

Thomas Geisen
Markus Ottersbach *Hrsg.*

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit

Prozesse der Marginalisierung
in modernen Arbeitsgesellschaften

 Springer VS

Thomas Geisen
Markus Ottersbach *Hrsg.*

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit

Prozesse der Marginalisierung
in modernen Arbeitsgesellschaften

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit

Thomas Geisen • Markus Ottersbach
(Hrsg.)

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit

Prozesse der Marginalisierung in
modernen Arbeitsgesellschaften

Herausgeber
Thomas Geisen
Hochschule für Soziale Arbeit der Fach-
hochschule Nordwestschweiz
Olten
Schweiz

Markus Ottersbach
Fachhochschule Köln
Deutschland

ISBN 978-3-658-07305-3
DOI 10.1007/978-3-658-07306-0

ISBN 978-3-658-07306-0 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-vs.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven	1
Thomas Geisen und Markus Ottersbach	

Teil I Grundlagen und Systematisierungen

Fremde Subjektivierungen	25
Anselm Böhmer	

Migration und Behinderung	49
Erich Otto Graf	

Die Kunst, „ganze Menschen“ zu regieren. Über die politische Vermenschlichung ausländischer Arbeitskräfte	69
Esteban Piñeiro	

Migration, Work, Social Work and Psycho-Social Theories. Towards Improved Understandings, Knowledge and Practice	93
Pat Cox	

Lebensstrategien von Familien im Kontext von Arbeit und Migration ...	109
Thomas Geisen	

Teil II Übergangsmanagement

Jugendliche mit Migrationshintergrund in Inklusionskontexten am Beispiel von Bildung, Ausbildung und Arbeit	143
Markus Ottersbach	
Jugendwohnen und Migration. Empirische Befunde zu einem ausbildungs- und arbeitsmarktbezogenen, sozialpädagogisch begleiteten Wohnangebot	167
Laura de Paz Martínez und Miriam Meuth	
Jugendliche ohne Schulabschluss als Thema von Bildungspolitik und Sozialer Arbeit. Kritische Analyse von Zielstellungen, Daten und Begrifflichkeiten	193
Martina Hörmann	
Berufliche Integration von jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Biografische Herausforderung und Aufgabe der Sozialen Arbeit	213
Margit Stein	
Wege in die Arbeitswelt – dorthin, wo noch Platz ist	235
Eva Mey	
„Mein grösster Wunsch ist es, eine Lehrstelle zu finden“. Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Übergang ins duale Berufsbildungssystem	263
Monika Müller	
Erfolgs- und Misserfolgskriterien von Berufsintegrationsprojekten für Personen mit Migrationshintergrund	287
Sylvie Kobi, Christina Dietrich, Esther Forrer Kasteel und Milena Gehrig	
Teil III Arbeitsintegration und temporäre Beschäftigung	
„Wir sind hier keine Phantasiefirma“	319
Gisela Hauss	
Zwischen Care-Gemeinschaft und Marginalisierung	339
Nadia Baghdadi und Raphaela Hettlage	

Die Arbeit von MigrantInnen in Haushalten Pflegebedürftiger zwischen Prekariat und Autonomie	361
Nausikaa Schirilla	
Wanderarbeitende am Rand der Gesellschaft	375
Matthias Wagner	
The Swedish Welfare-State's Unnoticed Helpers	395
Eva Wikström	
In Deutschland nur geduldet. Rechtsstaatliche Diskriminierung und Handlungsmöglichkeiten Sozialer Arbeit	415
Andreas Deimann	

Mitarbeiterverzeichnis

Nadia Baghdadi St. Gallen, Schweiz

Anselm Böhmer Weingarten, Deutschland

Pat Cox Preston, Lancashire, UK

Laura de Paz Martínez Mainz, Deutschland

Andreas Deimann Leverkusen, Deutschland

Christina Dietrich Zürich, Schweiz

Esther Forrer Kasteel Zürich, Schweiz

Milena Gehrig Zürich, Schweiz

Thomas Geisen Olten, Schweiz

Erich Otto Graf Basel, Schweiz

Gisela Hauss Olten, Schweiz

Raphaela Hettlage Bern, Schweiz

Martina Hörmann Olten, Schweiz

Sylvie Kobi Zürich, Schweiz

Miriam Meuth Frankfurt am Main, Deutschland

Eva Mey Luzern, Schweiz

Monika Müller Winterthur, Schweiz

Markus Ottersbach Köln, Deutschland

Esteban Piñeiro Basel, Schweiz

Nausikaa Schirilla Freiburg, Deutschland

Margit Stein Vechta, Deutschland

Matthias Wagner Bielefeld, Deutschland

Eva Wikström Umeå, Schweden

Einleitung

Einleitung

Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Herausforderungen und Perspektiven

Thomas Geisen und Markus Ottersbach

Arbeitsmigration ist ein Kennzeichen moderner Gesellschaften (Geisen 2005; Lutz 2008; Potts 1988), sie hat seit dem ausgehenden 20. Jahrhundert an Dynamik gewonnen. Castles et al. charakterisieren das 21. Jahrhundert als Zeitalter der Migration (Castles et al. 2013) und inzwischen ist sie auch, nachdem Migration hier lange als Rand- oder Spezialthema galt, zu einem zentralen Gegenstand der Sozialen Arbeit geworden, und zwar nicht nur wenn es um migrationsspezifische Fragen der Unterstützung im Kontext der Einwanderung geht, etwa um Beratung in ausländerrechtlichen Fragen, die Unterstützung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge oder von traumatisierten Flüchtlingen. Vielmehr sind alle Bereiche der Sozialen Arbeit durch eine starke Heterogenität von Klientinnen und Klienten mit Migrationsbiographie gekennzeichnet. Sie kommen aus ganz unterschiedlichen, weltweiten Herkunftsregionen und haben vielfältige, komplexe Migrationsbiografien aufzuweisen. Migrantinnen und Migranten werden insbesondere zu Klientinnen und Klienten der Sozialen Arbeit, wenn bei ihnen in konkreten Lebenslagen spezifische Probleme und Herausforderungen auftreten, für deren Bearbeitung sie auf Unterstützung angewiesen sind. Ein zentraler Bereich, in dem Migrantinnen und Migranten auf besondere Weise unterstützt werden, ist der Bereich der Arbeitsinte-

T. Geisen (✉)
Olten, Schweiz
E-Mail: thomas.geisen@fhnw.ch

M. Ottersbach
Köln, Deutschland
E-Mail: Markus.Ottersbach@fh-koeln.de

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

T. Geisen, M. Ottersbach (Hrsg.), *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit*,
DOI 10.1007/978-3-658-07306-0_1

gration. Denn hier sind sie mit höheren Belastungen konfrontiert, haben erschwerte Zugänge zum Arbeitsmarkt und sind stärker von Erwerbslosigkeit betroffen. Die höhere Erwerbslosigkeit von Migrantinnen und Migranten ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen. Neben Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung gilt es vor allem zu beachten, dass ein hoher Anteil von ihnen in stark konjunkturabhängigen Bereichen, in Branchen mit saisonalen Schwankungen und im Niedriglohnsektor beschäftigt ist. Vor diesem Hintergrund setzen sich die Beiträge des vorliegenden Bandes mit unterschiedlichen Facetten des Zusammenhangs von Arbeit, Migration und Sozialer Arbeit auseinander. Hierzu werden zunächst theoretische Grundlagen der Arbeitsgesellschaft diskutiert und Prozesse der Pluralisierung von Arbeitsverhältnissen im Kontext von sozialem Wandel aufgezeigt. Anschließend wird der Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Migration diskutiert, bevor abschließend die Bedeutung der Sozialen Arbeit im Kontext von Arbeit und Migration thematisiert und die im Band gesammelten Beiträge vorgestellt werden.

1 Moderne, Arbeitskraft und Arbeitsgesellschaft

Moderne Gesellschaften sind Arbeitsgesellschaften, in denen die menschlichen Tätigkeiten auf Arbeit zentriert sind. In Arbeitsgesellschaften sind die Vergesellschaftungsprozesse vor allem auf die Ausbildung und produktive Anwendung von Arbeitskraft fokussiert (Geisen 2012). In (welt-)gesellschaftlicher Perspektive sind eine ausreichende Verfügbarkeit von Arbeitskraft und ihre qualifikatorische, soziale und kulturelle Passung in den verschiedenen Bereichen ihrer Anwendung entscheidende Grundlagen für die kontinuierliche Produktion und Reproduktion moderner Gesellschaften (Marx 1989; Negt 2001). Aus diesem Grund ist das in der Moderne entstandene Verständnis von (Erwerbs-)Arbeit zugleich auch elementarer Bestandteil des Alltagslebens (Lefebvre 1975). Die durch Arbeit erzeugte materielle Produktion und Reproduktion dominiert das Alltagsleben der Individuen. Mit anderen Worten: In modernen Arbeitsgesellschaften konkretisieren sich nicht nur die gesellschaftlichen Anforderungen in (Arbeits-)Tätigkeiten und sozialen Praxen als Bedingungen der materiellen Produktion und Reproduktion. Zugleich realisieren sich darin auch die mit modernen Arbeitsgesellschaften verbundenen gesellschaftlichen Norm- und Wertvorstellungen als individuelle und kollektive Werthaltungen. In ihren Widersprüchen, Ambivalenzen und Verschiebungen bilden die Norm- und Wertvorstellungen die immateriellen Bedingungen von Produktion und Reproduktion ab und gehen einher mit der jeweils individuellen Aneignung und Umsetzung eines allgemeinen Leistungs- und Konkurrenzprinzips, das an den Möglichkeiten der gesellschaftlichen Verwertung der Resultate von sozialen Praxen und Tätigkeiten bemessen wird.

Die (Erwerbs-)Arbeit selbst und die (Erwerbs-)Arbeitsverhältnisse, also die sozialen Kontexte und Bedingungen, unter denen sich Arbeit als menschliche Grundtätigkeit (Arendt 1996) realisiert, sind einem beständigen sozialen Wandel unterworfen, der erhebliche Auswirkungen auf das Alltagsleben der Menschen hat. Denn mit dem Wandel der Arbeitsverhältnisse ändern sich die menschlichen Lebensgrundlagen. Während beispielsweise in den mittel- und nordeuropäischen Sozialstaaten seit den 1960er Jahren und bis in die 1980er Jahre hinein ein Arbeitsverhältnis dominierte, das a posteriori als „Normalarbeitsverhältnis“ bezeichnet wird, so haben sich in der Folge vielfältige neue Arbeitsverhältnisse etabliert, die vor allem durch zeitliche und örtliche Flexibilität gekennzeichnet sind. Auch der im Produktionssinn einheitsstiftende Ort der Fabrik, wie er kennzeichnend für die fordistischen Produktionsverhältnisse (Schaarschuch 1990) bis in die 1970/1980er Jahre hinein war, hat spätestens im Hightech-Kapitalismus (Haug 2012) an Bedeutung verloren. Merkmale des klassischen „Normalarbeitsverhältnisses“ sind eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete und häufig zeitlich, rhythmisch und örtlich klar festgelegte Vollzeitbeschäftigung, die vielfach die einzige bzw. die wichtigste Quelle des Familieneinkommens ist. Im Sinne einer geschlechter-spezifischen Arbeitsteilung dominierte das männliche Ernährer-Model, während Hausarbeit und die Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen in der Regel durch die nicht- oder nur in geringem Umfang erwerbstätige Ehefrau besorgt werden. Strukturelle Defizite in der sozialen Unterstützung, etwa fehlende oder unzureichende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und bestehende soziale Ungleichheiten, etwa bezogen auf die geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung bei der Entlohnung, trugen vor allem in den liberalen und korporatistischen Wohlfahrtsregimen (Esping-Anderson 1998, S. 43 f.) zu einer Verfestigung der dominierenden Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung bei. Hinzu kamen weitere staatliche Privilegierungen des Normalarbeitsverhältnisses auf der Basis des männlichen Ernährer-Models, in Deutschland beispielsweise über die Steuergesetzgebung im Rahmen des sogenannten Ehegatten-Splitting. Darüber hinaus war das Normalarbeitsverhältnis ein durch Gesetze und Tarife weitgehend festgelegtes Beschäftigungsverhältnis, das detaillierte Bestimmungen in Bezug auf Alter, Beschäftigungsdauer und Betriebszugehörigkeit und damit verbundene Gratifikationen enthielt (Castel 2000; Castel and Dörre 2009). Kollektiv geregelt und abgesichert war das Normalarbeitsverhältnis als ein Lohnarbeitsregime auch im Hinblick auf sozialstaatliche Garantien und individuelle Schutzfunktionen, insbesondere im Hinblick auf Kündigung, Mitbestimmung in Großbetrieben, Krankheitsfall, Alter/Seniorität, Alterssicherung, betriebliche Zusatzrente und Arbeitslosenversicherung. Die mit dem Normalarbeitsverhältnis explizit und implizit verbundenen Wertsetzungen und Beurteilungen haben aber auch eine Kehrseite:

die vom männlichen Ernährer-Typus abweichenden Arbeitsmarktteilnehmenden, beispielsweise Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Berufs- oder Betriebswechselnde, sind strukturell benachteiligt, etwa bezüglich des Lohns, der Arbeitsbedingungen, oder im Hinblick auf ihre berufliche (Weiter-)Entwicklung.

Seit den 1980er Jahren ist das etablierte kollektive System der sozialen Sicherung in den verschiedenen europäischen Staaten starken Transformationsprozessen unterworfen (Geisen 2001; Kraus und Geisen 2001; Lessenich 2008; Schmid 2010). In Deutschland war dies beispielsweise auch eine Reaktion auf den starken Anstieg der Erwerbslosigkeit seit Ende der 1970er Jahre, die zu Massenarbeitslosigkeit führte und sich im Zuge der deutschen Wiedervereinigung in den 1990er Jahren nochmals verschärfte. Diese Entwicklung schien lange Zeit nicht abgeschlossen und hat sich mit deutlichen regionalen und altersspezifischen Unterschieden auf hohem Niveau eingependelt. Auf Grund von Wirtschaftswachstum und demographischem Wandel, aber auch durch die Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt daher erst in den vergangenen Jahren deutlich verbessert.¹ Die positive Entwicklung in Deutschland, die trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 weiter anhält, ist jedoch nicht vergleichbar mit derjenigen anderer europäischer Länder. Insbesondere in Frankreich und in den südeuropäischen Ländern hat die Arbeitslosigkeit im gleichen Zeitraum stark zugenommen und zum Teil dramatische Ausmaße erreicht, etwa in Griechenland und Spanien. Die Folgen einer Politik der Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes zeigen sich auch am Rückgang des Anteils des „Normalarbeitsverhältnisses“ an der Beschäftigung in Deutschland von 66% in 1999 auf 60% in 2014 (IAB 2014). Dieser basiert vor allem auf der starken Abnahme des „Normalarbeitsverhältnisses“ bei Frauen. Während Männer im 2014 weiterhin zu zwei Dritteln in solchen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, liegt der Wert bei Frauen nur noch bei 50% (IAB 2014). Standardisierte Vollzeitbeschäftigung wird in zunehmendem Maße durch andere Formen der Arbeit ersetzt (Teilzeit-, Leih- oder Heimarbeit, Ich-AG). Der Anteil der Teilzeitarbeitenden hat sich in den letzten 15 Jahren verdoppelt, derjenige der geringfügig Beschäftigten mehr als vervierfacht (IAB 2014). Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich auch bei der Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Schweiz, der durch einen tief greifenden Strukturwandel gekennzeichnet ist, der durch „das starke Wachstum der Teilzeitbeschäftigung und die weit gehende Stagnation der Vollzeitbeschäftigung“ (BFS 2014c) charakterisiert ist. Darin zeigt sich ein globaler Trend der Beschäftigungsentwicklung, „von dem auch die Schweiz nicht verschont geblieben ist: Die zunehmende Deregulie-

¹ Dies gilt jedoch nur für die Arbeitslosenstatistik, nicht für das Lohnniveau unterer Lohngruppen.