

Marina RICHTER, Freiburg i.Ü.

Topographien der Ungleichheit: Dequalifikation als ein weibliches Phänomen?¹

Summary

Migration regimes in Fortress Europe are presently opening the borders for highly qualified migrants, but fencing other migrants out of the EU. Qualified migrants are preferred because they are needed in the labour market and because they are usually assumed to have a greater potential to integrate. This raises questions about how we determine whether or not migrants are qualified. The literature on migrant workers' qualifications has two tendencies. First, researchers note that qualified migrants are often overqualified for the positions they hold. This notion of deskilling is mentioned mainly in studies of female migration. Second, skills are almost exclusively discussed in terms of deskilling, whereas other possible processes, such as reskilling or upskilling, are ignored. This article argues for greater complexity in these discussions by considering forms of inequality other than just gender, including the institutional logic of employers in discussions, and opening up the discussion about migrants' qualifications.

1 Einleitung

Die Diskussionen um das Konzept der Dequalifikation, besser bekannt unter dem englischen Begriff des „deskilling“, haben ihren Ursprung in der Wirtschafts- und Arbeitssoziologie von Harry Braverman (BRAVERMAN 1974). Dieser konstatierte, dass die kapitalistische Produktionsweise mittels ihrer Arbeitsbedingungen – man erinnere sich an die fordistische Produktionsweise der Aufteilung der Arbeit in kleinste Schritte am Fließband – die Arbeiterschaft in ihren Fähigkeiten degradieren. Diesen Prozess bezeichnete er als Dequalifikation. Inwiefern eine solche Dequalifikation als ein Ergebnis der wirtschaftlichen Produktionsweisen des Kapitalismus und damit der neo-liberalen Wirtschaftsordnung zu verstehen ist, wurde daraufhin kontrovers diskutiert. Kritiker dieser These konnten zeigen, dass Bravermans Ergebnisse auf einer selektiven Analyse der Daten beruhten. Er beschränkte sich nämlich auf kaufmännische Berufe. Diese Berufe entwickelten sich im 20. Jahrhundert mit der zunehmenden Verwendung von Computern immer mehr von einer

¹ Eine frühere Version dieses Beitrags wurde am Deutschen Geographentag 2009 in Wien an der Fachsitzung „Geschlechtsspezifische Geographien der Migration“ unter der Leitung von Felicitas Hillmann und Doris Wastl-Walter gehalten. Ich möchte mich bei den verschiedenen Teilnehmer_innen für die Anregungen während der Diskussion bedanken. Ebenso geht mein Dank an den Forschungskreis Passagen an Patricia Felber und an die Herausgeberinnen dieser Nummer für eine kritische Diskussion eines ersten Entwurfs.

hochgeschätzten Generalistenfunktion als Sekretäre zu administrativem Personal, dem einfachere Teilaufgaben zugeteilt wurden (siehe z.B. ATTEWELL 1987). Braverman konnte demnach nur eine Dequalifikation für bestimmte Berufssparten nachweisen.

Ebenfalls kritisch äusserte sich Duncan Gallie (GALLIE 1991), indem er postulierte, dass nicht unbedingt eine extensive Dequalifikation, sondern eher eine Polarisierung von Qualifikationen stattgefunden habe. Er zog diesen Schluss, da er nicht einzig den Umfang von Dequalifikation statistisch analysierte, sondern sich generell fragte, wie die Qualifikationen von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und eingesetzt werden. Neben ein „deskilling“ konnte er so auch ein „upskilling“, also eine Erhöhung der benötigten Qualifikation für spezifische Berufe, feststellen. Gemäss Gallie findet „upskilling“ statt, da durch technologische Entwicklung immer komplexere Aufgaben zu bewältigen sind. „Deskilling“ ist zu beobachten, weil zwar ein Grossteil der Arbeit nicht mehr manuell ist, aber dennoch in routinierter Form stattfindet. Schliesslich beobachtete er auch eine Kombination beider Prozesse, die er als Polarisierung bezeichnet: Ein primärer Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte verlangt gleichzeitig nach einem sekundären Arbeitsmarkt mit niedrigqualifizierten Dienstleistungen.

1.1 Dequalifikation in der Migrationsforschung

Das Argument polarisierter Arbeitsmärkte findet sich in den Arbeiten von Saskia Sassen zu den Global Cities wieder (SASSEN 2001). Die Zunahme und Konzentration hochqualifizierter Berufsgruppen der Finanz- und IT-Branchen in den globalen Städten zieht wenig qualifizierte und flexible Arbeitskräfte geradezu an, um zudienende Dienstleistungen zu verrichten. In der Migrationsforschung wird dies beispielsweise in Debatten wie der globalen Dienstmädchenfrage aufgegriffen (LUTZ 2007).

Es war jedoch vor allem die Frage der Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte, die eine Diskussion um Qualifikation in der Migrationsforschung eröffnete. 1963 publizierte die British Royal Society einen Bericht über die Abwanderung britischer Wissenschaftler_innen in die USA und löste damit eine breite Debatte über „brain drain“ aus (BALMER et al. 2009). In den folgenden Jahren wurde unter diesem Begriff diskutiert, dass durch die Abwanderung qualifizierter Personen wichtiges Humankapital verloren geht. Diese Diskussion konzentrierte sich zu einem grossen Teil auf technische Berufe in denen Männer dominieren, und schenkte den weiblich konnotierten Berufen im Gesundheits- und Pflegewesen kaum Bedeutung. Hinzu kam ein Fokus auf Migration innerhalb transnationaler Firmen, der ebenfalls (männliche) Migranten in den Mittelpunkt stellt. Dadurch blieben Frauen weitestgehend unsichtbar in der Forschung zu qualifizierter Migration (KOFMAN 2000). Und es wird damit deutlich, dass die Debatten um Abwanderung von qualifiziertem Personal und die Debatten zur Qualifikation von Migrant_innen im Allgemeinen entlang der Ungleichheitslinie von Geschlecht strukturiert sind.

Als in den späten 1990er Jahren vermehrt qualifizierte Migrantinnen zum Gegenstand der Forschung wurden, wurde auch der Frage der Dequalifikation vermehrt Beachtung geschenkt (EREL 2003; MOJAB 1999). Betrachtet man die aktuellen Debatten zu Dequalifikation in der Migrationsforschung, so stösst man auf zwei

bemerkenswerte Tendenzen. Erstens wird diskutiert, dass Migrant_innen nicht gemäss ihren Qualifikationen eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt finden. Dies wird in den allermeisten Texten unter Einbezug der Geschlechterdimension festgestellt, wobei meist das weibliche Geschlecht im Fokus steht. Die Abwertung der beruflichen Qualifikationen wird demnach in Bezug auf (weibliche) Migrantinnen diskutiert. Eine Dequalifikation (männlicher) Migranten wird hingegen kaum thematisiert. Die beiden Phänomene, nämlich die Migration qualifizierter Frauen und die Dequalifikation von Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt, verbinden sich zu einer Debatte der Dequalifikation von Migrantinnen (EREL 2003; KOFMAN u. RAGHURAM 2009; MCCOY u. MASUCH 2007; MOJAB 1999). Zweitens werden die Qualifikationen von Migrant_innen nicht generell thematisiert, sondern es wird zumeist die Problematik der Dequalifikation analysiert. Aspekte der Re-Qualifikation oder Polarisierung sind in der Forschung hingegen kaum abgebildet.

Diese Debatten spielen sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund aktueller Migrationspolitiken westlicher Länder ab. Darin wird qualifizierte Migration als erwünscht kategorisiert und wenig qualifizierten Migrant_innen der Zutritt zum Land verweigert (RIÑO u. BAGHDADI 2007). Dass sich Migrationspolitik aus einer Perspektive des Arbeitsmarktes und vor allem auch des Arbeitsmarktschutzes für Migration interessiert, ist nicht neu. Bereits zu Zeiten der Gastarbeitermigration wurden die benötigten wenig qualifizierten und billigen Arbeitskräfte aus dem Ausland bezogen. Derzeit wird argumentiert, dass vor allem ein Mangel an Arbeitskräften in technischen Berufen bestehe – die Informatik stellt hier nur das prominenteste Beispiel dar – und dass daher qualifizierte Migrant_innen erwünscht seien. Gleichzeitig wird Qualifikation aber auch mit weiteren Zielen und Bedingungen des Aufenthalts verknüpft. Es wird seitens der Politik zumeist angenommen, dass eine hohe Qualifikation mit einer erhöhten Fähigkeit zur Integration einhergehe. Diese Annahme stellt jedoch eine Konstruktion dar. Sie gilt unter gewissen Umständen für den Arbeitsmarkt, hat jedoch für eine Eingliederung im sozialen Sinn nicht Bestand (PRODOLLIET 2007; RICHTER 2008 u. 2009; TERKESSIDIS 2007).

Die Koppelung von Dequalifikation mit der weiblichen Migration soll im Folgenden als Ausgangspunkt für einen kritischen Tour d'Horizon genommen werden. Dabei möchte ich die beiden Elemente der Debatte – Qualifikation und Geschlecht – genauer betrachten und zum Schluss für eine dreifach komplexe Betrachtungsweise in Bezug auf Ungleichheit, Qualifikation und gesellschaftliche Analyseebenen plädieren. Hierfür greife ich in einem ersten Teil auf die Debatten der Wissensgesellschaft zurück, um den Begriff der Qualifikation kritisch zu beleuchten. Dabei ist zentral, welche Qualifikationen unter welchen Bedingungen als Qualifikation im Sinne des Arbeitsmarktes konstruiert werden. In einem zweiten Teil fasse ich den Forschungsstand zu unterschiedlichen Formen von Migration und Fragen der An- respektive Aberkennung von Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Dabei wird deutlich, dass die Migrationsform und der daraus resultierende Status in einem Land einen grossen Einfluss auf die Bewertung von Qualifikationen ausüben. Dies leitet zu einem dritten Teil über, in dem die neue Schweizer Gesetzgebung und die unterschiedlichen in ihr abgebildeten Ungleichheitskonstellationen als Beispiel für An- respektive Aberkennungspraktiken von Qualifikation analysiert werden.

2 Konstruktion von Qualifikation

Die Bedeutung von Wissen wird seit den 1950er Jahren im Kontext einer wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft diskutiert (BELL 1973). Wissen stellt dabei jedoch keinen neutralen Begriff dar. Branchen, wie Informatik und Technologie gelten als Paradedisziplinen der Wissensgesellschaft. Eine Definition mag dies exemplarisch illustrieren: „The knowledge economy is what you get when firms bring together powerful computers and well-educated minds to create wealth“ (BRINKLEY 2006, 3 zitiert nach: KOFMAN 2007, 126). Eine solche Definition beinhaltet Wirtschaftszweige wie Banken und Versicherungen, Informatik und Technologie, die allesamt in starkem Masse zum Wirtschaftswachstum beitragen. Andere Berufe, die ebenfalls lange und formalisierte Ausbildungen erfordern, wie beispielsweise Berufe des Gesundheitswesens, werden zur nationalen Wohlfahrt und damit zur Grundversorgung gezählt. Da sie keinen Profit erwirtschaften, werden sie von den Debatten der Wissensökonomie weitestgehend ignoriert.

Zu Beginn der Debatten wurde noch von einer erstaunlich breiten Palette an Wissensformen ausgegangen: praktisches Wissen in Beruf, Arbeit, Politik und im Haushalt; intellektuelles Wissen, das kulturellen und intellektuellen Interessen entspringt; Freizeitwissen, das nicht-intellektuellen Tätigkeiten, emotionalen Bedürfnissen oder leichter Unterhaltung entspricht; spirituelles oder religiöses Wissen und schliesslich unintendiertes Wissen, das per Zufall erworben und behalten wird (MACHLUP 1962, 21f. zitiert nach: KOFMAN 2007, 124). Im Laufe der Debatten um Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt hat sich diese Begrifflichkeit auf ein institutionalisiertes und kodierte Wissen in Form von Qualifikationen verengt. Unter Qualifikationen werden dabei Bildungstitel, Diplome und andere Arten formalisierter Bildungsabschlüsse verstanden. Qualifikation bezeichnet demnach nicht das Wissen an sich, sondern den symbolischen Titel, der den Zugang zu spezifischen Berufsfeldern und Anstellungsstufen eröffnet. Gerade im Zusammenhang mit Migration erscheinen formalisierte Qualifikationen im ersten Moment als ein Türöffner in einem regulierten Arbeitsmarkt. Durch die Problematik der An- respektive Aberkennung werden Qualifikationen jedoch oft zu einer hohen Einstiegshürde in den Arbeitsmarkt.

Interessanterweise wurden Wissen und Qualifikation erst vor kurzem in die Formulierung von Migrationsgesetzen einbezogen. In der Umsetzung dieser Gesetze wird jedoch deutlich, dass auch wenn im Gesetz nicht näher definiert, in der Praxis jedoch genaue Vorstellungen davon bestehen, welche Qualifikationen als solche anerkannt werden und welche nicht. Diese Praxis kann entweder in Form einer national regulierten Lizenzierung oder im Laufe der informellen Bewertung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt stattfinden. Dies führt dazu, dass ein Teil der Migrant_innen in nicht regulierten Sektoren wie der Informatik eher auf der Höhe ihrer Qualifikation arbeiten können, während regulierte Sektoren wie das Gesundheitswesen über nationale Lizenzierungsmechanismen die Qualifikationen der Migrant_innen abwerten (KOFMAN 2007).

Die mittlerweile grosse Anzahl an Fallstudien zu unterschiedlichen Branchen und in verschiedenen nationalen Kontexten zeigt jedoch, dass kaum pauschale Aussagen zur An- respektive Aberkennung von Qualifikationen gemacht werden können. Abgesehen vom jeweiligen spezifischen nationalen Kontext, zeigen diese

Studien vor allem auf, dass der Begriff der Qualifikation einer kritischen Lesung bedarf (KOFMAN 2007; WALBY 2007). Während für einige Berufe formalisierte Qualifikationen wie beispielsweise Diplome oder Titel notwendig sind, zeigt gerade die Debatte um Care-Ökonomie, dass Frauen per se weibliche Qualifikationen im Bereich der Pflege oder der Haushaltung zugeschrieben werden – Qualifikationen also, welche nicht in formalisierten Kontexten, sondern quasi unbewusst im Lauf der Sozialisation als Frau erworben werden. Qualifikationen werden jedoch nicht nur qua Geschlecht implizit zugeschrieben, sie werden auch qua Geschlecht aberkannt (WALBY 2007). Beispielsweise wird per se erwartet, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts putzen, waschen und pflegen können. Dagegen werden technische oder Führungsfähigkeiten oft aufgrund des weiblichen Geschlechts aberkannt. Neben den formalisierten und institutionalisierten Qualifikationen gelten auf dem Arbeitsmarkt immer wieder auch national-kodierte Faktoren wie das Beherrschen der Landessprache (COBB-CLARK u. CONNOLLY 2001) oder Arbeits Erfahrung auf dem einheimischen Arbeitsmarkt (BAUDER 2003) als wichtige Ausschlusskriterien. Dies gilt jedoch wiederum nur für einen Teil der Migrant_innen, während Firmenkader an ihrem internationalen Leistungsausweis gemessen werden.

3 Arbeitsmigration und die Frage der Qualifikation

Migration qualifizierter Migrant_innen muss also unter verschiedenen Perspektiven betrachtet werden. Bereits der Begriff der Arbeitsmigration ist hierbei jedoch irreführend, da der gesetzliche Aufenthaltsstatus (Aufenthaltszweck Erwerbsarbeit) mit der Motivation zur Migration (Arbeit als Migrationsgrund) verschmilzt. Verschiedentlich wurde gezeigt, dass beispielsweise Migrant_innen, die gesetzlich als Familiennachzug behandelt werden, nicht als Arbeitsmigrant_innen gelten. Ihnen wird vor allem eine Aufenthalts- nicht jedoch eine Arbeitserlaubnis erteilt, auch wenn sie arbeiten möchten. Dies trifft insbesondere Frauen, da oft ihr Ehemann als anerkanntes Familienoberhaupt den Antrag auf Aufenthalt stellt oder bereits im Besitz einer Bewilligung ist. Dadurch gelten sie als Familiennachzug des als Arbeitsmigranten anerkannten Ehemannes (COBB-CLARK u. CONNOLLY 2001; RIAÑO 2003). Zum bürgerrechtlichen Status kommen Aspekte hinzu wie die Art der Anwerbung oder Einreise, die Branche, die Qualifikation und all dies wiederum ist durchkreuzt mit Strukturkategorien der Ungleichheit wie Geschlecht, Herkunft und Ethnizität. Überblicksartig sollen im Folgenden unterschiedliche Kombinationen von Qualifikation und Anwerbung/Nichtanwerbung auf ihre Strukturiertheit entlang Geschlecht und anderen Ungleichheitskategorien hin diskutiert werden.

Migration im Rahmen firmeninterner Mobilität stellt eine der ersten wissenschaftlich untersuchter Formen qualifizierter Arbeitsmigration dar. Dabei galt das Augenmerk männlichen Arbeitnehmern in Kaderpositionen technischer Branchen oder der Finanzwelt. Durch eine Konzentration auf Aspekte des „brain drain“ und des „brain gain“ stellten sich Fragen der Abwertung beruflicher Qualifikation in diesem Zusammenhang kaum. Geht man über firmeninterne Wanderung hinaus, lässt sich Dequalifikation jedoch bereits im Rahmen staatlicher Anwerbeprogramme und der Anwerbung durch einzelne Firmen beobachten. Als ein Paradebeispiel

der staatlichen Anwerbung qualifizierter Migrantinnen gilt das Live-In Caregiver-Programm Kanadas. Philippinische lizenzierte Pflegefachpersonen (in ihrer Mehrheit handelt es sich dabei um Frauen) werden als Betreuungspersonen für Kinder und ältere Menschen angeworben. Sie haben im Arbeitgeberhaushalt zu wohnen und sind in den ersten Jahren an dieses Arbeitsverhältnis gebunden. Erst nach einigen Jahren können sie sich auf dem Arbeitsmarkt als Pflegefachpersonen bewerben, müssen ihre Ausbildung jedoch erst als Qualifikation akkreditieren lassen und ihre mittlerweile veralteten Kenntnisse auffrischen (PRATT 1999 u. 2004). Das staatliche Programm dequalifiziert die Frauen damit nachhaltig.

Im Bereich der Anwerbung durch Firmen lassen sich Beispiele aus Branchen wie der IT-Branche (MIR et al. 2000) und aus dem Gesundheitssektor (ACKERS 2004) finden. Der globale Softwaremarkt erweist sich dabei als erstaunlich inhomogen: Programmierer aus der indischen Mittelschicht, die in indischen Metropolen ausgebildet wurden finden als „Subjekte der Globalisierung“ Zugang zu sicheren und gut bezahlten Stellen in den USA. Andere dagegen, die in der indischen Provinz ausgebildet wurden und technisch weniger anspruchsvolle Arbeit verrichten, finden als „Subjekte eines späten Imperialismus“ nur schlecht bezahlte Stellen, sei es in den USA oder auch in Indien (MIR et al. 2000). Damit werden Ungleichheiten bzgl. der sozio-ökonomischen Schichtung und der regionalen Herkunft wirksam und strukturieren die Erwerbsmöglichkeiten junger indischer Programmierer.

Qualifizierte Migrant_innen, die ausserhalb staatlicher Anwerbeprogramme oder der Initiative einzelner Firmen einwandern, sehen sich zumeist unterschiedlichen Barrieren gegenüber. Je nach Aufenthaltsstatus (Arbeitsmigrant_in, Familiennachzug, Flüchtling oder illegaler Aufenthalt) sind die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gesetzlich und durch die Anstellungspraxis von Unternehmen stark eingeschränkt. Dazu kommen Fragen der Anerkennung der formalen Qualifikationen und strukturierende Ungleichheiten nach Geschlecht und Ethnizität. Hierin lassen sich die vielen Studien zur Dequalifikation von Migrantinnen situieren (siehe u.a. KOFMAN u. RAGHURAM 2006; MOJAB 1999; RIAÑO u. BAGHDADI 2007) und einige seltene Beispiele zur Dequalifikation männlicher Migranten finden (NIESWAND 2005). Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass Dequalifikation beide Geschlechter, Frauen jedoch in verstärktem Maße, betrifft (PIPER 2005). Fallstudien zeigen, dass Migrant_innen Strategien ergreifen, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt anerkennen zu lassen, Erfahrungen auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu sammeln, sich die Sprache anzueignen oder durch wenig qualifizierte Stellen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden und so einen Prozess der Requalifikation beschreiten (EREL 2003; MCCOY u. MASUCH 2007).

Die Diskussion um wenig qualifizierte Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt ist hingegen deutlich älter als die Debatte um „skilled migrants“ und ist stark mit der Gastarbeitermigration verbunden, einer ebenfalls staatlich unterstützten Form der Anwerbung von Arbeitskräften. Aus diesen Diskussionen ist vor allem die starke geschlechtliche Kodierung von Arbeit hervorzuheben: Männer arbeiteten auf dem Bau, in Fabriken und in der Landwirtschaft; Frauen wurden für Berufe der Versorgung (Gastronomie, Wäscherei etc.), der Hauswirtschaft und teilweise auch in Fabriken eingesetzt. Diese implizit zugeschriebenen Qualifikationen – explizite und somit formale Qualifikationen fehlten allen zum grossen Teil – sind stark ge-

schlechtlich konnotiert. Gerade die weiblich konnotierten Fähigkeiten im Bereich der Pflege werden derzeit unter „care“ als einem erweiterten Pflegebegriff diskutiert. Dabei stehen Tätigkeiten im Haushalt wie Reinigung und Pflege aber auch Pflege im weiteren Sinn des Sexgewerbes im Fokus (KOFMAN u. RAGHURAM 2009). In der EU ist eine Migration von formal wenig qualifizierten Personen jedoch derzeit nur innerhalb der EU möglich. Für wenig qualifizierte Personen von ausserhalb der EU ist die Wanderung auf Familiennachzug (RIAÑO u. WASTL-WALTER 2006) und den Flüchtlingsstatus beschränkt, wie das im Folgenden dargestellte Beispiel des Schweizer Ausländergesetzes zeigt.

4 Staatlicher Regulierung am Beispiel des Schweizer Ausländergesetzes

Das Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) trat am 1. Januar 2008 in Kraft und ergänzt in der Schweiz die bilateralen Verträge über die Personenfreizügigkeit mit den EU-Ländern. Der Ausländeranteil liegt in der Schweiz bei 22.1%. Davon machen die Personen aus EU- und EFTA-Staaten mit 61.3% einen Grossteil der in der Schweiz lebenden Ausländerinnen und Ausländer aus (BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2009). Das kontrovers debattierte Gesetz, das den Schweizer Arbeitsmarkt und die Schweizer Sozialsysteme vor unerwünschter Einwanderung schützen soll, gilt demnach für deutlich weniger als die Hälfte der Ausländerinnen und Ausländer. Beispielsweise sind die derzeit vor allem aus Deutschland einwandernden qualifizierten und überschichtenden Migrantinnen und Migranten nicht davon betroffen. Dabei hat gerade diese Überschichtung grosse Wellen in der Presse geschlagen: Vermehrt werden Stimmen gegen die starke deutsche Einwanderung laut, obwohl Branchen wie das Gesundheitswesen dringend qualifiziertes Personal benötigen (STAUBLI 2010; VENUTTI u. WITTWER 2010).

Auf wen bezieht sich nun das neue Ausländergesetz und wer wird in welcher Form ausgeschlossen? Im AuG werden gesamtwirtschaftliche Interessen zum Ziel erklärt und die Integrationsfähigkeit von potentiellen Einwanderer_innen zur Bedingung gemacht: „Die Zulassung von erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländern erfolgt im Interesse der Gesamtwirtschaft: ausschlaggebend sind die Chancen für eine nachhaltige Integration in den schweizerischen Arbeitsmarkt sowie in das soziale und gesellschaftliche Umfeld. Die kulturellen und wissenschaftlichen Bedürfnisse der Schweiz werden angemessen berücksichtigt“ (AuG, Art. 3). Dabei bleibt den entsprechenden Behörden überlassen, wie sie das Interesse der Gesamtwirtschaft zu deuten haben und wie die Chancen für eine nachhaltige Integration zu messen seien. In Art. 18 wird weiter definiert, dass diejenige Person eine Arbeitsbewilligung erhält, für die auch ein Gesuch eines Arbeitgebers vorliegt. Darüber hinaus gelten persönliche Voraussetzungen wie die „berufliche Qualifikation, die berufliche und soziale Anpassungsfähigkeit, die Sprachkenntnisse und das Alter“ (Art. 23), die gemäss Gesetzestext erwarten lassen, dass eine Integration in den Schweizer Arbeitsmarkt und in das gesellschaftliche Umfeld möglich seien.

Soweit scheint das AuG die Qualifikationsanforderungen einer Wissensgesellschaft mit den Integrationsforderungen einer Einwanderungsgesellschaft zu verknüpfen. Dabei sind Spitzenkader internationaler Firmen, Persönlichkeiten aus Kultur, Wissenschaft und Sport oder Personen, die generell für die wirtschaftlichen

Interessen der Schweiz von grosser Bedeutung sind, von den persönlichen Voraussetzungen bzgl. beruflicher, sprachlicher und sozialer Anpassungsfähigkeit ausgenommen (Art. 23). Personen, die keine Stelle in Aussicht haben und für die kein Arbeitgeber beweisen kann und will, dass auf dem inländischen Markt keine gleichwertige Person zu finden ist, können die Schweiz nicht als Arbeitsmigrant_innen betreten. Sie wandern im Zuge von Familienzusammenführung (Heiratsmigration), als Flüchtlinge oder illegal ein. Unter diese Regulierung des AuG fallen Frauen wie Männer: Anteilsmässig sind es aus Lateinamerika eher Frauen (64% Frauenanteil), während aus Afrika mehr Männer immigrieren (56% Männeranteil, PETRA 2008). Von der Schweizer Forschung wurden bis anhin jedoch vor allem Migrantinnen aus Lateinamerika und Südosteuropa beachtet (siehe z.B. RIAÑO u. BAGHDADI 2007). Diese Studien zeigen denn auch auf, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine Dequalifikation der Migrantinnen begünstigen und ihnen einen Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen verwehren. Einzelne Studien zu Männern aus Afrika zeigen, dass sich ähnliche Formen der Dequalifikation abspielen (siehe zu Ghanaern in Deutschland beispielsweise NIESWAND 2005), wie dies aus Studien zur weiblichen Migration bekannt ist. Dequalifikation trifft somit vor allem Frauen, lässt sich jedoch auch für Männer bestimmter Herkunftsregionen feststellen.

Statistisch lässt sich Dequalifikation aus dem Vergleich von Qualifikation und beruflicher Position bestimmter Gruppen mit dem gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt ableiten. Untersuchungen zeigen für die Schweiz, dass Frauen und insbesondere Migrantinnen für ihre Arbeit überqualifiziert sind (PECORARO 2005). Dabei wirken sich Bedingungen wie der Status des Familiennachzugs, Familienpflichten in der Schweiz und eine teilzeitige Erwerbstätigkeit verstärkend auf Dequalifikation aus. Ebenso ist Dequalifikation abhängig von der Branche: Industrie und Energie sind am wenigsten vom Phänomen betroffen. Gemäss der Gesetzgebung müsste die Dequalifikation alle Migrant_innen, die unter dem AuG einwandern gleich betreffen. Es zeigt sich jedoch, dass Migrant_innen aus Nordamerika (die ebenfalls unter das AuG fallen) in der Praxis EU-Bürger_innen gleichgestellt werden und eine drei Mal tiefere Wahrscheinlichkeit für Dequalifikation aufweisen als Migrant_innen aus Afrika, Südamerika und anderen nicht EU-Ländern (HAUG 2006).

Die Statistiken weisen darauf hin, dass neben den gesetzlichen und somit formellen Regulierungen auch informelle Praktiken der Dequalifikation bestehen. Qualitative Studien können diese informellen Praktiken aufzeigen und analysieren. So zeigen qualitative Studien unterschiedliche Barrieren auf, die Migrant_innen in der sozialen Praxis der Stellensuche einschränken: sie werden nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen, ihre (mangelnden) Sprachkenntnisse werden stärker gewichtet als ihre beruflichen Qualifikationen und Rollenzuweisungen, die Geschlecht und Herkunft verbinden, werden bemüht um ihnen den Zugang zu Stellen zu verwehren. Diese Studien werden in den allermeisten Fällen aus der Perspektive der Migrant_innen durchgeführt. Es besteht demnach ein Bedarf an Studien, die institutionelle Logiken analysieren und die Entscheidungen von Arbeitgebenden rekonstruieren.

5 Fazit: Topographien der Ungleichheit

Der Tour d'Horizon über An- und Aberkennung von Qualifikationen von Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt erschliesst ein überaus komplexes Forschungsfeld. Dies hat sich in Kategorien der Ungleichheit wie Geschlecht, Herkunft oder sozio-ökonomischer Position gezeigt. Darüber hinaus wirken sich aber auch ökonomische Interessen der Arbeitgebenden, gesetzliche Rahmenbedingungen und bis anhin kaum erforschte institutionelle Logiken strukturierend auf Prozesse der An- und Aberkennung von Qualifikation aus. Diese Prozesse lassen sich dreifach komplex fassen:

- Eine erste Komplexität ist bezüglich des Zusammenspiels mehrerer Ebenen der gesellschaftlichen Analyse gegeben. Darunter sind erstens die individuellen Strategien von Migrant_innen und deren Haushalten und Familien zu verstehen. Zweitens setzen nationalstaatliche Migrationsregimes (Gesetze, Anwerbungspraktiken) einen Rahmen für diese Strategien. Und drittens darf als wichtige strukturierende Ebene die Praxis von Arbeitgebenden auf dem Arbeitsmarkt nicht vernachlässigt werden (siehe z.B. SALAFF u. GREVE 2003).
- Eine zweite Komplexität betrifft den Begriff der Qualifikation. Die Diskussionen fokussieren zumeist auf eine formalisierte Art von Qualifikation wie sie in Titeln und Diplomen zu finden ist. Oft werden jedoch beispielsweise über Geschlechterrollen auch implizite Qualifikationen zugeschrieben. Weiter sind auf dem Arbeitsmarkt immer auch „soft skills“ wie Führungserfahrung, Empathie, Arbeitserfahrung oder Sprachkenntnisse von Bedeutung. Diese müssen aber ebenfalls in ihrer unterschiedlichen Bewertung analysiert werden.
- Schliesslich beschreibt eine dritte Komplexität die unterschiedlichen Formen und Spielarten von Ungleichheit. Distinktionskategorien wie Geschlecht, Herkunft, Ethnizität, Aufenthaltsstatus und sozio-ökonomische Schicht wirken sich in einem komplexen Zusammenspiel auf die Prozesse der An- und Aberkennung von Qualifikationen aus. Verschiedene Ansätze versprechen, diesen Topographien der Ungleichheit gerecht zu werden. Verschiedentlich wurde mittels intersektioneller Analysen dargestellt, wie Ungleichheitskategorien sich mehrfach verschränken und Migrant_innen Rollen zuweisen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt strukturieren (siehe z.B. LI 2001; RIAÑO u. BAGHDADI 2007).

Eine Verschränkung dieser Komplexitäten in mehrschichtigen Topographien der Ungleichheit lässt Analysen zu, welche Arbeitsintegration auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen begreifen, die Begrifflichkeit von Qualifikation kritisch hinterfragen und Ungleichheit aus einem intersektionellen Verständnis heraus verstehen. Dadurch wird es möglich über die bis anhin dokumentierte und analysierte Dequalifikation von weiblichen Migrantinnen hinaus auch andere Prozesse wie beispielsweise die Dequalifikation von (männlichen) Migranten oder andere Möglichkeiten der An- und Aberkennung von Qualifikation zu beschreiben.

Literatur

- ACKERS, L. 2004: Citizenship, Migration and the Valuation of Care in the European Union. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30, H. 2, S. 373–396.
- ATTEWELL, P. 1987: The Deskilling Controversy. In: *Work and Occupations*, 14, H. 3, S. 323–346.

- BALMER, B., M. GODWIN u. J. GREGORY 2009: The Royal Society and the „Brain Drain“: Natruel Scientists Meet Social Science. In: Notes & Records of the Royal Society, 63, S. 339–353.
- BAUDER, H. 2003: „Brain Abuse“, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. In: Antipode, 35, H. 4, S. 699–717.
- BELL, D. 1973: The Coming of Post-Industrial Society. New York.
- BRAVERMAN, H. 1974: Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York.
- BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2009: Die Bevölkerung der Schweiz 2008. Neuchâtel (= Statistik der Schweiz).
- COBB-CLARK, D.A. u. M.D. CONNOLLY 2001: A Family Affair: The Labor Market Experience of Immigrant Spouses. In: Social Science Quarterly, 82, H. 4, S. 796–811.
- EREL, U. 2003: Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifikation. In: STEYERL, H. u. E. GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ (Hrsg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster, S. 108–128.
- GALLIE, D. 1991: Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills? In: Work Employment Society, 5, H. 3, S. 319–351.
- HAUG, W. 2006: Migranten und ihre Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt: Ein Überblick. Neuchâtel (= Demos Informationen aus der Demographie, Bundesamt für Statistik).
- KOFMAN, E. 2000: The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe. In: International Journal of Population Geography, 6, S. 45–59.
- KOFMAN, E. 2007: The Knowledge Economy, Gender and Stratified Migrations. In: Studies in Social Justice, 1/2, S. 122–135.
- KOFMAN, E. u. P. RAGHURAM 2006: Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers. In: Antipode, 38, H. 2, S. 282–303.
- KOFMAN, E. u. P. RAGHURAM 2009: Arbeitsmigration qualifizierter Frauen. In: focus Migration. Kurzdossier, Nr. 13, April 2009. In: <http://www.bpb.de/files/49AFSY.pdf> (13.02.2011).
- LI, P.S. 2001: The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials. In: Canadian Public Policy. Analyse de Politiques, 27, H. 1, S. 23–38.
- LUTZ, H. 2007: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung (unter Mitarbeit von Susanne SCHWALGIN). Opladen u. Farmington Hills.
- MCCOY, L. u. C. MASUCH 2007: Beyond „Entry-level“ Jobs: Immigrant Women and Non-regulated Professional Occupations. In: International Migration & Integration, 8, S. 125–206.
- MIR, A., B. MATHEW u. R. MIR 2000: The Codes of Migration: Contours of the Global Software Labor Market. In: Cultural Dynamics, 12, H. 1, S. 5–33.
- MOJAB, S. 1999: De-skilling Immigrant Women. In: Canadian Woman Studies / Les Cahiers de la Femme, 19/3, S. 123–128.
- NIESWAND, B. 2005: Die Stabilisierung transnationaler Felder: Grenzüberschreitende Beziehungen ghanaischer Migranten in Deutschland. In: Nord-Süd aktuell, 1. Quartal 2005, S. 45–56.
- PECORARO, M. 2005: Les migrants hautement qualifiés. In: HAUG, W. u. P. WANNER (Hrsg.): Migrants et marché du travail: Compétences et insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère en Suisse. Neuchâtel, S. 71–110.
- PETRA. 2008. Statistik der ausländischen Bevölkerung. Bundesamt für Statistik.
- PIPER, N. 2005: Gender and Migration. Paper for the Global Commission on International Migration. In: <http://www.gender.gcim.org/mm/File/TP10.pdf> (13.02.2011)

- PRATT, G. 1999: From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. In: *Economic Geography*, 75, H. 3, S. 215–236.
- PRATT, G. 2004: *Working Feminism*. Edinburgh.
- PRODOLLIET, S. 2007: „Integration“ als Zauberformel. In: *Widerspruch*, 51, S. 85–94.
- RIAÑO, Y. 2003: Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration. In: *JCAS Symposium Series*, 19, S. 313–343.
- RIAÑO, Y. u. N. BAGHDADI 2007: Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Role of Class, Ethnicity and Gender. In: *Journal of International Migration and Integration*, 8/Special Issue on „Foreign Training and Works Experience: The Skilled Immigrants’ Perspective“, S. 163–183.
- RIAÑO, Y. u. D. WASTL-WALTER 2006: Immigration Policies, State Discourses on Foreigners and the Politics of Identity in Switzerland. In: *Environment and Planning A*, 38, H. 9 (Theme issue: „Rethinking Immigration and Citizenship: New Spaces of Migrant Transnationalism and Belonging“), S. 1693–1713.
- RICHTER, M. 2008: Integration: eine Frage der Definition. In: *Universitas – Le magazine de l’Université de Fribourg, Suisse, Das Magazin der Universität Freiburg, Schweiz*, Mars 2008, S. 33–34.
- RICHTER, M. 2009: Einbürgerungsdiskurse und ihre Wirkung auf Zugewanderte. In: *SASP Newsletter*, 04, S. 9–11.
- SALAFF, J. W. u. A. GREVE 2003: Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada. In: *International Journal of Population Geography*, 9, S. 443–456.
- SASSEN, S. 2001: *The Global City: New York, London, Tokyo*.
- STAUBLI, R. 2010: Deutsche dominieren im Burghölzli. In: *Tages Anzeiger*, 29.01.2010, S. 18.
- TERKESSIDIS, M. 2007: Das Recht auf einen Ort. Von der Antiquiertheit des Integrationsbegriffs. In: *Widerspruch*, 51, S. 95–100.
- VENUTTI, D. u. J. WITTWER 2010: Kluge Köpfe, gratis importiert. Wo liegt das Problem? In: *Tages Anzeiger*, 30.01.2010, S. 17.
- WALBY, S. (Hrsg.) 2007: *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*. Palgrave.