

Michel Beger



# Migration, kulturelles Kapital & Arbeitsmarkt

Orientierungen, Strategien und Probleme von MigrantInnen  
beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt



**Beger, Michel: Migration, kulturelles Kapital & Arbeitsmarkt: Orientierungen, Strategien und Probleme von MigrantInnen beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2014**

Buch-ISBN: 978-3-8428-9465-5

PDF-eBook-ISBN: 978-3-8428-4465-0

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2014

Covermotiv: © Brigitte Bonaposta – Fotolia.com

**Bibliografische Information 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.

---

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

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2014

Printed in Germany

# Inhalt

<b>1. Problemaufriss</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Zentrale Begriffe</b> .....	<b>11</b>
<b>3. Theoretische Grundlagen</b> .....	<b>19</b>
<b>4. MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt</b> .....	<b>29</b>
4.1. Entwicklung der Zuwanderung und Migrationspolitik in Deutschland.....	29
4.2. Rechtliche Bedingungen der Eingliederung von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt anhand des Aufenthaltsstatus .....	30
4.3. Statistischer Überblick über die bildungsbiographische Zusammensetzung und Arbeitsmarktpositionierung der Migrationsbevölkerung in Deutschland.....	32
4.4. Forschungsstand: Empirische Studien zur Situation von MigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.....	36
<b>5. Methodisches Vorgehen der Studie</b> .....	<b>41</b>
5.1. Zugang zu den Interviews und Auswahl der Fälle .....	41
5.2. Das narrativ fundierte Interview.....	43
5.3. Die dokumentarische Methode.....	45
<b>6. Die Fallbeispiele anhand von drei Typen</b> .....	<b>49</b>
6.1. Hochqualifizierte BildungsausländerInnen – Der Fall von Frau Bakshi.....	49
6.2. Mittelqualifizierte BildungsausländerInnen – Der Fall von Frau Suvorov .....	56
6.3. Unterqualifizierte MigrantInnen – Der Fall von Herrn Said .....	62
6.4. Weitere Fälle für die Typenbildung als biographische Kurzdarstellungen.....	69
<b>7. Vergleichende Interpretation und Ansätze einer Typenbildung</b> .....	<b>75</b>
7.1. Biographische Orientierungen und die Statuspassagen der Migration .....	75
7.1.1. Partnerschafts-/ Familienorientierung als Migrations- und Bleibemotiv .....	77
7.1.2. Ameliorationsorientierung als Migrations- und Bleibemotiv.....	80
7.1.3. Asylsuche aufgrund von Kriegsausbrüchen .....	82
7.2. Arbeitsmarkteinstieg und Arbeitsmarktpositionierung .....	83
7.2.1. Eigenwerbung und Arbeitsmarktintegration unterhalb der Qualifikation .....	83
7.2.2. Soziale Kontakte als Motor für den Arbeitsmarkteinstieg auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen.....	85
7.2.2.1. Nutzung sozialer Kontakte im berufsbezogenen Kontext .....	85
7.2.2.2. Nutzung sozialer Kontakte ohne Berufsbezug .....	87
7.2.3. Herkunftsland- und berufsbezogene Organisationen als Möglichkeiten für den Arbeitsmarkteinstieg mit beschränkter Rendite.....	88

7.3. Nutzung des kulturellen Kapitals .....	91
7.3.1. Die hochqualifizierten BildungsausländerInnen.....	91
7.3.2. Die mittelqualifizierten BildungsausländerInnen.....	95
7.3.3. Die unterqualifizierten MigrantInnen.....	97
<b>8. Ergebnisse: Statuspassagen, Arbeitsmarktpositionierung und Verwertung des kulturellen Kapitals.....</b>	<b>99</b>
<b>9. Beantwortung der Fragestellungen und Grenzen der Forschung .....</b>	<b>105</b>
<b>10. Literaturverzeichnis.....</b>	<b>109</b>
<b>11. Anhang.....</b>	<b>113</b>

## 1. Problemaufriss

In den Jahren von 2000 bis 2010 wanderten über 6,7 Mio. Ausländer nach Deutschland ein. Die Wenigsten davon migrierten abhängig von politischen Programmen wie der Greencard-Initiative oder aufgrund von Expatriate-Stellen innerhalb von Organisationen. Der große Teil kam aufgrund anderer, jedoch sehr differenzierter Motive und Orientierungen nach Deutschland, sei es wegen schlechten politischen und wirtschaftlichen Situationen oder wegen einer Partnerschaft. Diese Migration kann nicht von außen gesteuert werden. Gerade das macht sie so unberechenbar. Aus dieser Art des Wanderungsgeschehens ergeben sich viele Problemlagen. Die entscheidenden sind dabei wohl die finanzielle Absicherung durch eine Beschäftigung auf dem nationalen Arbeitsmarkt. Dabei bringen viele der MigrantInnen schon erheblich gutes kulturelles Kapital in Form von Bildungstiteln und Arbeitserfahrungen mit, sodass ein Einstieg gewährleistet sein sollte.

Eine gesellschaftliche Integration misst sich im Wesentlichen an der Teilhabe am Arbeitsmarkt. Durch diese erlangt der Einzelne ein eigenes Einkommen und damit ein unabhängiges Leben. Er wird zu einem autonomen Bürger, der unabhängig von staatlichen Leistungen und vor allem unabhängig von befristeten Aufenthaltstiteln ist. Das schafft Akzeptanz in der aufnehmenden Gesellschaft. Ingrid Wilkens (2008) sieht eine Integration in den Arbeitsmarkt erst dann als erreicht an, wenn die „Teilnahme am Erwerbsleben von MigrantInnen identisch mit der von Einheimischen mit vergleichbaren Qualifikationen ist“<sup>1</sup>. Dass dies u.a. in Deutschland nicht der Fall, begründet Bettina Englmann (2009) mit einem fehlenden Zugang zu notwendigen Qualifikationen und Kenntnissen, beginnend bei Sprachkenntnissen über Weiterbildungen bis hin zur Übersetzung und Anerkennung der aus dem Heimatland mitgebrachten beruflichen Qualifikationen bei den neuen Arbeitgebern<sup>2</sup>, sowie bestehenden rechtlichen Hindernissen. Ein ebenso großer Hinderungsgrund ist aber auch bei den MigrantInnen selbst und deren Bildungsbeteiligung sowohl im Heimatland als auch im Migrationsland zu finden, da Bildung maßgeblich die Entwicklungschancen und Handlungsalternativen des Individuums auf dem Arbeitsmarkt bestimmt.<sup>3</sup>

In dieser Studie werde ich den Prozess des Arbeitsmarkteinstieges von MigrantInnen in das Zentrum stellen. Dabei werde ich versuchen die Wege beruflich aktiver

---

<sup>1</sup> Wilkens 2008, S.172

<sup>2</sup> vgl. Englmann 2009 S.19 ff.

<sup>3</sup> vgl. Wilkens 2008, S.172 f.

MigrantInnen unterschiedlicher Bildungskarrieren, Herkunft und sozialem Milieu zu rekonstruieren. In der Untersuchung spielen ausschließlich MigrantInnen der ersten Generation eine Rolle, d.h. Menschen, die selbst eine Migrationserfahrung erlebt haben. Diese Gruppe ist deshalb so bedeutend, da sie sich zum einen durch den Aufenthaltstitel, zum anderen aber auch durch die Art ihres Wissens und Könnens aus dem Herkunftsland von der Gruppe der Einheimischen stark unterscheidet. Worin diese Unterschiede liegen und wie sich diese Faktoren auf den Arbeitsmarkteinstieg der MigrantInnen auswirken, soll in dieser Studie behandelt werden.

Die zentralen Fragen sind daher, wie MigrantInnen der Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt? Welche Probleme treten dabei auf? Wo bestehen Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Bildungskarrieren? Wie kann das kulturelle Kapital aus dem Herkunftsland auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingebracht und nutzbar gemacht werden? Besteht eine Dominanz von Bildungstiteln bei der Zuweisung von wirtschaftlichen Positionen? Wie verlaufen Statusübergänge während und nach der Migration nach Deutschland?

Obgleich dieses Thema – zumeist hochqualifizierte MigrantInnen betreffend – in den letzten Jahren stärker in den Fokus der Wissenschaft gerückt ist, hat diese Studie den Anspruch, nicht diese zu bestätigen, sondern um eine wichtige Essenz zu erweitern. Der häufige Bezug zu Hochqualifizierten hat dafür gesorgt, dass bestimmte Gruppen von MigrantInnen aus dem Blickfeld geraten. Um den selbstgesteckten Anforderungen gerecht zu werden, wurden gezielt unterschiedliche Bildungskarrieren in die Analyse einbezogen. Dies soll all denjenigen MigrantInnen gerecht werden, die in den vielen Studien der Hochqualifizierten aufgrund ihres nicht so hochqualifizierten Kapitals vergessen oder übergangen wurden.

Ich möchte mich u.a. diesem Feld widmen und neben hochqualifizierten auch mittelqualifizierte und unterqualifizierte MigrantInnen untersuchen. Die beiden letzten Gruppen sind in der wissenschaftlichen Literatur bislang stark benachteiligt bzw. ignoriert worden. Dabei sind Mittelqualifizierte auch mit guten beruflichen Abschlüssen ausgestattet und bringen zudem auch oftmals viel berufliche Erfahrung mit. Die Gruppe der Unterqualifizierten ist dagegen eine, die sich nicht auf Titel und Zertifikate beziehen kann. Und gerade deshalb ist sie wiederum so interessant, da sich auch hierbei erfolgreiche Strategien herausbilden, die letztlich zu einem Arbeitsmarkteinstieg führen können. Diese beiden Gruppen wurden auch deshalb einbezogen, da es in dieser Studie vor allem um die MigrantInnen geht, die nach Deutschland kamen

und *nicht* vorrangig die Absicht hatten ihr erworbenes Kapital verwerten zu wollen. Das bedeutet, es geht u.a. in dieser Studie darum zu zeigen, welche Mechanismen stattdessen ablaufen bzw. welche Motive diese MigrantInnen für ihre Migration nach Deutschland zeigen.

Ich werde zunächst in Kapitel 2 wichtige Begriffe, wie „Bildungsausländer“, „Hoch-, Mittel- und Unterqualifizierte“, „Statuspassage“ und „Erfolgreicher Arbeitsmarkteinstieg“ klären. Darauf aufbauend zeige ich dann in Kapitel 3 den Zusammenhang von Bildung, sozialer Herkunft und Arbeitsmarktpositionierung anhand zweier kapitaltheoretischer Konzepte auf. Nach einer intensiven Darstellung des Bourdieuschen Kapitalbegriffes ziehe ich schließlich die Parallele zum Konzept der Statuspassage. Kapitel 4 dient der Hinführung zum Forschungsgegenstand. Dabei thematisiere ich zunächst kurz eine historische Entwicklung der Zuwanderung sowie der Migrationspolitik in Deutschland, gefolgt von einer Darstellung der rechtlichen Bedingungen von MigrantInnen mit einem Schwerpunkt auf dem Aufenthaltsgesetz. Nach einem statistischen Überblick über die Zusammensetzung der Bildungsbiographien von MigrantInnen in Deutschland schließe ich dieses Kapitel mit einer Erläuterung diverser Studien, welche dieser Studie voraus gingen. Kapitel 5 beinhaltet die Methodik der Studie. Hierbei skizziere ich zunächst die Untersuchungsgruppe und zeige dann die theoretischen Konzepte von narrativem Interview und dokumentarischer Methode auf, die für die Erhebung und Auswertung der Interviews genutzt wurden. Im Kapitel 6 stelle ich dann die Interviewten vor. Dazu bilde ich ausgehend von den Bildungsbiographien drei Typen und veranschauliche in diesen jeweils einen Fall explizit. Die restlichen Fälle, welche später in der Typenbildung eine Rolle spielen werden, fasse ich in Kurzbiographien zusammen. Kapitel 7 dient der vergleichenden Interpretation sowie Ansätzen zur Typenbildung. Von Interesse sind dabei die Themen migrationsbezogene biographische Orientierungen, Strategien des Arbeitsmarkteinstieges und die Nutzung des mitgebrachten kulturellen Kapitals. Diese Ergebnisse werde ich im Kapitel 8 zusammenfassend darstellen. Da diese Studie nur einen Teil dessen erklären kann, was in der Migrationsforschung zum Thema gemacht wird, werde ich schließlich in Kapitel 9 auf Aspekte eingehen, die dieses Studie nicht oder nur in Ansätzen erklären konnte.



## 2. Zentrale Begriffe

Im Folgenden werde ich verschiedene Begriffe definieren, um damit die Grundlage für das weitere Vorgehen zu legen. Es geht dabei zunächst vor allem um die Akteure, welche hier im Mittelpunkt der Analyse stehen. Dabei spielt zu jeder Zeit ein Bezug zu ihrem Bildungsniveau eine Rolle, weil ich dadurch die Fälle untereinander differenziere. Weiterhin geht es um den Wechsel von einem Status zu einem anderen anhand einer Statuspassage und zuletzt um die Frage, was hier unter einem erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg verstanden wird.

### *Bildungsausländer*

Diese Studie thematisiert die Einzelschicksale von MigrantInnen, die *nach* einer erfolgreichen beruflichen Ausbildung nach Deutschland migrierten.<sup>4</sup> Diese Gruppe bezeichne ich hier als *Bildungsausländer*. Damit folge ich der Definition von Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (2010), welche Bildungsausländer als jene bezeichnen, die „ihren letzten Bildungstitel vor der Migration erhalten“<sup>5</sup> haben. Diese Auffassung unterscheidet sich von der landläufigen, die als Bildungsausländer diejenigen bezeichnet, „die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben und zum Zwecke des Studiums nach Deutschland einreisen“<sup>6</sup>. Aus zweierlei Gründen halte ich diese Definition für ungenügend: Zum einen grenzt sie sich von anderen Formen von Bildung ab, die im Ausland erworben wurden. Eine Qualifikation für eine berufliche Ausbildung, d.h. in der Regel mindestens ein mittlerer Schulabschluss, wird dadurch nicht erfasst. Und auch bereits abgeschlossene Studien oder berufliche Ausbildungen zählen demnach nicht unter den Bildungsbegriff. Zum anderen schränkt sie dadurch den Zweck der Migration auf eine Bildungsorientierung ein. Stattdessen migrieren aber auch viele Menschen nach Deutschland, um ihre im Herkunftsland absolvierten Abschlüsse verwerten zu können. Differenziert man zwischen Bildungsausländern und -inländern darf eine solche Einschränkung nicht stattfinden. Die Zusammensetzung der jeweiligen Begriffe impliziert, dass es nicht auf die Absicht ankommt, als Ausländer Bildung zu erhalten, sondern mit der Bildung aus dem Ausland eine Verwertung zu erzielen. Eine solche Differenzierung halte ich andernfalls für überflüssig, da die einheimische

---

<sup>4</sup> Ausgenommen ist der Fall für den Typus „Unterqualifizierte MigrantInnen“, welcher keine berufliche Ausbildung weder im Herkunftsland noch im Migrationsland besitzt.

<sup>5</sup> Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010, S.14

<sup>6</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2007, S.57

Bevölkerung nicht als Bildungsinländer klassifiziert werden muss, sondern vielmehr als autochthone Bildungsteilnehmer, oder im Fall von Ausländern als allochthone Bildungsteilnehmer. Die Definition nach Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß verweist dagegen auf irgendeinen Bildungstitel aus dem Ausland, welcher in Deutschland verwertet werden soll, ohne dabei den Grad des Titels einzuschränken und ohne dabei auf dessen Voraussetzung für Bildungsberechtigungen zu rekurrieren.

### *Hoch-, Mittel- und Unterqualifizierte*

Die in dieser Studie erhobenen Interviews lassen sich in drei Typen teilen. Die hochqualifizierten Bildungsausländer haben in ihrem Herkunftsland mindestens *einen* universitären Abschluss erworben. Ergänzend durch Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß (2010), sind dies MigrantInnen, „die über ein erhebliches Maß an Wissen und Können verfügen“<sup>7</sup>, aber auch hohe, d.h. akademische, Bildungstitel vorweisen können.<sup>8</sup>

Eine Definition von mittelqualifizierten Bildungsausländern genauso wie unterqualifizierten MigrantInnen ist nicht bekannt, da diese Gruppen in der Literatur bislang nur in Ansätzen in Erscheinung traten. Schmolke (2010) bspw. geht bei der Benennung einen Umweg über den Begriff der „niedrigen Qualifizierung“, welcher aus meiner Sicht aber ungeeignet erscheint. Auf „mittelqualifiziert“ geht sie leider gar nicht ein.<sup>9</sup>

Um für diese Studie dennoch eine Abgrenzung zu erreichen, definiere ich mittelqualifizierte Bildungsausländer als MigrantInnen, die mindestens *eine* berufliche Ausbildung in ihrem Herkunftsland erworben haben. Sie verfügen damit zumeist über handwerkliches oder administratives Wissen und Können und weisen zudem in vielen Fällen einige Jahre an Berufserfahrung auf.

Für die Gruppe der Unterqualifizierten musste zunächst der Bildungsbegriff gestrichen werden. Zwar besaß der einzige vorliegende Fall eine abgeschlossen Schulausbildung, aber keine weiterführende berufliche. Ich spreche daher von unterqualifizierten MigrantInnen.

---

<sup>7</sup> Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010, S.13

<sup>8</sup> vgl. Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010, S.14

<sup>9</sup> vgl. Schmolke 2010, S.39

## *Statuspassage*

Das Konzept der *Statuspassage* entstammt ursprünglich der Forschung von Arnold van Gennep, welcher 1908 die Existenz von Übergängen zwischen einem klar festgelegten Status zu einem anderen und den damit einhergehenden Ritualen untersuchte. Für die Soziologie handhabbar wurde der Begriff jedoch erst lange Zeit danach durch die Arbeit von Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss (1971), die als Begründer der soziologischen Statuspassagenforschung gelten. Eine Statuspassage ist nach Glaser/Strauss ein Phänomen, welches sich positiv wie negativ auf die soziale Mobilität auswirken kann. Anhand von elf Eigenschaften fassen sie die Gestalt der Statuspassage zusammen.<sup>10</sup>

Der Wechsel von einem Status zu einem anderen kann 1. einerseits erwünscht, andererseits aber auch unerwünscht sein, was in dem Sinne 2. zwangsläufig und unvermeidlich auftreten kann, ohne Handlungsoption also. In gewissem Maße kann dieser Wechsel 3. auch reversibel also umkehrbar sein, worunter bspw. berufliche (De-)Gradierungen zählen, nicht aber alterschronologische Übergänge. Der 4. Punkt ist die Wiederholbarkeit von Übergängen, bspw. die erneute Wahl in ein Amt oder eine zweite Heirat. Statuspassagen können 5. allein oder im Kollektiv oder als Kohorte durchlaufen und so 6. in dieser Gemeinschaft bewusst oder unbewusst wahrgenommen werden, was 7. durch die Möglichkeit der Kommunikation untereinander weiter differenziert wird. In Anlehnung an Punkt 2 kann ein Übergang 8. freiwillig oder unfreiwillig ablaufen. Des Weiteren kann eine Person 9. den Übergang kontrollieren oder nicht kontrollieren und ist 10. von der Legitimation des Statuswechsels abhängig, d.h. bspw. dass eine bestandene Abschlussprüfung ihren Wert erst mit der offiziellen Übergabe des Zertifikates erlangt. Eine Statuspassage kann zudem 11. offensichtlich sein und klare Zeichen aufweisen, bspw. eine hochschwangere Frau, oder geringfügig sichtbar sein, wie bspw. eine Schwangere in den ersten Tagen und Wochen der Schwangerschaft.<sup>11</sup>

Glaser und Strauss halten fest: „this is an incomplete list of properties of status passage“<sup>12</sup>. Vor allem die Berücksichtigung der Kombinationen untereinander erhöht die Anzahl drastisch. Im Speziellen werden aber noch zwei Eigenschaften gesondert hervorgehoben, die sich jedoch nicht ganz trennscharf von anderen abgrenzen

---

<sup>10</sup> vgl. Glaser/ Strauss 1971, S. 2 ff.

<sup>11</sup> vgl. Glaser/Strauss 1971, S.4 f.

<sup>12</sup> Glaser/Strauss 1971, S.5

lassen. Zum einen ist entscheidend, inwieweit die Person von dem Übergang überhaupt betroffen ist, d.h. welchen zentralen oder dezentralen Stellenwert diese einnimmt und so erwünscht oder unerwünscht ist. Zum anderen spielt die Dauer der Passage eine Rolle, wobei es neben einer kurzen und einer langen Zeitspanne auch darum geht, ob der Übergang kontrolliert und geplant ist.<sup>13</sup>

Diese zeitliche Komponente bekommt hier eine besondere Zuwendung, da diese immer mitbetrachtet wird, wenn es um Übergangsprozesse geht. Denn diese sind grundsätzlich von Dauer und besitzen damit sowohl einen Anfang als auch ein Ende. Die Zeit ist deshalb so wichtig, weil die erwartete Dauer ausschlaggebend für den weiteren Übergangstatus ist, was sich vornehmlich in der weiteren Planung und Koordination manifestiert. Bspw. ist die Dauer einer Ausbildung wichtig für den späteren Berufseinstieg, wenn es der Fall ist, dass die Person bereits im fortgeschrittenen Alter ist und bestimmte Positionen nur mit Personen eines bestimmten Alters besetzt werden, ganz zu schweigen von der Tatsache, dass Unternehmen aus ökonomischen Gründen in der Regel keine Menschen in hohem Alter mehr einstellen. Der Azubi erlebt seine Ausbildung als Übergangspassage zum Berufsstatus, was Glaser/Strauss als „transition status“<sup>14</sup> bezeichnen. Dieser Zwischenstatus kann verschiedene Etappen aufweisen, bspw. unterschiedliche Module, Seminare, Abschlussprüfungen etc.<sup>15</sup>

Das Zusammenspiel von „transition status“ und zeitlicher Komponente muss koordiniert werden. Dies kann aber gerade dann problematisch werden, wenn sich die Person in mehreren unterschiedlichen Statuspassagen befindet, die sich sowohl unabhängig oder sogar unterstützend, als auch konkurrierend gegenüber stehen. In den meisten Fällen konkurriert der berufliche Aufstieg mit dem gerade geborenen Kind und umgekehrt: einerseits um beiden Status gerecht zu werden und andererseits aufgrund der steigenden Zahl an Krankheitstagen. Allerdings wirken beide auch unterstützend, wenn der Aspekt der ausreichenden Versorgung für die Familie betrachtet wird. Es stellt sich zudem die Frage nach dem Stellenwert der unterschiedlichen Status – Workaholic oder Familienmensch.<sup>16</sup>

Um Statuspassagen speziell bei MigrantInnen machte sich vor allem Karin Schittenhelm (2005) verdient. Sie griff u.a. die von Glaser/Strauss formulierte Beein-

---

<sup>13</sup> vgl. Glaser/Strauss 1971, S.5

<sup>14</sup> Glaser/Strauss 1971, S.47

<sup>15</sup> vgl. Glaser/Strauss 1971, S.34 ff.

<sup>16</sup> vgl. Glaser/Strauss 1971, S.142 ff.