

Christine Färber/Nurcan Arslan/
Manfred Köhnen/Renée Parlar

Migration, Geschlecht und Arbeit

Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt



Christine Färber • Nurcan Arslan •
Manfred Köhnen • Renée Parlar
Migration, Geschlecht und Arbeit

Christine Färber • Nurcan Arslan •
Manfred Köhnen • Renée Parlar

Migration, Geschlecht und Arbeit

Probleme und Potenziale von Migrantinnen
auf dem Arbeitsmarkt

Budrich UniPress Ltd.
Opladen & Farmington Hills 2008

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2008 Budrich UniPress, Opladen & Farmington Hills
www.budrich-unipress.de

ISBN 978-3-940755-00-1 (Paperback)

eISBN 978-3-86388-378-2 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Lektorat: Susanne Rosenkranz, Leverkusen

Technische Betreuung: Walburga Fichtner

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de

Druck: paper&tinta, Warschau

Printed in Europe

Inhalt

Vorwort	7
Kurzfassung	9
1 Einleitung: Geschlecht, Migration und Arbeit	11
1.1 Diskussionsstand der Forschung	12
1.2 Gender, Migration und Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt	16
2 Regionalanalyse der Daten zu Arbeitsmarkt, Geschlecht und Migration	19
2.1 Defizite der Datenstruktur	20
2.2 Historische und soziale Zusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund	24
2.3 Regionalanalyse der Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung	27
2.4 Aufenthaltsdauer der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	34
2.5 Aufenthaltsstatus der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	36
2.6 Soziale Lage der ausländischen Bevölkerung	39
2.7 Familiensituation der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	40
2.8 Bildungserfolg der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	46
2.9 Ausbildung der ausländischen Bevölkerung in Deutschland	49
2.10 Indikatoren der arbeitsmarktpolitischen Regionalanalyse ...	55
2.11 Erwerbspersonenquoten nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in Deutschland, ausgewählten Bundesländern und Städten	56
2.12 Erwerbstätigenquoten in Deutschland nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht	63
2.13 Position in der Erwerbstätigkeit	68
2.14 Erwerbslosen- bzw. Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht	70
2.15 Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung als prekäre Zugänge zum Arbeitsmarkt	76
3 Arbeitsmarkt, Migration und Geschlecht aus der Sicht von Expertinnen und Experten	85
3.1 Interviewpersonen und Interviewmethoden	86

3.2	Kompetenz zu Arbeitsmarkt, Migration und Geschlecht	87
3.3	Einschätzung der Integration von Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt	96
3.4	Integrationsprobleme verschiedener Migrationsgruppen	106
3.5	Der Einfluss von Bildung und Berufserfahrung auf die Integration	112
3.6	Sprachkenntnisse: Barrieren und Perspektiven	125
3.7	Erschwerte Zugangsbedingungen von Frauen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt	134
3.8	Selbstständigkeit als Perspektive für Migrantinnen	141
3.9	Strategien für die Integration von Migrantinnen am Arbeitsmarkt	145
4	Arbeitsmarktpolitische Perspektiven von Migrantinnen in Deutschland	151
4.1	Durchführung der Interviews und Auswahl der Personen	151
4.2	Migrationshintergrund der Interviewpartnerinnen	153
	Bildung, Qualifikation, Beruf	160
4.3	Migration und Ethnizität: Diskriminierung, Barrieren und Chancen auf dem Arbeitsmarkt	184
4.4	Selbstwirksamkeitsentwicklung	206
4.5	Unterstützung für Migrantinnen	213
5	Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse	223
5.1	Benachteiligung nach Geschlecht und Migration in Bildung und Ausbildung	225
5.2	Ergebnisse der Regional- und Genderanalyse der Arbeitsmarktdaten	227
5.3	Defizite der Datenstruktur	231
5.4	Fazit der Regional- und Genderanalyse	234
5.5	Schlussfolgerungen für Arbeitsmarktmaßnahmen	235
5.6	Die Situation der Migrantinnen aus der Perspektive der Expertinnen und Experten	238
5.7	Die Probleme und Perspektiven am Arbeitsmarkt aus der Sicht der Migrantinnen	241
5.8	Anforderungen an die Arbeitsmarktpolitik	245
6	Anhang	249
6.1	Abkürzungsverzeichnis	249
6.2	Literatur	250
6.3	Ergänzende Tabellen	254
6.4	Tabellenverzeichnis	269

Vorwort

Migrantinnen und Migranten bringen eine Fülle an Fähigkeiten und Kompetenzen mit, die sie in Deutschland oft nicht einsetzen können, weil sie nicht erkannt bzw. nicht anerkannt werden. Somit erleben viele Migrantinnen und Migranten ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt als Sackgasse: Sie finden – gemessen an ihrer beruflichen Qualifikation – keine adäquaten Stellen. Häufig in prekären oder in geringqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen stehend, sind sie überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Dies liegt zum Teil daran, dass Qualifikationen zunächst nicht anerkannt werden, rechtliche Hürden bei der Arbeitsgenehmigung bestehen und sprachliche Probleme vorhanden sind. Die Vermutung liegt nahe, dass die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten durch mehrdimensionale Diskriminierung behindert wird: aufgrund ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion und ihres Geschlechts.

Die Studie berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenskontexte von Migrantinnen und Migranten, wertet unterschiedliche Statistiken und Interviews aus und identifiziert Hürden auf dem Arbeitsmarkt. Sie berücksichtigt dabei besonders die geschlechtsspezifischen Problemlagen. Dabei werden Benachteiligung und Diskriminierung analysiert und deren Ursachen aufgezeigt.

Dies war in mehrfacher Hinsicht eine große Herausforderung: In vielen Studien und in der öffentlichen Diskussion zum Thema Migration und Arbeitsmarkt wird „Mannsein“ oder „Frausein“ oft ausgeblendet. In Statistiken fehlt häufig die Aufschlüsselung nach Geschlecht. Hinzu kommt die schwierige statistische Erfassung von „Migranten“ bzw. „Menschen mit Migrationshintergrund“. Dies ist ein Sammelbegriff für eine äußerst heterogene Gruppe von Menschen. So genannte „Ausländer“ haben eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft und können relativ leicht in Statistiken ausgewiesen werden. Die weitaus größere Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund wie Eingebürgerte und Aussiedler hingegen, werden in den Statistiken kaum als solche erfasst. Ihre Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt können jedoch enorm sein. So steht zum Beispiel die Karriere einer aus Kasachstan stammenden Lehrerin mit deutschem Pass vor dem Aus, weil ihre Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird.

Ein Migrant ist also nicht gleich ein Migrant. Nicht jede kopftuchtragende Türkin möchte zu Hause bleiben und sich um die Familie kümmern. Stereotype und Vorurteile erschweren jedoch den Zugang zum Arbeitsmarkt, weil mit diesen Kompetenzen zu- oder abgeschrieben werden. Zum Beispiel sind Migrantinnen überproportional im Dienstleistungsbereich vertreten. Meistens wird ihnen gar kein anderer Job angeboten – obwohl sie eine an-

dere, oft qualifizierte Ausbildung haben. Die vorliegende Studie wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft MigraNet von Competence Consulting durchgeführt und bezieht sich hauptsächlich auf die Regionen Bayern und Brandenburg. Sie zeigt eindrucksvoll, wie unterschiedlich die Erwerbsquoten zwischen den Geschlechtern aber auch zwischen den Nationalitäten sein können. Zuschreibungen per se und Schubladendenken für bestimmte Migrantengruppen wird eine Absage erteilt, denn die Unterschiede von Stadt zu Stadt und von Region zu Region sind sehr groß – bedingt durch die Entwicklungen des Arbeitsmarktes. So sind zum Beispiel Türkinnen in Brandenburg im Durchschnitt weit höher erwerbstätig als ihre Kolleginnen in Bayern, in München haben jedoch Türkinnen die höchste Erwerbsquote (39,66 %). Unterstützt durch das statistische Datenmaterial, durch Interviews mit Akteuren des Arbeitsmarktes sowie Migrantinnen und Migranten werden Benachteiligungen und Verdrängungsmechanismen vom Arbeitsmarkt deutlich sowie Handlungsbedarfe aufgezeigt. MigraNet ist ein Netzwerk für die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund mit Projekten in Augsburg, München, Nürnberg und Potsdam. Akteure des Arbeitsmarktes und des Migrationsbereichs werden vernetzt und Angebote oder Maßnahmen entwickelt und verbessert. Potenziale von Migrantinnen und Migranten sollen (wieder) sichtbar gemacht werden, damit – darauf ausgerichtet – passgenaue Fördermaßnahmen entwickelt werden können. Im Mittelpunkt steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und einer Unterstützung der beruflichen Laufbahn. Um Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund herzustellen, arbeiten die Teilprojekte von MigraNet in den Bereichen:

- Beratung
- Existenzgründung
- Qualifizierung
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management
- Förderung des Selbsthilfepotenzials und gezielte Zusammenarbeit mit Migrantengemeinschaften

MigraNet – und damit auch diese Studie – wird gefördert im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit.

Martina Früchtl
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH
Koordination MigraNet

Kurzfassung

Die Studie analysiert die Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Ziel ist es, die Ursachen für Benachteiligungen zu rekonstruieren und Empfehlungen für arbeitsmarktpolitische Integrationsstrategien zu formulieren. Das Forschungskonzept legt den Schwerpunkt auf die besonderen Probleme und Qualifizierungsbedürfnisse von Frauen mit Migrationshintergrund.

Die Studie entstand im Rahmen der EU-geförderten Entwicklungspartnerschaft MigraNet. Dies eröffnete die Möglichkeit, die besonderen Bedingungen in großstädtischen Regionen Bayerns und Brandenburgs, in denen die Entwicklungspartnerschaft aktiv ist, genau zu erforschen. Um die Situation von Migrantinnen differenziert zu erfassen, wurde für die Studie ein dreistufiges Setting im Multimethodenmix gewählt, die in drei verschiedenen Teilstudien dargestellt werden:

Eine regionale Genderanalyse zur Situation von Migrantinnen und Migranten in Deutschland wertet mit innovativen Methoden Statistiken zum Migrationsgeschehen, zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt auf Ebene des Bundes, ausgewählter Länder und Städte nach Geschlecht und Migrationshintergrund differenziert aus. Mit den Datenverknüpfungen lässt sich zeigen, dass Frauen aus allen Migrationsgruppen eine hohe Erwerbsorientierung haben, aber sie werden oft in nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt. Vor allem Migrantinnen und Migranten aus der Türkei erleben einen dramatischen sozialen Abstieg am Arbeitsmarkt. Insgesamt sind Frauen aus der Türkei, Arabien und Afrika am Arbeitsmarkt besonders schlecht gestellt. Schon die Startchancen sind ungleich: Das Bildungssystem benachteiligt vor allem Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund, das Ausbildungssystem vor allem junge Frauen, zunehmend auch junge Migranten. Die regionalen Arbeitsmarktstrukturen sind der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Integration: Lassen sie es zu, sind Frauen mit Migrationshintergrund, auch Türkinnen, häufig erwerbstätig, und zwar auch Vollzeit. Bei Arbeitsmarktproblemen sind Migrantinnen die ersten Verliererinnen. Es zeigt sich aber auch, dass regionale Netzwerke von Migrationsgruppen wirksame Unterstützung bieten. Die statistische Analyse zeigt auch die Defizite in der Arbeitsmarktstatistik, die Probleme von Migrantinnen ausblendet, indem Migrationshintergrund und Nichterwerbstätigkeit unzureichend erfasst werden.

Die qualitative Interviewstudie mit 27 Expertinnen und Experten der regionalen Arbeitsmarktpolitik zu den geschlechterdifferenzierten Aspekten von Migration und Arbeit arbeitet heraus, dass Migrantinnen und Migranten

eine Fülle an Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringen, die sie in Deutschland oft nicht einsetzen können. Vor allem Frauen mit Migrationshintergrund finden, gemessen an ihren beruflichen Qualifikationen, keine adäquaten Stellen. Sie sind häufig in gering qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen tätig und überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit bedroht. Teilweise werden Qualifikationen zunächst nicht erkannt oder anerkannt, es bestehen rechtliche Hürden bei der Arbeitsgenehmigung und sprachliche Probleme. Auch kommt es zu einer Benachteiligung von Frauen durch traditionelle Familienstrukturen. Die Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass es durch die schlechten Arbeitsmarktchancen in Deutschland zu einer Traditionalisierung der Familienverhältnisse in einigen Migrationsmilieus kommt, während der Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg von Migrantinnen eine emanzipative Wirkung in den Familien hat. Migrantinnen benötigen eine zielgruppengerechte geschlechtergerechte und interkulturell kompetente Ansprache und Förderung. Dazu gehören geeignete, ressourcenorientierte Maßnahmen zur Anerkennung und Erweiterung ihrer Qualifikationen. Mütter mit Migrationshintergrund benötigen besondere Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und beim Spracherwerb sowie Orientierung bei der Vermittlung von Sprachkompetenz an ihre Kinder.

Die qualitative Interviewstudie mit Migrantinnen zu ihren persönlichen Problemen und Perspektiven zeigt, dass die interviewten Frauen oft am Arbeitsmarkt keine Chance haben, obwohl sie über langjährige Berufserfahrung, eine sehr gute Ausbildung und oft auch sehr gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Es zeigt sich eine Benachteiligung als Mensch mit Migrationshintergrund und als Frau, so dass viele Türkinnen, schwarze Frauen und Araberinnen nur Perspektiven erhalten in typischen „Migrantinnenjobs“ als geringfügig beschäftigte Reinigungskraft, selbst wenn sie studierte Lehrerin sind mit langjährigem Berufserfolg im Ausland. Aber es zeigen sich auch sehr positive Beispiele von erfolgreicher Erwerbstätigkeit, von Unternehmerinnen und Führungskräften. Insgesamt wird deutlich, wie Muster ethnischer und geschlechterbezogener Diskriminierung wirken: Ethnische Diskriminierung richtet sich vor allem gegen streng gläubige Muslime und Frauen dunkler Haut- und Haarfarbe. Geschlechterbezogene Benachteiligungen treffen Mütter besonders hart, besonders in Bayern, wegen der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber es zeigt sich auch, dass Migrantinnen als Frauen die Eignung für bestimmte Berufe abgesprochen wird und sie selten Angebote für Führungspositionen oder Vollzeitstätigkeiten erhalten. Gerade in den Interviews mit den Migrantinnen wird deutlich, wie viel Kompetenz Frauen mit Migrationshintergrund der deutschen Gesellschaft und dem deutschen Arbeitsmarkt zu bieten haben.

1 Einleitung: Geschlecht, Migration und Arbeit

Einleitend wird ein Überblick über die relevanten Forschungsrichtungen und Forschungsansätze zu Geschlecht, Migration und Arbeit gegeben. Anschließend werden die wichtigsten Faktoren zur Diskriminierung von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt dargestellt. Zu den jeweiligen Ansätzen werden empirische Befunde präsentiert und Fragestellungen für die hiesige Untersuchung gewonnen.

Die Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt war in Deutschland viele Jahre im internationalen Vergleich extrem angespannt. Im Zuge dessen hat sich die Situation von benachteiligten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt stark verschlechtert (vgl. Gender-Datenreport 2005: 93f.)

So wurde in der Bundesrepublik das EU-Ziel der Erhöhung der Frauen-erwerbstätigenquote auf 60 Prozent fast erreicht, aber nur durch die Ausweitung von Teilzeitarbeitsangeboten, die nicht existenzsichernd und zum Teil äußerst prekär sind. Wenn die Teilzeitstellen in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden, dann liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen seit Anfang der 1990er Jahre konstant bei etwa 46 Prozent, während die Erwerbstätigenquote der Männer erheblich sank von etwa 76 Prozent im Jahr 1992 auf etwa 70 Prozent im Jahr 2003.

Eine dramatische Entwicklung nahm aber die Situation von Ausländerinnen und Ausländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Während die nach Personen berechnete Erwerbstätigenquoten der Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft zwischen 1991 und 2004 leicht anstieg (57,8 auf 60 %) und der deutschen Männer um knapp 8 Prozentpunkte von einem sehr hohen Niveau zurückging (78,8 auf 71,0 %), sank die Erwerbstätigenquote der ausländischen Frauen, von einem niedrigen Niveau ausgehend, noch weiter von 45,9 Prozent auf 43,1 Prozent, die der ausländischen Männer brach um fast 13 Prozentpunkte ein von 74,3 auf 61,8 Prozent.

Noch deutlicher werden die Differenzen bei den offiziellen Arbeitslosenquoten der Bundesagentur: Während die Arbeitslosenquote der deutschen Frauen leicht anstieg von 8,0 auf 11,3 Prozent, so stieg sie bei den ausländischen Frauen von einem höheren Niveau ausgehend stärker an, von 12,3 auf 18,5 Prozent. Bei den Männern stellt sich diese Entwicklung sogar noch wesentlich dramatischer dar: Bei den deutschen Männer stieg die Arbeitslosigkeit zwischen 1994 und 2004 um 6,7 Prozentpunkte von 5,0 auf 11,7 Prozent, bei den Ausländern von 9,7 Prozent auf fast das Doppelte der Männer deutscher Staatsangehörigkeit, nämlich auf 22,3 Prozent. Dabei ist die große Heterogenität der Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer zu bedenken. In dieser Statistik werden hoch bezahlte amerikanische Topmanager, die ihren

Wohnsitz in Deutschland haben, zusammengefasst mit nicht alphabetisierten jungen Flüchtlingen aus Krisengebieten. Damit liegt die Vermutung nahe, dass einige Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind, als die Zahlen über alle ausländischen Arbeitsuchenden nahe legen.

Die Daten zeigen, dass Frauen und Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt mit großen Problemen konfrontiert sind. Auf welchen Ebenen diese Probleme liegen, zeigen die Konzepte Gender und Interkulturalität, die im Folgenden erläutert werden.

1.1 Diskussionsstand der Forschung

Der Zusammenhang von verschiedenen Formen von Migration und Geschlechterverhältnissen und die damit verbundenen möglichen Benachteiligungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind noch weitgehend unerforscht.

Erst seit den späten 1990er Jahren gibt es deutsche Beiträge, in denen Unterschiede von Migrantinnen und Migranten und ihr Verhältnis zur Mehrheitsgesellschaft in der Forschung thematisiert wurden.¹ In den USA und Großbritannien, die durch ihre Kolonialgeschichte eine stärkere Zuwanderungstradition haben, wird schon lange über „Race“ oder „Ethnicity“ als Ungleichheitsmoment diskutiert. Die besondere Situation von Frauen in den Communities und die systematische Analyse von Genderaspekten findet auch dort erst seit den frühen 1990er Jahren Berücksichtigung.

Zunächst hebt die Forschung hervor, dass die Gruppen der Migrantinnen und Migranten äußerst heterogen sind, was sich natürlich auch auf die Arbeitsmarktchancen auswirkt. Dabei werden die folgenden wesentlichen Dimensionen der Differenz hervorgehoben: Ethnie (Hautfarbe, Herkunftsregion, Religion, Sprache), soziale Herkunft (Bildungsstand, Vermögen, soziales Kapital, Habitus), Geschlechterverhältnisse im Herkunfts- und Zielland und die Migrationsgeschichte (Aufenthaltsdauer in Deutschland, Rückkehrorientierung). Auch unterscheiden sich die Geschlechterrepräsentanzen (quantitativ) und die Geschlechterverhältnisse (qualitativ) innerhalb der Gruppen und auf dem Arbeitsmarkt. Alle diese Merkmale müssten im Prinzip individuell berücksichtigt werden, um die Arbeitsmarktchancen einzelner Personen zu beurteilen.

1 Dabei sind Analysen des Arbeitsmarktes unbedeutend. Migrationsgründe, Paarbeziehungen und Familienkonstellationen stehen im Vordergrund. Teilweise werden auch Schulbildung und Berufsbildung thematisiert. Vgl.: Westphal 2004, Han 2003, Bednarz-Braun u. a. 2004, Granato, M. 2004.

1.1.1 Migrationsforschung und die Berücksichtigung von Migrantinnen

In der traditionellen Migrationsforschung der Bundesrepublik wurde Migration nach Deutschland als Phänomen von Arbeit suchenden Männern konzipiert und untersucht. Die Migration von Frauen wurde als Heirats- oder Familiennachzugsmigration infolge der Arbeitsmigration von Männern begriffen. Diese Fixierung auf Männer ist ein praxisfernes Konstrukt der Forschenden: Tatsächlich war die Gastarbeitermigration seit den 1950er Jahren auch eine Gastarbeiterinnenmigration. Diese wurde zum großen Teil von Frauen getragen, die eigenständig, selbstbewusst und aktiv in Deutschland Arbeit gesucht und gefunden haben. War die Migration der angeworbenen Arbeitskräfte schon etwa zu einem Drittel weiblich, so ist in den letzten Jahren eine zusätzliche Feminisierung der Migration zu beobachten.² Dies wird zum Teil auf Heiratsmigration, vor allem aber auf die gestiegene Arbeitskräftenachfrage im bisher weiblich dominierten Dienstleistungssektor und die gewandelten Migrationsmotive und -strategien in den Herkunftsländern zurückgeführt (vgl. Gather u.a. 2002, Han 2003, Westphal 2004). Die Genderperspektive ist für die Migrationsforschung wichtig: Migrantinnen dürfen nicht als Anhängsel von Migranten gesehen und als Opfer patriarchal geprägter rückständiger Kulturen oder von Zwangsmigration stereotypisiert werden. Sie müssen in Forschungsdesigns ebenso wie in der Arbeitsmarktpolitik eigenständig berücksichtigt und in den Analysen in ihren Motiven und Strategien als Akteurinnen ernst genommen werden (vgl. Lutz u.a. 1998, Castro Varela 2003). Dazu ist es erforderlich, die Statistiken über Menschen mit Migrationshintergrund nach Geschlecht differenziert auszuweisen und geschlechtervergleichende Analysen in alle Studien zu Migration zu integrieren. Ohne diese Differenzierung bei Analysen und Maßnahmen können durch gut gemeinte Maßnahmen Geschlechterdifferenzen noch vertieft werden. Zugleich ist es wichtig, dass Angebote auf die Emanzipation von Geschlechterstereotypen zielen, um zur wirtschaftlichen und sozialen Selbstständigkeit von Migrantinnen beizutragen.³ Analysen von Migrationsmilieus haben in der Vergangenheit oft die unvollständige Gleichstellung der Geschlechter in der deutschen Mehrheitsgesellschaft ausgeblendet. Dabei ist es wichtig, die Geschlechterstereotype und Gleichstellungsdefizite im Zielland und die Projektionen der Mehrheitsgesellschaft in Geschlechterverhältnisse von Migrationsgruppen kritisch zu untersuchen.

2 Von 37,4 % im Jahr 1973 auf 45,3 % im Jahr 1999, vgl. Han 2003: 69, Granato, M. 2004, Westphal 2004. Die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen lag 1970 bei 70 % diejenige deutscher Frauen bei damals 40 %. Vgl. Granato, M. 2004: 2.

3 Gerade die interkulturelle Differenz kann dazu führen, dass Berufe, die aus deutscher Sicht Männerberufe zu sein scheinen, für Migrantinnen als Frauenberufe erscheinen, so ist „der Arzt“ in Deutschland männlich besetzt, in Russland weiblich.

1.1.2 Die Erforschung von Migration in den Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat erst in den 1990er Jahren die unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Lebensbedingungen von Migrantinnen und Migranten in die Analyse der Geschlechterverhältnisse einbezogen. Erst das Engagement und die Kritik von Forscherinnen mit Migrationshintergrund haben herausgearbeitet, dass die Formen und Symbole der Geschlechterverhältnisse im interkulturellen Kontext variieren, dass die Forderungen der deutschen und westlichen Frauenbewegung nicht für alle Migrantinnen übernehmbar sind und dass die Diskriminierungserfahrungen aufgrund ethnischer Herkunft in vielen Fällen die Bedeutung der Diskriminierung nach Geschlecht nachrangig erscheinen lassen (vgl. Bednarz-Braun 2003, Gümen 2003).

Nicht nur in der öffentlichen Debatte, sondern auch in der Geschlechterforschung wurde und wird teilweise mit Klischees und Zuschreibungen über Geschlechterverhältnisse in Migrations- und Unterschichtmilieus operiert, die den Lebenswirklichkeiten der Migrantinnen und Migranten in keiner Weise gerecht werden. In der Wahrnehmung des Islam beispielsweise wurden Projektionen eines eindimensional patriarchalen Geschlechterverhältnisses etabliert. Fortschrittliche Elemente des Islam wie der hohe Professorinnenanteil in der Türkei, die Ernennung von Imaminnen, oder die Bildungs- und Berufserfolge von Muslima im ehemaligen Jugoslawien wurden nicht betrachtet. Es wurde zu wenig zwischen Geschlechterverhältnissen in verschiedenen Migrationsgruppen differenziert, zum Beispiel in Bezug auf Schicht, religiöse Orientierung und regionale Herkunft. Inzwischen liegen jedoch Studien vor, die ein differenzierteres Bild von den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen Migrationsgruppen zeichnen.⁴

In der Geschlechterforschung ist ein reflexiver Umgang mit den kulturellen Prägungen der Geschlechterkonstruktionen und eine kultur- und milieuvvergleichende Perspektive bei der Analyse der Geschlechterverhältnisse wichtig, um Projektionen und Vorurteile auf Geschlechterverhältnisse in Migrations- und Unterschichtmilieus als solche zu erkennen. Erst eine differenzierte Sichtweise auf die Heterogenität der Migrantinnen und Migranten ermöglicht einen produktiven Umgang. Diese Heterogenität ist im Genderbegriff zwar schon angelegt, in der Forschungspraxis wird aber oft nur nach Männern und Frauen differenziert.

4 Vgl. beispielsweise: Spohn 2003, Karakaşoğlu 2002, Westphal 1997. Überblicke über die Literatur gibt es in Westphal 2004 und Bednarz-Braun u. a. 2004.

1.1.3 Arbeitsmarktforschung und Ungleichheitsforschung zu Migration und Gender

Im Feld der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung, die sich nicht speziell mit Migration und / oder Geschlecht auseinandersetzt, werden Geschlecht und Migration oft als zwei getrennte Ungleichheitsdimensionen unter vielen anderen berücksichtigt. Diese Forschungstradition stellt sich für die Genderforschung über Migrantinnen und Migranten insofern als schwierig dar, weil die Verknüpfung von Geschlecht und Migration in der Literatur sowohl theoretisch als auch empirisch nur gelegentlich geleistet wird (vgl. Granato, N. 2003, OECD 2005). Die statistischen Analysen zeigen durchgängig, dass Migrantinnen und Migranten häufiger als Menschen ohne Migrationshintergrund erwerbslos sind, eine niedrigere Erwerbsbeteiligung aufweisen, vergleichsweise oft körperlich anstrengende Erwerbsarbeit mit schlechterer Bezahlung verrichten, sich auf wenige Berufsbilder konzentrieren, häufiger in prekären Verhältnissen beschäftigt sind und öfter im produzierenden Gewerbe arbeiten, wo in den letzten Jahren viele Arbeitsplätze abgebaut wurden. Viele qualitative Studien zeigen Diskriminierungsmechanismen auf, die Migrantinnen und Migranten betreffen (vgl. Goldberg u. a. 1995, Akman u. a. 2005).

Gleichzeitig kommen die meisten Auswertungen von statistischen Arbeitsmarktdaten zu der Bewertung, dass es sich bei den Benachteiligungsgründen weniger um ethnische Diskriminierung handelt als vielmehr um den niedrigen Bildungsstand und die geringeren Qualifikationen, also fehlendes Humankapital, der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund: Sie hätten damit verbunden genau so schlechte Arbeitsmarktchancen wie niedrig qualifizierte Deutsche.

Dies gilt nicht für alle Migrationsgruppen. So zeigen Forschungen für Brandenburg nach Aussage der dortigen Integrationsbeauftragten, dass dort die Mehrzahl der Migrantinnen und Migranten über einen Hochschulabschluss verfügt. Die vorhandene Qualifikation wird oft formal nicht anerkannt.⁵

5 Karin Weiss schilderte am 23. Januar 2007 in Potsdam, dass sie diese Forschungsergebnisse bei einem Verlag eingereicht habe, dessen Lektorat ihr das als Schreibfehler auslegte und empfahl, „Hochschulabschluss“ durch „Hauptschulabschluss“ zu ersetzen. Die Mehrheit der von ihr beforschten Migrantinnen und Migranten hatte aber einen Hochschulabschluss.

1.2 Gender, Migration und Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt

Die theoretische und mehr noch die empirische Basis einer Studie zu Geschlecht und Migration auf dem Arbeitsmarkt muss auch die tief greifenden Veränderungen des Arbeitsmarktes einbeziehen. Aspekte von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich in der zu beobachtenden sozialen Ungleichheit: Frauen erzielen ein ca. 20 Prozent geringeres Einkommen als Männer (Bothfeld u. a. 2005: 266; EU-Kommission 2006). Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern ist etwa doppelt so hoch wie die von Personen deutscher Nationalität (BA 2005: 58, OECD 2005: 20f. Auch heute noch besteht die Projektion, Frauen seien nicht so qualifiziert wie Männer, insbesondere im gewerblichen und technischen Bereich. Die berufliche Bildung und das Hochschulstudium sind in Deutschland stark nach Geschlecht segregiert. Geschlechterdifferenzen lassen sich in Deutschland eher mit geringer Erwerbstätigkeit in der Familienphase und daraus resultierendem Qualifikationsverlust erklären, was die schlechte Kinderbetreuungssituation in den alten Bundesländern in den Vordergrund rückt.

Drei Dimensionen sozialer Ungleichheit sind daher für eine Untersuchung zur Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen wichtig: Schicht, Gender und Migration. In den USA und Großbritannien ist die Forschung zu „Sex, Class and Race“ am besten miteinander verknüpft (vgl. Glenn 1999, Browne u. a. 2003). Bezogen auf Schichtenherkunft muss berücksichtigt werden, dass nicht alle Schichten, zum Beispiel aus den Anwerbeländern, repräsentativ vertreten sind, sondern im Fall der Gastarbeitermigration in den 1960er Jahren vor allem bildungsferne, arme und ländliche Bevölkerungsteile von der Bundesrepublik für Tätigkeiten als un- und angelernte Industriearbeiter und -arbeiterinnen angeworben wurden. Diese Auswahl hat zur Folge, dass sich leicht stereotype Zuschreibungsprozesse entwickeln, bei denen zum Beispiel alle Türkinnen und Türken der Unterschicht zugeordnet werden. Solche Stereotypisierungen sind wahrscheinlich dafür verantwortlich, dass zum Beispiel gebildete Türkinnen und Türken bei der Bewerbung auf qualifizierte Stellen stärker diskriminiert werden. Dagegen werden Migrantinnen und Migranten aus reichen, westlichen Industrieländern wie Japan oder den USA eher der Mittel- oder Oberschicht zugeordnet, selbst wenn sie gering qualifiziert sind. Sie sind gegebenenfalls aufgrund der Zuschreibung, dass Migrantinnen und Migranten aus ihrem Herkunftsland für Tätigkeiten als Angestellte qualifiziert sind, in der Lage, ihre Qualifikationen sehr viel besser auf dem Arbeitsmarkt zur Geltung zu bringen (vgl. Granato, N. 2003, Goldberg u. a. 1995). Bezogen auf Geschlechterverhältnisse bedeutet diese Wahrnehmung beispielsweise, dass Musliminnen unterstellt wird, sie würden von Männern unterdrückt. Die Mehrheitsgesellschaft beobachtet dieses Verhalten in einigen traditionali-

stischen, ländlich geprägten muslimischen Migrationsmilieus und überträgt die dort wahrgenommen Geschlechterrollen auf alle Angehörigen dieser Religion.

Die drei Ungleichheitsdimensionen Schicht, Geschlecht und Migration wirken zusammen. In der Forschung zum Arbeitsmarkt gilt es die einzelnen Dimensionen zu beschreiben und ihre komplexen Wechselwirkungen zu berücksichtigen. Es ist keineswegs so, dass Migrantinnen aus der Unterschicht wegen ihrer dreifachen Benachteiligung einfach nur noch chancenlose Opfer wären. Dabei müssen auch Arbeitsmarktdynamiken Berücksichtigung finden, wie beispielsweise der Rückgang der Arbeitsplätze in der Industriearbeit, oder der Ausbau von geringfügiger Beschäftigung. Je nachdem, wie groß eine Migrationsgruppe ist, wie stark Integrationserwartungen enttäuscht werden oder ob eine Migrationsgruppe sozial auf- oder absteigt, können soziale Ab- und Ausgrenzungsprozesse stattfinden. Dabei kann eine Rückorientierung an konservativen Werten inklusive einer konservativen Geschlechterordnung stattfinden, die durch Benachteiligungen in der Schule und auf dem Arbeitsmarkt noch verstärkt werden kann (vgl. Elias u. a. 1990). Offensichtlich ist es stark von diesem Kontext und auch von individuellen Strategien abhängig, welche Ungleichheitsverhältnisse sich letztlich aus den bestehenden Hierarchien und Chancenstrukturen für die Einzelnen oder für bestimmte Gruppen entwickeln. Diese Intersektion gilt es genauer für Migrantinnen in Deutschland zu untersuchen.

Hierfür werden im zweiten Kapitel zunächst die arbeitsmarktrelevanten Statistiken nach Geschlecht und Migration analysiert, um die Situation von Migrantinnen im Vergleich zwischen den Geschlechtern und zwischen den verschiedenen Herkunftsgruppen zu beschreiben. Dafür werden Daten für Deutschland, aber auch regionale Daten bis hinunter zur Ebene von Städten analysiert. Dieser Regionalvergleich öffnet eine neue Analyseperspektive in der Forschung zur Situation von Migrantinnen am Arbeitsmarkt, denn es kann untersucht werden, wie die Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen mit der regionalen Arbeitsmarktsituation zusammenhängt. Damit kann eine Tendenzangabe erfolgen, ob die Chancen am Arbeitsmarkt oder die Geschlechterrollenorientierung der Migrationsgruppen die schlechten Chancen von Migrantinnen erklären.

Im dritten Kapitel werden diese Probleme vertieft mit regionalen Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt diskutiert. Dabei werden die besonderen Probleme von Migrationsgruppen und die spezifischen Probleme von Migrantinnen herausgearbeitet sowie Lösungsmöglichkeiten entwickelt.

Im vierten Kapitel wird die Perspektive von Frauen mit Migrationshintergrund ausgearbeitet, um herauszufinden, ob diese sich anders darstellt als die Expertensicht. Abschließend werden die Ergebnisse der drei Untersuchungen zusammengefasst und Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarkterfolge von Migrantinnen herausgearbeitet.

2 Regionalanalyse der Daten zu Arbeitsmarkt, Geschlecht und Migration

In der Regionalanalyse werden arbeitsmarktrelevante Statistiken nach Geschlecht und Herkunftsländern differenziert aufbereitet und ausgewertet. Die Datenanalyse verfolgt das Ziel, die Migrationsbevölkerung in den ausgewählten Bundesländern Bayern und Brandenburg sowie den Städten Augsburg, München und Nürnberg sowie Potsdam mit ihren Arbeitsmarktchancen möglichst konkret darzustellen.

Der erste Abschnitt analysiert die Datenstruktur. Diese Betrachtung ist erforderlich, weil die bisherigen Statistiken für eine Analyse des Arbeitsmarkterfolges von Migrantinnen nicht geeignet sind und somit Probleme und Chancen nicht sichtbar macht.

Der zweite Abschnitt leistet einen Überblick über die historische und soziale Zusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland und über genderbezogene Migrationsaspekte. In diesem Zusammenhang wird auch Auswahl der in der Regionalanalyse der Aggregatdaten betrachteten Nationalitäten erläutert.

In den nun folgenden Abschnitten wird die Lebenssituation der Frauen und Männer aus ausgewählten Herkunftsländern dargestellt, und zwar die Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung differenziert nach Herkunftsländern und Geschlecht (2.3), die Aufenthaltsdauer nach Nationalität (2.4), der Aufenthaltsstatus nach Nationalität (2.5) und das Armutrisiko nach Nationalität und Geschlecht (2.6). Abschnitt 2.7 widmet sich der familiären Situation von Ausländerinnen und Ausländern, um die Benachteiligung nach Geschlecht durch familiäre Aspekte genauer zu erfassen, in diesem Zusammenhang wird auch das Thema Heiratsmigration bearbeitet.

Daran schließt sich die Untersuchung von Bildungsindikatoren an, da Bildung eine wichtige Voraussetzung für den Arbeitsmarkterfolg darstellt. Abschnitt 2.8 stellt die frühkindliche Bildung nach Nationalität und die Schulbildung zusätzlich nach Geschlecht differenziert dar. In Abschnitt 2.9 werden Indikatoren zur beruflichen Ausbildung ausgewertet.

Daran schließt sich die Analyse der regionalen Arbeitsmarktdaten an. Hierzu wird in Abschnitt 2.10 zunächst die Bildung der Indikatoren für die arbeitsmarktpolitischen Regionalanalysen erläutert, die wegen der Unzulänglichkeit der Datenstruktur eigens für diese Studie entwickelt wurden. Es folgt die Darstellung der Arbeitsmarktp Performanz differenziert nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft für ausgewählte Nationalitäten. Diese werden jeweils zunächst auf Bundesebene analysiert, dann auf Länderebene und schließlich

in den Städten, wenn die Statistiken diese Differenzierung zuließen. Berechnet werden Erwerbspersonenquoten (2.11), Erwerbstätigenquoten (2.12), die Position in der Erwerbstätigkeit (2.13), die Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten (2.14) und die Quoten der Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten (2.15).

2.1 Defizite der Datenstruktur

Die bestehende Dateninfrastruktur ist für eine so differenzierte Analyse nur sehr bedingt geeignet. Deshalb wird im Folgenden ausführlich beschrieben, welche Daten wie vorliegen und welche Daten für Städte und Regionen als Planungsgrundlage und zur Kontrolle der Wirksamkeit der eigenen Förder- und Chancengleichheitsmaßnahmen wünschenswert wären.

In der amtlichen Statistik und in den öffentlich zugänglichen Forschungsdaten gibt es bisher kaum Daten, die die verschiedenen Bevölkerungsgruppen nach ihrem Migrationshintergrund und Geschlecht differenzieren.

Zum Migrationshintergrund wird bei den personenbezogenen Daten lediglich die Staatsbürgerschaft erfasst (vgl. OECD 2005, Abraham u. a. 2005, BAMF 2005 b). Weitere Erfassungen des Migrationshintergrundes liegen im neuen Mikrozensus vor, der nach der eigenen Einbürgerung, eigenen Zeiten im Ausland, dem Herkunftsland der Angehörigen und der Staatsangehörigkeit der Eltern fragt. Das sozioökonomische Panel erhebt ebenfalls den Migrationshintergrund, auch die Bildungsstudien wie PISA oder IGLU machen solche Erhebungen, aber alle stellen unterschiedliche Fragen und erheben damit unterschiedliche Indikatoren für Migration.

Im Rahmen des Projektes wurden umfangreiche Recherchen unternommen, um Daten zu erhalten, die diese Information direkt oder indirekt liefern, indem mit den zuständigen Stellen in Statistischen Ämtern, Kommunen und Organisationen über alternative Zugänge zu Daten diskutiert wurde. Über 20 Institutionen, von Wohlfahrtsverbänden bis zu Ministerien wurden telefonisch und schriftlich nach ihren Datenbeständen befragt. Einige Kammern waren in der Lage, Daten zu liefern, die sowohl nach Geschlecht als auch nach Herkunftsland differenziert waren. Diese waren nicht so strukturiert, dass Frauen und Männer mit bestimmten Staatsbürgerschaften als einzelne Gruppen identifiziert werden konnten.

Der einzige zur Laufzeit des Projektes ausreichend differenzierte Datensatz, der einen Anteil von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft hätte erbringen können, wäre das vom DIW entwickelte SOEP (Sozio-OEkonomische Panel) gewesen. Dort wird der Migrationsstatus sehr umfänglich abgefragt, allerdings ist der Umgang mit dem komplexen Datensatz sehr aufwändig. Darüber hinaus gibt es beim

SOEP das Problem, dass die Panel Struktur auf Kontinuität angelegt ist und daher neuere Migrantinnen- und Migrantengruppen tendenziell unterrepräsentiert sind. Damit sind Ergebnisse über Gruppen von Migrantinnen und Migranten aus Osteuropa und Asien systematisch verzerrt. Ein drittes und ausschlaggebendes Argument ist schließlich, dass die bundesweit gezogene Stichprobe zu klein ist, um Auswertungen über Bundesländer und noch weniger über spezifische Migrationsgruppen in einzelnen Städten vorzunehmen.

Die erste Erhebung, die den Migrationshintergrund direkt erfasst, ist der Mikrozensus 2005. Hier ist das Problem mit der Stichprobengröße für die Auswertung der Länder und Städte ebenfalls vorhanden. Zudem stellte das Statistische Bundesamt die Daten der freien Forschung erst ab Dezember 2006 und damit nach Abschluss dieser Teilstudie bereit. Deshalb wurden Daten aus dem Mikrozensus 2005 anhand einer Sekundäranalyse des Berichtes „Bildung in Deutschland“ von 2006 vorgenommen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006), der unter anderem auf vorläufigen Auswertungen des Mikrozensus 2005 basiert.

Da ausführliche Datenanalysen über die berufliche Stellung von Frauen und Männern verschiedener Staatsbürgerschaften in den untersuchten Regionen nicht möglich sind, wurden mit Arbeitsamts- und Mikrozensusdaten die zentralen Arbeitsmarktindikatoren zunächst für die Bundesebene berechnet. Die verwendeten Daten erlauben allerdings nur Aussagen über die Lage von Frauen und Männern verschiedener Staatsbürgerschaften. Eingebürgerte Ausländerinnen und Ausländer sowie Aussiedlerinnen und Aussiedler werden als Deutsche erfasst.

Zudem ergab sich das Problem, dass die Daten in der Regel nicht so vorliegen, dass Geschlecht und Staatsangehörigkeit gemeinsam ausgewertet werden können. Diese Problematik betrifft auch die Auswertungen der Daten aus der Infrastruktur von Statistischen Landes- und Bundesämtern und der Arbeitsagentur.

Aufgrund des niedrigen Ausländerinnen- und Ausländeranteils mit zwei Prozent sind in Brandenburg insgesamt und für die Landeshauptstadt Potsdam meist die Fallzahlen zu klein, als dass Daten bereitgestellt werden könnten, die nach Herkunftsland und Nationalität differenziert sind. Ein Vergleich dieser Daten mit Bayern ist daher nicht möglich (zum Beispiel berufliche Position, Arbeitszeit, Ausbildungsgrad, Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen).

Die kleinen Fallzahlen sind auch insofern ein Problem, als grundsätzlich die Erwerbslosenquoten nach den Daten des Mikrozensus berechnet werden, bei dem es sich um eine 1-Prozent-Stichprobe handelt. Aussagen über kleine Bevölkerungsgruppen wie in Brandenburg (zwei Prozent ausländische Bürgerinnen und Bürger) sind auf dieser Grundlage ohnehin nicht stichhaltig. Für die Analyse der Regionen stellte sich in der Teilstudie vor allem das Problem der Stichprobengröße des Mikrozensus. Wegen des Problems geringer Fall-

zahlen wurden die Analysen auf die in der Bevölkerungsstatistik und in der Arbeitslosenstatistik⁶ größten Gruppen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bezogen.

Da die Agentur für Arbeit keine Indikatoren wie die Arbeitslosenquote für so kleine Gebietsaggregate ausgibt, wurden diese anhand der lokalen Einwohnendenstatistik, den Daten des Ausländerzentralregisters und den von der Arbeitsagentur gelieferten absoluten Zahlen selbst errechnet.

Die Qualität der quantitativen Daten wird auch in der Forschungsliteratur zu Migration und zu Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt kritisiert (vgl. Abraham u. a. 2005, Nohl u. a. 2006, OECD 2005, BAMF 2005 a). Vor allem die fehlende Kategorie Migrationshintergrund und die fehlende Verknüpfung mit der Kategorie Geschlecht mit dieser und anderen Kategorien (wie Junge, Alte etc.) bilden ein Problem für die Analyse der Arbeitsmarktdaten.

Da unter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt Ungleichbehandlung bei gleicher Qualifikation verstanden wird, kann an den sozialstatistischen Daten zwar die ungefähre Lebenssituation nachgezeichnet werden, nicht jedoch Diskriminierungseffekte. Sehr aufwändige Studien haben demzufolge auch kaum Diskriminierungseffekte nachweisen können und die schlechte soziale Situation als Folge von fehlender Ausbildung und Bildung analysiert (vgl. Granato, N. 2003). Qualitative Studien konnten Diskriminierungen nachweisen (vgl. Goldberg u. a. 1995, Akman, u. a. 2005: 72-75). Ein Grund für diese Diskrepanz kann in der Beschaffenheit der arbeitsmarktrelevanten Datensätze liegen.

Insofern hat die Regionalanalyse nur die Funktion, die soziale Lage und Zusammensetzung großer Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern nach Geschlecht differenziert zu skizzieren, während es mit den Interviews eher möglich war, konkrete Mechanismen und Probleme zu identifizieren.

Da eine differenzierte Analyse der speziellen Arbeitsmarktsituation von allen Migrantinnen- und Migrantengruppen in den jeweiligen Regionen direkt nicht möglich ist, wurden neben den eigenen Datenanalysen auch Sekundäranalysen bestehender Untersuchungen und Berichte durchgeführt.

Dabei bestand das Problem, dass das Berichtswesen auf Bundesebene am weitesten entwickelt ist, auf Länderebene nur wenig und auf kommunaler Ebene am wenigsten. Auf der kommunalen bzw. regionalen Ebene gibt es keine Berichte zur Lage der Migrantinnen und nur sehr vereinzelt Armutsberichte, in denen dann Ausländerinnen und Ausländer nur unsystematisch erwähnt werden. Die Statistikabteilungen der Städte konnten auf Anfrage teilweise nicht die Quellen für ihre Datenangaben in Berichten nennen. Es gab grundsätzlich Unklarheit darüber, ob sich der Zuschnitt der Direktionen der Arbeitsagenturen mit dem räumlichen Zuschnitt der Bevölkerungsstatistiken der Städte und Kreise deckt.

6 Daten der Arbeitsagentur.

Zudem umfassen die Berichte zur Lage der Migrantinnen und Migranten zumeist kaum Arbeitsmarktdaten, die über die gemeldete Arbeitslosigkeit und den Anteil am Sozialhilfebezug hinausgehen. Sowohl die Datenlage als auch die Berichte differenzieren zudem sehr inkonsistent nach Geschlecht und Herkunftsländern. Zumeist werden entweder Geschlecht oder Staatsangehörigkeit ausgewertet. Oft werden einfach nur Deutsche und Ausländer differenziert, ohne auf die konkreten Staatsangehörigkeiten einzugehen. Die Datenlage ist damit unübersichtlich und mangelhaft, wie die folgende Übersicht dokumentiert.

Tabelle 1: Datenquellen und damit verbundene Probleme

Datenquelle	Problem
Bundesagentur für Arbeit	Erfasst nur Staatsbürgerschaft Geschlecht und Staatsangehörigkeit können oft nicht verknüpft werden Keine kleinräumlichen Statistiken
Statistische Landesämter, Statistisches Bundesamt	Bereitgestellte Datensätze erfassen nur Staatsbürgerschaft Geschlecht und Staatsangehörigkeit können oft nicht verknüpft werden
Einwohnerstatistik Ausländerzentralregister Mikrozensus	Für Arbeitsmarktanalysen ungeeignet Für Arbeitsmarktanalysen ungeeignet Vor 2005 nur Daten zur Staatsangehörigkeit Die Stichprobengröße erlaubt keine Analysen kleiner Einheiten, d. h. Analysen für kleine Migrationsgruppen und Regionalanalysen sind nicht möglich Geburtsland des Haushaltsvorstands wird erfasst, damit werden Frauen oft nicht erfasst.
Sozioökonomisches Panel	Die Berücksichtigung neuer Migrationsgruppen erfolgt sukzessive. Daher gibt es eine Überrepräsentanz von Migrationsgruppen aus BRD-Anwerbeländern. Die Stichprobengröße reicht nicht aus für die Analyse kleiner Migrationsgruppen und für Regionalanalysen.
Handwerkskammern	Daten nicht nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit gleichzeitig auswertbar Es wird nur Staatsangehörigkeit erfasst

Heike Diefenbach und Anja Weiß erstellten 2006 für die Stadt München ein Gutachten über die Datenerfassung für die Migrationsberichterstattung, das allerdings keine arbeitsmarktpolitischen Datenbestände analysierte (Diefenbach, Weiß 2006). Im dem Gutachten wird der Vorschlag gemacht, Migration künftig wie folgt zu erfassen (ebd., S.36f.):

1. Fragen aus dem Mikrozensus zur Erhebung der eigenen Migration und des familiären Migrationshintergrundes (Eltern).

2. Fragen aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) zur Selbsteinstufung in eine Zuwanderungsgruppe (Aussiedler, Deutscher, der längere Zeit im Ausland gelebt hat, Bürger eines EU-Mitgliedsstaates, Asylbewerber oder Flüchtling, sonstiger Ausländer), um den Rechtsstatus und die rechtliche Exklusion bei der Zuwanderung zu erheben.
3. Fragen zur Identität, die eine eigene Zuordnung zu einer ethnischen Minderheit ermöglichen.

Diese Fragen könnten für die Arbeitsmarktstatistik zu differenziert sein. Ohne differenzierte Daten zu Migration bleiben strukturelle Diskriminierungen jedoch unsichtbar. Die Verbesserung der Datenerfassung stellt deshalb einen unverzichtbaren Meilenstein für die Analyse von Gender und Migration auf dem Arbeitsmarkt und damit für die Arbeitsmarktpolitik dar.

2.2 Historische und soziale Zusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Die Zusammensetzung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und vor allem die durch sie konstituierten Geschlechterverhältnisse sind nur vor dem Hintergrund ihrer historischen Entwicklung und der rechtlichen sowie sozialen Rahmenbedingungen zu verstehen, die für viele Gruppen hier nicht angemessen rekonstruiert werden können.

Migration geht auf unterschiedliche Motive und Formen zurück. Dabei sind die Bedingungen und Motive im Herkunftsland (zum Beispiel wirtschaftliche Not, politische, rassistische oder sexistische Verfolgung) und im Ziel-land (zum Beispiel Anwerbung von Arbeitskräften, Asylrecht, Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund) wichtige Einflussfaktoren. Migration kann freiwillig (Arbeitsmigration, Heiratsmigration) oder unfreiwillig (Flucht, Zwangsheirat, Familienangehörige) erfolgen.

Für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist der Aufenthaltsstatus entscheidend. Gar keinen legalen Zugang gibt es für Frauen und Männer ohne legalen Aufenthaltsstatus, auch bei Flüchtlingen sind der Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Arbeitsgenehmigung prekär und temporär.

Die Bundesrepublik und die DDR haben gezielt Ausländerinnen und Ausländer für die Arbeit in der Industrie angeworben. Die Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR mussten nach festgesetzten Fristen in ihre Herkunftsländer zurückkehren, die Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter in der Bundesrepublik wurden bis in die frühen 70er Jahre angeworben, dann wurde der Zuzug auf Familiennachzug eingeschränkt. Aus dieser Anwerbung geht heute der größte Anteil der Migrantinnen und Migranten in Deutschland

zurück. Viele als Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter Zugewanderte und ihre Nachkommen haben inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft. Durch die Europäische Union entstand eine neue Freizügigkeit, die neue Migrationsmuster, auch mit einem Teil der ehemaligen Anwerbeländer, hervorbrachte.

Schließlich konnten viele Menschen deutscher Abstammung als Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus Osteuropa nach Deutschland einwandern und erhielten die deutsche Staatsbürgerschaft, ihre Familienmitglieder erhielten ebenfalls eine Einwanderungsmöglichkeit.

Ein gutes Beispiel für Heterogenität der Migration in Deutschland ist die statistisch scheinbar gut abgegrenzte Gruppe der Menschen türkischer Staatsbürgerschaft. Diese muss nach Aufenthaltsdauer, aber auch nach sozialer Herkunft, Bildung, Einkommen, Religion, regionaler Herkunft, Migrationsmotiv, Zuordnung zu einer ethnischen Gruppe/Minderheit und vermutlich noch vielen anderen Dimensionen differenziert betrachtet werden, den ein kurdischer Flüchtling christlichen Glaubens hat eine ganz andere Arbeitsmarktperspektive als eine Studentin der dritten Generation oder eine Heiratsmigrantin. Viele deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit türkischem Migrationshintergrund stehen vor ähnlichen Problemen auf dem Arbeitsmarkt wie Menschen türkischer Nationalität.

Aufgrund der Datenlage werden die folgenden Analysen zum Arbeitsmarkt nicht die Lage von Menschen mit Migrationshintergrund darstellen können, sondern nur die Lage von Menschen mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft, die im Folgenden als Ausländerinnen und Ausländer bezeichnet werden (vgl. BAMF 2005a, Abraham u. a. 2005). Das entspricht dem Standard der bisherigen Forschung, hat aber den Nachteil, dass ein Teil der Vergleichsgruppe, also ein Teil der Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft, ebenfalls einen Migrationshintergrund hat. Dadurch verringern sich vermutlich die realen Unterschiede in den Werten der Indikatoren zwischen Personengruppen mit und ohne Migrationshintergrund.⁷

Wie aus Tabelle 2 deutlich wird, ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund mit 18,6 Prozent in Deutschland mehr als doppelt so hoch wie der Ausländerinnen- und Ausländeranteil von 8,9 Prozent. Diefenbach und Weiß zeigen für München, dass zu den 24 % Ausländerinnen und Ausländern dort noch 10 Prozent Deutsche mit Migrationshintergrund hinzukommen (Diefenbach u. a. 2006: 1).

7 In Zukunft werden anhand des Mikrozensus für die Bundesrepublik als Ganzes Analysen zur Arbeitsmarktperspektive und zur sozialen Lage von Personengruppen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund möglich. Die hiesige Studie bezieht sich durch eine Sekundäranalyse des Bildungsberichtes 2006 auf Daten einer vorläufigen Auswertung des Mikrozensus mit ein. Die Daten wurden damals zwar schon für den Bildungsbericht genutzt, waren aber nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes Deutschland noch nicht bereinigt und wurden zum Zeitpunkt der hiesigen Untersuchung noch nicht ausgegeben.

Tabelle 2: Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland 2005

Migrationsstatus	Deutschland		Alte Bundesländer	Neue Bundesländer und Berlin-Ost
	In Tsd.	%	%	%
Personen mit Migrationshintergrund	15 332	18,6	21,5	5,2
Davon – AusländerInnen	7 321	8,9	10,2	2,7
1. Generation	5 571	6,8	7,7	2,4
2. Generation	1 643	2,0	2,4	0,3
3. Generation	107	0,1	0,2	
- Deutsche	8 012	9,7	11,3	2,5
AussiedlerInnen	2 052	2,4	2,9	0,5
Eingebürgerte und Eingeborene	5 960	7,3	8,4	2,0
Personen ohne Migrationshintergrund	67 133	81,4	78,5	94,8
Bevölkerung gesamt	82 465	100	100	100,0

Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 140.

Die Gruppe der Deutschen mit Migrationshintergrund, die im Folgenden nur noch in Ausnahmen untersucht werden kann, setzt sich bundesweit so zusammen, dass etwa ein Viertel der Deutschen mit Migrationshintergrund (Spät-)Aussiedlerinnen und Aussiedler aus Osteuropa sind, während etwa drei Viertel die deutsche Staatsbürgerschaft auf anderem Wege erlangten. Dieses Zahlenverhältnis spiegelt sich in den Zahlen für die alten Bundesländer in etwa wieder, während in den neuen Bundesländern der Anteil der Aussiedlerinnen und Aussiedler etwas niedriger liegt mit etwa einem Fünftel der Deutschen mit Migrationshintergrund. Für die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer ist auf Bundesebene festzuhalten, dass etwa drei Viertel (76 %) der ersten Generation angehören, was bedeutet, dass sie selbst eingereist sind und Teile ihrer Qualifikationen im Ausland erworben haben. Währenddessen gehören etwas weniger als ein Viertel (23,9 %) der zweiten und dritten Generation an, was bedeutet, dass sie hier geboren und ausgebildet wurden. In den neuen Bundesländern ist der Anteil der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund erheblich geringer, mit 5,2 Prozent gegenüber 21,2 Prozent in den alten Bundesländern. Ein erheblich höherer Anteil, vier Fünftel der Ausländerinnen und Ausländer, gehört dort der ersten Generation an, ist also selbst eingewandert. Dies erklärt sich aus den historischen Unterschieden der Einwanderungspolitiken der BRD und der DDR und aus der hohen Erwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern, die Arbeitsmigration dorthin nach 1990 stark reduzierte.

2.3 Regionalanalyse der Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung

Für die Regionalanalyse wurden besonders relevante Herkunftsländer ausgewählt. Um diese Staatsangehörigkeiten zu ermitteln, wurden die Arbeitslosenzahlen der Bundesrepublik, der Länder Bayern und Brandenburg und der vier Städte Augsburg, München, Nürnberg und Potsdam für das Jahr 2004 untersucht und nach der Gruppengröße sortiert, weil so die größten Zielgruppen für die regionale Integrations- und Arbeitsmarktpolitik identifiziert werden konnten. Anhand dieser Systematik wurden anschließend alle ausländischen Nationalitäten gewählt, die in mindestens einer der Regionen unter den zehn größten Gruppen war.

Auf diese Weise wurden 20 Länder für die Analyse ausgewählt. Die Zielgruppen haben die folgenden Staatsbürgerschaften: Österreich als EU-Land, die ehemaligen Anwerbestaaten Türkei, Italien, Griechenland, Marokko, Portugal, Spanien und Tunesien, Jugoslawien (Serbien und Montenegro), Bosnien und Herzegowina und Kroatien, die osteuropäischen Staaten Russische Föderation, Ukraine, Kasachstan, Rumänien, Ungarn, Polen, dann Vietnam als Vertragsstaat der DDR sowie Libanon und Irak als Flüchtlingsländer.

Hinzugezogen wurden zum Vergleich die EU-15-Staaten, die sich teilweise mit den Zielgruppen überschneiden, und die teilweise USA, da diese Staaten besonders wenig Benachteiligung auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfahren und eine günstige Qualifikationsstruktur aufweisen.⁸

Insgesamt repräsentiert die Auswahl sehr gut verschiedene Zuwanderungsgruppen wie die Anwerbeländer der BRD, die Vertragsstaaten der DDR, die innereuropäische Migration und wo möglich auch noch Gruppen, die vermutlich überwiegend aus Flüchtlingen der jüngeren Vergangenheit bestehen wie die aus dem Libanon und dem Irak.

Die Daten des Jahres 2004 waren für Analysen zum Zeitpunkt der Durchführung der Teilstudie 1 (Januar bis September 2006) besonders geeignet, weil der Mikrozensus für die Auswertungen notwendig war und 2004 die aktuellste vorliegende Version war, die Daten der Arbeitsagentur ab dem Jahr 2005 durch die Umstellung der Förderung und der Statistiken zum Untersuchungszeitpunkt gravierende Qualitätsmängel aufwiesen, so dass von den ARGE darauf hingewiesen wurde, dass die Daten für die hiesige Untersuchung aufgrund großer Unvollständigkeit nicht benutzt werden sollten, die

8 Die Bürgerinnen und Bürger aus EU-15-Staaten hatten 2004 einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und sind anderen Ausländern gegenüber insofern bevorzugt. Auch die Anerkennung von Qualifikationen ist hier i. d. R. reibungsloser als bei Drittstaaten, bzw. den neuen Beitrittsstaaten. Die EU-15-Staaten im Einzelnen: Deutschland, Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Dänemark, Irland, Vereinigtes Königreich, Griechenland, Portugal, Spanien, Finnland, Österreich, Schweden.