

Kultureller Transfer als Integrationsfaktor – Menschen mit türkischem Migrationshintergrund erfolgreich im Beruf

Karin Weishaupt

1 | Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte der Zukunft

„Der Meister der Zukunft ist ein Türke!“ Mit dieser plakativen Aussage beschreibt die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk in ihrem „Integrationsatlas“ ihr Bestreben, den zunehmenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel gezielt durch die Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund zu decken (Zentralstelle 2009, S. 9) und sich außerdem für die Integration durch eine Beschäftigung im Handwerk zu engagieren.

Kann das funktionieren, obwohl das Handwerk insbesondere unter Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, der zurzeit größten Migrantengruppe in Deutschland, ein relativ schlechtes Image hatte und vielleicht noch hat? Ein Beispiel für diese Einschätzung liefert Hassan, Student der Elektrotechnik, mit seiner Schilderung, wie seine Eltern, als sie als Gastarbeiter nach Deutschland kamen, in handwerklichen Berufen tätig waren; er assoziiert dies mit Fließbandarbeit und wurde von seinen Eltern angehalten zu studieren, da ihm dies mehr bringen würde als handwerkliche Berufe.

Diese Aussagen stammen aus einem narrativen Interview, das im Rahmen des von den Handwerkskammern Dortmund, Düsseldorf und Münster in Auftrag gegebenen Projektes „Identifizierung von Einflussfaktoren auf erfolgreiche Berufsbiografien von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Handwerk“ geführt wurde. Das Institut Arbeit und Technik befragte im Herbst 2010 zwanzig Personen mit türkischem Migrationshintergrund, die in Deutschland als Meister im Handwerk tätig sind, die Meisterschule besuchen oder ein technikorientiertes Studium absolvieren, um daraus die Faktoren abzuleiten, die ihren beruflichen Erfolg gefördert oder gehemmt haben (siehe Weishaupt et al. 2011). Die Interviews bestätigen die Ergebnisse größer angelegter quantitativer Untersuchungen anderer Institute, liefern dafür lebendige Beispiele und Anschauungsmaterial und eröffnen neue Blickwinkel in der Migrationsforschung.

2 | Unternehmensgründungen bei Personen mit Migrationshintergrund als Auswegstrategie

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg stellt fest, dass Menschen mit Migrationshintergrund „viel häufiger als Einheimische zur Gründung eines eigenen Unternehmens neigen“, dass dies aber „oft eine

Reaktion auf ihre vergleichsweise schlechten Chancen am Arbeitsmarkt ist“ (Brixy et al. 2011, S. 1). Das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung differenziert diese Unternehmensgründungen weiter aus: In wissensintensiven Dienstleistungen sind Einheimische wesentlich stärker vertreten, während sich Personen mit Migrationshintergrund eher im Handel, in der Gastronomie und in handwerklichen Berufen, die kein Studium voraussetzen, selbstständig machen (Müller 2011, S. 13); Selbstständigkeit ist hier also vorwiegend ein Weg bei relativ niedrigem Bildungsstatus.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration vergleicht die Branchenstruktur von Unternehmen, die von Menschen mit türkischem, vietnamesischem und chinesischem Migrationshintergrund geführt werden. Während bei Männern und Frauen aus Vietnam und aus China eine selbstständige Tätigkeit in der Gastronomie den Schwerpunkt darstellt, überwiegen bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund Unternehmen im Dienstleistungsbereich; diese Gruppe ist mit einem Anteil von 6,9 Prozent der Selbstständigen deutlich am stärksten im Handwerk vertreten.

Kultureller Transfer als Integrationsfaktor

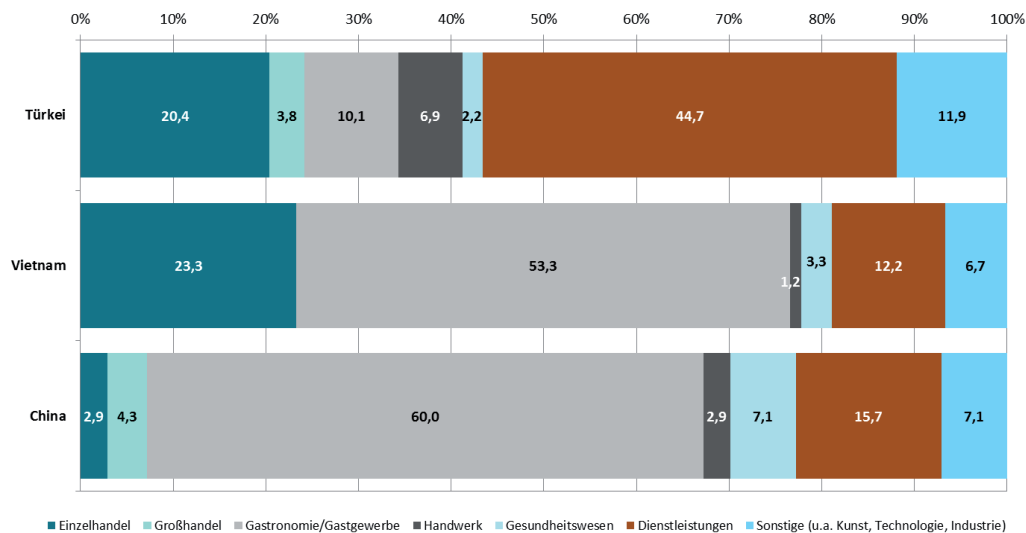


Abbildung in Anlehnung an: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010, S. 23

Das hervorstechendste Beispiel in den vom IAT geführten Interviews für das Streben nach Selbstständigkeit als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit ist das des Elektrotechnikers Okan, der es zwar nach der Überwindung seiner Sprachschwierigkeiten bis zum Realschulabschluss brachte und danach sofort eine Ausbildungsstelle fand, aber danach nicht übernommen wurde und immer nur kurzfristig in verschiedenen Firmen tätig war. Erst mit Ende 30 entschloss er sich, nebenberuflich in Abendkursen die Meisterschule zu besuchen, da er sich allmählich

um seine wirtschaftliche Absicherung in fortgeschrittenem Alter Gedanken machte und in der Selbstständigkeit den einzigen Ausweg aus prekären Beschäftigungsverhältnissen sah.

Abdullah wollte ursprünglich Bankkaufmann werden, doch dazu reichten seine Schulnoten nicht aus; sein zweiter Berufswunsch Speditionskaufmann führte zu schlechten Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen und der hierarchischen Struktur einer Spedition; und da er sich als Kind immer schon für Autos interessiert hatte, ent-

schied er sich schließlich für eine Ausbildung als Kfz-Mechatroniker. Damit war sein Weg ins Handwerk zwar nur dritte Wahl, aber er führte zum Erfolg: Zum Zeitpunkt des Interviews hatte Abdullah seine Meisterausbildung erfolgreich absolviert und stand kurz davor, das Taxi-Unternehmen seiner Brüder um eine eigene Kfz-Werkstatt zu erweitern.

3 | Verwirklichung eigener kulturell geprägter Werte durch eine selbstständige Tätigkeit im Handwerk

Abdullah ist ein Beispiel dafür, dass der Weg ins Handwerk und insbesondere in die Selbstständigkeit weit mehr bedeuten kann als lediglich eine Notstrategie. Abdullahs dringendster Wunsch war, „keine Befehle“ annehmen und nur dann und so viel arbeiten zu müssen, wie er wollte. Den Wunsch nach freier Zeiteinteilung betonten auch der Kfz-Mechatroniker Ali und andere. Der Straßenbauer Sidar ging noch weiter: Er wollte gerne in jeder Hinsicht von anderen unabhängig sein. Selbst die Abhängigkeit von einer Bank war ihm suspekt, sodass er diese lieber vermeiden wollte. Sein Drang zur Unabhängigkeit war so stark, dass er keine Hilfe von anderen annehmen wollte und sich dadurch gelegentlich selbst ausbremste. Er wollte weder von der Hilfe von Institutionen abhängig sein noch von irgend-

welchen Arbeitgebern, die ihm kündigen könnten. Er wollte durch seine eigene Arbeit seinen Lebensstandard halten, und zwar durch einen eigenen Straßenbaubetrieb und auch durch sein Taxiunternehmen. Er war sehr zufrieden mit seinem Beruf, obwohl es eher ein Zufall gewesen war, dass gerade seine Bewerbung um eine Ausbildungsstelle als Straßenbauer Erfolg gehabt hatte.

Die genannten Beispiele für einen stark ausgeprägten Wunsch nach selbst bestimmtem Arbeiten sind offenbar keine Einzelfälle. Bei seiner Untersuchung der Gründungsmotive von Selbstständigen mit Migrationshintergrund stellt der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration fest, dass bei Personen mit Herkunft aus der Türkei der Aspekt „Der eigene Chef sein“ mit 63,1 Prozent Nennungen „trifft voll und ganz zu“ und dazu 25,2 Prozent Nennungen „trifft teilweise zu“ als Motiv ganz vorne liegt (Sachverständigenrat 2010, S. 27). An zweiter Stelle – bezogen auf die positivste Bewertung – rangiert der Aspekt „freie Zeiteinteilung“, der Wunsch nach hohem Einkommen steht erst an dritter Stelle und die Angst vor Arbeitslosigkeit an vierter. Eine weitere Bestätigung findet sich in der Studie von Liljeberg Research International, nach der es 83 Prozent der befragten Türiinnen und Türiken wichtig ist, Macht und

Einfluss zu haben, während nur gut 30 Prozent der Deutschen darauf Wert legen; „Sich selbst verwirklichen“ wird sogar von ca. 95 Prozent als wichtig angesehen (Liljeberg 2009, S. 5).

Daraus folgt, dass es keineswegs notwendig ist, eigene kulturelle Normen und Konventionen zu verleugnen. Studierende mit türkischem Migrationshintergrund berichteten in den Interviews von der hohen Bildungsaspiration der Eltern, die dazu geführt hatte, ihre Kinder zum Studium zu motivieren. Da eine akademische Ausbildung in der Türkei hohes Ansehen genießt, bleiben Studierende den übernommenen Wertvorstellungen treu. Während auch eine Tätigkeit im Handel gut angesehen ist, führt eine Selbstständigkeit im Handwerk dazu, eigene Wertvorstellungen in einem Umfeld zu verwirklichen, das ursprünglich von einem anderen – negativen – Image geprägt war; es findet ein kultureller Transfer statt, der in einem evolutionären Prozess das Image des Handwerks positiv verändern kann, da der traditionelle Wert der Unabhängigkeit mit dem Handwerk identifiziert wird.

Bei einer Tätigkeit im deutschen Handwerk kann es möglich und sinnvoll sein, eigene ethnische Ressourcen zu nutzen. Die Augenoptikerin Ece erarbeitete, als sie sich selbstständig machen wollte, ein Geschäftskonzept, bei dem sie gezielt

ihre Zweisprachigkeit einsetzen und sowohl eine türkische als auch deutsche Klientel ansprechen wollte. Der Fleischermeister Hamit hatte zunächst in seiner Ausbildung Schwierigkeiten damit, Schweinefleisch verarbeiten zu müssen, entwickelte sich aber zu einem außerordentlich erfolgreichen Geschäftsmann, als er seine eigenen Vorstellungen verwirklichen und ausschließlich nach moslemischen Speisevorschriften erlaubtes Fleisch verarbeiten konnte. Die Frisörmeisterin Kamuran lebt intensiv die Werte ihrer Kultur (Gastfreundschaft, Fasten etc.), setzt in ihrem Frisörsalon bewusst in der Türkei übliche Techniken ein und hat viele Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in ihrem Mitarbeiter- und Kundenkreis.

Darin ist kein Rückzug in eine Parallelgesellschaft zu sehen, sondern es stellt generell eine gängige Praxis dar, sich bei einer Unternehmensgründung zunächst auf die eigenen sozialen Netze zu konzentrieren und sich seine Kundschaft da zu suchen, wo bereits soziale Kontakte bestehen. Wie auch das IAB feststellt, fördern Personen mit Migrationshintergrund durch ihre Selbstständigkeit ihre persönliche ökonomische und gesellschaftliche Integration in Deutschland und leisten außerdem einen wichtigen Beitrag für die deutsche Wirtschaft (Brixy et al. 2011, S. 1).

4| Besondere Lebens- und Arbeitsbedingungen durch den Migrationshintergrund

Auf die Frage, ob sie bei ihrer Ausbildung oder auf ihrem Berufsweg Diskriminierung erfahren hätten, antworteten sämtliche Befragten, dass sie damit keine nennenswerten Probleme hatten; einige berichteten lediglich von Einzelfällen, in denen sie diskriminierendes Verhalten erfahren hatten.

Insbesondere am Anfang der Schulzeit stellten mangelnde deutsche Sprachkenntnisse bei fast allen ein Problem dar, dieses konnte jedoch relativ schnell überwunden werden. Beim Übergang in die Ausbildung oder in den Beruf waren bei den befragten Personen durchweg keine nennenswerten sprachlichen Defizite mehr feststellbar. Die Bedeutung guter Sprachkenntnisse wurde von allen bestätigt. Möglicherweise ist das Problem der Sprachkenntnisse von Personen mit türkischem Migrationshintergrund insgesamt größer als bei der befragten Gruppe, da ausschließlich Interviews mit beruflich erfolgreichen Menschen geführt wurden und nicht mit Personen, die gar nicht erst eine Ausbildung absolviert hatten.

Generell war eine starke Bindung an die Familie feststellbar, die zu einer eingeschränkten Mobilität führte, selbst bei Personen mit höherer Bildung. Die Augenoptikmeisterin Ece nahm zwischenzeitlich eine Stelle in Lüdenscheid an, versuchte aber möglichst schnell wieder, zu ihrer Familie ins Ruhrgebiet zurückzukehren; und einen später zugesprochenen Studienplatz in Frankfurt lehnte sie ab, obwohl ein Studium der Innenarchitektur ihr ursprünglicher Berufswunsch gewesen war. Der Student Üster gab ausdrücklich an, sich gegen ein Studium in Aachen entschieden zu haben, weil er einen Studienort in der Nähe seiner Familie bevorzugte, und nahm daher ein Studium in Bochum auf.

Die Bedeutung der Familie stellt nicht zwangsläufig einen hemmenden Faktor dar. Einige erlebten eine besondere Förderung durch die Eltern, denen eine gute Ausbildung ihrer Kinder wichtig war, und ihre Geschwister, die ihnen über Schwierigkeiten hinweghalfen. Das Beispiel der Frisörmeisterin Seçen zeigt, dass gerade das Aufwachsen unter schwierigen ökonomischen und sozialen Bedingungen eine Motivation für einen erfolgreichen Berufsweg darstellen kann; für sie war der Weg in die Selbstständigkeit ein Mittel zu sozialem Aufstieg und Anerkennung.

5| Fazit:

Kultureller Transfer als Integrationsfaktor

Für Menschen mit Migrationshintergrund ist es durchaus möglich, in Deutschland erfolgreich beruflich tätig zu sein, ohne sich dabei völlig von den eigenen kulturellen Normen und Konventionen zu verabschieden. Wie eine repräsentative Studie zum Integrationsverhalten von Türken in Deutschland bestätigt, sind 83 Prozent der in Deutschland lebenden Menschen mit türkischem Migrationshintergrund der Meinung, die deutsche Gesellschaft sollte stärker auf Gewohnheiten und Besonderheiten der türkischen Einwanderer Rücksicht nehmen (Liljeberg 2011, S. 32). 95 Prozent finden es wichtig, die eigene Kultur zu bewahren, auch wenn sie sich daneben um eine gute Integration bemühen; 86 Prozent meinen, man könne gleichzeitig „ein guter Moslem“ und „ein guter Deutscher“ sein (ebenda, S. 66).

Es kann dabei in langfristigen Prozessen zu einer Veränderung von Wertvorstellungen kommen. Das Image des Handwerks ist ein Beispiel für kulturellen Transfer, weil sich seine Bewertung von niedriger, schmutziger und körperlich anstrengender Fließbandarbeit allmählich hin zur Verwirklichung eigener Wünsche und Bedürfnisse verschiebt, sodass eine selbstständige Tätigkeit

im Handwerk zu einem erstrebenswerten Berufsweg wird und damit einen Beitrag zur Integration liefert.

Literatur

Brixy, Udo / Sternberg, Rolf / Vorderwülbecke, Arne, 2011:

Ein Weg zur ökonomischen und sozialen Integration: Unternehmensgründungen von Migranten. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht, Nr. 8/2011. <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0811.pdf>

Leisering, Benedikt / Weishaupt, Karin, 2011: Migranten erfolgreich im Beruf: Fallstudien im Handwerk. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Ausg. 06/2011. <http://www.iat.eu/forschung-aktuell/2011/fa2011-06.pdf>

Liljeberg Research International / Info – Unabhängiges Meinungsforschungsinstitut, 2011: Repräsentative Studie zum Integrationsverhalten von Türken in Deutschland: Ergebnisse einer telefonischen Repräsentativbefragung. März 2011. Antalya / Berlin. <http://www.liljeberg.net/aktuell/DTR-Bus-01-2011-Charts-PK.pdf>

Liljeberg Research International / Info – Unabhängiges Meinungsforschungsinstitut, 2009: Erste internationale Studie zur Wertewelt der Deutschen, Deutsch-Türken und Türken. 19. November 2009. Berlin / Antalya. <http://www.liljeberg.net/aktuell/Pressemitteilung-fuer-pressekonferenz4.pdf>

Müller, Elisabeth, 2011: Entrepreneurs from low-skilled immigrant groups in knowledge-intensive industries: company characteristics, survival and innovative performance. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Discussion paper, no. 11-030. <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11030.pdf>

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2010: Wirtschaftliche Selbständigkeit als Integrationsstrategie: eine Bestandsaufnahme der Strukturen der Integrationsförderung in Deutschland. Berlin: SVR. <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2010/09/svr-studie-wirtschaftliche-selbststaendigkeit.pdf>

Weishaupt, Karin / Neumann, Svenja / Leisering, Benedikt / Mielke, Carsten, 2011: Identifizierung von Einflussfaktoren auf erfolgreiche Bildungsbiografien von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Handwerk: Projektbericht im Auftrag der Handwerkskammern Dortmund, Düsseldorf und Münster. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. <http://www.iat.eu/aktuell/veroeff/2011/ibith-projektbericht.pdf>

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk unter Mitwirkung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, 2009: Integrationsatlas des Handwerks: Migrantinnen und Migranten im Handwerk. Düsseldorf: ZWH. http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/publikationen/sonstige/Integrationsatlas_des_Handwerks.pdf