

4.3 Kulturelles Kapital: Modus der Habitualisierung

Eines der wichtigsten theoretischen Bezugssysteme für die Betrachtung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse und ihrer Inhaber:innen bildet Bourdieus Ansatz, wobei das Konzept des *kulturellen Kapitals* nicht inhärent auf Phänomene der Migration ausgerichtet ist (vgl. Schittenhelm 2018:2627f.). Im Folgenden wird die Rezeption von Bourdieus *Kapitaltheorie* innerhalb der bestehenden Forschung situiert.

Das *kulturelle Kapital* ist Grenze und Begrenzung zugleich (vgl. Bourdieu 1987:456). Am Beispiel von Manager:innen, Ärzt:innen und anderen Professionsinhaber:innen verdeutlichen Arnd-Michael Nohl und seine Kolleg:innen (2010, 2014), wie dieses Prinzip bei im Ausland Qualifizierten im Zusammenhang mit globalisierter Ungleichheit (vgl. Weiß 2017) wirkt. Die »Abqualifizierung« (vgl. Erel 2012) von hochqualifizierten Immigrant:innen verortet der Forschungszusammenhang *Kulturelles Kapital in der Migration*¹⁰ im Spannungsverhältnis von »agency and control« (vgl. Nohl et al. 2014). Dabei stellen die Forscher:innen fest, dass die

Arbeitsmarkintegration von hochqualifizierten MigrantInnen nicht nur von ihrer Bildung, von rechtlicher und sozialer Exklusion [...] und von den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes bestimmt [wird], sondern auch von ihren familiären bzw. sonstigen partnerschaftlichen Lebensformen (Nohl et al. 2010:29).

Nohl et al. identifizieren auf Grundlage eines umfassenden Datenmaterials fünf Typen der biografischen Orientierung,¹¹ zu denen u.a. die Hoffnung auf Verbesserung zählt. Zu denken ist diese *Ameliorationsorientierung* nicht allein hinsichtlich einer (individuellen) ökonomischen Verbesserung, sondern als Aussicht auf einen höheren Lebensstandard, der ebenfalls das Sicherheitsempfinden oder die Absicherung der Familie umfasst (vgl. Pusch 2010:294).

Ausgehend von der Erforschung des *kulturellen Kapitals in der Migration*, zu fassen in seinen unterschiedlichen Aggregatzuständen des *inkorporierten, symbolischen* und *institutionalisierten Kapitals* (vgl. Bourdieu 1983), entwickeln die Forscher:innen ein komplexes Wechselspiel: von verschiedenen Orientierungen, biografischen Phasen, Anforderungen und Eingebundenheiten – hier des Bildungssystems und

¹⁰ Im Zeitraum 2004 bis 2010 untersuchten die Forscher:innen Migrant:innen in Kanada, Deutschland, Großbritannien sowie der Türkei und führten über 200 narrative Interviews mit »Hochqualifizierten« (unter anderem: Ingenieur:innen, Ärzt:innen, Wirtschaftswissenschaftler:innen und Jurist:innen), die (nicht) qualifikationsadäquat in den Aufnahmeländern beschäftigt waren.

¹¹ Die Autor:innen unterscheiden: »partnerschaftliche Orientierung (1), Ameliorationsorientierung (2), Qualifikationsorientierung (3), Asylsuche (4) und die ein gewisses Fernweh implizierende Explorationsorientierung (5)« (Nohl et al. 2010:71).

Arbeitsmarkts – sowie damit verbundenen Exklusionen, bspw. rechtlichen Zugängen (vgl. Nohl et al. 2010:72). Diese haben eine zeitliche Dimension: Geflüchtete¹² befinden sich, je nach Aufenthaltsstatus, in enorm langen Phasen, in denen sie keine Zugänge zum Arbeitsmarkt oder dem Bildungssystem haben. Arbeitgeber:innen und staatliche Arbeitsmarktakteur:innen antizipieren, dass das akademische Wissen in dieser Zeit an ›Wert‹ verliert (vgl. Nohl et al. 2014:88). In der komplexen Matrix wirkt *symbolische Gewalt* (als subtile und normalisierte Form der Diskriminierung, vgl. Bagelman 2010:235; vgl. kritisch zum Begriff: Nungesser 2017) und es kommt zu Kämpfen, die darauf hindeuten, dass die Legitimität des erworbenen *kulturellen Kapitals* immer wieder zur Disposition steht. In diesem Sinne konstituiert sich Qualifikation als Resultat eines ungleichen Kampfes um Deutungshoheit.

Zum erweiterten *kulturellen Kapital* gehören implizites und explizites Wissen um staatliche Regulationen, soziale Beziehungen und persistente ethnisierte Zuschreibungen. Zur besseren Illustration: Alltägliche Diskriminierung und ethnische Askriptionen zeigen sich auch nach einem erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt, wenn eine ›türkische‹ Ärztin mit der Erwartung konfrontiert wird, vorwiegend türkischsprachige Patient:innen zu versorgen (vgl. Nohl et al. 2014:197). Wird diese Askription angenommen, ließe sich sagen, dass es sich dabei um eine Wendung handelt, die nicht allein auf beruflichen Ressourcen oder eben *institutionalisiertem kulturellen Kapital* gründet (vgl. Erel 2010:654). Dadurch konstituieren sich Felder, die ›migrationsspezifisch‹ ausgerichtet und Grundlage von Ökonomien sind (vgl. Kontos 2005). Die Ärztin wird einer ›ethnischen Nische‹ (vgl. Ceylan 2006:59) zugewiesen und erfährt (durch die fremdbestimmte Zuweisung) eine Diskreditierung, der ›deutsche‹ Ärzt:innen nicht ausgesetzt sind (vgl. Nohl 2010:157).

Die Bestimmung des kulturellen Kapitals ist in einem Kräfteverhältnis anzusiedeln: zwischen *symbolischen Kämpfen um berufliche Anerkennung und dem Zugang zu staatlichen Institutionen* (vgl. Nohl et al. 2014:15). Speziell für den deutschen Kontext identifizieren die Forscher:innen eine Herabstufung oder Dequalifizierung

12 Auch Emilia Pietka-Nykaza (2015) untersucht, wie die berufliche Aspiration geflüchteter Ärzt:innen und Lehrer:innen diese Antizipation seitens staatlicher Organe (im Vereinigten Königreich) überdauert und wie die Dimensionen Alter, Elternschaft, Geschlecht und Einreisezeitpunkt damit interagieren. Sie benennt unterschiedliche Strategien, die von den Befragten verfolgt werden, um mit dem Spannungsverhältnis eigener Wünsche und auferlegter Grenzen umzugehen, die sich mit *Akzeptanz*, *Kompromiss* und *Resignation* übersetzen lassen. Der Zeitraum des Aufenthalts ist für den persönlichen Umgangs enorm wichtig. Wurden Bildungsmaßnahmen absolviert, gelangten die Teilnehmenden selbst zur Einsicht, dass Angleichungen notwendig sind. Neben der Stärkung des Selbstwertgefühls wurden in den Kursen ebenso Netzwerke geknüpft und Grenzen erkannt: So sah eine 45-jährige Teilnehmerin angesichts ihres Alters keine realistische Chance mehr, tatsächlich in ihrem medizinischen Spezialisierungsgebiet zu arbeiten.

des *cultural credit* (ebd.:218ff.). Gemeint ist ein Vertrauensvorschuss, der von Zugewanderten (nicht) genutzt werden kann, um bereits erworbenes Kapital in eine qualifikationsadäquate Stelle zu transformieren: Durch Anerkennungsverfahren in Deutschland entsteht eher ein *Misskredit*, der sich durch die Form der Mobilität und weitere erfahrene Grenzen zuspitzt und in konkrete Abwertung übersetzen lässt. Dabei bleibt dieser (*Miss-)**Kredit*,¹³ über den Zugänge zum Arbeitsmarkt maßgeblich moderiert werden, eine Blackbox. Es handelt sich um das administrative und biografische (Wieder- und Anders-)Erleben, das die Autor:innen als *multiple Statuspassagen* fassen. Das ›Multiple‹ zeichnet sich durch die Wiederholung eines Bildungsabschnittes sowie durch symbolische und strukturelle Ausschlüsse aus (vgl. Kapitel 2.6.1).

Das *kulturelle Kapital* sollte nicht isoliert von anderen Kapitalformen betrachtet werden. Vielmehr stellen die zusammenhängenden Kapitalformen eine *symbolische Ordnung* und als Herrschaftsform dar. Emre Arslan identifiziert zwei Arten der symbolischen Herrschaft: erstens die Legitimationsarbeit, die soziale Ordnung entstehen lässt; zweitens die Produktionsorte der Ordnung wie Religion, Schule und Medien als metaphorische »Symbolmaschinen« (Arslan 2016:18). Als Mettaebene der Kapitalien im Spannungsfeld von Praxis und Feld kommt dem *symbolischen Kapital* damit die Rolle einer paradoxen Erscheinung zu: Es »ist gerade dann wirksam, wenn die materiellen Machtstrukturen dahinter unsichtbar bleiben« (ebd.:27). Im *symbolischen Kapital* verdichten sich andere Kapitalformen »im Rahmen gesellschaftlicher Anerkennung jene[r] Leistungen, die eine Person im Feld der Ökonomie, der sozialen Beziehungen und der erworbenen Qualifikation aufzuweisen hat« (Yağdı 2018:33).

Im Zusammentreffen verschiedener ungleichheitsrelevanter Kategorien, die diese Symbolmaschine hervorbringt, und die sich prozessual zur Lebensgeschichte verhalten, werden in Statuspassagen neue Positionierungen produziert und alte reproduziert. Dabei kommt der *Habitualisierung* (vgl. Schittenhelm 2005) als hartnäckig wirkender Sozialisation im Beruf eine Rolle zu, die durch die Migration herausgefordert wird: Wenn eine Ingenieurin aus Syrien nach Deutschland migriert, bleibt sie vielleicht vom Selbstverständnis und ihrem Wissensstand her Ingenieurin, sie erfährt aber spezifische Anerkennungsdefizite entlang der Hierarchisierung von Staaten. Mit der Migration – und ihren aufenthaltsrechtlichen, berufsbezogenen und global ungleichen Gegebenheiten – erscheint eine

¹³ Nohl et al. entwickeln die Bestimmung des Kredits (im Zusammenspiel von *Akkreditierung* und *Reakkreditierung* von Bildungsabschlüssen) im Ländervergleich: Ein in Kanada lebender (vormaliger) Manager, der nicht über das ›harte Zertifikat‹ verfügt, erhält über das Punktesystem einen Vertrauensvorschuss und muss diesen praktisch und durch erneutes Lernen innerhalb einer restriktiven Arbeitsmarktzugang bestätigen (vgl. Henkelmann 2010:111; Nohl 2010:154ff.).

Re-Aktualisierung von Kompetenzen und eine Wiederholung der Statuspassage notwendig. Es geht dabei nicht um eine berufliche Umorientierung, sondern um die (Wieder-)Herstellung einer zuvor abgesprochenen Zugehörigkeit zum Beruf.

Der *Habitus* erscheint als deterministisch (vgl. Evans 2009; kritisch: Yağdı 2019:40),¹⁴ denn Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata sind träge (vgl. Bourdieu 1993:116; Heinemann 2014:59) und verändern sich nur langsam. Die Trägheit bzw. Stabilität (der *Hysteresis*-Effekt) macht den *Habitus* einerseits beobachtbar und andererseits von einer ›objektivierten Klasse‹ (bspw. Titel, Stellung) unterscheidbar.¹⁵ Şükrü Erhan Bağcı (2019) exemplifiziert die Stabilität anhand struktureller und biografischer Verhinderungen von Bildung und Erwerbsarbeit in Deutschland und der Türkei: Verschiedene Erfahrungen vor und nach der E-/Immigration tragen zu einer (Nicht-)Beteiligung an Bildung im Erwachsenenalter (z.B. einem Deutschkurs) bei. Das heißt aber nicht, dass sich Bildungsentscheidungen verallgemeinern oder vorherbestimmen lassen. Wie und ob ein Bildungsangebot besucht wird, hängt auch von den Lebensumständen und sonstigen Anforderungen ab. Zusammen mit den Erfahrungen prägen sie lediglich die *Disposition*, ob Bildung in Anspruch genommen wird oder nicht. Ferner spielt auch das Passungsverhältnis der Bildungseinrichtung bspw. hinsichtlich der Adressierung von Zielgruppen eine wichtige Rolle. (vgl. Heinemann 2014 in Bezug auf den Besuch von VHS-Kursen von Frauen ›mit Migrationshintergrund‹)

Durch den *Modus der Habitualisierung* erscheint die Zugehörigkeit, die innerhalb eines Qualifikationskontextes in einem anderen Staat erworben wurde, als Kontinuum, das dann erschüttert wird, wenn es in einem anderen Kontext zu einer Verschiebung (durch Nicht-Anerkennung) kommt (vgl. Bağcı 2019). Mit einer Teilnahme an einem Bildungsprogramm kann diese Verschiebung sowohl verstärkt, verdeutlicht als auch aufgefangen werden.

14 Auch von Evans (2009:200) wird die Trägheit der Orientierungen, wie sie bei Bourdieu und Jean-Claude Passeron (1971) vorzufinden ist, kritisch betrachtet. Einige Studien, die sich mit Bildungsaufstiegen eher prekarisierter und marginalisierter Milieus befassen, reagieren auf diese Kritik insbesondere mit Verweis auf Bourdieus Schrift *Ein soziologischer Selbstversuch* (vgl. El-Mafaalani 2012:89f.). Bourdieu analysiert seine eigene Rolle als ›Bildungsaufsteiger‹ innerhalb des stark von Macht durchwobenen Raums der französischen Bildungslandschaft, in der sich die Regel in der Ausnahme zeigt.

15 Wegweisend ist hier die Annahme der Emergenz und nicht bloß der Kumulation: »Es ist vielmehr der Habitus, der in der ursprünglichen synthetischen Einheit eines Erzeugungsprinzips die Gesamtheit der *Determinierungseffekte* zusammenfaßt, die sich mittels der materiellen Lebensbedingungen durchsetzen, deren Einfluß dann mit den Jahren immer stärker durch Bildung und Information entschärft wird. Der Habitus [...] bildet die *inkorporierte Klasse*.« (Bourdieu 1987:686, kursiv i.O.)