

SYSTEMRELEVANT 154

Juliane Dieterich und Christina Schildmann erläutern eine Studie zu Arbeitsfeldern der Ankunft, bei der Migration und sogenannte Ankunftsarbeit – wie etwa migrantisch geprägte Erwerbstätigkeiten – untersucht und deren Schwierigkeiten und Besonderheiten erforscht werden.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 25. Juli 2023. Willkommen zur 154. Ausgabe von Systemrelevant. Christina Schildmann, ich grüße dich.

Christina Schildmann:

Ich grüße dich, Marco.

Marco Herack:

Du leitest die Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Und Juliane Dieterich, hallo.

Juliane Dieterich:

Hallo!

Marco Herack:

Juliane, du bist promovierte Berufspädagogin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel. Dort leitest du das Sachgebiet Berufspädagogik der Pflege- und Gesundheitsberufe und forschst unter anderem zur Qualifikation und Integration von Pflegefachkräften in Deutschland. Und zusammen mit Dr. Natalie Hubenthal und Dr. Serhat Yalçın warst du am Forschungsprojekt „Arbeitsfelder der Ankunft“ beteiligt, das von 2019 bis 2022 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde.

Juliane Dieterich:

Ja, genau.

Marco Herack:

Darüber werden wir dann auch heute gleich reden. Aber vorweg wie immer der Hinweis, dass, wenn wir uns erreichen möchten, ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern könnt [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Sonstiges bitte an uns senden. Und wenn euch der Podcast gefällt, könnt ihr uns auch gerne in einem Podcatcher eurer Wahl abonnieren. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über eben benannten Studie „Arbeitsfelder der Ankunft“ unterhalten. Bevor wir das tun, möchte ich aber ganz kurz innehalten und diesen wirklich schönen Titel würdigen. Juliane, „Arbeitsfelder der Ankunft“, was habt ihr euch denn dabei gedacht, sag ich mal etwas flapsig. Bei mir hat sich da im Kopf aber sehr viel bewegt, als ich das gelesen hab.

Juliane Dieterich:

Ja, das ist gut, das sollt es natürlich auch bewirken einerseits. Andererseits kann ich ja ein bisschen was davon erzählen, wie wir darauf gekommen sind. Der Anlass, eigentlich so eine Forschungsidee zu entwickeln, hat sich für mich ergeben aus der Lektüre von einem Buch. Und zwar von Doug Saunders. „Die neue Völkerwanderung – Arrival City.“ Das ist ein Journalist, der sich in Megacitys der Welt umgetan hat und da geschaut hat, wie sich eigentlich Städte entwickeln. Das ist eigentlich das Hauptaugenmerk von diesem Autor. Aber der hat sehr genau beschrieben, wie zum Beispiel in riesigen chinesischen Städten oder südamerikanischen Städten oder indischen Städten, wo die Landbevölkerung in die Stadt migriert, in den Randbezirken Stadtviertel entstehen, in denen aber soziale Figurationen auf einmal entstehen, die, ja, neu sind. Also die sich neu bilden dort. Also ich mach mal ein Beispiel vielleicht. Das bezieht sich auch auf Erwerbstätigkeit zum Beispiel.

Dass in diesen, er nennt es nicht Slums, sondern Arrival Citys, aber wir kommen vielleicht mit diesem Wort Slum ganz gut hin, dass in diesen Randbezirken zum Beispiel Berufe und Erwerbstätigkeiten entstehen, die es nirgendwo anders gibt. Also weder in dem Herkunftsdorf noch in der Gesellschaft, in die diese Leute einwandern wollen. Zum Beispiel ein Fernseh-Waller. Für ein paar Rupien kann man sich einfach ans Fernsehnetz anschließen lassen für einen Tag oder zwei. Und der geht da rum und der klemmt einem dann den Fernseher an zum Beispiel. Also das macht der für Geld. Und ich hab dann überlegt, nachdem ich das gelesen habe, gibt's so was eigentlich in Deutschland also auch? Also so richtig solche Megacitys mit solchen Riesenrandbezirken natürlich jetzt nicht, aber gibt's Formen der Erwerbstätigkeit, die zutiefst migrantisch geprägt sind, wo die Arbeitgebenden und die Beschäftigten, ja, vielleicht aus dem gleichen Dorf sind, aus der gleichen Kultur sind, aus der gleichen Familie vielleicht auch sind und dadurch vielleicht die Erwerbstätigkeit im Einwanderungsland erleichtert ist? Und gibt's da vielleicht auch Formen der Erwerbstätigkeit, die sich von dem unterscheiden, was wir, also die Stammbevölkerung, so kennt. Deswegen hab ich gedacht, ich hab das Ankunftsarbeit genannt.

Das war ein Arbeitsbegriff erst mal. Ankunftsarbeit. Den gibt's eigentlich noch nicht. Deswegen braucht man da jetzt auch nicht theoretisch nachlesen, ob es da irgendwie schlaue Definitionen zu gibt. Sondern ich hab das in Anlehnung an dieses Buch so genannt. Und dann haben wir festgestellt, na ja, gut, wenn wir da ein Forschungsprojekt draus machen, dann müssen wir vielleicht das eher vermitteln auch im Titel, was wir da meinen. Und haben dann gesagt, es sind Arbeitsfelder der Ankunft. Also mit diesem Feldbegriff wollten wir schon auch ein bisschen diesen ethnologisch, ethnografischen Ansatz, den wir ja auch haben, schon mal antexten. Wir haben das auch Ankunftsarbeit genannt, was wir da beforschen, aber wir sind in Feldern der Ankunft unterwegs gewesen, forschend.

Marco Herack:

Christina, und da habt ihr auch gar nicht ... Ja, Christina, ihr habt da auch gar nicht mehr weiter nachgedacht, als ihr den Titel gesehen habt und auch sofort zugegriffen bei der Hans-Böckler-Stiftung.

Christina Schildmann:

Ja, würde ich sagen schon. Der Begriff „Arbeitsfelder der Ankunft“ hat uns auch sehr inspiriert und neugierig gemacht. Und auch eingeleuchtet als theoretischer Zugang. Denn der lenkt ja den Blick darauf, dass es da Arbeitsbereiche gibt, Branchen, die anders funktionieren als andere. Und das wollten wir uns näher angucken beziehungsweise haben uns gefreut, dass die Forschenden sich das näher angucken wollten. Wir kennen natürlich so migrantisch geprägte Wirtschafts- und Arbeitsbereiche als Durchgangsstation, könnte man ja sagen, aus klassischen Einwanderungsländern wie Kanada. Aber gibt es das auch in Deutschland? Das wollten wir auch wissen. Und wenn es das gibt, wie sieht das aus? Was heißt das für die Menschen, die dahin kommen und da arbeiten? Also die dort ankommen, um in Deutschland zu bleiben. Das fanden wir eine spannende Perspektive. Und vielleicht noch ein Satz, was wir auch besonders beeindruckend fanden oder was uns besonders interessiert hat, war dieser subjektive Ansatz, den die Forschenden ja gewählt haben. Also die Perspektive der Migrant*innen selbst, die eben auf diese Arbeitsfelder der Ankunft kommen, was haben die für Bilder und Konzepte im Kopf, wenn die dort hinkommen. Was erleben die da in diesen Durchgangsarbeitsmärkten? Sind das überhaupt Durchgangsarbeitsmärkte? Das wollten wir alles wissen. Und das erfahren wir auch. Oder vieles davon erfahren wir in dieser Studie.

Marco Herack:

Da hab ich auch dann so meine erste Frage, weil wenn ich jetzt an Ankunftsarbeit denke, dann hab ich in meinem Kopf als erstes in den USA der Uber-Fahrer oder Lyft. Da gibt es ja mehrere Anbieter. Also Taxifahrer, auch in Deutschland tatsächlich wäre das so ein Beruf, an den ich denken würde. Ich hab da auch im erweiterten Familienumfeld mehrere Leute, die das so durchgemacht haben. Welche Berufe habt ihr euch denn da oder welche Berufe habt ihr da für euch entdeckt?

Juliane Dieterich:

Wir sind erst mal vorsichtig mit dem Begriff Beruf umgegangen. Den haben wir auch erst mal immer verwendet, weil wir ja sehr stark von diesen, ja, sehr stark kulturell von diesem Berufskonzept geprägt sind in Deutschland. Und sehr stark in Berufen denken. Ich bin ja auch in der Abteilung für Berufspädagogik und so. Bei uns ist irgendwie alles Beruf.

Marco Herack:

Du meinst, weil Beruf auch Berufung beinhaltet?

Juliane Dieterich:

Nee, deshalb nicht. Sondern, weil bei Beruf eine soziale Kategorie ist, die unheimlich viel ordnet in Deutschland. Also natürlich Bezahlung ordnet, aber auch Status ordnet. Ein- und Ausgänge aus dem Beruf sind ganz stark mit Zertifikaten und sehr hochformalisiert hier in Deutschland. Und wir haben festgestellt, dass eben Migrantinnen und Migranten eigentlich an diesen berufsförmigen Arbeitsmärkten eigentlich sich erst mal gar nicht unbedingt zurechtfinden. Deswegen haben wir es ja auch Arbeitsfelder genannt. Aber es stimmt, es gibt natürlich noch andere als diejenigen, die wir in den Blick genommen haben. Also jetzt neben so Transportgewerbe vielleicht auch auf dem Bau, dann auch Körperpflege, so was wie Nagelstudios, wo es sehr viel so vietnamesische Migrantinnen, Migranten auch tätig sind. Änderungsschneidereien oder so. Wir haben halt drei andere Arbeitsfelder uns angeschaut. Das hatte aber eher den Grund der Zugänglichkeit. Und der Feldzugang war ja durchaus auch eine Herausforderung. Und dadurch haben sich dann die drei Schwerpunktbranchen ergeben, die wir eben in den Blick genommen hatten.

Christina Schildmann:

Und das sind ja aber auch, wenn ich das hinzufügen darf, keine kleinen Branchen. Also wir sprechen von Gastronomie, von Reinigung und von Pflege. Das sind ja riesige Bereiche mit wirklich Millionen von Menschen, die dort arbeiten. Die aber sehr, sehr schlecht erforscht sind. Und das ist für uns auch noch mal ein wichtiger Punkt. Wir haben Bereiche des Arbeitsmarktes, die sind super erforscht. Das ist insbesondere die Industrie, der industrielle Bereich, also Automobil, Stahl, Chemie und so, da haben wir gute Zugänge. Da gibt's jahrzehntelange Forschungstradition. Und dann gibt es diese Arbeitsbereiche eben im Schatten der Wissenschaft. Und dazu gehören die. Und deswegen war das für uns auch so wichtig, in diese drei Branchen zu gucken. Und ihr habt ja gerade über dieses Thema Beruflichkeit gesprochen. Interessant fand ich, dass die Migrant*innen, die dort arbeiten, das ja selber gar nicht als Berufe betrachten oder dass für die das gar nicht beruflich ist, was sie da vorfinden. Aber da können wir vielleicht gleich noch mal drüber sprechen, was eben so das Besondere an diesen Branchen und an diesen Tätigkeiten da ist.

Juliane Dieterich:

Vielleicht noch mal zurückzukommen auf diese Frage, ist es eine Berufung. Also ich glaub, in Deutschland ist es stärker, ich würde eher sagen, so eine Art Identität. Also es gibt eine sehr starke persönliche Identifizierung mit dem jeweiligen Beruf und dem damit verbundenen Status und so weiter. Und das ist bei uns in Deutschland sehr, sehr wichtig. Und deswegen haben wir den erst mal ausgeklammert, den Begriff. Und haben dabei gemerkt, wie schwer uns das fällt. Weil wir ja immer in diesen Berufskategorien eben auch denken selber. Und da sehr stark verwurzelt sind einfach. Das war schwierig, davon abzusehen.

Marco Herack:

Okay. Aber jetzt haben wir diese drei Branchen: Gastronomie, Reinigung, Pflege. Und was unterscheidet dann jetzt den Beruf von dem Arbeitsfeld in Bezug auf diese Branchen? Weil die Leute sind doch angestellt und erledigen da eine Tätigkeit. Oder sehe ich das falsch?

Juliane Dieterich:

Ja. Die erledigen eine Tätigkeit, die sind mehr oder weniger formal angestellt. Also es geht auch um informelle Beschäftigungsverhältnisse, die eher auf Vertrauen, auf Familienbande oder sonst wie sich stützen. Also dann hat vielleicht der Onkel schon mal in Deutschland eine Döner-Bude aufgemacht und dann lässt er seine Neffen nachwandern. Und bietet denen erst mal eine Möglichkeit, Geld zu verdienen. Vielleicht eher auch so für Kost und Logis am Anfang. Das sind dann eher vielleicht auch familiäre Verpflichtungen, die da dann eingelöst werden und weniger vertragliche Verpflichtungen. Aber es gibt durchaus auch die Formen, die formalisierter sind. Es gibt eigentlich gleitende Übergänge in dem Bereich, die wir gefunden haben.

Christina Schildmann:

Um das noch mal zu unterstreichen. Wir stellen uns ja hier vor, Beruf heißt, man hat eine Ausbildung, man macht ein formales Bewerbungsverfahren und dann fängt man da an, zu arbeiten. Und das trifft ja genau auf diese Felder der, oder diese Arbeitsfelder der Ankunft nicht an. Das hat Juliane ja auch grad schon beschrieben. Es geht eher über Netzwerke und man braucht eben kein Zeugnis und man macht kein formalisiertes Bewerbungsverfahren. Und das sind ja auch Branchen, die immer wieder neue Leute brauchen, wo einfach ein riesiger Arbeitskräftemangel herrscht. Und wo die Migrantinnen und Migranten auch wissen, da kriegt man immer erst mal was. Da kann man ankommen, wenn man in Deutschland ist.

Juliane Dieterich:

Genau.

Christina Schildmann:

Da kann man andocken, da geht erst mal was. Das ist ja das, was diese auch ausmacht, diese Arbeitsfelder der Ankunft.

Juliane Dieterich:

Was auch noch wichtig ist, nicht nur Zeugnisse oder Bewerbungsverfahren, in diesen Branchen teilweise, also gerade bei Reinigung zum Beispiel, oder wenn man in der Gastronomie mehr so in der Küche arbeitet, man braucht auch keine Deutschkenntnisse, das ist auch noch sehr wichtig. Weil das eine Hürde ist, für viele in andere Arbeitsmärkte dann irgendwie zu gelangen.

Marco Herack:

Gibt's in diesen Bereichen auch einen starken informellen Arbeitsmarkt? Ihr habt das vorhin kurz anklingen lassen, aber grad bei Reinigung und Pflege liest man ja, glaub ich, immer wieder mal, dass es da auch informelle Bereiche gibt. Bei Gastronomie kenne ich mich da jetzt zugegebenermaßen gar nicht aus.

Juliane Dieterich:

Ja, das war eigentlich genau der Bereich, der uns interessiert hat. Also das informelle mit der Suchrichtung aber durchaus auch zu schauen, welche Formen von Formalisierungen sind da jetzt aber trotzdem vielleicht üblich. Und was wir auch rausgefunden haben, ist, was ist denn gegen die Formalisierung dieser Arbeitsverhältnisse zu sagen. Das war eigentlich ganz interessant, dass das so ein bisschen, tja, wie soll ich das beschreiben? Also dass die Vorstellung uns entgegengebracht wurde, dass eigentlich, wenn man ein eher formalisiertes Arbeitsverhältnis, also mit Vertrag und mit tariflicher Eingruppierung und dann auch mit Krankmeldung, Urlaubsschein und so was allem, dass das eigentlich als so eine Art soziale Kälte erachtet wird, so nach dem Motto, na ja, wenn man sich doch kennt, ein Mann glaubt doch einem Mann, wenn der sagt, ich komme morgen nicht, weil ich hab was Familiäres zu regeln, ich komme aber übermorgen wieder, das muss doch reichen irgendwie. Da brauch ich doch nicht einen Urlaubsschein oder so was. Also das war eher so ein Befremden über solche Sachen.

Marco Herack:

Wir würden das ja eher als soziale Errungenschaft jetzt wahrnehmen, dass da jemand krankmachen kann.

Juliane Dieterich:

Genau. Ja. Genau. Also das ist gut, dass Sie das noch mal jetzt so sagen. Weil das wird nicht als Errungenschaft verstanden, sondern das wird als fremd und kalt erachtet, dass man für alles einen Zettel und ein Formular braucht. Und dass dann dieses Vertrauen eigentlich gar nicht so die Rolle spielt.

Christina Schildmann:

Ja, aber gleichzeitig, wenn ich das ... ich hab natürlich die Studie auch interpretiert, und sehe da so eine gewisse Ambivalenz. Also zum einen, ja, das wird als kalt und technokratisch betrachtet, aber gleichzeitig gibt es auch schon die Idee, dass es gut ist, wenn es Regeln gibt.

Juliane Dieterich:

Genau.

Christina Schildmann:

Und dass das auch die Arbeitsmärkte in Deutschland unterscheidet von den Ländern, wo sie herkommen möglicherweise, dass eben man den Lohn pünktlich bekommt et cetera. Aber das ist ja teilweise auch gar nicht der Fall in diesen Arbeitsbereichen, in die sie da kommen. Und das macht dann möglicherweise ja auch die eine oder Enttäuschung aus. Ich wollte aber noch mal auf die, sagen wir mal, sehr, sehr harten Bedingungen in diesen Arbeitsfeldern der Ankunft hinweisen. Das arbeitet ihr ja, Juliane, auch sehr, sehr gut raus, dass alles drei Branchen sind, in denen die Arbeit sehr hart ist. Und das Informelle heißt ja auch, da werden Überstunden gemacht, unbezahlte. Da muss man flexibel sein. Das ist ja die Kehrseite dieser Informalität, dass man da und hier einspringen muss.

Und dieses Motiv des, wir wollen hier in Deutschland ankommen, deswegen halten wir das jetzt erst mal durch, also Zähne zusammenbeißen, bis man endlich die Sprache kann, bis man vielleicht ein Studium aufnehmen kann oder eine Ausbildung oder in einem sozusagen echten Beruf arbeiten kann, bleibt man eben da. Und versucht da irgendwie, zu überleben. Was ja auch Härten hat. Und vielleicht noch mal diesen echten Beruf. Weil dieses System der, sagen wir mal, Regeln und Zertifikate ist ja schon auch etwas, wo viele der Migrant*innen hinstreben. Denn sie betrachten ja, und deswegen sind es ja auch Arbeitsfelder der Ankunft, diese Bereiche eher als Durchgangsstation und als, da müssen wir eigentlich raus. Nicht unbedingt in der Pflege, da gibt es auch einige, die dort ja auch wirklich hinwollen. Aber in den anderen Bereichen ist es ja schon oft so, dass sie eigentlich das nicht als, hier bleiben wir, konzipieren, sondern dieses, hier starten wir.

Juliane Dieterich:

Das haben wir ja deswegen auch so kategorisiert in unseren Ergebnissen, dass eigentlich die Ankunftsarbeit als Ort des Übergangs erstaunlicherweise nur eine von mehreren Kategorien ist. Also es gibt auch, Ankunftsarbeit wird als Abstieg oder auch als Aufstieg oder, ja, als Ort des Bleibens auch verstanden. Es macht auch in manchen Erwerbsbiografien, für manche Leute macht es seltsamerweise Sinn, diesen Status aufrechtzuerhalten. Und dann eher vielleicht für die nächste Generation zu projektieren, dass dann der, sagen wir mal, der Übergang in die richtige Arbeit eben klappt. Aber das Interessante ist auch, dass die inhaltliche Identifikation mit den Tätigkeiten, die verrichtet werden, natürlich auch wegen, ja, wegen dieser Härte der Arbeit auch nicht unbedingt da ist. Also die Ankunftsarbeit wird auch wirklich nur als Erwerbstätigkeit dann oft gesehen. Also zum Geld verdienen, zum leicht erst mal Geld verdienen. Und aber eigentlich eine berufliche Orientierung noch mal ganz anders angestrebt wird, inhaltlich. Also mit einer Vorstellung, manchmal ist die auch eine Illusion, aber manchmal wird die auch tatsächlich strategisch angegangen. Tatsächlich noch mal, ja, eine Ausbildung zu machen oder sich irgendwie zu qualifizieren in irgendeine Richtung. Aber dann meist nicht in dem Bereich, der gerade als Tätigkeit verrichtet wird. Also grad vor allen Dingen in der Reinigung ist das so. Das

ist nicht ein Bereich, in dem man irgendwie bleiben oder aufsteigen möchte unbedingt.

Christina Schildmann:

Ja. Also diese Reinigungsbranche, das ist ja insbesondere die Gebäudereinigungsbranche, die ihr da erforscht hab. Die ist ja sozusagen die Ankunftsarbeit schlechthin. Also ganz viele, die nach Deutschland kommen, auch mit Berufsabschlüssen und mit abgeschlossenen Studiengängen, landen eben in der Reinigungsbranche. Das war mir auch nicht klar, dass es so viele sind. Und dass so ein sehr, sehr klassischer Weg ist. Also die Wahrscheinlichkeit, dass man in dieser Branche landet, wenn man in Deutschland ankommt, ist sehr, sehr groß. Und das, obgleich ja deutsche Minister durch die halbe Welt ziehen und irgendwie Arbeitskräfte anwerben. Das zeigt für mich so ein ganz starkes Passungsproblem. Und das sind ja wirklich selten Orte des Bleibens und da hab ich auch die Arbeitsbedingungen, die da beschrieben werden, als besonders krass empfunden, dass da Preiskampf so stark ist. Und dass ja diese Art, diese Unternehmen, diese vielen kleinen Unternehmen in der Reinigungsbranche, diese Art doppelte Kalkulation führen. Eine interne und eine externe, beschreibt ihr ja. Also man bietet Leistungen für einen Preis an, den man gar nicht erbringen kann. Und das müssen dann die Arbeitenden dort ausbaden, in dem die einfach da irgendwie besonders schnell arbeiten oder einfach was weglassen oder so. Also selber ständig zufrieden sein können mit ihrer Arbeit.

Und ich hab ein schönes Zitat gefunden oder ein sprechendes von dem Erdal-Mitarbeiter eines Reinigungsdienstes, der sagt, so wenig Zeit und so viele Räume. Da kann man sich ja vorstellen, was das für eine Strapaze ist. Und hier wird ja auch sehr stark geschildert, wie diese Dequalifizierungserfahrungen stattfinden. Also man kommt mit einer völlig anderen Ausbildung, man hat wirklich einen Beruf erlernt. Und dann wird man eben in dieser Reinigungsbranche einfach auch oft sehr, sehr schlecht behandelt. Also die beschreiben ja auch massiv Diskriminierungserfahrungen. So nach dem Motto, kann kein Deutsch, kann nichts, weiß nichts, und man kann ihn oder sie sozusagen rumkommandieren als eine Art Dienstboten. Also das fand ich in dieser Branche sehr, sehr stark.

Juliane Dieterich:

Aber was du da beschreibst, das ist, denk ich, Kennzeichen von diesen Feldern der Ankunft generell. Also durch diese Abhängigkeit, dieses wenige Wissen über die Situation in Deutschland, was für Rechte man hat, was für Qualifizierungsmöglichkeiten man hat, überhaupt Aufstiegsmöglichkeiten man hat, da ist durchweg durch alle drei Felder, die wir angeschaut haben, so gut wie gar kein Wissen. Also da werden eigene Aufstiegsvorstellungen entwickelt. Also beispielsweise in der Gastronomie dann eher hin zur Selbstständigkeit, also ein eigenes Unternehmen aufzumachen. Aber Qualifikation, Fort- und Weiterbildung, aber auch Arbeitnehmerrechte, puh, das ist eigentlich ... also einer hat ja mal gesagt, ich weiß gar nicht, wer das war, also

der Eindruck ist entstanden, dass sie auch gesagt haben, also Qualifikation, Ausbildung oder so, das ist was für die Deutschen.

Christina Schildmann:

Ja, das hab ich auch gesehen. Ja, das fand ich auch eine erschütternde Aussage, dass das der Eindruck ist, dass es eben zwei Arbeitsmärkte gibt. Einen, wo die Migrant*innen das Gefühl haben, sie sind da erwünscht und einen, wo sie den Eindruck haben, der ist gar nicht für uns. Und das ist, glaub ich, auch ein Mangel an Wissen oder eine wichtige politische Aufgabe. Aber dazu vielleicht auch später noch mal. Was ich aber auch noch betonen möchte, ist, das zieht sich auch durch all diese drei Branchen, diese quasi feudalistischen Muster, diese unglaubliche Macht der Vorgesetzten, was natürlich auch mit dem, sagen wir mal, zu wenig Informationen haben der Beschäftigten zu tun hat. Die fühlen sich ja auch total ausgeliefert. Haben das Gefühl, sie dürfen nicht widersprechen, sie müssen alles machen, was der Chef, die Chefin ihnen sagt. Und trauen sich ja auch nicht, sich an Gewerkschaften zu wenden zum Beispiel. Oder haben sich ja auch ganz oft nicht getraut, an dieser Studie sich zu beteiligen oder zumindest war es ja für euch schwer erst mal, überhaupt einen Zugang zu bekommen, Juliane, weil so viele ja wirklich Angst haben. Weil ihr Aufenthaltsrecht an dem Arbeitsplatz hängt und sie nichts tun können, dürfen aus Ihrer Sicht, was diesen Arbeitsplatz gefährdet. Denn damit verlieren sie ja ihre Daseinsberechtigung in Deutschland. Und das hat die, glaub ich, sehr, sehr stark eingeschüchtert. Zumindest ist es mein Eindruck beim Lesen gewesen.

Juliane Dieterich:

Das war auch wirklich so. Wir haben ja zwei Gruppen von Menschen in diesem System der Ankunftsarbeit befragt. Und zwar einmal die Personalverantwortlichen, jetzt also Chefs, Chefinnen oder Personalchefs oder so. Und eben die Beschäftigten selbst. Und wir hatten naiverweise die Vorstellung, dass wir dann über die Chefs und Chefinnen irgendwie dann Zugang kriegen zu den Beschäftigten. Also dass wir da irgendwie, dass die irgendwie die Möglichkeit zu Interviews oder so uns organisieren. Und da haben wir relativ bald von Abstand genommen. Wir haben mit der Reinigungsbranche angefangen und da war dann auch so ein Chef, weil du grad sagtest, so feudalistisch, der sagte, ja, ja, ich schick euch dann da so drei, die könnt ihr mal befragen. Und da ist so ein bisschen das Blut gefroren. Da haben wir gedacht, oh, nee, das wollten wir so nicht. Und sind dann andere Wege gegangen, um Beschäftigte zu motivieren, bei uns mitzumachen. Natürlich haben wir denen auch die forschungsethischen Standards natürlich erklärt. Und haben gesagt, das ist anonym, da taucht dein Name nie auf und das ist nicht zurückverfolgbar, wer du bist und so weiter.

Aber da ist doch auch ein Misstrauen da gewesen. Wir haben auch uns dann entschieden, manche Interviews auch zu führen anonym. Also gar nicht mit Namensnennung oder so. Weil das eben tatsächlich so ist, wie du eben beschrieben hast.

Wir haben dann eher so eine Art Schneeballsystem gehabt. Wir haben, zum Beispiel uns in Sitzungen von Ausländerbeiräten sind wir gegangen und haben da gefragt. Dann haben wir auch zum Beispiel, in der Pflege war das so, dass wir in Chaträumen uns bewegt haben. Also wo Schwestern, migrantische Schwestern zum Beispiel oder aus dem Pflegediensten dann geschattet haben. Da haben wir gefragt, ob wir jemanden befragen dürfen. Also sind dann eher solche Wege gegangen, um Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu rekrutieren. Ja, und auch aus vorigen Forschungsprojekten, die wir hatten, da haben wir auch einfach noch mal ein paar Quellen angezapft und haben versucht, ob wir da noch mal ins Feld hineinkommen. Also das war so ein bisschen schwierig. Dann hatten wir auch eine studentische Hilfskraft, der aus Syrien zugewandert ist, in die Gastro-Szene war der ganz gut vernetzt, ja, solche Gelegenheiten haben wir halt genutzt.

Christina Schildmann:

Ja, gut, dass ihr das gemacht habt, weil das ist ja wirklich ein schlecht erforschtes Feld, genau aus den Gründen. Und ihr habt da Zugänge gefunden und habt auch ja wirklich ein Fundus an sprechenden O-Tönen da zusammengetragen und an Eindrücken, das ist ein echter Schatz, um einfach mal besser zu verstehen, wie diese Branchen funktionieren. Daher danke für dieses hartnäckige Forschen, was ja nun echt auch Kreativität und Findigkeit erfordert hat. Ich fand auch interessant, dass viele Angst hatten, diese Einverständniserklärung abzugeben. Das zeigt ja auch, dass sie wirklich Angst haben auch vor Behörden möglicherweise. Also dass dieses Gefühl der Unsicherheit und des Ausgeliefertseins wirklich ihren Arbeits- und Lebensalltag durchzieht.

Juliane Dieterich:

Ja, und auch da hatten wir ja wieder einfach dieses Thema Vertrauen. Das ist ja wieder dieses Vertrauen, die kommen ja vielleicht auch aus Ländern, wo, wenn irgendeiner offiziell kommt und will was, und sagt, ich bin auch stillschweigend, ich sag es auch keinem weiter oder so, da kann man sich da eben nicht drauf verlassen, dass das so ist. Und wir haben es aber so gemacht, wir haben es keinem weitergesagt.

Marco Herack:

Ja, gut, die Leute verstehen ja vielleicht auch nicht wirklich so einen Vertragsinhalt. Weil gerade, wenn man ...

Christina Schildmann:

Ja, klar.

Marco Herack:

... da auch mit Verpflichtungen kommt. Verpflichtung klingt ja auch schon wieder so, als ob man dann irgendwie später noch mal eins reingedrückt bekommt oder so.

Von daher kann ich mir schon vorstellen, dass da auch gewisse Vorbehalte in der Hinsicht dann da waren.

Christina Schildmann:

Vielleicht können wir auch noch mal über dieses Thema subjektive Gewerkschaftsferne sprechen. Weil das fand ich auch noch mal ein ...

Marco Herack:

Was ist denn das?

Christina Schildmann:

Ja, das heißt, die Gewerkschaften sind zwar in der Branche da, aber nicht in den Köpfen der Migrant*innen, die dort arbeiten. Für die ist das keine Option, sich an eine Gewerkschaft zu wenden oder einen Betriebsrat, den es ja in der Gastronomie, in der Reinigungsbranche auch oft nicht gibt. Außer in diesen wirklich ganz großen Firmen. Aber da, wo es sie gibt, gibt es, sagen wir mal, ganz viele Barrieren, überhaupt auf die Idee zu kommen, sich an eine Gewerkschaftsvertreterin oder einen Gewerkschaftsvertreter zu wenden. Das kann damit zu tun haben, dass man gar nicht weiß, was eine Gewerkschaft ist. Also das gibt es auch. Oder dass man im Herkunftsland erlebt hat, dass es wirklich gefährlich sein kann, in diesen Ländern, sich an eine Gewerkschaft zu wenden. Also dass das wirklich bedrohlich ist. Und eine hat auch gesagt, na ja, sie würde ja, aber es gibt ja niemand, die sie an die Hand nimmt und mit ihr dahingeht.

Und diese vielen Hürden, also dieses gefühlte, eigentlich ist da niemand oder ist da keine Option, da find ich auch wichtig, drüber nachzudenken, wie man das überwinden kann. Und warum das eigentlich so ist. Also das war für mich noch mal ein starker Punkt, denn zum Beispiel in der Pflege, da ist ver.di ja aktiv und da gibt es durchaus ja gewerkschaftliche Aktivitäten. Aber nicht zwingend in den Köpfen derjenigen, die da arbeiten. Und ich sehe in der Studie so ein paar O-Töne, die darauf hindeuten, wenn man erst mal mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat Kontakt aufgenommen hat, wenn es das gibt, dann wird das ja als total positiv wahrgenommen und als ganz wichtig für die eigene Position. Ich hab ein Zitat rausgesucht zu diesem Thema, das ich so schön fand. Das ist einfach toll gesagt. Das ist Selen aus der Türkei im Pflegebereich, die sagt, „ich sag den Firmen absichtlich, dass ich Gewerkschaftsmitglied bin, damit mir keine Ungerechtigkeit widerfahren kann“. Also das ist eine der ganz wenigen, die tatsächlich das als Option begreift. Aber die das wirklich als wirklich Asset betrachtet, als das stärkt meine Position.

Juliane Dieterich:

Ja, das ist auch die einzige. Also die ist auch wirklich eine Besondere, weil die auch sowieso ein politisch denkender Mensch ist. Also das ist eine stark politische engagierte Frau. Und bei den anderen, also wir haben als ein Experteninterview auch einen Gewerkschaftsvertreter gehabt, aber aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe,

der sagte das Gleiche oder so ähnlich wie du eben, na ja, das sind nur die Großen. Zum Beispiel Systemgastronomie, wo eben viel Beschäftigte sind und wo es dann auch Betriebsräte gibt. Aber er erzählte eben auch von Erfahrungen, dass da auch tatsächlich Druck ausgeübt wird, sich also nicht zu engagieren in dem Bereich. Und dass die Unternehmer da tatsächlich auch, es ist jetzt nicht nur im Herkunftsland von Migrantinnen und Migranten so, dass das nicht gerade die Beschäftigung fördert, sondern das in anderen Bereichen vielleicht auch so ist.

Christina Schildmann:

Ja, klar, viele Chefs sagen ja auch, wir brauchen keine Gewerkschaft, wir sind hier eine große Familie. Und wir regeln das unter uns.

Juliane Dieterich:

Ganz genau.

Christina Schildmann:

Wozu Betriebsräte? Wozu Gewerkschaften? Das hab ich auch ganz oft gelesen. Auch von diesen Schlüsselpersonen, die ihr ja befragt habt, die in leitenden Positionen da sind.

Juliane Dieterich:

Die möchten gern diese Narrative von der Familie, die natürlich hochgefährlich sind. Weil die Beschäftigten sind dann automatisch die Kinder in so einer Familie und das ist nicht grade gut für erwachsene Menschen.

Christina Schildmann:

Ja, und noch vielleicht zwei letzte Sätze zu diesem Thema subjektive Gewerkschaftsferne. Die Frage, wo kommt das her. Juliane, wir haben ja auch im Vorfeld noch mal darüber beraten, was heißt das eigentlich und haben da so ein bisschen den Blick gelenkt auf die Integrationskurse. Denn wir haben es ja auch mit einem massiven ... also nicht nur Angst, sondern auch nicht Wissen, dass ... zu tun, also das Prinzip Mitbestimmung ist klar nicht bekannt, das ist ja sehr spezifisch deutsch. Und aber auch die, sagen wir mal, die Rolle der Gewerkschaften ist nicht unbedingt bekannt. Unser Eindruck war, dass es einfach wichtig ist, so was in Integrationskurse einzubeziehen, damit die Migrantinnen, Migranten einfach mit einem ganz anderen Vertrauen in diese Institutionen, auch auf diese Arbeitsfelder der Ankunft kommen.

Juliane Dieterich:

Wir drei sind ja aus dem Bereich der Berufspädagogik, das heißt, wir haben es ja mit Kompetenzentwicklung und Lernprozessen zu tun. Und wir sehen da wirklich, das haben wir ja in unserem Fazit auch wirklich so herausgestellt, dann wirklich eine Aufgabe, eine Bildungsaufgabe, auch Leuten, die hier ankommen, tatsächlich dieses Wissen auch zugänglich zu machen, was für Möglichkeiten sie haben, um eben

diese Beschäftigungsstrukturen und eben auch die Segnungen, an denen sie ja hier teilhaben können, wenn sie hier beschäftigt werden, an denen auch zu partizipieren. Also wir wissen, dass in diesen Integrationskursen alles Mögliche unterrichtet wird, da gibt es eigentlich keine einheitlichen Curricula, auch keine Vorgaben, was da eigentlich Inhalt sein soll. Und wir würden uns das wirklich vor dem Hintergrund jetzt unserer Forschungsergebnisse sehr wünschen, dass da einfach mehr Informationen sind und eventuell auch, ja, Schlüsselpersonen, die ihrerseits aus dem migrantisches Milieu sind, die quasi als Vermittler und als, also Wissensvermittlerinnen, Wissensvermittler fungieren können, um eben auch als Rollenmodelle dann irgendwie fungieren zu können. Und zu zeigen, schau, das kannst du hier machen. Und hier hast du diese Möglichkeit. Und das bringt dir auch was.

Christina Schildmann:

Das ist ja die ganz zentrale Erkenntnis aus dieser Studie für mich. Eine zweite hab ich auch noch daraus mitgenommen. Und zwar das Verstehen, wie diese langen Phasen von aufenthaltsrechtlichen Unklarheiten, was die eigentlich bedeuten. Wie verletzlich sie diejenigen machen, die dann eben in diese Arbeitsfelder der Ankunft gehen. Und wie diese Arbeitsfelder der Ankunft auch nur deswegen so ausgestaltet sein können, weil es diese langen Phasen dieser Unsicherheit gibt. Also diese halbe Ankunft, so schreibt ihr das ja ganz oft. Und dass man diese Phase der halben Ankunft kürzer machen muss als zentrale Aufgabe. Es ist ja auch tatsächlich auch Thema politischer Gesetzgebungsverfahren und Debatten, also jetzt nichts, was eine total neue Erkenntnis ist. Aber das hat das so plastisch gezeigt, was das eigentlich heißt.

Juliane Dieterich:

Ja, das war uns eben wichtig, diese Perspektive der Leute, die sich in dieser Situation befinden, deutlich zu machen. Und bei der Draufsicht hat man schon natürlich quasi den Verdacht, dass es da Strukturen gibt, und die gefördert werden dadurch, dass die Leute sehr abhängig gehalten werden, durch ihren unklaren Bleibestatus. Aber noch mal, auch aufzuschließen, wie das tatsächlich bei Leuten ankommt und wie dann ihrerseits darüber denken, wie sie glauben, dass sie das überwinden könnten auch, das war uns einfach wichtig.

Marco Herack:

Wobei das ja alles schwieriger ist, wenn wir über den informellen Bereich reden. Also wenn wir jetzt über so einen Betrieb reden, wo schon ordentlich strukturiert gearbeitet wird, ist es auch einfacher, Strukturen für die Mitarbeitenden dann zu schaffen. Aber im informellen Bereich stelle ich mir das sehr, sehr schwer vor.

Christina Schildmann:

Ja, die Frage ist ja, wie stark diese informellen Bereiche tatsächlich erst hervorgebracht werden durch diese, sagen wir mal, halben Ankünfte und diese Unklarheiten.

Denn der basiert ja auch ein bisschen darauf, dass Menschen ihre Rechte kennen. Und oder dass dieses Gefühl der Rechtlosigkeit, weil man so abhängig ist und weil man, ein falsches Wort und man riskiert irgendwie so gefühlt, dass man das Land verlassen muss, das ist ja Teil dieser informellen Arbeitsmärkte. Deswegen würde ich das gar nicht trennen.

Marco Herack:

Ich hab das Gefühl, wir haben da so alles durchgequatscht. Oder hättet ihr jetzt noch was, was wir noch ansprechen sollten?

Christina Schildmann:

Juliane, wolltest du zuerst? Oder sonst hätte ich noch den einen Punkt mit der Diskriminierung noch mal ein bisschen stärker machen wollen, weil das fand ich auch ziemlich krass, wie viel Diskriminierungserfahrung auch in der Pflege zum Beispiel erlebt wird.

Juliane Dieterich:

Ja, das hat mich jetzt nicht ganz so überrascht. Weil, wie gesagt, ich forsche ja auch in anderen Bereichen über Pflegefachkräfte, deren Integration und Qualifikation und das hat mich nicht überrascht. Sondern da hab ich nur gedacht, nee, klar. Also das ist, muss man bei aller, ja, aller Problematik, die jetzt diese Fachkräfteakquise auf der ganzen Welt ja im Prinzip auch mit sich bringt, das Interessante ist, und ich hab auch mir angeguckt, wie das zum Beispiel in den klassischen Einwanderungsländern wie Kanada oder Australien oder so, wo auch Pflegekräfte zum Beispiel aus Asien angeworben werden und so. Man muss sich immer vorstellen, wenn jemand rekrutiert wird aus dem Ausland, um hier als Fachkraft zu arbeiten, dann ist der erst mal migriert. Die Leute wandern nicht nach Deutschland nur ein, sondern, wenn das dann hier doof ist, und die diskriminiert werden, dann gehen die, wandern die weiter. Da, wo es besser ist. Einfach weil von zu Hause weg sind sie eh und je schon mal. Also wenn dieser Sprung erst mal ins kalte Wasser gewagt ist und diese Diskriminierungserfahrung im Arbeitsalltag, im Handlungsfeld, in diesen Kollegien, in diesen Teams und so weiter, das darf man nicht unterschätzen. Es reicht nicht, wenn man die Leute einfach nur hier, ja, gut bezahlt, unterbringt und so weiter, und dann sagt, nun arbeite mal mit denen allen mit. Sondern da muss mehr passieren. Also das funktioniert sonst nicht. Mir hat mal ein Pflegedienstleiter aus Frankfurt gesagt, wissen Sie, wir haben hier einen großen Flughafen. Das sollte bedeuten, die fliegen hier auch ganz schnell wieder weg.

Christina Schildmann:

Ja, und das kann man ja auch verstehen. Also wenn ich diese O-Töne lese und dann lese ich, Dario aus Bosnien-Herzegowina, der sagt, man hat das Gefühl, du bist einfach nur der letzte Dreck, der die Arbeit macht, die sonst keiner will, die Krankenpfleger werden angeschrien, angespuckt, beworfen, die können sich nicht wehren, die können nicht mal streiken. Das zeigt wieder, wissen nicht über die

Rechte. Aber dass in der Pflege dieser massive Fachkräftemangel herrscht und dass trotzdem es immer noch passiert, dass sich diejenigen, die da kommen, dann anschreien lassen müssen und diskriminieren lassen müssen. Also das ist auch eine richtige Aufgabe. Und das was du beschreibst, Juliane, mit die ziehen dann einfach weiter, wenn wir das nicht hinkriegen, dass das aufhört, das leuchtet auch absolut ein.

Marco Herack:

Wobei das ja natürlich eine gute Nachricht ist, wenn die dann einfach weiterziehen. Weil es bedeutet, sie lassen sich auch nicht ausnutzen. Also das spricht ja schon für ein gewisses Macht- ... also das spricht zumindest dafür, dass das Machtgefälle gar nicht so ist, wie es mancher vielleicht empfindet.

Christina Schildmann:

Ja, wobei für die Gepflegten ist es natürlich keine gute Nachricht.

Marco Herack:

Nee, natürlich nicht.

Christina Schildmann:

Obwohl, wenn sie selber diskriminieren, dann sind sie Teil des Problems. Aber für die Situation insgesamt, finde ich schon, dass es wichtig ist, dass das Bewusstsein steigen muss, dass es diese Diskriminierungserfahrungen so massiv gibt, wie wir sie gesehen haben. Und dass daran gearbeitet werden muss.

Juliane Dieterich:

Ja.

Christina Schildmann:

Und sie halten es ja auch eine Zeit lang aus. Und müssen sich das ja eine Zeit lang bieten lassen, bis sie dann weiter ziehen. Und alleine diese Phase, in der sie sich das bieten lassen müssen, finde ich auch schon ziemlich bestürzend.

Juliane Dieterich:

Und es ist, glaub ich, auch nicht für alle eine Option.

Marco Herack:

Nein, also es sollte, ich wollte damit jetzt auch nicht sagen, dass das so sein soll. Ich wollte nur sagen, es ist ja gut, dass es ...

Juliane Dieterich:

Viele hängen hier auch fest.

Marco Herack:

Genau.

Juliane Dieterich:

Ja, genau.

Marco Herack:

Ja, also dass es zumindest nicht für alle darin endet, dass sie dann quasi hier sklavemäßig in Deutschland ausgebeutet werden.

Juliane Dieterich:

Nee, nee.

Marco Herack:

Sondern dass sie auch noch anderen Optionen haben. Was aber auch bedeutet, dass es sehr sonderbar ist, dass dann trotz dieser Lage in der Pflege, die Arbeitgeber*innen da nicht drauf, in dem Maße drauf reagieren, wie es sein müsste, sicherzustellen, dass ...

Juliane Dieterich:

Ja, das wundert mich eigentlich schon seit 30 Jahren. Ja. Das verstehe ich überhaupt nicht.

Marco Herack:

Das ist natürlich eine super Nachricht.

Juliane Dieterich:

Weil ich immer auf der einen Seite die Klagen höre und auf der anderen Seite sehe, was los ist. Und ich mich dann frage, ja, gut, also da müsste wirklich dann irgendwie auch noch mal etwas mehr Herzblut in diese Bleibestrategien irgendwie gesteckt werden, damit das für die Leute attraktiv ist.

Christina Schildmann:

Ja, alle gucken auf die Anwerbung, das ist das Riesenthema. Aber die Frage, nicht nur, wie kann man anwerben, sondern auch, wie kann man das Bleiben fördern, die sollte stärker ins Zentrum kommen.

Juliane Dieterich:

So ist es. Und da denke ich, um noch mal darauf zurückzukommen, was eben gefragt wurde, auch so was, was wollten wir gerne noch sagen. Es ist mir noch mal ein Anliegen, um auch zu sagen, diese Erfahrung, die wir in dem Forschungsprozess gemacht haben, dass wir eben selber noch mal festgestellt haben, wie stark wir in diesen Berufskategorien denken. Und wie wenig manchmal Zugewanderte damit anfangen können. Also wie wenig wir über diese Berufskategorie hinausdenken

können. Und wie wenig anschlussfähig das ist bei international zugewanderten Personen, wo es andere Vorstellung von Beruflichkeit gibt. Also auch von Berufsqualifikation, bis hin zu, ja, Leuten, die einfach denken, berufliche Qualifikation ist immer an einer Hochschule. Alles, was nicht an der Hochschule ist, ist keine Berufsausbildung. Also diese bei uns übliche duale Ausbildung in Betrieb und Schule völlig unbekannt ist. Auch völlig unbekannt ist, dass man auch als Quereinsteiger oder als Externer sich prüfen lassen kann. Und es alles völlige unbekannte Vorstellungen und überhaupt keine gangbaren Wege, die aber tatsächlich eigentlich Optionen sind. Da haben wir selber gemerkt als Forschungsteam, dass, ja, dass man da irgendwie sich auf der Mitte mal treffen muss mit den Vorstellungen, die man über Berufs- und Erwerbsarbeit hat. Um dieses System, was wir hier haben, was total verlockend ist und ja auch wirklich eine starke soziale Absicherung bietet, um das einfach zugänglich zu machen

Marco Herack:

Juliane Dieterich, ich danke dir für das Gespräch.

Juliane Dieterich:

Bitte, gerne.

Marco Herack:

Und Christina Schildmann, vielen Dank.

Christina Schildmann:

Hat mich sehr gefreut.

Marco Herack:

Wenn ihr zu diesem Thema noch ein paar Ideen, Anmerkungen oder Lösungsvorschläge habt, schickt sie uns: systemrelevant@boeckler.de ist die E-Mail-Adresse. @boeckler_de der Twitter-Account. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Euch vielen Dank fürs Zuhören, eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Christina Schildmann:

Tschüss.

Juliane Dieterich:

Tschüss.