

Arbeitsmigration qualifizierter Frauen

Frauen machen heute fast die Hälfte (49,6 % im Jahr 2005) aller internationalen Migranten aus.¹ Dieser Anteil ist von 46,6 % im Jahr 1960 um 3 % gestiegen. Auch wenn der prozentuale Unterschied klein ist, hat die zunehmende weibliche Arbeitsmigration, d. h. die Migration von Frauen, die auf der Suche nach Beschäftigung internationale Grenzen überqueren, das Interesse von Wissenschaftlern, Medien und internationalen sowie nationalen politischen Entscheidungsträgern auf der ganzen Welt geweckt. Diese Aufmerksamkeit hat sich jedoch vorrangig auf Migrantinnen gerichtet, die in Arbeitsmarktbereichen für Niedrigqualifizierte beschäftigt sind und die dort vor allem Tätigkeiten verrichten, die gefährlich, schmutzig und schlecht bezahlt sind. Wissenschaftliche Forschung und Medienbeiträge konzentrieren sich meist auf die Sexindustrie und die Arbeit in Privathaushalten. Dieser Fokus ignoriert jedoch die zahlreichen anderen Arbeitsmarktbereiche, in denen Frauen ebenfalls vertreten sind, einschließlich derjenigen, für die hohe Qualifikationen erforderlich sind.

Im vorliegenden Kurzdossier wollen wir diese Lücke schließen, indem wir die Präsenz von qualifizierten² Migrantinnen in internationalen Migrationsströmen³ hervorheben. Im nächsten Abschnitt bieten wir einen kurzen Überblick über einige Migrationsmuster und -trends des vergangenen Jahrzehnts, vor allem in Bezug auf Frauen. Anschließend untersuchen wir, warum die Migration qualifizierter Frauen bisher in der Fachliteratur weitestgehend ignoriert wurde. Dazu werden wir die weit verbreitete Auffassung überprüfen, wonach Arbeitsmigrantinnen meist unqualifiziert sind. Der dritte Abschnitt zeigt, auf welche Weise Frauen, entgegen dieser Annahme, einen wichtigen Teil der Ströme qualifizierter Migranten bilden. Der vierte Abschnitt geht auf einige der Faktoren ein, die die Migration qualifizierter Frauen beeinflussen, insbesondere auf die geschlechtsdiskriminierenden Prozesse, die Migrationspolitik prägen, sowie das Problem der Anerkennung von Qualifikationen in den Zielländern. Das Fazit umreißt einige Vorschläge für die weitere Forschung und Politikmaßnahmen.

Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt

Muster und Trends

Im letzten Jahrzehnt sind die Migrationsmuster, etwa in Bezug auf Herkunftsländer, Migrationsweisen oder Aufenthaltsdauer, immer vielfältiger geworden. Geographisch gesehen

haben sich die Migrationsströme aus dem globalen Süden⁴ in den globalen Norden und von Osten nach Westen verstärkt, da Menschen durch grenzüberschreitende Wanderungen versuchen, ihre sozioökonomische Lage zu verbessern. Sowohl die Migration von geringqualifizierten als auch von hochqualifizierten Menschen hat zugenommen. Ein weiteres auffälliges Muster ist der weltweite Anstieg der Zahl der Migrantinnen, die 2005 geschätzte 94,5 Millionen (oder 49,6 % aller Migranten) ausmachten. Von den Migranten, die sich im globalen Süden aufhielten, waren im selben Jahr ungefähr 39,8 Millionen (51 %) Frauen, verglichen mit 46,2 Millionen (51 %) in den Hochlohnländern, die der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) angehören, und 8,7 Millionen (40 %) in den Hochlohnländern, die nicht zur OECD gehören.⁵

Migrantinnen und Migranten, die Teil der Erwerbsbevölkerung sind, können auf verschiedenen Wegen in ihr Zielland eingereist sein. Es kann sich um eine befristete oder unbefristete Arbeitsmigration, um Familienmigration (Familiennachzug, Familiengründung und begleitende Familienmitglieder von Arbeitsmigranten), um Studierende oder um eine Migration im Rahmen von Asyl- und Flüchtlingsprogrammen handeln. In einer Reihe von europäischen Staaten, wie dem Vereinigten Königreich, der Schweiz, Dänemark und Portugal, machten im Jahr 2005 Menschen, denen die Einreise explizit zur Arbeitsaufnahme erlaubt wurde, mehr als 40 % der gesamten Zuzüge aus. Für Migrantinnen ist Familienmigration zwar in vielen Ländern die wichtigste Einwanderungsform, jedoch gehören viele Familienmigrantinnen später der arbeitenden Bevölkerung an.

Obwohl sie einen bedeutenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung ausmachen, haben Frauen wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge große Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt.⁶ In einer Reihe von OECD-Ländern zeigt sich, dass im Ausland geborene Frauen eine niedrigere Erwerbsquote haben, und zwar sowohl im Vergleich zu im Ausland geborenen Männern als auch im Vergleich zu einheimischen Frauen. Die Differenz zwischen der Erwerbsquote von im Ausland geborenen Frauen und einheimischen Frauen beträgt in den meisten skandinavischen Ländern über 12 %. In Neuseeland, Australien und den USA ist die Erwerbsquote von im Ausland geborenen Frauen 10 bis 13 % niedriger als die der einheimischen Frauen (6 % Unterschied in Kanada).⁷ Dieses Muster ist jedoch nicht allgemeingültig. So haben zum Beispiel in den südeuropäischen Ländern im Ausland geborene Frauen eine höhere Erwerbsquote als einheimische Frauen. Außerdem verschleiern diese aggregierten Zahlen wichtige Unterschiede im Hinblick auf das jeweilige

Tabelle 1: Beschäftigung von Frauen nach Arbeitsbereich und Geburtsort, Frauen 15-64 Jahre, 2003-2004, Daten aggregiert über alle EU-Staaten⁸

	Im Ausland geboren		Im Inland geboren	
	Anteil an der gesamten Beschäftigung im Ausland geborener Frauen (%)	Überrepräsentiert	Anteil an der gesamten Beschäftigung im Inland geborener Frauen (%)	Überrepräsentiert
Landwirtschaft und Fischerei	1,1	Nein	3,3	Nein
Bergbau, verarbeitende Industrie und Energie	12,1	Nein	12,8	Nein
Bauwirtschaft	1,0	Nein	1,5	Nein
Groß- und Einzelhandel	12,6	–	15,6	Ja
Hotels und Gaststätten	8,1	Ja	4,4	Ja
Bildung	8,1	Ja	11,2	Ja
Gesundheit und andere soziale Dienstleistungen	17,0	Ja	16,5	Ja
Haushalte	6,2	Ja	1,6	Ja
Verwaltung und internationale / supranationale Organisationen	4,7	Nein	7,5	–
Andere Dienstleistungen	23,2	–	21,2	–

Quellen: Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft (Daten bereitgestellt von Eurostat)

Herkunftsland. Nicht nur das Geschlecht, sondern auch Hautfarbe und Nationalität nehmen einen Einfluss darauf, welche Frauen Zugang zu welcher Art von Jobs haben.

Die Beschäftigung von Migrantinnen zeigt auch bestimmte Muster, was die Verteilung auf die Wirtschaftszweige angeht. Wie Tabelle 1 zeigt, besteht eine signifikante Konzentration von Migrantinnen in einigen Berufszweigen, wie im Dienstleistungssektor und vor allem im Bereich personenbezogener und sozialer Dienstleistungen. In allen Ländern außer der Türkei und der Tschechischen Republik arbeiten mehr als 40 % der angestellten Migrantinnen in diesen Wirtschaftszweigen. Obwohl auch einheimische Frauen in diesen Wirtschaftszweigen stark vertreten sind, besteht oft eine signifikante Überrepräsentation von Migrantinnen. Vor allem in der Türkei (+17 % im Vergleich zu den Einheimischen), Griechenland (+16 %), Spanien (+13 %), Mexiko (+8 %), Portugal (+8 %) und Italien (+7 %) ist dies offensichtlich. Dies liegt in hohem Maß an der besonders starken Konzentration von Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen, wie etwa in Privathaushalten, Hotels und Restaurants. Leider wird der Vielfalt der Arbeitsmarkterfahrungen von Migrantinnen nicht genug Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen Forschung geschenkt, die sich, wie wir im Weiteren darlegen werden, weitestgehend auf die Arbeit im Haushalt und in der Sexindustrie beschränkt.

Realität und Klischee – Migrantinnen als Unqualifizierte

Der Großteil der Forschung über die Beschäftigung von Migrantinnen konzentriert sich auf lediglich zwei Arbeitsmarktbereiche: Tätigkeiten in Privathaushalten (Putzen und häusliche Pflege) und in der Sexindustrie. Dadurch heben Wissenschaft-

ler unwillkürlich jene Migrantinnen hervor, die in den Arbeitsmarktsektoren für Geringqualifizierte arbeiten.

Die Beschäftigung in Privathaushalten ist in den 1990er Jahren stark gestiegen, vor allem in Südeuropa, aber auch in den Ländern des globalen Nordens.⁹ Die Beschäftigung von Migrantinnen in der Sexindustrie ist ebenfalls gestiegen. Dort arbeiten nach Schätzungen 80 % der geschleusten Frauen.¹⁰ In den 1990er Jahren kam es zu einem Anstieg des Frauenhandels zur Prostitution, vor allem aus Ost- und Südosteuropa, was in einem hohen Maß die Ströme aus Lateinamerika und Asien ersetzt hat. Dies hängt mit der Globalisierung des Handels mit sexuellen Dienstleistungen zusammen, ein lukratives Geschäft, das von einer wachsenden Nachfrage nach ausländischen und exotischen Prostituierten in den Zielländern am Laufen gehalten wird. So wird geschätzt, dass allein in der Europäischen Union zwischen 200.000 und 500.000 Frauen illegal und teilweise unter Zwang als Sexarbeiterinnen beschäftigt sind.

Theoretische Diskurse über weibliche Migration haben sich vielfach auf diese Arbeitsmarktbereiche konzentriert, vor allem auf die Beschäftigung in Privathaushalten. So zeigt zum Beispiel Saskia Sassen auf, dass der Bedarf an Arbeitskräften in marginalisierten, flexiblen und entwerteten Produktions- und Dienstleistungssektoren in den Metropolen oft von Migranten, besonders weiblichen, gedeckt wird. Der Anstieg der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen im globalen Norden hat zusammen mit der Alterung der Bevölkerung zu einem erheblichen Mangel an Arbeitskräften in der unbezahlten, informellen Pflege geführt, die häufig von Frauen übernommen worden war. Dadurch hat sich die Nachfrage nach bezahltem Pflegepersonal erhöht. Sassen zeigt, dass Frauen aus dem globalen Süden angesichts einer schlechten wirtschaftlichen Situation in ihrem Heimatland migrieren, um diese Nachfrage in reicheren Län-

dern zu decken. Das Hervorheben der signifikanten Zahl an schlecht bezahlten Migrantinnen in den privilegierten Zentren der globalen Macht steht im Gegensatz zur Fokussierung eines Großteils der migrationsbezogenen Fachliteratur auf prestigeträchtige (vorwiegend männliche) Finanz- und Forschungsexperten und Manager, die als Antriebskräfte der Globalisierung gelten. Sassen betont, dass auch Migrantinnen Teil des Globalisierungsprozesses sind, wenn auch auf eine weniger Aufsehen erregende Weise.

Die Umstände, die zu dieser Migration von Frauen führen, sowie die Auswirkungen, die diese Art von Migration hat, sind von Arlie Hochschild sehr treffend herausgearbeitet worden. Sie weist darauf hin, dass Frauen Familien zurücklassen, wenn sie aus dem globalen Süden in den globalen Norden auswandern, um dort für ein Kind oder einen älteren Menschen in einem reicheren Land zu sorgen. Für die zurückgelassenen Familien im Herkunftsland muss ebenfalls gesorgt werden. Hochschild zeigt auf, dass die Emigration einer Frau oftmals dazu führt, dass deren Familie jemanden aus einem ärmeren Gebiet holen muss, der für ihre Kinder bzw. ihre pflegebedürftigen Eltern sorgt. Manchmal kann auch ein anderes Familienmitglied, z. B. eine Schwester, dafür entlohnt werden, dass sie die Pflege übernimmt. Dies schafft eine Migrationskette, die als globale Pflegekette (*global care chain*) bezeichnet wird. Diese wird definiert als „eine Serie persönlicher Verbindungen zwischen Menschen auf der ganzen Welt, die auf bezahlter oder unbezahlter Pflegearbeit basiert.“¹¹ Globale Pflegeketten verdeutlichen, wie durch Migration auf der Ebene der Haushalte wechselseitige Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Orten geschaffen werden.

Sowohl Sassen als auch Hochschild haben viel zu einer Theorie der Migration von Frauen beigetragen. Sie beschränken den Beitrag von Frauen zur neuen globalen Wirtschaft jedoch auf bestimmte kommerzialisierte oder bezahlte Formen von Arbeit in Privathaushalten, als Reinigungs- und Pflegekräfte. Dieses Motiv findet in der Fachliteratur über globale Arbeitskräfte seinen Widerhall, in der viele der Beiträge über geschlechtsspezifische Migration Frauen solche Beschäftigungen zuweisen, in denen sie „exotisch und unterwürdig sind, zu Opfern gemacht, oder dazu degradiert werden, lediglich unterstützende Rollen zu spielen.“¹² In den Haushalten des globalen Nordens stellen sie ihre dringend benötigte physische und emotionale Arbeitskraft zur Verfügung.¹³ Auch wenn dieser Fokus wegen der Dominanz von Arbeiterinnen in den beiden Hauptbranchen der Privathaushalte und der Sexarbeit¹⁴ ohne Zweifel gerechtfertigt ist, dürfen andere Formen von Arbeit nicht außer Acht gelassen werden. Dazu gehören auch qualifizierte Tätigkeiten, die Frauen ausüben, oder andere Beiträge, die sie in den Volkswirtschaften der Aufnahmeländer leisten.

Während die Fachliteratur vor allem den Beitrag von Frauen in Arbeitsmarktsektoren für Geringqualifizierte hervorhebt, wird weibliche Migration in Ländern, in denen Familienmigration die vorherrschende Migrationsform ist, vor allem als soziale und nicht als wirtschaftliche Angelegenheit betrachtet. Frauen, die den Großteil der Familienmigration ausmachen, werden deshalb nicht unbedingt als Teilnehmer am Arbeitsmarkt, sondern eher als Empfänger von Sozialleistungen betrachtet. Selbst bei einer Berücksichtigung der Teilnahme von Familienmigran-

tinnen am Arbeitsmarkt wird häufig übersehen, dass sie über Qualifikationen verfügen, die für die wissensbasierte Volkswirtschaft durchaus bedeutsam sind.¹⁵ Der wirtschaftliche Nutzen von Migration wird oft nur im Zusammenhang mit der Beschäftigung in wissensbasierten Branchen wie der Finanzwirtschaft oder Wissenschaft und Technologie untersucht, in denen Männer gewöhnlich in der Überzahl sind. Aber wie wir im Folgenden darlegen werden, muss diese Zweiteilung von qualifizierter männlicher und unqualifizierter weiblicher Migration überdacht werden.

Arbeitsmigration qualifizierter Frauen

Datenprobleme

Der weiterhin bestehende Mangel an Forschung zu qualifizierten Migrantinnen ist zu einem nicht unwesentlichen Teil auf einen Mangel an Daten zurückzuführen, besonders in einigen europäischen Staaten. In traditionellen Einwanderungsländern hingegen sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Migrationsstatistiken verfügbar – auch wenn dies bislang nicht zu einer Vielzahl von Forschungsstudien geführt hat. Die kanadische Einwanderungsbehörde (*Citizenship and Immigration Canada*) gibt zum Beispiel jährlich Fakten und Daten über qualifizierte Migration, aufgeschlüsselt nach Geschlechtszugehörigkeit, heraus. In europäischen Staaten wie dem Vereinigten Königreich, in die qualifizierte Zuwanderung im großen Stil stattfindet, müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten hingegen eigens angefordert werden. Die OECD hat damit begonnen, das Datendefizit im Bereich der qualifizierten Migranten, der Arbeitsmärkte für Qualifizierte¹⁶ und der geschlechtsspezifischen Abwanderung von qualifizierten Arbeitskräften ins Ausland (*Braindrain*) anzugehen.¹⁷ Die SOPEMI-Länderberichte enthalten jedoch bislang nicht in ausreichendem Maße disaggregierte Daten, um tieferegehende Analysen zu Erfolgen von qualifizierten Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt vorzunehmen. Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)¹⁸ hat Untersuchungen zur Migration von Fachkräften, speziell im Gesundheitssektor, durchgeführt. Besonders auffällig war, dass nur einige wenige Länderbetrachtungen, beispielsweise die schwedische Analyse zum Gesundheitssektor, auch geschlechtsspezifische Daten beinhalteten. Der vorliegende Mangel an ausreichendem Datenmaterial verdeutlicht das bisherige Desinteresse der Forscher und politischen Entscheidungsträger an der Wanderung qualifizierter Migrantinnen.

Qualifikationsniveaus

Wie bereits erwähnt bildet die Familienmigration und nicht die Arbeitsmigration die wichtigste Zugangsmöglichkeit für Migrantinnen. Beim weiblichen Ehegatten- oder Familiennachzug wird aber nicht unbedingt angenommen, dass Frauen Qualifikationen haben, die maßgebliche Beiträge zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Statistiken weisen jedoch darauf hin, dass diese angenommene Verbindung zwischen dem Qualifikationsniveau und der Einwanderungskategorie so nicht unbedingt zutreffend ist. Der Anteil der weiblichen Zuwanderer in OECD-Ländern, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, ist nur drei Prozentpunkte niedriger als der der männlichen

Zuwanderer. In Australien ist er fast gleich groß. Unter den über 15-Jährigen, die 2007 mit einer unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung nach Kanada einwanderten (insgesamt 188.480 Personen in allen Zuwanderungskategorien), war die Zahl der qualifizierten Männer und Frauen jeweils fast gleich hoch. 13 % der Männer hatten einen Bachelorabschluss, 6 % einen Masterabschluss und 1 % einen Dokortitel. Im Vergleich dazu hatten 16 % der Frauen einen Bachelorabschluss, 5 % einen Masterabschluss und 0,8 % einen Dokortitel.¹⁹

Außerdem ist in einigen Ländern der Anteil der Migrantinnen aus Nicht-OECD-Ländern in qualifizierten Berufen gleich hoch oder höher als der der einheimischen Frauen. Dies ist im Vereinigten Königreich und in Portugal der Fall. In Belgien ist der Anteil fast gleich. Im Gegensatz dazu ist der Anteil von Migrantinnen in qualifizierten Berufen in den meisten südeuropäischen Ländern bedeutend niedriger, da sich in diesen Ländern das Phänomen der Dequalifikation besonders auswirkt und eine Konzentration von Migrantinnen in Sektoren für Geringqualifizierte zu verzeichnen ist.

Die Beschäftigung von Frauen, vor allem im Gesundheitssektor, hat maßgeblich dazu beigetragen, das Geschlechterverhältnis unter qualifizierten Migranten zu ändern. Während der 1960er Jahre war das Vereinigte Königreich von der Einwanderung von Krankenschwestern aus der Karibik und aus Irland abhängig. Kanada importierte ebenfalls Krankenschwestern aus Ländern des globalen Südens, um damit Kosten zu senken bzw. um einen Arbeitskräftemangel in den 1980er Jahren auszugleichen.²⁰ Eine große Zahl philippinischer Krankenschwestern ging während der 1970er und 1980er Jahre in die USA. Seit den späten 1990er Jahren hat in Staaten wie Australien, Kanada und dem Vereinigten Königreich die Kürzung von Investitionen in die Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten, Pflegepersonal sowie Lehrerinnen und Lehrern zu einem erheblichen Arbeitskräftemangel in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialarbeit geführt. Dieser kann nicht mit einheimischen Arbeitskräften ausgeglichen werden und zwingt die betroffenen Staaten dazu (oft weibliche) Arbeitskräfte im Ausland anzuwerben. Über 90 % der Migranten im Pflegebereich sind Frauen, und in vielen Ländern sind Krankenschwestern die größte einzelne Gesundheitsberufsgruppe.²¹ Im Vereinigten Königreich ist die Zahl der eingewanderten Krankenschwestern von 1997 bis 2004 um 49.000 oder 92 % gewachsen, im Vergleich zu einem Anstieg von 1 % bei den einheimischen Krankenschwestern. Die Zahl der Krankenpfleger stieg in diesem Zeitraum prozentual sogar noch stärker um 184 % (15.000).²² Im Verhältnis zur Zahl der Krankenschwestern ist die Zahl der Krankenpfleger aber weiterhin gering. Im Vereinigten Königreich gibt es eine bedeutende Anzahl eingewanderter Ärztinnen. Im Jahr 2002 waren ungefähr 54 % aller Ärzte, die eine neue Vollregistrierung von der Ärztekammer (*General Medical Council*) erhielten, Frauen.²³ In England waren im Jahr 2000 40,2 % der Ärzte aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), 36,75 % der im Vereinigten Königreich ausgebildeten Ärzte und 26,2 % der Ärzte von außerhalb des EWR weiblich.²⁴ Somit hatten die aus dem EWR eingewanderten, qualifizierten medizinischen Arbeitskräfte den höchsten Frauenanteil.

Frauen stellen auch eine kleine, aber bedeutende Minderheit der wandernden Spezialisten in der Informations- und

Tabelle 2: Prozentsatz von Frauen (15-64 Jahre) in hochqualifizierten Berufen nach Herkunft, 2004

	Im Inland geboren	Im Ausland geboren	Im Ausland geboren, nicht OECD
Österreich	38,2	25,3	18,6
Belgien	42,9	41,6	42,5
Dänemark	43,3	38,6	33,9
Finnland	42,8	32,5	21,9
Frankreich	37,7	30,5	31,1
Deutschland	46,0	30,5	..
Griechenland	36,6	13,5	6,8
Ungarn	40,8	42,7	40,8
Irland	40,0	47,9	-
Italien	43,9	29,2	20,4
Luxemburg	51,3	38,5	26,3
Norwegen	42,2	38,9	23,8
Portugal	25,7	33,6	31,3
Spanien	36,2	21,6	12,3
Schweden	45,4	38,3	25,7
Schweiz	44,1	38,0	29,2
Vereinigtes Königreich	36,2	43,7	39,8

„-“ bedeutet, dass die Zahl nicht signifikant ist
 „..“ keine Erklärung

Quelle: Tabelle I.15. SOPEMI 2006

Tabelle 3: Hauptherkunftsländer hochqualifizierter Einwanderer in OECD-Ländern nach Geschlecht, 2000

Geburtsland	Weiblich	Gesamt	%
Philippinen	562.215	887.477	63,3
Vereinigtes Königreich	509.887	1.075.160	47,4
Ehemalige UdSSR	506.999	930.150	54,5
Deutschland	440.991	856.679	51,5
Indien	429.547	999.566	43,0
China	400.495	816.966	49,0
Polen	235.147	446.496	52,7
Mexiko	234.781	474.072	49,5
Kanada	217.106	422.167	51,4
Vereinigte Staaten	205.847	391.448	52,6
Frankreich	199.630	365.814	54,6

Quelle: Dumont u. a. (2007:11)

Kommunikationstechnologie (IKT), die jedes Jahr in die Haupt-einwanderungsländer immigrieren.²⁵ In Australien waren 2005 zwischen einem Viertel und einem Drittel der Computerspezialisten, die über Zuwanderungsprogramme für Qualifizierte oder als Familienmitglieder einwanderten, weiblich. In Kanada waren zwischen 1998 und 2000 ungefähr 20 % aller Computerprogrammierer und Systemanalytiker, die als Hauptantragsteller im Programm für Qualifizierte einwanderten, Frauen; dies galt im selben Zeitraum für ungefähr 10 % der Computeringenieure. Auch wenn diese Anteile klein erscheinen, müssen sie im Kon-

text der hohen (und in den meisten Ländern bis vor kurzem schnell steigenden) Gesamtzahlen der Zuwanderer in dieser Kategorie gesehen werden. Zum Beispiel gab es im Vereinigten Königreich zwischen 1995 und 2002 einen rapiden Anstieg bei den eingewanderten IKT-Spezialisten, und die IKT-Branche war sogar bei den weiblichen Inhabern von Arbeitsgenehmigungen die siebthäufigste Branche.²⁶

Probleme qualifizierter Migrantinnen

Das Geschlecht hat auf unterschiedliche Weise Einfluss auf den Migrationsprozess. So kann bereits in den Herkunftsländern Geschlechterdiskriminierung beim Zugang zu Bildung bestehen. Dadurch erhalten dann weniger Frauen als Männer die Möglichkeit zum Erwerb von Qualifikationen, die eine Migration in solche Länder ermöglichen, deren Zuwanderungssysteme qualifizierte Arbeitskräfte bevorzugen. Andererseits können geschlechterdiskriminierende Einstellungspraktiken in den Herkunftsländern Frauen dazu ermutigen, auf der Suche nach besseren Chancen ins Ausland zu gehen. In diesem Abschnitt konzentrieren wir uns auf zwei spezielle Probleme, mit denen qualifizierte Migrantinnen konfrontiert sind: den Einfluss von Zuwanderungsbestimmungen auf die Einwanderung und das Maß, in dem qualifizierte Migrantinnen ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nutzen können, nachdem sie ins Zielland eingewandert sind.

Einwanderungsbestimmungen

Einwanderungsbestimmungen haben beträchtlichen Einfluss auf die Möglichkeit qualifizierter Frauen zu wandern. Die klassischen Einwanderungsstaaten (Australien, Kanada, USA) und das Vereinigte Königreich haben in den späten 1990er Jahren damit begonnen, sich im globalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zu positionieren. Sie haben ihre Einwanderungsbestimmungen geändert, um die Einwanderung von qualifizierten Migranten zu erleichtern. Aber die konkreten Kriterien, die eingeführt wurden, um Menschen mit Qualifikationen herauszufiltern, unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern und haben unterschiedlichen Einfluss auf Migrantinnen.

In Ländern, in denen die Auswahl von Migranten auf ganz bestimmte *Berufe* wie etwa im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ausgerichtet ist, in denen allgemein mehr Männer als Frauen ausgebildet und beschäftigt werden, ergibt sich eine stark männlich geprägte Migration von Qualifizierten. Wie eine kürzlich veröffentlichte Analyse zum Thema Geschlecht und Migration von Qualifizierten in Neuseeland ergab, „ist geschlechtsspezifische Migration wahrscheinlich mehr mit der Art des Berufes, in dem zu arbeiten der Migrant nach Neuseeland gekommen ist, als mit dem Herkunftsland verbunden.“²⁷

In Europa ist die Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte sehr viel beschränkter gewesen, aber die meisten Länder hatten eine ähnliche *sektorale Ausrichtung* und bevorzugten so implizit Männer. Die tatsächlichen Einwanderungswege, die sich diesen Fachkräften eröffnet haben, unterscheiden sich. Einige Länder wie Österreich, Estland, Griechenland, Italien und Lettland legen Quoten fest.²⁸ In anderen Ländern wie Belgien, den

Niederlanden und Schweden richtet sich die Anwerbung nach dem Arbeitskräftebedarf. In vielen Fällen sind die Programme vor allem auf die Felder IKT, Ingenieurwesen und Forschung ausgerichtet, wie es in Deutschland und Frankreich der Fall gewesen ist. In den Niederlanden wurden ebenfalls viele der Arbeitsgenehmigungen, die im Rahmen eines Programms zur Anwerbung von Arbeitskräften in wissensbasierten Branchen ausgestellt wurden, an IKT-Arbeitskräfte vergeben. Die Ausrichtung auf bestimmte Branchen bei der Definition von Qualifikationen bleibt deshalb ein Hauptfaktor, der die Migration qualifizierter Frauen beeinflusst.

In Kanada haben Bildungs- und Sprachabschlüsse als Ausdruck von *Humankapital* den Beruf als Filter für Migration ersetzt, was zu einem Anstieg des Frauenanteils in der Einwanderungskategorie der qualifizierten Arbeitskräfte geführt hat. Dies war besonders beim kanadischen Gesetz für Immigration und Flüchtlingsschutz (Immigration and Refugee Protection Act) zu sehen, das 2002 in Kraft trat. Von den qualifizierten Arbeitskräften waren 2007 32 % Frauen im Vergleich zu 24 % im Jahr 2000. Auch wenn Frauen immer noch eine Minderheit unter den Hauptantragstellern in der Zuwanderungskategorie für qualifizierte Arbeitskräfte sind, zeigt sich, dass diese Verlagerung hin zu einem breiteren Verständnis von Humankapital wahrscheinlich weniger benachteiligend für Frauen ist. Dies liegt daran, dass ihre Bildungsqualifikationen steigen und weiterhin ein Mangel in Bereichen wie Betreuung und Pflege besteht.

In einigen der europäischen Staaten mit Zuwanderungsprogrammen für Hochqualifizierte, wie dem Vereinigten Königreich, ist das *Einkommen vor der Einwanderung* ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung über die Erteilung einer Einwanderungsgenehmigung. Ferner wird bisweilen das *Einkommen im Zielland* herangezogen, wenn es um die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis geht, wie z. B. im britischen Punktesystem. Dieses Kriterium wird relevant, wenn man das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern berücksichtigt. Weltweit beträgt das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im Durchschnitt 16 %. Mit anderen Worten, Frauen verdienen durchschnittlich 16 % weniger als Männer in entsprechenden Jobs. In Hochlohnländern wie den USA und Kanada ist dieses Gefälle oft noch steiler. Für das Vereinigte Königreich wurde gezeigt, dass das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern mit dem Bildungsniveau einer Person zunimmt und in traditionellen Frauenberufen steiler ist. Deshalb ist es wahrscheinlich, dass sich die Verwendung von Einkommenskriterien für den Eintritt von qualifizierten Migranten für Frauen negativ auswirkt. Dieses Problem betrifft auch Länder wie Irland, Deutschland und die Niederlande, wo ebenfalls Einkommenskriterien verwendet werden, um hochqualifizierte Migranten zu definieren. Frauen sind nicht nur generell einem Lohngefälle ausgesetzt, sondern als qualifizierte Migrantinnen auch in einem größeren Ausmaß als Männer in stark regulierten und geringer bezahlten Bereichen wie Pflege, Unterricht und Sozialarbeit zu finden, was sie noch weiter benachteiligt.

Das einzige Land, das die Geschlechterdiskriminierung erkannt hat, die den Programmen für qualifizierte Migration innewohnt, ist Kanada. Es hat eine geschlechterbasierte Analyse (GBA) der Immigrationspolitik (sowie der Siedlungs- und

Integrationsprogramme) eingeführt, die beschrieben wird als: „ein Prozess, der den unterschiedlichen Einfluss von vorge schlagenen und/oder bestehenden Politikmaßnahmen, Programmen und Gesetzen auf Frauen und Männer beurteilt. Dadurch können Politikmaßnahmen unter Berücksichtigung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern, der Natur der Beziehungen zwischen Frauen und Männern und ihrer verschiedenen sozialen Realitäten, Lebenserwartungen und wirtschaftlichen Umstände ergriffen werden.“²⁹

Um die Auswirkungen und Ergebnisse von Einwanderungspolitik in Bezug auf das Geschlecht zu analysieren, sind vollständige Datensätze und intensive qualitative Forschung nötig. Nur so kann der Einfluss von Faktoren wie Bildung, Einkommen, Alter und branchenspezifischer Beschäftigung, die zusammen mit dem Geschlecht wirken, angemessen berücksichtigt werden. Ist es beispielsweise für Frauen schwieriger, als qualifizierte Migrantinnen einzuwandern, wenn sie eine Karrierepause machen, um Kinder großzuziehen, da die Arbeitserfahrung in den Jahren vor der Einwanderung bewertet wird? Daneben kann die Zahl der qualifizierten Migrantinnen je nach Nationalität variieren. So gibt es zum Beispiel in den Migrantenströmen aus Indien mehr Frauen als in denen aus China; um die Ursache zu verstehen, müssen die Faktoren Geschlecht und Nationalität zusammen untersucht werden. Außerdem könnten Längsschnittdaten dazu beitragen, die Auswirkungen von wirtschaftlichen Faktoren in Entsende- und Aufnahmestaaten auf die Migration von qualifizierten Frauen zu verstehen.

Anerkennung von Qualifikationen

Ein anderer wichtiger Faktor, der die Erfahrungen von qualifizierten Migranten beeinflusst, ist der Rahmen, in dem Qualifikationen anerkannt werden. Auch wenn alle Migranten häufig mit Dequalifikation konfrontiert sind, erfahren Frauen einen besonders hohen Grad an Dequalifikation. Eine Studie³⁰ über Migrantinnen in den Ländern der OECD zeigt klar, dass Frauen häufiger überqualifiziert für ihre Jobs sind als Männer. In einigen Ländern, besonders in Südeuropa, liegt dies wahrscheinlich an einem Arbeitskräftemangel in Sektoren für Geringqualifizierte, vor allem in Privathaushalten, an sehr stark geschützten Arbeitsmarktsektoren für Qualifizierte und einer fehlenden Anerkennung von Qualifikationen, die außerhalb der EU erworben wurden.

Außerdem ist das Niveau des „*brain waste*“, also der unvollständigen Nutzung der Qualifikationen von Migranten, bei Frauen, die aus Ländern außerhalb der OECD eingewandert sind, höher als bei Frauen aus OECD-Ländern (siehe Tabelle 4). Auch innerhalb Europas waren und sind Migrantinnen, etwa aus den osteuropäischen EU-Beitrittsländern, von Dequalifizierung betroffen. Die Mehrheit dieser Migranten, die seit 2004 eingewandert sind, haben in den alten EU-Ländern Jobs für Geringqualifizierte angenommen. Die EU-Vorschriften zur Anerkennung von Qualifikationen gelten inzwischen auch für sie. Es ist jedoch noch nicht klar, in welchem Ausmaß sie in der Lage sein werden, in qualifiziertere und ihrem Ausbildungsniveau entsprechende Beschäftigungen aufzurücken, wenn sie ihre Sprachkenntnisse verbessert und sich eingelebt haben.

Diese Dequalifizierung ist vor allem im vornehmlich weiblichen Pflegebereich sichtbar. Eine Studie über international

Tabelle 4: Prozentsatz der Frauen (15-64 Jahre) in Jobs, für die sie über-qualifiziert sind, nach Herkunft 2003-2004

	Einheimisch	Im Ausland geboren	Im Ausland geboren, nicht OECD
Österreich	9,3	24,8	32,8
Belgien	17,7	24,6	27,2
Tschechische Republik	6,6	12,8	22,0
Dänemark	10,5	19,7	31,0
Finnland	18,8	26,2	38,0
Frankreich	14,2	18,8	19,8
Deutschland	9,9	23,6	32,3
Griechenland	9,0	53,4	62,0
Ungarn	7,3	10,5	8,9
Irland	15,6	23,9	38,2
Italien	7,1	27,4	34,0
Luxemburg	3,2	14,1	31,0
Norwegen	10,6	25,1	35,9
Portugal	8,9	16,2	18,7
Spanien	24,4	47,6	56,7
Schweden	7,2	15,3	23,2
Schweiz	7,6	13,8	19,8
Vereinigtes Königreich	14,9	17,0	18,7

Quelle: Tabelle I.16 SOPEMI 2006

angeworbene Krankenschwestern, die vor allem aus Europa, Australien, Afrika und von den Philippinen ins Vereinigte Königreich eingewandert waren, ergab, dass viele Krankenschwestern den Eindruck hatten, dass ihre Qualifikationen nicht wertgeschätzt würden und dass sie Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erlebt hätten.³¹ Krankenschwestern erfuhren auch einen beträchtlichen Grad an Entwertung ihrer Qualifikationen, da sie den Arbeitsmarkt auf einem wesentlich niedrigeren Niveau betraten, als sie es vor ihrer Einwanderung innegehabt hatten. Außerdem unterschieden sich ihre Erfahrungen erheblich, je nachdem ob sie im privaten oder im öffentlichen Sektor arbeiteten. Diejenigen, die im staatlichen Gesundheitssystem (*National Health Service, NHS*) des Vereinigten Königreichs beschäftigt waren, hatten positivere Erfahrungen gemacht als diejenigen, die in den unabhängigen privaten Sektor gegangen waren. Dort wurden sie, auch wenn sie als qualifizierte Migrantinnen eingewandert waren, häufig als Pflegehelferinnen beschäftigt.

Dequalifizierung betrifft auch Ärztinnen und Ärzte. Im Vereinigten Königreich ist diese Dequalifizierung durch die Schaffung einer Gruppe von Arbeitsstellen institutionalisiert, auf denen Krankenhausärzte als niederrangige beratende Ärzte arbeiten und viele Dienstverpflichtungen, aber schlechte Karriereaussichten haben. In diesen Rängen arbeiten überwiegend Ärzte aus dem Ausland. Das Niveau der Dequalifizierung ist jedoch höher bei Migrantinnen, die außerhalb des EWR ausgebildet wurden. So waren 2001 in England 42 % aller Ärzte, die

außerhalb des EWR ausgebildet worden waren und eine solche Stelle innehatten, Frauen. Hingegen waren nur 22 % der Ärzte aus dem EWR, die in dieser Kategorie arbeiteten, Frauen.³²

Einige der Faktoren, die zur Dequalifizierung von Migranten führen, gelten sowohl für Männer als auch für Frauen. Von der Europäischen Kommission wurde ein Projekt über qualifizierte Migranten in vier europäischen Ländern (Deutschland, Italien, Spanien und dem Vereinigten Königreich) in Auftrag gegeben.³³ In diesem Projekt wurde eine Typologie entwickelt, die den Grad widerspiegelt, in dem Migranten Arbeit fanden, die ihren Qualifikationen und ihrem Ausbildungsniveau entsprach. Die Studie ergab, dass individuelle, informelle und institutionelle Faktoren eine Rolle spielen. Sie kommt zu dem Schluss, dass qualifizierte Migranten, die in den Ländern der EU leben, eine ungenügend genutzte Ressource am Arbeitsmarkt darstellen. Die Untersuchung hält den Prozess der Anerkennung von Qualifikationen, die in Ländern außerhalb der EU erworben wurden, für das Hauptproblem bei der Integration von Arbeitskräften. Er wird als zu komplex, langwierig, teuer und entmutigend für qualifizierte Migranten angesehen. Erfolgreiche und effektive formale Kanäle zur Information über Beschäftigungsmöglichkeiten und für den Zugang zu Beschäftigung fehlen ebenfalls. Außerdem hatten selbst Spezialistinnen den Eindruck, dass rassistische Vorurteile ihre Möglichkeiten beeinflussen, eine Stelle zu finden. Das Fehlen von Unterstützungsstrukturen für neu angekommene qualifizierte Migranten zwingt diese dazu, sich auf informelle Netzwerke zu verlassen. Die Studie stellte auch einen Mangel an bezahlbaren, zugänglichen und angemessenen Kursen zur Fachsprache für qualifizierte Migranten fest. Zudem haben qualifizierte Einwanderer oft Schwierigkeiten, angemessenen Wohnraum zu finden, was Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt mit sich bringt und Diskriminierung und sozialen Ausschluss begünstigt.

Einige dieser Faktoren beeinflussen Frauen jedoch stärker als Männer. So kann zum Beispiel die Möglichkeit, einen Kurs zur Fachsprache zu besuchen, für Frauen, die sich um ihre Kinder kümmern müssen, beschränkter sein. Der Verlust von persönlichen und beruflichen sozialen Netzwerken nach der Auswanderung kann für Frauen problematischer sein, wenn Familienpflichten sie davon abhalten, sich in neue Netzwerke einzugliedern. Die Notwendigkeit, sich umschulen oder beruflich anerkennen zu lassen, wird möglicherweise von der Familie für Frauen als weniger wichtig angesehen, wenn es in ihrem Haushalt eine starke Geschlechterhierarchie gibt. Schlussendlich schaden längere Abwesenheitszeiten vom Arbeitsmarkt und Unterbeschäftigung dem Selbstwertgefühl dieser Migrantinnen und verstärken die Dequalifizierung.

Fazit

Die Fokussierung – insbesondere in der Fachliteratur – auf Migrantinnen in Arbeitsmarktsektoren für Geringqualifizierte hat die bedeutende Präsenz qualifizierter Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt verschleiert. Da die Mehrheit der Länder, in die Einwanderung stattfindet, den Zustrom von qualifizierten Migranten unterstützt und erleichtert, ist es wichtig, dass qualifizierten Migrantinnen mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird.

In diesem Kurzdossier haben wir mit dieser Aufgabe begonnen. Wir haben einige Migrationsmuster qualifizierter Frauen dargestellt und einige der Probleme umrissen, mit denen qualifizierte Migrantinnen konfrontiert sind. Diese Probleme treten sowohl bei der Zuwanderung auf (Auswirkung der derzeitigen Einwanderungspolitik) als auch bei der Suche nach einem Job, der ihren Qualifikationen entspricht (Auswirkungen der mangelnden Anerkennung ihrer Qualifikationen).

Um aber Politikmaßnahmen zu identifizieren, die diese Probleme angehen, braucht es unserer Meinung nach vor allem mehr Informationen und bessere Daten:

- über qualifizierte Migrantinnen und ihre Erfahrungen in der ganzen Welt;
- über die Beschaffenheit von Maßnahmen in der Einwanderungspolitik, die am besten für eine Gleichberechtigung der Geschlechter sorgen;
- darüber, wie die Geschlechtszugehörigkeit im Zusammenwirken mit Faktoren wie Hautfarbe, Nationalität, Alter und Religion die Migration Qualifizierter beeinflusst.

Auf der Ebene der Politik weisen wir auf die Notwendigkeit hin, die inhärente Voreingenommenheit den Geschlechtern gegenüber in den Zuwanderungsbestimmungen einiger Länder anzugehen. Wir merken an, dass Einkommen wahrscheinlich ein unangemessenes Kriterium ist, um Qualifikationen zu messen. Breiter angelegte Methoden hingegen, die Sprachkenntnisse und Allgemeinbildung in die Bestimmung der Qualifikation aufnehmen, sind wahrscheinlich als weniger geschlechterdiskriminierend zu bewerten. Wir haben auch das kanadische Beispiel einer geschlechterbasierten Analyse der Zuwanderungsbestimmungen als Beispiel der guten Praxis beschrieben und schlagen anderen Ländern vor, es ebenfalls in Erwägung zu ziehen.

Schlussendlich haben wir betont, dass die Weise, in der die Qualifikationen von Frauen anerkannt werden, verbessert werden muss. Dazu könnte gehören, Frauen bei der Umschulung zu helfen, indem man sie stärker bei der Kinderbetreuung unterstützt. Ebenso gehören ein verbesserter Zugang zu Sprachkursen und größere formale Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt dazu. Die Anerkennung von Qualifikationen sollte auch weniger abhängig von nicht geschlechtergerechten Kriterien wie dem Einkommen sein. Wir glauben, dass dies wichtige erste Schritte sind, um die Erfahrungen von qualifizierten Migrantinnen weltweit zu verbessern.

Endnoten

- ¹ Siehe Morrison et al. (2007).
- ² Die Definition von Qualifikationen ist ein wichtiges Thema in der Diskussion über die Migration qualifizierter Arbeitskräfte. Es gibt bisher keine klaren Definitionen, aber die meisten Wissenschaftler bezeichnen Migranten mit einer akademischen oder beruflichen Ausbildung als qualifiziert. Sie unterscheiden dabei oft zwischen Qualifizierten (etwa Krankenschwestern/-pfleger und Lehrer/innen) und Hochqualifizierten (etwa Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, Wissenschaftler/innen oder Ärztinnen und Ärzte).
- ³ In diesem Kurzdossier konzentrieren wir uns vor allem auf Migration in die Länder der OECD (Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) und nach Europa, insbesondere von Migrant/innen aus Nicht-OECD Ländern.
- ⁴ Die Bezeichnung globaler Süden bezieht sich auf "Entwicklungsländer" und hat in der Wissenschaft inzwischen diese ältere Bezeichnung zum Teil ersetzt. Der globale Norden ist die Bezeichnung, die für die industrialisierten Länder verwendet wird.
- ⁵ Siehe Ratha und Shaw (2007).
- ⁶ Siehe SOPEMI (2007).
- ⁷ See SOPEMI (2007).
- ⁸ Die Spalten summieren sich nicht zu 100, weil nicht alle beschäftigten Frauen die Branche, in der sie tätig sind, angegeben haben. Überrepräsentierung tritt auf, wenn der Anteil der im Ausland geborenen oder einheimischen Frauen in einer bestimmten Branche höher ist als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Die Überrepräsentation in einer Branche wird als unentschieden (Ind.) angenommen, wenn der Anteil der im Ausland geborenen oder einheimischen Frauen an der Beschäftigung, geteilt durch ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung, zwischen 0,9 und 1,1 liegt.
- ⁹ Siehe Anderson (2000).
- ¹⁰ Siehe Agustin (2007).
- ¹¹ Siehe Hochschild (2000: 131).
- ¹² Siehe Pratt und Yeoh (2003).
- ¹³ Siehe Hochschild (2000).
- ¹⁴ Siehe Anderson (2000); Ehrenreich und Hochschild (2003); Parreñas (2001)
- ¹⁵ Siehe Dumont et al. (2007).
- ¹⁶ Siehe SOPEMI (2007).
- ¹⁷ Siehe Dumont et al. (2007).
- ¹⁸ Siehe EMN (2007a, b).
- ¹⁹ Siehe CIC (2008).
- ²⁰ Siehe Stasiulis und Bakan (2003: 107).
- ²¹ In vielen anderen verwandten Gesundheits- und Wohlfahrtsberufen, wie Physiotherapie und Sozialarbeit, arbeiten ebenfalls vorwiegend Frauen, wenn auch nicht im gleichen Ausmaß wie beim Pflegepersonal und als Hebammen.
- ²² Siehe EMN (2007b).
- ²³ Siehe Kofman et al. (2005).
- ²⁴ Siehe Raghuram und Kofman (2002).
- ²⁵ Siehe Raghuram (2008).
- ²⁶ Siehe Raghuram (2004).
- ²⁷ Siehe Badkar et al. (2007).
- ²⁸ Siehe EMN (2007a).
- ²⁹ Siehe Kofman et al. (2005: 35-36).
- ³⁰ Siehe Dumont und Liebig (2005).
- ³¹ Siehe Allan und Aggergaard Larsen (2003).
- ³² Siehe Raghuram und Kofman (2002).
- ³³ Siehe Jubany (2004).

Die Autorinnen:

Dr. Eleonore Kofman hat eine Professur für Geschlechterforschung, Migration und Staatsbürgerschaft inne und ist Co-Direktorin am Social Policy Research Centre der Middlesex University in England. Wissenschaftliche Artikel sind von ihr zum Themenfeld der Geschlechterforschung, der Migration von Fachkräften und der Familienmigration in Europa erschienen.

E-Mail: E.Kofman@mdx.ac.uk

Dr. Parvati Raghuram ist Dozentin für Geographie an der Open University in England. Sie hat bereits zahlreiche Artikel im Bereich der Geschlechter- und Migrationsforschung mit einem Schwerpunkt auf das Vereinigte Königreich und die Erfahrungen von medizinischen Personal und IT-Fachleuten aus dem asiatischen Raum veröffentlicht.

E-Mail: P.Raghuram@open.ac.uk

Literatur

- Agustin, L. (2007): Sex at the Margins: Migration, Labour Markets and the Rescue Industry. London: Zed Books.
- Allan, H. und Aggergaard Larsen J. (2003) „We Need Respect“: Experiences of Internationally Recruited Nurses in the UK. London: Royal College of Nurses.
- Anderson, B. (2000): Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London: Routledge.
- Badkar, J., Callister, P., Krishnan, V., Didham, R. und Bedford, R. (2007): „Gender, mobility and migration into New Zealand: a case study of Asian migration.“ Social Policy Journal of New Zealand 32: 152-180.
- Citizenship and Immigration Canada (2008): Facts and Figures 2007 – Immigration Overview: Permanent and Temporary Residents. Ottawa. <http://www.cic.gc.ca/english/resources/statistics/menu-fact.asp>
- Dumont, J.C. und Isoppo, M. (2005): Migrant women and the labour market: diversity and challenges. OECD/EC: Brussels.
- Dumont, J.C. und Liebig, T. (2005) „Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends.“ Paper prepared for the OECD and European Commission Seminar „Migrant Women and the Labor Market: Diversity and Challenges.“
- Dumont, J.C., Martin, J. P. und Spielvogel, G. (2007): Women on the Move: the neglected gender dimension of the brain drain. IZA DP No. 2090
- Ehrenreich, B. und A.R. Hochschild (2002): Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. London.
- European Migration Network (2007a): Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in the EU. European Migration Network. <http://www.european-migration-network.org>

- European Migration Network (2007b): Managed Migration and the Labour Market - The Health Sector. European Migration Network
- Hochschild, A. R. (2000): „Global care chains and emotional surplus value.“ In W. Hutton and A. Giddens (Hg.). On the Edge. Living with Global Capitalism. London.
- Jubany, O. (2004): Skilled migrants and labour market integration (SMILING). Final report, European Commission, Directorate-General of Employment, Social Affairs and Equality of Opportunity, Brussels.
- Kingma, M. (2006): Nurses on the Move. Migration and the global health care economy. Geneva.
- Kofman E (2000): „The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe.“ International Journal of Population Geography 6: 45-59.
- Kofman E, Raghuram P und Merefieid M (2005): Gendered Migrations: Towards Gender Sensitive Policies in the UK. London: IPPR.
- Morrison, A. Schiff, M. und Sjöblom, M. (2007): The International Migration of Women (Trade and Development). Washington
- Parrenas, R. (2001): Servants of Globalization, Stanford University Press: Women, Migration and Domestic Work. Stanford.
- Pratt, G. und Yeoh, B. (2003): „Transnational (counter) topographies.“ Gender, Place and Culture 10 (2):159-166.
- Raghuram, P. (2008): „Migrant women in male dominated sectors of the labour market: a research agenda.“ Population, Space and Place 14(1): 43-57.
- Raghuram, P. (2004): „Migration, gender and the IT sector: Intersecting debates.“ Women's Studies International Forum 27(2):163-176.
- Raghuram, P. und Kofman, E. (2002): „State, labour markets and immigration: Overseas doctors in the UK.“ Environment and Planning A 34:2071-2089.
- Ratha, D. und Shaw, W. (2007): South-South Migration and Remittances. World Bank Working Paper No. 102. World Bank: Washington, DC.
- Sassen, S. (2000): „Women's burden: counter-geographies of globalization and the feminization of survival.“ Journal of International Affairs 53 (2): 503-524.
- SOPEMI (2006): International Migration Outlook. Annual Report 2006. Paris
- SOPEMI (2007): International Migration Outlook. Annual Report 2007. Paris
- Stasiulis, D. und Bakan, A. (2003): Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System. Basingstoke.

IMPRESSUM

Herausgeber: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg, Tel.: +49 (0)40 34 05 76-0, Fax: +49 (0)40 34 05 76-76, E-Mail: info@hwwi.org
Kooperationspartner: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und Netzwerk Migration in Europa e.V.

Redaktion: Jennifer Elrick (verantwortl.), Barbara Bils, Tanja El-Cherkeh, Gunnar Geyer, Rainer Münz, Antje Scheidler (Netzwerk Migration in Europa e.V.), Jan Schneider (i.A. der bpb)

Die Herausgabe der Länderprofile (ISSN 1864-6220) und Kurzdossiers (ISSN 1864-5704) wird von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) gefördert.

Die Länderprofile und Kurzdossiers geben nicht unbedingt die Ansicht der bpb und des HWWI wieder. Der Abdruck von Auszügen und Grafiken ist bei Nennung der Quelle erlaubt.

Weitere Online-Ressourcen: www.migration-research.org, www.bpb.de, www.network-migration.org, www.migration-info.de, www.hwwi.org

Unsere Länderprofile und Kurzdossiers sind online verfügbar unter: www.focus-migration.de