

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
I Entdeckendes Forschen: Verwobenheit von Theorie und Empirie.....	43
1. Die qualitativ-heuristische Herangehensweise	44
2. Theoretical Sampling	50
2.1. Das Sample. Variation der Perspektiven.....	51
2.2. Erhebungs- und Auswertungsmethoden	58
2.3. Analyse auf Gemeinsamkeiten.....	59
3. Theoretische Verortung: Postkoloniale Dekonstruktion.....	61
3.1. Postkolonialität und Migration in der BRD	62
3.2. Der Vorgang der Dekonstruktion aus feministisch postkolonialer Perspektive	70
3.2.1. Das Forschungsparadigma der Verschränkung.....	76
3.2.2. Zur Notwendigkeit einer Re-Thematisierung des Ineinandergreifens von »Rasse«, »Klasse«, »Geschlecht« im deutschen Kontext.....	81
3.2.3. Schlussfolgerungen: Postkoloniale Dekonstruktion als sensibilisierender Referenzrahmen für eine qualitativ-heuristische Forschung	103
4. Von der Problematik der Begriffe oder: différance und die Unmöglichkeit einer Definition	106
4.1. Annäherung an den Begriff »Kompetenz« aus dekonstruktiver Perspektive.....	107
4.2. Annäherung an den Begriff »Positionierung« aus dekonstruktiver Perspektive.....	119
II »Kompetenz« und Positionierungen im Kontext von Migration und Arbeitsmarkt.....	125
1. Staatliche Regulierungen von »Kompetenzen« und Positionierungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt.....	126
1.1. Auswirkungen ausländerrechtlicher Bestimmungen auf Positionierungsprozesse im Arbeitsmarkt – „...was uns wirklich das Leben schwer macht, ist dieser Behördenkram.“	128

Exkurs: Ausländerrechtliche Bestimmungen seit 1991	130
1.2. Regulierung von Positionierungsprozessen »Geanderte« über berufsrechtliche Bestimmungen oder: „Da ist die Problematik, dass die Ausbildung in einem fremden Land von der Handwerkskammer nicht unbedingt anerkannt wird [...].“	143
1.3 Zusammenfassung: Regulierung von Positionierungsprozessen	147
2. BewerberInnenauswahl und Zuschreibung »persönlicher Qualifikation«	150
2.1. Die Auswahlkriterien	150
2.1.1. Perspektiven von Einstellenden: „[...] es liegt wirklich an der persönlichen Qualifikation[...].“	151
2.1.2. Perspektiven von ArbeitnehmerInnen und BeraterInnen: „Wenn sie keine Leute finden, dann nehmen sie auch alle.“	159
2.1.3. Das Ineinandergreifen von »Nationalität/ Rasse/ Ethnizität«, »Klasse«, »Geschlecht«, »Deutschkompetenz«, »Qualifikation« oder: „...wenn ein Mensch den Realschulabschluss hat, dann gehe ich davon aus, dass er die deutsche Sprache auch beherrscht.“	167
Résumé	175
2.2. Die Beurteilung der Bewerbungsunterlagen oder: „... da muss man ordentlich hinter und zwischen den Zeilen lesen können“	177
2.2.1. Der „interessante Lebenslauf“	178
2.2.2. Eine „Einstellungsfalle“: Orientierung am »Eigenen«	180
2.3. Beurteilung des Bewerbungsgesprächs oder: „Man hatte ein sicheres Bauchgefühl“	182
2.3.1. Präsentationsart I: Sich-Verkaufen-Können und die Zuschreibung von Eignung	187
2.3.2. Präsentationsart II: Körperkartografien und die Zuschreibung von Eignung	191
2.4. Zusammenfassung: BewerberInnenauswahl und Zuschreibung »persönlicher Qualifikation«	203
3. »Geanderte (In)Kompetenz«, differente Positionierungen und postkoloniales Macht-Wissen »weißer deutscher« Einstellender und BeraterInnen	209

3.1.	Die »(In)Kompetenzen« und Plätze der »Anderen« - »Weißes« Wissen und »weiße« Differenzierungstechniken.....	210
3.1.1.	„Da kriegen sie noch mal die theoretische Ölung...“ – Das »weiße deutsche« Wissen um die schlechte Ausbildung im Ausland und die Konstruktion der vorübergehend inkompetenten »AusländerInnen«	211
3.1.2.	„... es ist klar, dass die Türken primär oder fast ausschließlich im Arbeiterbereich sind...“ – Das Wissen um die »defizitären Anderen« und die Positionierung als Hilfskraft.....	215
3.1.3.	„Weil die liebevoll und freundlich sind und weil bei denen Familie auch noch was gilt.“ – »Weißes deutsches« Wissen um »geanderte soziale Kompetenzen« und die Positionierung als geborene oder sozialisierte ExpertIn	228
3.1.4.	„Das bringt mehr frischen Wind in die Abteilung, wenn da jemand von woanders herkommt.“ – Wissen um innovative Vielfalt, kulturelle Ressourcen und die Positionszuweisungen als kreative Antriebskraft und marktzutrittsbefördernde Kulturexpertin	237
3.1.5	Resumé: Differenz_ierungen und »Kompetenz«.....	252
3.2.	Differenz(ierungen) und unterschiedliche Nutzbarmachungen des »differenten Anderen«. Von »interkulturell kompetenten« ExpertInnen für »die eigene Kultur«, global Teamplayern und migrationsbedingt mehrsprachigen GelegenheitsdolmetscherInnen.....	258
3.2.1.	Normierungen und Differenzierungen über die Wiederholung (inter)kultu ralisierter »Kompetenz«. Oder: „Ich würde unter interkultureller Kompetenz verstehen, dass sich jemand in zwei Kulturen zu Hause fühlt und nicht, dass er sich in zwei Kulturen nicht zu Hause fühlt.“	260
3.2.2.	Nutzbarmachung »geanderter Mehrsprachigkeit«. Oder: „Gut, das ist eine angenehme Erscheinung, aber das hat mit dem Beruf nichts zu tun.“	276
3.3.	Zusammenfassung: »Geanderte (In)Kompetenz«, differente Positionierungen und postkoloniales Macht-Wissen	290
4.	Praktiken im Umgang mit Anrufungen und Positionszuweisungen als »weiße deutsche« bzw. »geanderte« »(in)kompetente« ArbeitnehmerInnen.....	297

4.1.	Die Glastür (ver)schieben müssen oder: Praktiken »Geänderter«, »weiße« (In)Kompetenzzuschreibungen und Positionszuweisungen zu parieren	298
4.1.1.	Von den Künsten, »Kompetenz« unter Bedingungen von Inkompetenzzuschreibungen bzw. Dequalifizierung zu behaupten und zu repräsentieren oder: „Es hat’s schon mal gegeben, dass ich ein paar Kunden gesagt habe: Und wenn Sie das nicht glauben, bitte, die Tür!“	299
4.1.2.	Affirmative und mimetische Praktiken gegenüber der Zuschreibung »mehrsprachiger« und »interkultureller Kompetenzen« oder: „Aber das ist auch in Ordnung, ich finde das auch gut, ich mache es mit gutem Gewissen.“	306
4.1.3.	Die Kunst, prestigearme Positionszuweisungen mit Sinn zu versehen oder: „Ich denke nicht mehr an mich“	315
4.1.4.	Von den Künsten, die eigene Bahn in rassifizierenden klassifizierenden vergeschlechtlichenden Machtstrukturen zu verfolgen oder: „Ich muss da lang und alles Unkraut wird beseitigt und man lässt das stehen was mir nützt.“	322
4.2.	Die »weiße« Praktik des Durch-die-Glastür Gehens oder: „Und – zack – war ich dabei!“ – Perspektiven »weißer Deutscher« auf ihre beruflichen Positionierungsprozesse	336
4.3.	Zusammenfassung: Praktiken im Umgang mit Anrufungen und Positionszuweisungen als »geänderte« und »weiße deutsche« »(in)kompetente« ArbeitnehmerIn	345
III	Schlussbetrachtung oder: abschließende Fragen.....	351
	Bibliografie.....	365