



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

*„Diskriminierungswahrnehmung im Arbeitsalltag von Migrantinnen in Deutschland:
Ein Generationenvergleich“*

verfasst von / submitted by

Julia Rehm B.Sc.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree
of

Master of Arts (MA)

Wien, 2021 / Vienna, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt / degree programme

code as it appears on the student record sheet:

UA 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt / degree programme as

it appears on the student record sheet:

Masterstudium

Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr.ⁱⁿ Sara Paloni

Danksagung:

Danke... an meine Eltern, die mir mein Studium ermöglicht haben und mich immer unterstützt und motiviert haben, ohne eure Unterstützung wäre der Weg zum Abschluss nicht möglich gewesen.

Ein großes Dankeschön richtet sich an meinen Mann, der mein größter Kritiker war und mir gelehrt hat, nie aufzugeben und alles kritisch zu hinterfragen.

Mein Dank geht auch an meine Betreuerin Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Sara Paloni, welche mich mit ihrem fachlichen Wissen durch den Prozess des Schreibens geführt hat.

Zusammenfassung: Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund mithilfe der intersektionalen Mehrebenenanalyse nach Degele und Winker (2009) zu analysieren. Dazu wurden drei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation und drei Frauen der zweiten Generation in qualitativen Leitfadeninterviews befragt. Während die Frauen aus der ersten Generation sich häufig aufgrund ihrer Sprachkenntnisse ausgeschlossen gefühlt haben, fühlten sich die Frauen aus der zweiten Generation oftmals aufgrund ihres Migrationshintergrundes klassifiziert. Insgesamt ließ sich beobachten, dass die Unternehmenskultur und das damit einhergehende Wohlbefinden am Arbeitsplatz für alle Befragten generationsunabhängig von großer Bedeutung war.

Schlüsselwörter: Diskriminierung · Soziale Strukturen · Klasse · Migration · Geschlecht · Körper · Ungleichheiten · Intersektionalität · Mehrebenenanalyse

Abstract: The goal of the following master thesis is to analyse the perception of discrimination among women with a migration background in Germany. To do so, I use the intersectional multi-level analysis as proposed by Degele and Winker (2009) applied to the qualitatively guided interviews with three women from the first generation and three women from the second generation of migrant families. I find out that while the women from the first generation often felt excluded due to the linguistic barriers, the women from the second generation often felt classified as a consequence of their migration background. Overall, it could be observed that the corporate culture and the associated well-being at work was of great importance to all respondents, independent of generation.

Keywords: Discrimination · Social structure · Class · Migration · Gender · Body · Inequality · Intersectionality · Multi-level-analysis

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	5
1.1 THEMATISCHE EINLEITUNG	5
1.2 FRAGESTELLUNG UND METHODISCHER ZUGANG.....	6
1.3 AUFBAU DER ARBEIT	7
2 FORSCHUNGSTAND ZU DISKRIMINIERUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT	9
2.1. DISKRIMINIERUNG UND CHANCENUNGLEICHHEITEN VON MIGRANTEN UND MIGRANTINNEN	9
2.2 MIGRATIONSERFAHRUNGEN UND DISKRIMINIERUNGSWAHRNEHMUNGEN VON MIGRANTINNEN	12
2.3 FORSCHUNGSLÜCKE.....	13
3 HISTORISCHER KONTEXT	15
3.1 MIGRATION UND ARBEIT IN DEUTSCHLAND	15
3.2 MIGRATION IST (AUCH) WEIBLICH	18
3.3 MIGRATIONSGRÜNDE.....	19
3.4 MIGRATION UND ENTWICKLUNG	21
4 THEORETISCH-METHODOLOGISCHE PERSPEKTIVEN AUF INTERSEKTIONALE DISKRIMINIERUNG – DIE INTERSEKTIONALE MEHREBENENANALYSE	26
4.1 FEMINISTISCH-MATERIALISTISCHE GESELLSCHAFTSTHEORIE & HERRSCHAFTSVERHÄLTNISSE IM KAPITALISMUS.....	26
4.2 DIE INTERSEKTIONALE MEHREBENENANALYSE	27
4.2.1 Subjektorientierte Forschung	29
5 FORSCHUNGSMETHODISCHES VORGEHEN	31
5.1 INTERSEKTIONALE FORSCHUNG - DIE AUSWERTUNGSSCHRITTE DER INTERSEKTIONALEN MEHREBENENANALYSE	31
5.2 THEORETISCHE EINRAHMUNG DES SAMPLES	34
5.3 DAS EMPIRISCHE SAMPLE - FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND DER ERSTEN & ZWEITEN GENERATION	35
6 DARSTELLUNG DER FORSCHUNGSERGEBNISSE	37
6.1. SUBJEKTKONSTRUKTIONEN IN DEN INTERVIEWS.....	38
6.1.1 Subjektkonstruktion 'Nadja'	38
6.1.2 Subjektkonstruktion 'Mikaela'.....	41
6.1.3 Subjektkonstruktion 'Miray'.....	45
6.1.4 Subjektkonstruktion 'Elif'	48
6.1.5 Subjektkonstruktion 'Eva'.....	52
6.1.6 Subjektkonstruktion 'Benicia'.....	56
6.2. THEMENKOMPLEXE AUS DER GESAMTSCHAU DER INTERVIEWS.....	59
6.2.1 Wahrnehmung von Diskriminierung.....	60
6.2.2 Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	65
6.2.3 Sprache	67
6.2.4 Gefühle der Zugehörigkeit.....	70
6.2.5 Wohlfühlen am Arbeitsplatz.....	72
6.3. DISKRIMINIERUNGSWAHRNEHMUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONSBIOGRAFIE IM HINBLICK AUF DEN ARBEITSMARKT IN DEUTSCHLAND – DISKUSSION DER FORSCHUNGSERGEBNISSE	75
7 ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	78
8 FAZIT UND AUSBLICK	80
LITERATURVERZEICHNIS	83

ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....87

1 Einleitung

1.1 Thematische Einleitung

Diskriminierende Praktiken im Arbeitsalltag sind in Deutschland allgegenwärtig (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020, S. 43). Frauen mit Migrationshintergrund gehören zu den zwei Personengruppen, sprich Frauen und Migranten und Migrantinnen, denen nachgewiesen wurde, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt zu werden (ebenda). Aufgrund der diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt, von denen insbesondere Frauen betroffen sind (Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 158), ist die geschlechterspezifische Lohndifferenzierung seit einigen Jahren immer präsenter in öffentlichen Diskursen geworden. Gleichfalls tragen Chancenungleichheiten dazu bei, dass Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt benachteiligt werden (Degele & Winker, 2011 (b), S. 48).

Deutschland trug für einen langen Zeitraum den Titel „Einwanderungsland“, nichtsdestotrotz treffen Willkommenskultur und Ablehnungskultur in der Bundesrepublik aufeinander (Toprak & Weitzel, 2017, S. 25). Auf der einen Seite werden qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland angeworben, um besonders im Pflegesektor die Lücke an ausgebildeten Fachkräften zu schließen (Lauxen, Larsen, & Slotala, 2019, S. 792). Auf der anderen Seite tragen Gesetze und bürokratische Hindernisse dazu bei, dass potenziellen Arbeitskräften in anderen Sektoren der Aufenthalt verwehrt oder erschwert wird. Spätestens seit der „Flüchtlingskrise“ im Jahr 2015 ist Migration innerhalb Deutschlands ein allgegenwärtiges und politisches Thema (Toprak & Weitzel, 2017, S. 15-16), gleichzeitig wird die damit einhergehende Herabsetzung und Klassifizierung von Migranten und Migrantinnen außen vor gelassen. Dass der Begriff Migrationshintergrund als Differenzkategorie wahrgenommen wird, steht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Begriffsverwendung, insbesondere in politischen Diskursen zu Migrationspolitiken (Horvath, 2017, S. 198). Nicht nur der Umgang mit dem Begriff Migrationshintergrund in politischen Auseinandersetzungen, sondern auch die mediale Darstellung von Migranten und Migrantinnen trägt dazu bei, dass in Deutschland Migranten und Migrantinnen als „dunkle Masse“ (Vom Orde, 2016, S. 11) wahrgenommen werden (vgl. ebenda). Diese Form der Darstellungsweise fördert wiederum diskriminierende Denkweisen gegenüber Migranten und Migrantinnen.

Diskriminierende Praktiken werden nicht nur zwischen Individuen ausgetragen, sondern gesellschaftlich hergestellt (Degele & Winker, 2011 (b), S. 47). Gleichzeitig finden sie sich ebenso auf der strukturellen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene wieder (ebenda). Aufgrund der vielseitigen Verwendung des Begriffes umfasst dessen Definition viele (Alltags-)Verständnisse, die dessen Bedeutung variieren lassen. Der Begriff Diskriminierung stammt von dem lateinischen Wort „*discriminare*“ (dt.: trennen, unterscheiden) und verdeutlicht demnach die Unterscheidung von Personengruppen (Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 12). Der Begriff wird hauptsächlich durch Hierarchisierung und der damit einhergehenden Herabsetzung von Personengruppen verwendet (ebenda). Eine direkte Konsequenz, die durch die Hierarchisierung zustande kommt, ist die „direkte Herabwürdigung und Benachteiligung“ (Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 12), von der die als negativ bewerteten Personengruppen betroffen sind. Diskriminierung kann abhängig von der Disziplin unterschiedlich definiert sein und abhängig von den wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich untersucht werden (ebenda). Im ökonomischen Kontext steht der Zugang zu Ressourcen im Vordergrund der Diskriminierungsforschung, wobei insbesondere der Arbeitsmarkt und dessen mögliche Herabsetzung von Migranten und Migrantinnen und deren Qualifikationen untersucht wird (ebenda, S. 13).

Diskriminierungserfahrungen können laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle in Deutschland von Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto (2017) in den unterschiedlichsten Lebensbereichen auftreten, sie finden hingegen hauptsächlich in der Arbeitswelt statt (S. 157). Angesichts des Ergebnisses der Studie erschien eine auf die Arbeitswelt sich konzentrierende Forschungsrichtung als sinnvoll.

1.2 Fragestellung und Methodischer Zugang

Gegenstand meiner Arbeit ist es, sich dem Generationenvergleich von Diskriminierungserfahrung von Frauen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt zu widmen. Ich stelle in dieser Arbeit dar, wie variantenreich Benachteiligung wahrgenommen werden kann und wie der Umgang mit der erlebten Diskriminierung variiert. Die vorliegende Arbeit offenbart gegebene Herrschaftsverhältnisse, welche innerhalb eines kapitalistischen Systems sichtbar gemacht werden sollen und dafür verantwortlich sind, dass Frauen mit Migrationshintergrund eine doppelte Benachteiligung in der Arbeitswelt widerfahren. Meine Forschungshypothese lautet, dass Frauen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt in Deutschland einer zweifachen Diskriminierung ausgesetzt sind, einerseits wegen ihres

Geschlechts und andererseits wegen ihrer Herkunft. Die ersten drei Interviews innerhalb des durchgeführten Forschungsprozesses legten dar, dass die Diskriminierungserfahrung zwischen der ersten und zweiten Generation von Frauen mit Migrationshintergrund unterschiedlich ausfiel. Aufgrund dessen erschien es sinnvoll, einen Vergleich zwischen den beiden Generationen hinsichtlich der Diskriminierungswahrnehmung vorzunehmen. In der zweiten Interviewphase wurde anschließend der Generationsbegriff stärker berücksichtigt und das Sample und die Forschungsfrage dementsprechend angepasst.

Die Forschungsfrage, die mich während der Datenerhebung und Auswertung begleitet hat, lautet: „Wie unterscheidet sich die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation auf dem deutschen Arbeitsmarkt?“ Das Ziel dieser Arbeit ist daher herauszufinden, ob die Wahrnehmung von Diskriminierung an Diskriminierungsmerkmale festgemacht werden kann und ob sich diese generationsabhängig unterscheiden.

Basis der Überlegung sind die Ansätze von Degele und Winker, welche mit der Entwicklung der sogenannten intersektionalen Mehrebenenanalyse eine Auswertungsmethode für die intersektionale Sozialforschung geschaffen haben, bei der sowohl induktiv als auch deduktiv vorgegangen wird. Eine intersektionale Forschungsperspektive wurde für die vorliegende Arbeit ausgewählt, weil sie sowohl den Blick auf die Subjekte als auch auf die Auswirkungen eines kapitalistischen Systems auf die Subjekte wirft. Weiterhin untersucht sie, ob die Kategorien der sozialen Ungleichheiten sich auf der Struktur-, Repräsentations- und Identitätsebene wiederfinden lassen und wie diese miteinander vernetzt sind. Diese Verwobenheiten sichtbar zu machen ist mit unter anderem der Grund dafür, weswegen die intersektionale Mehrebenenanalyse in der vorliegenden Arbeit als Auswertungsmethode angewendet wurde.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit nähert sich in vier Schritten der Hauptfragestellung an. Im ersten Schritt dient eine Literaturübersicht dazu, sowohl quantitative als auch qualitative Publikationen zu den Themen Diskriminierungserfahrungen, Migration und Geschlecht vorzustellen und die Bereiche aufzudecken, die nur wenig erforscht worden sind. Der zweite Schritt ermöglicht es, durch einen Einblick in die Themenbereiche einen Überblick über die für den Forschungsgegenstand wichtigen Themenkomplexe zu verschaffen. In diesem Schritt

wird der Frage nachgegangen, inwiefern Arbeit und Diskriminierung fundamentale Themen innerhalb der Migrationspolitik in Deutschland sind, wobei sowohl auf historische Entwicklungen als auch auf aktuellen Problemlagen eingegangen wird. Auf diese Weise kann anschließend das Thema eingerahmt werden – mit einer Überleitung zur Intersektionalität als Forschungsperspektive und Analyseansatz in der Forschung. Der Hauptteil der Arbeit zeichnet sich durch die Darstellung des Forschungsprozesses und dessen Ergebnisse aus und widmet sich der Hauptfragestellung, wie sich die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation unterscheidet. Die erste und zweite Generation von Frauen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich hinsichtlich ihres Geburtsortes, wobei die erste Generation selbst in das Zielland, in diesem Fall Deutschland, migriert ist. Die zweite Generation besitzt mindestens ein Elternteil¹, der nicht in Deutschland geboren worden ist.

Gegliedert ist der Hauptteil wie folgt. Zuerst wird auf das methodische Vorgehen der Forschung eingegangen, infolgedessen werden die sechs herausgearbeiteten Subjektkonstruktionen präsentiert, welche einen Großteil des Forschungsergebnisses ausmachen. Die sechs Subjektkonstruktionen wurden anhand der geführten sechs problemzentrierten Leitfadeninterviews² herausgearbeitet. Nach jeder Subjektkonstruktion der Interviewpartnerinnen folgt eine kurze Erläuterung. Anschließend sollen die herausgearbeiteten Themenkomplexe aus den Interviews die Themen analysieren, die hinsichtlich der Fragestellung von besonderer Relevanz waren.

Keineswegs sollen die Ergebnisse dieser Arbeit dazu dienen, die Hypothese, dass Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt diskriminiert sind, zu generalisieren. Vielmehr geht es darum, das subjektive Leben zu erforschen, um dadurch Weisen des Umgangs ins Licht zu rücken. Die persönlichen Erfahrungen und Meinungen von Frauen mit Migrationshintergrund stehen im Mittelpunkt dieser Arbeit. Das Erleben bestehender rechtlicher oder sozialer Hindernisse, denen Frauen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt ausgesetzt sind, soll in der vorliegenden Arbeit sichtbar gemacht werden.

¹ Im Rahmen der Forschung wurden nur Frauen der zweiten Generation interviewt, deren Eltern beide nicht in Deutschland geboren worden sind.

² Insgesamt wurden sechs Interviews geführt, von denen drei innerhalb des Forschungsseminars (im August 2020 in Hamburg, geleitet von der Verfasserin der Arbeit) durchgeführt wurden. Die drei weiteren Interviews wurden explizit für die vorliegende Arbeit (online im Dezember 2020, durchgeführt von der Verfasserin) erhoben.

2 Forschungsstand zu Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund am deutschen Arbeitsmarkt

Das folgende Kapitel soll einen Überblick über Publikationen zu den Themenkomplexen Migration, Diskriminierung, Arbeitsmarkt und Geschlecht aufzeigen. Der Aufbau des Literaturüberblickes orientiert sich an den Auswertungsmethoden und wurde hinsichtlich des Forschungsinteresses unterteilt. Innerhalb dieser Literaturlauswertung soll sowohl ein vergleichender Überblick über die bereits existierende Literatur als auch über die verschiedenen Erhebungs- und Auswertungsmethoden gegeben werden. Anschließend wird aufbauend auf dem Forschungsstand die daraus resultierende Forschungslücke genauer erläutert.

Aufgrund dessen, dass ein Großteil der angeworbenen Arbeitskräfte, die nach dem Zweiten Weltkrieg nach Deutschland kamen, aus der Türkei stammten (vgl. Abschnitt 3.1: Migration und Arbeit in Deutschland) existiert eine breite Menge an Literatur über türkische Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Es wurde eine Bandbreite an Themen untersucht, dazu gehören die Bildungswege von türkischen Migranten und Migrantinnen aus bildungsschwächeren Familien, welchen beispielsweise Tepecik (2010) sich gewidmet hat. Ein anderer Themenbereich ist die türkische Familienkultur und Eheschließung, welche Müller (2013) in ihrem Buch thematisiert hat. Welche Rolle der Islam im Leben türkischer Jugendlicher einnimmt, hat Jacob (2011) untersucht. Die vorliegende Arbeit hat sich nicht nur auf die Türkei als Herkunftsland beschränkt. Die Migrationsgeschehen und die damit zusammenhängenden Diskriminierungserfahrungen wurden unabhängig von den Herkunftsländern untersucht.

2.1 Diskriminierung und Chancenungleichheiten von Migranten und Migrantinnen

Ausgehend von der Annahme, dass eine Vielzahl an europäischen Ländern Probleme mit der Integration von Familien mit Migrationshintergrund vorweisen, haben Algan, Dustmann, Glitz, & Manning (2010) in ihrer Arbeit das Ziel verfolgt, die ökonomische Familiensituation von der ersten und zweiten Generation von Migranten und Migrantinnen aufzuzeigen und mit denen zu vergleichen, die keinen Migrationshintergrund aufweisen. Anhand der Indikatoren Bildung, Lohn und

Beschäftigung haben sie sich auf der strukturellen Ebene mit den wirtschaftlichen Leistungen der zwei Generationen auseinandergesetzt. Bei ihrer quantitativen Datenauswertung haben sie einen Vergleich zwischen Bürgern und Bürgerinnen sowohl mit und ohne Migrationshintergrund als auch der ersten und zweiten Generation vorgenommen. Die Ergebnisse zwischen den drei untersuchten Ländern Frankreich, Deutschland und Großbritannien unterschieden sich nur marginal. Das Endergebnis ihrer Studie war, dass eindeutige Unterschiede zwischen der wirtschaftlichen Leistung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Migranten und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation und Individuen ohne Migrationshintergrund existieren.

Höhne & Buschoff Schulze (2012) haben in ihrer quantitativen Studie die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen der ersten Generation unterschiedlicher Herkunftsländer mit Individuen, die in Deutschland geboren worden sind, verglichen. In ihrem Artikel beschreiben sie, dass Migranten und Migrantinnen der ersten Generation bereits bei der Arbeitssuche nicht den deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt sind. Die Bedingungen für den Erhalt eines Aufenthaltstitels sehen es vor, dass die Antragssteller und Antragsstellerinnen vorweisen müssen, dass sie für ihre Lebensunterhaltskosten finanziell aufkommen können. Vor diesem Hintergrund haben Höhne und Buschoff Schulze mittels einer multivariaten Regression den Einfluss der Herkunft auf die Chancen am Arbeitsmarkt untersucht. Ihre quantitative Analyse, die sich auf der strukturellen Ebene bewegte, kam zu dem Ergebnis, dass Migranten und Migrantinnen aus Drittstaaten auf dem Arbeitsmarkt am wenigsten gleichberechtigt sind und vorzugsweise von Maßnahmen für eine Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt profitieren würden. Die Daten zeigen einen deutlichen Trend auf, dass Migranten und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich ihrer Qualifikationen geringwertig eingestuft werden (Höhne & Buschoff Schulze, 2012, S. 353-354).

Gerhards und Buchmayr (2018) haben die Unterschiede zwischen Migranten und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation hinsichtlich der Erfahrungen mit Diskriminierung und Kategorisierung untersucht. Ziel ihrer Arbeit war es, mittels Gruppeninterviews mit Migranten und Migrantinnen aufzuzeigen, wie diese mit den erlebten Diskriminierungserfahrungen umgegangen sind. Im Vordergrund ihrer Analyse standen die Wahrnehmungen und Trennlinien, die die Migrantinnen und Migranten zwischen sich und der Mehrheitsbevölkerung wahrnehmen, weswegen sie sich mit ihrer Studie sowohl auf der Struktur- als auch auf der Identitätsebene bewegt haben. Gerhards und Buchmayr

stellen in ihrer qualitativen Studie fest, dass die wahrgenommenen Trennlinien zwischen Migranten und Migrantinnen der ersten und zweiten Generation und dem Bevölkerungsanteil ohne Migrationshintergrund insbesondere von der zweiten Generation nicht gleichstark wahrgenommen werden. Die Migration und die Politik der Bundesrepublik haben dazu beigetragen, dass Deutschland zu einem Einwanderungsland geworden ist, was auch Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Migration hat. Gegensätzliche Diskriminierungserfahrungen haben Migranten und Migrantinnen beider Generationen aus dem türkischen und arabischen Raum gesammelt. Laut Gerhards und Buchmayr haben Migranten und Migrantinnen aus diesem Raum häufiger Diskriminierung und Abgrenzung erfahren als Migranten und Migrantinnen aus anderen Ländern.

Einen besonderen Fokus auf männlichen Migranten der zweiten Generation und deren Bildungschancen hat Çelik (2015) in ihrer qualitativen Studie gelegt. Für ihre Studie hat sie sowohl Schüler, Personal als auch Lehrer und Lehrerinnen einer Berufsschule interviewt und eine teilnehmende Beobachtung durchgeführt, indem sie die Schüler nach der Schule begleitet und an Schulveranstaltungen teilgenommen hat. Mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse hat sie die erhobenen Daten ausgewertet. Çelik kam zu dem Schluss, dass die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, auf dem hochqualifizierte Absolventen und Absolventinnen nachgefragt werden, für die zweite Generation von türkischen Migranten zu Problemen bei der Integration in den Arbeitsmarkt führen könnte. Dies ließ sich besonders bei denjenigen feststellen, die die Schule abbrechen. Çelik beschreibt, dass es der ersten Generation von türkischen Migranten aufgrund ihrer Fähigkeiten im Bereich der Handarbeit leichter viel, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Bezüglich der Diskriminierungswahrnehmung der Schüler beschreibt sie, dass die wahrgenommene Diskriminierung dazu führt, dass die Schüler stärker an der türkischen Kultur festhalten und der Diskriminierung und der ihnen zugeschriebenen niedrigeren sozialen Position in der Gesellschaft, enttäuscht entgegensehen (Çelik, 2015, S. 1658-1659). Çelik bewegt sich mit ihrer Studie auf der Struktur-, Repräsentations- und Identitätsebene, indem sie den Zugang zum Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen auf der Wahrnehmungsebene untersucht und wie sich diese auf die Einstellung gegenüber zur Mehrheitsbevölkerung auswirken.

2.2 Migrationserfahrungen und Diskriminierungswahrnehmungen von Migrantinnen

Mit welchen Schwierigkeiten hochqualifizierte Migrantinnen mit muslimischem Hintergrund in der Schweiz konfrontiert werden, hat Bagdadi (2012) in ihrem Buch anhand von qualitativen Interviews herausgefunden. Bagdadis Studie und das dazu veröffentlichte Buch ist eins der wenigen, das die Migrationserfahrungen und die Migrationswahrnehmungen von Frauen mit Migrationshintergrund in den Augenschein nimmt. Mit ihrem Forschungsfokus zielt sie insbesondere auf die Identitäts- und Repräsentationsebene ab. Die Migration in die Schweiz hat bei den von Bagdadi interviewten muslimischen Frauen dazu geführt, dass die Arbeit stärker in ihren Lebensmittelpunkt gerückt ist. Die Arbeit diene nicht nur dem Gelderwerb, sondern ebenfalls dem Zweck, den sozialen Status zu verändern und Anschluss in der Gesellschaft zu finden (Bagdadi, 2012, S. 331). Diesem Buch von Bagdadi schließe ich mich an, aufgrund der von ihr ausgewählten subjektiven Forschungsebene, auf der die Migrationserfahrungen von Migrantinnen untersucht wurden. Indem sie den interviewten Frauen eine Stimme innerhalb ihres Buches gibt, werden deren Migrationswege nachvollziehbar dargestellt.

Mit der Wahrnehmung von dem Gender Pay Gap in Kanada von Frauen mit Migrationshintergrund, hat die kanadische Studie von dem Ontario Women's Health Network (2017) befasst. Im Mittelpunkt der Studie stand ein Generationsvergleich, der die Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration zwischen der ersten und zweiten Generation vergleichen sollte. Ziel war es, die Lebenserfahrungen der Frauen mittels Interviews zu erfassen und deren Erlebnisse und Wahrnehmungen hinsichtlich erlebter Diskriminierungen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt festzuhalten. Sichtbar sollen die individuellen Geschichten der Frauen gemacht werden, die hinter dem systemischen Problem des Gender Pay Gap's stehen (Ontario Women's Health Network, 2017, S. 1). Die Studie zeigt die Verwobenheit von den drei Ebenen (Struktur-, Repräsentations und Identitätseben) auf, indem individuelle Erfahrungen, gesellschaftliche Normen und Gesetze innerhalb derselben Studie analysiert werden. Die qualitative Studie kommt zu dem Schluss, dass sich viele Migrantinnen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt diskriminiert fühlen, wobei es sich um eine systematische Diskriminierung handelt, bei der bürokratische Hürden den Migrantinnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschweren. Woraufhin die Studie die Kernprobleme und

Erschwernisse auf dem Arbeitsmarkt zusammengetragen hat, um einen erfahrungsbasierten Rat an die Politik und Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu geben (ebd. 28).

2.3 Forschungslücke

Eine Vielzahl an Studien über Diskriminierung von Frauen und Migranten und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt fokussiert sich auf einen quantitativen Erklärungsansatz, wobei größtenteils die Frage beantwortet werden soll. Im Falle dessen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wird wiederum der Frage nachgegangen, welche strukturellen Faktoren diese Diskriminierung begünstigen. Im Mittelpunkt der quantitativen Erklärungsansätze stehen beispielshalber die Bildungsqualifikationen, statistische Diskriminierung und humankapitaltheoretische Erklärungsfaktoren (vgl. Achatz, Gartner, & Glück (2005), Hönig & Kreimer (2005) oder Liebig, Valet, & Schupp (2010)). Wie ich in dem Forschungsstand dargelegt habe, ist die Migrationsforschung eher quantitativ ausgerichtet und wird als ein männliches Phänomen (vgl. 3.1) vorausgesetzt, was wiederum den bisherigen Forschungsfokus auf männliche Migranten erklären könnte. Die Forschung befasst sich auch im qualitativen Bereich vor allem mit den Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten, wobei nur selten zwischen den Diskriminierungserfahrungen von männlichen und weiblichen Migranten und Migrantinnen unterschieden worden ist. Beides macht für die Forschung Lücken auf, weil über die subjektiven Diskriminierungswahrnehmungen von Migrantinnen am deutschen Arbeitsmarkt wenig bekannt ist und es nicht klar ist, welche Faktoren diese beeinflussen. Der Fokus der Forschungen liegt auf strukturellen Faktoren, welche quantitativ erhoben wurden, weswegen die Stimmen von betroffenen Frauen bis dato meist ungehört bleiben.

Literatur, die sich explizit mit Migrantinnen befasst, ist ebenfalls vorhanden, diese beschränkt sich hauptsächlich auf die Integration im Allgemeinen oder in das Schulwesen und betrachtet die Bildungsdifferenzen zwischen Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund. Mit der subjektiven Wahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund im Zusammenhang mit der Arbeitswelt haben sich ausschließlich Bagdadi (2012) und das Ontario Women's Health Network (2017) befasst, wobei Bagdadi ebenfalls auf die Themen Ausgrenzung und Zugehörigkeitsgefühl eingegangen ist und das Ontario Women's Health Network einen Generationenvergleich

durchgeführt hat. Die beiden Studien gehören zu den wenigen, die sich auf Frauen mit Migrationshintergrund konzentriert haben, wobei bei Bagdadi ein wesentliches Merkmal ihrer Arbeit ist, dass sie sich auf Frauen mit Migrationshintergrund konzentriert hat, die gleichzeitig Musliminnen sind. Ihre Studie beschränkte sich jedoch auf die Schweiz und kann keine Auskunft über gegebene Machtverhältnisse in Deutschland geben. Die Studie von dem Ontario Women's Health Network gehört zu den wenigen qualitativen Studien, die ausschließlich weibliche Migrantinnen beider Generationen befragt hat und gleichfalls die subjektive Wahrnehmung von Benachteiligungen in der Arbeitswelt versucht hat zu erfassen. Des Weiteren hat die Publikation den Migrantinnen eine Stimme gegeben, indem innerhalb der Arbeit die Zitate der Interviewten dargestellt worden sind.

Hinsichtlich der Fokussierung auf den Arbeitsmarkt ist eine Betrachtung der weiblichen Migrantinnen sinnvoll, um die Verwobenheit von Mehrfachdiskriminierungen sichtbar zu machen. Das Ziel dieser Arbeit ist es hervorzuheben, wie wichtig die Wahrnehmung der Betroffenen im Zusammenhang mit der erlebten Diskriminierung ist. Gleichfalls soll die Verwobenheit der drei Ebenen, wie es bei der kanadischen Studie von Ontario Women's Health Network der Fall war, herausgearbeitet werden.

Angesichts des Forschungsstandes und der Forschungslücke und der sich daraus resultierenden Forschungsfrage wird im folgenden Abschnitt ein Überblick über die Regulierung von Migration im Verhältnis zum Arbeitsmarkt in Deutschland gegeben.

3 Historischer Kontext

Um meiner Fragestellung näher zu kommen, stehen im Fokus des dritten Kapitels die drei Themenkomplexe Migration und Arbeit (3.1), Migration und Geschlecht in Deutschland (3.2), die Migrationsgründe (3.3) sowie Migration und Entwicklung (3.4). Die Zusammenhänge zwischen den Themenkomplexen sollen in Form eines historischen Kontextes beleuchtet werden. Ziel ist es aufzuzeigen, dass Migration in Deutschland mehrere Wandel durchlebt hat. Innerhalb dieser Wandel stellte die Arbeit einen wichtigen Einflussfaktor dar und die Kategorie Geschlecht wurde innerhalb der Migrationsforschung am wenigsten berücksichtigt. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, warum Migration und Entwicklung für eine lange Zeit als zwei unabhängige Phänomene betrachtet worden sind, welche Erkenntnisse aus einer verschränkten Betrachtungsweise hervorgegangen sind und welchen Beitrag die vorliegende Arbeit zu der Entwicklungsforschung leisten kann.

3.1 Migration und Arbeit in Deutschland

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges bestand in den darauffolgenden dreißig Jahren ein erhöhter Bedarf an Arbeitskräften, welche der Bundesrepublik Deutschland nach dem Krieg fehlten (Oltmer, Kreienbrink, & Sanz Díaz, 2015, S. 9). Aus diesem Anlass wurden ausländische Arbeiter und Arbeiterinnen von der Bundesrepublik, aber auch in benachbarten Ländern angeworben. Es begann eine der größten Anwerbephases in der Bundesrepublik. Die angeworbenen Arbeiter und Arbeiterinnen verhalfen der Bundesrepublik zu einem wirtschaftlichen Aufschwung (ebenda). Ab den späten 1940er-Jahren wuchs die Anzahl der ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen, welche in Deutschland, aber auch in anderen europäischen Ländern nach Arbeit suchten, stark an (vgl. ebenda). Oltmer, Kreienbrink, & Sanz Díaz (2015) beschreiben die Situation in der damaligen Bundesrepublik Deutschland wie folgt: „Vom Ende der 1950er-Jahre bis 1973 waren rund 14 Millionen ausländische Arbeitskräfte nach Deutschland gekommen, ca. 11 Millionen wieder zurückgekehrt, die anderen blieben und holten ihre Familien nach“ (Oltmer, Kreienbrink, & Sanz Díaz, 2015, S. 11). Um den Prozess des Anwerbens und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, wurden spezielle Anwerbeverträge zwischen den Herkunftsländern und den Zielländern abgeschlossen (ebenda). Die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte übernahmen häufig Tätigkeiten im industriellen

Bereich, die mit einer hohen körperlichen Anstrengung einhergingen und erhielten dafür einen Lohn, der den deutschen Arbeitskräften oftmals zu niedrig war, um die Arbeit auszuführen (ebenda, S. 11-12). Zwischen den Herkunft- und Zielländern wurden sogenannte „Anwerbeverträge“ abgeschlossen, wodurch das Anwerben von Arbeitskräften an festgelegte Bedingungen geknüpft wurde (ebenda, S. 10). Das Abschließen von Anwerbeverträgen lag sowohl im Interesse der Anwerbeländer als auch der Abwanderungsländer. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anwerbeverträge die Rahmenbedingungen der Zu- und Abwanderung regelten und die Lebensbedingungen der Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen im Zielland festlegten (ebenda). Diese Form von Anwerbeverträgen machte die Arbeitsmigration zu einem politischen Instrument und wurde zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Italien, Spanien, Griechenland, Türkei, Marokko, Tunesien, Portugal und Jugoslawien abgeschlossen (ebenda, S. 10-11). Zur Veranschaulichung stellt die folgende Tabelle dar, wie viele Arbeiter und Arbeiterinnen in dem Zeitraum von 1955 bis 1980 nach Deutschland kamen, um einer Beschäftigung nachzugehen und welche Länder ihre Herkunftsländer darstellten.

	Insgesamt	Italiener*	Griechen*	Spanier*	Türken*	Portugiesen*	Jugoslawen*
1955	80	8	0,6	0,5	0	0	-9
1960	329	144	21	16	133	0,3	9
1965	1.217	372	187	183	354	14	64
1970	1.949	382	242	172	453	45	423
1971	2.241	408	269	187	511	58	478
1972	2.352	426	270	184	605	66	475
1973	2.352	450	250	190	607	85	535
1974	2.287	332	229	150	543	78	467
1975	2.039	292	196	125	543	68	416
1980	2.016	308	130	85	588	58	349

Abbildung 1: Ausländische Arbeitnehmer*Innen in 1.000. „Als die GastarbeiterInnen nach Deutschland kamen“, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung, Link: <https://www.iwd.de/artikel/gekommen-und-geblieben-261456/>

Die Abbildung 1 verdeutlicht, dass die größte Migrationsbewegung zu den Anwerbezeiten stattfand und ein Großteil der Arbeiter und Arbeiterinnen aus der Türkei nach Deutschland kam. Berücksichtigt wurden in der Tabelle ausschließlich die Arbeiter und Arbeiterinnen, die in Deutschland eine Beschäftigung aufgenommen haben und dementsprechend nicht die Familienangehörigen, die ihre Partner und Partnerinnen begleitet haben oder nachträglich hinterhergezogen sind. Die Tabelle veranschaulicht, dass auch nach

dem Anwerbestopp von 1973 die Anzahl der Arbeiter und Arbeiterinnen nicht deutlich zurückging, obwohl mit dem Voranschreiten der Industrialisierung und der damit einhergehenden Automatisierung von Arbeitsprozessen die Nachfrage nach Arbeitskräften zwischen 1973 und 1974 in Deutschland nachließ (Oltmer, Kreienbrink, & Sanz Díaz, 2015, S. 10-11).

Für die angeworbenen Arbeitskräfte stand die Migration in einem direkten Zusammenhang mit der Ausführung einer Erwerbstätigkeit, weil sie aufgrund derer ihr Heimatland verließen und in diesem Fall nach Deutschland migrierten, um eine Arbeitsposition in Deutschland anzunehmen (vgl. Oltmer, 2015). Die Bezeichnung als Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen förderte den Gedanken in der deutschen Bevölkerung, dass die Arbeiter und Arbeiterinnen Gäste bleiben und anschließend in ihre Heimatländer zurückkehren (Jungkunz, 2016, S. 51-52). Die Zuwanderungsbewegungen ließen sich nicht, wie von der Regierung der Bundesrepublik angenommen, durch einen Anwerbestopp lenken, wie auch die Abbildung 1 veranschaulicht. Die Rückkehr in das Heimatland war nach dem Anwerbestopp damit verbunden, keine Möglichkeit zu haben, erneut im Zielland aufgenommen zu werden. Aufgrund dessen entschieden sich viele der damaligen zugewanderten Arbeiter und Arbeiterinnen dazu, ihr Recht auf einen Familienzuzug in Anspruch zu nehmen, anstatt in das Heimatland zurückzukehren (Oltmer, 2015, S. 11-12). Dass sich Bevölkerungsbewegungen nicht durch politische Maßnahmen lenken lassen, beschreibt Oltmer (2015), wobei er betont, dass sich neue Migrationskanäle gebildet haben, bei denen der Familiennachzug eine große Migrationsbewegung darstellt (ebenda, S. 12). Die Anzahl an Migranten und Migrantinnen, die in Deutschland lebten, stieg nach dem Ende des Anwerbestopps weiter an, somit stieg die Anzahl bis 1989 um 7,3 Prozent an (ebenda), dieser Trend spiegelt sich auch auf der Abbildung 1 ab, wo die größte Anzahl an Arbeiter und Arbeiterinnen nach 1973 nach Deutschland kam. Viele der Migranten und Migrantinnen lebten zu dem Zeitpunkt bereits seit über zehn Jahren in Deutschland, wodurch sich ihr Lebensmittelpunkt verschoben hatte und viele die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen hatten (ebenda).

In dem Abschnitt wurde deutlich, dass in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland Migration in Verbindung mit der Arbeit einen besonderen Stellenwert einnimmt. Darüber hinaus konnte auf der Strukturebene festgestellt werden, wie Gesetze, Verträge und Migrationspolitiken versuchen dazu beizutragen, Migrationsbewegungen zu lenken. Das

Zusammenspiel von Migrationspolitik, der Arbeitsmarktpolitik und den Migrationsbewegungen macht Migration zu einem vielfältigen Phänomen, welches sich nicht aus einem Blickwinkel analysieren lässt und deren Zusammenwirken nie außer Blick gelassen werden sollte.

3.2 Migration ist (auch) weiblich

Das Migration insbesondere zu den Zeiten der Anwerbung von sogenannten Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen nicht ausschließlich männlich war, beschrieb bereits Monika Mattes (2005), die Migrationsforschung mit Geschlechterforschung miteinander in Verbindung setzte. Mattes beschäftigt sich in ihrem Buch insbesondere mit weiblichen Gastarbeiterinnen, welche ihr zufolge innerhalb der Anwerbephase in der Bundesrepublik eine wesentliche Rolle spielten. So beschreibt sie, dass zu Beginn der Anwerbephase im September 1964 bereits 220.000 Migrantinnen offiziell eine Beschäftigung in Westdeutschland besaßen (Mattes, 2005, S. 9). Obwohl die Anzahl an erwerbstätigen Migrantinnen bis 1970 weiter anstieg, blieb der Eindruck von den Gastarbeitern als männliche Arbeitskraft lange bestehen und die Frauen wurden größtenteils als nicht erwerbstätige Begleitpersonen, die der Reproduktions- und Hausarbeit nachkamen, angesehen (ebenda, S. 10).

Wie wichtig die Erwerbsarbeit für Migrantinnen ist und welchen Stellenwert sie im Leben von Migrantinnen einnimmt, hat Bagdadi (2012) dargelegt. Ihr zufolge stellt die Erwerbsarbeit für Migrantinnen mehr dar als eine Einnahmequelle. Außerdem legte sie dar, dass die Erwerbsarbeit den Migrantinnen die Eingliederung in die Gesellschaft erleichtern würde, indem Kontakte und ein soziales Netzwerk hergestellt werden können und der soziale Status nach außen hin „verbessert“ werden könnte. Einerseits beschreibt Bagdadi, dass das Zugehörigkeitsgefühl zur Mehrheitsbevölkerung durch das Ausführen einer Erwerbsarbeit gestärkt wird, andererseits ist der Erwerb einer Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt für viele Migrantinnen der ersten Generation mit Erschwernissen verbunden. Das ist den Umständen geschuldet, dass die Ausstellung eines Aufenthaltstitels an Bedingungen geknüpft ist (vgl. AufenthG, 2020).

Das Migration auch weiblich ist und Frauen mit Migrationshintergrund ganz individuelle Migrationserfahrungen sammeln, steht im Mittelpunkt dieser Arbeit. Migrationsbibliografien sind aufgrund der persönlichen Erfahrungen und Geschichten der Migranten und

Migrantinnen besonders komplex, ebenso die Gründe, die zu einer Migration führen, weswegen diese im Anschluss dargestellt werden sollen.

3.3 Migrationsgründe

Wie bereits dargestellt wurde, war in den Anwerbezeiten die Arbeitsmigration und die damit einhergehende Kettenmigration/Familiennachzug sehr präsent. Das Migration aufgrund von einer Vielzahl an Gründen stattfinden kann und sich schwer mit dem Oberbegriff Migration zusammenfassen lässt, soll im Folgenden dargestellt werden. Die Migrationsgründe sind für eine Analyse von Diskriminierung in der Arbeitswelt von Relevanz, zumal die Migrationsgründe einen unterschiedlichen Zugang zum Arbeitsmarkt voraussetzen. Inwiefern sich die Migrationsgründe auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirken, wird ebenfalls in diesem Abschnitt beantwortet. Der Begriff Migration blendet die Hintergründe der Migration aus, weswegen innerhalb der Migrationssoziologie die Migrationsgründe zusammengetragen wurden. Die bedeutendsten Formen von Migration sind nach Polat (2019):

- „Arbeitsmigration
- Familiennachzug/Kettenmigration
- Fluchtmigration
- Transnationale Migration
- Migration ethnischer Minderheiten
- Bildungsmigration
- Irreguläre Migration“ (Polat, 2019)

Die Migrationsursachen und die Migrationsformen stehen in einem direkten Zusammenhang. Für das Treffen der endgültigen Entscheidung zu emigrieren sind zahlreiche Faktoren ausschlaggebend. Diese Faktoren werden auch „Push-and-Pull-Faktoren“ genannt und beeinflussen sich gegenseitig (ebenda). Auf der einen Seite beziehen sich die Push-Faktoren auf die Lebensumstände im Auswanderungsland. Auf der anderen Seite zählen beispielsweise zu den Pull-Faktoren die Einwanderungsgesetze und Abkommen in den Einwanderungsländern (Heckmann, 2015, S. 53-54). Innerhalb der Migrationsursachen kann nach Heckmann (2015) zwischen der freiwilligen und unfreiwilligen Migration und der vorgesehenen Aufenthaltsdauer unterschieden werden (ebenda, S. 24). Zu der unfreiwilligen Migration gehört die Fluchtmigration, zu der Migrantinnen und Migranten

gezählt werden, die ihr Heimatland zum Schutz ihrer selbst und ihrer Familie verlassen haben, weil ihnen dort Gewalt oder Verfolgung drohen würde (ebenda).

Eine Arbeit im Einwanderungsland auszuüben ist für einen Großteil der Migranten und Migrantinnen ein Ziel, aufgrund der Arbeit selbst zu migrieren ist vordergründlich nicht für alle Migranten und Migrantinnen zutreffend. Zur Arbeitsmigration werden die Migranten und Migrantinnen gezählt, die ausschließlich wegen der Aussicht, eine Arbeit im Einwanderungsland auszuüben, ihr Heimatland verlassen. Die Hoffnung, sich durch die Migration einen höheren Lebensstandard leisten zu können, ist nicht unerheblich, so beschreibt Heckmann, dass „Menschen [aus]wandern [aus], um ihr Leben zu verbessern“ (Heckmann, 2015, S. 26) und die Hoffnung aufgegeben haben, dass dies in ihrem Heimatland möglich wäre (ebenda). Hinsichtlich der Qualifikationen der Migranten und Migrantinnen gibt es bei den Einreisebeschränkungen deutliche Unterschiede, so besteht eine große Nachfrage an hochqualifizierten Forscher und Forscherinnen und Fachkräften insbesondere aus dem MINT (Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik) Bereich, denen der Einstieg ins Erwerbsleben deutlich erleichtert wird (ebenda). Dasselbe gilt für gering qualifizierte Arbeiter und Arbeiterinnen, die in Deutschland Erwerbsarbeiten für einen niedrigen Lohn ausüben sollen, wie zum Beispiel bei Pflegekräften (ebenda, S. 27).

Innerhalb der Bildungsmigration besteht ebenfalls ein internationaler Wettbewerb um die „besten Köpfe“ (Heckmann, 2015, S. 32), weswegen das Aufenthaltsrecht in Deutschland geändert wurde, um den Erwerb eines Aufenthaltstitels für Absolventen und Absolventinnen zu garantieren (ebenda). Bildungsmigration umfasst alle Migranten und Migrantinnen, die aufgrund der Bildung ihr Heimatland verlassen, dazu gehören keine Auslandsaufenthalte, die von temporärer Natur sind (ebenda). Bildungsmigration gehört laut Heckmann (2015) zu der Form von Migration, die aufgrund der erworbenen Qualifikationen und des Integrationsprozesses, der während des Studiums durchlaufen wird, die optimalen Migranten und Migrantinnen hervorbringt (ebenda).

Der Familiennachzug, auch Kettenmigration genannt, deutet darauf hin, dass die Migrationsentscheidungen einer Kette gleichen, weil das Heimatland nicht gleichzeitig verlassen wird, sondern nacheinander (Siehe auch 3.1). Familienangehörige und insbesondere Ehepartner und Ehepartnerinnen, die sich im Einwanderungsland aufhalten, können ihr Recht in Anspruch nehmen, ebenfalls in das Land zu migrieren, in das ihr Partner oder ihre Partnerin zuvor ausgewandert ist (Heckmann, 2015, S. 27-28). Diese Form der

Migration fand bereits ab den 1970er-Jahren statt, wie bereits im Zusammenhang mit der Anwerbephase von Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen beschrieben wurde.

Im Vergleich zu den genannten Migrationsformen stellt die irreguläre Migration eine Migrationsform dar, welche nicht auf dem rechtlichen Weg vonstattengeht (Heckmann, 2015, S. 33). Mit der irregulären Migration ist das illegale Überschreiten der Grenze gemeint, wodurch die Migranten und Migrantinnen der Gefahr ausgesetzt sind, in ihr Heimatland abgeschoben zu werden. Hinsichtlich der Migrationsursache beschreibt Heckmann, dass der Wunsch nach einem besseren Leben die reguläre und die irreguläre Migrationsform und somit die betroffenen Migranten und Migrantinnen nicht unterscheidet (ebenda).

Die Veranschaulichung der Migrationsformen und Hintergründe zeigt, dass hinter dem Begriff Migration eine Vielzahl von Problemlagen, Wünschen, Hoffnung und Politiken steckt. Besonders deutlich wird ebenfalls, dass die Interessen des Einwanderungslandes großen Einfluss auf den Aufnahmeprozess haben, wodurch die jeweiligen Interessenlagen vertreten und umgesetzt werden. Das Migration in all seinen Formen ein Phänomen ist, dessen Auswirkungen sich auch auf das Entwicklungsgeschehen auswirken und besonders auf die Entwicklungspolitik, wird in dem anschließenden Abschnitt thematisiert.

3.4 Migration und Entwicklung

In öffentlichen Diskursen und innerhalb der Entwicklungspolitik existierten 'Entwicklung'³ und Migration eine lange Zeit lang als unabhängige, einzeln zu betrachtende Phänomene, der einzige Zusammenhang, der zwischen diesen beiden Phänomenen gesehen wurde, war ein negativer (Lavenex & Kunz, 2008, S. 441). Der negative Zusammenhang beschrieb Migration als Ergebnis fehlender 'Entwicklung' (ebenda). Demnach galten Migrationsbewegungen als Konsequenz von fehlender Entwicklung in den Heimatländern (Stielike, 2017, S. 43).

Während der in 3.1 beschriebene Anwerbephase von Arbeiter und Arbeiterinnen aus dem Ausland wurde von den Herkunftsländern erhofft, dass durch die Arbeitsmigration die

³ Der Begriff "Entwicklung" wird in diesem Zusammenhang in Anführungszeichen dargestellt, um deutlich zu machen, dass "Entwicklung" in dieser Arbeit nicht als Differenzkategorie wahrgenommen wird und keineswegs auf eine fehlende 'Entwicklung' in Ländern hindeuten soll.

Wirtschaft in den Herkunftsländern ebenfalls davon profitieren würde. Aus diesem Grund motivierten Länder wie die Türkei ihre Bürger und Bürgerinnen dazu, als Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen im Ausland einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der wirtschaftliche Aufschwung nahm jedoch in den Herkunftsländern nicht die erhoffte Dimension an, wie im Vorfeld angenommen. Als die Anwerbephase gestoppt wurde, folgte eine Phase, in der versucht wurde, Migrationsgründe zu beseitigen, Grund dafür war eine Rezession, ausgelöst durch die damalige Ölkrise (Stielike, 2017, S. 43). Eine direkte Verbindung zwischen Entwicklung und Migration wurde seit den 1960er-Jahre in den wissenschaftlichen und öffentlichen Debatten (Stielike, 2017, S. 41), beziehungsweise seit dem Beginn der 2000er-Jahre in den unterschiedlichen Sektoren hergestellt (Lavenex & Kunz, 2008, S. 440). Der Migrations- und Entwicklungsnexus steht für den Zusammenhang zwischen Entwicklung und Migration (Stielike, 2017, S. 20). Mit einem Wechsel des Blickwinkels wurde Migration als ein Mittel angesehen, durch das Entwicklung vorangetrieben werden kann (ebenda).

Dieser Paradigmenwechsel wurde Lavenex & Kunz (2008) zufolge durch die Auferlegung der Millennium Development Goals (MDG's) ausgelöst (Lavenex & Kunz, 2008, S. 440). Grund dafür war, dass die Finanzierung der MDG's den Blick auf die Geldtransfers von Migranten und Migrantinnen lenkte (ebenda). Stielike (2017) beschreibt ebenfalls, dass dieser Wechsel des Blickwinkels innerhalb der internationalen Entwicklungspolitik vorstättenging, weil die Höhe der Geldtransfers, welche Migranten und Migrantinnen in ihre Heimatländer gesendet haben, größer war als die Entwicklungshilfegelder, dies ging aus einem Bericht der Weltbank, welcher 2003 erschien, hervor (Stielike, 2017, S. 10). Außerdem wurde der Wissenstransfer von Migranten und Migrantinnen mitberücksichtigt, welche ihr Wissen in den Einwanderungsländern erwerben und dieses Wissen mit in ihre Heimatländer zurücktransferieren (ebenda, S. 41). Desgleichen wurden rückkehrende Unternehmer und Unternehmerinnen als entwicklungsfördernd angesehen, weil sie im Falle einer Unternehmensgründung im Heimatland, Arbeitsplätze schaffen. Diese Erkenntnisse trugen dazu bei, dass fortan angenommen wurde, dass Migration die Entwicklung in den Herkunftsländern der Migrierenden fördern würde (ebenda, S. 9-12). Stielike beschreibt ebenfalls, dass die beschriebenen positiven Effekte auf die Migration bis heute bestehen geblieben sind, einzig und allein der Fokus hat sich noch stärker auf die zirkuläre Migration und die Geldtransfers von Migranten und Migrantinnen in ihre ursprünglichen Heimatländer oder die Heimatländer ihrer Eltern, gerichtet (ebenda, S. 42). Angesichts der zirkulären Migration versuchten viele Herkunftsländer

die abgewanderten Migranten und Migrantinnen durch gezielte Anreize zurückzuholen. Die Versuche, die Migranten und Migrantinnen wieder zurückzuholen und deren erworbene Fähigkeiten für die eigenen Arbeitsmärkte nutzen zu können, fing seitens der Herkunftsländer bereits in den 1960er-Jahren an (ebenda, S. 44).

Durch das Ziel, die Millennium Development Goals umzusetzen, rückte Migration in Verbindung mit Entwicklung ab der Jahrtausendwende weiter in den Fokus. Seitdem wurde gezielt der Zusammenhang zwischen Migration und Entwicklung untersucht, wodurch erstmals sowohl die daraus resultierenden Gewinne für das Herkunftsland als auch für das Zielland versucht wurden zu maximieren (Lavenex & Kunz, 2008, S. 440). Die beschriebenen Geldtransfers von Migranten und Migrantinnen in ihre Heimatländer, auch unter dem Begriff „*Remittances*“ (dt. Rücküberweisung) bekannt, traten immer mehr in den Vordergrund und wurden als positive Auswirkungen von Migration und Entwicklung angesehen (ebenda, S. 441). Dieser Trend wird auch fast zwei Jahrzehnte später in dem Bericht „*Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook*“ der World Bank festgehalten, wie die folgende Abbildung aufzeigt.

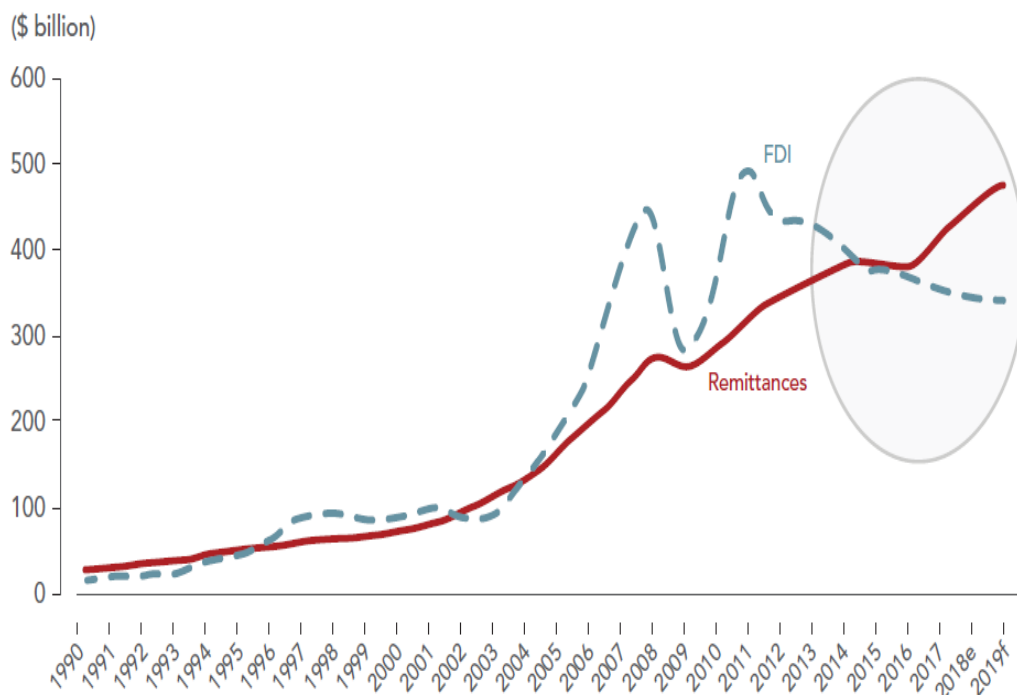


Abbildung 2: Überweisungsströme (*Remittances*) in andere Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen als China, sind größer als ausländische Direktinvestitionen (*FDI*), 1990–2019 (*e* = Schätzungen; *f* = Prognosen). Quelle: World Bank (2019).

Die Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Überweisungsströme von Migranten und Migrantinnen (auf der Abbildung als *Remittances* dargestellt) in Länder mit niedrigerem und

mittlerem Einkommen als China mit der Zeit größer geworden sind als ausländische Direktinvestitionen in genau diese Länder. Der Bericht der World Bank von 2019 zeigt, dass seit den Neunzigerjahren die Überweisungsströme stetig ansteigen und im Vergleich zu den ausländischen Direktinvestitionen weniger Schwankungen aufweisen. Die Abbildung zeigt ebenfalls, warum die sogenannten „*Remittances*“ im Mittelpunkt des Migration- und Entwicklungszusammenhangs stehen (vgl. Lavenex & Kunz, 2008, S. 441-442). Fortan wurden Migranten und Migrantinnen im internationalen Kontext als das wichtigste „Instrument“ angesehen, um Entwicklung zu finanzieren (ebenda, S. 448).

In diesem Abschnitt wurde deutlich, dass Migration und Entwicklung zwei Phänomene sind, deren Zusammenwirken für einen langen Zeitraum keine Aufmerksamkeit in öffentlichen und politischen Diskursen gefunden hat. Sowohl Stielike als auch Heckmann deuten darauf hin, dass Migrationsbewegungen kein Phänomen des einundzwanzigsten Jahrhunderts sind. Die Annahme, dass Migration nur für das jeweilige Heimatland von Vorteil sein könnte, wurde im Laufe der Zeit ebenfalls falsifiziert. Migrationsbewegungen erzeugen demnach Ströme, in denen Humankapital, Fähigkeiten und Geld von einem Land in das andere transferiert werden. Hinter diesen Migrationsbewegungen stehen die individuellen Migrationsbibliografien der Migranten und Migrantinnen, welche den Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit darstellen.

Innerhalb der Entwicklungszusammenarbeit und der sich damit beschäftigenden Literatur, wurde das Thema Rassismus ebenfalls nur marginal behandelt. Das Migration und Rassismus aufgrund der bis heute weit verbreitete Annahme, dass es sich bei Entwicklung um einen Prozess handelt, dessen Vorbild europäische Länder wie Deutschland darstellen, fördert laut Melber (2016) rassistische Denkmuster (Melber, 2016, S. 307). Die Darstellung von Ländern als unterentwickelt reproduziert ebenfalls Stereotype, die mit den dort lebenden Menschen in Verbindung gebracht werden (ebenda, S. 307-308). Entwicklungspolitiken sind von großer Wichtigkeit, wenn es darum geht, die Bildung von rassistischen Denkmustern zu unterbinden (ebenda). Aufgrund dessen, dass Diskriminierung eine Folge von bestehenden rassistischen Denkmustern sein kann, schließt sich diese Arbeit der Behauptung von Melber (2016) an, dass Rassismus innerhalb der Entwicklungsforschung einen größeren Stellenwert einnehmen sollte und auch im 21. Jahrhundert ein höchst aktuelles und politisches Thema darstellt.

Die Diskriminierungswahrnehmungen sind für die Entwicklungsforschung von Bedeutung, um nicht „nur“ aufzuzeigen, dass rassistische Denkmuster existieren, sondern auch,

welche Auswirkungen sie auf die Betroffenen haben und wie Politiken sich auf die individuellen Lebenssituation auswirken. Der Mehrwert dieser Arbeit ist es, eine Verbindung zwischen den Gesetzen und Politiken, die auf der Strukturebene erlassen werden und wirken, und deren Auswirkungen auf das Individuum auf der Identitätsebene selbst zu erforschen.

Anschließend an die thematische Vertiefung der Themenkomplexe Arbeit, Migration, Geschlecht und Entwicklung, die dieser Arbeit zugrunde liegen, soll in dem folgenden Kapitel dargestellt werden, auf welchen theoretisch-methodologischen Annahmen die intersektionale Forschung beruht.

4 Theoretisch-methodologische Perspektiven auf intersektionale Diskriminierung – Die intersektionale Mehrebenenanalyse

Das vorliegende Kapitel widmet sich der theoretisch-methodologischen Perspektive und gibt einen Überblick über die theoretischen Begriffe sowie theoretischen Grundlagen der Methodenwahl. Der intersektionale Mehrebenenansatz wurde als Analyseinstrument für den empirischen Forschungsteil angewendet, weswegen sich das folgende Kapitel dessen theoretischen Annahmen widmet. Das folgende Kapitel lehnt sich an den Aufbau und den theoretischen Annahmen von Ganz und Hausotter (2020) an, welche innerhalb ihres Buches die Intersektionalität, die feministisch-materialistische Gesellschaft, die Herrschaftsverhältnisse im Kapitalismus sowie eine subjektorientierte Forschung als relevante theoretische Grundlagen in Hinblick auf eine intersektionale Sozialforschung thematisieren (Ganz & Hausotter, 2020, S. 16).

4.1 Feministisch-materialistische Gesellschaftstheorie & Herrschaftsverhältnisse im Kapitalismus

In Anlehnung an Degele und Winker (2011) baut der intersektionale Mehrebenenansatz auf einem feministisch-materialistischen Gesellschaftsverständnis auf. Dabei wird angenommen, dass innerhalb eines kapitalistischen Systems Herrschaftsverhältnisse auf Personengruppen wirken (ebenda, S. 15-16). Der intersektionale Mehrebenenansatz von Degele und Winker baut auf der Annahme auf, dass innerhalb eines kapitalistischen Systems Herrschaftsverhältnisse existieren, die zu sozialen Ungleichheiten in der Gesellschaft führen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 40). Besonders deutlich werden die sozialen Ungleichheiten in der Trennung von Lohnarbeit und unbezahlter Reproduktionsarbeit (Degele & Winker, 2009, S. 26). Soziale Ungleichheiten innerhalb eines kapitalistischen Systems entstehen dadurch, dass so wie Degele und Winker es beschreiben, die „effiziente Verwertung der Ware Arbeitskraft gelingt, [indem] über spezifische Strukturkategorien der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt differenziert geregelt und eine ungleiche Verteilung von Löhnen und Gehältern durchgesetzt wird“ (Degele & Winker, 2009, S. 38). Von der beschriebenen Lohndifferenzierung sind die Personengruppen betroffen, die den strukturellen Kategorien zugeordnet werden können. Laut Degele und Winker sind von der ungleichen Bezahlung von Löhnen und Gehältern insbesondere Frauen betroffen, die innerhalb ihrer Familie die unbezahlte

Reproduktionsarbeit übernehmen. Das gleiche gilt für Migranten und Migrantinnen und Individuen, die sich in einem höheren Alter befinden (ebenda). Vorzugsweise Migrantinnen übernehmen im Pflegesektor überwiegend die Care-Arbeit als sogenannte Haushaltmigrantinnen, welche sich mehrheitlich in irregulären Arbeitsverhältnissen befinden und deren Aufenthaltsstatus nicht immer abgesichert ist (Wirz, 2021, S. 2). Aufgrund der Annahme, dass Frauen und insbesondere Migrantinnen besonders stark von sozialen Ungleichheiten innerhalb eines kapitalistischen Systems betroffen sind, eignet sich der intersektionale Mehrebenenansatz dazu, die Verhältnisse zwischen dem kapitalistischen System und dem Geschlecht zu analysieren. Es wird dabei angenommen, dass die beschriebenen Herrschaftsverhältnisse miteinander verwoben und mehrdimensional sind und nebeneinander existieren (Degele & Winker, 2011 (b), S. 26). Die beschriebenen Herrschaftsverhältnisse werden nicht durch die Politik auferlegt, sondern in den Gesellschaften reproduziert, wobei Klassen gebildet werden, die dazu beitragen, dass die Herrschaftsverhältnisse aufrecht erhalten bleiben. Aus diesem Grund ist es möglich, dass Frauen innerhalb der Arbeitswelt weniger Lohn erhalten als Männer (Degele & Winker, 2009, S. 26). Hinzukommt, dass Migrantinnen insbesondere im Pflegesektor von niedrigen Löhnen betroffen sind, wodurch nach Degele und Winker das kapitalistische System aufrechterhalten bleibt (ebenda). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich durch die feministisch-materialistische Gesellschaftstheorie die Herabsetzung der weiblichen Arbeit auf der strukturellen Ebene erklären lässt. Auf welche Weise die Verwobenheit der drei Ebenen (Struktur-, Repräsentations- und Identitätsebene) im Zusammenhang mit der Herabsetzung der weiblichen Arbeitskraft deutlich gemacht werden kann, soll im Folgenden erläutert werden.

4.2 Die intersektionale Mehrebenenanalyse

Der Ausdruck Intersektionalität stammt von dem englischen Wort „*Intersection*“ (dt. Überkreuzung) im wissenschaftlichen Kontext wird er seit dem Jahre 1989 verwendet, um auf Überschneidungen von Diskriminierungsformen aufmerksam zu machen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 20). Im Vordergrund steht dabei die Betrachtungsweise auf soziale Ungleichheiten, welche von einem kritischen Standpunkt aus betrachtet werden sollen. Eine kritische Auseinandersetzung und Hinterfragung von sozialen Ungleichheiten als auch von Herrschafts- und Machtverhältnissen steht im Mittelpunkt der Intersektionalität (Ganz & Hausotter, 2020, S. 16).

Das Diskriminierungs- und Unterdrückungsformen nicht ausschließlich anhand der zwei Kategorien *Gender* (d. h. Geschlecht) und *Race*⁴ festgemacht werden können, kritisieren Degele und Winker, welche sich innerhalb der intersektionale Forschung dafür einsetzen, durchaus mehrere Kategorien in die Forschung miteinzubeziehen. Sie haben mit ihrem intersektionalen Mehrebenenansatz, der wie der Name bereits andeutet, sich auf mehrere Ebenen, auf denen Diskriminierung stattfinden kann, konzentriert, einen bedeutenden Beitrag zur intersektionalen Forschung geleistet. Die intersektionale Mehrebenenanalyse geht von sozialen Praxen aus, welche wiederum auf der Theorie der Praxis von Pierre Bourdieu aufbaut (Degele & Winker, 2011 (a), S. 32).

Bourdieu behauptet, dass sich die Praxis im Kontrast zu der Denklehre der Wissenschaft durch Gegensätzlichkeiten auszeichnet, wodurch wiederum Widersprüche maßgeblich für das Soziale seien (Bourdieu, 1993, S. 25). Eine Verbindung zwischen Theorie und Empirie sei nach Bourdieu wichtig, um die Gegensätzlichkeiten der Praxis, die innerhalb der Empirie deutlich werden können (Bourdieu, 1993, S. 147-180) mit zu berücksichtigen und nicht im Vorfeld, innerhalb der theoretischen Eingrenzung, auszuschließen. Theorie und Praxis stehen demnach in einem Verhältnis zueinander, bei dem davon ausgegangen wird, dass die in der Theorie festgelegten Kategorien nicht gleichzeitig die Theorien der Praxis sind. Das bedeutet für das empirische Arbeiten, dass eine gewisse Offenheit vorausgesetzt wird, die es ermöglicht, dass in der intersektionalen Forschung die Kategorien, die im Vorhinein in der Theorie erarbeitet wurden, nicht zwanghaft auch die Kategorien sind, in der Empirie vorzufinden sind. Aus diesem Grund lassen Degele und Winker ihre Mehrebenenanalyse mit den sozialen Praxen beginnen, die sich gezielt auf den Alltag der Subjekte konzentrieren (Degele & Winker, 2011 (a), S. 33).

Für den intersektionalen Mehrebenenansatz haben Degele und Winker drei analytische Ebenen definiert: Die Struktur-, Repräsentations- und Identitätsebene (die genauere Ausführung folgt in Abschnitt 5.1), deren Zusammenspiel mittels Subjektkonstruktionen das Ergebnis der subjektorientierten Forschung des Mehrebenenansatzes darstellen. Die Intersektionalität steht somit dafür, soziale Ungleichheiten in mehreren Dimensionen zu denken und diese Dimensionen innerhalb eines kapitalistischen Systems sichtbar zu machen und die damit verknüpften Herrschaftsverhältnisse kritisch zu hinterfragen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 16). Die genannten Herrschaftsverhältnisse und die feministisch-

⁴ Im deutschen als „Rasse“ bezeichnet, wird aus Rücksichtnahme auf die Opfer des Nationalsozialismus nicht wortwörtlich übersetzt und im Folgenden unter dem Begriff Herkunft dargestellt.

materialistische Gesellschaftstheorie, auf dessen Theorie die intersektionale Mehrebenenanalyse aufbaut, wird in dem folgenden Abschnitt thematisiert.

4.2.1 Subjektorientierte Forschung

Die intersektionale Mehrebenenanalyse zeichnet sich unter anderem durch ihre subjektorientierte Forschung aus, die es ermöglicht, Subjektkonstruktionen herauszuarbeiten. Aufgrund dessen, dass es sich bei der intersektionalen Mehrebenenanalyse um eine subjektorientierte Forschung handelt, soll in diesem Abschnitt dargestellt werden, weswegen empirische Arbeiten, die mit dem Mehrebenenansatz arbeiten, sich am Subjekt orientieren sollten (Ganz & Hausotter, 2020, S. 38). Innerhalb der intersektionalen Mehrebenenanalyse steht die soziale Praxis im Mittelpunkt, weswegen nach Degele und Winker der Ausgangspunkt einer empirischen Analyse nicht ausschließlich auf theoretischen Konzepten aufbauen sollte, sondern mit den sozialen Praxen beginnen muss (Degele & Winker, 2011 (b), S. 78). In diesem Abschnitt soll der methodische Ansatz von Degele und Winker genauer skizziert werden. Unter sozialen Praxen werden in diesem Zusammenhang das soziale Handeln und Sprechen verstanden (ebd.). Das bedeutet nicht, dass die Theorie außen vor gelassen wird, vielmehr plädieren Degele und Winker für eine theoriegeleitete Forschung, bei der jedoch die sozialen Praxen im Vordergrund stehen (ebenda, S.79). Der Intersektionale Mehrebenenansatz ist ein Ansatz, der es ermöglicht, „[...] theoretisch mit drei Perspektiven auf soziale Praxen“ (Degele & Winker, 2009, S. 141) zu blicken. Er geht von „alltäglichen Handeln verschiedener AkteurInnen aus und verknüpft Identitätskonstruktionen mit symbolischen Deutungsmustern und strukturellen Bedingungen“ (Degele & Winker, 2009, S. 145).

Durch die persönlichen Erfahrungen, welche durch die sozialen Praxen verdeutlicht werden, gehen die Subjekte in ihrem Sprechen auf die bestehenden Herrschaftsverhältnisse ein (Ruoff, 2009, S. 92). Diese induktive Form des Sichtbarmachens von Herrschaftsverhältnissen beruht nicht auf theoretischen Konzepten, sondern wie beschrieben auf persönlichen Erfahrungen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 40). Mit anderen Worten können durch die subjektorientierte Vorgehensweise existierende Herrschaftsverhältnisse in den Erzählungen der Subjekte wiedergefunden werden, weil sie bewusst oder unbewusst sich in ihrem Sprechen auf diese beziehen. Das Subjekt unterscheidet sich in diesem Fall nicht von seinem Handeln, sondern konstruiert sich

durch das Sprechen (Degele & Winker, 2009, S. 21). Im Zusammenhang mit der feministischen Gesellschaftstheorie, welche in 4.2 beschrieben worden ist, legen Degele und Winker dar, dass Geschlechterkonstruktionen durch diese Subjektbildung bestärkt werden. Innerhalb der Subjektbildungen wirkt sich das Wissen auf das Sprechen aus und dies wiederum auf das Handeln der Subjekte, welche sich wiederum durch ihr Handeln definieren (ebenda). Dementsprechend konstruieren sich die Subjekte fortlaufend neu, wodurch ein Subjektivierungsprozess vonstattengeht. Die Mehrebenenanalyse nutzt die Erkenntnisse, die aus den Interviews erarbeitet worden sind, um diese auf der gesellschaftlichen Ebene zu analysieren. Auf diese Weise können die individuellen Erlebnisse und Erzählungen, gesellschaftliche Themen und Problemlagen herausgearbeitet werden, welche wiederum auf bestehende Herrschaftsverhältnisse hinweisen. Degele und Winker knüpfen mit dieser Vorgehensweise an der Kritik an, dass innerhalb der intersektionalen Forschung oftmals die Identitätsebene im Vordergrund stand, die sich größtenteils mit dem Subjekt befasst. Degele und Winker haben daraufhin einen Mehrebenenansatz entwickelt, der die drei Ebenen miteinander verknüpft (Degele & Winker, 2009, S. 22). Auf welche Weise die intersektionale Forschung ermöglicht, sowohl induktiv als auch deduktiv zu arbeiten, wird in dem anschließenden Kapitel, indem das forschungsmethodische Vorgehen beschrieben wird, detailliert dargestellt.

5 Forschungsmethodisches Vorgehen

Im Folgenden möchte ich auf das forschungsmethodische Vorgehen näher eingehen. Angesichts dessen soll zunächst die intersektionale Forschung und die damit einhergehenden Auswertungsschritte der intersektionalen Mehrebenenanalyse vorgestellt werden. Anschließend soll das theoretische Sample des Forschungsprozesses vorgestellt werden.

Für die Analyse wurden insgesamt sechs problemzentrierte Leitfadenterviews durchgeführt, wobei die ersten drei persönlich durchgeführt wurden und die weiteren drei Interviews aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus online durchgeführt worden sind. In Absprache mit den Interviewpartnerinnen wurden die Namen durch ein Pseudonym ersetzt und Namen von Betrieben, Universitäten und Kollegen und Kolleginnen nicht genannt oder ebenfalls anonymisiert.

5.1 Intersektionale Forschung - Die Auswertungsschritte der intersektionalen Mehrebenenanalyse

Ziel der Mehrebenenanalyse ist es, Machtstrukturen, Lebensumstände und soziale Konstruktionen zu beleuchten, was mithilfe drei analytischer Ebenen - der Struktur-, Repräsentations- und Identitätsebene – möglich ist (Winker & Degele, 2015, S. 30). Degele und Winker wollen mit der von ihnen entworfenen Mehrebenenanalyse aufzeigen, wie die Strukturkategorien *Geschlecht*, *Klasse*, *Rasse* und *Körper* definiert werden können und innerhalb eines kapitalistischen Systems, die „Herrschaftsverhältnisse entlang dieser vier Kategorien miteinander wechselwirken“ (Degele & Winker, 2009, S. 40). Um diese Sichtbarmachung von den beschriebenen Verhältnissen zu ermöglichen, umfasst die Mehrebenenanalyse acht Analyseschritte die jeweils in zwei Blöcke unterteilt worden sind. Im ersten Block stehen die einzelnen Interviews im Vordergrund, dabei werden die Interviews getrennt voneinander analysiert. Im zweiten Block werden im Vergleich dazu die Interviews in der Gesamtschau miteinander verglichen. Diese Vorgehensweise zielt darauf ab, induktive und deduktive Analyseansätze zu kombinieren.

Während das Ergebnis des ersten Blockes ist, anhand Subjektkonstruktionen die individuellen Erfahrungen mit Diskriminierung sichtbar zu machen, soll der zweite Block dazu dienen, soziale Ungleichheitsformen verallgemeinern zu können (Degele & Winker, 2009, S. 40). Im ersten Analyseblock soll anhand der Interview-Transkripte jedes

Interview einzeln ausgewertet werden. Nachdem das Transkript hinsichtlich der Ebenen (Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene) codiert wurde, sollen Subjektkonstruktionen gebildet werden. Die Subjektkonstruktionen dienen zur Veranschaulichung der Forschungsergebnisse und zeigen auf, wie die Individuen auf die drei Ebenen in ihrem Sprechen eingehen. Die ersten vier Analyseschritte sind induktiver Natur und deren Endprodukt sind die Subjektkonstruktionen. Darauf aufbauend wird im zweiten Analyseblock deduktiv gearbeitet. Die acht Auswertungsschritte sehen wie folgt aus:

„Block I: Auswertung einzelner Interviews

1. Identitätskonstruktionen beschreiben
2. Symbolische Repräsentationen identifizieren
3. Bezüge zu Sozialstrukturen finden
4. Subjektkonstruktionen bilden

Block II: Analyse aller Interviews einer Untersuchung

5. Identitätskonstruktionen vergleichen und clustern
6. Strukturdaten ergänzen und Herrschaftsverhältnisse analysieren
7. Analyse von benannten Repräsentationen vertiefen
8. Wechselwirkungen in der Gesamtschau herausarbeiten“

(Degele & Winker, 2009, S. 80).

Innerhalb des zweiten Blockes ist eine Gruppierung von Fällen innerhalb der Interviews möglich. Die Bildung von Typen steht für eine Gruppe von Einzelfällen, die sich infolge ihrer Denk- und Handlungsmuster sowie ihrer Sichtweisen unterscheiden (Lamnek, 2010, S. 166). In diesem Zusammenhang sollen die Differenzkategorien *Geschlecht*, *Herkunft*, *Klasse* und *Körper* nicht der Typisierung dienen, vielmehr dient die Typenbildung der Überprüfung der Differenzkategorien (Degele & Winker, 2009, S. 91). Mit anderen Worten kann nach der Typenbildung geprüft werden, ob sich die Diskriminierungswahrnehmung in Wahrnehmungstypen einordnen lässt und ob diese sich hinsichtlich der ersten und zweiten Generation unterscheiden.

Die drei Ebenen werden im Folgenden vorgestellt:

Die Identitätsebene: Umfasst alle Aussagen, beidem das Subjekt zwischen sich und anderen Individuen unterscheidet (Degele & Winker, 2009, S. 59). Diese Form der Selbstkonstruktion findet auf der Mikroebenen statt, wobei entscheidend ist, dass die im Vorhinein festgelegten Strukturkategorien hier keine Anwendung finden (vgl. ebenda, S.81 ff).

Bei der *Repräsentationsebene* geht es im Wesentlichen darum, Werte, Normen und Ideologien, die innerhalb einer Gesellschaft bestehen, herauszufiltern. Ungeachtet der Differenzkategorien soll auch hier offen und induktiv vorgegangen werden (ebenda, S. 84 f.).

Bei der *Strukturebene* stehen die vier deduktiv festgelegten Kategorien *Geschlecht*, *Herkunft*, *Körper* und *Klasse* im Vordergrund. Die vier Herrschaftsverhältnisse gilt es in den Interviews wiederzufinden, wodurch die Wechselwirkung zwischen sozialen Strukturen und sozialen Praxen dargestellt werden kann (Ganz & Hausotter, 2020, S. 39).

Auf der Strukturebene werden vor der Interviewdurchführung die Kategorien: *Geschlecht*, *Herkunft*, *Klasse* und *Körper* herausgearbeitet. Angesichts der Fokussierung auf den Arbeitsmarkt und die dort vorzufindenden diskriminierenden Praktiken gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund wurden die folgenden vier Kategorien herausgearbeitet:

Geschlecht und Herkunft

Die Kategorien *Geschlecht* und *Herkunft* ließen sich aus der Fragestellung ableiten, zumal Frauen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen. Die Kategorie *Geschlecht* weist auf die bestehenden gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse hin, welche auf die Unterscheidung zweier Geschlechter, dem Mann und der Frau aufbaut (Degele & Winker, 2011 (b), S. 73). Von besonderer Bedeutung für diese Arbeit ist die damit einhergehende Einordnung in „zwei unterscheidbare Gruppen“ (Degele & Winker, 2011 (b), S. 73). Die Kategorien *Geschlecht* und *Herkunft* sollen der Sichtbarmachung von geschlechtlicher und ethnischer Benachteiligung durch bestehende Herrschaftsverhältnisse in einem kapitalistischen System dienen.

Klasse

Hinsichtlich des Forschungsfeldes, die Arbeitswelt, soll die Kategorie *Klasse* auf mögliche Differenzen zwischen den sozialen Lagen und Unterschieden bei den Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt aufmerksam machen. Die Kategorie *Klasse* soll auf mögliche soziale Ungleichheiten, die durch Lohndifferenzierungen entstehen und Klassenverhältnisse erzeugen, aufmerksam machen.

Körper

Im Gegensatz dazu weist die Kategorie *Körper* auf körperliche Charakteristika hin, die im engen Zusammenhang mit den gewünschten Körnernormen in der Arbeitswelt stehen (Degele & Winker, 2011 (b), S. 36-38).

Allen vier Strukturkategorien – *Klasse, Geschlecht, Herkunft und Körper* – und den damit verbundenen Herrschaftsverhältnissen ist gemeinsam, dass sie in einem kapitalistischen System zur möglichst kostengünstigen Verwertung der Ware Arbeitskraft beitragen (Degele & Winker, 2011 (b), S. 76). Indem sich die handelnden Akteure an diesen Kategorisierungen orientieren, kommt es zu einem ungleichen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt, zur Differenzierung der Verteilung gesamtgesellschaftlicher Ressourcen über das Einkommen sowie zu einer ungleichen Zuweisung von Reproduktionsarbeit (vgl. Degele & Winker, 2011, S. 76).

Anhand der acht Analyseschritte, die als Hilfestellung für eine intersektionale Forschung dienen können, haben Degele und Winker eine Analysemethode erarbeitet, die strukturelle Herrschaftsverhältnisse sichtbar macht und gleichzeitig aufzeigt, wie die Subjekte mit ihnen umgehen, zu ihnen stehen und sich durch sie identifizieren.

Überschneidende Identitäten weisen auch Frauen mit Migrationshintergrund auf, weswegen sie auf dem Arbeitsmarkt zweifach diskriminiert werden können, aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft. Die Erfassung von unterschiedlichen Diskriminierungsformen in empirischen Studien ist mittels der intersektionalen Mehrebenenanalyse von haben Degele und Winker möglich.

In den folgenden Schritten wird zuerst das forschungsmethodische Vorgehen Einblick in den Aufbau des Forschungsprozesses geben. Darauf aufbauend werden im Abschnitt 6 die Forschungsergebnisse vorgestellt.

5.2 Theoretische Einrahmung des Samples

Die Einrahmung des Samples orientierte sich stark an der Studie von Ontario Women's Health Network (2017), die ebenfalls Interviews mit Frauen mit Migrationshintergrund, der ersten und zweiten Generation geführt hat. Um an den Interviews teilnehmen zu können, mussten die Frauen, auch für meine Interviews, ein Minimum an Berufserfahrung aufweisen, zwischen 18 und 65 Jahren alt sein sowie einen

Migrationshintergrund aufweisen. Begrifflich lehnte ich mich für die Einrahmung des Samples an die Definition des Statistischen Bundesamtes an, welche unter Migrationshintergrund im weiten Sinne alle Individuen miteinbezieht: „deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Diese Gruppe lässt sich in weiterer Folge in Migrantinnen und Migranten der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) und in Zuwanderer der zweiten Generation (Kinder von zugewanderten Personen, die aber selbst im Inland zur Welt gekommen sind) untergliedern“ (Statistisches Bundesamt, 2020). Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen war es demnach relevant, ob beide Elternteile mit Migrationshintergrund aus der zweiten Generation zuvor nach Deutschland migriert sind

5.3 Das empirische Sample - Frauen mit Migrationshintergrund der ersten & zweiten Generation

Die Interviewpartnerinnen, die in ihrer Gesamtheit das empirische Sample ausmachen, wurden über eine private Stellenanzeige auf einer Webseite für private und offizielle Stellenausschreibungen rekrutiert. Insgesamt wurden sechs Interviews durchgeführt, wovon drei mit Frauen der ersten und drei mit Frauen der zweiten Generation abgehalten worden sind. Die Interviewpartnerinnen waren zwischen 21 und 45 Jahren alt. Alle sechs Interviewpartnerinnen besaßen einen Abiturabschluss und hatten bereits ein Studium absolviert, beziehungsweise angefangen zu studieren. Dass die Interviewpartnerinnen alle zu den höher qualifizierten Arbeitnehmerinnen gehörten, ist möglicherweise auf die Webseite, auf der die Anzeige geschaltet worden ist, zurückzuführen. Die Webseite ist für alle Arbeitssuchenden und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen verfügbar, wird hingegen insbesondere von deutschen Universitäten zur Arbeitsvermittlung genutzt.

Die Erwerbstätigkeit, die von den Interviewpartnerinnen innerhalb des Zeitraumes zwischen dem Beginn ihrer Erwerbstätigkeit und dem Interview ausgeübt wurde, umfasste Werkstudentinnen Tätigkeiten, Vollzeit-Positionen, Praktika, ein Freiwilliges Soziales Jahr und 450-Euro Beschäftigungen. Keine der Interviewpartnerinnen hat jemals Hartz IV in Anspruch nehmen müssen, die Pflege von Angehörigen übernehmen oder ein Kind aufziehen müssen.

In Anlehnung an Ganz & Hausotter (2020), welche narrative- und problemzentrierte Interviews innerhalb der intersektionalen Sozialforschung als angemessene Methode

ansehen, entschied ich mich für problemzentrierte Leitfadeninterviews⁵. Problemzentrierte Interviews schienen angemessen, weil sie sowohl narrativer Erzählimpulse als auch Nachfragen innerhalb des Interviews ermöglichen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 67). Eine thematische Fokussierung während des Interviews war sinnvoll, weil hinsichtlich der Fragestellung speziell die Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt relevant waren. Im Vergleich zu einem narrativen Interview war es möglich, innerhalb der Interviews forschungsrelevante Fragen zu stellen (vgl. ebenda).

Die ersten drei Interviews wurden im August 2020 erhoben und fanden persönlich statt. Die drei weiteren Interviews⁶, die im Winter 2020 durchgeführt wurden, fanden aufgrund der Ausgangsbeschränkungen zur Eindämmung der Infektionszahlen des Coronavirus und dem damit zusammenhängenden Infektionsrisikos online statt.

⁵ Dies fand innerhalb des Forschungsseminars statt.

⁶ Die persönlich geführten Interviews wiesen eine Länge von ca. 30-45 Minuten auf, während die Interviews, die online abgehalten wurden ca. 20-30 Minuten lang waren. Die Kürze der letzten drei Interviews ist dem Onlineformat zu verschulden, wodurch es von beiden Seiten aus schwieriger war, ein persönliches Gespräch zu führen, wobei Probleme mit der Internetverbindung mitverantwortlich dafür waren, dass die Gespräche nicht denselben persönlichen Charakter aufwiesen wie die Interviews, die im Sommer durchgeführt wurden.

6 Darstellung der Forschungsergebnisse

Das folgende Kapitel stellt die Forschungsergebnisse aus den zwei Analyseblöcken der intersektionalen Mehrebenenanalyse dar. Im ersten Schritt (6.1) sollen die Ergebnisse aus dem ersten Block, die Auswertungsschritte 1 bis 4, präsentiert werden. Die Subjektkonstruktionen ermöglichen einen Einblick in die Selbstkonstruktion der Interviewpartnerinnen (Degele & Winker, 2011 (b), S. 86). Eine Subjektkonstruktion stellt dar, wie die Interviewpartnerinnen in ihrem Sprechen bewusst oder unbewusst auf die drei Ebenen (Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene) eingehen.

Hinsichtlich der Fragestellung wurden die relevanten Textpassagen den Interviews entnommen und den passenden Ebenen zugeordnet. Die Identitätsebene wurde in Anlehnung an Ganz & Hausotter (2020), in der Mitte der Subjektkonstruktion platziert. Anders als Degele und Winker haben Ganz und Hausotter (2020) vorgeschlagen, im ersten Analyseblock (Schritt 1 bis 4), soweit es möglich ist, die Subjekte für sich sprechen zu lassen und das Gesagte nicht durch eigenen Interpretationen „die zu theoretischen Abstraktionen führen“ (Ganz & Hausotter, 2020, S. 80) zu verändern. Dieser Empfehlung wurde im Rahmen dieser Arbeit bei der Bildung der Subjektkonstruktionen nachgegangen. Anschließend an die Subjektkonstruktionen wurden diese hinsichtlich der drei Ebenen kurz zusammengetragen, wobei darauf acht genommen wurde, wenige Eigeninterpretationen miteinfließen zu lassen.

Die Verbindungen zu den vier Kategorien *Klasse*, *Herkunft*, *Körper* und *Geschlecht* herzustellen und die dahinterstehenden Herrschaftsverhältnissen zu analysieren, wurde in den darauffolgenden Abschnitt (6.2) vorgenommen. Innerhalb des Abschnittes 6.2 werden die relevanten Themenkomplexe, die in der Gesamtschau der Interviews herausgearbeitet wurden, thematisiert. Die Themenkomplexe werden auf die gesellschaftliche Ebene gebracht, indem sie anhand von wissenschaftlichen und medialen Datenquellen, die sich den entsprechenden Themen gewidmet haben, verglichen werden. Abgeschlossen wird das folgende Kapitel durch die Diskussion der Ergebnisse (6.3), welche die Teilergebnisse (aus 6.1 und 6.2) im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit: „Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation“ diskutieren und reflektieren.

6.1 Subjektkonstruktionen in den Interviews

Die Subjektkonstruktionen beginnen mit einer kurzen Umschreibung und Vorstellung der jeweiligen Interviewpartnerin. Es empfiehlt sich anschließend daran, mit dem Lesen der Identitätsebene zu beginnen und ausgehend davon, sich der Repräsentations- und Strukturebene zu widmen. Wenn die Aussagen zwei der genannten Ebenen zuzuordnen waren, wurde der entsprechende Teil in kursiver Schrift dargestellt. Außerdem beziehen sich die Zitate, die nebeneinanderstehen, aufeinander. Die Zitate, die nebeneinanderstehen, behandeln demnach dieselbe Thematik und wurden aufgrund ihres Inhaltes unterschiedlichen Ebenen zugeordnet. Die Ausschnitte aus den Interviews, die den drei Ebenen zugeordnet wurden, habe ich so ausgewählt, dass mit wenigen Zitaten deutlich wird, wie die Interviewpartnerinnen zu dem jeweiligen Thema stehen und auf welche Weise sie Bezug zu den drei Ebenen nehmen. Zur Veranschaulichung der Verbindungen, die die Interviewpartnerinnen in ihrem Reden zwischen den drei Ebenen hergestellt haben, wird nach jeder Subjektkonstruktion auf die Zusammenhänge zwischen den drei Ebenen eingegangen. Die Darstellung der Subjektkonstruktionen beginnt mit den drei Subjektkonstruktionen der Interviewpartnerinnen Nadja, Mikaela und Miray, welche der ersten Generation angehören. Anschließend darauf folgen die drei Subjektkonstruktionen von Elif, Eva und Benicia, welche zu der zweiten Generation gehören.

6.1.1 Subjektkonstruktion 'Nadja'

Nadja ist im Alter von elf Jahren zusammen mit ihren Eltern und ihrem Bruder von Russland nach Deutschland migriert. Sie musste keine Schulklasse wiederholen, weil sie ausgezeichnete Noten hatte und die Mutter sich dafür eingesetzt hatte. Nach dem Schulabschluss hat Nadja zuerst eine Ausbildung in der Bank angefangen. Daraufhin fing sie an, Logistik zu studieren und als Werkstudentin in demselben Bereich zu arbeiten, wo sie zu einem späteren Zeitpunkt als Vollzeitkraft gearbeitet hat. Ein interner Konflikt in dem Unternehmen führte dazu, dass sie ihre Vollzeitstelle kündigte. Anschließend wollte sie ein zweites Mal studieren und fing ein Psychologiestudium an.

Strukturebene:	Identitätsebene:	Repräsentationsebene:
„[...] ich sag immer so Scherzens halber, sind wir	„Ja, ehm, für mich wars ja eigentlich so’n andere	

<p>so etwas wie Wirtschaftsflüchtlinge. Würde ich schon sagen, weil die Situation in Russland damals nicht besonders schön war [..].“</p>	<p>Situation, weil ich ja in die Schule kam, natürlich.“ „Und ich kam \ man auch so schnell mit der Sprache auch zurecht [..]“</p>	
<p>„Damals, da sind ja tausende nach Deutschland gekommen, da war ja die Arbeitslosenquote auch noch ein gutes Stück höher, das hat sich ja dann [..] zum Glück gewandelt. Damals war es glaube ich noch schwieriger.“</p>	<p>„[.] es macht glaube ich schon ein Unterschied, ob deine Eltern das System kennen, sozusagen. Also wie man, was man kriegt, was man machen kann, was für Möglichkeiten es gibt und und und.“</p>	<p>„Aber es war jetzt halt nicht so, dass meine Eltern mir so einen Tipp im Prinzip geben konnten. So, das kannst du noch machen oder so funktioniert das und das.“</p>
<p>„Also und für mich. Also ich wusste, dass es Bafög gibt. Das hatte mein Bruder schon bekommen, aber es war so ein bisschen. Damals fand ich das so komisch mit dem Kredit und so.“</p>	<p>„[...] einer der Hauptgründe war eben, dass ich so finanziell erstmal so ein bisschen unabhängiger sein wollte und (..) ja auch irgendwie so wusste. <i>Ja, meine Mutter kann mir zwischendurch mal was geben, aber jetzt nicht so, wie es vielleicht bei anderen ist.</i>“</p>	
<p>„Also es gibt so Leute, die so unkündbar sind.“ „[...] das hab ich in dem Unternehmen sowieso gemerkt, dass Männer oft</p>	<p>„Aber dann hatte ich irgendwann ehm (...). Halt tatsächlich meine <i>Kündigung auf den Tisch gelegt, im Beisein von einer</i></p>	<p>„Also es war einfach jemand, der unfassbar sexistisch, rassistisch. Also dieses Alltagsrassismus. Also nicht mir gegenüber,</p>

irgendwie bevorzugt wurden“	<i>Kollegin, die im Betriebsrat war. “</i>	sondern halt generell immer welche Sprüche.“ „Aber es gab halt viel dieses Informelle, wo sich dann Leute also quasi privat gut versteht, da mit dem Chef, der hat halt dann auch irgendwie bessere Karten oder so.“
-----------------------------	--	---

Nadja ist zum Zeitpunkt des Interviews einunddreißig Jahre alt und lebt seit zwanzig Jahren in Deutschland. Nadja spricht viel über das Thema Integration, besonders wenn es um den schwierigen Integrationsweg ihrer Mutter geht. Den Integrationsweg ihrer Mutter beschreibt sie als schwer und teilweise unfair, zu ihrem Vater hat sie seit einiger Zeit keinen Kontakt mehr. Nach einer Ausbildung im Bankwesen entschließt sie sich zu studieren, fängt an zu arbeiten und schlägt anschließend eine andere Richtung ein, indem sie sich für ein zweites Studium in Psychologie entscheidet. Ihren Lebenslauf beschreibt sie als „lustig“. Während ihrer Arbeit in einem Logistikunternehmen hat sie die Erfahrung machen müssen, mit einem Kollegen zusammen zu arbeiten, der regelmäßig sexuelle und rassistische Sprüche gegenüber anderen geäußert hat. Auch wenn Nadja selbst nicht direkt von den Übergriffen betroffen war, beschrieb sie die Zusammenarbeit mit dem Kollegen als nervenaufreibend. Außerdem fühle sie sich selbst durch die Kommentare ihres Kollegen belästigt, weil sie diesen nicht ausweichen konnte und diese bei ihr großes Unbehagen auslösten. Auf der Identitätsebene beschreibt Nadja, wie sie dem Kollegen ihre eigene Kündigung auf dem Schreibtisch gelegt hat, um ihm deutlich zu machen, wie ernst ihr die Lage ist. Nadja beschreibt, dass trotz allgemeiner Unzufriedenheit mit dem Kollegen im Unternehmen niemand außer ihr aktiv gegen seine sexuellen und diskriminierenden Sprüche vorgegangen ist. Auf der Strukturebene beschreibt sie ihren Kollegen als jemand der aufgrund seiner langjährigen Arbeitszeit im Unternehmen „unkündbar“ sei und kein Bedarf hätte, Neues zu erlernen.

Auf der Identitätsebene sieht Nadja sich nicht aufgrund ihres Migrationshintergrundes als Opfer diskriminierender Handlungen oder Äußerungen. Vielmehr beschreibt sie, dass sie als Frau das Gefühl hat, dass eine Beziehung zwischen dem Frausein und dem nichtgehört

werden, wenn es um eine Gehaltsverhandlung geht, besteht. Nachdem sie Berufserfahrungen im Unternehmen sammeln konnte, zusätzliche Aufgaben übernommen hatte und hinsichtlich ihrer Qualifikationen ihren Lohn als ungerechtfertigt einschätzte, wollte sie mit ihrem damaligen Chef eine Gehaltsverhandlung führen. Bei dem Versuch, mit ihrem Chef ihr Gehalt zu verhandeln, bemerkte sie, dass ihr Chef dem Gespräch auswich und immer wieder auf einen späteren Zeitpunkt vertagen wollte. Nadja bezog das Abwimmeln ihr gegenüber darauf, dass sie eine Frau ist. Mit anderen Worten sieht sie auf der strukturellen Ebene ihr Geschlecht als Grund dafür an, dass sie nicht die Möglichkeit erhalten hat, eine Gehaltserhöhung einfordern zu können. Auf dieser Ebene treten die deduktiv hergeleiteten intersektionalen Kategorien *Geschlecht* und *Klasse* zum Vorschein und sind laut Nadjas Wahrnehmung zumindest miteinander verbunden.

6.1.2 Subjektkonstruktion 'Mikaela'

<p>Die Interviewpartnerin Mikaela hat ihr Studium der Psychologie in ihrem Heimatland Ecuador begonnen, kam 2013 (mit neunzehn Jahren) nach Deutschland (Hamburg). Die ersten Monate hat sie ausschließlich Deutsch gelernt. Sie wollte in DE weiter Psychologie studieren, aber ihr Abitur wurde nicht anerkannt, weswegen sie ihr Abitur noch mal machen musste. Danach hat sie ein Praktikum in einem Wohnheim angefangen. Anschließend fing sie ein Freiwilliges Soziales Jahr in derselben Einrichtung an. Nachfolgend fingt sie einer Ausbildung als Sozialpädagogin an und arbeitet als Teilzeitkraft in einem Café mit Cateringservice.</p>		
Strukturebene:	Identitätsebene:	Repräsentationsebene:

<p>„Aber das war auf jeden Fall, dass ich also in Deutschland Verhältnisse hätte ich kein Abi gehabt, so zu sagen und eine Studium reinzukommen, muss sich dann Abi haben, deswegen hab ich mein</p>	<p>„Ehm, die erste Zeit habe ich mich echt sehr sehr alleine gefühlt. Es war auch schwer Freunde zu finden.“</p> <p>„Ja, ich konnte nur Englisch und Spanisch halt</p>	
--	--	--

<p>Deutsch und mein Abi auf Deutsch gemacht.“</p> <p>„[...] und ein Studium reinzukommen, muss sich dann Abi haben, deswegen hab ich mein Deutsch und mein Abi auf Deutsch gemacht.“</p> <p>„Das wir wirklich viele Stunden im Monat gearbeitet haben, so wie die Festangestellten, obwohl wir ja keine Festangestellten waren und nur FSJ'ler ohne Erfahrungen und ohne Bildung.“</p> <p>„[...] Arbeitskräfte, die irgendwie eh sauber gemacht haben [...] oder die Küche gemacht haben und die haben nicht immer einfach, aber in der Regel vor allem Leute, die wenig Deutsch gesprochen haben. Und die wurden auch anders behandelt eh von den Chefs so zu sagen. Also mit mehr Schichten, hat dann auch wenig, wenig eh (.) Mitsprache oder würden</p>	<p>meine Muttersprache. Es war schon schwer (.) eh (...), so alleine unterwegs zu sein \\\.“</p> <p>„Und da hatte ich die Erfahrung, z.B. dass Kunden schon Sachen gesagt haben, die deutlich sexuell waren zu mir.“</p> <p>„Und ich eh wollte dann die Kundin nicht mehr bedienen oder irgendwie auch was zurück sagen und eh das würde, eh das würde mir total verboten.“</p> <p>„Und das fand ich schon ziemlich. Am Ende des Tages hab ich an dem Tag wirklich geweint [..].“</p> <p>„[...] gab es glaub ich keinen Bereich, wo ich wirklich nicht einspringen konnte. [...] Und deswegen fand ich das schon unfair, dass ich immer das, also trotzdem die ganzen Jahren 10 Euro weiter verdient habe.“</p>	<p>"[...] sondern vieles hat haben die FSJ'ler eh wie aus anderen Bundesländern kamen aus Deutschland, \ das ich irgendwie gemacht \ und wir würden so (.) quasi aus ja ausgeschlossen [..].“</p> <p>„Mir war auch viel angenehmer, mit weiblichen Schichtleistungen zu arbeiten als mit männlichen. Leider.“</p>
---	---	---

<p>auf einmal eingesetzt in Schichten, die sie nicht vorher zugesagt hatten.“</p> <p>„[...] Wir hatten nur eine, beziehungsweise zwei, weibliche Schichtleitungen und die haben das nicht erlaubt z.B. die haben immer gesagt, wenn ein Kunde zu euch irgendwie was sexuelles sagt oder etwas unangenehm unangebrachtes oder unangenehmes sagt, ihr könnt das melden [...]. Sie hat einmal sogar die Polizei angerufen (.).“</p> <p>„Und in der Regel hatten männliche Fachkräfte immer 4, 5 Euro mehr als die weiblichen.“</p> <p>„Und ich kann in den ganzen Jahren, die ich da war, habe ich überhaupt keine Weiterbildung oder Fortbildung bekommen.“</p>		
---	--	--

Mikaela ist mit neunzehn Jahren von Ecuador nach Deutschland migriert. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie siebenundzwanzig Jahre alt und hat eine Ausbildung als Erzieherin/soziale Arbeit angefangen. Ursprünglich wollte Mikaela in Deutschland ihr Psychologie Studium weiterführen, welches sie bereits in Ecuador angefangen hatte zu studieren. Die ersten Monate, die sie in Deutschland verbracht hatte, beschrieb sie als schwierig, da

sie kein Ort hatte, an dem sie neue Freunde kennenlernen konnte. Zudem fühle sie sich oft allein und hatte Probleme mit der Kommunikation im öffentlichen Raum, da sie zu dem Zeitpunkt die deutsche Sprache noch nicht beherrschte und besonders in Supermärkten und öffentlichen Verkehrsmitteln die Kommunikation auf Englisch sich als schwierig erwies.

Mikaela differenziert in ihrem Sprechen zwischen denjenigen, die in Deutschland geboren worden sind, und denen mit Migrationshintergrund. Sie möchte deutlich machen, dass diejenigen, die in Deutschland geboren worden sind bevorzugt werden. Diese Bevormundung beobachtete sie während ihrer Arbeitszeit im Café, aber auch während ihres einjährigen freiwilligen sozialen Jahrs in einer pädagogischen Einrichtung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Auf der Identitätsebene beschreibt sie, dass sie mehrmals aufgrund ihrer Herkunft und/oder ihrem Geschlecht diskriminiert wurde.

Auf struktureller Ebene sieht Mikaela Frauen beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund als benachteiligt an, da sie weniger verdienen. Deutlich wird hier eine Verschränkung zwischen den intersektionalen Kategorien *Herkunft*, *Geschlecht* und *Klasse*. Die Herkunft und das Geschlecht macht Mikaela dafür verantwortlich, dass sie und die Kollegen, die sie als „wie ich“ definiert, weniger verdienen als „die anderen“ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Kategorie Klasse wird besonders an einem Beispiel deutlich, welches Mikaela genannt hatte, bei dem die „anderen“ Kollegen und Kolleginnen, die genauso viele Stunden in dem Café gearbeitet haben wie Mikaela mit neuen Schuhen zur Arbeit kamen, die sie sich selbst nicht leisten konnte.

Während ihrer Arbeit im Café ist sie auch in weiteren Standorten eingesprungen, in Stadtvierteln, wo „die Menschen mehr Gehalt haben“. Zwischen der sexuellen Belästigung, die ihr dort widerfahren ist und dem sozialen Status der Kunden sieht sie einen direkten Zusammenhang, so Mikaela: „da hatte ich eine ganz krasse Erfahrung, weil es ist in einen Stadtteil, wo (..) sage ich mal Menschen mehr Gehalt, also mehr verdienen. [...] Und da hatte ich die Erfahrung, z.B. dass Kunden schon Sachen gesagt haben, die deutlich sexuell waren zu mir.“ Auf der strukturellen Ebene wurde ihr in dieser Situation verboten zu agieren und das Geschehene als „typisch Jungs halt“ abgestempelt. Mit den Worten „der Kunde ist König“ wurde Mikaela von ihrem Arbeitgeber dazu veranlasst, weiter zu arbeiten und die sexuellen Andeutungen einfach über sich ergehen zu lassen.

Die Belastung durch sexuelle Belästigung, Diskriminierung und ungleicher Entlohnung, die Mikaela widerfahren ist, hat ihr immer wieder das Gefühl verliehen „unfair“ behandelt worden zu sein.

Auf der Repräsentationsebene macht sie ihren Körper und ihr Geschlecht dafür verantwortlich, dass sie sexueller Belästigung von männlichen Kunden ausgesetzt war. Deren Verhalten wurde wiederum von ihrem Arbeitgeber nicht ernst genommen und hat Mikaela das Gefühl der Unmündigkeit verliehen: „Und ehm, ja da durfte ich nichts sagen. Dann musste ich nur lächeln und „jaja“ sagen und weiter bedienen. Und das fand ich schon ziemlich \. Am Ende des Tages hab ich an dem Tag wirklich geweint.“

6.1.3 Subjektkonstruktion 'Miray'

<p>Miray ist im Alter von zweiundzwanzig Jahren nach Deutschland gekommen und lebt seit fünf Jahren in Deutschland. Sie kommt ursprünglich aus der Türkei, sie kam zuerst für ihr Masterstudium in Volkswirtschaftslehre nach Deutschland und wollte anschließend in dem Fach promovieren. Nachdem sie ihren jetzigen Ehemann kennengelernt hat, plant sie, langfristig in Deutschland zu bleiben. Nach zwei Jahren als wissenschaftliche Mitarbeiterin hat sie vorzeitig abgebrochen und ein Studium in Osteopathie angefangen. Ihr langfristiges Ziel ist es, „ihr eigener Boss zu sein“ und eine eigene Praxis zu eröffnen.</p>		
<p>Strukturebene:</p>	<p>Identitätsebene:</p>	<p>Repräsentationsebene:</p>
<p>„ich hab VWL studiert und ein Masterstudium absolviert. Ich hab ehm an der Uni gearbeitet [..] als wissenschaftliche Mitarbeiterin [..] Ehm und dann hab ich aufgehört. Deshalb ehh studiere ich Osteopathie gerade.“</p>	<p>„Das wollte ich nicht mehr machen.“</p>	<p>„[..] ja, es war gut, aber ich habe gefühlt, dass die Leute ein bisschen ehm distanziert sind.“</p>

<p>„[...] wenn du Deutsch nicht sprechen kannst, ist es immer ein bisschen schwierig mit Behörden.“</p> <p>„Es gibt da eine Endgeldtabelle und sie müssen das machen. Aber diese Prozente sind immer wichtig.“</p> <p>„Ja und wenn der Professor mich gesehen hatte, er hat gesagt: „Ah, fünfzig“, obwohl ich wusste, dass er fünfundfünfzig anbietet.“</p> <p>„Wenn du hundert Prozent Stelle hast. Ja natürlich hast du mehr [Einkommen].“</p> <p>„Immer die ausländische wissenschaftliche MitarbeiterIn haben Problem“</p>	<p>„Am Anfang war es okay. Aber dann (..) fühlte ich mich sehr schlecht da, weil ich die einzige Ausländerin war. Das war ein Grund. Und wenn du (..) Deutsch nicht fließend sprechen kannst und ja, es war nicht ein gute Erfahrung“</p> <p>„Ich hab das na nicht gewünscht, dass ich dort arbeitete. Aber ich hab das gemacht, weil ich dachte: „Ah, ich muss diese Dokortitel haben.“</p> <p>„Ja, ich habe immer gefühlt, dass ich nicht hm (..) wie sie bin.“</p>	<p>„ich war dort [Forschungsaufenthalt in Chile] für drei oder zweieinhalb Monate, letztes Jahr. Und dann, ja, dort fühlte ich mich super. Es war alles, alles in Ordnung. Die Leute waren sehr angenehm. Und dann zurück nach Deutschland, zurück nach Kassel. In diese Arbeitsatmosphäre war ein Schock für mich. Ich hab gedacht: „Nee“, das war ein großer Unterschied“</p> <p>„Sie haben immer auf Deutsch gesprochen, obwohl sie wussten, dass ich nicht so gut sprechen konnte.“</p> <p>„Wenn unser Professor ein Studentin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin oder so suchte, hat er immer gesagt: „Ach, ich will keine Ausländerin, sie sind immer, sie sprechen nie Deutsch. Und es ist so schwierig“</p> <p>„Ich denke, dass meine Professoren ein bisschen altmodisch.</p>
--	---	--

		<p>[..] Das sie, dass sie nicht so offen waren. <i>In Forschung ist es immer ein bisschen so, oder? [..] Ja, nicht immer, aber wenn ein Meinung ist gesprochen. Ich hab immer ein Gefühl, dass Männer sehr wichtig sind.</i> “</p> <p>„Aber ja, vielleicht ist es \, die Professoren sind wichtig, wenn sie offen sind, und [..] modern sind, gibt's kein Problem.“</p>
--	--	---

Miray ist zum Zeitpunkt des Interviews siebenundzwanzig Jahre alt und lebt zusammen mit ihrem Ehemann in Hamburg. Nachdem sie ihren jetzigen Ehemann kennengelernt hat, plant sie, langfristig in Deutschland zu bleiben. Auf der Identitätsebene beschreibt sie, dass sie während ihrer Arbeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin immer das Gefühl hatte, als fremd und anders wahrgenommen zu werden. Ein Zugehörigkeitsgefühl hat ihr gefehlt, um sich in der Arbeit wohlfühlen zu können. Auf der Repräsentationsebene beschreibt sie das Verhalten der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als nicht entgegenkommend. Grund dafür war, dass die anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwar sehr nett zu ihr waren, aber in ihrer Gegenwart ausschließlich auf Deutsch kommuniziert haben, obwohl sie wussten, dass Mirays Deutschkenntnisse zu dem Zeitpunkt noch nicht gut genug waren, um sie ausreichend zu verstehen und mitzureden. Außerdem beschreibt sie ihre Professoren und Professorinnen als sehr „altmodisch“, womit sie die fehlende Toleranz gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund meint, so Miray: „Wenn unser Professor ein Studentin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin oder so suchte, hat er immer gesagt: „Ach, ich will keine Ausländerin, sie sind immer, sie sprechen nie Deutsch. Und es ist so schwierig.““

Auf der strukturellen Ebene sah sie einen direkten Zusammenhang zwischen ihrem Einkommen und ihrer Herkunft. Sie betonte, dass die Vergabe der Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Prozenten geschieht. Miray zufolge arbeiten

alle wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ungefähr gleichviel, werden jedoch nach den verliehenen Prozentsätzen bezahlt. Die Prozentsätze geben an, wie viel die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten, sprich wie viele Wochenstunden sie arbeiten. Bei einer Vollzeitstelle mit vierzig Stunden die Woche entsprechen siebzig Prozent achtundzwanzig Wochenstunden. Als Miray mit ihrem Professor ein Termin zur Verhandlung der Prozentsätze hatte, wollte der Professor ihr eine Stelle mit Fünfzigprozent vergeben, mit einer anschließenden Verhandlung konnte Miray es auf siebzig Prozent erhöhen, auch wenn sie lieber für hundert Prozent gearbeitet hätte, weil das bedeuten würde, dass sie dementsprechend mehr verdienen würde.

Das gesprochene Wort eines Mannes findet Miray zufolge mehr Gehör als das einer Frau. Auf der Strukturebene beschreibt sie, dass „ist immer so. Leider. Nicht immer. Aber ja. Hoffentlich.“

Das Umfeld innerhalb ihrer Forschungsarbeit an der Universität, an der sie ihr Doktorat abschließen wollte, beschreibt sie als „geschlossen“ und „altmodisch“ und das Arbeitsklima gefiel ihr nicht. Nach einem Forschungsaufenthalt in Chile, wo ihr das Arbeitsklima sehr gefiel, empfand sie die Rückkehr in ihr altes Arbeitsumfeld als einen „Schock“, weswegen sie ihr Studium vorzeitig abbrach und angefangen hat, Osteopathie zu studieren. Ihr großer Traum ist es, nach dem Studium eine eigene Praxis zu öffnen und „[ihr] eigener Boss zu sein“. Das Gefühl, dass sie damit verbindet, ist „Freiheit“, da sie selbst entscheiden kann, wen sie einstellt. Besonders deutlich betont sie dabei, dass ihre Gleichberechtigung besonders wichtig wäre.

6.1.4 Subjektkonstruktion 'Elif'

Die Interviewpartnerin Elif ist zum Zeitpunkt des Interviews vierundvierzig Jahre alt und ihre beiden Eltern sind 1970 aus der Türkei nach Deutschland migriert. Sie hat mit siebenundzwanzig Jahren ihr Abitur nachgeholt und anschließend einen Bachelor in Literatur und einen Master in Linguistik absolviert. Sie hat hauptsächlich in unterschiedlichen Sekretärinnen-Jobs gearbeitet, wo ihre Sprachkenntnisse sehr gefragt waren. Sie beschreibt selbst, dass sie aus der „Sekretärinnen-Schiene“ nicht mehr rauskommt. Neben ihrer beruflichen Tätigkeit als Mitarbeiterin an der Universität gibt sie Nachhilfeunterricht in Latein und Französisch, was sie als erfreuliche Tätigkeit beschreibt und ihr Gehalt aufbessert.

Strukturebene:	Identitätsebene:	Repräsentationsebene:
----------------	------------------	-----------------------

<p>„Und dann hab mit siebenundzwanzig angefangen hier Hansa Kolleg, Abitur nachzumachen. Ich hatte mit dreißig Abi.“</p> <p>„Hab angefangen zu studieren. Über so ein Umweg, weil ich den Platz erstmal nicht bekommen hab [..]. Das Problem nämlich war, als ich dreißig war [..] hätte ich den Platz sofort gehabt. Im Anschluss daran nach dem Abitur, hätte ich mal Bafög Anspruch nicht mehr gehabt. [..] Mir wär es egal, ob es ein halbes Jahr später \, aber ohne</p>	<p>„Also ist dieses Kind als Baby weggebracht zu werden. Und die Mutterwärme. Acht Stunden lang nur zehn Stunden lang nichts zu haben.</p> <p>[..] Hat bei mir viele Spuren hinterlassen[.] Also ich bin krank geworden [..] mit 16 (.).“</p> <p>„Also glaub mir nicht, dass ich mit 16 einfach so freiwillig also gegangen wäre, wenn ich nicht zu Hause so Druck gehabt hätte. Ich habe so einen mentalen Druck gehabt.“</p>	<p>„Weißt du. Sie ist \ Sie meint es nie böse. Also sie macht halt nur das, was generell gemacht wird. Andere Mütter haben es auch gemacht.“</p> <p>„Also die erste, die zweite Generation, wir haben als Kind ziemlich viel Scheiße erlebt, weil die Eltern nichts anderes wussten.“</p> <p>„Ich wurde mit zwei Wochen hingebacht. Jaja. Zwei Wochen [..] Das Kind brauch Berührungen, Aufnehmen, Körperwärme, Zuspruch.“</p> <p>„Just diese Spezialisierung diese Spezialisierung durch den Master ist wie so ein Diplom vom Wert her.“</p>
---	--	---

<p>Bafög hätte ich auch kein Studium machen können.“</p> <p>„Ohne Abschluss kannst du ja gar keinen Job anfangen. Man nimmt dich ja nicht.“</p> <p>„Also ich hab zwar meinen Master gemacht, aber ich wollte das eh nur deswegen machen, damit ich eine (.) vollkommene (.) wie Diplom hab. [...] mir war das wichtig, weil der Bachelor ist nur ne ne Berufsqualifizierende Ausbildung.“</p> <p>„Eigentlich wollte mein Chef man meine Stelle entfristen lassen. [...] Ich wurde nicht Entfristung. Ich hab einen zweiten Job bekommen, gefunden woanders. [...] und dann, nachdem ich weg war, kam eine neue Frau und die haben sie entfristet, sofort.“</p>	<p><i>„[...] ich korrigiere das Deutsch der Deutschen“</i></p> <p><i>„Das Problem ist ja nur, dass es dann halt dann. Ich bin da nicht als Lektorin angestellt.“</i></p> <p><i>„Ich bin nicht fremd. Ich bin Deutsche.“</i></p> <p><i>„Ich bin hier geboren und groß geworden. So. Punkt aus. Das Ding ist nur, ehm. Der Chef mochte mich nicht.“</i></p> <p><i>„Es wird geschätzt, weißt du, dann mache ich es doch gerne.“</i></p> <p><i>„Ich fühlte mich nicht wohl. Ich fühlte mich nicht gewollt (.) und irgendwie, ich weiß es nicht so.“</i></p>	<p><i>„Sonst hab ich bei der Uni. [...] Da haben so das Gefühl gehabt, sodass die das das nicht wollten, dass sie keine Türken haben [wollten].“</i></p>
--	---	--

Elif wurde in Deutschland geboren, hat im Kindesalter ihre kleine Schwester verloren, welche an Fieber erkrankte und anschließend verstarb. Sie selbst bezeichnet sich als „Deutsch-Türkin“ und hat aufgrund familiärer Probleme mit sechszehn Jahren das Elternhaus verlassen und kam anschließend in ärztliche Behandlung. Ihre Eltern kamen in den Siebzigerjahren nach Deutschland und gehörten zu den aus der Türkei angeworbenen Arbeitern und Arbeiterinnen, die zu der Zeit besonders stark nachgefragt waren (Siehe 3.1).

Die Arbeit diene ihren beiden Eltern der Existenzsicherung, weswegen Elifs Mutter, nachdem sie Elif zur Welt gebracht hatte, Elif während der Arbeitszeit betreuen ließ. Die fehlende „Mutterwärme“ hat bei Elif „viele Spuren hinterlassen“. Sie war dreizehn Jahre lang in psychologischer Behandlung, um das Erlebte zu verarbeiten. In ihrem Sprechen identifiziert sie sich mit der zweiten Generation der damaligen angeworbenen Arbeiter und Arbeiterinnen aus der Türkei. Die familiären Probleme, die sie in ihrer Familie hatte, führt sie auf ihre Eltern zurück, „die es nicht anders im Dorf gelernt“ hätten. Die Erziehungsweise beschreibt sie als „mit dem Löffel auf den Kopf“.

Nachdem sie anfang zu studieren, hat sie angefangen, Kontakt zu ihrer Mutter aufzunehmen und Schritt für Schritt versucht, wieder eine Beziehung zu ihr aufzubauen. Die traumatischen Erlebnisse, die Elif in ihren jungen Jahren durchlebt hat, haben sich ebenfalls auf ihre berufliche Laufbahn ausgewirkt. Elif holte mit siebenundzwanzig Jahren ihr Abitur an einer Abendschule nach und fing daraufhin an zu studieren. Auf der Strukturebene erschwerte ihr ihr Alter die Beantragung von finanziellen Hilfeleistungen wie dem BAföG, welches ihr das Studium finanzieren sollte. Nachdem sie einen Anwalt eingeschaltet hatte, der sich erfolgreich mit dem Anliegen befasste, erhielt sie BAföG für ihre Studienfinanzierung und konnte ihr Studium beginnen. Hauptberuflich arbeitete Elif hauptsächlich als Sekretärin an unterschiedlichen Universitäten. Neben ihrem Hauptberuf gibt sie Kindern Nachhilfe in den Schulfächern Französisch und Latein, was ihr sehr viel Freude bereitet und gleichzeitig ihr Gehalt aufbessert. Ein Zusammenhang zwischen der Identitäts- und Strukturebene wird deutlich, wenn Elif über ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen spricht. Auf der Identitätsebene bezeichnet sie sich sowohl als Türkin als auch als Deutsche, wodurch ihr Zuschreibungen zu einer der beiden Nationalitäten von anderen Mitmenschen missfallen. Auf der Strukturebene beschreibt sie ebenfalls, wie sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes das Gefühl hatte, dass sie bei einigen Arbeitsstellen unerwünscht war. Die Zuschreibung zu einer der jeweiligen Länder von ihren Mitmenschen erzeugte bei ihr auf der Identitätsebene das Gefühl, keiner Nationalität zugehörig zu sein. Eine Verbindung zu der Strukturebene besteht, weil Elif aufgrund dessen, dass sie in Deutschland geboren worden ist, über dieselben Rechte verfügt wie ihre Mitmenschen, die keinen Migrationshintergrund besitzen.

6.1.5 Subjektkonstruktion 'Eva'

Eva ist einundzwanzig Jahre alt und ist in Deutschland geboren worden. Ihre Eltern und Großeltern sind 1922 als sog. Wirtschaftsflüchtlinge von Russland aus nach Deutschland gekommen. Nachdem ihr Vater sein Studium in Deutschland beenden konnte und sich erfolgreich selbstständig machte, konnte die Familie aus dem Flüchtlingsheim ausziehen. Eva hat nach ihrem Abiturabschluss einen Bachelor in Psychologie abgeschlossen. Daraufhin fing sie an, klinische Psychologie zu studieren. Während ihres Bachelorstudiums hat sie ein Praktikum in einer Schule für Kinder mit besonderen Bedürfnissen absolviert und regelmäßig neben dem Studium gejobbt. Sie hat bereits mit dreizehn Jahren angefangen, sich in einer Partei politische zu engagieren, mit großem Erfolg. Sie hat innerhalb der Partei bis zu ihrem achtzehn Lebensjahr mitgewirkt. Sie selbst beschreibt es als ein Hobby. Nachdem sie ihre politische Leidenschaft aufgab, fing sie an, sich sehr aktiv in der jüdischen Gemeinde zu beteiligen.

Strukturebene:	Identitätsebene:	Repräsentationsebene:
<p>„Aber großgeworden bin ich trotzdem hier und auf meinem Perso [Personal ausweis] steht auch Deutsch“</p> <p>„Also meine Eltern haben, als sie hierhergekommen sind, ihren Namen gewechselt [...] es ist ein sehr internationaler Name, so mehr oder weniger. Und dadurch, dass mein Name halt nicht so ausländisch klingt unbedingt hatte ich nie Probleme.“</p>	<p>„Also ich sag von mir immer, ich bin schon deutsch, aber ich hab halt ausländische Wurzeln. <i>So also ich wurde hier sozialisiert.</i>“</p> <p>„Dazu kommt, dass ich halt jüdisch bin und ich trage manchmal auch so Davidstern.“</p> <p>„Die Frage ist, ob man das als Diskriminierung sieht oder ob man das als was Positives sieht. Das muss man halt immer für sich evaluieren.“</p>	<p>„Aber klar, von Zuhause kriegt man dann auch nochmal ein paar andere Werte vermittelt, die vielleicht nicht so deutsch typisch sind.“</p> <p>„Und da ist ja in Deutschland sowieso so ein bisschen die Angst vor Ausgrenzung und da und ich habe eher erfahren, dass man eher so: „oh, sie wollen bei uns arbeiten, das ist ja toll.“</p> <p>„Also eher, dass man Angst hat, dass man da,</p>

<p>„Also in dem Bereich hatte ich, irgendwie nicht das Gefühl, dass es von der Arbeit vom Arbeitgeber war es halt gut geregelt, aber von den Orten wo ich gearbeitet hab, war es teilweise schwierig.“</p> <p>„[...] ich hab auch Kinder betreut, die zum Teil hochaggressiv waren. Und das war dann teilweise auch körperlich und wirklich physisch sehr, sehr anstrengend. Und da fand ich die 12,50 so ein bisschen lasch.“</p> <p>„Aber als ich politisch aktiv war, hat man schon sehr wohl gemerkt, dass man entweder nicht genommen wurde, weil man eine Frau ist beim, weil die halt lieber, weil man gesagt hat: <i>„Ja, aber Mann, kann ja eher auf den Tisch hauen“</i>, so auf den, was eine Aussage raus schmettern.“</p> <p>„[...]in den kleineren Vorständen sag ich mal gibt's keine Quote und nicht unbedingt so, in den</p>	<p>„[...] in der Schule [...] wurde ich auch manchmal ausgeschlossen und die blonden Mädels sind dann alle eh zusammen gegangen und ich durfte nicht. Also das war halt schon ein bisschen doof.“</p> <p>„Ich hatte das auch einmal, als ich gearbeitet hab, da wurde ich an einer Schule versetzt, wo ich halt arbeiten sollte und da hab ich mich. Also da war das Schimpfwort in der Klasse: „du Jude oder du Ausländer“.“</p> <p>„Aber als ich politisch aktiv war, ich war sehr, sehr doll, politisch aktiv und dass nicht ohne Erfolg. Und die Partei, wo ich war, die haben mich halt immer auf alle Poster drauf gemacht und immer auf alle Plakate drauf gemacht. So ein bisschen als Vorzeigeanländer.“</p> <p>„Weil ich auch eher ausländisch aussehe. Für die meisten.“</p>	<p>dass sie dich diskriminieren.“</p> <p>„Es ist schon echt auffällig gewesen mit den Flyer, weil dann war halt ich auf dem Flyer wahrscheinlich noch ein Dunkelhäutiger, am besten noch ein Asiate und ein blondes Mädchen so.“</p> <p>„Ist der Grund, dass ich ausgewählt wurde, wirklich meine Kompetenz oder eher mein Aussehen?“</p>
---	---	---

<p>wichtigen Sachen sage ich mal. Und dann kriegt man halt schon mit, dass die Frauen so ein bisschen rausgedrängt werden.“</p> <p>„Oder es hieß dann Quotenfrau: „Eva, wir brauchen doch noch eine Frau in der Runde. Willst du nicht einspringen?“ Und da dachte man sich schon so: „Ok, wäre halt cool, wenn man auch mal die Kompetenz hinter dem Menschen sieht und nicht nur das Geschlecht.“</p>		
---	--	--

Eva ist zum Zeitpunkt des Interviews einundzwanzig Jahre alt und beschreibt sich selbst als Deutsche, die Zuhause von ihren Eltern, welche als russische Wirtschaftsflüchtlinge nach Deutschland migrierten, sozialisiert wurde. Auf der Repräsentationsebene spricht sie an, dass sich die Werte, die ihr von Zuhause aus mitgegeben worden sind, von den Deutschen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Zwischen ihrem 12ten und 13ten Lebensjahr fing Eva an, innerhalb einer Partei tätig zu werden. Bis zu ihrem 18ten Lebensjahr machte sie sich innerhalb der Partei einen Namen und war nach eigenen Angaben sehr erfolgreich. Nichtsdestotrotz machte sie darauf aufmerksam, dass sie nie wusste, ob sie ihren Erfolg ihrem Migrationshintergrund oder ihren Fähigkeiten zu verdanken hatte. Auf der Strukturebene beschreibt sie, dass sie einen direkten Zusammenhang zwischen ihrem „ausländischem Aussehen“ und ihrem Erfolg vermutet hat. Eva beschreibt, dass jedes Mal, wenn Fotos für Flyer und Plakate aufgenommen worden sind, ein multikulturelles Bild von der Partei vermittelt werden sollte, weswegen sie auf allen Plakaten abgelichtet worden ist. Als eine Form von Diskriminierung sah sie es nicht an. Sie nutzte es für ihren Vorteil, d. h. um ihren eigenen Erfolg innerhalb der Partei zu steigern. Das Gefühl, ihren Erfolg, ihren Migrationshintergrund, demnach ihren „ausländischen

Aussehens“ zu verdanken, wurde sie nicht los. Aufgrund dessen wünschte Eva sich zu der Zeit, dass ihre Leistungen unabhängig von ihrem Migrationshintergrund Anerkennung gefunden hätten. An dieser Stelle wird ein direkter Zusammenhang zwischen den Kategorien *Herkunft* und *Klasse* deutlich (unter der Annahme, dass sich eine erfolgreiche politische Laufbahn positiv auf die zukünftige Karriere auswirkt). Diese Annahme wird dadurch bestärkt, dass laut Eva, ihr Migrationshintergrund dazu geführt hat, dass sie sich innerhalb der Partei einen Namen machen konnte.

Auf der strukturellen Ebenen beschreibt Eva ebenfalls, dass sie der Überzeugung ist, nie innerhalb eines Bewerbungsprozesses von Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnen-Seite aus diskriminiert worden zu sein. Verantwortlich dafür macht sie den Namenwechsel ihrer Eltern, welche ihr zufolge, zuvor einen Namen besaßen, der sehr russisch klang. Die Kategorie *Körper* macht Eva für das Ausnutzen ihres Aussehens für politische Wahlwerbung verantwortlich. Zu beobachten ist ein Zusammenspiel der Kategorie *Körper* mit den Kategorien *Herkunft* und *Klasse*. Eva sah sich in der Arbeitswelt nie aufgrund ihres Migrationshintergrundes diskriminiert. Innerhalb eines Praktikums, das sie in einer Schule absolviert hat, sammelte sie gegenteilige Erfahrungen, indem sie von Schülern und Schülerinnen „du Jude“ oder „Ausländerin“ genannt worden ist. Nachdem sie den Vorfall gemeldet hatte, durfte sie ihr Praktikum in einer anderen Schule fortsetzen.

Auf der Strukturebene beschreibt Eva ebenfalls, dass sie eine Frauenquote auf der einen Seite befürwortet und auf der anderen Seite Schwächen in der Umsetzung sieht. Als Schwäche bezeichnet sie die Umsetzung, indem sie davon berichtet, dass Frauen, die weniger qualifiziert für die Position waren, eingesetzt wurden, damit die Frauenquote erfüllt wird. An dieser Stelle bemängelte sie, dass sie nicht wusste, ob sie für die Position genommen wurde, weil sie eine Frau ist und somit die Quote erfüllen kann oder weil ihre Kenntnisse gefragt waren. Andererseits konnte Eva beobachten, dass in der Partei in den kleinen Vorständen die Quote nicht erfüllt wird, weswegen sie der Frauenquote auch nicht ganz abgeneigt gegenübersteht. Die Kategorien *Geschlecht* und *Klasse* treten im direkten Zusammenhang auf, aufgrund des Zusammenspiels von Karriere- und Aufstiegschancen und der Frauenquote innerhalb der Partei. Die Umsetzung einer Frauenquote, soll sich gegen die geschlechterspezifische Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen richten und die Aufstiegschancen erhöhen.

6.1.6 Subjektkonstruktion 'Benicia'

Benicia ist fünfundzwanzig Jahre alt, ihre Mutter kommt ursprünglich aus Venezuela und ihr Vater aus Peru. Sie hat im Bachelorstudium Psychologie studiert und währenddessen ein Auslandspraktikum in England absolviert. Anschließend begann sie ihr Masterstudium der klinischen Psychologie und arbeitet nebenher als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl an der Universität. Zwischenzeitig hatte sie auch in dem Bereich gearbeitet. Zum Interviewzeitpunkt war sie auf der Suche nach einem Praktikumsplatz oder einem Nebenjob, berichtete jedoch davon, keine Rückmeldungen zu erhalten.

Strukturebene:	Identitätsebene:	Repräsentationsebene:
<p>„Ne, absolut nicht. Die haben sich einfach drauf ausgeruht, dass sie ein großes Unternehmen sind, also Name in dem Bereich und das du ja Erfahrung sammelst.“</p> <p>„Also das wäre schon \, für einen Werkstudentenjob kannst du halt echt mehr erwarten, da du ja auch sozialversichert \, zahlst Krankenkasse und so weiter. Das ist schon Folter, ja.“</p> <p>„[...] bisher hatte ich halt noch nie darüber nachgedacht, aber dann hab ich wirklich überlegt, wie viele Jobs hab ich wegen</p>	<p>„Aber es kommt halt auch kein neuer Wind so und das hab ich halt auch gemerkt, dass ich halt (..) von meiner Art und von meinem Wesen einfach zu \. Also ich hab nicht richtig reingepasst (..).“</p> <p>„Ich finde schon, dass es sich durch meine Biografie zieht, dass ich einfach immer das Gefühl habe, ich muss immer mehr machen und ich muss immer mehr beweisen. du schon diese, dieses Gefühl, dass du halt nicht so richtig dazugehörst, dass du halt ein bisschen anders bist so.“</p>	<p>„Das Team fand ich sehr schwierig (..) und ehm das Unternehmen ist halt sehr altbacken, norddeutsch und was auch seine Vorteile hat. Also man muss sagen als Mitarbeiter hast du wirklich große Vorteile. Also du hast ehm, die kümmern sich schon und du hast sehr viele Vorzüge, die du genießt, aber die Mentalität ist halt einfach überhaupt. Also es ist allein schon, dass wir Kampagnen vorsichtig sind mit englischen Wörtern, weil das viele dann schon nicht mehr verstehen.“</p>

<p>meinem Namen nicht bekommen?“</p> <p>„[...] weil natürlich sagen sie dir nicht so, du passt irgendwie nicht wegen beim Namen, aber ganz oft, ich habe jetzt massiv Schwierigkeiten, einen Job zu finden.“</p> <p>„Also ich hab ziemlich viel praktische Erfahrung, finde ich, für eine Bachelorstudentin, wenn ich mich mit Kommilitonen damals vergleiche, die haben weniger gemacht, trotzdem sagen die immer: „Ja ne, wir haben jemanden gefunden, der besser passt“. Teilweise, ich komme nicht mal in Gespräche rein.“</p>	<p>„Also egal wie perfekt du Deutsch sprichst. bedeutet. Ich finde schon, dass es sich durch meine Biografie zieht, dass ich einfach immer das Gefühl habe, ich muss immer mehr machen und ich muss immer mehr beweisen.“</p>	<p>„Die Internationalität ist einfach die Zukunft und das haben die halt komplett verpasst. Ehm, das heißt, es kommt entsprechend natürlich auch kein ausländisches Personal.“</p> <p>„Von meinen Eigenschaften her, glaube ich, kann man viel sagen, dass die eher Männern zugeschrieben werden. Und wenn man als Frau so Eigenschaften hat, die eher Männern zugeschrieben werden, dann hat man es glaube ich auch nicht so einfach“</p> <p>„Immer wenn es so konservativ ist, dann hab ich auch das Gefühl, dass es dann immer so ein bisschen, dass ich dazu exotisch für bin.“</p>
--	---	---

Benicia wurde in Deutschland geboren und ihre Eltern sind von Peru und Argentinien aus nach Deutschland migriert, weil sie, so Benicia, sich ein besseres Leben erhofft hatten. Den Migrationsweg ihrer Eltern beschreibt Benicia als schwierig. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Benicia fünfundzwanzig Jahre alt und befindet sich zu dem Zeitpunkt auf Jobsuche. Ihre Suche nach einer Arbeitsstelle beschreibt sie auf der Strukturebene als schwierig. Verantwortlich dafür macht sie ihren Migrationshintergrund. Angesichts ihrer hohen Qualifikationen, die sie im Vergleich zu ihren Kommilitonen und Kommilitoninnen aufweist und ihrem guten Notendurchschnitt, versteht sie nicht, dass sie keine Rückmeldungen auf ihre Bewerbungen erhält. Sie beschreibt, dass sie auch Bewerbungen für

Arbeitsstellen verschickt hat, für die sie überqualifiziert ist. Das ihr die Möglichkeit verwehrt bleibt, sich in Form eines Interviews vorzustellen und von allen Arbeitsstellen die E-Mail erhält, dass sie jemand „besseren für die Position“ gefunden haben, verursacht bei Benicia ein Gefühl der Verzweiflung. Auf der strukturellen Ebene finden sich die intersektionalen Kategorien *Herkunft* und *Klasse* wieder, deren Zusammenhang von Benicia als ausschlaggebend für ihre erfolglose Stellensuche sind. Auf der Repräsentationsebene deutet Benicia daraufhin, dass sie sich im Vergleich zu anderen, besonders in Unternehmen, die sie als „altmodisch“ und „konservativ“ bezeichnet, unwohl fühlt, weil sie das Gefühl hat, zu „exotisch“ und „anders“ zu sein. Dieses Gefühl nicht dazu zugehören, dass sie auf der Repräsentationsebene beschreibt, veranlasst sie dazu, einen Zusammenhang zwischen ihrem Namen und ihrem Aussehen und dem Gefühl, diskriminiert zu werden, zu sehen. Nachdem Benicia zusammen mit ihrem Partner nach einer Wohnung gesucht hat und keine Rückmeldungen zu Besichtigungsterminen erhalten hatte, hat sich ihr Partner, welcher keinen Migrationshintergrund hat, allein bei den Wohnungsanzeigen beworben und eine Vielzahl von Antworten erhalten. Nach diesem Ereignis fing Benicia an, mehr über ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen nachzudenken.

Benicia stellte einen direkten Zusammenhang zwischen dem Gefühl des Andersseins und ihren Charaktereigenschaften, die ihrer Meinung nach als männlich angesehenen werden, her. Diese als männlich angesehenen Eigenschaften als Frau zu besitzen, führen Benicia zufolge zu Schwierigkeiten in der Arbeitswelt. Diese Form von Stereotypen, auf die Benicia hindeutet, werden auf der Repräsentationsebene erklärt und stehen Benicia zufolge im Zusammenhang mit der Strukturebene. Benicia „würde in Gehaltsverhandlungen gehen. [Sie] würde halt nicht, [sich] damit zufriedengeben, was sie [ihr] sagen.“ Sich nicht mit dem Gehalt zufriedenzugeben und in Gehaltsverhandlungen zu gehen, empfindet Benicia als eine Eigenschaft, die „eher Männern zugeschrieben werden“ und bei Frauen als störend empfunden werden. Der Zusammenhang zwischen der Repräsentationsebene und der Strukturebene wird an dieser Stelle deutlich. Des Weiteren besteht ein Zusammenhang zwischen den Kategorien *Geschlecht* und *Klasse*, zumal die als männlich angesehenen Charaktereigenschaften laut Benicia bei Frauen in Unternehmen nicht gerne gesehen werden und bei ihr das Gefühl auslösten, nicht so willkommen zu sein wie Frauen, die nicht diese Charaktereigenschaften aufweisen.

6.2 Themenkomplexe aus der Gesamtschau der Interviews

Nachdem diese Subjektkonstruktionen zeigten, wie die Subjekte in ihren Erzählungen auf die drei Ebenen eingegangen sind, soll im Folgenden eine Auswahl an Themenkomplexen aus der Gesamtschau der Interviews präsentiert werden. Die Themenkomplexe sind das Ergebnis des zweiten Auswertungsblockes der Mehrebenenanalyse, bei dem die Interviews zuerst nach den zwei Generationen unterteilt wurden und daraufhin miteinander verglichen wurden. Anschließend wurden die für die Fragestellung relevanten Themenkomplexe herausgearbeitet. In der Gesamtschau der Interviews wurden die folgenden Themen besonders häufig angesprochen:

- Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Wohlfühlen am Arbeitsplatz
- Gehaltsverhandlungen
- Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Machtverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- Zugehörigkeitsgefühl
- „ausländisch“ klingende Namen
- „altmodische“ und konservative Grundeinstellungen innerhalb des Teams und der Arbeit
- Vorurteile
- Familie
- Gesundheitszustand
- Sprachkenntnisse
- Klassifizierung aufgrund der Herkunft

In Anbetracht der Annahme von Degele und Winker, dass die Subjekte während des Erzählens indirekt oder direkt auf gegebene Herrschaftsverhältnisse eingehen, sollen diese Andeutungen anschließend anhand von Datenquellen bestärkt werden. Gehen die Interviewpartnerinnen in ihrem Sprechen auf Werten oder Normen ein, lassen sich diese anhand von Datenquellen untermauern. Keineswegs sollen die Ergebnisse dazu dienen, Aussagen für die Allgemeinheit zu treffen. Vielmehr dienen sie dazu, die Themen zu analysieren, die die Subjekte für wichtig hielten und anhand dieser die individuellen

Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und mithilfe von Statistiken, Gesetzen und weiteren Quellen aufzuzeigen. Wodurch deutlich gemacht werden soll, dass es sich nicht um einzelne Phänomene handelt, sondern um soziale Praktiken.

Die Subjekte gehen in ihrem Sprechen bewusst oder unbewusst auf Gesetze, Herrschaftsverhältnisse, Normen oder Werte ein. Bewusst gehen die Subjekte auf die Normen und Werte ein, die ihnen als solche bekannt sind und die sie als solche definieren. Unbewusst können Subjekte ebenfalls auf Werte und Normen eingehen, indem sie über diese Sprechen, ohne diese bewusst als solche zu definieren oder wahrzunehmen. Von den für die Beantwortung der Fragestellung besonders relevanten Themenkomplexen wurden fünf Themenbereiche von den Interviewpartnerinnen besonders ausführlich und intensiv in ihren Erzählungen hervorgehoben, weswegen diese einen besonderen Stellenwert innerhalb der Auswertung gefunden haben und im Anschluss genauer analysiert werden. Die fünf Themenkomplexe lauten wie folgt:

- Wahrnehmung von Diskriminierung (hinsichtlich der Herkunft und des Geschlechts)
- Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Sprache
- Gefühle der Zugehörigkeit
- Wohlfühlen am Arbeitsplatz

Im nächsten Abschnitt werden die fünf aufgelisteten Themenbereiche, wie einleitend schon angekündigt wurde, vorgestellt. Anschließend werden die Forschungsergebnisse hinsichtlich der Diskriminierungswahrnehmung diskutiert.

6.2.1 Wahrnehmung von Diskriminierung

Das Gefühl der Benachteiligung in der Arbeitswelt wurde in fast allen Interviews dargestellt. Die Benachteiligung wurde von den Interviewteilnehmerinnen unterschiedlich wahrgenommen. Als Grund für ihre Benachteiligung machten sie entweder ihr Geschlecht oder ihren Migrationshintergrund verantwortlich. Die Umgangsweise variierte zwischen den Interviewpartnerinnen.

Benachteiligung aufgrund des Geschlechts

In den Interviews wurde besonders deutlich, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts von allen Interviewteilnehmerinnen fast als selbstverständlich angesehen wurde. Sie berichteten von vielen unterschiedlichen Situationen, in denen sie das Gefühl hatten, gegenüber dem männlichen Geschlecht in der Arbeitswelt im Nachteil zu sein.

In ihren Erzählungen gaben sie an, dass ihre männlichen Kollegen: Mehr Mitspracherecht bei einer Gehaltserhöhung hatten, dass sie Gehaltsverhandlungen führen durften, mehr Lohn erhalten haben, ihnen wurde nachgesagt, dass sie „besser auf den Tisch hauen könnten“ und dass sie ernster genommen werden.

Benicia beschreibt beispielsweise, dass sie viele dieser als männlich angesehen Eigenschaften besitze und es ihr nicht leicht in der Arbeitswelt fiel, weil die nicht dem „typischen Frauenbild“ entsprächen, die wie sie es beschreibt „so alles mach[en] und supernett [sind] die ganze Zeit und halt nie Ansprüche stellen würde[n]“. Eva hat eine gegenteilige Erfahrung gemacht, sie beschreibt, dass innerhalb der Partei, in der sie aktiv war, lieber Männer für Chefpositionen genommen wurden, weil diese sich energischer durchsetzen könnten. Sie beschreibt außerdem, dass sie miterlebt habe, dass die Einführung einer Frauenquote in der Partei dafür gesorgt habe, dass Positionen, für die ein qualifiziertes männliches Parteimitglied geeignet gewesen wäre, an eine Frau, die eigentlich die Position nicht haben wollte, vergeben wurde, damit die Quote erfüllt wird. Dem Thema Frauenquote steht sie aus diesem Grund skeptisch gegenüber, auf der einen Seite findet sie es unangebracht Positionen an nicht interessierte und weniger qualifizierte Frauen zu vergeben, wenn es ein qualifiziertes männliches Parteimitglied gibt, dass die Position besetzen möchte. Auf der anderen Seite beschreibt sie, dass es „in den kleineren Vorständen [...] keine Quote [gibt] und nicht unbedingt so, in den wichtigen Sachen [...]. Und dann kriegt man halt schon mit, dass die Frauen so ein bisschen rausgedrängt werden“ Mit der „Quotenfrau“ deutet Eva auf die seit 2016 gesetzlich festgelegte Frauenquote von 30 Prozent in Vorständen börsennotierter Unternehmen und in öffentlichen Diensten hin (Thumm & Kuhn, 2020). Die Frauenquote wurde eingeführt, um die Anzahl an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, welche im Jahre 2015 beispielshalber bei den DAX Unternehmen bei 26,8 Prozent lag und durch die Frauenquote auf 35,4 Prozent im Jahre 2019 stieg (Thumm & Kuhn, 2020). Die Einführung der Frauenquote dient der Gleichstellung von Frauen bei der Vergabe von Führungspositionen und soll deren Benachteiligung entgegenwirken.

Einen direkten Zusammenhang zwischen ihrem Geschlecht und einer geringeren Entlohnung hat Mikaela bei ihrer Arbeit im Café beobachten können. So Mikaela „Und in der Regel hatten männliche Fachkräfte immer 4 [oder] 5 Euro mehr als die weiblichen“. Außerdem wurden bei „besondere Events besondere Veranstaltungen, wo eigentlich mal mehr (.) Trinkgeld reinkommt. Also [es wurden] eher die männlichen Fachkräfte genommen.“ Die erlebte Benachteiligung sah Mikaela als „unfair“ an, da sie davon überzeugt war, dass ihr aufgrund ihrer Arbeitsleistung, ihrer Einsatzbereitschaft und Flexibilität bei der Aufgabenverteilung und Schichtverteilung mehr Anerkennung und Entgelt für ihre Leistung zusteht.

Das Einstiegsgehalt, welches Nadja bei ihrer Arbeitsstelle in einem Logistikunternehmen angeboten wurde, lag ihr zufolge deutlich unter dem gängigen Gehalt, was ihre Kommilitonen und Kommilitoninnen mit ähnlichen Qualifikationen erhalten haben. Als sie mit ihrem Arbeitgeber eine Gehaltsverhandlung anleiten wollte, gelang es ihr ein höheres Einstiegsgehalt einzufordern, welches ihr zufolge immer noch viel zu wenig war. Nachdem sie Erfahrungen in dem Unternehmen sammeln konnte, ihre Einsatzbereitschaft zeigen konnte und häufig Überstunden auch am Wochenende geleistet hatte, wollte sie eine zweite Gehaltsverhandlung mit ihrem Arbeitgeber führen. Nachdem sie ihr Wunschgehalt genannt hatte, bekam sie von ihrem Arbeitgeber keine Antwort, sie beschreibt, dass ihr Chef dem Gespräch auswich. So Nadja: „[...] dass es mindestens damit zu tun hatte, dass ich eine Frau bin.“ Das Gefühl, kein Gehör zu finden, beschrieb Nadja als enttäuschend. Das Männer mehr Gehör finden, beschrieb Miray so: „Ja, nicht immer, aber wenn ein Meinung ist gesprochen. Ich hab immer ein Gefühl, dass Männer sehr wichtig sind, aber ich kann das nicht. Ich kann das nicht ehm (..) zeigen, aber das war mein Gefühl. Ja. [...] Aber das ist immer so. Leider.“

Benachteiligung aufgrund der Herkunft

Nach eigenen Angaben fühlte sich Mikaela aufgrund ihres Migrationshintergrundes benachteiligt. Während ihrer Arbeit im Café konnte sie beobachten, wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keinen Migrationshintergrund hatten, bevorzugt behandelt worden sind. So Mikaela: „andere Arbeitskräfte, die irgendwie ehm saubergemacht haben [...] oder die Küche gemacht haben und die haben nicht immer einfach, aber in der Regel vor allem Leute, die wenig Deutsch gesprochen haben. Und die wurden auch anders behandelt ehm von den [...] Chefs.“ In Mikaelas Sprechen wird deutlich, dass sie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwei Gruppen zuordnet, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die

in Deutschland geboren wurden, gehören einer Gruppe an und diejenigen, welche nach Deutschland migriert sind einer anderen. Der ersten Gruppe schreibt sie Vorteile zu, wie die Möglichkeit eine Fortbildung genehmigt zu bekommen oder spontan die Arbeitsschichten zu wechseln. Die zweite Gruppe, zu der sie sich selbst zählt, ist der ersten Gruppe gegenüber im Nachteil. Die Aussicht auf eine Fortbildung blieb ihr verwehrt, obwohl sie mehrmals ihren Arbeitgeber darum gebeten hatte: „[...] in den ganzen Jahren, die ich da war, habe ich überhaupt keine Weiterbildung oder Fortbildung bekommen [...] Obwohl ich das mehrmals angesprochen habe.“ Die erlebte Benachteiligung führte bei Mikaela dazu, dass ihr ein Zugehörigkeitsgefühl verwehrt blieb, vielmehr differenzierte sie zwischen sich beziehungsweise anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund und den „anderen“.

Ein ähnliches Erlebnis beschrieb Miray, die einen direkten Zusammenhang zwischen ihrem Migrationshintergrund und ihrem Gehalt als wissenschaftliche Mitarbeiterin sah. Das Gehalt sei zwar nicht verhandelbar und für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleich, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden nach Prozenten eingestellt. Die Prozente stehen für die Arbeitszeiten, die sie leisten sollen, wobei Miray erzählte, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von den Prozenten gleichviel gearbeitet haben, demgegenüber aber nicht das gleiche Gehalt erhalten haben, da sich dieses an den zugeordneten Prozenten orientiert. So Miray: „Aber als er mich gesehen hatte in unser Interview, hat er gesagt: „Ah fünfzig [Prozent], nicht mehr.“ „Aber ich hatte gedacht, dass er so macht, weil ich Ausländerin bin.“ Wie Mikaela spricht auch Miray darüber, dass sie sich aufgrund ihres Migrationshintergrundes benachteiligt und ausgegrenzt gefühlt hat.

Benachteiligt in der Arbeitswelt aufgrund ihres Migrationshintergrundes hat Eva sich nie gefühlt, vielmehr hatte sie das Gefühl, dass sie in der Partei als „vorzeigende Ausländerin“ fungiert hat. Als Benachteiligung hat sie es nie angesehen, vielmehr hat sie es versucht, zu ihrem Vorteil zu nutzen. Eva stellte sich aufgrund dessen die Frage: „Ist der Grund, dass ich ausgewählt wurde, wirklich meine Kompetenz oder eher mein Aussehen?“ „Weil ich auch eher ausländisch aussehe. Für die meisten.“ Das Gefühl, als „Vorzeigende Ausländerin“ benutzt zu werden, beschrieb Eva als komisch aufgrund ihres noch jungen Alters von dreizehn Jahren.

Für Eva, deren Eltern einen „neutral“ klingende Namen angenommen haben, nachdem sie von Russland nach Deutschland migriert sind und ihren Töchtern dementsprechend keine russischen Namen verliehen haben, war hauptsächlich ihr Aussehen und ihre

Religion Grund für diskriminierende Handlungen ihr gegenüber. Das sie laut ihrer eigenen Beschreibung „ausländische Züge“ habe, nutzte sie zu ihrem eigenen Vorteil, indem sie innerhalb der Partei, in der sie aktives Mitglied war, als „Vorzeige Ausländerin“ vorzugsweise auf Plakaten abgelichtet wurde. Während eines Praktikums in einer Schule ist Eva als „die Jüdin“ und „die Ausländerin“ beschimpft worden, was ihrer Beschreibung nach das einzigen Mal war, dass sie aufgrund ihrer Religion diskriminiert wurde. Eva legt dar, dass sie durch das Tragen eines Davidsterns oftmals das Gefühl hatte, dass ihr Gegenüber, aus Angst sie zu diskriminieren, besonders entgegenkommend war. Diese Erfahrung hat Benicia nicht gemacht, sie beschreibt, dass sie das Gefühl hatte, „massig diskriminiert zu werden“. Gleichzeitig vergleicht sie sich mit Frauen ohne Migrationshintergrund, die bei der Arbeitssuche erfolgreicher sind als sie, obwohl sie höhere Qualifikationen und berufliche Erfahrungen aufweisen kann.

Das Gefühl, eine „Grenzgängerin“ zu sein, beschreibt Elif, indem sie veranschaulicht, dass sie in Deutschland als Türkin angesehen wird und in der Türkei als Deutsche. Diskriminierende Handlungen stehen bei ihr im direkten Zusammenhang mit diesen kategorialen Denkmustern. „Der hat mich nur genommen, weil ich Türkin bin“ oder „ich korrigiere das Deutsch der Deutschen“ sind Aussagen, die gezeigt haben, dass Elif es als Diskriminierung ansieht, aufgrund ihres Migrationshintergrundes in Kategorien eingeteilt zu werden. Unabhängig davon, ob sie in Deutschland als „die Türkin“ angesehen wird oder in der Türkei als „die Deutsche“ verbindet sie mit dieser Kategorisierung das Gefühl der Ausgrenzung.

Für die beschriebenen Probleme machten die Interviewpartnerinnen gezielt ihr Geschlecht verantwortlich. Die Herabsetzung der weiblichen Produktionskraft findet sich auch in der These von Degele und Winker (2011) wieder. Ihre These, dass die Arbeit von Frauen abgewertet wird, beruht auf der Annahme, dass innerhalb eines kapitalistischen Systems die Ware Arbeitskraft möglichst kosteneinsparend nutzbar gemacht wird, was wiederum nur realisierbar ist, wenn bestimmte Personengruppen (z. B. Frauen, Migranten und Migrantinnen oder ältere Menschen) vergleichsweise wenig verdienen oder ihre Arbeit kostenlos anbieten, wie es bei der Reproduktionsarbeit der Fall ist (Degele & Winker, 2011, S. 76).

Die Verwobenheit der Strukturkategorien *Geschlecht* und *Herkunft* macht es umso schwieriger, die Benachteiligung, die den Interviewpartnerinnen widerfahren sind,

differenziert zu betrachten. Sie selbst haben die erlebte Benachteiligung in ihrem Sprechen in den meisten Fällen einer bestimmten Kategorie zugeordnet.

Die Besetzung von Führungspositionen ist nur ein Bereich in der Arbeitswelt, bei dem Frauen dem männlichen Geschlecht gegenüber nicht gleichgestellt sind. Laut Gender Pay Gap bestehen im Jahre 2019 weiterhin gravierende Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. So lag die Differenz zwischen den Einkommen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei 19 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass innerhalb der Interviews davon berichtet wurde, dass eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und/oder aufgrund der Herkunft in der Arbeitswelt stattgefunden hat. Beide Benachteiligungsformen lösten bei den Interviewteilnehmerinnen das Gefühl der Unzufriedenheit aus. Dieser Trend lässt sich ebenfalls in aktuellen Statistiken und Studien wiederfinden, in denen die Kategorien *Geschlecht* und *Herkunft* für diskriminierende und benachteiligende Praktiken in der Arbeitswelt verantwortlich gemacht werden.

6.2.2 Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung kann viele Dimensionen annehmen, insgesamt haben sich zwei Interviewpartnerinnen am Arbeitsplatz unwohl in der Gegenwart eines männlichen Kollegen oder Arbeitgeber gefühlt, weil sie sexuell belästigt wurden. Eine sexuelle Belästigung, die sich auf den Körper bezieht, war Mikaela ausgesetzt. So Mikaela: [...] die [Kunden] haben wirklich schon sexuelle Deutungen auf auf mein Körper. [...] Also auf solche Sachen. Und ehm, ja da durfte ich nichts sagen. Dann musste ich nur lächeln und „jaja“ sagen und weiter bedienen. Und das fand ich schon ziemlich. Am Ende des Tages hab ich an dem Tag wirklich geweint.“ Sich gegen diese Form der sexuellen Belästigung zu wehren, wurde Mikaela von ihrem Arbeitgeber im Café verboten. Den Vorfall stellte er als „typisch für Jungs“ dar. Ihr Arbeitgeber selbst hatte laut Mikaela ebenfalls doppeldeutige Anmerkungen ihr gegenüber geäußert, wozu sie sich dachte: „das sollte [er], sollte die Person eigentlich als Chef oder als Leiter oder so ähnliches nicht sagen“.“ Also es waren schon Sachen, wo ich dachte, wenn ich nicht will und jemand anders hier wäre, vielleicht würde [ich] das melden und sagen: “Hey, hier gibt's irgendwie [...] auf jeden Fall Kommentare [...]“. Die Kommentare und sexuellen Andeutungen haben dazu geführt, dass

Mikaela sich unwohl bei der Arbeit gefühlt hatte und sich eine weibliche Arbeitgeberin gewünscht hatte. Auch Nadja sah keinen Ausweg mehr aus der Situation, weswegen sie die Arbeitsstelle kündigte. Um ihrem Kollegen mitzuteilen, wie ernst ihr die Situation ist: „Aber dann hatte ich [...] halt tatsächlich meine Kündigung auf den Tisch gelegt, im Beisein von einer Kollegin, die im Betriebsrat war.“ Die Sprüche, die der Kollege von Nadja geäußert hatte, richteten sich nicht gegen sie persönlich, nichtsdestotrotz erzeugt das Anhören bei Nadja großes Unbehagen und Wut, aufgrund der sexistischen Anmerkungen seitens ihres Kollagens. Sie selbst beschrieb diese Form der Anmerkungen als „Alltagsrassismus und Sexismus“.

In Anbetracht der Interviews wird deutlich, dass bei einer sexuellen Belästigung oder sexistischen Sprüchen die Kategorien *Körper* und *Geschlecht* zumindest in dem Rahmen des Interviews zusammenhängen. Mikaela deutete darauf hin, dass sich die Sprüche ausdrücklich auf ihren Körper bezogen und auch Nadja deutete daraufhin, dass ihr Kollege sexistische Sprüche gegenüber einer schwangeren Kollegin äußerte.

Sexismus und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt sind laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes keine Einzelfälle. In den zurückliegenden drei Jahren, ausgehend von dem Jahr 2018, war jede/r elfte Angestellte von sexueller Belästigung betroffen, wobei dreizehn Prozent des Ergebnisses auf Arbeitnehmerinnen zurückzuführen sind (Schröttle, Meshkova, & Lehmann, 2019, S. 12). Die Hälfte der Sachverhalte wurde von Dritten begangen (ebenda), ging demnach nicht von einem direkten Arbeitskollegen oder einer direkten Arbeitskollegin aus, so wie es bei Mikaela der Fall war.

Die „Metoo“ Debatte hat darauf aufmerksam gemacht, dass sexuelle Belästigung besonders in der Arbeitswelt keine Seltenheit ist. Die Debatte hat dazu beigetragen, dass sexuelle Belästigung zu einem gesellschaftlichen Diskurs gemacht wurde, indem Themen in der Öffentlichkeit gesagt und thematisiert werden, denen zuvor nicht in diesem Ausmaß Aufmerksamkeit geschenkt worden ist (Vgl. Hillstrom, 2019). Die Metoo-Bewegung sorgte politisch als auch gesellschaftlich für großes Aufsehen (Hillstrom, 2019, S. 2-3). Frauen auf der ganzen Welt haben sich öffentlich gegen sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt gewehrt (ebenda). Mit dem Slogan „ich auch“ machten sie darauf aufmerksam, dass sexuelle Belästigung keine Seltenheit ist und jede Frau treffen könnte (vgl. ebenda).

Zusammenfassend kann man festhalten, dass Sexismus und sexuelle Belästigungen sich in den Interviews wiederfinden ließen und gleichfalls durch die „Metoo“ Bewegung in öffentlichen Diskursen an Aufmerksamkeit gewann.

6.2.3 Sprache

Die Sprache und die damit verbundenen Sprachkenntnisse beschreiben die Interviewpartnerinnen der ersten und zweiten Generation als wichtigen Bestandteil des Integrationsprozesses, sowohl für sich selbst als auch für ihre Eltern. Der Integrationsprozess erschien in den Interviews als wichtiger Einflussfaktor auf die Diskriminierungserfahrungen. Wie der folgende Abschnitt zeigen wird, haben die Sprachkenntnisse einen großen Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl und das damit einhergehende Wohlbefinden und somit auch auf den Integrationsprozess.

Die zweite Generation von Interviewpartnerinnen berichtete, dass ihre Eltern größtenteils massive Probleme mit dem Erlernen der deutschen Sprache hatten. Teilweise beschrieben sie, dass ein Elternteil wenig bis gar keine Deutschkenntnisse besitzt. Die genauen Gründe für die fehlenden Sprachkenntnisse wurden nicht bei allen Interviews erläutert, größtenteils erzählten die Interviewpartnerinnen, dass es ihre Eltern sehr schwer hatten, Anschluss zu finden und oftmals der Anschluss über Kommunen stattfand, in denen sie ihre eigene Muttersprache sprechen konnten. Demgegenüber beschreiben sie, dass teilweise auch der Integrationswille von Seiten einer Elternhälfte fehlte, weswegen nur die für den Alltag notwendigen Sprachkenntnisse erlernt wurden. Diese Umstände hatten den Interviewteilnehmerinnen zufolge keine Auswirkungen auf ihre eigenen Sprachkenntnisse. Das sich die fehlenden Sprachkenntnisse der Eltern auf die zweite Generation übertragen, konnte aus diesem Grund innerhalb dieser kleinen Studie nicht festgestellt werden, obwohl – so zum Beispiel Eva –, sie Zuhause mit ihren Eltern und Großeltern ausschließlich auf Russisch kommuniziert.

Für die drei Interviewpartnerinnen, die selbst nach Deutschland migriert sind, stellte das Erlernen der deutschen Sprache den ersten Schritt dar, um überhaupt am Alltägliche Leben teilzunehmen. So beschreibt Mikaela die Situation wie folgt: „Aber ehm nicht so viele Leute sprechen Englisch. Also vor allem die Leute, die in Supermärkten, oder öffentlichen Verkehrsmitteln oder sowas. [...] Also wenig, eher wenige Leute sprechen

Englisch [..]. Dann war es sehr schwer dann unterwegs alleine zu sein“. Für Miray gestaltete sich die Zusammenarbeit mit ihren Kollegen und Kolleginnen als schwierig, dass sie in ihrer Gegenwart Deutsch gesprochen haben, obwohl Mirays Deutschkenntnisse zu dem Zeitpunkt noch nicht auf einem Niveau waren, beidem sie ohne Schwierigkeiten an alltäglichen Gesprächen teilnehmen hätte können. So Miray: „Aber dann (..) fühlte ich mich sehr schlecht da, weil ich die einzige Ausländerin war. Das war ein Grund. Und wenn du (..) Deutsch nicht fließend sprechen kannst und ja, es war nicht ein gute Erfahrung.“ Dadurch, dass Miray nicht im vollen Ausmaß an den Gesprächen teilnehmen konnte, fühlte sie sich bei der Arbeit unwohl und ausgeschlossen. Miray beschrieb ebenfalls, dass ihr Professor keine ausländischen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bevorzugt, weil sie ihm zufolge nie Deutsch sprechen könnten, dies führe bei Miray zu großem Missempfinden, insbesondere deswegen, weil es sich um einen englischsprachigen Studiengang handelte.

Im Gegensatz dazu fiel es Nadja, die mit elf Jahren nach Deutschland kam, einfacher die Sprache zu erlernen, weil sie einen Deutschkurs an ihrer Schule besuchen durfte. Sie betont, dass ihr Bruder, welcher bereits am Studieren war, als sie nach Deutschland kamen, mit Akzent Deutsch spricht und sie akzentfrei Deutsch sprechen kann. Gleichzeitig betonte sie, dass sie es im Vergleich zu ihren Eltern einfacher hatte, da sie zu dem Zeitpunkt noch ein Kind war.

Bei einem Vergleich zwischen der ersten und zweiten Generation wird deutlich, dass die Strukturkategorien *Herkunft* und *Klasse* in Verbindung mit den Sprachkenntnissen besonders miteinander in Beziehung stehen. Die Sprachkenntnisse wurden als Indikator für ihre Migration wahrgenommen, indem sie Schwierigkeiten hatten, sich im öffentlichen Raum zu verständigen, aber auch weil sie von Gesprächen ihrer KollegInnen ausgeschlossen wurden. Die Kategorien *Klasse* und *Herkunft* wurde hinsichtlich der Sprachkenntnisse vielfältig untersucht, wobei ebenfalls die Arbeitsmarktintegration im Mittelpunkt stand (Vgl. Geis-Thöne, 2019).

Innerhalb öffentlicher Diskurse wird das Thema Sprachkenntnisse von Migranten und Migrantinnen fast ausschließlich als Problem dargestellt (Zwengel, 2008, S. 205). Mit den Sprachkenntnissen von Migrantinnen hat sich Zwengel (2008) in einer Fallstudie auseinandergesetzt. Ausgehend von der Annahme, dass einige Migrantinnen auch Jahre nach ihrem Umzug nach Deutschland über geringe Sprachkenntnisse verfügen, ist er der

Frage nachgegangen, ob die Bereitschaft, die deutsche Sprache zu erlernen fehlt oder andere Gründe existieren, die den Spracherwerb erschweren. Er kam zu dem Ergebnis, dass die sozialen Kreise in denen sich die Migrantinnen bewegen von essenzieller Bedeutung sind. Diese Beobachtung, welche Zwengel in seiner Studie gemacht hat, wurde auch innerhalb der Interviews dargestellt. So beschrieb Eva, dass ihre Mutter nur grundlegende Sprachkenntnisse der deutschen Sprache besitze, wofür sie die Kreise verantwortlich macht, indem ihre Mutter sich bewegt. In diesen Kreisen hätte ihre Mutter direkten Anschluss zu anderen Wirtschaftsflüchtlingen aus Russland gefunden und dementsprechend auf Russisch kommuniziert.

Integration und somit die Eingliederung in eine Gesellschaft hängt demzufolge besonders von der Sprache ab, in welchen Kreisen sich Migranten und Migrantinnen bewegen und in welche Kreise sie überhaupt mit aufgenommen werden. Eine neue Studie in Zusammenarbeit mit dem Iwd stellt dar, dass die Sprachkenntnisse für die Integration und insbesondere für die Arbeitsmarktintegration entscheidend sein (Vgl. Geis-Thöne, 2019). Über dies hinaus seien die Chancen für Bewerber und Bewerberinnen mit gleichen Bildungs- und Sprachniveau mit und ohne Migrationshintergrund gleich, wenn das Bildungs- und Sprachniveau dasselbe ist (Geis-Thöne, 2019, S. 73). Die von Geis-Thöne beschriebene Problemlage, dass die zweite Generation ebenfalls mit Sprachproblemen aufgrund von fehlender Förderung und Inanspruchnahme von staatlichen Hilfsmitteln betroffen ist, ließ sich bei den drei Interviewpartnerinnen der zweiten Generation nicht feststellen. Die Sprachkenntnisse und das Bildungsniveau waren bei allen drei Interviewpartnerinnen überdurchschnittlich. Sie selbst fühlten sich auch nicht aufgrund ihres Bildungsniveaus und ihrer Sprachkenntnisse benachteiligt, sondern aufgrund ihres Aussehens, dass wenngleich ihre Sprachkenntnisse sehr gut waren, dafür gesorgt hat, dass sie benachteiligt wurden und man ihnen den Migrationshintergrund ansehen konnte.

Projekte wie das seit 2016 bestehende „FrauenSprachCafé“ im Rektorhaus Ottersberg⁷, das Migrantinnen und geflüchteten Frauen helfen soll, die deutsche Sprache zu erlernen, aber auch alltägliche Fragen hilft zu beantworten, sind ein Beispiel dafür, wie die sprachliche Integration von Frauen mit geringen Sprachkenntnissen gelingen könnte. Die Kombination aus Café und Sprachförderung könnte möglicherweise Hemmungen und Förmlichkeiten abschaffen. Der offene Raum, der durch das Café gewährleistet wird,

⁷ Vgl. siehe: <https://www.kreiszeitung.de/lokales/verden/ottersberg-ort29239/tueroeffner-fuer-starke-frauen-90172933.html>

ermöglicht den Frauen, ihre Kinder mitzubringen und sich mit anderen Frauen oder mit ihren Freundinnen zu treffen, wodurch einige Hindernisse, die zwischen einem Sprachkurs und dem Erlernen der Sprache stehen, versucht wurden zu beseitigen.

Aus diesen Beispielen, Datenquellen und den Interviews wird deutlich, dass die Sprache von fundamentaler Bedeutung für die erste Generation ist. Fehlende Sprachkenntnisse können das Gefühl der Zugehörigkeit und des Wohlfühlens im privaten als auch im beruflichen Leben beeinträchtigen.

6.2.4 Gefühle der Zugehörigkeit

Das Gefühl der Zugehörigkeit lässt sich zu der Ebene der Wahrnehmung zuordnen, welche für diese Arbeit von besonderer Relevanz ist und die Gefühle ins Zentrum der Analyse stellt. Das Zugehörigkeitsgefühl hat bei allen Interviewpartnerinnen mindestens einmal während ihrer Arbeitszeit gefehlt, in den meisten Fällen fehlte es jedoch bei mehreren Arbeitsstellen und wurde nie nachträglich aufgebaut, sondern endete in einem Wechsel der Arbeitsstelle. Für Mikaela und Miray bestand ein direkter Zusammenhang zwischen ihren Sprachkenntnissen (Siehe 6.2.3) und dem Zugehörigkeitsgefühl. In ihrem Sprechen differenzieren sie zwischen sich und den Anderen mit Migrationshintergrund und den „Anderen“ ohne Migrationshintergrund. Eva hat dieses Gefühl der fehlenden Zugehörigkeit nicht in der Arbeitswelt, sondern in der Schule durchleben müssen. So Eva: „[...] in der Schule, auch so ein bisschen wurde ich auch manchmal ausgeschlossen und die blonden Mädels sind dann alle eh zusammen gegangen und ich durfte nicht. Also das war halt schon ein bisschen doof.“ Ganz anders sah es bei Mikaela aus, welche sowohl bei ihrem Freiwilligen Sozialen Jahr als auch bei ihrer Tätigkeit in einem Café das Gefühl verspürt hatte, ausgeschlossen zu werden. Die „Anderen“ profitiert von Vorteilen, Lohnerhöhungen, spontanen Schichtwechseln und Fortbildungsmöglichkeiten, die Mikaela während ihrer Arbeit verwehrt blieben.

Das Gefühl, sowohl in Deutschland als auch in der Türkei nicht richtig dazuzugehören, empfand Elif, welche sich selbst als „Grenzgängerin“ bezeichnete, obwohl sie in Deutschland aufgewachsen ist. Als Grund für diesen Zwiespalt macht sie die Ansichten ihrer Mitmenschen, die ihr in Deutschland das Gefühl gegeben haben, eine Türkin zu sein und in der Türkei das Gefühl gegeben haben ein Deutsche zu sein, verantwortlich.

Dadurch verspürte sie in keinen der beiden Länder das Gefühl, dazuzugehören. Ähnliche Erfahrungen machte auch Benicia die darlegte, dass sie das Gefühl verspürt hatte, aufgrund ihres „exotischen“ Aussehens nicht in jedes Unternehmen hineinzupassen. Vergleichbare Erfahrungen beschrieb Nadja, die sich in Unternehmen nicht dazugehörig gefühlt hat, bei denen gute Beziehungen zum Arbeitgeber oder zur Arbeitgeberin sich positiv auf die berufliche Laufbahn in dem Unternehmen auswirken. Alle Interviewpartnerinnen beschrieben, dass das fehlende Zugehörigkeitsgefühl sich negativ auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirkte (vgl. 6.2.5), in diesem Zusammenhang wirkten sich ganz unterschiedliche Faktoren auf das Zugehörigkeitsgefühl aus, wobei alle Themenkomplexe die in der Gesamtschau der Interviews (6.2) analysiert werden, Einfluss auf das Gefühl der Zugehörigkeit hatten.

Zwischen den Sprachkenntnissen, welche in 6.2.1 analysiert wurden und dem Zugehörigkeitsgefühl besteht ein direkter Zusammenhang. Dies liegt unter anderem daran, dass sich fehlende Sprachkenntnisse auf das Zugehörigkeitsgefühl auswirken. Infolgedessen kristallisieren sich auch bei dem Zugehörigkeitsgefühl die Kategorien *Herkunft* und *Klasse* heraus, deren Verwobenheit den der Sprachkenntnisse gleicht. Das Zugehörigkeitsgefühl wird in Migrationsdebatten der Integration gleichgestellt. Dabei wird die Integration oftmals, als für das Land in das migriert wurde, positiven Schritt dargestellt. Der Integration stehen, so die Medien, häufig unwillige Migranten und Migrantinnen gegenüber. Als besonders „integrationsintolerant“ werden häufig Muslime, Türken und Türkinnen abgelichtet⁸. Innerhalb öffentlicher Diskurse spielt das Bild, welches von Migranten und Migrantinnen veröffentlicht wird, eine wesentliche Rolle (vgl. Degele und Winker, 2009, S. 67) und kann auch Auswirkungen auf das Zugehörigkeitsgefühl haben.

Das Zugehörigkeitsgefühl spielt im Migrationskontext eine wesentliche Rolle, wurde aber im Zusammenhang mit der Arbeitswelt bisher wenig erforscht. Wie verbunden das Zugehörigkeitsgefühl mit dem Erwerb einer Arbeitsstelle ist, hat die Antidiskriminierungsstelle in ihrer Studie von 2017 genauer untersucht. Die Studie stellt dar, dass der Lebensbereich Arbeit von besonderer Bedeutung ist, weil Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dort einen Großteil ihrer Zeit verbringen und soziale Kontakte herstellen können. Außerdem können die Betroffenen den Kollegen und Kolleginnen, im Falle einer

⁸ Vgl. <https://www.sueddeutsche.de/politik/muslime-und-migranten-gibt-es-parallelgesellschaften-in-deutschland-1.3012266-2>; <https://www.welt.de/politik/article3088721/Warum-Tuerken-bei-der-Integration-nicht-mitspielen.html>

diskriminierenden Handlung, nicht so einfach ausweichen wie beispielweise im privaten Umfeld. Durch diese diskriminierenden Praktiken kann ebenfalls das Betriebsklima dauerhaft beeinträchtigt werden, wodurch der Studie zufolge, ein dauerhaftes Gefühl der Ausgrenzung der Betroffenen entstehen kann (Beigang, Fetz, Kalkum, & Otto, 2017, S. 184-185). Diese Studie zieht ebenfalls den Schluss, dass die Kategorie *Herkunft* für Diskriminierung in der Arbeitswelt verantwortlich sein kann (ebenda, S.157).

Initiativen wie „Über den Tellerrand“ haben sich mit dem Problem der fehlenden Zugehörigkeit auseinandergesetzt und Räume geschaffen, in denen es möglich ist, soziale Kontakte zwischen den Kulturen herzustellen⁹. Dieses Konzept gelingt, indem durch ein gemeinsames Kochen ein Zugehörigkeitsgefühl auf Augenhöhe geschaffen werden soll. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass ein Zusammenkommen und gemeinsame Aktivitäten das Zugehörigkeitsgefühl steigern könnten. Dasselbe gilt für die Arbeitswelt, in der das Zugehörigkeitsgefühl und das Wohlbefinden bedeutend miteinander verknüpft sind.

Allem im allem zeigt sich, dass das Gefühl der Zugehörigkeit durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden kann, dazu gehören fehlende Sprachkenntnisse sowie diskriminierende und benachteiligende Praktiken, welche sich negativ auf das Zugehörigkeitsgefühl auswirken können.

6.2.5 Wohlfühlen am Arbeitsplatz

Wie auch das Gefühl der Zugehörigkeit, lässt sich das wohlfühlen wollen am Arbeitsplatz der Wahrnehmungsebene zuordnen. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wurde von allen Interviewpartnerinnen als fundamentales Kriterium ihrer Arbeit dargelegt. Das Wohlbefinden nahm einen höheren Rang ein als das Gehalt, so beschreibt Elif: „Aber das Problem ist bei dem Job jetzt, wo ich jetzt hier bin, ich habe tolle Kollegen.“ „Tolle“ Kollegen stehen für Elif im direkten Zusammenhang mit einem Wohlbefinden am Arbeitsplatz, weswegen sie ihre Arbeitsstelle nicht wechseln möchte, obwohl ihr das Gehalt zu gering für ihre Qualifikationen und Leistungen erscheint. Aus diesem Grund hat Elif angefangen, Nachhilfeunterricht zu geben, um ihren Lohn aufzustocken. Im Vergleich dazu fühlte sie sich bei ihrer Arbeitsstelle an einer privaten Universität, bei welcher sie kurzzeitig als Sekretärin gearbeitet hatte, nicht wohl. Das fehlende Wohlbefinden wirkte sich auf ihren

⁹ Vgl. <https://ueberdentellerrand.org/ueber-uns/>

Gesundheitszustand aus, so Elif: „Also ich hab mich in der ** Uni nicht wohlfühlt. Da bin ich alle zwei Wochen krank geworden,“ weswegen Elif diese Arbeitsstelle wechselte.

Aufgrund der erlebten Benachteiligungen (Siehe 6.2.1) hat Mikaela sich bei ihrer Arbeit im Café nicht wohlfühlt. Den Entschluss ihre Arbeitsstelle zu verlassen traf sie, nachdem ihr Arbeitgeber ihr unterstellt hatte, dass sie ihr Attest gefälscht hätte, welches sie nach einem Krankheitsausfall ihm vorgezeigt hatte. „Und ich finde das unfair gegenüber von anderen Mitarbeitern ehm halt, die (...) hier geboren und aufgewachsen sind und ehm wo sie Schichten plötzlich abgesagt haben, getauscht haben. Ehm, nicht einfach nicht gekommen sind, gar kein Ärger oder gar keinen Stress deswegen bekommen habe. Das habe ich \. Es gab schon ziemlich deutliche Unterschiede da und ehm deswegen hab ich mich dann entschieden auf Anfang dieses Jahres. Ich will einfach nicht mehr da sein [..].“ Wie sehr die Widrigkeit der Geschehnisse Mikaela echauffert, wurde während des Interviews sehr deutlich. Dieses Kapitel ihres Lebens abgeschlossen zu haben sah sie mit Erleichterung entgegen.

Mit Unstimmigkeiten sah sich auch Nadja bei ihrer Arbeit in einem Logistikunternehmen konfrontiert, was letzten Endes dazu geführt hat, dass sie das Unternehmen verlassen hat. Die informelle Unternehmenskultur passte nicht zu Nadjas Vorstellung, wie Entscheidungen am Arbeitsplatz getroffen werden sollten. So Nadja: „es gab halt viel dieses Informelle, wo sich dann Leute also quasi privat gut versteht, da mit dem Chef, der hat halt dann auch irgendwie bessere Karten oder so.“ „[Das] finde ich ganz generell nicht unbedingt so gesund für ein Unternehmen, ehrlich gesagt.“ Neben der Unternehmenskultur missfiel ihr ebenfalls die Zusammenarbeit mit einem Kollegen, der in ihrer Anwesenheit sexistische und rassistische Anmerkungen gegenüber Frauen geäußert hat (Siehe 6.2.2). Für Nadja endete diese Zusammenarbeit, indem sie das Unternehmen verließ: „Also war für mich so ja, entweder ich reg mich noch irgendwie zehn Jahre darüber auf, oder ich gehe einfach.“

Für Benicia bestand ebenfalls ein Zusammenhang zwischen ihrem Wohlbefinden und der Unternehmenskultur. Das Gefühl, nicht dazuzugehören und aufgrund ihres Charakters und ihrer Eigenschaften als anders angesehen zu werden, verursachten bei ihr Unbehagen. Das fehlende Zugehörigkeitsgefühl machte sie ebenfalls dafür verantwortlich, dass sie sich bei ihren ehemaligen Arbeitsstellen nicht wohlfühlt hat. Ähnliche Erfahrungen hat Miray gesammelt, die sich bei ihrer Arbeit an der Universität nicht wohlfühlte, ihre

fehlenden Sprachkenntnisse und ihre Herkunft, die ihr das Gefühl gaben, nicht dazuzugehören, machte sie für das Unbehagen verantwortlich. Datenquellen und Studien greifen im Zusammenhang mit dem Thema - Wohlfühlen am Arbeitsplatz - hauptsächlich betriebliche Problemlagen auf, wobei Ausgrenzungsgefühl von Migranten und Migrantinnen nicht vorkommen. Demgegenüber werden auch Themen wie Wertschätzung und Teamarbeit thematisiert, die in diesem Zusammenhang das Wohlbefinden steigern könnten (vgl. Kutzner & Kock, 2018).

Mit der Komplexität des Wohlfühlens am Arbeitsplatz hat sich auch ein Bericht des Unternehmens Steelcase befasst, der zu dem Ergebnis kam, dass das Wohlbefinden sich positiv auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auswirkt. Gleichzeitig wird im Bericht dargestellt, dass das Wohlbefinden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch ganz unterschiedliche Faktoren gemindert und gesteigert werden kann. Dazu gehören unter anderem Gemeinschaftsräume, aber auch bestehendes Vertrauen gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Eine Statistik, welche von Statista (2010) veröffentlicht wurde, zeigt, dass das Arbeitsklima in einem Unternehmen als wichtigster Einflussfaktor auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz angesehen wird (Statista, 2010). Erst auf Rang zwei, sprich nachdem Arbeitsklima, wurde das Gehalt genannt (ebenda). Die Unternehmenskultur, welche in den Interviews ebenfalls als negativer Einflussfaktor angesehen wurde, steht mit elf Prozent an der achten Stelle von Einflussfaktoren (ebenda).

Zusammenfassend kann man festhalten, dass das Wohlfühlen am Arbeitsplatz von unterschiedlichen Faktoren abhängig ist und das Gehalt auf jeden Fall nicht als größter Einflussfaktor dargestellt wurde. Sowohl die Datenquellen als auch die Interviews zeigen auf, dass das Wohlfühlen im Arbeitskontext noch stärker in den Fokus rücken sollte. Es existieren insgesamt viele Artikel zu der beschriebenen Thematik. Die Frage nach der Umsetzung in den Unternehmen bleibt jedoch ungeklärt.

Im nächsten Abschnitt folgt die Diskussion der Forschungsergebnisse, sprich der letzte Schritt der intersektionalen Mehrebenenanalyse. Angesichts der sechs vorgestellten Subjektkonstruktionen und der aus der Gesamtschau der Interviews herausgearbeiteten Themenkomplexe dient der letzte Auswertungsschritt dazu, die beschriebenen Wahrnehmungsformen nach Typen zu unterteilen. Die in diesem Abschnitt dargestellten Themenkomplexe sollten veranschaulichen, wie die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Interviewpartnerinnen sich unterscheiden.

6.3 Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationsbiografie im Hinblick auf den Arbeitsmarkt in Deutschland – Diskussion der Forschungsergebnisse

Aufgrund dessen, dass alle Interviewpartnerinnen sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt am Arbeitsplatz gefühlt haben, erschien eine Differenzierung der Wahrnehmungstypen anhand der geschlechtlichen Diskriminierung nicht sinnvoll. Vielmehr diente die stark kontrastierende Wahrnehmung von Diskriminierung hinsichtlich des Migrationshintergrundes als Vergleichsdimension bei der Gruppierung der Fälle. Eine stärkere Gruppierung nach Typen innerhalb der Darstellung der Themenkomplexe vorzunehmen, erschien aufgrund der geringen Anzahl an Interviews als ungeeignet. Innerhalb der Darstellung der Themenkomplexe wurde bereits die Wahrnehmung und Einstellungen der Interviewpartnerinnen differenziert betrachtet. Die Typenbildung und die damit verbundene Diskriminierungswahrnehmung ist das Ergebnis der acht Auswertungsschritte und veranschaulicht, wie sich die Wahrnehmungstypen voneinander differenzieren.

Die subjektiven Wahrnehmungen von Diskriminierung lässt sich schwer an Kategorien festmachen. Die Frage, was letzten Endes als Diskriminierung bezeichnet werden kann und was nicht, soll innerhalb dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Diese Frage soll bewusst unbeantwortet bleiben, damit die Tiefe und Komplexität von Diskriminierung und deren subjektive Wahrnehmung und das Zusammenwirken verschiedener Kategorien und Ebenen sichtbar gemacht werden kann.

Anhand der auseinandergelassenen Betroffenheit und Wahrnehmung von Diskriminierung in der Arbeitswelt wurden die Interviews hinsichtlich ihrer Wahrnehmungstypen und Betroffenheit unterteilt. Bezüglich des Geschlechts existierten keine einschneidenden Abweichungen hinsichtlich der Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt.

Bei der Gruppierung bildeten sich drei Wahrnehmungstypen heraus, welche das zentrale Ergebnis der acht Auswertungsschritte der intersektionalen Mehrebenenanalyse darstellen. Die Forschungsfrage, wie Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation Diskriminierung wahrnehmen, soll anhand derer beantwortet werden.

Der erste Wahrnehmungstyp

Die Interviewteilnehmerinnen, die dem ersten Wahrnehmungstypen zugeordnet wurden, sahen sich selbst aufgrund ihres Migrationshintergrundes nicht benachteiligt. Sie legten dar, dass der Hauptgrund für diskriminierende Handlungen ausschließlich auf ihr Geschlecht zurückzuführen war.

Der zweite Wahrnehmungstyp

Dem zweiten Wahrnehmungstyp wurden die Interviewteilnehmerinnen zugeordnet, die sich einer Reduzierung auf die Herkunft ausgesetzt fühlten und diese als unangenehm empfanden. Das Gefühl, aufgrund der Herkunft benachteiligt zu werden, verspürten sie nie. Viel eher wurde die Angst der Mitmenschen, ihnen gegenüber abweisend und diskriminierende Handlungen zu vollziehen, wahrgenommen, weswegen diese besonders entgegenkommend gehandelt haben. Für sie stellte das größte Problem dar, zwar nicht diskriminiert zu werden, jedoch das Bild eines Ausländers zu verkörpern. Eine Benachteiligung bedingt durch das Geschlecht war auch bei dem zweiten Wahrnehmungstyp deutlich geworden.

Der dritte Wahrnehmungstyp

Die Hälfte der Interviewteilnehmerinnen konnte dem dritten Wahrnehmungstypen zugeordnet werden. Diese sahen sich diskriminierenden Handlungen aufgrund des Migrationshintergrundes ausgesetzt. Für sie stellt ihre Herkunft eine Rechtfertigung für ungleiche Behandlungen dar, weswegen sie sich als „anders“ wahrgenommen haben, wodurch das Zugehörigkeitsgefühl gemindert oder gar nicht erst hergestellt wurde. Gleichzeitig beschrieben sie, aufgrund ihres Geschlechts in der Arbeitswelt benachteiligt zu werden und sahen beiden Benachteiligungsformen mit einem Gefühl der Ungerechtigkeit entgegen. Gleichzeitig wurde die Verwobenheit der Benachteiligungsformen deutlich, indem die erlebte Diskriminierung nicht immer eindeutig einer der Kategorien *Geschlecht* oder *Herkunft* zugeordnet werden konnte. Oftmals erlebten sie die Benachteiligung als ein Zusammenkommen von diskriminierenden Praktiken in der Arbeitswelt, die sich sowohl gegen ihren Migrationshintergrund als auch gegen ihr Geschlecht richteten.

In Anbetracht der drei Wahrnehmungstypen wird deutlich, dass besonders bei dem dritten Wahrnehmungstyp die Diskriminierung ein intersektional wahrgenommenes, erlebtes Gefühl ist, welches die Verwobenheit der diskriminierenden Praktiken deutlich macht. Das Ergebnis der durchgeführten Mehrebenenanalyse ist, dass alle drei

Wahrnehmungstypen mindestens aufgrund einer Kategorie in der Arbeitswelt diskriminiert wurden und besonders beim dritten Wahrnehmungstyp wurde die Verwobenheit der erlebten Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund deutlich. Diese fühlten sich hinsichtlich ihres Geschlechts und ihrer Herkunft diskriminiert in der Arbeitswelt.

7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich hinsichtlich der Generationen. Besonders deutlich wurde, dass die Frauen der ersten Generation sich häufig aufgrund fehlender Deutschkenntnisse und der fehlenden Bereitschaft ihnen gegenüber auf Englisch zu kommunizieren, ausgeschlossen gefühlt haben. Das Gefühl der Ausgrenzung erzeugte bei den Betroffenen den Eindruck, nicht dazuzugehören. Außerdem zeigte sich in einem Interview, dass das Erlernen der Sprache im Falle einer Migration im Kindesalter einfacher erscheint und die Ausgrenzungsgefühle demnach nicht vorhanden sind. Hinsichtlich ihrer beruflichen Laufbahn fühlte sie sich benachteiligt, weil ihre Eltern das System nicht kannten und ihr keine Empfehlungen und Anregungen mit auf den Weg geben konnten. Sie musste diese Erfahrungen erst selbst durchlaufen und das System für sich selbst kennenlernen.

Die zweite Generation von Frauen mit Migrationshintergrund hatte nie Schwierigkeiten aufgrund ihrer deutschen Sprachkenntnisse. Aufgrund dessen, dass sie über eine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, haben sie nie Probleme mit der Anerkennung von Leistungen gehabt. Nichtsdestotrotz beschrieben sie auf der strukturellen Ebene, dass sie von diskriminierenden Handlungen in der Arbeitswelt betroffen waren. Die Selbstverständlichkeit zu Deutschland dazuzugehören gilt für sie nicht, weswegen durchaus von diskriminierenden Gesellschaftsformen gesprochen werden kann. Insbesondere das „ausländische Aussehen“ sorgte bei zwei Interviewteilernehmerinnen dafür, dass sie diskriminiert wurden und sich nicht zugehörig gefühlt haben.

Die Wahrnehmung, dass männliche Arbeitskräfte am Arbeitsplatz mehr Gehör finden als weibliche Arbeitskräfte, zieht sich wie ein roter Faden durch alle sechs Interviews. Generationsunabhängig wird die gleiche Erfahrung geteilt, dass männliche Arbeitskräfte als das „stärkere Geschlecht“ in der Arbeitswelt angesehen werden. So beschreibt die Hälfte der Interviewpartnerinnen, dass sie erlebt haben, dass ihre männlichen Kollegen bei Gehaltsverhandlungen mit ihrem Anliegen mehr Gehör gefunden haben als sie selbst. Außerdem beschreiben fast alle Interviewpartnerinnen, dass ihre männlichen Kollegen nicht nur bei Gehaltsverhandlungen, sondern im Allgemeinen während der Arbeit mehr zu sagen haben und das Gesagte auch mehr Gehör findet.

Unabhängig von der Diskriminierungsform und worauf sie zurückzuführen war, beschreiben alle Interviewpartnerinnen, dass diese Formen der Diskriminierung bei ihnen

Missbehagen und Unwohlsein auslösen. Als Reaktion auf die erlebte Diskriminierung kündigten einige von ihnen ihre Arbeitsstelle.

Des Weiteren hielten die Interviewpartnerinnen es für wichtig und nennenswert, dass das Arbeitsumfeld und die Unternehmenskultur offen und liberal sein sollten. Mit Begrifflichkeiten wie „altmodisch“, „konservativ“ und „typisch norddeutsch“ umschrieben die Interviewpartnerinnen Unternehmenskulturen, in denen sie sich besonders unwohl gefühlt hatten und sich nicht vorstellen konnten, langfristig in so einem Arbeitsumfeld zu arbeiten. Außerdem stellten sie einen direkten Zusammenhang zwischen einer altmodischen und konservativen Unternehmenskultur und ihren Diskriminierungserfahrungen her.

Die auf der strukturellen Ebene wiederzufindenden patriarchalen Herrschaftsstrukturen umfassten erstens die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Zweitens die Herabsetzung der Frauen und Migranten und Migrantinnen innerhalb des kapitalistischen Systems und die damit einhergehende Benachteiligung und Herabsetzung durch sexistische Äußerungen. Die genannten Themen ließen sich alle auf der gesellschaftlichen Ebenen und in Statistiken und unterschiedlichen Datenquellen wiederfinden, wodurch die Aussage gerechtfertigt ist, dass die Themen aus der Gesamtschau der Interviews gesellschaftlich außerordentlich relevant und aktuell sind.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse hat gezeigt, dass die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund ein höchst komplexes Thema ist, deren Komplexität durch die intersektionale Mehrebenenanalyse versucht wurde, in acht Analyseschritten nachzuvollziehen. Zugleich ließ sich aufzeigen, dass sich trotz sehr unterschiedlicher Migrationsbibliografien und der Tatsache, dass Interviews mit der ersten und zweiten Generation geführt wurden, drei Wahrnehmungstypen bilden ließen.

8 Fazit und Ausblick

Die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt ist in den Medien und gesellschaftlichen Diskursen sehr präsent. Wie die Migrationserfahrungen und der Umgang beziehungsweise die Wahrnehmung mit Diskriminierung von Frauen die gleichzeitig einen Migrationshintergrund aufweisen, wahrgenommen wird, ist im Gegensatz dazu wenig erforscht. Eine mögliche Ursache dafür ist, dass Migration als männlich deklariert wird. Frauen wurden für eine lange Zeit als „Anhängsel“ angesehen und dementsprechend innerhalb der Migrationsforschung außen vor gelassen. Das Migrantinnen der ersten Generation einen großen Anteil der damaligen angeworbenen Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen ausmachte, unterstreicht, dass die Migrationswege von Migrantinnen ebenfalls von großer Bedeutung sein sollten. Rechtlich gesehen besitzen die Kinder von Migranten und Migrantinnen der ersten Generation, die in Deutschland geboren worden sind, auf der Strukturebene eine deutsche Staatsbürgerschaft und genießen dieselben Rechte wie die Nachkommen von Nicht-Migranten und Migrantinnen. Diese Rechte schützen sie jedoch nicht vor rassistischen Denkmustern, Zuschreibungen und Abwertungen, die auf der Repräsentationsebene innerhalb der Bevölkerung dafür sorgen, dass die Betroffenen sowohl der ersten als auch der zweiten Generation Ausgrenzungen erleben. Diese Form der Herabwürdigung fördert Benachteiligungen von Personengruppen, in diesem Fall Frauen mit Migrationshintergrund. Deren Möglichkeiten insbesondere auf dem Arbeitsmarkt beschränkt werden. Gleichzeitig fördern Herrschaftsverhältnisse innerhalb eines kapitalistischen Systems und die damit verbundene kostengünstige Verwertung der Ware Arbeit, dass besonders Migrantinnen eine Herabwürdigung ihrer beruflichen Tätigkeit erleben und dementsprechend weniger verdienen als ihre Mitstreiter und Mitstreiterinnen.

Wie die vorliegende Arbeit aufzeigen konnte, handelt es sich bei der Diskriminierung um ein komplexes Phänomen, welches sich auf der Strukturebene genauso wie auf der Repräsentationsebene und auf der Identitätsebene wiederfinden lässt. Dadurch, dass Gesetze und gesellschaftliche Herabwürdigungen auf das Individuum wirken und sich gleichzeitig das Bild zwischen dem Individuum und der Mehrheitsbevölkerung als auch die Gefühls- und Wahrnehmungsebene auswirken, konnte diese Arbeit dessen Verwobenheit aufzeigen. Wie die Diskriminierungswahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund aussieht, stand im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit. Gleichzeitig wurde untersucht, ob die Diskriminierungserfahrungen sich hinsichtlich der Generationen unterscheiden können. Dass die zweite Generation von Migrantinnen ebenfalls von Diskriminierung

betroffen ist, wurde in den drei Interviews, die mit der zweiten Generation geführt wurde, deutlich. Für die erste Generation stand das Gefühl des „Anderssein“ und als Ausländer wahrgenommen zu werden, im Vordergrund, wobei die Sprachbarrieren eine wesentliche Rolle spielten. Die zweite Generation deutete darauf hin, dass das Gefühl als „anders“ wahrgenommen zu werden, hauptsächlich auf ihr Aussehen zurückzuführen ist. Die Interviews zeigten deutlich, dass der Umgang mit Ausgrenzungen und Benachteiligungen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird und sich im Hinblick auf die Generationszugehörigkeit unterscheidet. Dennoch, alle Interviews hatten gemeinsam, dass die Interviewpartnerinnen unabhängig, welcher Generation sie angehörten, Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts geäußert haben.

Wie die vorliegende Arbeit gezeigt hat, ließen sich diskriminierende Praktiken am deutschen Arbeitsmarkt innerhalb der durchgeführten Forschung aufzeigen. Mittels der intersektionalen Mehrebenenanalyse konnten drei wesentliche Wahrnehmungstypen herausgearbeitet werden. Der Mehrwert dieser Arbeit ist, dass die Gefühle und Wahrnehmungen der Frauen mit Migrationshintergrund dargestellt werden konnten, was durch die Herausarbeitung der individuellen Subjektkonstruktionen möglich war.

Des Weiteren war es möglich, aufzuzeigen, wie die Interviewpartnerinnen in den Interviews auf die Kategorien *Herkunft*, *Klasse*, *Geschlecht* und *Körper* eingegangen sind. Ebenfalls ließen sich an einigen Stellen Wechselwirkungen zwischen der Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene erkennen. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der durchgeführten intersektionalen Mehrebenenanalyse wird davon ausgegangen, dass breitere Studien zur Diskriminierungswahrnehmung die Komplexität und Vielfältigkeit der Wahrnehmungen noch weiter beleuchten könnten.

Eine Frage, die noch weiterer empirischer Untersuchungen bedarf, ist, inwiefern die Herkunftsländer Einfluss auf die Migrations- und Integrationswege haben und sich demnach auch die Diskriminierungserfahrungen unterscheiden. Dazu gehört ebenfalls die Frage, inwiefern das Erscheinungsbild von Migranten und Migrantinnen bei den Diskriminierungserfahrungen relevant ist. Dies konnte durch die vorliegende Arbeit nicht ausreichend geklärt werden. Eine weitere Forschungsrichtung, die in dieser Arbeit nicht mitberücksichtigt werden konnte, ist, wie Frauen mit Migrationshintergrund die Reproduktionsarbeit wahrnehmen und den daraus resultierenden Nachteil innerhalb der Erwerbsarbeit einschätzen.

Wie die vorliegende Arbeit gezeigt hat, können Diskriminierungswahrnehmungen sehr unterschiedlich ausfallen und generationsübergreifend bei den Betroffenen das Gefühl auslösen, unfair behandelt zu werden, wodurch letztendlich auch Frustration erzeugt werden kann. Ein deutlicher Unterschied existierte bei der Diskriminierungswahrnehmung. Demnach unterschied sich, was als diskriminierende Handlung im Arbeitsumfeld wahrgenommen wird und was nicht. Daraus lässt sich ableiten, dass sich Diskriminierung nicht an Kategorien festmachen lässt, weil die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen variieren kann, weswegen die persönliche Ebene innerhalb der Diskriminierungsforschung an Bedeutung gewinnen sollte.

Literaturverzeichnis

- Kutzner, E., & Kock, K. (03 2018). Gutes Betriebsklima ist ein Geben und Nehmen. *Mitbestimmungspraxis Nr. 13*.
- Achatz, J., Gartner, H., & Glück, T. (2005). Bonus oder Bias? 466-493. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57.3.
- AG Feministisches Sprachhandeln. (2014). *Was tun? Sprachhandeln – Aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit! Broschüre zu antidiskriminierenden Sprachhandlungen*. Berlin: Humboldt-Universität Berlin.
- Algan, Y., Dustmann, C., Glitz, A., & Manning, A. (2010). The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United Kingdom. *The Economic Journal (London)*, Vol. 120, No. 542, F4-F30.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). *Gleiche Rechte, gleiche Chancen Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Anwalt.org. (19. 11 2020). Abgerufen am 29. 01 20221 von Unkündbarkeit: Ab wann sind Sie unkündbar?: <https://www.anwalt.org/unkuendbarkeit/>
- Bagdadi, N. (2012). *Und plötzlich bist du DIE Muslimin : Migrantinnen zwischen Karrieresprung und Ausschlusserfahrung*. Berlin: Frank & Timme.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D., & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. In Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Çelik, Ç. (2015). 'Having a German passport will not make me German': Reactive ethnicity and oppositional identity among disadvantaged male Turkish second-generation youth in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 38(9), 1646-1662.
- Currle, E., & Wunderlich, T. (2016). *Deutschland - ein Einwanderungsland?*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Degele, N., & Winker, G. (2009). *Intersektionalität (Sozialtheorie)*. Transcript Verlag.
- Degele, N., & Winker, G. (2011 (a)). „Leistung muss sich wieder lohnen“ Zur intersektionalen Analyse kultureller Symbole. *Intersektionalität und Kulturindustrie: Zum Verhältnis sozialer Kategorien und kultureller Repräsentationen*. 25-53. Abgerufen am 20. 03 2021 von https://gabriele-winker.de/pdf/Leistung_Degele-Winker.pdf
- Degele, N., & Winker, G. (2011 (b)). Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal Für Soziologie*, 21(1), 69-90.
- Destatis. (28. 07 2020). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 2.2. *Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019*. Von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration->

Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf?__blob=publicationFile abgerufen

- Dück, J., & Schütt, M. (2014). Materialistischer Feminismus. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 44(174), 2-10.
- Ganz, K., & Hausotter, J. (2020). *Intersektionale Sozialforschung*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Geis-Thöne, W. (03. 09 2019). Sprachkenntnisse entscheidend für die Arbeitsmarktintegration. *Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, Jg. 46, S. 73-89.
- Gerhards, J., & Buchmayr, F. (2018). Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Generation von Migrantinnen in der Wahrnehmung symbolischer Grenzen und in den Strategien ihrer Grenzarbeit. *Berliner Journal Für Soziologie*, 28(3), 367-395.
- Heckmann, F. (2015). *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hillstrom, L. (2019). *#MeToo movement (21st-century turning points)*. California: ABC-CLIO.
- Höhne, J., & Buschoff Schulze, K. (2012). Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. *WSI Mitteilungen*, 68(5), 345-354.
- Hönig, B., & Kreimer, M. (2005). Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung in Österreich. *Österreichische Zeitung für Soziologie* 30(1), S. 44-66.
- Horvath, K. (2017). Migrationshintergrund. In I. Miethe, A. Tervooren, & N. Ricken, *Bildung und Teilhabe* (S. 197-216). Wiesbaden.: Springer VS.
- Jacob, V. (2011). *Die Bedeutung des Islam für Jugendliche aus der Türkei in Deutschland. Migration und Lebenswelten*. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media.
- Jungkunz, A. (2016). Deutsche Lebenslügen. Zuwanderung - vom Tabu zum „Mega-Thema“. In E. Currell, & T. Wunderlich, *Deutschland - ein Einwanderungsland?* (S. 51-57). Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2018). Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung (No. SP VI 2018-104). *WZB Discussion Paper*.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Lauxen, O., Larsen, C., & Slotala, L. (2019). Pflegefachkräfte aus dem Ausland und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Das Fallbeispiel Hessen. *Bundesgesundheitsblatt*, 62, 792–797.
- Lavenex, S., & Kunz, R. (2008). The Migration–Development Nexus in EU External Relations. *Journal of European Integration*, 30:3, 439-457.
- Lenz, I. (2010). *Intersektionalität: Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebig, S., Valet, P., & Schupp, J. (2010). Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturabhängig. 11-16. *DIW Wochenbericht* 77.27/28.

- Lutz, H. (2015). Intersectionality as method. *DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies* 2.1-2, S. 39-44.
- Matsuda, M. (1991). Beside My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory out of Coalition. *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6 , 1183-1192.
- Mattes, M. (2005). *"Gastarbeiterinnen" in der Bundesrepublik : Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er bis 70er Jahren (Geschichte und Geschlechter; 48)*. Frankfurt [u.a.]: Campus-Verlag.
- Melber, H. (2016). Rassismus und Entwicklungspolitik. In G. Hauch, M. Boatca, & K. Fischer, *Handbuch Entwicklungsforschung* (S. 303-313). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Müller, M. (2013). *Arrangement und Zwang (Kultur und soziale Praxis)*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Nash, J. (2008). Re-thinking intersectionality. *Feminist review* 89.1 , 1-15.
- Oltmer, J. (2015). Einführung: Migrationsverhältnisse und Migrationsregime nach dem Zweiten Weltkrieg. In J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz, *Das "Gastarbeiter"-System* (S. 9-25). Berlin: Das "Gastarbeiter"-System.
- Oltmer, J., Kreienbrink, A., & Sanz Díaz, C. (2015). *Das "Gastarbeiter"-System*. Berlin: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Ontario Women's Health Network. (2017). *"Start from Zero": Immigrant Women's Experiences of the Wage Gap*. Toronto.
- Polat, A. (15. 10 2019). *Migration*. Abgerufen am 09. 03 2021 von socialnet Lexikon: https://www.socialnet.de/lexikon/Migration#quelle_ref
- Ruoff, M. (2009). *Foucault-Lexikon, 2. Auflage*. Paderborn: Wilhelm Fink Verlag.
- Schrötle, D., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). *Umgang Mit Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz—Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Statista. (07 2010). *Was beeinflusst ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz?* Abgerufen am 12. 04 2021 von Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/161885/umfrage/wohlbefinden-der-arbeitnehmer-am-arbeitsplatz/>
- Statistisches Bundesamt. (18. 03 2020). Abgerufen am 21. 05 2020 von Gender Pay Gap: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>
- Steelcase. (06 2012). *White Paper*. Abgerufen am 12.04.2021 von Wohlbefinden als Wettbewerbsfaktor Wie Mitarbeiter, die sich gut fühlen, die Unternehmensperformance steigern können.: https://blog.tzl.de/wp-content/uploads/2014/06/Whitepaper_Wohlbefinden.pdf
- Stielike, L. (2017). *Entwicklung durch Migration? : : Eine postkoloniale Dispositivanalyse am Beispiel Kamerun-Deutschland (Kultur und soziale Praxis)*. Bielefeld: Transcript-Verlag.

- Tepecik, E. (2010). *Bildungserfolge mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften .
- Thumm, J., & Kuhn, S. (03 2020). *Mehr Frauen in die Chefetagen – das Gesetz zur Frauenquote*. Abgerufen am 15. 02 2020 von Landeszentrale für politische Bildung: <https://www.lpb-bw.de/frauenquote-gesetz>
- Toprak, A., & Weitzel, G. (2017). *Deutschland das Einwanderungsland (Essentials)*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Vom Orde, H. (2016). Flucht und Asyl in den Medien. Ausgewählte Forschungsergebnisse. *TeleVizion*, 11-13. Von . *TeleVizion*, 2016, 11-13. abgerufen
- Weiss, H., Schnell, P., & Ateş, G. (2014). *Zwischen den Generationen : Transmissionsprozesse in Familien mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
 Von Weiss, H., Schnell, P., & Ateş, G. (2014). *Zwischen den Generationen : Transmissionsprozesse in Familien mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. abgerufen
- Winker, G., & Degele, N. (2007). Intersektionalität als Mehrebenenanalyse. Von <https://www.soziologie.uni-freiburg.de/personen/degele/dokumente-publikationen/intersektionalitaet-mehrebenen.pdf> abgerufen
- Winker, G., & Degele, N. (2015). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wirz, E. (2021). *Care-Arbeit und Familie transnational: Rekonstruktionen sozialer Netzwerke ukrainischer Arbeitsmigrantinnen (1st ed. 2021. ed.)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Zwengel, A. (2008). "Wenn die Worte fehlen..." — Wie Migrantinnen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen ihren Alltag gestalten. In A. Zwengel , G. Hentges , & V. Hinnenkamp , *Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion* (S. 205-227). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Ausländische ArbeitnehmerInnen in 1.000. „Als die GastarbeiterInnen nach Deutschland kamen“, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, <https://www.iwd.de/artikel/gekommen-und-geblieben-261456/> 16
- Abbildung 2: Überweisungsströme (Remittances) in andere Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen als China, sind größer als ausländische Direktinvestitionen (FDI), 1990–2019 (e = Schätzungen; f = Prognosen). Quelle: World Bank (2019). 23