

Vergeudete Talente.

Migrantinnen in Deutschland und berufliche Integration



Impressum

Bonn, November 2019

Herausgeber:

SÜDWIND e.V. –
Institut für Ökonomie und Ökumene
Kaiserstraße 201
53113 Bonn
Tel.: +49 (0)228-763698-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

Bankverbindung:

KD-Bank
IBAN: DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC: GENODED1DKD

Autorin:

Dr. Sabine Ferenschild

Redaktion und Lektorat:

Nathalie Grychtol, Irene Knoke und
Patrick Wulf

V.i.S.d.P.: Martina Schaub

Gestaltung und Satz:

www.pinger-edn.de

Druck und Verarbeitung:

Brandt GmbH, Bonn,
gedruckt auf Recycling-Papier

Titelfoto:

Pixabay

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet)
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
MAGS NRW	Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales des Landes NRW
NRW	Nordrhein-Westfalen
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development / Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SDG	Sustainable Development Goals / Nachhaltige Entwicklungsziele
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
WHO	World Health Organization / Weltgesundheitsorganisation
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Überblick über die wichtigsten Zuwanderungsgruppen nach Deutschland (2015-2017)
Abb. 2	Familiennachzug 2017 nach Verwandtschaftsbeziehung und Nationalität der Stambberechtigten
Abb. 3	Bildungsausländer*innen (Studienanfänger*innen) nach Geschlecht (2015-2017)
Abb. 4	Erst-Asylanträge in Deutschland nach Geschlecht (2015-2017)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote der 25- bis 64-jährigen (2017)
Tabelle 2	Beschäftigungsformen von Frauen mit deutschem und ausländischem Pass in NRW (Anteil an jeweiliger Kategorie, 2017)
Tabelle 3	Ausbildung und berufliche Tätigkeit bei Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund (Anteil an jeweiliger Gruppe in Prozent, 2017)
Tabelle 4	Erwerbsmigration nach § 18 AufenthG im Jahr 2017 nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Geschlecht
Tabelle 5	Erwerbsmigration nach § 19a AufenthG (Blaue Karte) im Jahr 2016 nach häufigsten Staatsangehörigkeiten und Geschlecht
Tabelle 6	Berufliche Stellung und Tätigkeitsniveau der geflüchteten Frauen vor dem Zuzug und in Deutschland

Mit freundlicher Unterstützung durch die



Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
2	Migrantinnen und Erwerbsarbeit in Deutschland	5
	2.1 Migration nach Deutschland	5
	2.2 Erwerbsmigration aus Drittstaaten nach Deutschland	8
	2.2.1 Zuzug nach § 18 AufenthG	8
	2.2.2 Zuzug nach § 19-21 AufenthG	9
	2.2.3 Zentrale Hürde: Anerkennung der Gleichwertigkeit	9
	2.3 Fallbeispiel Pflege- und Gesundheitssektor	13
	2.4 Familien- und Bildungsmigration	15
	2.5 Fluchtmigration	16
3	Ausblick und Empfehlung	18
4	Literaturverzeichnis	22

1 Einführung

„Ich hatte große Schwierigkeiten mit der Anerkennung meines Diploms, das war sehr hart am Anfang (...) Ich hatte eine gute Arbeit (im Senegal, Einf. d. Verf.) und ich habe mir klar gesagt, ich werde nicht in Deutschland eine Putzfrau sein! Ich habe studiert. Ich wollte eine gute Arbeit finden“, erzählte eine junge Senegalesin in einem Gespräch mit SÜDWIND vor einigen Jahren (Ferenschild 2013: 50). Sie hatte viele Jahre als Deutschlehrerin an einem senegalesischen Gymnasium gearbeitet und sich nach ihrer Heirat mit einem Deutschen und dem Umzug nach Nordrhein-Westfalen um die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation bemüht: „Ich habe verstanden, dass sie sagen, dass der Abschluss im Senegal anders ist, aber sie haben mir keine Perspektive, keine anderen Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Anerkennung aufgezeigt. (...) Ich komme hierher und sie sagen, mein Studium ist nichts wert. Im Senegal war ich gut und hier bin ich schlecht ...“ (ebd.).¹

Die Gespräche mit zwanzig Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern, die SÜDWIND führte, bilden die Vorgeschichte der Beschäftigung SÜDWINDs mit dem Thema „Brain Waste“. Brain Waste lässt sich frei als „vergeudetes Talent“ übersetzen oder weniger umgangssprachlich als „Dequalifikation“ bezeichnen. Von Dequalifikation (auch Dequalifizierung, Überqualifizierung) wird in der Fachliteratur dann gesprochen, wenn „eine Person eine Tätigkeit ausübt, die geringere Qualifikationen voraussetzt oder schlechter bezahlt wird als bei ihrem Bildungsabschluss zu erwarten wäre.“ (Bert-



Der Abschluss der senegalesischen Lehrerin wurde in Deutschland nicht anerkannt. Foto: Monia Rossi/ flickr.com.

houd 2012: 15). Da die Vergeudung von Talenten aber auch die betrifft, die aus verschiedenen Gründen erst gar nicht den Zugang zum Arbeitsmarkt finden, werden „brain waste“ und die deutschsprachigen Übertragungen hier breiter verstanden und der Zugang zum Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet.

„Dequalifikation“ - das klingt erst einmal undramatisch. Konkret kann es aber bedeuten, dass eine Bauingenieurin als Verkäuferin arbeitet, ein Architekt als Taxifahrer, eine Krankenschwester als Haushaltshilfe oder eine Lehrerin als Museumswärterin. Alle diese Tätigkeiten sind nicht schlecht, aber sie sind in der Regel mit Lohneinbußen für die Betroffenen verbunden und

¹ Sie gab irgendwann den Versuch, ihr senegalesisches Lehrerdiplom in Deutschland anerkennen zu lassen, auf. Seitdem hat sich in der Anerkennungspraxis in Deutschland viel verändert und verbessert (wenn auch kaum für Lehrer*innen, die ihre Ausbildung in Drittstaaten gemacht haben, vgl. IQ Netzwerk NRW 2019: 10).

können mit prekären Beschäftigungsverhältnissen einhergehen. Und sie lassen die Qualifikationen und Talente verkümmern, die die Betroffenen mitbringen. Migrantinnen, so die Erkenntnis vieler Studien, sind häufiger von einer Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation betroffen als männliche Migranten oder die lokale Bevölkerung.

Dies gilt auch für Deutschland. Obwohl sich hier in den letzten Jahren vieles verbessert hat, was den Zugang von Personen aus Nicht-EU-Staaten zum Arbeitsmarkt angeht, so scheint gerade für Frauen aus Nicht-EU-Staaten noch vieles zu sein wie gehabt: Die zentralen Kanäle für reguläre Erwerbsmigration nach Deutschland werden vor allem von Männern genutzt, der Frauenanteil liegt hier deutlich unter 30 %. Einmal in Deutschland sind Migrantinnen seltener sozialversicherungspflichtig tätig als Frauen ohne Migrationshintergrund, wie am Beispiel NRW gezeigt wird. Und Kinder, insbesondere Kleinkinder, sind eine große Hürde für die Erwerbstätigkeit ihrer Mütter - zumal Integrationsmaßnahmen für geflüchtete Personen häufig keine Kinderbetreuung vorsehen (vgl. SVR 2019: 179).

Qualifizierte Migrantinnen sind von Brain Waste besonders betroffen.



Akademisch gebildete Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung arbeiten häufiger unterhalb ihrer Qualifikation als vergleichbare Männer. Hierin und in der insgesamt geringen Erwerbstätigkeit von zugewan-

derten Akademikerinnen zeigen sich auch geschlechtsspezifische Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die die zuwanderungsbedingten Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt verstärken. Migrantinnen mit berufsqualifizierendem Bildungsabschluss arbeiten deutlich häufiger in Hilfstätigkeiten als Migranten oder die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Diese und weitere Erkenntnisse werden auf den folgenden Seiten ausgeführt und belegt.

Mit Blick auf die Herkunftsländer konzentriert sich die vorliegende Studie auf Migrantinnen aus Nicht-EU-Staaten, insbesondere auf Migrantinnen aus Ghana (Partnerland von NRW), den Philippinen (bedeutendes Herkunftsland von Arbeitsmigrantinnen) und Syrien (zentrales Herkunftsland für Flucht- und Familienmigration nach Deutschland), sofern geschlechtsspezifische Daten und Informationen zugänglich sind. Innerhalb des Ziellandes Deutschland blickt die Studie speziell auf NRW als bevölkerungsreichstes Bundesland.

Die Auswahl der exemplarischen Herkunftsländer macht deutlich, dass nicht nur die Zuwanderung zu Erwerbszwecken betrachtet werden sollte. Vielmehr ist letztere nur ein Teil der Gesamtmigration von Frauen nach Deutschland – und bildet damit auch nur einen Teil des Potenzials und der eventuell ‚vergeudeten Talente‘ ab. Gerade unter den weiblichen (wie auch männlichen) Geflüchteten sind überwiegend Menschen unter 35 Jahren, „die zumeist hoch motiviert sind, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen. Dies zeigt sich u.a. an ausgeprägten Bleibe-, Einbürgerungs- und Erwerbsabsichten“ (Worbs / Baraulina 2017: 2). Ein breiterer Blick auf alle Gruppen von Migrantinnen ist daher nötig, wenn man Maßnahmen entwickeln will, um die Qualifikationen dieser Frauen für sie selbst, ihre Familien und für die Gesellschaft fruchtbar zu machen.



2 Migrantinnen und Erwerbsarbeit in Deutschland

Schon vor zehn Jahren wies ein Kurzdossier der Reihe Focus Migration auf die Probleme hin, denen qualifizierte Migrantinnen bei der Arbeitsmigration gegenüberstehen können: bereits im Herkunftsland können sie mit geringeren Bildungschancen als Männer konfrontiert sein; Qualifikationen, die für Zielländer interessant sind, können sie so eventuell gar nicht erst erwerben. Haben die Frauen die (Aus-)Bildungshürde gemeistert, können sie im Herkunftsland mit geschlechterdiskriminierenden Einstellungspraktiken konfrontiert sein. Letztere können Frauen dazu ermutigen, zu Erwerbszwecken ins Ausland zu gehen. Dort wiederum stoßen sie auf Zuwanderungsbestimmungen, die über die Definition von Mangelberufen und mit der Forderung von Mindestgehältern faktisch männliche Migranten bevorzugen (vgl. Kofman / Raghuram 2009: 5). Dennoch ist laut einer Schweizer Studie die ‚Migration von qualifizierten Frauen‘ die Migrationskategorie, die am schnellsten wächst (vgl. O’Neil / Fleury / Foresti 2016: 8).

Angesichts solcher Probleme verwundert es nicht, dass laut des Migrationsberichts der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) Arbeitsmigrantinnen in den OECD-Mitgliedsstaaten trotz relativ guter Ausbildung in niedrigqualifizierten Tätigkeiten konzentriert sind. Zusätzlich scheinen Migrantinnen nur schwer überhaupt Zugang zum Arbeitsmarkt in den OECD-Zielländern zu finden: Darauf deutet der wachsende Abstand zwischen lokaler weiblicher Bevölkerung und Migrantinnen in Bezug auf ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt hin, der sich zwischen 2012 und 2017 mehr als verdoppelt hat (vgl. OECD 2018: 80&87). Ein Hoffnungsschimmer für die Migrantinnen ist allerdings, dass das Risiko, überqualifiziert für die ausgeüb-

te Tätigkeit zu sein, in fast allen Ländern mit der Dauer des Aufenthalts der Migrantin zu sinken scheint (vgl. Berthoud 2012: 16).



Mit der Dauer des Aufenthaltes steigen die Chancen auf eine qualifizierte Arbeit. Foto: Pixabay.

Wie die Situation in Deutschland aussieht, stellt dieses Kapitel – soweit es die Datenlage hergibt – dar. Dabei schauen wir zunächst auf die Entwicklung der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland und davon ausgehend speziell auf Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern mit eigener Migrationserfahrung und ihren Erfahrungen am Arbeitsmarkt. Dies gibt Aufschluss darüber, ob und in welchem Ausmaß man von einer Vergeudung von Talenten sprechen kann. Da der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt mit dem jeweiligen Einreisegrund – ob zu Erwerbs- oder Ausbildungszwecken, zur Familienzusammenführung oder über das Asylsystem – zusammenhängt, orientiert sich die Kapitelstruktur an den wichtigsten Einreisegründen.

2.1 Migration nach Deutschland

Im Jahr 2060 werden voraussichtlich noch ca. 70 Mio. Menschen in Deutschland leben, ab der Jahrhundertmitte sterben nach gegenwärtigen Prognosen jedes Jahr eine halbe Million Menschen mehr als geboren werden. Darauf weist der Deutsche Landkreistag hin (vgl. Deutscher Landkreistag 2018: 2). Zugleich wird die deutsche Wirtschaft voraussichtlich dauerhaft auf 45 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter angewiesen bleiben. Um dies sicherzustellen, wäre eine jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Erwerbspersonen nötig. Bisher erfolgt Zuwanderung nach Deutschland zur Hälfte aus anderen EU-Ländern, vor allem aus Ost- und Südeuropa. Da aber auch dort die Bevölkerungen altern und sich zudem die Wirtschaft erholt, wird die Zuwanderung aus anderen EU-Staaten künftig abneh-

men. Deshalb gehen Expert*innen davon aus, dass die Zuwanderung aus Drittstaaten in Zukunft wichtiger werden wird (vgl. ebd.; SVR 2019: 19).



*Expert*innen gehen davon aus, dass die deutsche Wirtschaft zukünftig auf Migrant*innen aus Drittländern angewiesen sein wird. Foto: Rasande Tyskar/ flickr.com.*

Zwar lag die Nettozuwanderung in den Jahren 2013-2017 bei insgesamt mehr als 3 Mio. Personen, doch wanderten viele nicht im Rahmen regulärer Erwerbsmigration, sondern im Rahmen des Asylsystems oder des Familiennachzugs ein (vgl. SVR 2018: 4). In konkreten Zahlen für das Jahr 2017 bedeutet das: Rund 198.000 Menschen aus Nicht-EU-Staaten kamen im Zuge des Asylsystems nach Deutschland, 115.000 über den Familiennachzug, 60.000 zum Zweck der Erwerbstätigkeit und 53.000 zu Ausbildungszwecken (alle Zahlen gerundet, vgl. SVR 2018: 4).

Diese im Jahr 2017 Zugewanderten sind Teil der in Deutschland lebenden rund 19 Mio. Menschen „mit Migrationshintergrund“. Frauen machen knapp die Hälfte dieses Personenkreises aus. Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören als größte Gruppe Ausländer*innen mit eigener Migrationserfahrung. Das sind knapp 8 Mio. Menschen, von denen rund 3,7 Mio. Frauen sind (vgl. BAMF 2019b: 14; Statistisches Bundesamt 2019: o.p.). Zu etwa zwei Dritteln leben diese Zugewanderten bereits seit mehr als zehn Jahren, rund die Hälfte sogar mindestens 20 Jahre in Deutschland (vgl. BAMF 2019a: 238).

Mehr als die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund stammen aus den sieben Herkunftsländern Türkei, Polen, Russland, Kasachstan, Italien, Rumänien und Syrien (vgl. SVR 2018: 1). Die hohe Zuwanderung aus nicht-europäischen Drittstaaten in den

Jahren 2015 und 2016 sollte nicht den Blick dafür verstellen, dass Migration nach Deutschland sehr stark von Binnenmigration innerhalb der EU geprägt ist (s. Abb. 1).

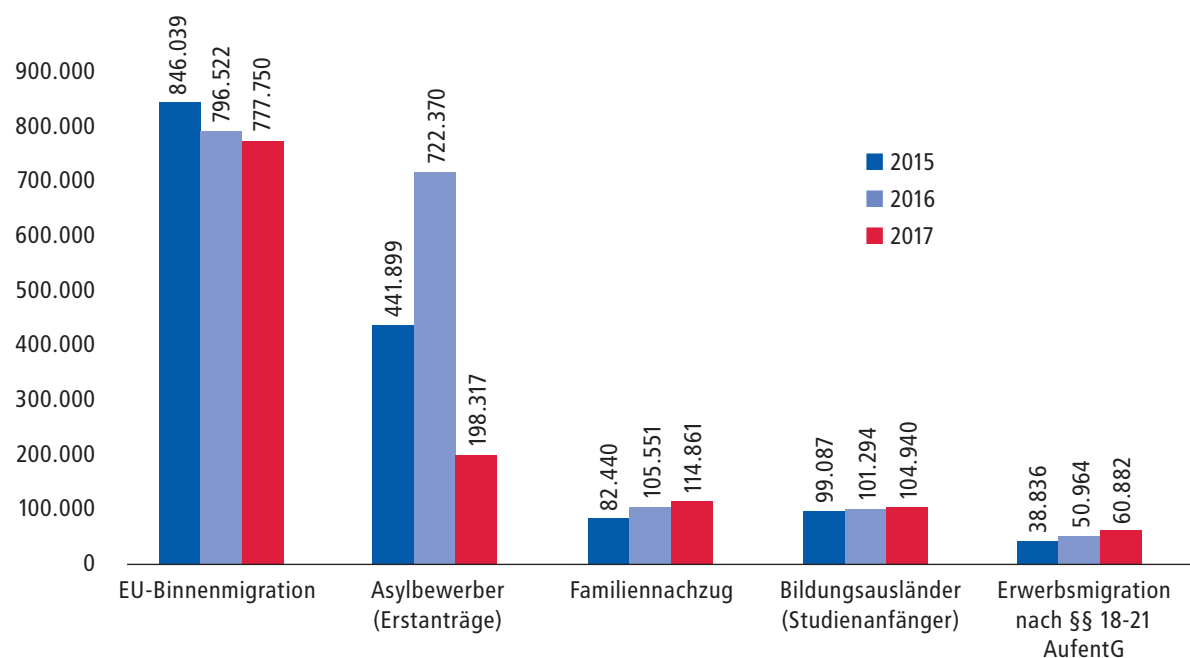
Die Mehrheit der Migrant*innen in Deutschland ist erwerbstätig, allerdings trifft dies auf Männer stärker zu als auf Frauen. Und Menschen aus der 2. Generation, also ohne eigene Migrationserfahrung, sind häufiger erwerbstätig als Menschen aus der 1. Generation mit eigener Migrationserfahrung (s. Tab. 1). Doch auch in der 2. Generation bleibt eine Lücke von 8 Prozentpunkten zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, während männliche Migranten der 2. Generation nahezu aufschließen konnten zur männlichen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Außerdem liegt die Erwerbslosenquote unter Frauen mit

Tabelle 1: Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote der 25- bis 64-jährigen in Deutschland (2017)

	Männer	Frauen
Erwerbstätigenquote		
Ohne Migrationshintergrund	86,7 %	79,8 %
Mit Migrationshintergrund (1. Generation)	79,3 %	63,3 %
Mit Migrationshintergrund (2. Generation)	82,9 %	71,7 %
Erwerbslosenquote		
Ohne Migrationshintergrund	3,0 %	2,5 %
Mit Migrationshintergrund (1. Generation)	6,6 %	5,3 %
Mit Migrationshintergrund (2. Generation)	6,4 %	5,7 %

Quelle: SVR 2019:112

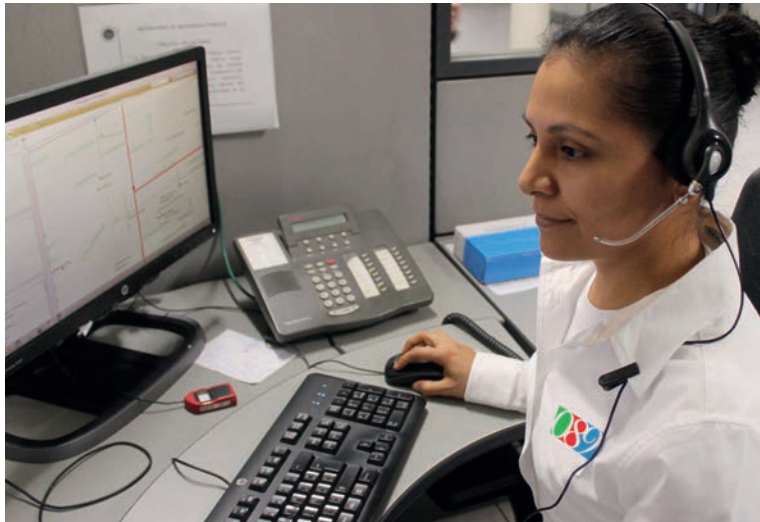
Abb. 1: Überblick über die wichtigsten Zuwanderungsgruppen nach Deutschland (2015-2017)



Quelle: BAMF 2019b: 6 (In der Spalte „Bildungsausländer“ sind auch Studierende aus der EU erfasst.)

Migrationshintergrund bei über 5 % im Vergleich zu 2,5 % der weiblichen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Unter den Frauen mit Migrationshintergrund aus der 2. Generation ist der Erwerbslosenanteil geringfügig höher als unter der vergleichbaren Gruppe der 1. Generation.

Frauen mit Migrationshintergrund sind also seltener erwerbstätig als Frauen ohne Migrationshintergrund. Sie sind außerdem häufiger geringfügig oder in Teilzeit beschäftigt und haben außerdem niedrigere Verdienste als Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte (vgl. SVR 2019: 116).



Frauen mit Migrationshintergrund haben häufig niedrigere Einkommen. Foto: Pixabay.

Ein Blick nach NRW

Betrachtet man nur NRW, so sind unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (unabhängig von der Staatsangehörigkeit) rund 45 % Frauen, unter den geringfügig Beschäftigten aber rund 62 %. Frauen mit ausländischem Pass arbeiten seltener als ausländische Männer und auch seltener als Frauen und Männer mit deutschem Pass in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, dafür aber nahezu genauso oft wie Frauen mit deutschem Pass in geringfügigen Tätigkeiten (s. Tab. 2). Auch für NRW gilt also der deutschlandweite Befund, dass Frauen mit ausländischem Pass seltener sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind als andere Gruppen, was in der Regel niedrigere Verdienste zur Folge hat. Von diesem Trend weichen Migrantinnen mit

philippinischer Staatsangehörigkeit nach oben ab (rund 65 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit philippinischem Pass sind weiblich), Migrantinnen aus Syrien deutlich nach unten (rund 8 %), während ghanaische Migrantinnen im Durchschnitt liegen (rund 38 %). Im Bereich geringfügiger Beschäftigung sind Beschäftigte mit philippinischem Pass fast ausschließlich weiblich (94 %), Beschäftigte mit ghanaischem Pass mehrheitlich weiblich (rund 56 %), was aber unter dem Durchschnitt des Frauenanteils an geringfügiger Beschäftigung in NRW insgesamt liegt, und geringfügig Beschäftigte mit syrischem Pass sind zu rund 13 % weiblich. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit syrischem Pass liegt in NRW also eklatant unter dem Durchschnitt der Ausländerinnen.

Tabelle 2: Beschäftigungsformen von Frauen mit deutschem und ausländischem Pass in NRW (Anteil an jeweiliger Kategorie, 2017)

Herkunft	Sozialversicherungspflichtig beschäftigt NRW	Darunter Frauen (Anteil an jeweiliger Kategorie)	Geringfügig beschäftigt NRW	Darunter Frauen (Anteil an jeweiliger Kategorie)
Insgesamt	100 % (absolut: 6.975.133)	45,1 %	100 % (absolut: 1.190.533)	62,1 %
Dar. Deutsche	88,6 %	46,4 %	86 %	62,4 %
Dar. Ausländer*innen	11,3 %	35 %	13,5 %	60,1 %

Quelle: Migrations Monitor Arbeitsmarkt Teil IV Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen) 30. September 2018 (Bundesagentur für Arbeit 2019: o.p.)

Zum Teil haben diese Unterschiede mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen zu tun: Während nur 10 % der Frauen ohne Migrationshintergrund keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben, trifft dies auf mehr als ein Drittel der Migrantinnen der ersten Generation zwischen 25 und 65 Jahren zu. Doch spielen offensichtlich auch andere Barrieren oder Hürden eine Rolle. Denn von den Migrantinnen der ersten Generation verfügen 22 % über einen Hochschulabschluss, sind also Akademikerinnen. Diese akademisch gebildeten Frauen arbeiten laut Langzeitstudien häufiger unterhalb ihrer Qualifikation als (männliche) Migranten der ersten Generation. So arbeiten zum Beispiel nur 48 % der Akademikerinnen aus der 1. Generation der Migrantinnen in einer führenden Position, während dies bei rund 65 % der (männlichen) Akademiker mit eigener Migrationserfahrung zutrifft (vgl. ebd.). Dieser deutlich geringere Anteil an qualifizierter Beschäftigung unter Akademikerinnen mit Migrationserfahrung hängt auch damit zusammen, dass knapp 30 % der zugewanderten Akademikerinnen gar nicht erwerbstätig sind. Dies deutet darauf hin, dass geschlechtsspezifische Probleme wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Migrantinnen die zugewanderungsbedingten Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt verstärken, so dass als Folge Migrantinnen sowohl gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund als auch gegenüber Migranten schlechter gestellt sind (vgl. a.a.O.: 117).

Die Angaben in Tabelle 3 ergänzen diesen Befund: Migrantinnen mit berufsqualifizierendem Bildungsabschluss arbeiten deutlich häufiger in Hilfstätigkeiten

Tabelle 3: Ausbildung und berufliche Tätigkeit bei Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund (Anteil an jeweiliger Gruppe in Prozent, 2017)

Menschen mit berufsqualifizierendem Bildungsabschluss in Hilfstätigkeiten

	Männer	Frauen
Ohne Migrationshintergrund	2,9 %	5,0 %
Mit Migrationshintergrund	8,0 %	16,1 %

Menschen mit Hochschulabschluss in hochqualifizierten Tätigkeiten

Ohne Migrationshintergrund	89,5 %	86,1 %
Mit Migrationshintergrund	76,7 %	67,3 %

Quelle: SVR 2019:112

als Migranten oder die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Und Akademikerinnen unter den Migrantinnen arbeiten deutlich seltener in hochqualifizierten Tätigkeiten als akademisch gebildete Migranten oder Akademiker*innen beiderlei Geschlechts aus der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Da die Gruppe der Migrantinnen nicht homogen ist, stellt sich die Frage, inwiefern die Einreisegründe (Erwerbs-, Familien-, Bildungs- oder Fluchtmigration) sich auf Verwirklichung oder Vergeudung der Fähigkeiten und Qualifikationen von Migrantinnen auswirken. Darauf gehen die folgenden Abschnitte ein.

2.2 Erwerbsmigration aus Drittstaaten nach Deutschland

Betrachtet man die Erwerbsmigration aus Drittstaaten nach Deutschland, so stellt man zwar einen deutlichen Anstieg in den letzten Jahren fest, allerdings bildet diese Gruppe mit rund 60.000 Personen im Jahr 2017 die kleinste der zugewanderten Gruppen (s. Abb. 1; vgl. BAMF 2019b: 3).² Der größte Teil dieser Gruppe reiste im Jahr 2017 nach § 18 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) ein, der kleinere Teil nach den § 19-21 AufenthG (vgl. BAMF 2019b: 12).

2.2.1 Zuzug nach § 18 AufenthG (Tabelle 3)

Dieser Paragraph regelt den Zuzug von Menschen in nicht-qualifizierte (in Abs. 3) und qualifizierte Beschäf-

tigung (in Abs. 4). Tabelle 4 nennt die zehn wichtigsten Herkunftsstaaten für den Zuzug nach § 18, unter denen fünf Balkanstaaten sind. Der Frauenanteil dieser Teilgruppe liegt deutlich unter 30 % und ist außerdem in den letzten Jahren um mehrere Prozentpunkte gesunken (vgl. BAMF 2019a: 92). Bedingt durch die sog. Westbalkan-Regelung (s. Kasten „Kurz und Knapp“) ist seit dem Jahr 2016 die Erwerbsmigration aus den Herkunftsstaaten Bosnien-Herzegowina, Serbien, Kosovo, Mazedonien und Albanien sprunghaft gestiegen. Bei vier dieser fünf Staaten liegt der Frauenanteil unter 20 %, beim Kosovo sogar nur bei 6 %.

² Ein erheblicher Teil des Zuzugs aus anderen EU-Staaten findet ebenfalls zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland statt (vgl. SVR 2019: 18), dies erfolgt aber im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und wird hier nicht weiter betrachtet.

Tabelle 4: Erwerbsmigration nach § 18 AufenthG im Jahr 2017 nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten und Geschlecht

Staatsangehörigkeit	insgesamt	Davon: Weiblich	Anteil Weiblich
1. Bosnien-Herzegowina	7.342	1.396	19,0 %
2. Serbien	5.297	820	5,5 %
3. Kosovo	4.920	298	6,1 %
4. Indien	4.022	691	17,2 %
5. USA	3.740	1.523	40,7 %
6. Mazedonien	3.207	506	15,8 %
7. Albanien	2.069	658	31,8 %
8. China	2.047	595	29,1 %
9. Japan	1.811	366	20,2 %
10. Türkei	1.376	170	12,4 %
Sonstige	12.692	6.811	53,7 %
Gesamt	48.523	13.834	28,5 %

Quelle: BAMF 2019a: 88; Einreise in 2017

2.2.2 Zuzug nach § 19-21 AufenthG (Tabelle 4)

Unter diesen Paragraphen hat §19a, der den Zuzug im Rahmen der sog. „Blauen Karte EU“ regelt, zahlenmäßig die größte Bedeutung: Mehr als 9.600 Personen der insgesamt rund 12.000 Personen, die im Rahmen der Paragraphen 19-21 AufenthG im Jahr 2017 einreisten, waren Inhaber*innen der ‚Blauen Karte‘ für Akademiker*innen oder gleichwertig Qualifizierte mit einem bestimmten Mindestgehalt (vgl. BAMF 2019a: 97ff).³



Schätzungsweise 25 % der einreisenden Akademiker*innen sind Frauen. Foto: Pixabay.

Leider enthält der Migrationsbericht der Bundesregierung keine geschlechtsspezifischen Angaben für die Einreise oder den Aufenthalt nach §19a. Aber eine Abfrage der Autorin beim Ausländerzentralregister macht deutlich, dass der Frauenanteil im Schnitt bei knapp 25 % liegt: Tabelle 5 gibt einen Überblick über die zehn wichtigsten Staatsangehörigkeiten der Inhaber*innen der Blauen Karte, die zum Stichtag in Deutschland lebten, sowie den Frauenanteil. Anders als für die Gesamt-Erwerbsmigration nach §19a spielen Syrien und Ägypten für weibliche Migrantinnen nach §19a keine so große Rolle, bei ihnen gehören stattdessen Brasilien und Albanien zu den zehn wichtigsten Nationalitäten. Wegen der männlichen Dominanz bei den Blauen Karte-Inhaber*innen spiegelt sich dies in Tabelle 5 aber nicht wieder.

Tabelle 5: Erwerbsmigration nach § 19a AufenthG (Blaue Karte) im Jahr 2016 nach häufigsten Staatsangehörigkeiten und Geschlecht

Staatsangehörigkeit	insgesamt	Davon: Weiblich	Anteil Weiblich
1. Indien	9.699	1.356	14 %
2. China	4.170	1.424	35 %
3. Russische Föderation	3.948	1.289	33 %
4. Ukraine	2.652	723	27 %
5. Syrien	1.917	170	9 %
6. Ägypten	1.825	127	7 %
7. USA	1.796	577	32 %
8. Türkei	1.785	457	26 %
9. Serbien	1.563	641	41 %
10. Iran	1.737	461	27 %
Gesamt (1-10)	31.092	7.225	23 %
Sonstige	16.729	4.393	26 %
Alle	47.821	11.618	24 %
Ghana	29	2	7 %
Philippinen	110	43	40 %

Quelle: Ausländerzentralregister zum Stichtag 31.01.2017; Prozentangaben gerundet

2.2.3 Zentrale Hürde: Anerkennung der Gleichwertigkeit

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen kann man sowohl aus dem Ausland als auch aus dem Inland beantragen. Die absolute Zahl der im Jahr 2017 aus dem Inland gestellten Anträge auf Anerkennung übersteigt dabei die Zahl der aus dem Ausland gestellten Anträge um ein Vielfaches (vgl. Best u.a.: 21).

³ Unter den weiteren Gruppen sind noch § 20 (Forschende) mit 877 Einreisen im Jahr 2017 (davon 299 Frauen) und § 21 (Selbstständige) mit 1.788 Einreisen im selben Jahr (davon 784 Frauen) nennenswert (vgl. ebd.).

Darin spiegelt sich einerseits das große Interesse bereits in Deutschland lebender Migrant*innen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, die ihrer Qualifikation entspricht. Andererseits kann man daraus wohl auch ablesen, dass es schlicht einfacher ist, einen solchen Antrag aus dem Inland zu stellen. In NRW ist die Konzentration auf Inlandsanträge noch deutlicher als bundesweit: Im Jahr 2016 kamen 89 % aller Anerkennungsanträge von Personen mit Wohnsitz in Deutschland, 10 % aus dem EU-Ausland und nur 1 % aus Drittstaaten (vgl. MAGS NRW 2017b: 5). Der überwältigende Teil der Inlands- und Auslandsanträge wiederum wurde bundesweit zu medizinischen Gesundheitsberufen gestellt, insbesondere zur Gesundheits- und Krankenpflege und zum Arztberuf (vgl. ebd.; Schmitz 2018: 18). In NRW war die Konzentration nicht ganz so deutlich (vgl. MAGS NRW 2017b: 9).



Der Antrag auf Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist oft mit Kosten und Aufwand verbunden. Zudem klagen Betroffene über Intransparenz und lange Wartezeiten. Foto: Pixabay.

Blickt man auf die Auslandsanträge, die im Jahr 2017 gestellt wurden, um im Zuge der Erwerbsmigration nach Deutschland zu ziehen, so stellt man auch hier fest, dass der größte Teil der Anträge von EU-Bürger*innen gestellt wird. Aus Drittstaaten kommen lediglich rund 36 % der Anträge (vgl. Schmitz / Winnige 2019: 12). Mit Blick auf die Ausbildungsstaaten kamen unter allen Neuanträgen des Jahres 2017 die meisten aus Syrien. Die Philippinen lagen als Ausbildungsstaat an 8. Stelle (vgl. Schmitz 2018: 4). Zu Ghana liegen keine Zahlen vor. Von allen Anträgen aus Drittstaaten erhielten 58 % die volle Gleichwertigkeit (zum Vergleich: Anträge aus EU/EWR/Schweiz – 88 %, 39 % erhielten die

Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, 2 % eine teilweise Gleichwertigkeit und 1 % wurde als nicht gleichwertig beschieden (vgl. Best u.a. 2019: 22). Anträge aus Drittstaaten sind damit deutlich weniger erfolgreich als Anträge aus anderen EU-Staaten. Die Rahmenbedingungen für den Gleichwertigkeitsnachweis haben sich in den letzten Jahren zwar verbessert, dennoch ist die Antragstellung noch immer mit hohen Kosten verbunden (Übersetzungen von Unterlagen, Fahrtkosten, Gebühren etc.) unabhängig davon, ob der Antrag bewilligt wird oder nicht. Außerdem können die Verfahren lange dauern und für die Antragstellenden relativ intransparent sein. So gelangt auch der Sachverständigenrat für Migration und Integration zu der Einschätzung, dass der Gleichwertigkeitsnachweis bei beruflichen Qualifikationen die zentrale Zuzugshürde für Personen ist, die zu Erwerbszwecken nach Deutschland kommen wollen (vgl. SVR 2018b: 1). Um diese Hürde als Antragsteller*in aus einem Drittstaat zu überwinden, werden (kommerzielle) Vermittler*innen genutzt oder als niedrigschwellige Form persönliche Netzwerke in Deutschland (Verwandte, Bekannte) um Unterstützung gebeten (vgl. Best u.a. 2019: 17ff.). Da Frauen in der Regel über weniger ausgebaute Netzwerke verfügen, ist für sie die Hürde der Anerkennung wohl noch höher als für Männer (vgl. Liebig 2018: 30).



Frauen verfügen oft nicht über Unterstützung gut ausgebauter Netzwerke, was die Hürde der Antragstellung oft noch erhöht. Foto: Pierre Guinoiseau/ flickr.com.

Aber wenn die Anerkennung erreicht ist, dann scheinen sich die Mühen gelohnt zu haben, denn die Arbeits-einkommen steigen nach erfolgreicher Anerkennung deutlich: Das IQ-Netzwerk NRW nennt monatliche Brutto-Einkommenszuwächse von 650 Euro, die unmittelbar auf berufliche Aufstiege nach der Anerkennung zurückzuführen sind (vgl. IQ-Netzwerk NRW 2019: 2).

Kurz und knapp: Rechtlicher Rahmen der Erwerbsmigration

Aufenthaltsgesetz 2005 (AufenthG)

- regelt die Einreise, den Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen;
- ist Teil des Zuwanderungsgesetzes von 2005, das zusätzlich das EU-Freizügigkeitsgesetz für EU-Bürger*innen und deren Familien umfasst;
- bedeutet keine generelle Öffnung des Arbeitsmarktes für Menschen aus Drittstaaten; Anwerbestopp ausdrücklich beibehalten, lediglich Hochqualifizierte und Selbstständige ausgenommen;
- umfasst seit 2017 den Rechtsanspruch für Studierende, die ihren Abschluss in Deutschland gemacht haben, für 18 Monate eine Arbeit zu suchen, Wechsel (sog. „Spurwechsel“) in berufliche Ausbildung in Mangelberufen möglich (§ 16 Abs. 4 und 5).

Blaue Karte EU 2012

- regelt den Zuzug von Hochschulabsolvent*innen und Fachkräften, die einen Arbeitsplatz zu einem bestimmten Mindestgehalt nachweisen können;
- setzt die EU-Hochqualifiziertenrichtlinie von 2009 um;
- stellt den Beginn einer Europäisierung der Erwerbsmigrationspolitik dar.

Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz 2012 (BQFG)

- regelt die Prüfung der Gleichwertigkeit beruflicher Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf;
- ist anwendbar für alle Ausbildungsberufe im dualen System (ca. 330);
- ist Teil des Anerkennungsgesetzes von 2012, das zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland geschaffen wurde und neben dem BQFG noch Anpassungen in berufsrechtlichen Fachgesetzen vornimmt;
- bildet Rahmen des 2013 in Kraft getretenen BQFG Nordrhein-Westfalen.

Beschäftigungsverordnung 2013 (BeschV)

- regelt den Zuzug unterschiedlichster Beschäftigungsformen (z.B. Kurzzeitbeschäftigungen wie Aupair, Saisonarbeit oder Haushaltshilfen) und Berufsgruppen;
- enthält mit der sog. Westbalkan-Regelung (§ 26 Abs. 2) eine von 2016-2020 befristete Bestimmung, auf Grund derer Menschen aus den Balkanstaaten Albanien, Bosnien- Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können, sofern sie den Antrag aus dem Herkunftsland stellen und in jüngster Zeit nicht im Rahmen des Asylsystems in Deutschland waren.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

- regelt und erleichtert die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten unter Beibehaltung der schon bestehenden Regelungen für Hochschulabsolvent*innen;
- ermöglicht die Einreise zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte und will die bisherige Bevorzugung akademischer Fachkräfte beenden; Wegfall der Begrenzung auf Engpassberufe und der Vorrangprüfung (kann bei veränderter Arbeitsmarktlage geändert werden);
- verlangt weiterhin eine Überprüfung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen;
- formuliert in bestimmten Fällen Mindestgehaltanforderungen;
- wurde im Juni 2019 von Bundestag und Bundesrat beschlossen und tritt am 1. März 2020 in Kraft.

Quellen: Schneider 2007: o.p.; www.gesetze-im-internet.de; Mediendienst Integration 2019: o.p.; SVR 2019: 39.43; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019: o.p.; www.make-it-in-germany.com; Bundesministerium des Inneren, für Bau und für Heimat 2019: o.p.)

Voraussetzungen für die Anerkennung nach Zielgruppen

Zielgruppe:

Hochqualifizierte Fachkräfte
Blaue Karte EU für Hochqualifizierte:
§ 19a AufenthG, § 2 Abs. 1 u. 2 BeschV

Voraussetzungen:

- Anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss über Datenbank ANABIN bzw. Zeugnisbewertung der ZAB
- bei reglementierten Berufen Vorliegen einer Berufsausübungserlaubnis
- der Qualifikation angemessenes Arbeitsplatzangebot in Deutschland (abhängige Beschäftigung)
- Mindestgehalt
- ggf. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA; ohne Vorrangprüfung)

Zielgruppe:

Akademische Fachkräfte, die Mindestgehalt für eine Blaue Karte EU nicht erreichen
Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung für akademische Fachkräfte:
§ 18 AufenthG, § 2 Abs. 3 BeschV

Voraussetzungen:

- Anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss über Datenbank ANABIN bzw. Zeugnisbewertung der ZAB
- bei reglementierten Berufen Vorliegen einer Berufsausübungserlaubnis
- der Qualifikation angemessenes Arbeitsplatzangebot in Deutschland (abhängige Beschäftigung)
- i. d. R. Zustimmung der BA (inkl. Vorrangprüfung)

Zielgruppe:

Fachkräfte in Engpassberufen mit ausländischer Berufsausbildung
Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung für nicht-akademische Fachkräfte in Engpassberufen:
§ 18 AufenthG, § 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV

Voraussetzungen:

- Arbeitsplatzangebot in Deutschland für eine Beschäftigung in einem Beruf, der auf der Positivliste der BA aufgeführt ist
- Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Anerkennung der im Ausland absolvierten Berufsausbildung
- Zustimmung der BA (ohne Vorrangprüfung)

Zielgruppe:

Fachkräfte mit ausländischer Berufsausbildung
Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung für nicht-akademische Fachkräfte auf Grund von Vermittlungsabsprachen:
§ 18 AufenthG, § 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV

Voraussetzungen:

- Vermittlung in eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung durch BA auf Grund einer Vermittlungsabsprache mit Herkunftsstaat
- Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Anerkennung der im Ausland absolvierten Berufsausbildung
- Zustimmung der BA (ohne Vorrangprüfung)

Zielgruppe:

Hochqualifizierte und Fachkräfte, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikationen oder die Berufszulassung Anpassungsmaßnahmen absolvieren / weitere Qualifikationen in Deutschland erwerben müssen
Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen: § 17a AufenthG

Voraussetzungen:

- Berufsabschluss im Ausland
- Feststellungsbescheid der zuständigen Stelle über Erforderlichkeit zusätzlicher Qualifikationen
- Nachweis über Teilnahme an entsprechender Bildungsmaßnahme (theoretisch oder praktisch) und/oder Prüfung in Deutschland
- Ggf. Zustimmung der BA (i. d. R. ohne Vorrangprüfung)
- Finanzierungsnachweis

Quelle: Best u.a. 2019: 10

2.3 Fallbeispiel Pflege- und Gesundheitssektor



Der Pflege- und Gesundheitssektor ist – wie oben im Abschnitt zur Anerkennungsproblematik bereits angesprochen – der Sektor, der im Rahmen der Erwerbsmigration die meisten Fachkräfte anzieht. Im Jahr 2017 arbeiteten knapp 134.000 Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft als Pflegekräfte in Deutschland. Die Hälfte kam aus anderen EU-Staaten, ein weiterer Teil aus den Balkanstaaten und ca. 3.900 aus den wichtigsten Asylherkunftsländern. Rund jede 10. Pflegekraft kam damit aus dem Ausland, unter den Fachkräften im Pflegebereich war es allerdings nur jede zwanzigste (vgl. Mediendienst Integration 2018: 2).⁴ In absehbarer Zeit wird der Anteil ausländischer Pflegekräfte bundesweit weiter steigen. Darauf deuten exemplarische Daten aus Nordrhein-Westfalen und Hessen hin: In NRW stellte die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2017 fest, dass für das Jahr 2018 ein Mangel an pflegerischen Fachkräften von 10.000 Vollzeitkräften besteht (vgl. MAGS NRW 2017: 2). In Hessen standen im Zeitraum 2014-2016 den 7.679 bestandenen Abschlussprüfungen in einem Pflegeausbildungsberuf insgesamt 1.905 positive Bescheide zur Anerkennung einer im Ausland absolvierten Pflegefachausbildung gegenüber. Die Anerkennungen machten also knapp 25% der im Land ausgebildeten Kräfte aus (vgl. Pütz u.a. 2019: 38).

Wie wichtig der Gesundheits- und Pflegesektor für die Arbeitsmigration aus den Philippinen ist, zeigt der hohe Anteil der Auslandsanträge zur beruflichen Anerkennung in diesem Sektor: Im Zeitraum 2012-2017 wurden 98 % dieser Auslandsanträge aus den Philippinen in den Referenzberufen „Gesundheits- und KrankenpflegerIn“ sowie „Gesundheits- und KinderkrankenpflegerIn“ gestellt (vgl. Schmitz/Winnige 2019: 12).

In den oben genannten Zahlen ist der Graubereich der
Pflegetätigkeiten in privaten Haushalten in Deutsch-
land nicht enthalten: Eine Studie aus dem Jahr 2013
schätzt, dass in diesem Bereich allein 150.000 auslän-

dische Pflegekräfte / Haushaltshilfen, zumeist Frauen aus Osteuropa, arbeiten (aktuellere Schätzungen gehen sogar von 200.000 bis 400.000 Pflegekräften aus, vgl. Emunds et al. 2019: 4). Viele von ihnen arbeiten in irregulären, ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Eine Befragung polnischer Haushaltshilfen in Deutschland ergab, dass 10 % im Herkunftsland eine pflegerische Ausbildung absolviert hatten, 26 % über einen akademischen Abschluss verfügten und weitere 29 % eine fachfremde Berufsausbildung hatten. Eine pflegerische Tätigkeit in privaten Haushalten in Deutschland war trotz der höheren bzw. fachfremden Qualifikation, die sie mitbrachten, wegen der besseren Einkommensperspektiven in Deutschland interessanter für sie als eine Tätigkeit im Herkunftsland, die ihrer Qualifikation besser entsprochen hätte – aber nicht verfügbar oder schlechter bezahlt war (vgl. von der Malsberg / Isfort 2014: 2ff).



98 % der auf den Philippinen gestellten Anträge auf Anerkennung betreffen den Gesundheits- und Pflegesektor.
Foto: ILO.

Triple Win – ein dreifacher Gewinn?

Die Schätzungen zum zukünftigen Ausmaß des Personal mangels im Gesundheits- und Pflegesektor in Deutschland gehen auseinander, weisen aber alle auf eine schwer zu schließende Lücke hin: Die Bundesagentur für Arbeit geht zum Beispiel davon aus, dass bis 2025 rund 150.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt werden (vgl. ZAV / GIZ 2019: 4). In den 2030er Jahren werde es in Gesundheitseinrichtungen in Deutschland nach Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung ca. 270.000 offene Stellen geben, laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung sogar bis zu 350.000 (vgl. BIBB 2017: 1; Rothgang / Kalwitzki / Amsbeck 2016: 11).

4 Blickt man auf den Arztberuf, so arbeiteten im Jahr 2017 rund 45.370 ausländische Ärzt*innen in Deutschland. Sie machten knapp 12 % aller Ärzt*innen aus, in NRW lag der Anteil um ein Prozent höher. Mehr als die Hälfte (25.000) kamen aus der EU, weitere 11.500 aus asiatischen Ländern (vgl. Mediendienst Integration 2018: 4).



*An bis zu 350.000 Pflegekräften soll es im Jahr 2030 man-
geln. Die Bundesregierung wirbt gezielt Personal an, um
den Mangel in den Griff zu bekommen. Foto: flickr.com.*

Eine Strategie, diesem Personalmangel zu begegnen, sind die Bemühungen, Gesundheits- und Pflegepersonal aus dem Ausland anzuwerben. Hierzu gehören Vermittlungsabsprachen zwischen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und nationalen Behörden z.B. aus China (2013-2017), Mexiko (seit 2018) oder Brasilien (geplant ab November 2018) (vgl. Deutscher Bundestag 2018b: 2f.). Das bekannteste unter den Anwerbeprogrammen ist sicher das vor einigen Jahren initiierte Triple Win-Programm, dessen ‚dreifacher Gewinn‘ verspricht:

1. Der Pflegenotstand in Deutschland und der Fachkräftemangel der Arbeitgeber wird reduziert.
2. Die Herkunftsländer profitieren von legalen Migrationsprozessen, der lokale Arbeitsmarkt wird entlastet und die in Deutschland arbeitenden Fachkräfte senden ihren Familien im Herkunftsland finanzielle Unterstützung. Da der Bedarf an Pflegekräften weltweit wächst – die Weltgesundheitsorganisation (WHO) geht von knapp 13 Mio. fehlenden Pflegekräften bis 2030 aus (WHO 2013: o.p.) – schließt das Triple Win-Programm nur mit solchen Herkunftsländern bilaterale Vereinbarungen ab, die selbst keinen Fachkräftemangel im Pflegebereich haben. Bisher sind dies Bosnien-Herzegowina, Serbien, Tunesien und die Philippinen.
3. Die ausländische Fachkraft erhält berufliche Perspektiven und eine Weiterbildung (vgl. ZAV / GIZ 2019: 5).

Auf Grundlage einer Vermittlungsabsprache zwischen den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer und der Bundesagentur für Arbeit können sich zum Beispiel interessierte examinierte Pflegekräfte aus den Philippinen bei der zuständigen philippinischen Behörde melden. Voraussetzung ist, dass sie philippinische

Staatsbürger*innen sind, ihren Hauptwohnsitz auf den Philippinen haben, ein Zertifikat über ein abgeschlossenes Gesundheits- und Krankenpflegestudium vorweisen können (vierjähriges Studium mit Abschluss Bachelor of Science in Nursing, B.S.N.), über eine gültige philippinische Pflegekraftlizenz sowie mindestens eine zweijährige Berufserfahrung als Pflegekraft verfügen. Hinzu kommt die Kann-Bestimmung deutscher Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 (vgl. Bundesagentur für Arbeit o.J.: o.p.).

Die sprachliche Vorbereitung kann bis zu 12 Monate dauern, die fachliche Vorbereitung und das Orientierungstraining vor der Ausreise nur wenige Tage. Die Kosten, die die/der Antragstellende tragen muss, beziehen sich auf den Lebensunterhalt in der Bewerbungsphase und auf die Übersetzung der notwendigen Unterlagen, welche laut Angaben der Bundesregierung je nach Einzelfall zwischen 300-750 Euro kosten kann (vgl. Deutscher Bundestag 2018b: 6). Hinzu kommt eine von den Antragstellenden zu zahlende Gebühr von 155 US-Dollar, die die philippinische Arbeitsverwaltung erhebt, sowie nicht näher bezifferte Kosten für eine Gesundheitsüberprüfung. Die Kosten für den Flug, den Sprachkurs in Deutschland sowie eventuell einen Vorbereitungskurs auf die in Deutschland notwendige Kenntnisprüfung werden vom Arbeitgeber getragen, der auch eine Vermittlungsgebühr von 5.500 Euro pro vermittelter Arbeitskraft an die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) als durchführende Organisation zahlt (vgl. ZAV / GIZ 2019: 8ff).

Von 2013 bis Oktober 2018 konnten im Rahmen des Triple Win-Programms 2.385 Pflegekräfte aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien vermittelt werden. Davon waren im Oktober 2018 bereits 1.618 Personen zur Arbeitsaufnahme eingereist, die übrigen nahmen noch an Sprachkursen im Herkunftsland teil (vgl. Deutscher Bundestag 2018b: 4). Die Kooperation mit China führte zur Vermittlung von 39 Pflegekräften, die mit Mexiko im Rahmen eines Pilotprojekts innerhalb des ersten halben Jahres zur Vermittlung von 85 Pflegekräften (vgl. ebd.).



*Das Abwerben von Fachkräften kann zur Verschlimmerung
der Gesundheitssysteme in den Herkunftsländern führen.
Foto: Pixabay.*

Die Form der regulären Arbeitsmigration, wie sie das Triple Win-Programm darstellt, behebt oder mildert viele der weiter oben geschilderten Probleme: Die Visumsvergabe funktioniert ohne größere Schwierigkeiten, die Anerkennungsfrage ist über fachliche und sprachliche Schulung gelöst, Wartezeiten im Zuwanderungsverfahren sind verkürzt (vgl. Best u.a. 2019: 19.50). Dennoch wirft die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten gerade im Gesundheits- und Pflegesektor erhebliche Fragen auf: Die Herkunftsländer wie die Philippinen oder Mexiko bilden die Fachkräfte aus und verlieren sie dann an ein reiches Land wie Deutschland, das sich viel zu lange nur ungenügend um eine attraktive Ausbildung und Entlohnung von Gesundheits- und Pflegekräften gekümmert hat. Zwar ist z.B. Mexiko nicht in der Lage, allen seinen gut ausgebildeten Fachkräften eine adäquate Stelle zu bieten. Dennoch sind diese Fachkräfte in Mexiko nötig, um die medizinische Grundversorgung der Bevölkerung sicherzustellen: Ein aktueller Bericht der OECD gibt für Mexiko 2,8 Pflegefachkräfte pro 1.000 Personen in der Bevölkerung an, während in Deutschland auf 1.000 Personen immerhin 13,3 Pflegekräfte kommen und im OECD-Durchschnitt 9 Pflegekräfte. In Deutschland arbeiten damit pro Arzt/Ärztin 3,2 Pflegekräfte, während in Mexiko auf 1 Arzt /Ärztin nur 1,2 Pflegekräfte kommen (vgl. OECD 2019: 159). Landesweit scheinen in Mexiko rund 255.000 Pflegekräfte zu fehlen. Arbeitslosigkeit und niedrige Entlohnung bei hoher Arbeitsbelastung gehören zu den treibenden Faktoren, die die mexikanischen Fachkräfte bewegen, sich Arbeitsplätze im Ausland zu suchen (vgl. Mexico News Daily 2018: o.p.). Die Situation auf den

Philippinen scheint vergleichbar zu sein, wie eine ältere Fallstudie analysiert (vgl. Lorenzo et.al. 2007:o.p.). Trotz der verbesserungsbedürftigen Gesundheitssysteme Mexikos und der Philippinen stehen beide Länder nicht auf der WHO-Liste der 57 Länder, aus denen aufgrund der prekären Gesundheitsversorgung keine Pflegefachkräfte aus dem Ausland abgeworben werden dürfen (vgl. Global Health Workforce Alliance o.J.: 1). Nimmt man aber die Situation in den Herkunftsländern ernst, so müssten Ausbau und finanzielle Förderung der dortigen Gesundheitssysteme im Vordergrund stehen – und nicht die Abwerbung des Fachpersonals für Tätigkeiten im Ausland (auch wenn die Bereitschaft, in diesem Kontext zu migrieren, individuell nachvollziehbar ist). Bei gut ausgestatteten Gesundheitssystemen in ihren Herkunftsländern hätten die Fachkräfte eine wirkliche Wahl, ob sie in ihrer Heimat oder in einem anderen Land arbeiten wollen. Und bei attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland ließe sich vermutlich auch mit Personen aus dem Inland zumindest ein Teil der Fachkräftelücke im Pflegebereich schließen

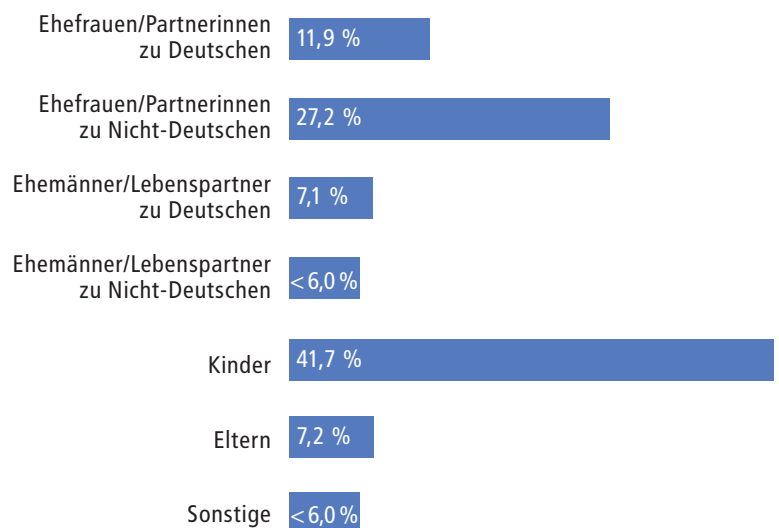


Pflegekräfte beklagen die Verfassung der deutschen Pflegelandschaft 2014. Es bleibt abzuwarten, ob die Reform 2020 die erhoffte Veränderung bringt. Foto: Thorsten Strassas/flickr.com.

2.4 Familien- und Bildungsmigration

Häufiger als aus Erwerbsgründen wandern Frauen im Rahmen des Familiennachzugs zu. Im Jahr 2017 wurden rund 115.000 Aufenthaltserlaubnisse für Familienangehörige erteilt, knapp 30 % davon an Familienangehörige aus Syrien. Frauen und Kinder bildeten mit jeweils rund 40 % die wichtigsten Gruppen der nachreisenden Familienangehörigen (s. Abb. 2). Damit ist allein die Gruppe der weiblichen Familienangehörigen, die 2017 eine Aufenthaltserlaubnis erhielt, fast so groß wie die gesamte Gruppe der einreisenden Erwerbsmigrant*innen nach § 18 AufenthG (s. Kap. 2.2). Sind Familienangehörige aus Drittstaaten einmal eingereist, dann stellt sich irgendwann die Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Für Kinder ist der Zugang leichter, da sie zunächst das Bildungssystem durchlaufen. Bei Familienmigrantinnen sieht das anders aus: Einerseits stehen ihnen keine rechtlichen Hürden im Weg. Sie dürfen arbeiten, „sofern nicht ausdrücklich ein Verbot vorgesehen ist“ (SVR 2019: 49). Andererseits stoßen Familienmigrantinnen wie andere Migrant*innen

Abb. 2: Familiennachzug 2017 nach Verwandtschaftsbeziehung und Nationalität der Stamberechtigten



Quelle: SVR 2019: 29

auch vor die Anerkennungshürde (s. Kap. 2.2.) oder wie Frauen ohne Migrationskontext vor die Schwierigkeit, familiäre Aufgaben mit Erwerbstätigkeit zu verbinden (vgl. Ferenschild 2013: 7ff.). Wenn sie als Angehörige von geflüchteten Personen eingereist sind, dann dürfen sie einen ähnlichen Unterstützungsbedarf bei der Integration in die Erwerbsarbeit (und die Gesellschaft) haben, wie die geflüchtete Person selbst (vgl. SVR 2019: 31).

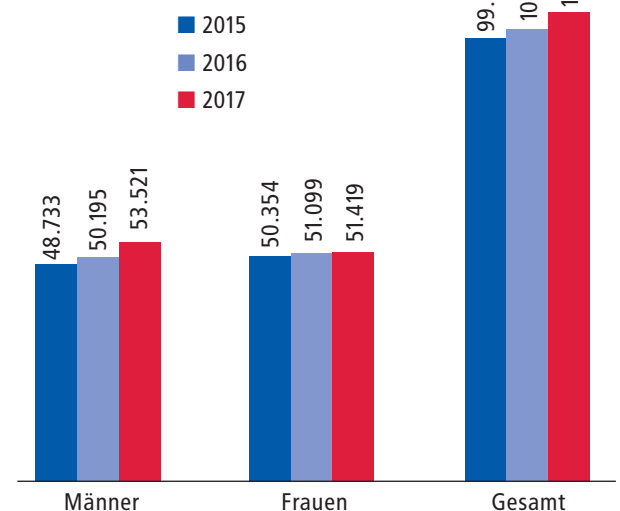


Besonders stark wächst die Bildungsmigration im akademischen Bereich. Hier liegt der Frauenanteil mit 50 % deutlich über dem der Arbeitsmigration. Foto: Pixabay.

Eine besondere Gruppe unter den Migrant*innen sind diejenigen, die zu Bildungszwecken nach Deutschland kommen. Ihre Zahl wächst seit Jahren, besonders stark im Bereich der akademischen Ausbildung, weniger stark im Bereich der beruflichen Ausbildung (vgl. SVR 2019: 27). Der Frauenanteil unter allen Bildungsmigrant*innen (Drittstaaten und EU) liegt bei knapp 50 %, also deutlich über dem Frauenanteil an der Erwerbsmigration (s. Kap. 2.2). Als besonders kann man diese Gruppe bezeichnen, weil für sie das Problem der Anerkennung ihrer Qualifikation nicht besteht. Wurde

eine Qualifikation im Ausland erworben, sieht das anders aus, wie Kap. 2.2 dargestellt hat. Wer für ein Studium, eine schulische oder berufliche Ausbildung nach Deutschland kam, kann nach erfolgreichem Abschluss seinen / ihren Status wechseln und nach § 16 Abs. 5 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für die Arbeitsplatzsuche für die Dauer von 18 Monaten erhalten. Diese Möglichkeit wurde im Jahr 2017 von knapp 8.000 Bildungsausländer*innen genutzt, knapp 47 % von ihnen waren weiblich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019a: 113). Leider lassen diese Zahlen keine Schlussfolgerungen auf den konkreten Erfolg der weiblichen und männlichen Bildungsausländer*innen bei der Suche nach qualifizierter Arbeit zu. Sie zeigen aber, dass qualifizierte Frauen aus Drittstaaten diese Chance durchaus nutzen wollen.

Abb. 3: Bildungsausländer*innen (Studienanfänger*innen) nach Geschlecht (2015-2017)



Quelle: BAMF 2016a: 212 & 211; BAMF 2019b: 300-303

2.5 Fluchtmigration

Knapp 200.000 Menschen kamen im Jahr 2017 im Rahmen von Fluchtmigration nach Deutschland. Davon waren rund 40 % weiblich (vgl. BAMF 2017: 7 und Abb. 4). Betrachtet man nur die erwachsenen Personen, dann liegt der Frauenanteil unter 30 % (vgl. Brücker et.al.: 2). Ein Jahr zuvor, im Jahr 2016 kamen knapp zwei Drittel der geflüchteten Frauen aus nur fünf Herkunftsländern: Syrien, Irak, Afghanistan, Russische Föderation und Kosovo (vgl. Liebig 2018: 15).

Es ist davon auszugehen, dass der größte Teil aller Frauen, die im Rahmen von Fluchtmigration nach Deutsch-

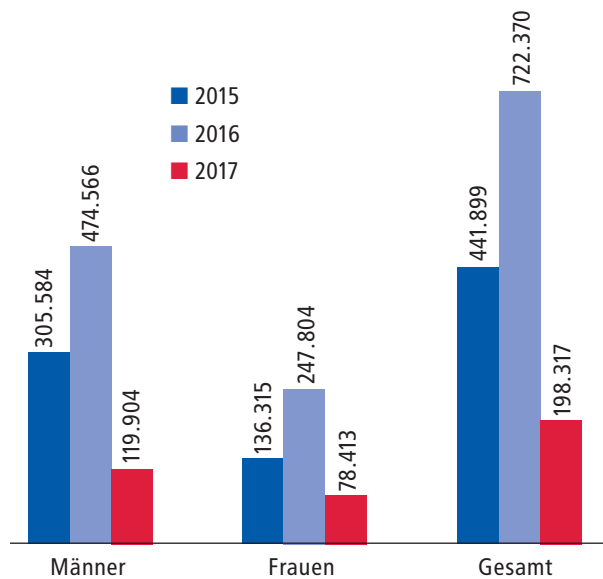
land kamen und noch kommen werden, hier auch eine Erwerbsperspektive suchen. Darauf deutet eine breit angelegte Längsschnittbefragung von Geflüchteten hin, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland kamen (vgl. Brücker / Rother / Schupp 2016: 6). Diese Befragung ergab, dass 60 % der Frauen ganz sicher und weitere 25 % wahrscheinlich arbeiten wollen. Außerdem wurde deutlich, dass jede zweite über Berufserfahrung im Herkunftsland verfügt. Trotzdem sind deutlich weniger geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt aktiv als geflüchtete Männer, so die Ergebnisse auch der 2. Erhebung der Längsschnittbefragung (vgl. Brücker u.a. 2019: 1).



Viele Berufe, die in Deutschland als klassische Ausbildungsberufe gelten, werden in anderen Ländern nicht durch Zertifikate bestätigt. Eine Anerkennung – von oft jahrelanger Berufserfahrung – ist dann besonders schwer.
Foto: Pixabay.

Die Gruppe „geflüchtete Frauen“ ist sehr heterogen, sie reicht von Analphabetinnen ohne oder mit wenig Schulerfahrung bis zu gut ausgebildeten Akademikerinnen mit Berufserfahrung (vgl. Farrokzhad 2017: 24). Vor ihrem Zuzug verfügte etwas mehr als ein Drittel der befragten Frauen über durchschnittlich 11 Jahre berufliche Erfahrungen. Hierzu gehören u.a. Tätigkeiten im öffentlichen Dienst oder als Selbstständige (s. Tab. 6). Auch Frauen ohne Bildungsabschluss oder langjährige Schulbildung bringen durchaus Arbeitserfahrungen sowohl im formellen Sektor (z.B. als Arbeiterin in einer Fabrik) als auch im informellen Sektor (z.B. haushaltsnahe Dienstleistungen, Aushilfstätigkeiten) mit. Fertigkeiten in Berufen wie z.B. Friseurin oder Schneiderin, werden in vielen Ländern aber häufig nicht durch Zertifikate bestätigt, sondern während der Ausübung erlernt, was die Nachweisführung und Anerkennung in Deutschland erschwert (vgl. Worbs / Baraulina 2017: 9). Nach ihrem Zuzug nach Deutschland waren nur etwa 6 % der geflüchteten Frauen zum Zeitpunkt der Längsschnittbefragung im 2. Halbjahr 2017 erwerbstätig (im Vergleich zu 27 % der Männer) (vgl. a.a.O.: 10). Dieser deutliche Unterschied hat mit der familiären Situation der geflüchteten Frauen zu tun: Frauen mit Kindern sind seltener erwerbstätig und erhalten niedrigere Löhne als Frauen ohne Kinder oder geflüchtete Männer mit und ohne Kinder. Ihre Deutschkenntnisse sind deutlich schlechter als die von Kinderlosen und sie nehmen seltener Bildungsangebote wahr (vgl. a.a.O.: 6ff.). Der geringe Teil der weiblichen Geflüchteten aus der Befragung, der erwerbstätig ist, ist zu mehr als 60 % in nicht-qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt – wie Tabelle 6 zeigt. Wenn geflüchtete Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, sind sie vor allem im Reinigungs-gewerbe oder in der Gastronomie beschäftigt (vgl. Worbs / Baraulina 2017: 11). In diesen Sektoren wiederum sind prekäre Arbeitsverhältnisse, unregelmäßige Arbeitszeiten und niedrige Entlohnung weit verbreitet (vgl. dts Nachrichtenagentur 2019: o.p.; Lutz 2015: 1ff.)

Abb. 4: Erst-Asylanträge in Deutschland nach Geschlecht (2015-2017)



Quelle: BAMF 2016b: 22; BAMF 2017a: 7; BAMF 2017b: 22)

Tab. 6: Berufliche Stellung und Tätigkeitsniveau der geflüchteten Frauen und Männer vor dem Zuzug und in Deutschland (Anteile an den Erwerbstätigen im Alter zwischen 18-65 Jahre)

Stellung im Beruf	Vor dem Zuzug		In Deutschland	
	insgesamt Männer und Frauen	Frauen	insgesamt Männer und Frauen	Frauen
Arbeiterin	30 %	18 %	40 %	21 %
Angestellte	33 %	50 %	35 %	45 %
Darunter mit				
Führungsposition	10 %	11 %	1 %	2 %
Selbstständige	33 %	25 %	3 %	3 % *
Beamte bzw.				
Staatsverwaltung	3 %	6 %	5 %	14 %
Auszubildende bzw.				
Praktikantin **	-	-	17 %	18 %
Anzahl Befragte	1.575	337	731	94
Tätigkeitsniveau				
Helferin und				
Anlernertätigkeiten	15 %	11 %	47 %	61 %
Fachlich ausgerichtete				
Tätigkeiten	65 %	57 %	48 %	27 %
Komplexe Spezialis-				
tinnentätigkeiten	6 %	7 %	2 %	3 % *
Hochkomplexe				
Expertinentätigkeiten	15 %	26 %	3 %	9 %
Anzahl Befragte	3.340	704	767	99

Quelle: Ausländerzentralregister zum Stichtag 31.01.2017; Prozentangaben gerundet

* Weniger als zehn Befragte

** Kategorie nur bei beruflicher Stellung in Deutschland abgefragt

Dass geflüchtete Frauen insbesondere im Reinigungsgewerbe tätig sind, scheint das sog. „Putzfrauen“-Vorurteil zu bestätigen, mit dem Migrantinnen in Deutschland, ob sie nun Ärztinnen, Lehrerinnen oder gering Qualifizierte sind, häufig konfrontiert werden: So empfehlen zum Beispiel Mitarbeiter*innen der Arbeitsagenturen ratsuchenden Migrantinnen laut verschiedener Erfahrungsberichten unter Missachtung ihrer Qualifikationen bei Beratungsgesprächen Putzstellen (vgl. Farrokhzad 2017: 41; Pallmann 2017: 40f). Diese reduzierte Wahrnehmung von Migrantinnen in den Beratungsstrukturen in Deutschland weist auf strukturelle Diskriminierung hin, die dringend weiter untersucht, vor allem aber behoben werden müsste.

Die Ergebnisse der Längsschnittbefragung werden von Erkenntnissen einer OECD-Studie zur Situation weiblicher Geflüchteter in den OECD-Staaten unterstützt (vgl. Liebig 2018: 7ff.). Laut dieser Studie liegt die europaweite Beschäftigungsquote weiblicher Geflüchteter im Alter von 25-35 Jahren um mehr als 20 Prozentpunkte niedriger liegt als bei männlichen Geflüchteten im selben Alter (Angaben für 2014; vgl. Liebig 2018: 29). Die geringe Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen steht für die Studie im Zusammenhang mit der hohen Wahrscheinlichkeit, dass sie im ersten Jahr nach ihrer Ankunft im Zielland schwanger werden. Und wenn geflüchtete Frauen erwerbstätig sind, arbeiten sie deutlich häufiger in Teilzeit (42 %) als andere Migrantinnen (36 %) oder im Inland Geborene (27 %) (vgl. Liebig 2018: 23). Dass weibliche Geflüchtete außerdem über weniger soziale Netzwerke als Männer verfügen und weniger Integrationsförderung als männliche Geflüchtete erhalten, gemessen an der Stundenzahl der Sprachförderung sowie aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen, vervielfacht die Arbeitsmarkthürden (vgl. a.a.O.: 30ff.). Für die gesamte EU gilt, dass im Jahr 2014 nur 45 % der weiblichen Geflüchteten einer Beschäftigung nachgingen und die Arbeitslosenquote über 20 % lag (vgl. a.a.O.: 19).

Die OECD-Studie weist auch auf den Zusammenhang der Erwerbssituation mit dem Bildungsstand der ge-

flüchteten Frauen hin: Weibliche Geflüchtete haben einen niedrigeren Bildungsstand als andere Migrantinnen und männliche Geflüchtete; unter ihnen sind Personen ohne grundlegende Qualifikationen überrepräsentiert. So verfügen zum Beispiel 16 % der Frauen, die im ersten Halbjahr 2016 einen Asylantrag in Deutschland stellten, über keine formale Schulbildung, aber nur 7 % der Männer (vgl. Liebig 2018: 16).

Haben geflüchtete Frauen aber ein mittleres bis fortgeschrittenes Kompetenzniveau in der Sprache des Aufnahmelandes erreicht, steigt ihre Beschäftigungsquote deutlich. Zu einer höheren Beschäftigungswahrscheinlichkeit als bei Männern trägt auch ein Abschluss von geflüchteten Frauen an einer weiterführenden Schule oder einer Universität bei. Zugleich lässt sich EU-weit aber auch bei 40 % der geflüchteten Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss eine Überqualifikation für ihren Arbeitsplatz feststellen, doppelt so hoch wie bei im Inland geborenen (vgl. Liebig 2018: 28).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass geflüchtete Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen, eines im Vergleich zu anderen Migrant*innen niedrigeren Bildungsniveaus und häufig nicht durch Abschlüsse / Zertifikate nachweisbare Arbeitserfahrungen große Hürden in der Arbeitsmarktintegration in Deutschland erfahren. Steigen ihre sprachlichen Kompetenzen und verfügen sie über einen höheren Bildungsgrad, steigen zwar ihre Erwerbsaussichten, allerdings auch das Risiko der Überqualifikation. Angesichts dieser Situation kann man sich nur fragen, warum Ende 2017 der Frauenanteil bei den Teilnehmenden an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen in Deutschland (bezogen auf die Hauptherkunftsländer) bei nur einem Sechstel lag, obwohl ein Drittel der Arbeitslosen aus den Hauptherkunftsländern weiblich war (vgl. Liebig 2018: 32). Ein Schlüssel für die Lösung dieses Problems könnte im Angebot von Kinderbetreuung bei allen Integrationsmaßnahmen für geflüchtete Personen liegen, was bisher aber nur selten der Fall ist (vgl. SVR 2019: 174).

3 Ausblick und Empfehlung

Der Blick auf die verschiedenen Migrantinnengruppen hat gezeigt, dass Migrantinnen unabhängig vom Einreisegrund vom Problem der Dequalifikation betroffen sein können: Zwar haben sich in den letzten Jahren reguläre Einreisemöglichkeiten nach Deutschland verbessert, doch werden die zentralen Kanäle für reguläre Erwerbsmigration immer noch überwiegend von Männern genutzt. Erwerbsmigrantinnen arbeiten häu-

figer als Migranten oder die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund unterhalb ihres Ausbildungsniveaus. Familienmigrantinnen erfahren aufgrund des geringeren Zugangs zu Integrationskursen und ihrer familiären Verpflichtungen größere Hürden in der beruflichen Integration. Dasselbe gilt für geflüchtete Frauen in Deutschland, von denen außerdem auch noch diejenigen mit sehr niedrigem Bildungsniveau vor beson-

deren Herausforderungen stehen. Lediglich im Fall von Bildungsmigrantinnen reduzieren sich die großen Hürden beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt um das Problem der Anerkennung ihrer Qualifikation. Leider lässt sich aufgrund fehlender geschlechtsspezifischer Daten aber nicht sagen, ob Frauen und Männer aus dem Nicht-EU-Ausland beim Zugang zu qualifizierter Beschäftigung in gleicher Weise davon profitieren, ihren Studien-/Bildungsabschluss in Deutschland gemacht zu haben.

Akademisch gebildete Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung arbeiten häufiger unterhalb ihrer Qualifikation als vergleichbare Männer. Hierin und in der insgesamt geringen Erwerbstätigkeit von zugewanderten Akademikerinnen zeigen sich auch geschlechtsspezifische Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die die zuwanderungsbedingten Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt verstärken. Familiäre Verpflichtungen als Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt scheinen sozusagen das „einigende Band“ zu sein, dass Migrantinnen unabhängig vom Einreisegrund und unabhängig von ihrer individuellen Qualifikation in ihrer beruflichen Integration behindert.

Ohne alle in der vorliegenden Studie angesprochenen Aspekte hier noch einmal aufgreifen zu können, seien doch abschließend drei Akzente gesetzt, die auf Veränderungen in den Köpfen und in politischen Maßnahmen abzielen:

1 Verschiedenheit wahrnehmen, Diskriminierung beenden

Das immer noch in manchen Köpfen herrschende „Putzfrauen“-Vorurteil, womit die reduzierte Wahrnehmung von Migrantinnen als gering qualifizierte Personen gemeint ist, zeigt, dass noch viel zu tun ist, um die Qualifikationen von Migrantinnen ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und sichtbar zu machen. Eine wichtige Unterstützung wären hier gendersensible Statistiken und Veröffentlichungen der zuständigen Behörden, die ein Bild von Qualifikationen, Einkommen, Erwerbsbeteiligung etc. von Migrantinnen im Vergleich zu Migranten und zu Personen ohne Migrationshintergrund vermitteln. Auf einer solchen verbesserten Datengrundlage ließen sich existierende, strukturelle Diskriminierungen aufdecken und politische Maßnahmen zu ihrer Behebung entwickeln. Die Identifizierung und Beseitigung der Hürden, die den Anteil von Frauen an der regulären Erwerbsmigration nach Deutschland niedrig halten, wäre außerdem ein wichtiger Beitrag zur Förderung von regulärer Migration (SDG 10.7) und damit auch zur Beendigung von Ungleichheit innerhalb von bzw. zwischen Staaten (SDG 10).

2 Integrationsmaßnahmen an Situation und Bedarf von Frauen ausrichten

Zwar können die deutsche Innenpolitik und Behörden in Deutschland nichts daran ändern, dass in den Herkunftsländern der geflüchteten Frauen große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zugang zu Bildungseinrichtungen und zum Arbeitsmarkt existieren. Gerade deshalb sollten Integrationsmaßnahmen in Deutschland aber umso stärker auf die Bedarfe von Frauen ausgerichtet sein. Es gibt zwar schon ein breites Portfolio an Maßnahmen verschiedener Träger, ob diese nun im Rahmen der niederschweligen Frauenkurse des BAMF, des „Gesamtprogramm Sprache“ des Bundesarbeitsministeriums, des Netzwerks Integration und Qualifizierung (IQ-Netzwerk) oder des Programms „Stark im Beruf“ des Bundesfamilienministeriums angesiedelt sind. Aber nicht bei allen Programmen ist klar, inwiefern Migrantinnen (und speziell die Mütter unter ihnen) davon profitieren. Neben einer systematischen Erfassung und Auswertung der existierenden Angebote wären auf jeden Fall mehr Integrations-Maßnahmen in Teilzeit und begleitet von Kinderbetreuung sowie die zeitliche Streckung von Integrationsmaßnahmen sinnvolle Schritte zur Senkung der Zugangshürden für Frauen.

3 Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen

Zwar blickte diese Studie vor allem auf die Talentvergeudung bei qualifizierten Migrantinnen. Doch zeigte der differenzierte Blick auf die verschiedenen Einreisegründe der Migrantinnen, dass insbesondere geflüchtete Frauen häufig in der Gastronomie und im Reinigungsgewerbe tätig sind. Beides sind Branchen, die bekannt sind für einen hohen Anteil geringfügiger Beschäftigung sowie für prekäre und ausbeuterische Arbeitsbedingungen. Aber auch der Gesundheits- und Pflegebereich, der qualifizierte Beschäftigung anbietet, besteht aus einem großen Graubereich der Pflege in privaten Haushalten einerseits und dem formellen Gesundheitswesen andererseits. In beiden Bereichen arbeiten qualifizierte Beschäftigte, die ein hohes Arbeitspensum und eine anspruchsvolle Tätigkeit bei geringer Entlohnung bewältigen. Deshalb stellt sich für viele Frauen neben der Frage der Nutzung ihrer Qualifikationen sehr dringlich die Frage von Arbeitsrechten und Arbeitsschutz in aktuell ausgeübten Tätigkeiten.

Ob Personen mit oder ohne Migrationshintergrund in der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe, in privaten Haushalten oder im Graubereich der privaten Pflege arbeiten: Die Möglichkeiten für gut bezahlte reguläre Beschäftigung müssen ausgeweitet bzw. erst geschaffen werden. Denn insbesondere verwundbare Gruppen wie geflüchtete Frauen, aber auch Migrantinnen insgesamt profitieren nicht nur von Qualifizierungsmaßnahmen und der Anerkennung von Qualifikationen, sondern vor allem von einem besseren Schutz vor prekären und ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen für alle Beschäftigtengruppen in Deutschland.

4 Literaturverzeichnis

- Berthoud, Carole (2012): Dequalifiziert! Das ungenutzte Wissen von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Mit Porträts von Betroffenen und Handlungsempfehlungen; URL: <https://www.redcross.ch/de/file/11065/download> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Best, Ulrich u.a. (2019): Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. (Vorabfassung); URL: <https://t1p.de/2zqr> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Brücker, Herbert u.a. (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP Befragung (IAB-Kurzbericht 03.2019) URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Brücker, Herbert / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (Forschungsbericht 29); URL: <https://t1p.de/zsua> (letzter Abruf: 17.07.2019)
- Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Triple Win – Pilipinas; URL: <https://t1p.de/4mts> (letzter Abruf: 10.09.2019)
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt - Teil IV Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen); URL: <https://t1p.de/9cfl> (letzter Abruf 09.10.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2016a): Migrationsbericht 2015; URL: <https://t1p.de/w841> (letzter Abruf: 10.10.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2016b): Bundesamt in Zahlen; URL: <https://t1p.de/ncv1> (letzter Abruf: 10.10.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2017a): Aktuelle Zahlen zu Asyl; URL: <https://t1p.de/tdc7> (letzter Abruf: 10.10.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2017b): Das Bundesamt in Zahlen 2016; URL: <https://t1p.de/e9ga> (letzter Abruf: 10.10.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2019a): Migrationsbericht der Bundesregierung. Migrationsbericht 2016/2017; URL: <https://t1p.de/pdwt> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2019b): Migrationsbericht 2016/2017. Zentrale Ergebnisse; URL: <https://t1p.de/tq1g> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019): Trägerübersicht niederschwellige Frauenkurse; URL: <https://t1p.de/5fdr> (letzter Abruf: 01.10.2019)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017): Pflege- und Gesundheitspersonal wird, Pressemitteilung Februar 2017; URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/PM_BIZ_Pflege.pdf (letzter Abruf: 10.09.2019)
- Bundesministerium des Inneren, für Bau und für Heimat (2019): Fragen und Antworten rund um das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz; URL: <https://t1p.de/ix20> (letzter Abruf: 01.10.2019)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe; URL: <https://t1p.de/4rnz> (letzter Abruf: 01.10.2019)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017; URL: <https://t1p.de/wg2i> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Anerkennungsgesetz des Bundes; URL: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkennungsgesetz_des_bundes.php (letzter Abruf: 02.07.2019)
- Deutscher Landkreistag (2018): Diskussionspapier des Deutschen Landkreistages für mehr qualifizierte Einwanderung; URL: <https://t1p.de/xqp8> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Dts Nachrichtenagentur (2019): Schlechte Arbeitsbedingungen in der Gastronomie; URL: <https://t1p.de/cfie> (letzter Abruf: 01.10.2019)
- Düsseldorf (2019): Statistische Daten. Sachthemen Bevölkerung; URL: <https://t1p.de/7ve4> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- EBB Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (2019): Berufsanerkennung für Migrantinnen – der Weg zum neuen Job; URL: <https://t1p.de/epj4> (letzter Abruf: 01.10.2019)
- EC (2017): Germany. European Migration Network Country Factsheet; URL: <https://t1p.de/96i2> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Emunds, Bernhard et al. (2019): Hintergrundpapier zum Fachworkshop: Gestaltungsoptionen der sog. „24-Stunden-Pflege“; URL: <https://t1p.de/6g3r> (letzter Abruf: 28.09.2019)
- Farrokzhad, Schahrzad (2017): Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien, in: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg) (2017): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (S. 19-58); URL: <https://t1p.de/6g5t> (letzter Abruf: 30.09.2019)
- Ferenschild, Sabine (2013): „Am Anfang war es schwer“. Migrantinnen erzählen aus ihrem Leben; URL: <https://t1p.de/7f0d> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Global Health Workforce Alliance (o.J.): List of 57 countries facing Human Resources for Health crisis; URL: <https://t1p.de/px1x> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- IQ Netzwerk NRW (2019): Stellungnahme. Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Integrationsausschusses am 13.03.2019; URL: <https://t1p.de/px1x> (letzter Abruf: 02.10.2019)

- IT NRW (2018): 2017 gab es in NRW 10,4 Prozent mehr Berufsanerkennungsverfahren als ein Jahr zuvor; URL: <https://www.it.nrw/node/90845/pdf> (letzter Abruf: 23.05.2019)
- Kofman, Eleonore / Raghuram, Parvati (2009): Arbeitsmigration qualifizierter Frauen (focus Migration. Kurzdossier Nr. 13, April 2009); URL: <http://www.bpb.de/system/files/pdf/49AFSY.pdf> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Liebig, Thomas (2018): Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge, OECD Publishing; URL: <http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Lorenzo, Fely Marilyn E et.al. (2017): Nurse Migration from a Source Country Perspective: Philippine Country Study (in: Health Service Res. 2007 June; 42(3Pt 2): 1406-1418; URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1955369/> (letzter Abruf: 26.09.2019)
- Lutz, Helma (2015): Die neuen Hausmädchen – Prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen von Migrantinnen in deutschen Haushalten; URL: https://www.boeckler.de/pdf/v_2015_09_17_lutz.pdf (letzter Abruf: 01.10.2019)
- MAGS NRW (2017): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe. Situation der Ausbildung und Beschäftigung; URL: <https://t1p.de/u12v> (letzter Abruf: 26.09.2019)
- MAGS (NRW 2017b): Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Nordrhein-Westfalen. Bericht über die Evaluierung; URL: <https://t1p.de/zgij> (letzter Abruf: 02.10.2019)
- Mediendienst Integration (2018): Zugewanderte Ärzte und Pflegekräfte in Deutschland; URL: <https://t1p.de/vi7t> (letzter Abruf: 10.09.2019)
- Mediendienst Integration (2019): Arbeitsmarkt; URL: <https://mediendienst-integration.de/integration/arbeitsmarkt.html#c712> (letzter Abruf: 02.07.2019)
- Mexico News Daily (2018): Mexico needs another 255.000 nurses to meet health guidelines; URL: <https://t1p.de/au6z> (letzter Abruf: 26.09.2019)
- OECD (2017): Health at a Glance: OECD-Indicators; URL <https://t1p.de/lum2> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- O'Neil, Tam / Fleury, Anjali / Foresti, Marta (2016): Women on the Move. Migration, gender equality and the 2030 Agenda for Sustainable Development; URL: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/10731.pdf> (letzter Abruf: 02.10.2019)
- Pallmann, Ildiko (2017): Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen?, in: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg) (2017): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (S. 7-17); URL: <https://t1p.de/6g5t> (letzter Abruf: 30.09.2019)
- Pütz, Robert u.a. (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte (Hans Böckler Stiftung, Study Nr. 416 – Februar 2019); URL: <https://t1p.de/5ipy> (letzter Abruf: 09.10.2019)
- Rothgang, Heinz / Kalwitzki, Thomas / Amsbeck, Hannah (2016): Pflege in Deutschland im Jahr 2030; URL: <https://t1p.de/grev> (letzter Abruf: 10.09.2019)
- Schmitz, Nadja (2018): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2017 (Bundesinstitut für Berufsbildung); URL: <https://t1p.de/08n3> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Schmitz, Nadja / Winnig, Stefan (2019): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Anträge aus dem Ausland im Spiegel der amtlichen Statistik (Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings); URL: <https://t1p.de/08n3> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- Schneider, Jan (2007): Rückblick: Zuwanderungsgesetz 2005 (Grundlagendossier Migration, hg.v. Bundeszentrale für politische Bildung); URL: <https://t1p.de/fv2p> (letzter Abruf: 02.07.2019)
- Statistisches Bundesamt (2019): Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht; URL: <https://t1p.de/jk1a> (letzter Abruf: 28.05.2019)
- SVR (2018): Fakten zur Einwanderung in Deutschland (12.12.2018, aktualisierte Fassung); URL: <https://t1p.de/w5nr> (letzter Abruf: 27.09.2019)
- SVR (2019): Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre (Jahresgutachten 2019); URL: <https://t1p.de/jija> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- Vallizadeh, Ehsan et.al. (2016): Der Weg der Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt, in: Brücker, Herbert / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (Forschungsbericht 29), S. 48-54; URL: <https://t1p.de/w5nr> (letzter Abruf: 17.07.2019)
- Von der Malsburg, Andrea / Isfort, Michael (2014): Haushaltsnahe Dienstleistungen durch Migrantinnen in Familien mit Pflegebedürftigkeit. 24 Stunden verfügbar – Private Pflege in Deutschland (WISO direkt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, hg. v. Friedrich Ebert Stiftung, Juni 2014); URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10811.pdf#page=2> (letzter Abruf: 10.09.2019)
- Weber, Daniel (2019): Wege in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete öffnen (Forum Migration März 2019); URL: <https://t1p.de/emqm> (letzter Abruf: 20.03.2019)
- WHO (2013): Global health workforce shortage to reach 12.9 million in coming decade; URL: <https://t1p.de/v0i6> (letzter Abruf 10.0.2019)
- Worbs, Susanne / Baraulina, Tatjana (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland. Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt (BAMF-Kurzanalyse 01.2017); URL: <https://t1p.de/5904> (letzter Abruf: 12.07.2019)
- ZAV / GIZ (2019): Projekt Triple Win. Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland (Informationsbroschüre für Arbeitgeber); URL: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/download/1533716310198.pdf> (letzter Abruf: 14.10.2019)

Netzwerk Integration und Qualifizierung – Anerkennungsberatung in NRW

IQ NRW - Anerkennungsberatung

Netzwerk Lippe gGmbH
Braunenbrucher Weg 18 | 32758 Detmold |
www.netzwerk-lippe.de
Ilka Gräber | Tel.: 05231 640318 |
i.graeber@netzwerk-lippe.de
Sprachen: Arabisch, Deutsch, Englisch, Spanisch.
Wir sind zuständig für: Detmold.

IQ NRW - Anerkennungs- und Qualifizierungsbe- ratung für Geflüchtete in den Integration Points Herford/Minden

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturel-
le Bildungs- und Beratungsangebote mbH
Herforder Straße 46 | 33602 Bielefeld | www.mozaik.de
Cemalettin Özer | Tel.: 0521 3297090 | oezer@mozaik.de
Sprachen: Arabisch, Deutsch, Englisch, Spanisch.
Wir sind zuständig für: Bielefeld, Kreis Herford, Kreis
Minden, Kreis Gütersloh.

IQ NRW - Anerkennungs- und Qualifizierungsbera- tung in den Arbeitsverwaltungen

Gemeinnütziges Bildungswerk des Deutschen Gewerk-
schaftsbundes e. V.
Hans-Böckler-Straße 39 | 40476 Düsseldorf |
www.dgb-bildungswerk.de
Daniel Weber | Tel.: 0211 4301197 |
daniel.weber@dgb-bildungswerk.de
Sprachen: Deutsch, Englisch, Russisch, Spanisch.
Wir sind zuständig für: NRW.

Wir beraten Sie gerne auch an folgenden Orten:

Aachen, Bochum, Coesfeld, Essen, Köln, Mönchen-
gladbach, Münster, Oberhausen, Recklinghausen,
Remscheid.
Orjana Beqaj (Aachen, Mönchengladbach) | Tel.: 0171
2031713 | orjana.beqaj@dgb-bildungswerk.de
Nino Melashvili (Bochum, Essen) | Tel.: 0160 99665159 |
nino.melashvili@dgb-bildungswerk.de
Ruth Wilhelmi (Coesfeld, Münster) |
Tel.: 0175 6436033 |
ruth.wilhelmi@dgb-bildungswerk.de
Rami Hassun (Köln, Remscheid) |
Tel.: 0151 22401175 |
rami.hassun@dgb-bildungswerk.de
Katharina Tyka (Oberhausen, Recklinghausen) |
Tel.: 0170 5902150 |
katharina.tyka@dgb-bildungswerk.de

IQ NRW - Anerkennungs- und Qualifizierungsbera- tung, Duisburg

Gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungsförde-
rung (GfB)
Warbruckstraße 89 | 47169 Duisburg |
www.gfb-duisburg.de
Martina Schwiering | Tel.: 0203 348396230 |
m.schwiering@gfb-duisburg.de
Sprachen: Deutsch, Englisch.
Wir sind zuständig für: Duisburg.

IQ NRW - Anerkennungs- und Qualifizierungsbera- tungsstelle im Kontext des Anerkennungsgesetzes Bonn/Rhein-Sieg

LerNet Bonn/Rhein-Sieg e. V.
Rathausstraße 3 | 53225 Bonn | www.lernet.de
Giesa Seidel | Tel.: 0228 96968760 | seidel@lernnet.de
Sprachen: Deutsch, Englisch.
Wir sind zuständig für: Bonn/Rhein-Sieg.
Wir beraten Sie gerne auch an folgenden Orten: Bonn,
Troisdorf.
Christine Rohrer (Bonn) | rohrer@lernnet.de
Janna Mehring (Troisdorf) | Tel.: 0228 97638984 |
mehring@lernnet.de

IQ NRW - Anerkennungs- und Qualifizierungsbera- tungsstelle Paderborn

SBH West GmbH
Waldenburger Straße 19 | 33098 Paderborn | www.
sbh-west.de
Martin Hohaus | Tel.: 05251 700297 | martin.hohaus@
sbh-west.de
Sprachen: Deutsch, Englisch, Russisch.
Wir sind zuständig für: Paderborn.

IQ NRW - Mobile Anerkennungs- und Qualifizie- rungsberatung

Westdeutscher Handwerkskammertag e. V.
Volmerswerther Straße 79 | 40221 Düsseldorf | www.
iq-netzwerk-nrw.de
Team Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung |
Tel.: 0211 3007704 |
anerkennungsbearbeitung@iq-netzwerk-nrw.de
Sprachen: Arabisch, Deutsch, Englisch.
Wir sind zuständig für: NRW.

Quelle: EBB Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung 2019: 26-28



Sie kennen jemanden, dem Sie eine SÜDWIND-Mitgliedschaft für ein oder mehrere Jahre schenken wollen? Gerne können Sie uns kontaktieren und wir senden dem/der Beschenkten eine Urkunde über eine von Ihnen übernommene Mitgliedschaft.

Feiern Sie Ihren Geburtstag, eine Hochzeit, ein Jubiläum oder gibt es einen anderen schönen Anlass? Aber Sie wissen nicht, was Sie sich wünschen können? Dann bitten Sie Ihre Gäste doch einmal eine Spende an SÜDWIND anstelle von Geschenken. Damit machen Ihre Gäste Ihnen eine Freude und Sie unterstützen unsere Arbeit für wirtschaftliche, soziale und ökologische Gerechtigkeit weltweit. Und darüber hinaus wirkt Ihre Spendenaktion doppelt: Sie stärken SÜDWIND finanziell und machen unsere Arbeit in Ihrem Freundeskreis bekannter.

Herzlichen Dank für Ihr Engagement!



Mehr Infos:



NATHALIE GRYCHTOL
Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising
grychtol@suedwind-institut.de
Tel.: +49 (0)228-763 698 14

Vergeudete Talente

Migrantinnen in Deutschland und berufliche Integration

„Ich hatte große Schwierigkeiten mit der Anerkennung meines Diploms, das war sehr hart am Anfang ...“. Was eine junge Senegalesin im Interview mit SÜDWIND vor einigen Jahren beschrieb, ist Alltag für viele Migrantinnen aus Nicht-EU-Ländern: Unabhängig davon, ob sie als Erwerbsmigrantin, Familienangehörige oder Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, trifft sie ein erhöhtes Risiko für brain waste oder „De-Qualifikation“. Damit ist eine Beschäftigung unterhalb der Qualifikation gemeint, über die die Migrantin verfügt. De-Qualifikation führt zu geringeren Einkommen und Vergeudung von Talenten.

SÜDWIND untersucht in der vorliegenden Studie, ob und in welcher Weise Migrantinnen aus Nicht-EU-Staaten von dieser Talentvergeudung betroffen sind. Dabei scheinen familiäre Verpflichtungen, insbesondere die Betreuung von Kindern, sozusagen das „ei-

nigende Band“ zu sein, dass Migrantinnen unabhängig von ihrem Einreisegrund und unabhängig von ihrer individuellen Qualifikation in ihrer beruflichen Qualifikation behindert. Dazu trägt das „Putzfrauen“-Vorurteil in vielen Köpfen bei, womit die reduzierte Wahrnehmung von Migrantinnen als gering qualifizierte Personen gemeint ist. Integrationsmaßnahmen müssten stärker an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet und der Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen erhöht werden.

Bezug:
SÜDWIND e.V.

Preis: 5,00 Euro
Ab 10 Exemplaren: 3,00 Euro
(zuzüglich Versandkosten)



SÜDWIND e.V.
Kaiserstraße 201
53113 Bonn

Tel.: +49 (0) 228-76 36 98-0
info@suedwind-institut.de
www.suedwind-institut.de

IBAN DE45 3506 0190 0000 9988 77
BIC GENODE33XXX
Umsatzsteuer: DE169920897

