand möchte, es gibt Arbeit [...] für alle“; Arton, m., Kosovo, Pos. 70) und Karriereoptionen ggf. auch für die folgende Generation („Ich sage meiner Tochter ständig: ‚Studier, mein Kind, rette dein Leben, rette deine Zukunft. [...] Niemand kann dich niederkriegern, wenn du einen Beruf hast.‘“; Fidan, w., Bulgarien, Pos. 186).

Zusätzlich zeichne sich Deutschland für manche Befragte durch die Möglichkeit des kostenlosen Studiums aus. Daneben beschreiben die Befragten Deutschland als ein Land, das sich ihrer Ansicht nach durch Rechtsstaatlichkeit, ein System sozialer Sicherung („Wir leben in Deutschland, hat ja ein System. Das System gefällt mir“; Heval, m., Türkei, Pos. 144) und kostenfreien Zugang zu Gesundheitsleistungen auszeichnet („Kann man auch einen Arzt besuchen [...] Du hast ja nur Karte. Du gehst. [...] das war nicht der Fall, wo ich geboren bin“; Heval, m., Türkei, Pos. 148).

Entgegen den überwiegend positiven Zuschreibungen benennen die Befragten jedoch auch *Sorgen und Herausforderungen*. So deutet beispielsweise der Befragte Heval an, dass die Migration und vor allem die Anfangszeit in Deutschland nicht immer einfach gewesen seien. Er „wusste auch, dass ich nicht ins Paradies komme“ (Heval, m., Türkei, Pos. 14). Auch Amma macht deutlich, dass ein Leben in Deutschland nicht das Ziel ihrer Migration gewesen sei, denn sie plante einen kurzen Aufenthalt für Erwerbszwecke: „I was not enjoying the country before I came. So, I just wanted to work and then get money and go back. That was my opinion that time“ (Amma, w., Ghana, Pos. 44). Als zusätzliche Herausforderungen werden von den Befragten die Wohnungssuche, diskriminierende Erlebnisse oder auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus beschrieben.

Abbildung 15

Arbeitsfeld Pflege: Vorstellungen zum Herkunftsland und zu Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

6.3.2 Vorstellungen der migrierten Beschäftigten im Arbeitsfeld Pflege zu Arbeit in Deutschland

Die Arbeitswelt selbst ist für die Mehrheit der Befragten *kein unbekanntes Feld*: Sie bringen unterschiedliche Arbeitserfahrungen mit nach Deutschland. Überwiegend arbeiten die Befragten seit ihrer Kindheit und sind schon seitdem für die Sicherstellung des Lebensunterhalts der Familie mitverantwortlich: „Also, als ich Kind war, dann habe ich auch diesen Sesam verkauft, also, Schuhe geputzt und gefärbt. [...] Und Plastiktüten auch gesammelt, verkauft [...]. Solche Sachen halt“ (Heval, m., Türkei, Pos. 8). Diese Erfahrungen prägen die Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Arbeit maßgeblich mit.

Während Arbeit durch vorausgegangene Erfahrungen – vorwiegend gesammelt in den Herkunftsländern – in vielen Fällen mit fehlenden Rechten, fehlender sozialer Sicherung und niedrigen Löhnen verbunden wird, überwiegen bei den befragten Migrierten allgemein *positive Zuschreibungen zur Arbeit in Deutschland*. So berichtet beispielsweise Fidan über ihre Erwerbserfahrungen in der Türkei:

„Die Türkei nutzt Menschen aus. Sie schätzen die Menschen dort nicht. Dort wird man wie ein Tier behandelt. Dort musst du immer arbeiten. Wie Sklaven. Die Leute können sich keine Klamotten leisten, sie können ihren Kindern nichts kaufen, kein Fleisch, manche können für sie keine Schokolade kaufen. Die Menschen dort sind hungrig“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 136).

Deutschland hingegen bietet Rechtsansprüche und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen: „[...] es ist gut. Es ist gut, dass alle sich sonntags ausruhen können. Keine Überstunden, Arbeiten ist verboten. Es ist gut, das ist gut so.“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 164). Neben Ruhezeiten, Wochenenden und keiner zusätzlichen Arbeit berichtet die Befragte auch von einem Einkommen, mit dem sie sich bessere Lebensbedingungen leisten kann: „[Bezogen auf Deutschland:] Schau, ich bezahle meine Miete, wir haben Geld, können für uns sparen, ich esse, ich trinke. Alles ist angemessen“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 136).

Im Zusammenhang mit Lohn wird von den Befragten auch die pünktliche Lohnauszahlung als persönliche Verbesserung angesehen. Dies sei nicht in allen Herkunftsländern so: „[...] z. B. wo ich gearbeitet hatte, ich habe z. B. nach drei oder vier Monate meine Lohn bekommen. [...] und hier ist pünktlich, z. B. 28, 29 ist, sind Geld da“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 70). Zusätzlich wird eine weitere von den Befragten als positiv bewertete Attribuierung be-

züglich Arbeit in Deutschland in den Interviews hervorgehoben: Generell sei Arbeit verfügbar; solange man gesund und nicht wählerisch sei, lasse sich schnell Geld verdienen:

„Also für mich wichtig war, dass ich arbeite. Was ich arbeite, für mich ist nicht problematisch. Ich arbeite überall. Für mich wichtig ist, dass ich Geld selber verdiene und nicht Geld von Staat oder von Sozial-, von Sozialamt nehme. Weil ich bin gesund, ich kann arbeiten“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 96).

Eine weitere Erfahrung, die einige der befragten Migrant:innen bezüglich Arbeit mit nach Deutschland bringen, ist, dass Arbeiten – abgesehen vom akademischen Feld – nicht zwangsweise mit dem gesteuerten *Erwerb von Qualifikationen* einhergeht: Sie haben die Vorstellung, dass notwendiges Wissen für bestimmte Aufgaben bzw. eine Arbeitsstelle zum Großteil autodidaktisch erworben werden könne. Diese Annahme besteht nach der Migration fort und wird auf Deutschland übertragen.

Daher vermuten die befragten Migrierten, dass es auch in Deutschland möglich sei, *ungelernt* die zugeschriebenen Tätigkeiten erledigen zu können und erfolgreich zu sein, indem sich selbst informiert und sich selbst das notwendige Wissen angeeignet werde. Teilweise deuten die Befragten ihre Erlebnisse in Deutschland sogar so, dass sich ihre Vorstellungen hinsichtlich Qualifizierung bestätigen:

„Dann hat mich die Frau angerufen und gesagt, ‚[...] Woher kennst du das?‘ Ich habe gesagt, ‚Ich erkundige mich, ich erkundige mich im Internet, wie man helfen kann, deshalb kenne ich das. (Unv.) dann spiele ich das ab und mache Therapie‘. Die wollten mich dann übernehmen“ (Selen, w., Türkei, Pos. 31).

Weitere allgemeine Unterschiede zwischen Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland werden maßgeblich dann für die Befragten ersichtlich, wenn sie mit dem *Organisationsgrad des Arbeitsmarkts in Deutschland* in Berührung kommen. Dieser ist z.B. für Dario durch „diesen ganzen bürokratischen Kram“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 2) gekennzeichnet.

Während Arbeit im Herkunftsland vor allem eine informale Arbeitskultur zugeschrieben wird, zeichnet sich Deutschland durch eine berufsformige, formelere Organisation aus. Auch daher erleben die Befragten in Deutschland formelere Bewerbungsprozesse und es kommt beispielsweise zu Problemen bezüglich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.

Arbeitsfeld Pflege: Vorstellungen zu Arbeit im Herkunftsland und in Deutschland



Quelle: eigene Darstellung

6.4 Soziale Repräsentationen migrierter Beschäftigter zu Arbeit in der Pflege

Das vorliegende Kapitel beinhaltet das Kernstück der Erhebung im Arbeitsfeld Pflege: Nachdem vorangestellt die Erkenntnisse der Branchenanalyse und vertiefende Einblicke in das Arbeitsfeld Pflege durch die Interviews mit den Schlüsselpersonen dargestellt wurden, dann die Vorstellungen der befragten Migrant:innen zu Deutschland und zu Arbeit in Deutschland erläutert worden sind, werden im Folgenden die sozialen Repräsentationen, also die individuellen Vorstellungen und die Deutungen der befragten migrantischen Beschäftigten in Bezug auf die Arbeit im Feld beschrieben.

Die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen gliedern sich in die Vorstellung von Pflege als ein Ort des Einstiegs (Kapitel 6.4.1), ein Ort des Umstiegs (Kapitel 6.4.2) und ein Ort des Bleibens (Kapitel 6.4.3). Die nachfolgenden Kapitel dienen der Ausführung dieser sozialen Repräsentationen.

6.4.1 Pflege als Ort des Einstiegs

Der Einstieg der Migrant:innen in das Arbeitsfeld Pflege wirft mehrere Fragen auf: Wie kommt es zur Wahl des genannten Felds? Welche Elemente kennzeichnen den Einstieg in das Arbeitsfeld Pflege? Und wie deuten sie ihre konkrete Beschäftigung? Im Folgenden werden diese Fragen beantwortet und die gemeinsame soziale Repräsentation von Pflegearbeit als Ort des Einstiegs beschrieben.

Eintritt in das Arbeitsfeld Pflege

Auch wenn viele der befragten Migrant:innen berufliche Qualifikationen und/oder unterschiedliche Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, so eint sie doch, in Deutschland in der Pflege Arbeit zu finden. Die Wahl des Felds wird jedoch unterschiedlich begründet: So erklären die Befragten ihren Eintritt mit der Notwendigkeit des Arbeitens, einer gezielten Arbeitsmigration in den Pflegeberuf, dem Anraten Dritter zwecks Sicherung des Aufenthaltsstatus oder einer vorangegangenen Erwerbskrise und dem anschließenden Wechsel in das Arbeitsfeld Pflege.

Die Mehrheit der befragten Migrant:innen beschreibt die Arbeit im Arbeitsfeld Pflege als ihre erste Beschäftigung in Deutschland. Der Eintritt in die Pflege wird unter anderem mit der *Notwendigkeit des Arbeitens* zur Finanzierung des Lebensunterhalts begründet.

Die Biografie Samuels verdeutlicht, dass ein solcher Einstieg in das Feld bisweilen nicht geplant wird, sondern zufällig geschieht. Der Befragte studierte und musste nebenher Geld für das Leben in Deutschland verdienen: „Ich habe das nur gemacht, weil, ich brauchte das Geld [...]. So bin ich zur Pflege kommen. Durch Zufall, kann ich sagen“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 43, 45). Zusätzlich verdeutlicht dieser Fall, dass der Eintritt in den Pflegeberuf nicht zwangsläufig mit den eigentlichen beruflichen Aspirationen der betroffenen Person übereinstimmt. Entsprechend räumt der Befragte ein, dass er den Nebenjob zunächst „nicht [habe] machen“ (Samuel, Kamerun, Pos. 43) wollen.

Des Weiteren nennen einige befragte Migrant:innen die Arbeit in der Pflege als ihre erste Beschäftigung in Deutschland, die im Rahmen *gezielter Arbeitsmigration* in den Pflegeberuf nach Deutschland zogen. In diesen Fällen bilden vor allem der Wunsch, den erlernten Beruf weiterhin auszuüben, und die Vorstellung einer Karriere im Feld zentrale Elemente: „[...] ich würde gerne auch Pflegewissenschaft, genau studieren, und dann weiter mit Ernährungsberatungs-, mhm, genau das interessieren mich“ (Hope, w., Simbabwe, Pos. 257).

Darüber hinaus wird von den befragten Migrant:innen einer Beschäftigung im Feld Pflege aber auch die Möglichkeit der *Sicherung des Aufenthaltsstatus* zugeschrieben, da insbesondere durch die Aufnahme einer Ausbildung entsprechende andere Gesetze greifen: „[...] es war nicht möglich aufzuhören, weil wegen meine Situation mit Aufenthalt“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 26). In Artons Fall brachte eine dritte Person (seine Betreuerin) den Befragten auf die Idee, durch die entsprechende Ausbildung seinen Verbleib in Deutschland sicherzustellen, und half ihm, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden: „Und dann hat sie mir so eine Vorschlag gegeben, dass ich Altenpflegerhelfer mache“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 16).

Die befragten Migrant:innen, die schließlich ihren Eintritt in das Arbeitsfeld Pflege mit Verweis auf eine *vorangegangene Erwerbskrise* und den anschließenden Wechsel in die Pflege begründen, arbeiteten im Vorfeld fast ausschließlich im Reinigungsgewerbe.

Das Reinigungsgewerbe beschreiben diese Befragten weitestgehend negativ und sie verdeutlichen ihre Unzufriedenheit mit der Beschäftigung – die Arbeit in der Reinigungsbranche wird als „Knochenarbeit“ (Selen, w., Türkei, Pos. 130) bzw. als körperlich sehr anstrengend und gefährlich empfunden: „[...] müsste manchmal 20 Meter oben Fenster putzen und drei, vier Stunden dortbleiben. Es war schwierige Arbeit und gefährlich auch. Wenn bissle schwindelig und Boden fallen, dann ist fertig [...]. Weil [...] keine Gür-

tel zum irgendwo Sicherheit oder so“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 98). Schließlich geben die Befragten an, lieber im Arbeitsfeld Pflege zu arbeiten:

„So, I love the work because I love to work with old people. And I like to work with people like that, taking care of them. Talk with them. Let them feel like home. Let them feel good. Just let them feel that they are not sick“ (Amma, w., Ghana, Pos. 92).

Zusammenfassend fällt also auf, dass die befragten Migrant:innen – abgesehen von einer Ausnahme – für sich ihren Eintritt in das Arbeitsfeld Pflege als intendierte Entscheidung deuten. Diese Entscheidung für das Arbeitsfeld Pflege scheint unabhängig von vorangegangenen Qualifikationen und Berufserfahrungen getroffen zu werden.

Abbildung 17

Hintergrund des Eintritts in die berufliche Pflegearbeit



Quelle: eigene Darstellung

Zugang und Rekrutierung: Einfach und schnell vs. Hürden bei der Anerkennung

Der *Zugang zur Pflegebranche* gestaltet sich laut den Aussagen der befragten Migrant:innen unterschiedlich, je nach mitgebrachten berufsrelevanten Vorkenntnissen. Daher ist hier zwischen denjenigen Befragten zu unterscheiden, die bereits im Ausland eine Pflegequalifikation erworben haben, und denjenigen, die in anderen Feldern berufliche Erfahrungen gesammelt haben.

Die Befragten ohne Pflegequalifikation auf der einen Seite beschreiben ihren Einstieg in die Tätigkeit in der Regel als relativ *einfach und schnell*: Es reichen z. B. ein Telefonat und die anschließende Einreichung der Bewerbungsunterlagen: „Hallo“, so und so, „sucht ihr Pflegekräfte?“, „Ja, suchen wir“, so, „Kann ich zum Vorstellungsgespräch?“, „Ja“. Dann schreibe ich die Bewerbung, gehe dahin, spreche mit ihnen und es klappt dann“ (Selen, w., Türkei, Pos. 115). Formalisierte Bewerbungsverfahren sind folglich nicht zwangsweise gängige Vorgehen und auch werden Vorkenntnisse oder der Nachweis einer vorangegangenen Ausbildung nicht als Notwendigkeit beschrieben.

Folglich macht nicht nur der rasche Zugang in die Branche das Feld für Migrant:innen attraktiv, auch bietet die Möglichkeit eines *schnellen Zugangs zu Verdienst* nicht von der Hand zu weisende Vorteile. Eine andere Möglichkeit, die von manchen Befragten als einfacher Zugang zum Feld gedeutet wird, stellt die Aufnahme einer pflegerischen Berufsausbildung dar.

Die Befragten mit Pflegequalifikation auf der anderen Seite berichten hingegen von *Hürden* beim Eintritt in das Arbeitsfeld Pflege. Vor allem die Anerkennung der im Ausland erworbenen Pflegequalifikation stellt demnach ein Hindernis dar. Entsprechend befinden sich einige der Befragten zum Zeitpunkt des Interviews in Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen und nehmen vorübergehend eine Beschäftigung im Arbeitsfeld im Rahmen eines FSJ oder als Pflegeassistent an.

Für den Fall also, dass die Befragten mit entsprechender im Ausland erworbener Qualifikation einen schnellen Zugang zum Arbeitsfeld Pflege suchen – bzw. auf einen solchen aufgrund ihrer finanziellen Situation angewiesen sind –, bietet sich nur ein Zugang unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus an. Daher erleben mindestens die befragten Migrant:innen, die aus Drittstaaten nach Deutschland kommen und auf einen schnellen Zugang zum Feld angewiesen sind, Dequalifizierung.

Auch die Bewerbungsverfahren für einen Arbeitsplatz in der Pflege gestalten sich für die befragten ausgebildeten Migrant:innen formaler als für die Gruppe ohne berufsrelevante Vorkenntnisse. Ein informeller Anruf bei einem potenziellen Arbeitgeber reiche beispielsweise nicht aus.

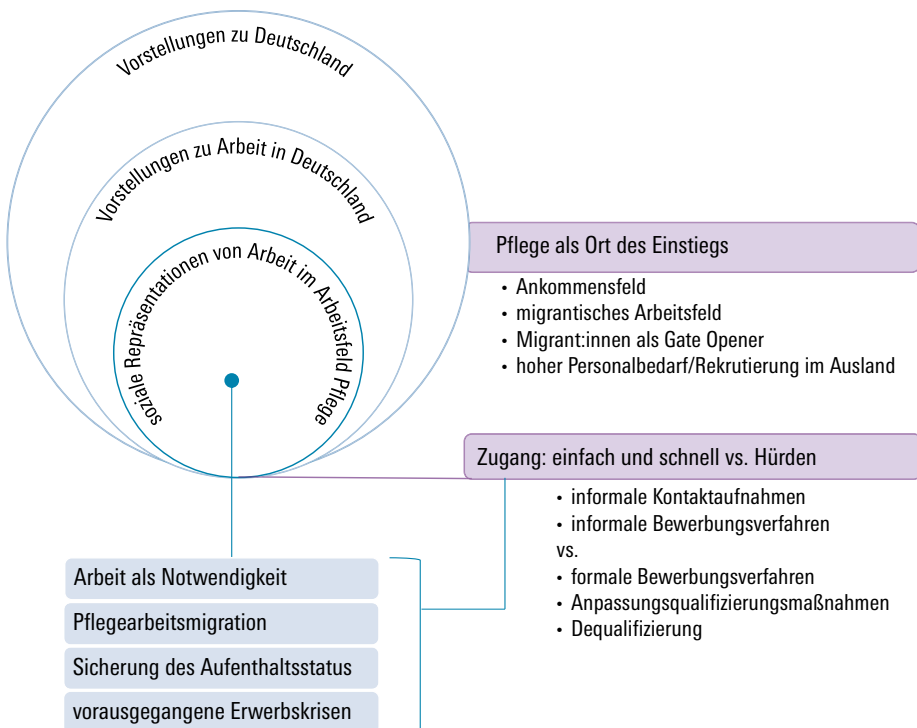
Hingegen sind *soziale Kontakte*, die den Einstieg in das Arbeitsfeld Pflege unterstützen, für beide Gruppen relevant:

„It’s a friend of mine who was working there. We go to church together. He’s from Romania. He was working there before and he gave me the address. He gave me the number, then I called them and then I went to interview with them“ (Amma, w., Ghana, Pos. 84).

Anhand des vorangestellten Zitats wird auch deutlich, dass sich die Kontakte der Befragten, die Zugang zum Arbeitsfeld Pflege vermitteln und entsprechend als *Gate Opener* agieren, tendenziell ebenfalls dem migrantischen Mili-

Abbildung 18

Pflege als Ort des Einstiegs: Zugang zum Arbeitsfeld



Quelle: eigene Darstellung

eu zuordnen lassen. Zusätzlich tragen auch die Betriebe durch die Verlagerung ihrer *Rekrutierungsbestrebungen* für neue Mitarbeiter:innen ins Ausland dazu bei, dass die Pflege in Deutschland als ein *Ankommensfeld* für Migrant:innen gedeutet wird.

Dies wird unter anderem an Alicias Fall deutlich: Die Befragte wurde in ihrem Herkunftsland auf einer Messe für Pflegepersonen auf die Personalsituation in Deutschland aufmerksam, bekam dort eine Perspektive in Deutschland aufgezeigt und ein Jobangebot und unterschrieb noch im Herkunftsland ihren ersten Arbeitsvertrag bei einem deutschen Träger für Pflegeeinrichtungen (Alicia., w., Spanien).

Elemente der Beschäftigung in der Pflege

Schon entlang der bereits beschriebenen Merkmale des Arbeitsfelds Pflege zeigt sich, dass die befragten Migrant:innen Pflege als einen *Ort des Einstiegs* in den Arbeitsmarkt in Deutschland deuten. Das herausragende Merkmal dieser sozialen Repräsentation ist der potenziell einfache Zugang zum Feld aufgrund von Personalmangel und Rekrutierungsoffensiven gerade auch für aus dem Ausland nach Deutschland Migrierte.

Daher kennzeichnet vor allem die *niederschwellige Eintrittsoption* in den Arbeitsmarkt die Pflege als ein Feld des Einstiegs. Dies gilt insbesondere für Menschen, die anderweitig schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben: „Und ich bin ja eine Frau, die schon im Gefängnis war. Und eine solche Frau lassen sie Pflege machen, kannst du dir das vorstellen?“ (Selen, w., Türkei, Pos. 100). Da die Möglichkeit des niederschweligen Eintritts insbesondere auch für Migrant:innen gilt, bietet die Pflege als zunehmend *migrantisch etabliertes Feld* auch Menschen aus dem Ausland Zugang zu Arbeit, die den Deutungen der Befragten zufolge bislang kaum pflegerische Kenntnisse oder angelehnte Qualifikationen mitbringen. Eine Pflegerin in der ambulanten Pflege, selbst mit Migrationshintergrund, äußert sich mit drastischen Worten:

„Es gibt Frauen mit Kopftuch, die nicht mal wissen, was A und B ist. Diesen Menschen vertrauen sie Zuckerkranken an. Also Zuckerkranken und Menschen, die nicht mal wissen, was A und B ist, Menschen, die unwissend sind. Frauen, die vom Dorf hierhergekommen sind, islamistisch, rückständig, fanatisch. Solche Frauen betreuen (unv.) Patienten“ (Selen, w., Türkei, Pos. 102).

Zusätzlich beschreiben die befragten Migrant:innen in der sozialen Repräsentation der Pflege als Ort des Einstiegs mehrheitlich das Aufgabenfeld für sich als einseitig mit der Schwerpunktsetzung bei körperbezogenen Pflegeaktivitäten: „[...] ich mache nur Pflege. Also aufstehen, waschen, duschen“

(Alicia, w., Spanien, Pos. 47). Entsprechende Tätigkeiten werden mehrheitlich nicht mit beruflicher Pflegearbeit in Verbindung gebracht, „weil bei uns hat, wir machen das [die Tätigkeitsschwerpunkte in Deutschland] nicht“ (Mary, w., Philippinen, Pos. 43).

Körperbezogene Pflegetätigkeiten werden auch deshalb als *einfache Arbeitsaufgaben mit fehlenden Kompetenzanforderungen* wahrgenommen, da sie als *Laienpflege*, die keine besonderen Qualifikationen benötigt und als einfach erlernbar gedeutet werden bzw. die Tätigkeiten aus den Herkunftsländern durch die Versorgung Angehöriger bekannt sind: „[...] meine Schwiegermutter wurde auch pflegebedürftig, ich habe mich auch persönlich um sie gekümmert, ihre Pflege übernommen“ (Selen, w., Türkei, Pos. 33). Entsprechend deuten die Befragten in dieser sozialen Repräsentation ihre eigenen privaten Pflegeerfahrungen als für die Arbeit in der beruflichen Pflege in Deutschland ausreichende Kompetenzgrundlage.

Die *fehlende Anforderung einer formalen Ausbildung* für den Zugang zur und für die Durchführung der pflegerischen beruflichen Arbeit ist ein weiteres in diesem Zusammenhang zu nennendes Element der sozialen Repräsentation von Pflege als ein Ort des Einstiegs. Mehrere Befragte arbeiten vor allem in ambulanten Diensten ganz ohne pflegerische Qualifikation. Zwar ist den Befragten die Möglichkeit der formalen Ausbildung bekannt, sie wird häufig jedoch nicht als Option betrachtet, obwohl für sie ein Abschluss einer beruflichen Ausbildung in Deutschland grundsätzlich als individueller Erfolg bewertet wird: „Mit Ausbildung ist besser. Kein Argument. Ist besser, wenn man Ausbildung macht. Oder studiert“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 191).

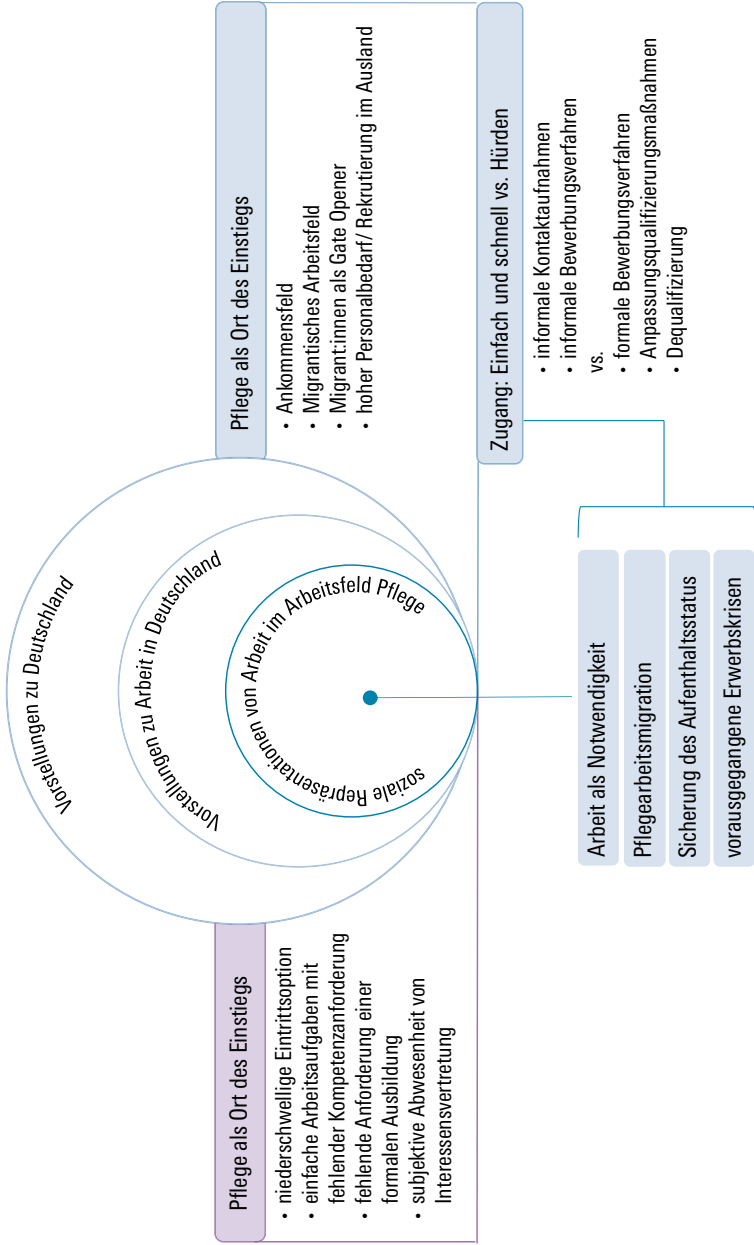
Ein weiteres Element von Pflege als Ankommensfeld ist, dass für die befragten Migrant:innen das Thema *Interessenvertretung kaum von Relevanz* ist. Lediglich Dario merkt in diesem Zusammenhang das für ihn fehlende Ansehen von Pflege als Beruf in der Gesellschaft an:

„Ja, in Deutschland ist man halt nichts, du bist so einfach [...] nur das letzte Dreck, was die Arbeit macht, die keiner machen will, so auch mein Empfinden, auch w- wenn ich mit den Leuten rede, weil: [...] die Krankenpfleger werden angeschrien, angespuckt, beworfen, geschlagen, die können sich nicht wehren, die können nicht mal streiken“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 12).

Entsprechend kann im Hinblick auf pflegerelevante Gremien für Interessenvertretung von einer *subjektiv wahrgenommenen Abwesenheit im Feld* gesprochen werden: „Meiner Meinung nach gibt es auch zum jetzigen Zeitpunkt keine Gewerkschaft, die sich für Arbeit und für die Beschäftigten einsetzt. Gibt es nicht, das kann ich offen sagen“ (Selen, w., Türkei, Pos. 121). Daher

Abbildung 19

Pflege als Ort des Einstiegs: Tätigkeitsbezogene Elemente des Arbeitsfelds



Quelle: eigene Darstellung

seien Pflegende auch nicht gewerkschaftlich organisiert: „Es gibt niemanden, der bei der Gewerkschaft ist“ (Selen, w., Türkei, Pos. 102).

Sind die befragten Migrant:innen jedoch mit dem Thema Interessenvertretung vertraut und gehören ggf. sogar einem entsprechenden Gremium an, versuchen sie, sich durch ihre Mitgliedschaft persönliche Vorteile zu sichern: „Ich sage das den Firmen absichtlich, dass ich Gewerkschaftsmitglied bin. Mit Absicht sage ich das. Damit mir keine Ungerechtigkeit widerfährt“ (Selen, w., Türkei, Pos. 102).

6.4.2 Pflege als Ort des Umstiegs

Über einen Einstieg hinaus verbinden die befragten Migrant:innen mit ihrer Beschäftigung im Arbeitsfeld Pflege weitere soziale Repräsentationen: Unter anderem deuten diejenigen Befragten, die trotz außerhalb der Pflege liegender beruflicher Aspirationen im Feld arbeiten, ihre Tätigkeit als einen nicht beruflichen Ort, der perspektivisch wieder verlassen werden soll. Entsprechend stellt die Pflege für diese Migrant:innen einen *nicht beruflichen Ort des Umstiegs* dar. Es ergeben sich weitere Elemente, die den konkreten Inhalt dieser zweiten sozialen Repräsentation ausmachen und im Folgenden beschrieben werden.

Charakteristisch ist, dass die Befragten für sich eine berufliche *Positionierung außerhalb des Arbeitsfelds Pflege* vollziehen. Entsprechend stellt die Pflege eine provisorische Übergangslösung dar, bis sich eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit, z. B. im eigenen Beruf, realisieren lässt. Vor diesem Hintergrund wird die Pfl egetätigkeit als eine nicht beabsichtigte und abgelehnte Tätigkeit beschrieben, die der Befragte Samuel z. B. zuerst „nicht machen“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 43) wollte: Er habe sich bis zum Beginn seiner pflegerischen Arbeit nicht mit der Tätigkeit auseinandergesetzt und habe sich geradezu „erschrocken“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 43), als er erstmals mit der körperlichen Unterstützung der zu Pflegenden konfrontiert wurde: „Erster Gedanke war, ja, will ich das machen? Kann ich das machen?“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 43).

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Pflege im Falle dieser sozialen Repräsentation weniger als ein Beruf, sondern eher mit Jobben gleichgesetzt wird und entsprechend *keine berufliche Identifikation* mit der Pfl egetätigkeit stattfindet. Daher wird die Arbeit in der *Pflege als eine Nebentätigkeit* beschrieben, um etwas anderes, z. B. ein Studium zu realisieren: „[...] als ich an der Uni war, habe ich Teilzeit in der Pflege gearbeitet, Assistent“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 33).

Folglich wird die Pflegetätigkeit in dieser sozialen Repräsentation in der Regel auch als eine *vorübergehende Phase* aufgefasst, die so lange dauern wird, bis sich anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben: Daher ist für die soziale Repräsentation der Pflege als nicht beruflicher Ort des Umstiegs auch kennzeichnend, dass die befragten Migrant:innen die Arbeit in der Pflege als einen *Übergang* ansehen. Entscheidend ist, dass die Befragten sich – auch mangels beruflicher Identifikation – nicht an die Tätigkeit gebunden fühlen, sondern sie als *Sprungbrett* deuten. So werde beispielsweise neben der Tätigkeit in der Pflege parallel an einer zweiten Laufbahn gearbeitet: „[...] ich mache auch da, Freelance“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 101).

Daher ist den Befragten in Bezug auf die Beschäftigung vor allem wichtig, Freiräume und Flexibilität zu erfahren. So beschreibt Samuel, er könne seine Tätigkeit zwischenzeitlich ruhen lassen, um währenddessen einer anderen Beschäftigung nachzugehen: „[...] in England war drei Monate [...] komplette Website erstellen für mehr Geld. Und kann ich zurückkommen. Es ist ein bisschen flexibel. [...] Und es gibt keine Probleme“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 99).

Ein weiteres kennzeichnendes Element der sozialen Repräsentation von Pflege als nicht beruflicher Ort des Umstiegs ist, dass die befragten Migrant:innen, die im Feld ohne einschlägige Berufsqualifikation arbeiten, eine Ausbildung im Pflegewesen für sich ausschließen. Da die Befragten eigentlich andere berufliche Aspirationen verfolgen, wägen sie ab, ob sie einen Nutzen für sich darin sehen, durch eine Ausbildung ihre Arbeit zum Beruf zu machen. Dies gehe mit Investitionen einher und schaffe Verbindlichkeit. Letztere soll jedoch nicht – trotz Verständnisses dafür, dass grundsätzlich Vorteile im Erwerb einer Ausbildungsqualifikation liegen – erworben werden, da die erwähnte Verbindlichkeit zum Pflegeberuf ja eben nicht hergestellt werden soll:

„[...] auch meine Freunde haben gesagt, weißt du, bist intelligent. Du kannst das schaffen. Warum gehst du nicht da? Aber mein Gedanke ist nur, weil ich sage, okay, morgen will ich nicht mehr machen. Ich will was anderes machen. Ich weiß, ich habe nicht viel investiert“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 89).

Neben den Elementen der Positionierung außerhalb der Branche, der fehlenden beruflichen Identifikation und des Anstrebens einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit können aber auch *unerfüllte Erwartungen* in Bezug auf die Pflegetätigkeit in Deutschland dafür verantwortlich sein, dass Migrant:innen – gerade mit einschlägiger, im Ausland erworbener Berufsqualifikation – die Pflege als eine Phase des Übergangs deuten und mit dem Gedanken spielen, die Tätigkeit wieder zu verlassen.

So beschreibt z. B. Dario: „Was für mich der größte Unterschied ist, halt dass Bosnien und Deutschland ist so, als Krankenschwester, bist du im Endeffekt nichts!“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 9). Entsprechend wird Pflege als Beruf wahrgenommen, den niemand ausüben wolle: „Ja, in Deutschland ist man halt nichts, du bist so einfach nur [...] das letzte Dreck, was die Arbeit macht, die keiner machen will“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 12).

Erweisen sich folglich mitgebrachte subjektive Vorstellungen von Pflegearbeit in Deutschland als falsch, unter anderem Vorstellungen zum gesellschaftlichen Bild, dann suchen die befragten Migrant:innen mit pflegeberuflicher Qualifikation nach alternativen Optionen. Diese können grundsätzlich auch im Gesundheitswesen verortet werden und ggf. mit weiterer Bildung einhergehen: „[...] ich würde gerne auch Pflegewissenschaft, genau, studieren, und dann weiter mit Ernährungsberatungs-, mhm, genau das interessieren mich“ (Hope, w., Simbabwe, Pos. 257).

Ferner sind nicht nur die befragten Migrant:innen mit einschlägiger, im Ausland erworbener Berufsqualifikation mit unerfüllten Erwartungen in Bezug auf Arbeit im Arbeitsfeld der Pflege konfrontiert. Auch trifft dies die Befragten ohne vorausgegangene einschlägige Berufsqualifikation: So berichtet beispielsweise Fidan (w., Bulgarien) davon, sie sei immer bei türkischen Klient:innen eingesetzt worden, von denen aber viele für längere Zeit in den Urlaub fuhren, sodass die Befragte während dieser Zeit keine Arbeit hatte und kein Geld verdienen konnte. Dies unter anderem drängte sie sogar dazu, das Arbeitsfeld Pflege zu verlassen.

Ein weiteres Element, das einige Befragte veranlasst, das Arbeitsfeld Pflege als einen Ort des Umstiegs zu deuten, ist die *hohe emotionale Belastung*, die der enge Kontakt zu pflegebedürftigen Menschen mitbringen kann. Gedeutet wird dies von den Befragten als Konfrontation mit Schicksalen: „[...] man hat so viel Mitleid. Weil die Leute so leiden. Man ist traurig“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 91). Schon zuvor wurde beispielsweise an Samuels Fall herausgestellt, dass er nach einem ersten Kontakt mit den Tätigkeitsroutinen zweifelte, den Bedürfnissen der Patient:innen gerecht werden zu können. Noch deutlicher wird die emotionale Herausforderung an Fidans Beispiel: Die Befragte lehnte ein Jobangebot aus Sorge ab, wegen ihrer Kinder zu häufig zu fehlen und die Pflegenden dadurch alleine lassen zu müssen:

„Dann rief mich der Pflegedienst an, ich sagte: ‚Nein.‘ Ich wollte nicht. Denn wenn mein Sohn krank wird, es zum Beispiel ein Notfall gibt, er nachts Fieber kriegt, dann muss ich dringend zum Arzt. Ich muss an dem Tag zu dieser Frau gehen und diese Frau wartet auf den Einkauf. ‚Komm, Mädchen, nimm mich

mit deinem Auto, bring mich auf den Markt, bring unseren Kunden auf den Markt, bring es dorthin, bring es hierher! Du machst die Wohnung sauber, weißt du? Ich sagte nein, aufhören ist besser als sie in letzter Minute im Stich zu lassen“ (Fidan, w., Bulgarien, Pos. 29).

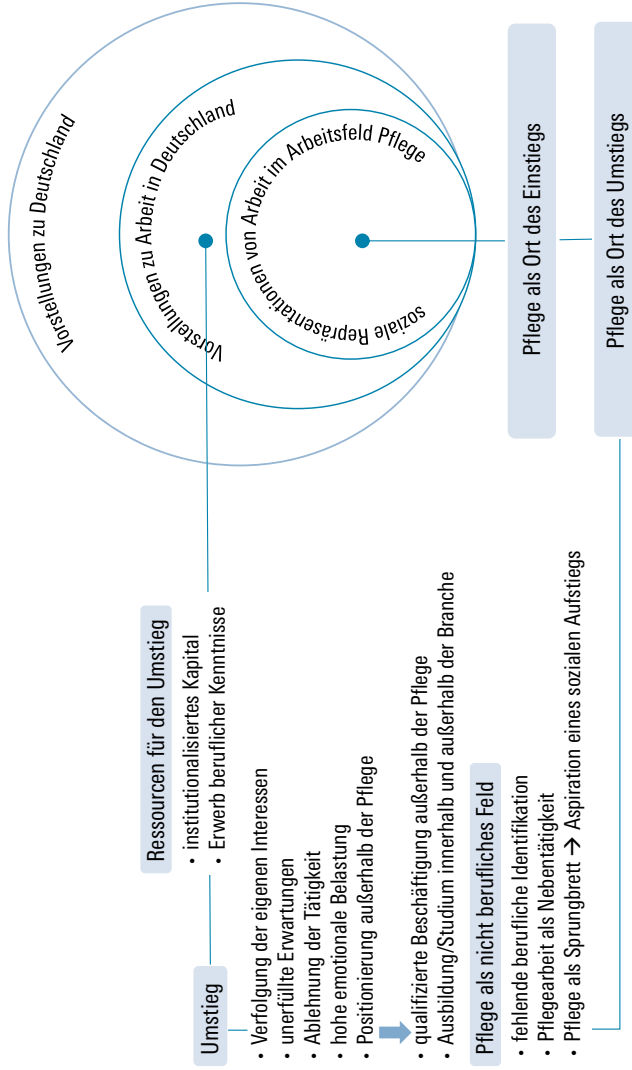
Von den Befragten wird diese hohe emotionale Belastung insbesondere dem ambulanten Feld zugeschrieben: Dort werde durch die Arbeit im privaten Setting der zu Pflegenden eine engere Bindung zu den zu betreuenden Personen aufgebaut, was entgrenzend auf Arbeit und Privates wirkt: „Ich bringe mit nach Hause [...]. Aber bei mir, ich nehme immer mit. [...] Deswegen ist man traurig. [...] bei mir, ich kann nicht trennen“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 91). Von Schicksalen, die der Befragte aus Krankenhäusern kenne, glaubt er, sich besser abgrenzen zu können: „[...] wenn die Leute im Krankenhaus gestorben sind, sie sind gestorben, das sind Patienten. Ich nehme nicht mit nach Hause“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 91).

Zusammengefasst wird die Pfl egetätigkeit in Bezug auf die soziale Repräsentation des Umstiegs in den Vorstellungen der befragten Migrant:innen als ein Arbeitsfeld gedeutet, dem keine berufliche Zukunft zugeschrieben wird. Daher lehnen die Befragten auch weitere Bildungsinvestitionen für sich ab. Die Gründe, warum das Feld wieder verlassen werden soll, sind vielfältig. Sie reichen von anderen beruflichen Ambitionen über Kränkungen bezüglich des gesellschaftlichen Ansehens und unerfüllte Erwartungen hinsichtlich der Tätigkeit bis hin zur hohen emotionalen Belastung vornehmlich durch Entgrenzung von Arbeit und Privatem. Das Feld wird jedoch trotz belastender Arbeitsbedingungen und teils abgelehnter Aufgaben akzeptiert, um nebenher die eigentlich präferierten beruflichen Aspirationen verfolgen zu können.

Entsprechend wird die gegenwärtige Beschäftigung als ein Sprungbrett bzw. als eine Ausgangsbasis für weitere berufliche Schritte gedeutet, die vollzogen werden können, sobald die dafür notwendigen Bedingungen erfüllt sind. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass weitere berufliche Schritte in der Regel auch an entsprechende *Ressourcen für einen potenziellen Umstieg* geknüpft sind (z. B. eine Hochschulzulassung, um ein Studium in Betracht ziehen zu können). Daher deuten vor allem die befragten Migrierten, die entsprechende Bedingungen formal erfüllen, die Pflege als einen nicht beruflichen Ort des Umstiegs. Zugleich ist dieser potenzielle Umstieg für die große Mehrheit der Befragten an die *Aspiration eines gesellschaftlichen Aufstiegs* geknüpft.

Abbildung 20

Pflege als Ort des Umstiegs



Quelle: eigene Darstellung

6.4.3 Pflege als Ort des Bleibens

Pflege als ein *Ort des Bleibens* stellt die dritte identifizierte soziale Repräsentation des Arbeitsfelds dar. Hier wird Pflege als Feld gedeutet, das perspektivisch nicht verlassen werden soll. Entsprechend vollziehen die Befragten für sich eine *Positionierung innerhalb des Arbeitsfelds Pflege*: Entweder werden entsprechende gegenwärtige Positionen als angestrebt beschrieben oder sie bieten zugleich ggf. einen vorübergehenden Zustand der Absicherung, bis beispielsweise die notwendige Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation den Aufstieg von einer Assistenzposition zur Facharbeit zulässt.

Auch heben die befragten Migrant:innen, die die Pflege als einen Ort des Bleibens deuten, ihre *Identifikation mit der Tätigkeit* als ein weiteres Element dieser sozialen Repräsentation hervor. Einerseits zeigt sich die Identifikation durch eine Verbundenheit mit der Pflegearbeit: „Und ich mag diesen Beruf, ich mag diesen Beruf, ich mag es zu helfen“ (Selen, w., Türkei, Pos. 33). Andererseits – insbesondere bei den Befragten mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation – wird die Identifikation mit dem Beruf durch die erworbenen beruflichen Selbstverständnisse deutlich, die sich unter anderem in Konflikten über Vorstellungen zum Pflegeberuf abzeichnen.

Beispielsweise macht Alicia im Interview deutlich, dass ihre Berufsvorstellung von Pflege von ihrem beruflichen Alltag in Deutschland abweiche. Ihre Erwartungen an den Beruf unterscheiden sich daher von den Ansichten der in Deutschland ausgebildeten Pflegenden. Dass sie ihre Rolle als Pflegenden anders ausfüllen möchte, wird unter anderem anhand der Aussage offenbar, sie sei „ein bisschen anderes als deutsche Leute“ (Alicia, w., Spanien, Pos. 8).

Wie zuvor schon anklang, unterteilen sich die befragten Migrant:innen, die das Arbeitsfeld Pflege für sich als einen Ort des Bleibens deuten, in zwei Gruppen. Jene rücken aufgrund verschiedener Erwerbsbiografien, aufgrund der bereits gesammelten beruflichen Erfahrungen in oder außerhalb der Pflege und aufgrund der jeweiligen subjektiven beruflichen Aspirationen jedoch diverse, sich teils widersprechende Elemente in den Vordergrund. Die befragten Migrant:innen vereint also das Ziel eines Verbleibs im Feld; sie unterscheidet jedoch, dass einige einen Verbleib in der Pflege ohne berufliche Identifikation anstreben, während sich andere durch eine einschlägige Ausbildung abheben und beruflich mit dem Arbeitsfeld Pflege identifizieren.

Pflege als Ort des Bleibens ohne pflegeberufliche Identifikation

Die befragten Migrant:innen, die die Pflege als einen Ort des Bleibens deuten und sich der Gruppe ohne pflegeberufliche Identifikation zuordnen lassen,

streben einen *Verbleib im Arbeitsfeld* an, bringen jedoch *keine beruflichen Erfahrungen und/oder eine Ausbildung / ein Studium im Arbeitsfeld Pflege* mit. Daher stellt die Pflege für sie kein berufliches Feld im eigentlichen Sinn dar: Sie erklären also ihre Identifikation nicht mit dem Beruf, sondern durch *private, individuelle Bezüge*.

Vornehmlich verweisen die Befragten in diesem Kontext auf ihre eigene und subjektiv wahrgenommene *Persönlichkeit* und auf die *Kultur ihrer Herkunft*. So erklärt Selen beispielsweise ihre Identifikation mit der Pflegearbeit anhand folgender Persönlichkeitsmerkmale:

„[...] ich ein sehr humanistischer Mensch bin. Das ist glaube ich auch der Grund, warum ich diesen Beruf mag. Den Menschen helfen, sich um sie zu kümmern, bei ihnen sein, wenn sie eine schwierige Zeit haben, das gefällt mir. Deshalb mache ich meine Arbeit auch gerne“ (Selen, w., Türkei, Pos. 41).

In diesen Ausführungen scheint das Feld der Pflege als eine Branche auf, in der die Befragte gerne zu arbeiten angibt, die sie vor dem Hintergrund ihrer Persönlichkeitsmerkmale für sich ausgewählt hat und in der sie sich auch zukünftig beschäftigt sieht.

Andere Befragte wiederum erklären ihren Verbleib im Arbeitsfeld Pflege aufgrund der eigenen „Religion und Kultur“ (Arton, m., Kosovo, Pos. 16). Charakteristisch ist hierbei, dass die befragten Migrant:innen die Pflege Angehöriger in ihrer Vergangenheit miterlebt und vielleicht auch selbst übernommen haben: „Und dann ist da noch Dings-, du kennst doch die Kultur des Ostens (unv.), meine Schwiegermutter wurde auch pflegebedürftig, ich habe mich auch persönlich um sie gekümmert, ihre Pflege übernommen“ (Selen, w., Türkei, Pos. 33). Dass es sich bei diesen Pfl egetätigkeiten im familiären Kontext nicht um berufliche Aufgaben im eigentlichen Sinn, sondern um *Laienpflege* handelt, wird an anderer Stelle im Interview erkennbar:

„Ich habe sie [die Schwiegermutter] frischgemacht, sie gebadet, du weißt das, die kurdischen Frauen haben lange Haare. [...] Ich habe sie besonders gut gepflegt, habe für sie auch gekocht, Tee zubereitet, sie gebadet, ihre Haare gemacht. Was weiß ich, man pflegt sie, wie man ein Kind pflegt“ (Selen, w., Türkei, Pos. 41).

Ein weiteres Element, das die Deutung einiger Befragter der Pflege als Ort des Bleibens veranschaulicht, an dem sie dennoch keine pflegeberufliche Identifikation aufbauen, zeigt sich in dem Umstand, dass sie zwar den Verbleib in der Branche anstreben, dabei jedoch *keine weiteren Karrierebestrebungen* verfolgen. Dass bislang kein Pflegeberuf erlernt wurde und dieser Werdegang

auch perspektivisch nicht angestrebt wird, hat vielfältige Gründe. Die weiteren Ausführungen bieten hierfür Erklärungsversuche.

Es kann beispielsweise aufgrund von Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation an dem Sinn von Ausbildung und ggf. dem darauffolgenden Aufstieg gezweifelt werden: „Ja, wie gesagt, was ich jetzt mache, mache ich sehr gerne“ (Heval, m., Türkei, Pos. 59). Daher erscheint Qualifikationserwerb für die entsprechenden Befragten wenig zielführend.

Wieder andere Befragte erkennen keine Unterschiede zwischen den Aufgaben von Assistenzkraft und Fachkraft. Daher sehen sie für sich als Individuum keine Veränderung ihrer Arbeitssituation infolge einer Ausbildung und schreiben ihr folglich keinen individuellen Nutzen zu: „Ich z. B., obwohl ich keine berufliche Ausbildung habe, mache ich auch Injektionen und verabreiche Medikamente, das mache ich. Ich arbeite genauso wie diejenigen, die eine berufliche Ausbildung haben“ (Selen, w., Türkei, Pos. 43).

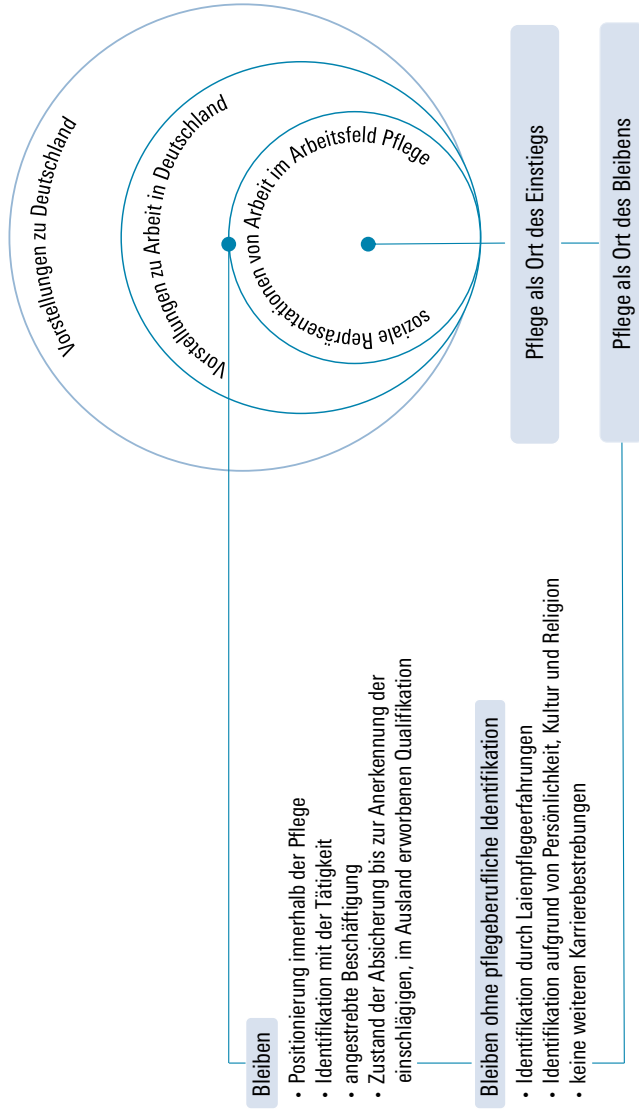
Auch wird besonders von den befragten Migrant:innen, die ihre Beschäftigung in der Pflege mit ihren privaten Präferenzen und Eigenschaften erklären, differenziert zwischen Wissenserwerb *on the job* und theoriegeleitetem Lernen, was mit Universitäten, aber auch mit der beruflichen Pflegeausbildung in Verbindung gebracht wird. Grundsätzlich wird die Ansicht vertreten, dass Lernen während der und durch die praktische Arbeit deutlich sinnvoller sei: „[...] anstatt wie ein Roboter ausgebildet zu werden, ist es besser bei der Arbeit das zu lernen“ (Selen., w., Türkei, Pos. 66). Die Kritik an formaler Qualifikation besteht in diesem Fall darin, dass in der Vorstellung der Befragten nur durch praktische Arbeit ein als notwendig erachtetes Pflegebewusstsein ausgebildet werden könne:

„Bei dieser Arbeit ist (?Bewusstsein) sehr wichtig. Es ist sehr wichtig, warum man diese Arbeit macht. Ich sage das immer, ich mache meine Arbeit vom ganzen Herzen, ich liebe meine Arbeit. [...] Man sieht, dass viele Menschen zur Uni gehen. Aber nicht alle gehen aus der Uni als gleiche Personen raus. (unv.) Manche kommen da raus wie ein Computer, bei dem man eine Taste drückt und ein Programm hochlädt“ (Selen, w., Türkei, Pos. 59).

Auch ein potenziell höherer Verdienst von Fachkräften im Vergleich zu ungelerten Mitarbeiter:innen bietet ungelerten Pflegenden nicht zwingend Anlass, eine entsprechende Ausbildung zu absolvieren. Dass Personen ohne Ausbildung ein vergleichsweise geringeres Einkommen haben, sei „kein Problem“, denn, „[w]enn jemand drei Jahre in der Studium investiert hat oder in Ausbildung, normalerweise muss die Person mehr Geld kriegen“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 117). Jedoch sei an dieser Stelle auch erwähnt, dass der

Abbildung 21

Pflege als Ort des Bleibens ohne pflegeberufliche Identifikation



Quelle: eigene Darstellung

Verdienst von den befragten ungelerten Beschäftigten nicht zwangsweise als geringer wahrgenommen wird, sodass der Ausbildungsstatus in Bezug auf das Gehalt in den Vorstellungen der Befragten keinen wesentlichen Unterschied ergeben muss:

„Aber wir verdienen fast das Gleiche. Weil sie, wenn sie von Anfang, ich sage mal, zwölf Euro, 13 Euro. Aber wenn man, sagen wir, zehn Jahre gearbeitet hat, dann hat man fast genauso. Oder mehr. Obwohl der andere hat Ausbildung. Und der andere nicht“ (Samuel, m., Kamerun, Pos. 117).

Daher sei abschließend zusammengefasst, dass einige der befragten Migrant:innen das Arbeitsfeld Pflege für sich als einen Ort des Bleibens deuten, obwohl sie keine berufliche Ausbildung im Feld vorweisen können und auch perspektivisch aus unterschiedlichen Gründen keine Qualifikation im Feld anstreben. Ihre Identifikation mit der Tätigkeit erklären sie entsprechend entlang individueller, privater Bezüge wie beispielsweise gesammelter Laienpflegeerfahrungen und mit ihrer Persönlichkeit, mitbestimmt durch Religion und Kultur ihres jeweiligen Herkunftslands.

Pflege als Ort des Bleibens mit pflegeberuflicher Identifikation

Die Gruppe der befragten Migrant:innen hingegen, die bereits *berufliche Erfahrungen im Rahmen einer qualifizierten Beschäftigung und/oder Ausbildung/ Studium im Arbeitsfeld Pflege* gesammelt hat, deutet die Pflege für sich als ein *berufliches Feld*. Letzteres ist besonders gekennzeichnet durch die im Folgenden genannten Elemente.

Besonders charakteristisch für die Pflege als Ort des Bleibens mit pflegeberuflicher Identifikation ist, dass die Pflege als ein Feld beschrieben wird, in dem die Tätigkeit bestenfalls einer entsprechenden Qualifikation bedarf, die im Rahmen *formaler Bildung* (z. B. Studium oder Ausbildung) erworben werden sollte: „Krankenschwester ist Universität. [...] Vier oder fünf Jahre müssen wir [in Spanien] lernen, wenn Krankenschwester [...] wollen“ (Alicia, w., Spanien, Pos. 207). Eben jene Bildung ermöglicht, dass auch Tätigkeiten von den befragten Migrant:innen als tägliche Arbeitsaufgaben wahrgenommen werden, die über körperbezogene Aufgaben hinausgehen und vertieftes Wissen erfordern.

Zwar berichten die Befragten auch, dass körperbezogene Pflgetätigkeiten zu ihren täglichen Arbeitsroutinen gehören, dennoch deutet die entsprechende Gruppe diese nicht als übergeordnetes Aufgabenfeld. Beispielsweise berichtet der Befragte Dario, es für sinnvoller zu halten, die für das Waschen eingeplante Zeit z. B. für die Mobilisation der Patient:innen zu nutzen:

„[...] die vorgegebene Zeit von 20 Minuten für die Körperpflege nehme ich lieber, um einfach die aufzustehen, aufzurichten, bisschen zum Tisch zu begleiten und da hinzusetzen, ohne halt die Füße hochzulagern, oder mit denen zu reden, nehm ich lieber als jetzt hier zu waschen“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 45).

Des Weiteren ermöglicht die formal erworbene Bildung der Gruppe der Befragten mit pflegeberuflicher Identifikation, dass sie zudem Aufgaben zu ihren gängigen Routinen zählen, die zumeist intensivmedizinisches Wissen benötigen (Beispiel Reanimation). Zusätzlich werden von dieser Gruppe Befragter auch formale Aspekte der Arbeit wie beispielsweise die Dokumentation der Handlungen als alltägliche Aufgaben bewertet: „[...] das Erste, was ich hier geschult wurde, wirklich so ist Dokumentation. Dokumentation ist das Leben“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 40). Folglich wird formale Bildung von den Befragten dieser Gruppe mit vertieften Kenntnissen – sowohl fachlicher als auch formaler Natur – gleichgesetzt.

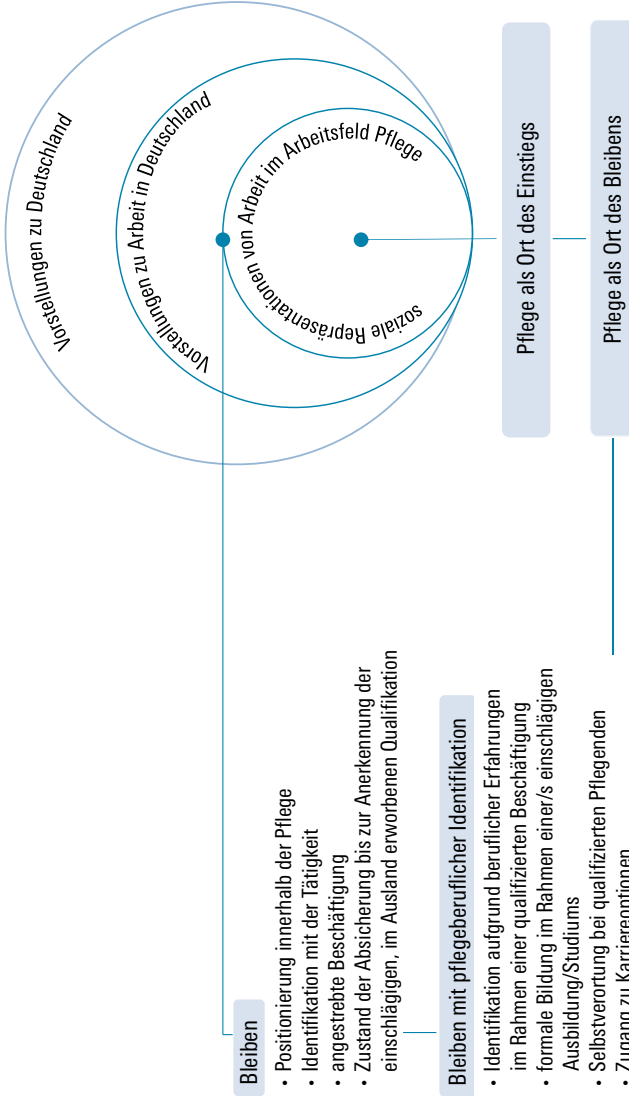
Die vorgestellten Beispiele deuten zusätzlich an, dass in den Vorstellungen der qualifizierten Beschäftigten eine subjektive *Distanzierung von ungelerten Pflegenden* stattfindet. Da aus ihrer Sicht eine umfassende Versorgung zu Pflegenden expliziten Wissens bedarf, das nur durch formale Bildung erworben werden kann, werden der Gruppe der ungelerten Beschäftigten implizit fehlende Kenntnisse der Pflegearbeit zugeschrieben. Diese Distanzierung von Pflegenden ohne entsprechende Berufsqualifikation ermöglicht eine eigene subjektive Aufwertung und bewirkt zusätzlich auch eine *exklusive Selbsterwertung bei den qualifizierten Pflegenden*.

Die Gruppe der befragten Pflegenden mit pflegeberuflicher Identifikation grenzt sich jedoch nicht nur von ungelerten Beschäftigten im Feld ab. Überdies ist ein weiteres Charakteristikum dieser Gruppe, dass zusätzlich die *Distanzierung von in Deutschland ausgebildeten Pflegenden* thematisiert wird. Es scheint, als verkörpern in Deutschland beruflich sozialisierte Beschäftigte im Arbeitsfeld Pflege ein Bild von beruflicher Pflegearbeit, das den befragten Migrant:innen die Integration in den Beruf erschwert und von dem sie sich abzugrenzen versuchen.

Dies machen die Befragten vornehmlich an den an sie herangetragenen Tätigkeitsroutinen durch eben diese Kolleg:innen fest. So berichtet z. B. Dario, dass ihm seine Selbsterwertung bei in Deutschland ausgebildeten Pflegefachpersonen schwerfalle: „Und ich bin halt so eine Richtung nicht Deutschland Krankenpfleger orientiert, weil ich bin nicht dieses Waschen, Waschen, Waschen, Waschen“ (Dario, m., Bosnien und Herzegowina, Pos. 43). Auch Mary erlebt sich in der Pflege in Deutschland als „Waschfrau“ (Mary, w., Phi-

Abbildung 22

Pflege als Ort des Bleibens mit pflegeberuflicher Identifikation



Quelle: eigene Darstellung

lippinen, Pos. 75), wenn sie – auch aufgrund des einseitig ausgelegten Integrationsverständnisses – aufgefordert wird, sich im Team unterzuordnen und die Aufgaben nach Zuteilung zu erledigen.

Zwar können sich die befragten Migrant:innen in der Praxis nicht immer von den in Deutschland ausgebildeten Pflegenden und den an sie herangetragenen Anforderungen distanzieren, dennoch realisiert sich implizit eine Distanzierung durch die Abwertung der als Laienarbeit verstandenen Aufgaben.

Ein weiteres Element, warum die Pflege von den Befragten mit pflegeberuflicher Identifikation als ein Ort des Bleibens gedeutet wird, ist, dass die befragten Migrant:innen dieser Gruppe im Arbeitsfeld Pflege für sich *Karrieremöglichkeiten* sehen. Einerseits trifft dies auf die Befragten zu, die im Feld mit im Ausland erworbener Qualifikation als Hilfskräfte starten und die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen abwarten. Diese Personengruppe wartet entsprechend auf die Herstellung ihres im Ausland erworbenen Qualifikationsniveaus, wovon sie sich erhoffen, in Deutschland wiedereinsteigen bzw. verbleiben zu können.

Andererseits bietet das Pflegewesen dieser Gruppe die Gelegenheit zu weiteren Qualifizierungen. Dies wird besonders an Alicias Beispiel deutlich: Für die Befragte bedeutet die Ausbildung in Deutschland zur Altenpflegefachperson, dass sie von einer Assistenzposition zur Fachkraft aufsteigen kann. Nötig war dazu ihre Migration nach Deutschland, da ihr in Spanien diese Möglichkeit aufgrund ihres Schulabschlusses verwehrt geblieben ist (Alicia, w., Spanien).

7 BRANCHENVERGLEICH: SOZIALE REPRÄSENTATIONEN VON ANKUNFTSARBEIT UND IHRE VARIATIONEN

Um in den Vergleich der in der Studie untersuchten Arbeitsfelder – Reinigung, Gastronomie und Pflege – einzusteigen, wird zunächst eine Gesamtübersicht über die identifizierten sozialen Repräsentationen zu Ankunftsarbeit gegeben. Die befragten Migrant:innen schreiben Ankunftsarbeit in Deutschland insgesamt fünf Kernkategorien zu: Ankunftsarbeit wird demnach gedeutet als *Ort des Einstiegs*, *Ort des Umstiegs*, *Ort des Ausstiegs*, *Ort des Bleibens* und *Ort des Aufstiegs*.

Abbildung 23 fasst diese Deutungen grafisch zusammen, illustriert also eine Gesamtübersicht über die sozialen Repräsentationen der befragten Migrant:innen zu Ankunftsarbeit in Deutschland.

Diese sozialen Repräsentationen – Ankunftsarbeit als *Ort des Einstiegs* (Kapitel 7.1), *Ort des Umstiegs* (Kapitel 7.2), *Ort des Ausstiegs* (Kapitel 7.3), *Ort des Bleibens* (Kapitel 7.4) und *Ort des Aufstiegs* (Kapitel 7.5) – bestimmen die Gliederung dieses Kapitels. Entlang dieser fünf Kernkategorien werden nachfolgend die Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowohl innerhalb der als auch zwischen den einzelnen Arbeitsfeldern vorgestellt. Zusätzlich wird, auch unter Rückbezug auf die theoretischen Grundannahmen der Studie, zu der jeweiligen sozialen Repräsentation jeweils ein Zwischenfazit gezogen.

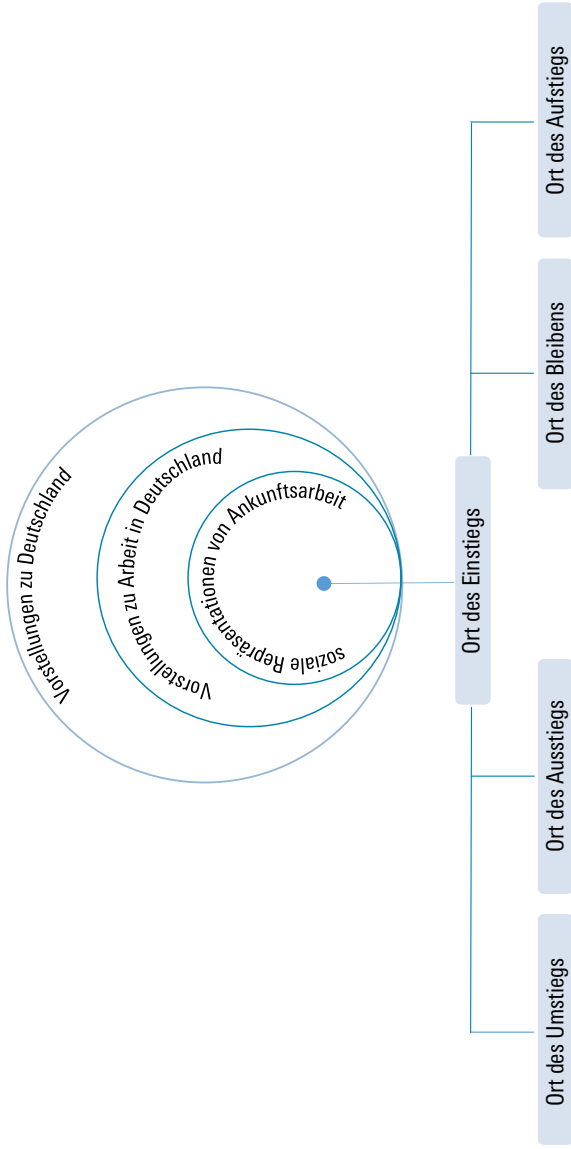
Schon an dieser Stelle sei vorweggenommen, dass nicht alle sozialen Repräsentationen in den Beschreibungen aller befragten Migrant:innen gefunden werden konnten. Auch ließen sich nicht alle sozialen Repräsentationen für alle untersuchten Arbeitsfelder identifizieren, sodass sie in Bezug auf die genannten Arbeitsfelder variieren.

7.1 Ankunftsarbeit als Ort des Einstiegs

Als erste soziale Repräsentation wird die Arbeit in allen untersuchten Arbeitsfeldern durch die befragten Migrant:innen als ein *Ort des Einstiegs* in die Arbeitswelt in Deutschland beschrieben. Im Folgenden werden die daraus resultierenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich der Einstiegsaspirationen in das jeweilige Feld (Kapitel 7.1.1), bezüglich des Zugangs (Kapi-

Abbildung 23

Gesamtübersicht über die identifizierten sozialen Repräsentationen



Quelle: eigene Darstellung

tel 7.1.2) und bezüglich der individuellen Deutungen zum jeweiligen Arbeitsfeld (Kapitel 7.1.3) dargestellt. Schließlich werden in einem Zwischenfazit die Deutungen zum Feld zusammengefasst (Kapitel 7.1.4).

7.1.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Einstiegsaspirationen

Die befragten Migrant:innen aller Arbeitsfelder eint, früher oder später nach ihrer Migration nach Deutschland Arbeit gesucht und Zugang zu den in der Studie untersuchten Arbeitsfeldern gefunden zu haben. Die Gründe, die sie als ausschlaggebend für ihren Einstieg in die entsprechenden Branchen nennen, variieren jedoch.

Insgesamt ließen sich die folgenden sieben Gründe identifizieren:

- Die Befragten beschreiben ihre Suche nach *Arbeit als Notwendigkeit*, was bedeutet, dass der Einstieg ins Feld mit der Finanzierung des Lebensunterhalts z. B. während eines Sprachkurses oder eines Studiums, aber auch in Phasen der Familiengründung begründet wird.
- Damit geht einher, dass die Befragten die mit Arbeit verbundenen *Erwerbserwartungen* – also vor allem den Wunsch nach einem Einkommen – als ausschlaggebend dafür nennen, eine Beschäftigung in einem der entsprechenden Felder aufgenommen zu haben.
- Zusätzlich beschreiben die Befragten vorausgegangene *Erwerbskrisen* als Einstiegsgrund. Gemeint sind hier insbesondere Unzufriedenheit wegen schlechter Arbeitsbedingungen in vorausgegangener Beschäftigung oder einer Selbstständigkeit und der anschließende Wechsel in ein in der Studie untersuchtes Arbeitsfeld.
- Auch beschreiben die Befragten die *Sicherung des Aufenthalts* als wesentlichen Grund für die Aufnahme von Beschäftigung in den Feldern. Durch einen Arbeitsvertrag und eine Beschäftigung bzw. die Unabhängigkeit von Leistungen des Sozialstaats – so die Annahme – steigen die Chancen auf eine Bleibeperspektive.
- Des Weiteren wird *soziale Teilhabe* durch Arbeit als Einstiegsgrund genannt. Hier steht vor allem der Kontakt zu anderen Beschäftigten im Vordergrund.
- Ergänzend beschreiben einige der Befragten ihre Arbeit als *Therapie* und stellen damit die Möglichkeit heraus, durch ihre Anstellung die tägliche familiäre Care-Arbeit verlassen bzw. sich von ihren individuellen Problemlagen ablenken zu können.

- Zudem benennen einige der befragten Migrant:innen eine *gezielte Arbeitsmigration* nach im Ausland erworbener einschlägiger Berufsqualifikation als ausschlaggebenden Grund für ihre Migration nach Deutschland und ihren Einstieg in das entsprechende Feld.

Wie beschrieben ließen sich einige der genannten Einstiegsaspirationen branchenübergreifend identifizieren, andere wiederum erwiesen sich nicht für sämtliche Arbeitsfelder als ausschlaggebend. Letztere werden daher nur für einzelne Felder relevant.

Branchenübergreifende Gründe, wegen derer befragte Migrant:innen Zugang zu den Feldern suchten, sind die *Notwendigkeit des Arbeitens* und die damit verbundenen *Erwerbserwartungen*, die Möglichkeit zur *Sicherung des Aufenthalts* und vorausgegangene *Erwerbskrisen*. In Bezug auf die Erwerbskrisen ist besonders interessant, dass einige der Befragten teilweise sehr fluide zwischen den Arbeitsfeldern wechselten, Befragte also beispielsweise aus dem Arbeitsfeld Reinigung in das Arbeitsfeld Pflege wechselten oder sich aus dem Arbeitsfeld Gastronomie heraus in das Arbeitsfeld Reinigung hinein bewarben.

Unterschiede bestehen bezüglich der Einstiegsgründe ins Feld insofern, als die Befragten in Gastronomie und Reinigung im Gegensatz zur Pflege Arbeit intensiv mit *sozialer Teilhabe* in Verbindung bringen. Zudem wird vor allem die Arbeit in der Reinigung von einigen Befragten auch als *Therapie* beschrieben, was in Gastronomie oder Pflege nicht der Fall ist. Schließlich ließ sich die *gezielte Arbeitsmigration* als ausgeprägtes Merkmal ausschließlich im Arbeitsfeld Pflege identifizieren, nicht aber in der Reinigung oder in der Gastronomie.

7.1.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede beim Zugang

Weitere Gemeinsamkeiten und Unterschiede ließen sich in der sozialen Repräsentation von Ankunftsarbeit als Ort des Einstiegs in Bezug auf den Zugang zu Arbeit identifizieren. Auch hier wurden Elemente sichtbar, die branchenübergreifend für alle untersuchten Felder gelten oder branchenspeziell nur für ausgewählte Branchen Gültigkeit haben.

Allen Arbeitsfeldern ist gemein, dass sich der Zugang für die befragten Migrant:innen bestenfalls informal über soziale Kontakte bzw. *Gate Opener* wie z.B. Bekannte, Freund:innen, Verwandte oder weitere Vermittlungspersonen gestalten ließ. Einstiegsanforderungen werden so als sehr niedrigschwellig oder als nicht existent beschrieben.

Differenzen bezüglich des Zugangs zum Feld betreffen unter anderem das Arbeitsfeld Gastronomie. Hier nennen die Befragten *einzelne Einstiegsanforderungen*, die durch Betriebe an die Befragten gestellt werden. Beispielhaft wird auf ein gepflegtes Erscheinungsbild und ggf. auf notwendige Hygieneschulungen verwiesen. Auch, unter anderem bei einer Beschäftigung in der Systemgastronomie, finden Anforderungen an Grundkenntnisse der deutschen Sprache Erwähnung.

Weitere Unterschiede zwischen den untersuchten Feldern gelten mit Blick auf die Pflege. Für diesen Bereich beschreiben die befragten Migrant:innen – unter der Voraussetzung, dass sie einschlägige im Ausland erworbene Berufsqualifikationen mitbringen und entsprechend ihrem Qualifikationsniveau eine Beschäftigung suchen – *formale Einstiegsanforderungen*: So berichten sie von formalen Bewerbungsverfahren, erforderlichen Sprachkenntnissen und notwendigen Ausbildungszertifikaten. Um diese Anforderungen erfüllen zu können, befindet sich die große Mehrheit der betroffenen befragten Migrant:innen zum Zeitpunkt des Interviews in Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen. Zusätzlich stellt auch die durch einige Betriebe praktizierte aktive Anwerbung qualifizierter Beschäftigter im Ausland einen Unterschied beim Zugang zum Feld dar.

Entlang der vorangestellten Ausführungen ergibt sich ein Gefälle an Einstiegsanforderungen in Bezug auf den Zugang in die untersuchten Arbeitsfelder:

- Der Eintritt in das Arbeitsfeld Reinigung wird von den befragten Migrant:innen als am einfachsten und als größtenteils frei von formalen Zugangsbeschränkungen beschrieben. Wenn überhaupt, dann sind eher informale Aspekte für den Zugang relevant.
- Für die Gastronomie wird der Zugang auch als einfach und schnell beschrieben. Hier begegnen den Befragten jedoch gelegentlich einige informale Anforderungen und vereinzelt werden einschlägige Nachweise, z. B. für Hygieneschulungen, gewünscht.
- Der Zugang zum Arbeitsfeld Pflege birgt für die Befragten in formaler Hinsicht die meisten Hindernisse. Diese betreffen jedoch nicht alle befragten Migrant:innen, sondern werden vor allem entlang des teils unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sichtbar. Die Befragten ohne vorausgegangene pflegerelevante Bildung berichten von wenigen formalen Anforderungen und einem einfachen und schnellen Zugang zum Feld.

Die Gruppe der Befragten mit einschlägigen im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen hingegen beschreibt formale Hürden, um eine Arbeit in der

Pflege in Deutschland aufzunehmen. Wollten sie dennoch rasch ihren Einstieg ins Feld vollziehen, dann berichtet diese Gruppe der Befragten von Dequalifizierungserfahrungen, da sie zumindest vorerst nur unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eine Beschäftigung im Feld fanden.

7.1.3 Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Deutungen der Arbeitsfelder

Des Weiteren konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern Reinigung, Gastronomie und Pflege in Bezug auf die jeweiligen Deutungen der befragten Migrant:innen identifiziert werden.

Für alle drei Arbeitsfelder beschreiben die Befragten ihre Arbeit in Anknüpfung an den *Ort des Einstiegs* in den Arbeitsmarkt in Deutschland, wobei die Branchen als *migrantische Arbeitsfelder* ausgeführt werden. Vor allem migrantisch geprägte Betriebe fungieren als Anknüpfungsfeld mit Personalbedarf und bieten Einstiegsmöglichkeiten. Insbesondere die Gastronomie wird als Arbeitsfeld umrissen, in dem eine hohe Personalfuktuation herrscht. Auch die urbane Segregation des Gastronomiemarkts und kulturelle Aspekte wie z.B. die Vertrautheit mit der jeweiligen nationalen Küche werden als wichtige Aspekte der migrantischen Gastronomie beschrieben. Entsprechend – so die Annahme – sind Migrant:innen gerne genommene Arbeitskräfte im Arbeitsfeld.

Hinsichtlich der konkret ausgeübten Tätigkeiten in allen Feldern werden *fehlende Qualifikations- und Kompetenzanforderungen* erwähnt; die Aufgaben werden also größtenteils als einfach und schnell erlernbar beschrieben. Zudem wird eine *formale Ausbildung* für die ausgeübten Tätigkeiten nicht zwangsläufig als notwendig erachtet.

Ein in diesem Zusammenhang bemerkenswerter inhaltlicher Unterschied ist für die Bereiche Reinigung und Pflege festzumachen: Zwar gelten auch in diesen Arbeitsfeldern Qualifikations- und Kompetenzanforderungen sowie formale Bildung nicht zwingend als Zugangsvoraussetzungen, dennoch benennen die Befragten Grundlagen, die die Arbeit in den beiden Arbeitsfeldern erleichtern. So werden für die Reinigung die private, also eigene Haushaltsreinigung und in der Pflege die im familiären Zusammenhang geleistete Laienpflege von Angehörigen als hilfreiche Kompetenzansätze für eine Beschäftigung im jeweiligen Arbeitsfeld beschrieben.

Auch die klaren *Hierarchien* in den Betrieben mit Arbeitgeber:innen als überwiegend einzige Ansprechpersonen und die *Interessenvertretung*, die von

Befragten entweder als im Betrieb nicht vorhanden oder ihnen überhaupt unbekannt Institution angegeben wird, bilden weitere Elemente von Ankunftsarbeit in den drei untersuchten Feldern.

7.1.4 Zwischenfazit: Einstieg und Qualifizierung

Entlang der zuvor beschriebenen Elemente wird deutlich, dass die befragten Migrant:innen ihre Ankunftsarbeit für sich als einen *Ort des Einstiegs* in den Arbeitsmarkt in Deutschland deuten. Umso etablierter die entsprechenden Felder im migrantischen Milieu erscheinen, desto rascher und einfacher erfahren die Befragten den jeweiligen Zugang.

Wie bereits erwähnt gehören zu den befragten Migrant:innen Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen und/oder beruflichen Vorerfahrungen: Im Rahmen der Studie wurden sowohl Migrant:innen ohne Qualifizierung als auch Migrant:innen mit im Herkunftsland erworbener formaler und/oder informaler Qualifizierung befragt.

Die Befragten verbinden mehrheitlich und unabhängig ihres Qualifikationsniveaus mit ihrer Migration nach Deutschland die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit. Damit einher geht in der Regel auch der Wunsch nach einem baldigen Verlassen der Ankunftsarbeit.

Gemeinsam ist den Befragten zudem, dass sie mehrheitlich und entgegen ihren Vorstellungen von einer qualifizierten Beschäftigung nach ihrer Migration eine Tätigkeit in Ankunftsarbeit aufnehmen, die nicht zwingend einer Qualifikation bedarf. Daher werden die in der Studie untersuchten Arbeitsfelder als migrantische Arbeitsfelder gedeutet, in die ein Einstieg einfach und schnell und mehrheitlich ohne größere Einstiegsanforderungen gelingen kann.

7.2 Ankunftsarbeit als Ort des Umstiegs

Während in der ersten sozialen Repräsentation Ankunftsarbeit von allen befragten Migrant:innen grundsätzlich als ein Ort des Einstiegs gedeutet wird, erleben einige Befragte in der zweiten sozialen Repräsentation ihre Arbeit im entsprechenden Feld als einen *Ort des Umstiegs*. Diese befragten Migrant:innen vollziehen für sich eine berufliche Positionierung außerhalb von Ankunftsarbeit bzw. richten ihre Anstrengungen und beruflichen Pläne auf einen Umstieg aus.

7.2.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Umstiegsaspirationen

Die befragten Migrant:innen, die Ankunftsarbeit für sich als einen Ort des Umstiegs deuten, beschreiben ihre zum Zeitpunkt des Interviews aktuelle Arbeit für sich als ein *nicht berufliches Feld*. Auch benennen sie unabhängig ihres Arbeitsfelds *keine berufliche Identifikation* mit der Tätigkeit. Ganz im Gegenteil: In der Regel wird die Tätigkeit überwiegend negativ oder sogar ablehnend beschrieben. Zwar legen entsprechende Befragte grundsätzlich Wert auf Qualifizierung und Kompetenzen, lehnen diese jedoch für ihr Feld der Ankunft ab. Eine Ausbildung im entsprechenden Arbeitsfeld wird daher für sich selbst als nicht relevant eingeschätzt.

Des Weiteren stellen die als *schwierig beschriebenen Arbeitsbedingungen* einen Ausdruck sowohl der schon genannten fehlenden beruflichen Identifikation als auch einer *fehlenden Identifikation mit dem Betrieb* dar. Schwierige Arbeitsbedingungen werden von den Befragten umschrieben mit anstrengender körperlicher Arbeit, fehlenden Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz, Belästigung, unregelmäßigen und entgrenzten Arbeitszeiten sowie mit einem zu geringen Gehalt. All dies führt dazu, dass sich die befragten Migrant:innen selbst in einer anderen Branche positionieren.

Zusätzlich wird in den Beschreibungen einiger Befragter eine *subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen* deutlich. Es werden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie die Intention von Konfliktvermeidung beschrieben und Handlungsmöglichkeiten bezüglich eigener Schwerpunktsetzungen als beschränkt wahrgenommen.

Auch werden verschiedene soziale Praktiken in einigen migrantischen Betrieben beschrieben, die die Arbeitszeiten, den Arbeitsumfang oder die Einsatzorte betreffen und auf informale Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse hinweisen. Die subjektive Distanzierung von den Arbeitgeber:innen drückt sich bei manchen Befragten auch darin aus, dass sie explizit eine weitere Beschäftigung bei migrantischen Arbeitgeber:innen als nicht gewünscht darstellen und verlässlichere Beschäftigungsformen in als deutsch gelesenen Betrieben verorten.

Ausgehend von diesen negativen Beschreibungen der Arbeitsbedingungen und teilweise auch der Betriebsinhabenden deuten die befragten Migrant:innen Ankunftsarbeit entlang der sozialen Repräsentation des Ortes des Umstiegs für sich als eine in ihrer Erwerbsbiografie *vorübergehende Phase*. Entsprechend soll nach geleisteter Ankunftsarbeit, die aufgrund verschiedener biografischer Besonderheiten für die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews

notwendig ist, ein Umstieg erfolgen: Die Arbeit stellt folglich keine Wunscharbeit, sondern ein *Sprungbrett* bzw. eine vergleichsweise sichere Ausgangsbasis dar. Weitere berufliche Aspirationen sind ausschließlich auf Bereiche außerhalb der Ankunftsarbeit ausgerichtet, werden mit Anstrengung verfolgt und umfassen ein Studium, eine Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung in einem anderen Arbeitsfeld.

Darüber hinaus – vor allem im Feld der Gastronomie, aber gelegentlich auch im Feld der Reinigung – haben einige Befragte die Aspiration einer Selbstständigkeit, um aus ihrer Ankunftsarbeit umzusteigen. Für den Ort des Umstiegs gilt jedoch, dass eine solche Selbstständigkeit durchweg in einem anderen Bereich als dem aktuellen Arbeitsfeld angestrebt wird.

Als wichtige *Ressourcen*, die einen solchen Umstieg ermöglichen, werden kulturelles/institutionalisiertes Kapital, wie z. B. Sprachkenntnisse, berufliche Nachweise oder Bildungszertifikate und der Erwerb beruflicher Kenntnisse betrachtet. Auch wird soziales Kapital als wichtig beschrieben, wenn es z. B. um die Arbeitssuche in einem anderen Arbeitsfeld, um die Aufnahme einer Ausbildung oder um die Etablierung einer Selbstständigkeit geht. Schließlich wird in den Arbeitsfeldern Reinigung und Gastronomie ökonomisches Kapital als notwendige Bedingung beschrieben, falls die Aspiration einer Selbstständigkeit besteht.

7.2.2 Zwischenfazit: Umstieg und Ressourcen

Entlang dieser Beschreibungen wird zusammenfassend deutlich, dass die befragten Migrant:innen ihrer aktuellen Beschäftigung in den entsprechenden Arbeitsfeldern keine lange berufliche Zukunft zuschreiben. Daher lehnen sie für sich auch weitere Bildungsinvestitionen im entsprechenden Arbeitsfeld ab. Die Gründe jedoch, deretwegen das Arbeitsfeld der Ankunft wieder verlassen werden soll, variieren und sind vielfältig: Trotz prekärer und schwieriger Arbeitsbedingungen, teils abgelehnter Aufgaben, fehlender beruflicher Identifikation und einer Distanzierung von den Arbeitgeber:innen und den Betrieben akzeptieren die befragten Migrant:innen ihre aktuelle Tätigkeit, um nebenher ihre eigentlichen beruflichen Aspirationen verfolgen zu können.

Daher wird Ankunftsarbeit in der sozialen Repräsentation des Umstiegs als ein Sprungbrett bzw. als eine Ausgangsbasis für weitere berufliche Schritte gedeutet, auf der so lange verweilt wird, bis die für den Umstieg notwendigen Bedingungen erfüllt sind.

An dieser Stelle ist jedoch zu beachten, dass weitere berufliche Schritte und die Möglichkeit, Ankunftsarbeit als einen Ort des Umstiegs zu deuten, in der Regel auch an entsprechende *Ressourcen für einen potenziellen Umstieg* geknüpft sind (z. B. eine Hochschulzulassung, um ein Studium in Betracht ziehen zu können; finanzielle Möglichkeiten, um eine Selbstständigkeit planen zu können; Sprachkenntnisse, um sich in einem anderen Feld bewerben zu können etc.).

Daher kann angenommen werden, dass vor allem die befragten Migrant:innen ihre Ankunftsarbeit als einen nicht beruflichen Ort des Umstiegs deuten, die entsprechende Ressourcen mitbringen und formale Bedingungen erfüllen können. Daraus folgt auch, dass die entsprechenden Befragten mit einem potenziellen Umstieg in einen anderen Arbeitsmarktbereich immer auch die *Aspiration eines gesellschaftlichen Aufstiegs* verbinden.

7.3 Ankunftsarbeit als Ort des Ausstiegs

Als dritte soziale Repräsentation deuten einige der befragten Migrant:innen Ankunftsarbeit als einen Ort des Ausstiegs. Hier sind weitere berufliche Aspirationen auf einen baldigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ausgerichtet. Angestrebt wird also in der Regel der bevorstehende Einstieg in den Ruhestand. Identifizieren ließ sich diese soziale Repräsentation vorrangig im Arbeitsfeld der Reinigung.

7.3.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Ausstiegsaspirationen

Die von den befragten Migrant:innen beschriebenen Charakteristika dieser sozialen Repräsentation ähneln insgesamt den Elementen bzw. Gemeinsamkeiten und Unterschieden der sozialen Repräsentation von Ankunftsarbeit als ein Ort des Umstiegs (Kapitel 7.2.1). Bei genauer Betrachtung offenbaren sich jedoch Unterschiede im Detail.

Beispielsweise wird Ankunftsarbeit von den Befragten mit Ausstiegsaspirationen in der Regel auch als ein *nicht berufliches Feld* gedeutet, in dem trotz teils langjährigen Erwerbs weder berufliche Identifikation mit der Tätigkeit noch Interesse an einschlägiger Qualifizierung entwickelt werden konnte.

Auch beschreiben die Befragten *schwierige Arbeitsbedingungen*, sodass sich häufig auch in dieser sozialen Repräsentation eine *subjektive Distanzierung*

von den Arbeitgeber:innen vollzieht: Zudem werden *Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse* beschrieben, sodass die Befragten Konfliktvermeidungsstrategien anwenden und entsprechend ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten im Betrieb als beschränkt wahrnehmen. Zusätzlich verweisen sie auf soziale Praktiken vorwiegend in migrantischen Betrieben, die insofern auf informale Settings und Entgrenzung der Arbeit schließen lassen, als z.B. Arbeitszeiten, Arbeitsumfang oder Einsatzorte Flexibilität von den Befragten fordern.

Neben diesen Merkmalen, die in Teilen auch für den Ort des Umstiegs beschrieben werden, bestehen für die soziale Repräsentation von Anknftsarbeit als Ort des Ausstiegs zwei weitere typische Charakteristika. Erstens ist die Aspiration darauf ausgerichtet, *aus dem Erwerbsleben auszuschneiden* und in den Ruhestand einzutreten. Ein Umstieg in ein anderes Arbeitsfeld wird zumeist ausgeschlossen, da aufgrund des als schon zu hoch wahrgenommenen Alters, in Ermangelung von Sprachkenntnissen oder wegen unzureichender Bildung und Zertifikate ein Umstieg als nicht möglich eingeordnet wird. Zusätzlich weisen die Beschreibungen der Befragten auf eine, wenn auch noch nicht formal erfolgte, so doch schon innerliche Verabschiedung nicht nur von Anknftsarbeit, sondern von der Arbeitswelt im Allgemeinen hin.

Zweitens beschreiben einige Befragte – auch das ist für diese soziale Repräsentation exklusiv – in der Deutung von Anknftsarbeit als Ort des Ausstiegs explizit ein positives Bild von ihrem Herkunftsland sowie dem Leben und der Arbeit dort und verbalisieren *Rückkehrwünsche*. Begleitet sind diese jedoch von einem subjektiv wahrgenommenen Bleibezwang, weil z.B. das Renteneintrittsalter noch nicht erreicht ist, der weitere Erhalt der Rente einen Aufenthalt in Deutschland erfordert oder die eigenen Kinder in Deutschland leben, die Schule besuchen bzw. sogar erst noch nach Deutschland migrieren sollen.

7.3.2 Zwischenfazit: Ausstieg und Ruhestand

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Aspiration des Ausstiegs aus Anknftsarbeit und aus dem aktiven Erwerbsleben für die befragten Migrant:innen immer auch mit dem Einstieg in den Ruhestand verknüpft ist. Die Befragten sehen für sich weder Perspektiven in anderen Beschäftigungsfeldern noch potenzielle Qualifizierungsmöglichkeiten mehr. Trotz fehlender Identifikation mit der Tätigkeit wird angesichts von *Perspektivlosigkeit* ein Verbleib in der aktuellen Beschäftigung hingenommen, bis das erreichte Renteneintrittsalter den Ausstieg ermöglicht. Es zeichnet sich ab, dass diese

Sicht insbesondere von Personen beschrieben wird, deren Alter subjektiv bereits in der Nähe des Renteneintrittsalters liegt; sich die Befragten also dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben spürbar nähern.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass von den befragten Migrant:innen zwar in Bezug auf das Erwerbsleben keine weiteren Pläne beschrieben werden. Zukunftsvorstellungen existieren zwar, sind in der Tendenz aber vermehrt auf ein Leben im Herkunftsland ausgerichtet.

Zum einen scheint es, dass bei dieser sozialen Repräsentation zusammen mit dem Alter auch die bereits erfolglosen Bemühungen um eine qualifizierte Beschäftigung von Bedeutung sind. Zum anderen werden auch die als fehlend gewerteten Möglichkeiten eines *Aufstiegs* und die als abwesend gedeuteten Elemente, die ein erwünschtes *Bleiben* würden begründen können, eine Rolle dabei spielen, dass einige Befragten vor allem die Reinigungsarbeit als Ort des Ausstiegs wahrnehmen. Basierend auf den Interviews mit den Schlüsselpersonen scheinen im Arbeitsfeld Reinigung, wenn auch informal, so doch Aufstiegsmöglichkeiten zu bestehen. Warum sich aber solche Aufstiegsmöglichkeiten nicht bei den befragten Beschäftigten abzeichnen, kann an dieser Stelle nicht verlässlich beantwortet werden.

7.4 Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens

Als vierte soziale Repräsentation beschreiben einige der befragten Migrant:innen Ankunftsarbeit als einen *Ort des Bleibens*. Die Aspirationen dieser sozialen Repräsentation werden darauf gerichtet, die aktuelle Tätigkeit im Feld fortzuführen. Vorrangig wurde diese soziale Repräsentation als Ort des Bleibens bei den Befragten gefunden, die einer Beschäftigung im Arbeitsfeld Pflege nachgehen.

7.4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Bleibeaspirationen

Charakteristisch für die Beschreibung von Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens ist, dass in den Deutungen der befragten Migrant:innen das Arbeitsfeld, in dem zum Zeitpunkt des Interviews gearbeitet wird, nicht verlassen werden soll. Entsprechend findet – entgegen dem Ort des Umstiegs und dem Ort des Ausstiegs – eine *Positionierung im Feld* statt. Die Befragten beschreiben zusätzlich – auch hier liegt eine Differenz vor – eine Verbundenheit mit ihrer Tätigkeit, sodass die *Identifikation mit der entsprechenden Branche* ein weiteres Ele-

ment der sozialen Repräsentation von Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens darstellt.

In Bezug auf Ankunftsarbeit mit der Intention des Bleibens besteht jedoch die Besonderheit, dass sich die Befragten aufgrund ihrer vorangegangenen Erwerbsbiografien, bereits gesammelter beruflicher Erfahrungen im und außerhalb des Felds sowie verschiedener beruflicher Aspirationen in zwei Personengruppen unterteilen, die hinsichtlich ihrer Beschäftigung unterschiedliche und sich teils widersprechende Elemente in den Vordergrund der sozialen Repräsentation stellen. Die Befragten eint also das Ziel eines Verbleibs im Feld, sie unterscheiden sich jedoch dahingehend, dass einige einen Verbleib ohne berufliche Identifikation anstreben, während sich andere durch einschlägige Ausbildungen abheben und beruflich mit dem Feld der Ankunftsarbeit identifizieren.

Bleiben ohne berufliche Identifikation

Die befragten Migrant:innen, die Ankunftsarbeit für sich als einen Ort des Bleibens deuten und sich der Gruppe von Befragten ohne berufliche Identifikation zuordnen lassen, streben zwar einen Verbleib in der Branche an, bringen jedoch *keine einschlägigen beruflichen Erfahrungen und/oder eine Ausbildung / ein Studium* im Feld mit. Entsprechend stellt ihre Ankunftsarbeit für sie *kein berufliches Feld* im eigentlichen Sinn dar: Die Befragten erklären also ihre Identifikation mit der Branche nicht mit dem Beruf, sondern mittels *privater, individueller Bezüge*, wie beispielsweise ihrer Kultur und Herkunft und ihrer eigenen, subjektiv wahrgenommenen Persönlichkeitsmerkmale.

Dass manche der befragten Migrant:innen ihre Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens deuten und dennoch keine berufliche Identifikation mit dem Feld entwickeln, veranschaulicht auch der Aspekt, wonach die entsprechenden Personen zwar den Verbleib in der Branche anstreben, jedoch *keine weiteren Karrierebestrebungen* und/oder den (weiteren) Erwerb formaler Qualifikationen im Feld verfolgen. Entsprechend werden weitere Investitionen in die Tätigkeit dieser Befragten für sich selbst als nicht weiter notwendig angesehen.

Bleiben mit beruflicher Identifikation

Die befragten Migrant:innen, die mit beruflicher Identifikation Ankunftsarbeit als einen Ort des Bleibens deuten, bringen bereits *berufliche Erfahrungen im Rahmen einer qualifizierten Beschäftigung und/oder durch Ausbildung/Studium im Feld* mit. Sie deuten Ankunftsarbeit für sich als ein *berufliches Feld*.

Besonders kennzeichnend für diese Gruppe von Befragten ist, dass aus ihrer Sicht auch Ankunftsarbeit bestenfalls einer entsprechenden Qualifikation

bedarf, die im Rahmen *formaler Bildung* (z. B. Studium oder Ausbildung) erworben werden sollte. Die Befragten beschreiben eben jene Bildung als wesentlich, damit vertieftes Wissen erworben werden kann, mit dem Aufgaben und formale Aspekte der Arbeit erkannt werden können, die über Laientätigkeiten hinausgehen. Entsprechend findet bei denjenigen befragten Migrant:innen, die Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens deuten, eine *Selbstverortung bei qualifizierten Beschäftigten im Feld* statt, die gleichzeitig mit einer *Distanzierung von ungelerten Beschäftigten* einhergeht.

Ein weiteres Element, warum die Befragten Ankunftsarbeit als einen Ort des Bleibens deuten, sind *Karriereaspirationen für die Gruppe mit beruflicher Identifikation*. Dies trifft besonders auf die Gruppe derjenigen Befragten zu, die bereits im Feld und häufig im Ausland Qualifikationen erworben haben, in Deutschland mit einer Assistenzposition ins Feld einsteigen und gleichzeitig z. B. auf die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen warten.

Diese Personengruppe wartet entsprechend auf die Herstellung ihres im Ausland erworbenen Qualifikationsniveaus, mittels dessen sie sich erhoffen, in Deutschland wiedereinsteigen bzw. verbleiben zu können. Genauer gesagt liegt bei dieser Personengruppe der Fokus also nicht auf weiteren Karriereschritten im Sinne eines beruflichen *Aufstiegs*; unter Karriere wird von den Befragten vielmehr verstanden, entsprechend ihrem Qualifikationsniveau an ihre bisherige Karriere anzuschließen, ohne Dequalifizierung erfahren zu müssen.

7.4.2 Zwischenfazit: Bleiben und Beschäftigung auf Qualifikationsniveau

Für die soziale Repräsentation von Ankunftsarbeit als Ort des Bleibens ist festzuhalten, dass sich alle befragten Migrant:innen dieser Gruppe mit der Branche, in der sie zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigt sind, identifizieren und sich auch für die Zukunft im entsprechenden Feld positionieren. Unterschiede zwischen den einzelnen Befragten, die ihre Ankunftsarbeit als einen Ort des Bleibens deuten, bestehen dennoch: Bezüglich der Aspiration des Verbleibs identifizieren sich die Befragten mit der Branche aufgrund entweder ihrer Persönlichkeitsmerkmale oder ihrer vorausgegangenen einschlägigen Bildung. Sie möchten also im Feld verbleiben, entweder weil private, individuelle Bezüge dafürsprechen oder sie sich mit dem entsprechenden Arbeitsfeld beruflich identifizieren.

Daraus folgt, dass für die soziale Repräsentation des Orts des Bleibens und für die Unterscheidung der zuvor erwähnten zwei Gruppen die Bildungsabschlüsse der befragten Migrant:innen charakteristisch sind. Während die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Befragten unabhängig von ihren Bildungsabschlüssen und/oder beruflichen Vorerfahrungen unkomplizierten und schnellen Zugang zum Feld durch Assistenz- und Hilfspositionen finden, bringen die Befragten dennoch unterschiedliche Aspirationen in Bezug auf ihre weitere Beschäftigung mit.

Während die Befragten ohne formale Qualifikation den Verbleib in bereits bestehenden Positionen anstreben, trifft dies auf die Gruppe mit fast ausschließlich im Ausland erworbener Qualifizierung nicht zu. Diese Gruppe beschreibt Statusverlust und berichtet von Dequalifizierungserfahrungen und strebt folglich die Wiedererlangung ihres Fachkräftestatus an.

An dieser Stelle bietet sich ein Vergleich mit den weiteren identifizierten sozialen Repräsentationen an, denn abzugrenzen ist der Ort des Bleibens sowohl vom Ort des Ausstiegs als auch vom Ort des Aufstiegs. Zwar bestehen insofern Parallelen zwischen dem Ort des Bleibens und dem Ort des Ausstiegs, als für beide Orte die befragten Migrant:innen einen Verbleib in ihrer Branche explizieren; der Unterschied besteht jedoch darin, dass dieser Verbleib beim Ort des Ausstiegs nur als eine hinzunehmende Phase in der Erwerbsbiografie betrachtet wird, während beim Ort des Bleibens die Identifikation mit der Branche beschrieben und ein Verbleib nicht nur hingenommen, sondern durch die Befragten sogar gewünscht wird.

Die Abgrenzung zum Ort des Aufstiegs betrifft vor allem die Gruppe derjenigen befragten Migrant:innen, die mit bereits erworbener beruflicher Identifikation im Feld verbleiben möchten. Wie bereits erwähnt beschreiben auch diese Befragten Karriereaspirationen und wünschen beispielsweise den Aufstieg von einer Hilfsposition zum Fachkräftestatus. Der Unterschied zu einem klassischen Aufstieg besteht hier darin, dass dieser Schritt von den Befragten dieser Gruppe nicht zwangsläufig als Aufstieg gedeutet wird. Vielmehr geht es ihnen darum, ihre in Deutschland gesammelten Dequalifizierungserfahrungen auszugleichen und ihr zuvor im Ausland erreichte Qualifikationsniveau wiederzuerlangen.

Auch für den Fall, dass die Befragten beispielsweise in Deutschland (erneut) eine Ausbildung absolvieren, interpretieren sie in dieser sozialen Repräsentation des Bleibens ihre Ausbildung nicht zwangsläufig als beruflichen Aufstieg. Dies geht darauf zurück, dass sie mit der Ausbildung nicht unbedingt den Erwerb neuer Kompetenzen und/oder die Befähigung zu neuen Tätigkeitsschwerpunkten verbinden. Vielmehr beschreiben sie vergleichbare

Tätigkeitsfelder und Aufgaben, die ihnen sowohl mit als auch ohne Ausbildung begegnen. Daher deuten die Befragten dieser Gruppe eine Ausbildung nicht als einen Aufstieg. Ein solcher wäre dieser Ansicht nach eher der Zugang zu von den Befragten im Management verorteten administrativen, körperlich weniger fordernden Tätigkeiten.

7.5 Ankunftsarbeit als Ort des Aufstiegs

Als fünfte soziale Repräsentation deuten einige der befragten Migrant:innen Ankunftsarbeit als einen *Ort des Aufstiegs*. Diese soziale Repräsentation ließ sich basierend auf den Daten aus dem Arbeitsfeld der Gastronomie identifizieren. Charakteristisch ist hier, dass das Feld, in dem Ankunftsarbeit geleistet wird, nicht verlassen werden, sondern innerhalb dessen eine Verschiebung der beruflichen Positionierung stattfinden soll.

7.5.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Aufstiegsaspirationen

In dieser sozialen Repräsentation wird Ankunftsarbeit – genauso wie zuvor beim Ort des Bleibens – als ein *berufliches Feld* beschrieben. Charakteristisch für Ankunftsarbeit als Ort des Aufstiegs ist, dass die Arbeit aus Sicht der Befragten durch *formale oder informale Ausbildung* oder im Rahmen einer Selbstständigkeit erlernt werden sollte. Auch wird die Arbeit hier so beschrieben, dass zur Ausübung sowohl praktisch-theoretische Grundlagen als auch Kontextwissen bedeutend sind. Überdies wird die Tätigkeit als nicht nur strukturiert und arbeitsteilig, sondern auch als ganzheitliche Kenntnisse und Autonomie erfordernd dargelegt.

Auch beschreiben die Befragten, die ihre Ankunftsarbeit als einen Ort des Aufstiegs deuten, eine *Identifikation mit dem Beruf*. Hier findet eine subjektive Wertlegung auf den beruflichen Status statt. Auch werden die eigenen Berufserfahrungen, das eigene Können und die Fertigkeiten in den Vordergrund gerückt.

Außerdem findet meistens auch eine *hohe Identifikation mit dem Betrieb* statt. Hier spielen die Beschäftigung in einem Familienbetrieb, zudem die spezifische Positionierung des Betriebs im Feld, vor allem in einem besseren Segment, und die davon subjektiv erhofften beruflichen Perspektiven wesentliche Rollen.

Vor allem die Identifikation mit dem Beruf geht einher mit einer *subjektiven Distanzierung von unqualifizierten Beschäftigten*, denen Kenntnisse und Fähigkeiten abgesprochen werden. Es herrscht damit in den Vorstellungen eine exklusive *subjektive Selbstverortung bei den qualifizierten und* (bei einigen Befragten) *auch bei den deutschen Beschäftigten*.

Gleichsam wird von einigen der entsprechenden Befragten eine *subjektive Positionierung bei den Arbeitgeber:innen* beschrieben: Die Beziehungen zu den Arbeitgeber:innen werden zumeist positiv bewertet und auf bestimmte Handlungsnormen in der Beziehung mit ihnen Wert gelegt. Dazu gehört, dass die eigenen (beruflichen) Erfahrungen und Ressourcen dem Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Aber auch Handlungsnormen wie Ehrlichkeit und Verlässlichkeit gegenüber Arbeitgeber:innen werden erwähnt und informale und auf Gegenseitigkeit beruhende Aushandlungsprozesse als der bevorzugte Beziehungsmodus zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen beschrieben.

7.5.2 Zwischenfazit: Aufstieg und neue Einstiegsmöglichkeiten

Diese Deutung von Ankunftsarbeit ist vor allem bei der Gruppe von Befragten relevant, die entweder bereits Erfahrungen mit einer Selbstständigkeit im Feld oder vorausgehende berufliche Erfahrungen gesammelt hat. Hier wird die gegenwärtige Beschäftigung als ein Sprungbrett für eine qualifizierte Beschäftigung im Feld aufgefasst: Der subjektive Wunsch ist damit der Verbleib im Arbeitsfeld, aber eben in einem Bereich, in dem die entsprechenden Qualifizierungen, Kompetenzen und Erfahrungen zur Geltung kommen. Für diesen Weg des Aufstiegs werden kulturelles/institutionalisiertes Kapital wie z. B. Sprachkenntnisse, berufliche Erfahrungen oder berufliche Zertifikate als wichtig beschrieben.

Im Vergleich zum Ort des Bleibens bestehen in dieser sozialen Repräsentation die Karriereaspirationen nicht nur darin, an die bisherige Karriere anzuschließen und dadurch die zum Teil erlebte Dequalifizierung abzuwenden oder auszugleichen, sondern die Aspirationen richten sich auf Karriereentwicklung und einen neuen beruflichen Status. Die Deutungen eines Aufstiegs gehen damit nicht nur mit der Möglichkeit des Einsatzes bereits erworbener Qualifikationen einher, sondern explizit auch mit der Erwartung, diese Qualifikationen durch neue Beschäftigungsfelder und Berufserfahrungen in einem als besser angesehenen und höher angesiedelt verstandenen Segment zu erweitern.

Zudem wird die gegenwärtige Beschäftigung als Sprungbrett für eine Selbstständigkeit im Feld gedeutet. Die aktuelle Beschäftigung wird vor diesem Hintergrund entweder als eine Vorbereitungsphase betrachtet, um Erfahrungen zu sammeln, oder als eine Übergangsphase gedeutet, die so lange andauert, bis die Bedingungen einer Selbstständigkeit gegeben sind.

Für diesen Weg des Aufstiegs wird zusätzlich ökonomisches Kapital als essenziell beschrieben. Zum Teil wird für die Selbstständigkeit eine innerfamiliäre Ressourcensynergie vorgestellt: Während z. B. ein Teil der Familie das für die Selbstständigkeit nötige ökonomische Kapital aufbringt, werden von anderen Familienmitgliedern berufliche Erfahrungen aus dem Feld sowie individuelle Stärken und Interessen als Ressourcen eingebracht und so die Grundlage für eine Selbstständigkeit als gegeben gedeutet.

Dieser Deutung folgend wird einer Selbstständigkeit zusätzlich die *Möglichkeit eines Einstiegs* von z. B. Familienmitgliedern in die Arbeitswelt zugeschrieben. In den Vorstellungen soll damit durch die Selbstständigkeit für weitere Personen auch ein Ort des Einstiegs in die Arbeitswelt und ggf. in Anknüpfung geschaffen werden.

Aus welchen Gründen sich die mit dieser sozialen Repräsentation der Anknüpfung zugeschriebene Aufstiegsmöglichkeit nur im Arbeitsfeld der Gastronomie identifizieren lässt, bleibt offen: Zum einen kann unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Interviews mit den Schlüsselpersonen angenommen werden, dass eine Aufstiegsmöglichkeit, vor allem wenn es sich um eine Selbstständigkeit handelt, ein wichtiges Muster im Arbeitsfeld darstellt, das auch den Beschäftigten durchaus bekannt ist und sich entsprechend in ihren Deutungen wiederfindet.

Zum anderen scheint die Gastronomie im Vergleich zu den Arbeitsfeldern der Pflege und der Reinigung durch eine ausgeprägtere Differenzierung gekennzeichnet, was Aufstiegsvorstellungen als Basis dient. Unterschiedliche Segmente der Gastronomie und das Vorhandensein besser gewerteter Segmente in der Gastronomie, denen bessere und qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten zugeschrieben werden, scheinen eine bedeutende Rolle für die Deutungen eines Aufstiegs zu spielen.

8 FAZIT

Im Ergebnis des Forschungsprojekts *Arbeitsfelder der Ankunft* können Beschäftigungssituationen in Deutschland identifiziert werden, die Merkmale von Ankunftsarbeit aufweisen. In den drei Arbeitsfeldern Gastronomie, Reinigung und Pflege bieten sich für Zugewanderte vor allem in der ersten Phase der Migration Beschäftigungsmöglichkeiten, die für die Ankommenden in informalen migrantischen Kontexten organisiert und unabhängig von spezifischen Qualifikationen und Sprachkompetenzen leicht zugänglich sind. Die Narrative über das Arbeiten in Deutschland weisen auf soziale Repräsentationen von Erwerbsarbeit hin, die zwar Unterschiede, aber über die drei Arbeitsfelder hinweg auch Gemeinsamkeiten aufweisen.

So stellt Ankunftsarbeit in den drei untersuchten Arbeitsfeldern für alle Befragten zwar einen Ort des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit in Deutschland dar, dieser wird jedoch situationsabhängig als Ort des Aufstiegs, des Bleibens, des Umstiegs oder des Ausstiegs gedeutet. Diese sozialen Repräsentationen von Ankunftsarbeit im jeweiligen Tätigkeitsfeld sind eng mit den subjektiven Vorstellungen über die Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland verknüpft.

Es wird deutlich, dass Ankunftsarbeit wie angenommen zwar als einfach zugängliche Beschäftigungsmöglichkeit attraktiv ist, die Erwerbsarbeit im Rahmen einer qualifizierten Tätigkeit allerdings als sozial höherwertig und damit als erstrebenswert angesehen wird. In diesem Sinn wird die Ankunftsarbeit von einigen Befragten als eine Art *Sprungbrett* und Übergangsphase in die eigentlich und zukünftig angestrebte Form der Erwerbsarbeit betrachtet. Das Gelingen des aspirierten Umstiegs wird allerdings an soziale, qualifikatorische und ökonomische Bedingungen geknüpft, die als mehr oder weniger erfüllbar betrachtet werden.

Ein Umstieg wird vor allem dann als *Aufstieg* gewertet, wenn durch die aktuelle Ankunftsarbeit eine gesellschaftlich geachteter Tätigkeit in einem höher bewerteten Beschäftigungssegment, z. B. in einem „besseren“ Restaurant, möglich wird. Als Aufstieg wird insbesondere im Gastronomiebereich auch die Gründung eines Unternehmens betrachtet. Was Aufstiegsaspirationen betrifft, tritt eine widersprüchliche Haltung in Bezug auf berufliche Ausbildung zutage. So wird formale berufliche Bildung trotz der generellen subjektiven Wertschätzung von Qualifizierung kaum als strategisches Element des Umstiegs oder des Aufstiegs betrachtet.

Als Gründe dafür werden Unkenntnis über Ausbildungsmöglichkeiten oder deren Unzugänglichkeit geäußert. So scheinen Möglichkeiten beruflicher Aus- oder Weiterbildung unter anderem als Angebot „für die Deutschen“ wahrgenommen zu werden, die aus dieser Sicht den Befragten nicht offenstehen.

Als weitere Ursache für die Nicht-Inanspruchnahme beruflicher Bildungsangebote werden neben finanziellen Nachteilen (vor allem im Rahmen einer Ausbildung) auch Zweifel an der Relevanz für das berufliche Handeln formuliert. So äußern insbesondere Befragte aus dem Arbeitsfeld Pflege, die Handlungskompetenzen qualifizierter und nicht qualifizierter Pfleger kaum unterscheiden zu können. Als Aufstieg jedoch werden patientenferne, administrative Tätigkeiten gedeutet, weil diese nicht ohne Weiteres aus Alltags Erfahrungen der Laienpflege abgeleitet werden können.

Insgesamt weisen die Narrative der Beschäftigten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland insofern auf ein Problem hin, als sich hierin Überzeugungen zeigen, die sich integrationshemmend auswirken können. Konzepte qualifizierter Beschäftigung aus den Herkunftsländern werden kaum revidiert, obwohl sie sich als nicht übertragbar erweisen. Mangels Informationen über konkrete persönliche Bildungsoptionen werden existierende Möglichkeiten der beruflichen Aus- oder Weiterbildung nicht wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund kann vermutet werden, dass sich in Milieus der Ankunftsarbeit Überzeugungen der Exklusivität von beruflicher Bildung verfestigen, die diese in unerreichbare Ferne rücken.

Obwohl Ankunftsarbeit von den meisten Befragten nicht als erstrebenswerte Dauerlösung betrachtet wird und ihre sozioökonomischen Ressourcen als gering eingeschätzt werden, stellt sie für einige Befragte einen *Ort des Bleibens* dar. Dabei richtet sich die Bleibeperspektive zum Zeitpunkt der Befragung sowohl auf den Verbleib im Beschäftigungsverhältnis als auch auf den Verbleib im Arbeitsfeld. Gründe hierfür liegen in einigen Fällen in der aktuellen erwerbsbiografischen Phase, die eine Veränderung der individuellen Erwerbssituation verhindert. Als Bleibegrund wird jedoch auch eine positive Identifikation mit der Art und dem Inhalt der spezifischen Tätigkeit genannt.

Als *Ort des Ausstiegs* deuten die Befragten Ankunftsarbeit gewissermaßen als letzte Station, wenn ihre Erwerbsbiografie aufgrund des Alters in absehbarer Zeit endet. Es erscheint diesen Befragten insofern nicht sinnvoll, eine Umstiegs-, Aufstiegs- oder Bleibeperspektive zu entwickeln.

Die dargelegten Ergebnisse entspringen einem explorativen Forschungsansatz und bieten somit erste Einblicke in die subjektiven Perspektiven migrantischer Beschäftigter in den drei fokussierten Arbeitsfeldern. Durch das

gewählte ausschnittshafte Forschungsfeld werden allerdings weitere Fragen aufgeworfen. So wäre z. B. interessant, wie ein breiteres Verständnis von Anknftsarbeit erarbeitet werden könnte, dass die sozialen Repräsentationen von Erwerbsarbeit in anderen Arbeitsfeldern und migrantischen Milieus einbezieht. Zu einem weiter ausdifferenzierten Verständnis von Anknftsarbeit würden vor diesem Hintergrund zusätzliche Untersuchungen in Feldern wie dem Baugewerbe, der Friseur:innen- und Kosmetikbranche und im Transport- und Logistikgewerbe beitragen.

Bei den dargestellten Ergebnissen handelt es sich zudem lediglich um Momentaufnahmen. Soziale Repräsentationen sind aber „dynamische Entitäten, die ständig in kommunikativen Prozessen aktualisiert und bestätigt werden müssen“ (Schützeichel 2018, S.452). Eine Analyse von Entwicklungsdynamiken sozialer Repräsentationen, die sich auf die Erwerbsarbeit in Deutschland beziehen und Aufschluss über individuelle erwerbsbiografische Wechselwirkungen geben, böte insofern bedeutsame Grundlagen für die Steuerung von Integrationsprozessen, als die Informations- und Qualifikationsangebote passender auf die Lebenslagen und Deutungshintergründe Zugewanderter zugeschnitten werden könnten. Die Generierung solcher Erkenntnisse erfordert allerdings Forschungsdesigns, die dynamische Prozesse im Längsschnitt erfassen und abbilden können (Bauer/Gaskell 1999).

Die dynamischen Eigenschaften sozialer Repräsentationen und deren wechselwirksame Ausformung durch Kommunikation und soziale Interaktion weisen darauf hin, dass transformativen Lernprozessen eine zentrale Rolle bei deren Entwicklung zukommt. Hieraus erwächst die Relevanz formaler und informaler Prozesse des Neu- und Umlernens, die noch weitgehend ungenutzt bleiben. So wird in Integrationskursen und in Beratungsangeboten für Zugewanderte anscheinend kaum über die Besonderheiten und Vorteile sowie über die Zugangswege zur nicht akademischen berufsförmigen Arbeitswelt in Deutschland aufgeklärt.

Ein ähnlich blinder Fleck zeigt sich in unseren Ergebnissen zu Fragen der Arbeitnehmer:innen-Rechte, Formen der betrieblichen Mitbestimmung und der Rolle von Gewerkschaften und Betriebsräten bei der Interessenvertretung von Beschäftigten in Deutschland. Nur in seltenen Fällen existiert in den Betrieben der befragten Betriebsinhabenden und der beschäftigten Migrant:innen ein Betriebsrat oder eine aktive Gewerkschaft. Dies weist auf eine objektive Abwesenheit von Institutionen der Interessenvertretung in den untersuchten Arbeitsfeldern hin.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Studie auch eine subjektive Abwesenheit von Institutionen der Interessenvertretung in den Vorstellungen

der befragten Migrant:innen. Der große Teil der Befragten kennt weder aus dem Herkunftsland noch in Deutschland Gewerkschaften oder Betriebsräte. Zusammen mit der Abwesenheit von Institutionen der Interessenvertretung entsteht damit die Wahrnehmung von Arbeitgeber:innen als die einzigen Ansprechpersonen im Arbeitsfeld. Dies bringt für die Befragten in Anbetracht der bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse mögliche Nachteile mit sich und trägt dazu bei, dass sich etablierte informale soziale Praktiken im Betrieb, die dominieren und sich auch zum Nachteil der Beschäftigten erweisen können, noch mehr verfestigen.

Bei den wenigen Befragten, denen Institutionen der Interessenvertretung überhaupt bekannt sind, zeichnet sich entweder eine subjektive Positionierung oder eine subjektive Distanzierung ab. Die subjektive Positionierung wertschätzt und betont die Vorteile einer Interessenvertretung. Bei der subjektiven Distanzierung hingegen wird Institutionen der Interessenvertretung zugeschrieben, sich nicht genügend für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen. Eine subjektive Distanzierung hängt aber bei manchen auch mit Ängsten zusammen und ist von dem Bedürfnis getrieben, Probleme und Konflikte mit Arbeitgeber:innen, die sich nachteilig auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und/oder auf den Aufenthalt auswirken könnten, zu vermeiden.

Die Abwesenheit einer Interessenvertretung im Arbeitsfeld und in den Vorstellungen der befragten Migrant:innen und die Ängste, die aufgrund der Verknüpfung von Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem Aufenthalt zu einer Distanzierung von den Institutionen der Interessenvertretung führen können, bilden wichtige Elemente der Deutungen von Ankunftsarbeit. Grundsätzlich verweisen die Ergebnisse auf die Notwendigkeit, migrantisch-subjektive Deutungen der Interessenvertretung stärker in den Fokus wissenschaftlicher Forschungen zu rücken. An dieser Stelle zeigen sich auch Bildungsaufgaben im Integrationsprozess, die z. B. im Rahmen von Integrationskursen thematisiert werden können, und weitere Forschungsbedarfe, die eine empirische Fundierung zielgruppenadäquater Bildungsangebote ermöglichen.

Insgesamt betrachtet bietet die Beschäftigung in den untersuchten Arbeitsfeldern der Ankunft zwar Möglichkeiten der Erwerbsarbeit, Ankommen und Teilhabe in abgesicherten Beschäftigungsformen sind damit jedoch nicht erreicht. Die Ergebnisse dieses Forschungsprojekts leisten vor dem geschilderten Hintergrund einen Beitrag sowohl zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik als auch zur Weiterentwicklung angrenzender Wissenschaftsgebiete, wie Berufssoziologie und Arbeitswissenschaft. Sie bieten vor allem Denkan-

stöße für Entscheidungs- und Planungsprozesse auf der Anwendungsebene in allen Handlungsfeldern der Organisation berufsförmiger Erwerbsarbeit, die sich auf die Integration zugewanderter Menschen in den Arbeitsmarkt richtet.

ANHANG

Befragte Schlüsselpersonen

		Alter	Geschlecht	Familienstand	Kinder	Herkunftsland
Gastronomie						
1	Faruk	50	m	verheiratet	k. A.	Türkei
2	Azad	52	m	verheiratet	4	Kurdistan
3	Barzan	32	m	verheiratet	2	Syrien
4	Mehmet	52	m	getrennt	1	Türkei
5	Kostas	67	m	verheiratet	2	Griechenland
6	Klaus	k. A.	m	k. A.	k. A.	Deutschland
7	Eugen	k. A.	m	k. A.	k. A.	Rumänien
Reinigung						
8	Thomas	60	m	verheiratet	3	Deutschland
9	Ralph	k. A.	m	k. A.	k. A.	Deutschland
10	Cihan	29	m	verheiratet	2	Türkei
11	Hülya	42	w	ledig	keine	Türkei
Pflege						
12	Neil	48	m	verheiratet	3	Nigeria
13	Hawi	Ende 30	m	verheiratet	min. 2	Eritrea
14	Miora	Mitte 40	w	k. A.	keine	Südosteuropa

Quelle: eigene Darstellung

Anhang 1

Betriebsform	Position
türkisches Restaurant	Betriebsinhaber
türkisch-kurdisches Restaurant	Betriebsinhaber
libanesisches Restaurant	Betriebsinhaber
Café-Lounge-Bar	Betriebsinhaber
griechisches Restaurant	Betriebsinhaber
Gewerkschaft/NGG	Geschäftsführer
Hotel/Dehoga	Geschäftsführer / Dehoga Landesverband
Reinigungsunternehmen	Betriebsinhaber
Verband Landesinnung	Referent Öffentlichkeitsarbeit
Reinigungsunternehmen	informale Leitungsposition
Hotel	informale Leitungsposition
Altenpflegeeinrichtung	Krankenpfleger/Wohnbereichsleitung
Pflegewohnrichtung	Krankenpfleger/Wohnbereichsleitung
private Bildungseinrichtung	Pflegepädagogin

Befragte migrantische Beschäftigte: Soziodemografische Daten, Migrationsdaten und Beschäftigungssituation

		Alter	Geschlecht	Familienstand	Kinder	Herkunftsland
Gastronomie						
1	Ali	27	m	ledig	keine	Türkei
2	Lamin	23	m	ledig	keine	Gambia
3	Osaro	25	m	getrennt	keine	Nigeria
4	Ahmet	38	m	verheiratet	keine	Türkei
5	Matin	31	m	ledig	keine	Afghanistan
6	Malik	39	m	verheiratet	3	Syrien
7	Faris	23	m	ledig	keine	Syrien
8	Alejandro	38	m	verheiratet	keine	Mexiko
9	Kemal	41	m	verheiratet	2	Türkei
10	Katarina	27	w	verheiratet	keine	Serbien
Reinigung						
11	Sadiq	29	m	verheiratet	keine	Irak
12	Nieva	50	w	verwitwet	3	Philippinen
13	Milena	50	w	verheiratet	2	Serbien
14	Boahinmaa	54	w	verwitwet	keine	Afrika
15	Asiye	28	w	ledig	keine	Türkei
16	Issam	47	m	getrennt	1	Tunesien
17	Gülay	34	w	getrennt	2	Bulgarien
18	Fidan	30	w	verheiratet	2	Bulgarien

Migrationsgrund	Aufenthalt (Jahre)	Beschäftigungsfeld	Arbeitsverhältnis
Studium	1,5	türkisches Café	Teilzeit/semi-informell
Flucht	3	Systemgastronomie	Vollzeit
Flucht	1	Systemgastronomie	Teilzeit
Heirat/Familie	25	türkisches Restaurant	Vollzeit
Flucht	5	türkisches Restaurant	Auszubildender
Flucht	5	syrisches Restaurant	Vollzeit
Flucht	5	syrisches Restaurant	Teilzeit (Minijob)
Heirat/Familie	1,5	deutsches Restaurant	Vollzeit
Arbeit	2,5	türkischer Imbiss	Vollzeit/informell/ semi-informell
Arbeit	1,5	türkisches Café	Teilzeit (Minijob)/ semi-informell
Flucht	4,5	Industriereinigung	Teilzeit (zum Interview- zeitpunkt arbeitslos)
Heirat/Familie	k. A.	Gebäudereinigung	Teilzeit
Arbeit	5	Gebäudereinigung	Teilzeit
Heirat/Familie	3	Gebäudereinigung	Teilzeit
Studium	1,5	Gebäudereinigung	Teilzeit (Minijob)
Heirat/Familie	15	Gebäudereinigung	Teilzeit
Arbeit	5	Gebäudereinigung	Teilzeit
Arbeit	2	Haushaltsreinigung	Teilzeit

Arbeitsfelder der Ankunft

		Alter	Geschlecht	Familienstand	Kinder	Herkunftsland
19	Erdal	57	m	verheiratet	3	Türkei
20	Aynur	37	w	verheiratet	2	Türkei
21	Marija	30	w	ledig	keine	Kroatien
22	Jovana	27	w	verheiratet	keine	Bosnien-Herzegowina
Pflege						
23	Selen	58	m	geschieden	3	Türkei
24	Samuel	44	m	verheiratet	2	Kamerun
25	Arton	33	m	verheiratet	1	Kosovo
26	Heval	46	m	verheiratet	keine	Türkei
27	Amma	~60	w	verwitwet	2	Ghana
28	Dario	u. 30	m	ledig	keine	Bosnien-Herzegowina
29	Alicia	u. 30	w	ledig	keine	Spanien
30	Hope	u. 30	w	ledig	keine	Simbabwe
31	Mary	~40	w	k. A.	k. A.	Philippinen

Quelle: eigene Darstellung

Migrationsgrund	Aufenthalt (Jahre)	Beschäftigungsfeld	Arbeitsverhältnis
Arbeit	32	Gebäudereinigung	Vollzeit
Heirat/Familie	18	Gebäudereinigung	Teilzeit (Minijob)
Arbeit	5	Gebäudereinigung	Teilzeit (zum Interviewzeitpunkt arbeitslos)
Arbeit	2	Gebäudereinigung	Teilzeit
Flucht	31	ambulante Pflege	Vollzeit
Studium	21	ambulante Pflege	Vollzeit
Flucht	5	Altenpflege	Auszubildender
Flucht	21	Stationshilfe – Krankenhaus	Vollzeit
Arbeit	30	ambulante Pflege	Vollzeit
Arbeit	5	Pflege – Krankenhaus	Vollzeit
Arbeit	1	Altenpflege	Auszubildende
Arbeit	2	Pflege – Krankenhaus	Vollzeit
k. A.	5	Pflege – Rehabilita- tionseinrichtung	Vollzeit

Befragte migrantische Beschäftigte: Daten zu Bildung, Ausbildung, Berufserfahrung, Qualifizierung und Anerkennung

	Bildung		Ausbildung		
	Herkunfts- land	Deutschland	Herkunfts- land	Deutschland	
Gastronomie					
1	Ali	Studium (MA)	Sprachkurs (C1)	–	–
2	Lamin	„Junior School“	Sprachkurs (A1)	Maler	–
3	Osaro	O-Level	ehrenamtlich organisierter Sprachkurs	angelernter Lkw-Fahrer	–
4	Ahmet	Grundschule	Hauptschule	–	–
5	Matin	Hauptschule	Hauptschule, Realschule (abgebrochen)	angelernter Lkw-Fahrer	Auszubildender, Fachkraft im Gastgewerbe
6	Malik	Realschule	Sprachkurs (B1)	–	–
7	Faris	Realschule	Sprachkurs (B2)	–	–
8	Alejandro	Studium	Sprachkurs (B1)	Gastronomie (Studium)	–
9	Kemal	Gymnasium	Sprachkurs (abgebrochen)	angelernter Koch	–
10	Katarina	Studium	Sprachkurs (B1)	–	–

Berufserfahrung		Berufliche Qualifizierung	Anerkennungsverfahren
Herkunftsland	Deutschland		
Gastronomie, Callcenter	Gastronomie	-	-
Maler	Gastronomie	-	-
Lkw-Fahrer	Gastronomie	-	-
-	Gastronomie, Obst- und Gemüseverkäufer	-	-
Lkw-Fahrer	Praktika	-	-
Arbeiter (Schuhfabrik)	Gastronomie	-	-
Verkäufer	Gastronomie	-	Abiturzeugnis
Koch, Selbständigkeit Gastronomie	Gastronomie	-	-
Koch, Küchenchef	Gastronomie	-	Zertifikate Gastronomie
Gastronomie	Gastronomie, Verkäuferin	-	Zeugnis

	Bildung		Ausbildung	
	Herkunfts- land	Deutschland	Herkunfts- land	Deutschland
Reinigung				
11 Sadiq	Grundschule	Sprachkurs (A2)	–	–
12 Nieva	Studium (abgebrochen)	Sprachkurs	–	–
13 Milena	Gymnasium	Sprachkurs	–	–
14 Boahinmaa	Grundschule	Sprachkurs	angelernte Schneiderin	–
15 Asiye	Studium	Sprachkurs (B1)	–	–
16 Issam	Grundschule	Sprachkurs	Schneider	–
17 Gülay	7. Klasse	–	angelernte Schneiderin	–
18 Fidan	Gymnasium	Sprachkurs (A2)	–	–
19 Erdal	Mittelstufe	–	angelernerter Kfz-Schlosser	–
20 Aynur	Grundschule	Sprachkurs	–	–
21 Marija	Grundschule	Sprachkurs (B1)	Bürokauffrau	–
22 Jovana	Studium	Sprachkurs (B1)	–	–

Berufserfahrung		Berufliche Qualifizierung	Anerkennungsverfahren
Herkunftsland	Deutschland		
Bauarbeiter, Gastronomie	Reinigung	–	–
Sekretärin	Reinigung, Küchenhilfe	–	–
Verkäuferin	Reinigung	–	–
Schneiderin, Selbständigkeit Schneiderei	Reinigung	–	–
Lebensmitteltechnologikerin, Marketing, Verkauf	Reinigung, Gastronomie	Weiterbildung Betriebswirtschaft (Herkunftsland)	Bachelor-Abschluss
Schneider, Gastronomie, Reinigung	Reinigung, Lager, Logistik	–	–
Schneiderin	Reinigung	–	–
Vertrieb, Marketing	Reinigung, Pflegedienst	–	–
Kfz-Schlosser, Textilindustrie	Reinigung, Selbständigkeit Gastronomie	–	–
–	Reinigung	–	–
Bürokauffrau, Fabrikarbeiterin, Zimmermädchen	Reinigung, Paketversand	–	–
Verkäuferin	Reinigung	–	–

	Bildung		Ausbildung	
	Herkunftsland	Deutschland	Herkunftsland	Deutschland
Pflege				
23 Selen	Gymnasium (abgebrochen)	–	–	–
24 Samuel	Studium	Studium	–	–
25 Arton	Gymnasium	Sprachkurs, Kurse der Arbeitsagentur	–	Pflegehelfer; in Ausbildung i. d. Altenpflege
26 Heval	Mittelstufe	Sprachkurs, Kurse der Arbeitsagentur	–	–
27 Amma	Mittelstufe	Sprachkurs (A2)	Bankkauffrau	Pflegehelferin; Pflegefachfrau (abgebrochen)
28 Dario	k. A.	Anerkennungsqualifizierungslehrgang, Sprachkurs (B2)	Pflegefachmann	–
29 Alicia	Realschule	Sprachkurs (B2)	Pflegehelferin	in Ausbildung zur Pflegefachfrau
30 Hope	Gymnasium	Anerkennungsqualifizierungslehrgang, Sprachkurs (B2)	Pflegefachfrau	–
31 Mary	Studium	Anerkennungsqualifizierungslehrgang, Sprachkurs (B2)	Pflegefachfrau	–

Quelle: eigene Darstellung

Berufserfahrung	Herkunftsland	Deutschland	Berufliche Qualifizierung	Anerkennungsverfahren
Landwirtschaft		Pflege, Reinigung	interne Schulungen Pflege	–
IT		Pflege, IT	Zertifikat Web- design	–
Gastronomie, Auto- wäscherei, Verkäufer		Pflege, Reinigung	–	Schulzeugnisse
Verkäufer, Schuhputzer		Pflege, Metall- fabrik, Lagerist, Staplerfahrer	Gabelstapler- führerschein	–
Bankkauffrau		Pflege, Reinigung, Lageristin (Mode- branche)	–	–
Ausbildung		Pflege	–	Examen Krankenpflege
Ausbildung Pflege		Pflege	–	–
Pflege		FSJ Pflege, Pflege	–	Examen Krankenpflege
Pflege		Pflege	–	Examen Krankenpflege

LITERATUR

- Acar, Kadriye (2011):** Türkische UnternehmensgründerInnen in Deutschland. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Zuhause in Almany. Türkisch-deutsche Geschichten und Lebenswelten. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 61–66.
- Afentakis, Anja / Maier, Tobias (2014):** Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. In: Wirtschaft und Statistik 14, H. 3, S. 173–180.
- Ausbildung.de (2022):** Ausbildung als Gesundheits- und Pflegeassistent/in. www.ausbildung.de/berufe/gesundheits-und-pflegeassistent/ (Abruf am 10.8.2023).
- Bahl, Friederike (2018):** Kompetenzprofile und berufliche Identität in Dienstleistungsberufen – zwei Säulen der Professionalisierung. In: Dobischat, Rolf / Elias, Arne / Rosendahl, Anna (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 137–157.
- Bahl, Friederike / Staab, Philipp (2015):** Die Proletarisierung der Dienstleistungsarbeit. Institutionelle Selektivität, Arbeitsprozess und Zukunftsperspektive im Segment einfacher Dienstleistungsarbeit. In: Soziale Welt 66, H. 4, S. 371–387.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017):** Illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Bauer, Martin W. / Gaskell, George (1999):** Towards a paradigm for research on social representations. In: Journal for the Theory of Social Behaviour 29, H. 2, S. 163–186.
- Berheide, Emanuel / Georg, Arno / Goedicke, Anne / Nordbrock, Constanze / Seiler, Kai (2018):** Das Menü und die Zutaten: Zur Einführung in diesen Band. In: Berheide, Emanuel / Georg, Arno / Goedicke, Anne / Nordbrock, Constanze / Seiler, Kai (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–11.
- Berking, Helmuth (2008):** Globalisierung. In: Baur, Nina (Hrsg.): Handbuch Soziologie. 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 117–137.
- BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2020a):** Corona-Krise: 84 % der Unternehmen im Gebäudereiniger-Handwerk beklagen Umsatzeinbußen / Kunden vergeben weniger Aufträge. Pressemitteilung vom 18.6.2020. www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/corona-krise-84-der-unternehmen-im-gebaeudereiniger-handwerk-beklagen-umsatzeinbuessen-kunden-vergeben-weniger-auftraege (Abruf am 10.8.2023).
- BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2020b):** Corona-Krise belastet Gebäudereiniger-Handwerk: Jedes vierte Unternehmen musste seit Ausbruch der Pandemie Beschäftigte entlassen. Pressemitteilung vom 19.10.2020. www.die-gebaeuedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/corona-krise-belastet-gebaeudereiniger-handwerk-jedes-vierte-unternehmen-musste-seit-ausbruch-der-pandemie-beschaeftigte-entlassen (Abruf am 10.8.2023).

BIV – Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2022): Tarifeinigung im Gebäudereiniger-Handwerk. Pressemitteilung vom 2.6.2022. www.die-gebauedienstleister.de/presse/aktuelle-presseinformationen/detail/tarifeinigung-im-gebauedereiniger-handwerk (Abruf am 10.8.2023).

Bogner, Alexander / Littig, Beate / Menz, Wolfgang (2018): Generating qualitative data with experts and elites. In: Flick, Uwe (Hrsg.): The Sage handbook of qualitative data collection. London: Sage, S. 652–667.

Bonin, Holger / Braeske, Grit / Gansener, Angelika (2015): Internationale Fachkräfte-rekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bose, Käthe von (2019): Atmosphärische Sauberkeit, gefährlicher Schmutz und die Paradoxien der Reinigungsarbeit. Bewertungspraktiken in klinischen Räumen. In: Nicolae, Stefan / Endreß, Martin / Berli, Oliver / Bischur, Daniel (Hrsg.): (Be)Werten. Beiträge zur sozialen Konstruktion von Wertigkeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 299–324.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2, S. 183–198.

Braeske, Grit / Bonin, Holger (2016): Internationale Fachkräfte in der Pflege. In: Jacobs, Klaus / Kuhlmeier, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2016. Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart: Schattauer, S. 245–262.

Brüsemeyer, Thomas (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesagentur für Arbeit (2018): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/iiiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-201812-xlsm.xlsm;jsessionid=962F062BB533CDA424B12FE2E51693E4?_blob=publicationFile&v=2 (Abruf am 22.9.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2019): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil IV. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Beschäftigte nach Berufen. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft (Abruf am 19.12.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Pflegefachmann/-frau. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=/kurzbeschreibung&dkz=132173> (Abruf am 10.8.2023).

Bundesagentur für Arbeit (2022c): Engpassanalyse. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html> (Abruf am 10.8.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin. Bonn. https://www.bibb.de/dienst/berufsuche/de/index_berufsuche.php/profile/apprenticeship/78954?page=3 (Abruf am 28.9.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Pflegeausbildung aktuell. Modern, vielfältig und zukunftsfähig. Informationen zu den Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz ab 01.01.2020. Bonn. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16422 (Abruf am 10.8.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2022): Die neuen 7 – Eine Branche voller Chancen. Pressemitteilung vom 15.3.2022. www.bibb.de/dokumente/pdf/pmausbildungsgastgewerbe/modernisiert.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2016. www.erkennung-in-deutsch-land.de/media/2017-Auswertung-Amtliche-Statistik-2016.pdf (Abruf am 11.2.2018).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31566_Anerkennungsgesetz_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 10.8.2023).

Bundesministerium für Gesundheit (2019): Konzertierte Aktion Pflege. www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html (Abruf am 10.8.2023).

Bundesministerium für Gesundheit (2021a): Pflegeberufegesetz. www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html (Abruf am 10.8.2023).

Bundesministerium für Gesundheit (2021b): Beschäftigte in der Pflege. Pflegekräfte nach SGB XI – Soziale Pflegeversicherung. www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/beschaeftigte.html (Abruf am 10.8.2023).

Chamberlain, Kerry / Hodgetts, Darrin (2018): Collecting qualitative data with hard-to-reach groups. In: Flick, Uwe (Hrsg.): *The Sage handbook of qualitative data collection*. London: Sage, S. 668–685.

Clarke, Adele E. (2005): *Situational analysis. Grounded theory after the postmodern turn*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Clarke, Adele E. (2009): From grounded theory to situational analysis. What's new? Why? How? In: Morse, Janice M. / Bowers, Barbara J. / Charmaz, Kathy / Clarke, Adele E. / Corbin, Juliet / Stern, Phyllis Noerager (Hrsg.): *Developing grounded theory. The second generation*. London, New York: Routledge, S. 194–235.

Clarke, Adele E. / Friese, Carrie / Washburn, Rachel (2015): *Introducing situational analysis*. In: Clarke, Adele E. / Friese, Carrie / Washburn, Rachel (Hrsg.): *Situational analysis in practice. Mapping research with grounded theory*. Walnut Creek, California: Left Coast Press, S. 11–75.

Clement, Ute (1999): Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufes. Verständigungsprobleme im globalen Dorf. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 40, Beiheft, S. 209–231.

Clement, Ute / Yalçın, Serhat (2021): Reinigungsarbeit zwischen Professionalisierung und ökonomischem Druck. In: *Arbeit* 30, H. 2, S. 79–96.

Dehoga (2017): *Wirtschaftskraft und Jobmotor 2017. Gastgewerbe*. Berlin. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Publikationen/DEHOGA_Wirtschaftskraft_und_Jobmotor_170327.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2018a): *Wirtschaftskraft und Jobmotor 2018. Gastronomie und Hotellerie*. Berlin. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Publikationen/DEHOGA_WK_2018_web.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2018b): *Dehoga-Zahlenspiegel. III/2018*. Berlin. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen_Fakten/07_Zahlenspiegel_Branchenberichte/Zahlenspiegel/Zahlenspiegel_3_Quartal_2018.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2018c): *Standpunkt. Flüchtlingsintegration*. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte_2018/DEHOGA-Standpunkt_Fluechtlingsintegration.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2020a): Das Gastgewerbe kämpft ums Überleben. Pressemitteilung 20/25. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/PM_20_25_Aktuelle_DEHOGA-Umfrage_-_Das_Gastgewerbe_kaempft_ums_Ueberleben.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2020b): 2020. Zwischenbilanz in Gastronomie und Hotellerie. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/Booklet_Corona.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2021): 2020/21. Bilanz in der Gastronomie und Hotellerie. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/DEHOGA-Booklet_Corona-Bilanz_Gastgewerbe_2020_21.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2022a): Dehoga-Zahlenspiegel. I/2022. Berlin. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/04_Zahlen___Fakten/07_Zahlenspiegel___Branchenberichte/Zahlenspiegel/DEHOGA-Zahlenspiegel_1_Quartal_2022.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (2022b): Neustart 2022. Corona-Bilanz 2020–2022. Berlin. www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/DEHOGA-Publikation_Neustart_Gastgewerbe_2022_Juni_2022.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (o. J. a): Gastgewerbe im Überblick. www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ (Abruf am 10.8.2023).

Dehoga (o. J. b): Anzahl der Unternehmen. www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/anzahl-der-unternehmen/ (Abruf am 30.7.2022).

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2021): Programm Triple Win. Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. www.giz.de/de/downloads/Broschu%CC%88re_TripleWin_2021.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Deutsche Handwerks Zeitung (2020): Gebäudereiniger in der Krise: Wenig Aufträge, aber viel Zustimmung. www.deutsche-handwerks-zeitung.de/gebaeudereiniger-in-der-krise-wenig-auftraege-aber-viel-zustimmung-74628/ (Abruf am 10.8.2023).

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2022): Darum brauchen wir Pflegekammern. www.dbfk.de/de/themen/Pflegekammer.php (Abruf am 10.8.2023).

DGB (2022): DGB-Mitgliederzahlen. www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen (Abruf am 5.8.2022)

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (2018): Wirtschaft unter Volldampf, Engpässe nehmen zu. DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern. Berlin. www.handelskammer.se/sites/default/files/dihk-konjunkturumfrage-02-2018_0.pdf (Abruf am 11.9.2023).

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (2021): Statistik Ausbildung 2020. www.dihk.de/resource/blob/47836/ddb56f26823aab09dbb3981afe04d6d3/statistik-ausbildung-2020-data.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Döring, Nicola / Bortz, Jürgen (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Aufl., Berlin, Heidelberg: Springer.

Duveen, Gerard (2001): Introduction: The power of ideas. In: Moscovici, Serge: Social representations. Explorations in social psychology. New York: New York University Press, S. 1–17.

Emons, Oliver / Steinhaus, Henrik (2017): Branchenmonitor Gebäudereinigung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/2017-11-BM-Gebaedudereinigung.pdf> (Abruf am 18.9.2023).

Emons, Oliver / Steinhaus, Henrik (2020): Branchenmonitor Gebäudereinigung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/20200210_BM_Gebaedudereinigung.pdf (Abruf am 18.9.2023).

- Fenchel, Volker (2012):** Demografische Aspekte des Fachkräftemangels. In: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: medhochzwei, S. 3–17.
- Figari, Helen / Skogen, Ketil (2011):** Social representations of the wolf. In: Acta Sociologica 54, H. 4, S. 317–332.
- Flick, Uwe (1998a):** 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: Juventa, S. 7–30.
- Flick, Uwe (1998b):** Zugänge zum Un-Vertrauten: Qualitative Methoden in der Analyse sozialer Repräsentationen. In: Witte, Erich H. (Hrsg.): Sozialpsychologie der Kognition. Soziale Repräsentationen, subjektive Theorien, soziale Einstellungen. Lengerich: Pabst, S. 48–74.
- Flick, Uwe (2014):** Mapping the field. In: Flick, Uwe (Hrsg.): The Sage handbook of qualitative data analysis. London: Sage, S. 3–18.
- Flick, Uwe (2017):** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.
- Flick, Uwe / Foster, Juliet (2008):** Social representations. In: Willig, Carla / Stainton-Rogers, Wendy (Hrsg.): The Sage handbook of qualitative research in psychology. London: Sage, S. 195–214.
- Flick, Uwe / Röhnsch, Gundula (2014):** Migrating diseases: Triangulating approaches – applying qualitative inquiry as a global endeavor. In: Qualitative Inquiry 20, H. 9, S. 1096–1109.
- Frankfurter Neue Presse (2017):** Wie Flüchtlinge auf die Arbeit in der Gastronomie qualifiziert werden. www.fnp.de/lokales/kreis-gross-gerau/fluechtlinge-arbeit-gastronomie-qualifiziert-werden-10433509.html (Abruf am 10.8.2023).
- Frehner, Max (2020):** Gebäudereiniger: Dieser Mindestlohn gilt 2021. In: Deutsche Handwerks Zeitung, 4.11.2020.
- Frehner, Max (2022):** Gebäudereiniger: Dieser Mindestlohn gilt 2022, 2023 und 2024. In: Deutsche Handwerks Zeitung, 14.6.2022.
- Frese, Alfons (2015):** Interview mit NGG-Chefin Rosenberger „In der Dönerbude gibt es keine Gewerkschaft“. In: Der Tagesspiegel, 8.6.2015. www.tagesspiegel.de/wirtschaft/in-der-donerbude-gibt-es-keine-gewerkschaft-3633724.html (Abruf am 10.8.2023).
- Fuß, Susanne / Karbach, Ute (2014):** Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. Opladen: Barbara Budrich.
- Fürstenberg, Friedrich (2000):** Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: Edition Sigma.
- Galtung, Johan (2006):** Globale Migration. In: Butterwegge, Christoph / Hentges, Gudrun (Hrsg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–20.
- Gather, Claudia / Gerhard, Ute / Schroth, Heidi / Schürmann, Lena (2005):** Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung. Hamburg: VSA.
- Georg, Walter / Sattel, Ulrike (1995):** Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: Arnold, Rolf / Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen: Leske und Budrich, S. 123–141.
- Gerold, Stefanie / Gruszka, Katarzyna / Pillinger, Anna / Theine, Hendrik (2022):** Putzkraft aus dem Netz. Perspektiven und Erfahrungen von Reinigungskräften in der plattformvermittelten Haushaltsreinigung. Working Paper Forschungsförderung 259. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-008478/p_fofoe_WP_259_2022.pdf (Abruf am 6.9.2023).
- Giese, Constanze (2011):** Pflegebildung zwischen Entprofessionalisierung und Akademisierung. In: Soziale Arbeit 60, H. 4, S. 129–137.

- Goedicke, Anne / Beerheide, Emanuel (2018):** Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: Beerheide, Emanuel / Georg, Arno / Goedicke, Anne / Nordbrock, Constanze / Seiler, Kai (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer VS, S. 15–42.
- Görres, Stefan / Seibert, Kathrin / Stiefler, Susanne (2016):** Perspektiven zum pflegerischen Versorgungsmix. In: Jacobs, Klaus / Kuhlmei, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2016. Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart: Schattauer, S. 3–18.
- Grimm, Natalie (2016):** Statusakrobatik. Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf. Konstanz, München: UVK.
- Grömling, Michael (o. J.):** Branchenporträt. Gebäudereiniger-Handwerk. Bonn. www.die-gebaeuedienstleister.de/service-fuer-gebaeuedienstleister/shop-und-downloadbereich?tx_store_ordersheet%5Baction%5D=download&tx_store_ordersheet%5Barticle%5D=23&tx_store_ordersheet%5Bcontroller%5D=Article&Hash=3c82be48d4ddb80247b001a79450fdf2 (Abruf am 6.9.2023).
- Gruner, Axel / Freyberg, Burkhard von / Euchner, Moritz (2016):** Gastronomie managen. Umsatzchancen nutzen, Kostenfallen meiden. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Gruszka, Katarzyna / Pillinger, Anna / Gerold, Stefanie / Theine, Hendrik (2022):** (De)valuation of household cleaning in the platform economy. Ecological Economic Paper 44. https://research.wu.ac.at/ws/portalfiles/portal/25898328/WP_44.pdf (Abruf am 10.8.2023).
- Guhlemann, Kerstin (2011):** Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nacharbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie. Dortmund: sfs.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnacion (2014):** Haushaltsarbeit und affektive Arbeit. Über Feminisierung und Kolonialität von Arbeit. In: Prokla 44, H. 1, S. 71–92.
- Habermann, Monika / Cramer, Henning (2012):** Migration von Health Professionals und Patientensicherheit. In: Kirch, Wilhelm / Hoffmann, Thomas / Pfaff, Holger (Hrsg.): Prävention und Versorgung. Stuttgart: Georg Thieme, S. 622–633.
- Habermann, Monika / Stagge, Maya (2015):** Menschen mit Migrationshintergrund in der professionellen Pflege. In: Zängl, Peter (Hrsg.): Zukunft der Pflege. 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege. Wiesbaden: Springer VS, S. 161–175.
- Hämel, Kerstin / Schaeffer, Doris (2013):** Who cares? Fachkräftemangel in der Pflege. In: Zeitschrift für Sozialreform 59, H. 4, S. 413–431.
- Han, Petrus (2016):** Soziologie der Migration. Erklärungsmodelle, Fakten, politische Konsequenzen, Perspektiven. 4. Aufl., Konstanz, München: UVK.
- Hanewinkel, Vera / Oltmer, Jochen (2017):** Migration weltweit. Länderprofil Deutschland. www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofil/208594/deutschland (Abruf am 10.8.2023).
- Herzlich, Claudine (1973):** Health and illness. A social psychological analysis. London: Academic Press.
- Heunemann, Falk (2019):** Arbeitskampf aus einem ungewöhnlichen Anlass. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 9.10.2019. www.faz.net/aktuell/rhein-main/frankfurt/gebaeudereiniger-im-streik-arbeitskampf-fuer-mehr-geld-16423786.html (Abruf am 10.8.2023).
- HNA – Hessische/Niedersächsische Allgemeine (2017):** Köche und Fleischer: Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen. In: HNA, 9.11.2017. www.hna.de/wirtschaft/koeche-und-fleischer-fachkraeftemangel-in-ausbildungsberufen-zr-9230902.html (Abruf am 10.8.2023).

Hubenthal, Natalie (2021): Wie die Migration von Pflegekräften mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation die Pflegeberufe in Deutschland verändert. Wechselwirkungen zwischen den Berufsauffassungen von Zugezogenen und der kollektiven Rollenzuschreibung der Pflegeberufe. Kassel: Kassel University Press.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Weg, über den Zuwanderer ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland gefunden haben. In: IAB-Kurzbericht 21.3./2014. http://doku.iab.de/kurzgraf/2014/kbfolien21142_3.pdf (Abruf am 10.8.2023).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. Nürnberg. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung.xlsx (Abruf am 10.8.2023).

IG BAU (2020a): Arbeitgeber*innen der Gebäudereinigung wollen Minijobber*innen unbezahlt nach Hause schicken. <https://igbau.de/Arbeitgeber-innen-der-Gebaedudereinigung-wollen-Minijobber-innen-unbezahlt-nach-Hause-schicken.html> (Abruf am 30.3.2022).

IG BAU (2020b): IG BAU fordert auch für Minijobber Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Pressemitteilung vom 24.3.2020. <https://igbau.de/Binaries/Binary13809/pm-19-Mijobber.pdf> (Abruf am 10.8.2023).

IG BAU (2020c): Trotz Mehrbelastung durch Corona: 700.000 Reinigungskräften droht de facto Nullrunde. <https://igbau.de/Trotz-Mehrbelastung-durch-Corona-700-000-Reinigungskraefen-droht-de-facto-Nullrunde.html> (Abruf am 30.3.2021).

IG BAU (2020d): Hygiene-Held*innen verdienen mehr! <https://igbau.de/Hygiene-Held-innen-verdienen-mehr.html> (Abruf am 10.8.2023).

IG BAU (2021): Corona Blitz-Umfrage zeigt Licht und Schatten im Gebäudereiniger-Handwerk. Die Angst vor Ansteckung ist immer mit dabei. <https://igbau.de/Corona-Blitz-Umfrage-zeigt-Licht-und-Schatten-im-Gebaedudereiniger-Handwerk-Die-Angst-vor-Ansteckung-ist-immer-mit-dabei.html> (Abruf am 30.3.2021)

Irvine, Annie / Drew, Paul / Sainsbury, Roy (2013): „Am I not answering your questions properly?“. Clarification, adequacy and responsiveness in semi-structured telephone and face-to-face interviews. In: Qualitative Research 13, H. 1, S. 87–106.

IW Consult (2017): Die Bedeutung des Hotel- und Gaststättengewerbes. Köln. www.dehogabundesverband.de/fileadmin/Startseite/06_Presse/Pressemitteilungen/IW_Studie/Studie_IW_Consult_Bedeutung_Hotel-Gasttaetten_gewerbe_final_171019.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Kathmann, Till (2017): Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006638/p_fofoe_WP_045_2017.pdf (Abruf am 7.9.2023).

Kälble, Karl / Pundt, Johannes (2016): Pflege und Pflegeausbildung im Wandel – der Pflegeberuf zwischen generalistischer Ausbildung und Akademisierung. In: Jacobs, Klaus / Kuhlmei, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2016. Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus. Stuttgart: Schattauer, S. 37–50.

Kaufhold, Marisa / Knigge-Demal, Barbara / Makowsky, Katja (2014): Akademisierung und Professionalisierung in den Gesundheitsberufen. Einblicke in die Diskussion. Bielefeld: FH Bielefeld, University of Applied Sciences.

Kleemann, Frank / Krähne, Uwe / Matuschek, Ingo (2013): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens. 2. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

Klie, Thomas (2017): Ohne Fachkräfte aus Fernost geht es nicht? Pflege und Betreuung als globales Problem. In: Arend, Stefan / Klie, Thomas (Hrsg.): Wer pflegt Deutschland? Transnationale Pflegekräfte – Analysen, Erfahrungen, Konzepte. Hannover: Vincentz Network, S. 91–102.

Kloosterman, Robert / Rath, Jan (2003): Immigrant entrepreneurs. Venturing abroad in the age of globalization. Oxford, New York: Berg.

- Krüger, Franziska / Guhle, Kerstin (2018):** Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: Beerheide, Emanuel / Georg, Arno / Goedicke, Anne / Nordbrock, Constanze / Seiler, Kai (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe. Wiesbaden: Springer VS, S. 79–104.
- Kuhlmei, Adelheid / Winter, Maik H.-J. (2000):** Qualifikationsentwicklung in der deutschen Pflege – Ergebnisse einer aktuellen Datenanalyse. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33, H. 6, S. 480–487.
- Küsters, Ivonne (2006):** Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamnek, Siegfried / Krell, Claudia (2016):** Qualitative Sozialforschung. 6. Aufl., Weinheim, Basel: Beltz.
- Latzke, Peter Paul (2018):** Wert und Werte von arbeitsintensiven Dienstleistungen. Die Markt- und Qualitätskonstruktion in der Gebäudereinigungsbranche. Wiesbaden: Springer VS.
- Leber, Ute / Schwengler, Barbara (2021):** Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Lechuga, Vicente M. (2012):** Exploring culture from a distance: the utility of telephone interviews in qualitative research. In: International Journal of Qualitative Studies in Education 25, H. 3, S. 251–268.
- Lehr, Ursula (2013):** Alterung der Bevölkerung. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf/Lehr_Alterung_aktualisiert_2013.pdf (Abruf am 24.4.2018).
- Leicht, René / Leiß, Markus (2006):** Bedeutung der ausländischen Selbständigen für den Arbeitsmarkt und den sektoralen Strukturwandel. Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim.
- Leicht, René / Werner, Lena (2013):** Lernen in Migrantenunternehmen. Welche Jugendliche bilden Zuwanderer unter welchen Bedingungen aus und wie können sie unterstützt werden? In: Die berufsbildende Schule 65, H. 7/8, S. 221–226.
- Light, Ivan Hubert / Gold, Steven J. (2000):** Ethnic economies. San Diego: Academic Press.
- Lipsmeier, Antonius (1998):** Vom verblassenden Wert des Berufes für das berufliche Lernen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 94, H. 4, S. 481–495.
- Lo Monaco, Grégory / Piermattéo, Anthony / Rateau, Patrick / Tavani, Jean Louis (2017):** Methods for studying the structure of social representations. A critical review and agenda for future research. In: Journal for the Theory of Social Behaviour 47, H. 3, S. 306–331.
- Lune, Howard / Berg, Bruce Lawrence (2017):** Qualitative research methods for the social sciences. 9. Aufl., London: Pearson.
- Maack, Klaus / Haves, Jakob / Homann, Birte / Schmid, Katrin (2013):** Die Zukunft des Gastgewerbes. Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/HBS-005622/p_edition_hbs_188.pdf (Abruf am 10.8.2023).
- Mauritz, Marita / Kistler, Anja / Zieger, Burkhardt / Drube, Patricia (2015):** Selbstverwaltung der Pflege. Emanzipation einer Berufsgruppe. In: Zängl, Peter (Hrsg.): Zukunft der Pflege. 20 Jahre Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege. Wiesbaden: Springer VS, S. 131–146.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003):** Die Vorgeschichte der „Ich-AG“. In: WSI-Mitteilungen 56, H. 10, S. 604–609.

- Mayer-Ahuja, Nicole (2006):** Zwischen Privatisierung und Niedriglohnstrategie. Das Reinigungsgewerbe im Zeichen neoliberaler Standortsicherung. In: *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit* 1, S. 5–7.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2019):** „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch? In: Baumgartner, A. Doris / Fux, Beat (Hrsg.): *Sozialstaat unter Zugzwang? Zwischen Reform und radikaler Neuorientierung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 165–186.
- Mertens, Donna M. (2014):** Ethical use of qualitative data and findings. In: Flick, Uwe (Hrsg.): *The Sage handbook of qualitative data analysis*. London: Sage, S. 510–523.
- Mertens, Donna M. (2018):** Ethics of qualitative data collection. In: Flick, Uwe (Hrsg.): *The Sage handbook of qualitative data collection*. London: Sage, S. 33–48.
- Mojescik, Katharina (2022):** Selbstständigkeit in der Gastronomie. Eine arbeitssoziologische Untersuchung unternehmerischen Handelns am Beispiel von Foodtrucker*innen. Wiesbaden: Springer VS.
- Moscovici, Serge (1988):** Notes towards a description of social representations. In: *European Journal of Social Psychology* 18, S. 211–250.
- Moscovici, Serge (2001):** *Social representations. Explorations in social psychology*. New York: New York University Press.
- Moscovici, Serge (1961/2008):** *Psychoanalysis. Its image and its public*. Cambridge: Polity.
- Moscovici, Serge (2011):** An essay on social representations and ethnic minorities. In: *Social Science Information* 50, H. 3, S. 442–461.
- Möhring, Maren (2011):** Die türkische Gastronomie in der Bundesrepublik. Eine Migrations- und Konsumgeschichte. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): *Zuhause in Almany. Türkisch-deutsche Geschichten und Lebenswelten*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 54–60.
- Möhring, Maren (2012):** *Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Müller-Wacker, Martina (2021):** Die deutsche Anerkennungspraxis im Kontext von Pflegeberufen. In: Bonacker, Marco / Geiger, Gunter (Hrsg.): *Migration in der Pflege. Wie Diversität und Individualisierung die Pflege verändern*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 207–227.
- Noveck, Frauke / Heil, Florian (2021):** Steigende Anforderungen an Pflegekräfte. Perspektiven für Akademiker und Akademikerinnen in der Pflege. www.academics.de/ratgeber/akademiker-in-der-pflege (Abruf am 10.8.2023).
- Nuscheler, Franz (2006):** Globalisierung und ihre Folgen. *Gerät die Welt in Bewegung?* In: Butterwegge, Christoph / Hentges, Gudrun (Hrsg.): *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik*. 3. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23–35.
- Oberst, Barbara (2021):** Saubere Arbeit in Pandemiezeiten: Die Rolle einzelner Gewerke. In: *Deutsche Handwerks Zeitung*, 18.2.2021. www.deutsche-handwerks-zeitung.de/saubere-arbeit-in-pandemiezeiten-167576/ (Abruf am 10.8.2023).
- Panackal, Cyriac Tomy (2021):** Arbeitsmigration in der Pflege – Indische Perspektiven im Kontext des globalen Pflegemarktes. In: Bonacker, Marco / Geiger, Gunter (Hrsg.): *Migration in der Pflege. Wie Diversität und Individualisierung die Pflege verändern*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 191–205.
- Peters, Verena / Braeseke, Grit (2016):** Pflegekräfte aus Vietnam. Erste Erfahrungen der deutschen Altenpflege. In: *Pflege* 29, H. 6, S. 315–321.
- Pierenkemper, Sarah / Körbel, Markus (2017):** Internationale Rekrutierungsstrategien in den Pflegeberufen zur Kompensierung des Fachkräftemangels. In: Weyland, Ulrike / Reiber, Karin (Hrsg.): *Entwicklungen und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle Handlungs- und Forschungsfelder*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 73–92.

- Pries, Ludger (2005):** Zwischen den Welten und amtlichen Zuschreibungen. Neue Formen und Herausforderungen der Arbeitsmigration im 21. Jahrhundert. Essen: Klartext.
- Pries, Ludger (2010):** Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.
- Resch, 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: Sage, S. 131–147.
- Riedel, Peter (2012):** Minijobs in der Gebäudereinigung. In: *WSI-Mitteilungen* 65, H. 1, S. 64–67.
- Rothgang, Heinz / Müller, Rolf / Preuß, Benedikt (2020):** Barmer Pflegebericht 2020. Belastungen der Pflegekräfte und ihre Folgen. Berlin: Barmer. www.socium.uni-bremen.de/uploads/News/2020/20201201_BARMER_Pflegebericht_2020.pdf (Abruf am 10.8.2023).
- Saunders, Douglas (2013):** Die neue Völkerwanderung – Arrival City. München: Pantheon.
- Schaade, Peter / Böhme, Stefan / Harten, Uwe (2019):** Die Bedeutung des Handwerks in Hessen. Nürnberg: IAB.
- Schlese, Michael / Schramm, Florian (2004):** Beschäftigungsbedingungen in der Gebäudereinigung. Eine Analyse des Sozioökonomischen Panels. Berlin: Werkstatt für Organisations- und Personalforschung.
- Schlote-Sautter, Barbara / Herter-Eschweiler, Robert / Keller, Stefan (2018):** Beschäftigungs- und Betriebsstrukturen im Gastgewerbe. In: Beerheide, Emanuel / Georg, Arno / Goedicke, Anne / Nordbrock, Constanze / Seiler, Kai (Hrsg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*. Wiesbaden: Springer VS, S. 43–78.
- Schmitter-Heisler, Barbara (2006):** Trade unions and immigrant incorporation. The US and Europe compared. In: Lucassen, Leo / Feldman, David / Oltmer, Jochen (Hrsg.): *Paths of integration. Migrants in Western Europe (1880–2004)*. Amsterdam: Amsterdam University Press, S. 201–219.
- Schmolke, Judith (Hrsg.) (Juli 2010):** Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrig-qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Schnell, Martin W. / Heinritz, Charlotte (2006):** Forschungsethik. Ein Grundlagen- und Arbeitsbuch mit Beispielen für die Gesundheits- und Pflegewissenschaft. Göttingen: Hans Huber.
- Schreck, Corina (2017):** Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften. Chancen und Herausforderungen für den Fachkräftemangel in Deutschland. Wiesbaden: Springer.
- Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina / Floeting, Holger / Reimann, Bettina (2005):** Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt, Berlin: Schader-Stiftung, Deutsches Institut für Urbanistik.
- Schürmann, Lena (2013):** Schmutz als Beruf. Prekarisierung, Klasse und Geschlecht in der Reinigungsbranche. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schützeichel, Rainer (2018):** Soziale Repräsentationen. In: Schützeichel, Rainer (Hrsg.): *Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung*. Köln: Herbert von Halem, S. 450–455.
- Simon, Michael / Tackenberg, Peter / Hasselhorn, Hans Martin / Kümmerling, Angelika / Büscher, Andreas / Müller, Bernd H. (2005):** Auswertung der ersten Befragung der NEXT-Studie in Deutschland. www.researchgate.net/profile/Michael-Simon-4/publication/325908204_Auswertung_der_ersten_Befragung_der_NEXT-Studie_in_Deutschland/links/5b2bf38fa6fdcc8506bc6c3d/Auswertung-der-ersten-Befragung-der-NEXT-Studie-in-Deutschland.pdf (Abruf am 10.8.2023).

Simpson, Ruth / Slutskaya, Natasha / Lewis, Patricia / Höpfl, Heather (Hrsg.) (2012): *Dirty work. Concepts and identities.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Slotala, Lukas (2016): Anerkennung ausländischer Pflegeabschlüsse in Deutschland. Verfahren, Anzahl, Verteilung und Entscheidung der Anträge. In: *Pflege* 29, H. 6, S. 281–288.

Spiegel (2022): Was sich für Azubis in der Gastronomie und Hotellerie ändert. In: *Spiegel*, 16.3.2022. www.spiegel.de/start/ausbildung-in-der-gastronomie-und-hotellerie-bekommt-neue-ausbildungsordnung-a-7229e1e3-c4e3-4ec1-aa30-1c34e2db589f (Abruf am 10.8.2023).

Staab, Philipp (2014): *Macht und Herrschaft in der Servicewelt.* Hamburg: Hamburger Edition.

Staab, Philipp (2015): Personale Herrschaft und die Horizontalisierung des Arbeitskonfliktes. In: *AIS-Studien* 8, H. 2, S. 34–48.

Stagge, Maya (2016): *Multikulturelle Teams in der Altenpflege. Eine qualitative Studie.* Wiesbaden: Springer.

Statistisches Bundesamt (2017): Verdienste auf einen Blick. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/broschuere-verdienste-blick-0160013179004.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf am 5.5.2019).

Statistisches Bundesamt (2018a): Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Statistisches Bundesamt (2018b): Erzeugerpreisindizes für Dienstleistungen: Informationen zum Preisindex Reinigung von Gebäuden. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2019a): *Statistisches Jahrbuch 2019. Deutschland und Internationale.* www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf;jsessionid=8AEDA800541FD097C2FDB2356990048C.live731?__blob=publicationFile (Abruf am 10.8.2023).

Statistisches Bundesamt (2019b): Dienstleistungen. Strukturhebung im Dienstleistungsbereich. Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Fachserie 9, Reihe 4.5. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2020a): Personal in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/personal-pflegeeinrichtungen.html (Abruf am 16.9.2022).

Statistisches Bundesamt (2020b): Gestiegenes Interesse an Pflegeberufen: 71.300 Menschen haben 2019 eine Ausbildung begonnen. Pressemitteilung Nr. N 070 vom 28. Oktober 2020. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_N070_212.html (Abruf am 10.8.2023).

Statistisches Bundesamt (2021): *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.* Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Statistisches Bundesamt (2022a): *Jahresstatistik im Gastgewerbe.* www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=1&step=1&titel=Ergebnis&levelid=1659702063914&acceptscookies=fals (Abruf am 5.8.2022).

Statistisches Bundesamt (2022b): *Corona-Krise: Zahl der Beschäftigten in der Gastronomie geht deutlich zurück.* Pressemitteilung Nr. N 001 vom 14. Januar 2022. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/01/PD22_N001_45.html (Abruf am 10.8.2023).

- Statistisches Bundesamt (2022c):** Anzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2021. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151723/umfrage/beschaeftigte-im-gesundheitswesen-seit-2000/#professional> (Abruf am 10.8.2023).
- Stremelau, Irmgard / Bartels, Andreas (2012):** Internationalisierung des Wettbewerbs um Pflegefachkräfte. In: Bettig, Uwe / Frommelt, Mona / Schmidt, Roland (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen. Heidelberg: medhochzwei, S. 111–126.
- Thomzik, Markus (2020):** Faktencheck zur Lohnentwicklung im Gebäudereinigerhandwerk. Bochum, Osnabrück: Institut für angewandte Innovationsforschung, Piepenbrock.
- Vahabi, Mandana / Isaacs, Sandra / Koc, Mustafa / Damba, Cynthia (2015):** Challenges in recruiting hard-to-reach populations focusing on Latin American recent immigrants. In: International Journal of Human Rights in Healthcare 8, H. 1, S. 36–44.
- ver.di (2022):** Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft. <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/> (Abruf am 10.8.2023).
- Voswinkel, Stephan / Kontos, Maria. (2010):** Ungenutzte Kompetenzen. Probleme und Chancen der Beschäftigung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 33, H. 2, S. 212–241.
- Wagner, Daniela (2015):** Gastronomie als Forschungsfeld. In: Fritz, Klaus-Peter / Wagner, Daniela (Hrsg.): Forschungsfeld Gastronomie. Grundlagen – Einstellungen – Konsumenten. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 1–17.
- Wagner, Wolfgang / Duveen, Gerard / Farr, Robert / Jovchelovitch, Sandra / Lorenzi-Cioldi, Fabio / Marková, Ivana / Rose, Diana (1999):** Theory and method of social representations. In: Asian Journal of Social Psychology 2, H. 1, S. 95–125.
- Walmsley, Christopher (2004):** Social representations and the study of professional practice. In: International Journal of Qualitative Methods 3, H. 4, S. 40–55.
- WHO – World Health Organization (2021):** WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. www.who.int/publications/m/item/nri-2021 (Abruf am 10.8.2023).
- Wilkesmann, Uwe / Wilkesmann Maximiliane (2020):** (Spitzen)Gastronomie in der Corona-Krise. Discussion papers des Zentrums für Hochschul Bildung, Technische Universität Dortmund. https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/40126/1/dp_2020_01_Wilkesmann_Wilkesmann.pdf (Abruf am 10.8.2023).
- Witzel, Andreas (1982):** Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.
- Witzel, Andreas (2000):** Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1, H. 1, Art. 22.
- Witzel, Andreas / Reiter, Herwig (2012):** The problem-centred interview. Principles and practice. London: Sage.
- Wolter, Marc Ingo / Mönnig, Anke / Maier, Tobias / Schneemann, Christian / Steeg, Stefanie / Weber, Enzo / Zika, Gerd (2021):** Langfristige Folgen der Covid-19-Pandemie für Wirtschaft, Branchen und Berufe. Nürnberg: IAB. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0221.pdf> (Abruf am 10.8.2023).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2021a):** Entwicklung des Betriebsbestandes im Handwerk (Anlage B1) – ab 1998 – Gewerke. https://www.zdh-statistik.de/application/load_doc.php?datei=20230411112810_HW-B1-Gewerke.xls (Abruf am 10.8.2023).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2021b):** Beschäftigte und Umsätze im Handwerk. www.zdh-statistik.de/application/index.php?mlD=3&clD=623 (Abruf am 10.8.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2022a): Lehrlingsbestand. Daten zur Zahl der Auszubildenden im Handwerk. www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=36 (Abruf am 10.8.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2022b): Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen. www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=137 (Abruf am 10.8.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2022c): Neuverträge nach schulischer Vorbildung und Berufen. www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=40 (Abruf am 10.8.2023).

AUTORINNEN UND AUTOREN

Dr. Juliane Dieterich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufsbildung der Universität Kassel und war dort unter anderem verantwortlich für das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt *Arbeitsfelder der Ankunft*. Zu ihren Forschungsinteressen gehören die Felder Pflegepädagogik und Pflege und Migration.

Dr. Natalie Hubenthal war im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts *Arbeitsfelder der Ankunft* 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 Kindergesundheit, Pflegeprozessplanung und Pflege und Migration.

Dr. Serhat Yalçın war im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts *Arbeitsfelder der Ankunft* 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 gehört das Feld Migration und Arbeit.

In Deutschland existieren Beschäftigungsfelder für Migrierte, die sich von regulärer, berufsförmiger Arbeit unterscheiden. Diese spezifisch migrantisch geprägten Arbeitsbereiche werden in dieser explorativ angelegten, qualitativen Studie als Ankunftsarbeit bezeichnet. Wie Migrierte ihre Beschäftigung in der Ankunftsarbeit erleben und deuten und welche beruflichen Perspektiven sie mit ihrer Tätigkeit verbinden, wird am Beispiel der Arbeitsfelder Gastronomie, Reinigung und Pflege herausgearbeitet. Die Ergebnisse liefern wichtige Denkanstöße für die Integration von Migrierten in die berufsförmige Arbeitswelt in Deutschland.

www.boeckler.de

ISBN 978-3-86593-404-8