
Fremde Subjektivierungen

Strukturelle Prozesse subjektiver Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften

Anselm Böhmer

In postfordistischen Zuwanderungsgesellschaften geraten die qualifikatorische Passungen der Subjekte wie der gesellschaftlichen Strukturen gerade dann in Konflikt, wenn die permanente Neu-Generierung von Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbsarbeit im Modus subjektiver Selbstoptimierung in den Vordergrund rücken; solche Konflikte bergen für MigrantInnen spezifische Herausforderungen. So lautet die im Folgenden entfaltete und geprüfte These. Dabei fragt der Aufsatz zunächst nach den subjektivierenden Veränderungen von Erwerbsarbeit (1) und wendet die Erkenntnisse auf die Vergesellschaftungsmodi von MigrantInnen an. Hinsichtlich der Arbeitsintegration im Kontext von Migration kommen infolgedessen Aspekte von erwerbsbezogenen Logiken aktivierender Subjektivierung ebenso zur Sprache wie spezifische Zugänge zum deutschen Arbeitsmarkt unter den Voraussetzungen fremder Qualifikationen (2). Sodann werden sozial- und migrationspolitische Perspektiven für die Arbeitsgesellschaft entwickelt (3) und bezüglich der Konsequenzen für die Profession Sozialer Arbeit erörtert (4). Gerade sie wird als Profession wie Disziplin aktiv, wenn es im Kontext von Migration um die Assistenz für subjektive Antworten auf die arbeitsgesellschaftlichen Anrufungen geht. Ein die unterschiedlichen Argumentationsstränge verbindendes und prolongierendes Fazit (5) bietet sodann eine alternative Lesart der systematisierenden These an, wenngleich Soziale Arbeit auch in diesem Modus der ihr inhärenten

A. Böhmer (✉)
Weingarten, Deutschland
E-Mail: boehmer@hs-weingarten.de

Ambivalenz von Differenzierungen sowie Transformationen von Differenzen in der Erwerbsarbeitsgesellschaft nicht entgehen kann.

1 Arbeitsgesellschaftliche Tendenzen von Subjektivierungen

In modernen Arbeitsgesellschaften bietet Erwerbsarbeit Möglichkeiten gesellschaftlicher Integration. Denn durch die Teilnahme am Produktionsprozess können Individuen an den gesellschaftlich konstitutiven Prozeduren ökonomischer, sozialer und subjektiver Gestaltung partizipieren (vgl. Geisen 2011, S. 19 f.; mit Blick auf Alleinerziehende vgl. Zabel 2012). Diese Teilhabe an – oder beim Fehlen von honorierten Zugängen zur Produktion: Ausgrenzung von – Produktionsverhältnissen gewinnt insofern nicht allein monetäre Bedeutung, sondern greift gerade angesichts ihrer objektiven Strukturen in die subjektiven Prozesse der Individuen ein, wie nun gezeigt werden soll.

1.1 Normalerwerbsarbeit: zweifelhafte Orientierungen

Als *normal* konnte in modernen Gesellschaften bis vor nicht allzu langer Zeit die Vergesellschaftung durch bedarfsdeckende Vollerwerbstätigkeit angesehen werden. Diese Tätigkeit greift zumindest in Deutschland unverkennbar auf das Konzept der „Beruflichkeit“ als auf berufliche Ausbildung gestützte Absicherung des individuellen Status zurück (vgl. Bolder et al. 2012). Beruflichkeit gilt trotz aller gegenteiligen Analysen einer „Erosion von Normalerwerbsarbeit“ als auch aktuell unhintergehbare prägendes Moment der Arbeitswelt (vgl. Ahrens und Spöttl 2012, S. 88). Dies wird insbesondere aufgrund der damit einhergehenden „Zuweisung von Lebenschancen“ (Ahrens und Spöttl 2012) *via* Erwerbsarbeit attestiert. Dabei gilt der Beruf auch uneingeschränkt als Arena zum Erwerb eines sozial eindeutigen Habitus (vgl. Corsten 2012, S. 319). Insofern kann Beruf als soziales Konstrukt mit der Wirkung einer Koppelung von Individuum und Gesellschaft (vgl. Corsten 2012, S. 321) *per* Berufstätigkeit begriffen werden.

Doch hat diese spezifische Vergesellschaftung unterschiedliche Nuancen. Zunächst sei darauf verwiesen, dass Erwerbsarbeit alles andere als gleich verteilt ist. Einerseits lassen sich Genderdifferenzen (vgl. dazu die Übersicht in Statistisches Bundesamt 2012) hinsichtlich der Verteilung auf unterschiedliche Berufsgruppen, Entlohnung sowie Chancen auf Übernahme von Leitungsverantwortung ausmachen. Andererseits verändert sich die Struktur der Berufswelt selbst: Zunehmend mehr Arbeitsverhältnisse werden befristet (vgl. Ahrens und Spöttl 2012, S. 88) und

unterlaufen damit die mit dem Konzept der Normalerwerbsbiografie einhergehende Verheißung auf ununterbrochene Kontinuität. Auch Teilzeitarbeit, niedrige Entlohnung, Leiharbeit (vgl. Böhrer 2011) oder die Vergabe von Werkverträgen tragen dazu bei, dass sich bestimmte Bereiche der Erwerbsarbeit kaum noch als bedarfsdeckend oder gar identitätsstiftend nutzen lassen. Insofern ist zu resümieren, dass das Leitbild einer Normalerwerbsbiografie wohl kaum an Orientierungskraft für moderne Gesellschaften, doch merklich an Zuverlässigkeit und damit Überzeugungskraft verloren hat (vgl. Ahrens und Spöttl 2012, S. 89).

1.2 Entgrenzung und Subjektivierung von Erwerbsarbeit

Gegenwärtig wird von einer „neuen Qualität von Beruflichkeit“ (Voß 2012, S. 283) ausgegangen. Dabei sind – ganz im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ als analytischer Bestimmung jener Erwerbstätigen, die ihre Arbeitskraft unternehmerisch anpreisen, steuern und kontinuierlich optimieren müssen (vgl. Pongratz und Voß 2001) – Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit (vgl. Voß 2012, S. 284 ff.) maßgebliche Prozessperspektiven. Hier nun soll Subjektivierung von Arbeit zunächst allgemein verstanden werden als „Zwang, das Arbeitshandeln mehr als bisher *selbstverantwortlich unter Einsatz aller subjektiven Potenziale organisieren zu müssen* – was steigenden Entscheidungsdruck und ein erhöhtes Risiko des Scheiterns impliziert“ (Voß 2012, S. 285). Der daraus resultierende „Individualberuf“ wird nach Voß davon geprägt (sein), reflexive Gestaltung und relativierte Fachlichkeit in neuer Weise zu einem – jeweils subjektiv auszugestaltenden – Beruf zu vereinen (vgl. Voß 2012, S. 287 ff.). Somit kommen auf die ArbeitskraftunternehmerInnen mit neuer Beruflichkeit umfängliche Selbststeuerungs-, aber auch Selbstvermarktungsanforderungen zu, die sie wohl erst dann zufriedenstellend erfüllen können, wenn sie einerseits mit ihrem jeweiligen „subjektiven Arbeitsmarkt“ hinlänglich vertraut sind und dieser andererseits zumindest insofern diversitätskompetent gestaltet wird, also gesuchte Berufskonzepte von sozialen Sekundärqualitäten (Gender, Migrationsbezug o. a.) entkoppelt werden. Gerade auf diese doppelte Perspektive der Passung von subjektiv formierter Beruflichkeit und objektiv rezipierendem Kompetenzmarkt wird noch zurück zu kommen sein (vgl. 1.4).

Zudem stellen Huchler et al. angesichts der Tatsache, dass zunehmend häufiger Subjektivität als soziale Größe konzeptualisiert werde, ein gewandeltes Verständnis von Vergesellschaftung fest, insofern ein „*Subjektivierte[r] Kapitalismus*“ (Huchler et al. 2012, S. 95) den Ansprüchen an die individuelle Ausfüllung postfordistischer Produktionsverhältnisse und -formationen Ausdruck verleihe. Andernorts wird mit Blick auf Vergesellschaftungsprozesse und diesen inhärente

Kompensationsmechanismen formuliert: „In der politischen Regulierung, Ordnung und Regierung sozialer Beziehungen konstituiert, schafft, ja ‚erfindet‘ der Wohlfahrtsstaat die moderne Gesellschaft als eine komplexe Struktur symbolisch und materiell institutionalisierter Muster wechselseitiger Unterstützung und Abhängigkeit sozialer Akteure“ (Lessenich 2008, S. 485). Mit diesen beiden Blickwinkeln lässt sich eine gewandelte Konstruktion des nunmehr subjektivierenden wohlfahrtsstaatlichen Programms skizzieren. Der „neuerfundene Sozialstaat“ (vgl. Lessenich 2013) nämlich zeichnet sich dadurch aus, dass er die „komplexe Struktur symbolisch und materiell institutionalisierter Muster wechselseitiger Unterstützung und Abhängigkeit sozialer Akteure“ im Sinne einer subjektivierenden Orientierung an Erwerbstätigkeit festmacht. Insofern wird deutlich „(d)as Bild einer Aktivgesellschaft, deren eingeschränktes, halbiertes Verständnis von Aktivierung auf Formen einer dem Gemeinwohl verpflichteten, sozial subjektivierten Selbstbestimmung zielt – und in der das mit der Formel vom ‚Fördern und Fordern‘ öffentlich angekündigte ‚Dir werden wir helfen!‘ in den Ohren eines strukturell passivitätsverdächtigen Publikums mehr wie eine Drohung denn als Verheißung klingen muss“ (Lessenich 2013, S. 97).

1.3 Entkollektivierung

Die „Agenda 2010“ (Deutscher Bundestag 2003) hat *in extenso* entfaltet, was ein aktivierend konzipierter Sozialstaat bereits zuvor als Zielvorstellung aufgetragen bekam: die Aktivierung der individuellen Kräfte seiner BürgerInnen, um die ebenso individuelle Integration in den Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen. In der Arbeit der Jobcenter verdichtet sich dies: „Der deutsche Gesetzgeber verbindet mit der Arbeit der Job-Center die Zielvorstellung, Langzeitarbeitslose und vor allem junge Arbeitslose unter 25 Jahre zu motivieren und zu aktivieren, um ihre ‚Beschäftigungsfähigkeit‘ zu verbessern. Dabei geht es nicht allein um deren schulische Qualifikation, sondern auch um persönliche Eigenschaften“ (Wolff und Müller 2013, S. 18; vgl. auch Wulfgramm 2011, S. 177 f.). Dabei umfassen die Anrufungen im ALG-II-Regime spezifische Formate: „Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit und mangelnde Selbstorganisation sind danach keine psychischen Charaktereigenschaften, die sich nicht mehr verändern, sondern Ausdruck von Unreife im Hinblick auf seine Verwendbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch bleibt das Problem als Entwicklungsproblem im Rahmen der Fallentwicklung handhabbar ohne dass es diesbezüglich eigener therapeutischer oder beraterischer Anstrengungen bedürfte“ (Wolff und Müller 2013, S. 19). Solche Auffassungen sedimentieren sich alsdann in der Beratungspraxis von Jobcentern, die nach empirischer Datenlage zu Eingliederungsvereinbarungen neigen, deren Förder-Anteile lediglich ein geringes

Maß an Aufwand für die Mitarbeitenden des Jobcenters bedeuten, hinsichtlich der potentiellen Sanktionen hingegen sehr viel schärfer formuliert sind (vgl. Kolbe 2012, S. 202 f.).

Insofern wäre auf diese Prozesse Castels Analyse anzuwenden, dass gegenwärtige gesellschaftliche Ordnungen von einem Wandel hin zur „Entkollektivierungs- oder Reindividualisierungs-Tendenz“ (Castel 2011, S. 18) geprägt seien. So macht etwa die Implementationsanalyse von Bauer et al. zu § 16e SGB II deutlich, dass mit der tagesstrukturierenden Wirkung einer Tätigkeit, der Möglichkeit, zum eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit beizutragen, sowie die identifikatorischen Möglichkeiten des „inneren Berufes“ (Weber) dezidiert subjektive und zugleich gesellschaftlich objektivierende Normen maßgeblich sind (vgl. Bauer et al. 2011, S. 35 ff.). Dabei werden die in der „Person liegenden Vermittlungshemmnisse“ (§ 16e SGB II) eben in dieser gesucht und bearbeitet, die objektivierbaren Umweltfaktoren wie Akzeptanz in der Belegschaft und reguläre Einordnung in betriebliche Hierarchien hingegen sind in nicht geringem Maße vom „vom ‚Fingerspitzengefühl‘ und vom Takt“ (Bauer et al. 2011, S. 38) der Beteiligten abhängig – und somit nicht auf kollektiv gewährleistete und solcherart objektiv geltende Normalitäten zurückführbar. Zugleich jedoch wird darauf aufmerksam gemacht, dass Zuschüsse zum Arbeitsentgelt als solidarische Leistung im Sinne des Sozialstaatsgebotes anzusehen sind (vgl. Bauer et al. 2011, S. 17). Doch auch in dieser „Solidaritätskonstruktion“ werden einerseits bislang politisch funktionale Kollektive aufgelöst zugunsten von abstrakteren Solidaritätsformen: „das Jobcenter“ oder „der Staat“ fungieren anstelle von Gewerkschaft oder Betriebsrat. Zugleich werden auch die Inhalte des solidarischen Bündnisses verändert: Waren zuvor gemeinschaftliche Ziele und deren Operationalisierung maßgeblich, werden diese nun durch subjektivierende Formen von „Freiwilligkeit“ und Einordnung in die Suggestionen erwerbsgesellschaftlicher Normalität ersetzt (vgl. 37 ff.; zum daraus resultierenden Spannungsverhältnis von *workfare* und Fürsorge vgl. Bauer et al. 2011, S. 40).

Mit Blick auf diese subjektivierenden und gerade darin prekarisierend wirkenden Anrufungen der bislang Erwerbslosen, aber zugleich auch der mit ihnen Zusammenarbeitenden wird ersichtlich: „Das Wechselspiel von Disziplinierung und Selbstdisziplinierung, das den gesamten Lebenszusammenhang durchdringt, maskiert [...] den Herrschaftscharakter von Prekarisierungsprozessen“ (Dörre 2011, S. 399). Diese wiederum unterliegen nach Offe spezifischen Formen der Aktivierungsprogrammatik: „Arbeitslosen soll [...] ‚Eigenverantwortung‘ beigebracht werden. Dazu dient offenbar auch ihre regierungsamtliche Beschimpfung als ‚Faulenzer‘ sowie alle die Maßnahmen, die ihre ‚Aktivierung‘ durch eine neue Mixtur von ‚Fordern und Fördern‘ vorsehen“ (Offe 2003, S. 811; vgl. zum eingeschränkten „arbeitsmarktpolitischen Nutzen“ aktivierender Maßnahmen Koch et al. 2005, S. 438; sowie Wulfgramm 2011, S. 190).

1.4 Workfare: objektivierte Subjektivierungen

Im vorhergehenden Abschnitt konnte gezeigt werden, dass arbeitsmarktspezifische Subjektivierungen – durch die Normalerwerbsorientierung ebenso wie durch die Disziplinarregime aktivierender Sozialstaatlichkeit und ihrer Akteure befördert – auf strukturell objektivierte Zusammenhänge rekurrieren müssen, um gesamtgesellschaftlich funktional zu werden. Allerdings ist die Auffassung von Geisen zu weit, der schreibt: „Der Widerspruch der modernen Gesellschaft besteht darin, dass die bürgerliche Gesellschaft den Menschen einerseits als Subjekt versteht, ihn jedoch aufgrund der gesellschaftlich-kapitalistischen Produktionsweise andererseits zugleich auch objektiviert und ihn den herrschenden Produktions- und Reproduktionsbedingungen unterwirft“ (Geisen 2011, S. 13). Denn Subjektivierung und Objektivierung müssen nicht zwingend als derartig dichotomische gedacht werden, die sich in modernen Gesellschaften einem Entweder – Oder sozialer (Zu-) Ordnungen fügen. Vielmehr zeigen nicht zuletzt die Studien von Foucault (vgl. etwa 2007, 2000) und Butler (vgl. z. B. 2007, 2001), dass jegliche Subjektivierung schon ihre Objektivierung in sich trägt: Die Dispositive der Macht, des Geschlechts oder auch des Kapitals durchformen die Subjektivitäten und strukturieren sie dabei – *cum grano salis* – in objektivierender Form: Wer ich bin, soll sich zumindest *idealerweise* nicht mehr unterscheiden von dem, was „man“ sein soll. Dies scheint dann auch durch Geisens eigene Auffassung gedeckt: „In den modernen Gesellschaften wird die Subjektwerdung zu einem Prozess der funktionalen Eingliederung in die Gesellschaft“ (Geisen 2011, S. 454).

Eine solche Verschränkung von Subjektivität der arbeitgesellschaftlichen Selbstformatierung und Objektivität der gesellschaftlich Geltung beanspruchenden Imperative findet sich auch in den multiplen Rollenzuweisungen, die sich in der Verwaltung von Arbeit(slosigkeit) als Konzepte von objektivierter Subjektivität identifizieren lassen (vgl. Bohlender 2012, S. 161): Der Fallmanager als Leiter, Partner, Coach, Administrator – und der „erwerbsfähige Hilfebedürftige“ in den Formaten von Partner, Kunde, Hilfesuchendem oder Verwaltungsobjekt. Stets werden in diesen unterschiedlichen Rollen dasselbe Regime, aber eben in unterschiedlichen Konstellationen und Komplementaritäten, verwirklicht, unterschiedliche Bühnen mit unterschiedlichen Rollen bespielt und doch dasselbe Grundverständnis von Subjektivitäten aktualisiert – das nämlich einer allseits aktivierenden Psychopolitik. Dabei ist die Auffassung in Zweifel zu ziehen, Führen im ALG-II-Regime erfordere nicht absoluten Gehorsam, sondern freiheitliches und freiwilliges Mitwirken der „Kunden“ (vgl. Bohlender 2012, S. 162). Vielmehr wird absoluter Gehorsam nachgerade darin sichtbar, dass die Betroffenen auf eine bestimmte und konkrete Weise – und mithin im hier angesetzten dialektischen Sprachspiel – ob-

jektivierte Freiheit in Szene setzen *müssen*; nämlich einzig solche zur Erwerbstätigkeit des Arbeitskraftunternehmers.¹

2 Migrationsspezifische Subjektivierungen in modernen Arbeitsgesellschaften

Waren bislang Tendenzen einer objektiviert-subjektivierenden Transformation von Vergesellschaftung in der Erwerbsarbeitsgesellschaft allgemein Thema der Erörterungen, sollen nun diese Fragestellungen unter der Perspektive von Migration in den Fokus gerückt werden, um damit einem zweiten, für moderne Gesellschaften – und damit für Deutschland zumal – an Bedeutung gewinnenden Blickwinkel zu eröffnen.

2.1 Passage-Räume

Das Phänomen der Migration ist zugleich Modus und Arena von Gesellschaftsordnung wie -integration. Insofern lassen sich Migrationsprozesse als soziale Passage-Räume verstehen, in denen eine Form der gesellschaftlichen (Ein-)Ordnung durch eine andere ersetzt wird. MigrantInnen haben aber für die jeweilige Gesellschaft offenkundig eine eigene Funktion und machen insofern deutlich, dass Migration auch als eigener Modus von Vergesellschaftung konzeptualisiert werden kann. Denn ein „Wir“ lässt sich allererst mit Blick auf gesellschaftliche Identitäten abgrenzen (vgl. Mecheril 2011, S. 49). Zudem kann Migration bestimmte innergesellschaftliche Optionen bedienen, wie etwa die politischen Bemühungen um Immigration von „High Potentials“ nach Deutschland zeigen. Insofern bietet Migration als Konzept und ereilen MigrantInnen wie Nicht-(als-solche-konzeptualisierte-)MigrantInnen die Perspektive gesellschaftlicher Selbstvergewisserung und Neukonstitution, die nicht allein als Kompensation des demografisch verloren gehenden Arbeitskräftepotentials (vgl. Fuchs et al. 2012, S. 7) verstanden werden können,² sondern zugleich auch konstitutiv für eine Ordnung moderner Gesellschaften zu sein scheint, die sich ohne eine Produktion von „Geanderten“ (Melter 2012, S. 20) wohl kaum gewinnen ließen.

¹ Auf alternative Freiheitsräume v. a. für die „alten“ Professionen im Sinne einer kaum hinterfragten „Souveränität (Entschiedenheit) im Akt des Anfangens“ verweist Corsten 2012, S. 332.

² Die AutorInnen prognostizieren, dass „ein potenzialerhöhender Migrationseffekt von etwa 170.000 Erwerbspersonen im Jahr 2012 und rund 150.000 Erwerbspersonen im Jahr 2013“ (Corsten 2012) für Deutschland zu erwarten sei.

Dabei stellt sich Migration in Erwerbsarbeitsgesellschaften die besondere Herausforderung, ihre Eigendynamiken und -logiken in den Plausibilitäten dieser Gesellschaftsformation abzubilden, soll die Vergesellschaftungschance wie -form *via* Migration funktional werden. Somit erlangen Migrationsprozesse kompensatorische Dignität und werden eingeordnet in das Gesamt der als erwerbsarbeitsgesellschaftlich belangvoll attribuierten Prozesse: „Das Arbeitskräfteangebot wird von drei Einflussfaktoren getrieben: Demografie, Erwerbsverhalten und Wanderungen“ (Fuchs et al. 2012, S. 7). MigrantInnen können also offenkundig dann mit gesellschaftlicher (akzeptierter) Passung rechnen, wenn sie sich den erwerbsbezogenen Logiken aktivierender Psychopolitik einordnen lassen. Insofern sind nachgerade Fragen der beruflichen Qualifikation, deren Kompatibilität und Verortungen in den sozialen Räumen der Erwerbsarbeitsgesellschaft von besonderer Bedeutung für die Vergesellschaftung von MigrantInnen, wie nun gezeigt werden soll.

2.2 Subjektive Zugänge zum deutschen Arbeitsmarkt

Studien belegen bereits seit geraumer Zeit, dass MigrantInnen eine lediglich eingeschränkte Partizipation am Arbeitsmarkt erfahren (vgl. mit einem Fokus auf türkische Frauen OECD 2005, S. 20). Zudem wird betont, dass Rezessionen wie jene in Deutschland 1992–1997 für die Beschäftigungssituation von MigrantInnen hierzulande besonders gravierende Folgen haben (vgl. OECD 2005). Auch die Situationen der sog. „zweiten Generation“ zeichnet die OECD in keinesfalls leuchtenden Farben (vgl. OECD 2005, S. 24). Damit werden Zusammenhänge unterschiedlicher Gruppen als interpretativer Bezug zur Erläuterung von Unterschieden im Ausmaß der Teilhabe an arbeitsgesellschaftlichen Prozessen und Strukturen verwandt. Inwiefern jedoch eine Kausalität zwischen Erwerbsbeteiligung und den angewandten Kategorisierungen herstellbar ist und inwiefern dieser durch die solcherart kategorisierten Individuen resp. Gruppen erstellen lässt, wird zumeist keiner weiteren Erklärung unterzogen.

Nicht-individuelle Interpretationen lassen sich bei Zugrundelegung der nämlichen Kategorien zumindest teilweise in einer jüngeren Studie der OECD finden: So „ist die deutsche Migrationspolitik im internationalen Vergleich nicht beschäftigungsorientiert [...]. Arbeitsmigranten machen lediglich 13 % der gesamten Zuwanderungsströme aus Nicht-EU-Ländern aus [...]. Darüber hinaus sind die Zuwanderer im Durchschnitt weniger qualifiziert als die im Inland geborenen Arbeitskräfte, und der Anteil der hochqualifizierten Zuwanderer liegt unter dem OECD-Durchschnitt [...]“ (OECD 2012, S. 69). Damit werden unterschiedliche Perspektiven in Relation zueinander gesetzt: erwerbsarbeitsgesellschaftliche, bildungsspezifische sowie zugewanderte und solcherart fremde. Der damit jedoch

einhergehenden „eigeninitiativchancenbewussten individuellen Mobilitätsbereitschaft“ (Lessenich 2008, S. 496) mit ihrer insbesondere subjektivitätsspezifischen Formatierung unter der Ägide erwerbsarbeitsgesellschaftlicher Anrufungen und ihren transformiert wohlfahrtsstaatlichen Implikationen scheint weniger Aufmerksamkeit gezollt zu werden.

2.3 Fremde Qualifikationen

„Die Voraussetzungen für die Feststellung der Gleichwertigkeit vom im Ausland erworbene Berufsqualifikationen sind hoch“ (Knuth 2012, S. 147). Mit dieser weder neuen noch beispielsweise durch das „Anerkennungsgesetz“³ vollumfänglich behobenen Herausforderung (vgl. Knuth 2012, S. 148) haben MigrantInnen zu rechnen, die sich in Deutschland um die Anerkennung ihrer Bildungs- und Berufsabschlüsse bemühen. Dabei wird mittlerweile von einem „skill-biased technological change“ (Bennett 2012, S. 290) ausgegangen, der höher qualifizierten Berufen die Anerkennung leichter mache als niedriger qualifizierten. Gleichwohl haben auch zugewanderte AkademikerInnen nicht selten mit der Anerkennung ihrer Qualifikationen nicht gerade leichtes Spiel: „Analysen zeigen, dass – vermutlich aufgrund der schwierigen Anerkennung von ausländischen (Hochschul-) Abschlüssen in Deutschland – insbesondere zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker oft in Berufen mit niedrigerem Ausbildungsniveau arbeiten“ (Fuhr 2012, S. 558). Kommt es zu einer Nichtanerkennung der mitgebrachten Berufsqualifikationen, kann dies massive Konsequenzen für die Betroffenen nach sich ziehen: „Eine nicht unerhebliche Rolle spielt hierbei, dass die subjektive berufliche Identität gebrochen statt (falls überhaupt notwendig) weiterentwickelt wird“ (Knuth 2012, S. 127 f.). Wären in dieser Hinsicht einzig arbeitsmarktspezifische Motivlagen innergesellschaftlich wirksam, würde sich ein solches dysfunktionales Phänomen wohl kaum über einen Zeitraum mehrerer Jahrzehnte perpetuieren.

Hinzu kommt: „Ausländer erhalten zum Zeitpunkt ihres Einstiegs in den deutschen Arbeitsmarkt in der Regel deutlich geringere Löhne als Deutsche“ (Lehmer und Ludsteck 2013, S. 1 f.).⁴ Ursächlich dürften wirken die schon erwähnten, als nicht passgenau betrachteten beruflichen Qualifikationen, sprachliche Einschränkungen sowie fehlende Orientierung im deutschen Arbeitsmarkt. Doch können

³ „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ vom April 2012, welches das sog. Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) ebenso umfasst wie Anpassungen zahlreicher Bundesberufsgesetze.

⁴ Ob der Terminus der „Ausländer“ hier im ausländerrechtlich korrekten Sinne verwendet wird, muss aufgrund der nicht trennscharfen Verwendung des Begriffs etwa Corsten 2012, S. 1 f. als fraglich eingeschätzt werden.

MigrantInnen nach Aussage dieser Studie durch Faktoren wie längere Betriebszugehörigkeit, den Wechsel in lukrativere Tätigkeiten oder auch durch stabilere Beschäftigungsformen höhere Löhne erzielen. „Diese Effekte sind zum einen Ausdruck erfolgreicher Suche, zum anderen deuten sie auf eine Verbesserung des betriebsspezifischen Humankapitals einer Person hin“ (Lehmer und Ludsteck 2013, S. 7). Auch an dieser Stelle muss zumindest danach gefragt werden, ob es jenseits aller subjektiven Selbstbewirtschaftungsfortschritte weitere Faktoren geben kann, die strukturell oder politisch für diese Veränderungen geltend gemacht werden können. Zu denken wäre etwa an niedrigere strukturell bedingte Zuschreibungen von Fremdheit aufgrund assimilativer Prozesse oder schlicht virtuosere Handhabungen solcher Zuschreibungen aufgrund zunehmenden Erfahrungswissens auf Seiten der MigrantInnen.

2.4 Sprache als individualisierendes Konzept

Für die berufliche Integration von „Menschen mit Migrationshintergrund“, deren Familien also bereits über z. T. mehrere Generationen in Deutschland ansässig sind, werden insbesondere Sprachdefizite als hemmende Faktoren ins Feld geführt (vgl. Walter 2013, S. 49). Dabei ist zumindest für den Teilaspekt der Sprachförderung bekannt: „Defizite im Deutschen, vor allem in mündlicher und schriftlicher Fachsprache, sind für den Arbeitsmarkt relevant, hindern aber nicht grundsätzlich an einer Erwerbstätigkeit“ (Deeke 2011, S. 92). Werden diese Befunde hinreichend gewürdigt, ergibt sich die Frage, inwiefern das merkbliche Betonen von „Sprachkompetenzen“ so breiten Raum einnimmt. In diesem wie manch weiteren Zusammenhängen (vgl. etwa auch den folgenden zur Erwerbsbeteiligung von Frauen) liegt zumindest der Schluss nahe, dass durch Verweis auf subjektive Defizite auch mögliche objektive Veränderungen etwa von Betrieben, betrieblichen Abläufen o. a. aus dem Fokus rücken.

Auch bezüglich der individuellen Neigung zum Übergang von Transferbezug in Erwerbstätigkeit, die sog. *Hazardrate*, wird berichtet: „Die Hazardrate für Mütter mit deutscher Staatsangehörigkeit beider Gruppen [solche, die mit einem Partner zusammenleben, vs. solcher, die allein leben; Anm. A.B.] liegt höher als für Ausländerinnen und reflektiert damit auch die geringeren Arbeitsmarktchancen der Letzteren. Eine deutsche Staatsangehörigkeit hat für Mütter in Paarhaushalten mit ca. 31 % einen größeren positiven Effekt als für Alleinerziehende (19 %). Dies könnte den Hintergrund haben, dass ausländische Mütter in Paarhaushalten dem Arbeitsmarkt vergleichsweise fern sind, da etwa die Aufgabenteilung im Haushalt besonders traditionell ist. Genauso ist denkbar, dass der Partnereffekt hier geringer ausfällt, weil die männlichen Partner häufig ebenfalls keine deutsche Staatsbür-

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit
Prozesse der Marginalisierung in modernen
Arbeitsgesellschaften

Geisen, Th.; Ottersbach, M. (Hrsg.)

2015, XI, 429 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07305-3