



EUROPE

THE ARTS
CHILD POLICY
CIVIL JUSTICE
EDUCATION
ENERGY AND ENVIRONMENT
HEALTH AND HEALTH CARE
INTERNATIONAL AFFAIRS
NATIONAL SECURITY
POPULATION AND AGING
PUBLIC SAFETY
SCIENCE AND TECHNOLOGY
SUBSTANCE ABUSE
TERRORISM AND
HOMELAND SECURITY
TRANSPORTATION AND
INFRASTRUCTURE
WORKFORCE AND WORKPLACE

This PDF document was made available from www.rand.org as a public service of the RAND Corporation.

[Jump down to document](#) ▼

The RAND Corporation is a nonprofit research organization providing objective analysis and effective solutions that address the challenges facing the public and private sectors around the world.

Support RAND

[Browse Books & Publications](#)

[Make a charitable contribution](#)

For More Information

Visit RAND at www.rand.org

Explore [RAND Europe](#)

View [document details](#)

Limited Electronic Distribution Rights

This document and trademark(s) contained herein are protected by law as indicated in a notice appearing later in this work. This electronic representation of RAND intellectual property is provided for non-commercial use only. Unauthorized posting of RAND PDFs to a non-RAND Web site is prohibited. RAND PDFs are protected under copyright law. Permission is required from RAND to reproduce, or reuse in another form, any of our research documents for commercial use. For information on reprint and linking permissions, please see [RAND Permissions](#).

This product is part of the RAND Corporation technical report series. Reports may include research findings on a specific topic that is limited in scope; present discussions of the methodology employed in research; provide literature reviews, survey instruments, modeling exercises, guidelines for practitioners and research professionals, and supporting documentation; or deliver preliminary findings. All RAND reports undergo rigorous peer review to ensure that they meet high standards for research quality and objectivity.

TECHNICAL REPORT

MIGRANTINNEN IN DER ERWERBSBEVÖL- KERUNG DER EU

Zusammenfassung der
Forschungsergebnisse

Jennifer Rubin, Michael S. Rendall,
Lila Rabinovich, Flavia Tsang, Barbara Janta,
Constantijn van Oranje-Nassau

Studie im Auftrag der Generaldirektion für
Beschäftigungspolitik, soziale Angelegenheiten und
Chancengleichheit (DG EMPLOY)

The research described in this report was prepared for the European Commission. The opinions expressed in this study are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

The RAND Corporation is a nonprofit research organization providing objective analysis and effective solutions that address the challenges facing the public and private sectors around the world. RAND's publications do not necessarily reflect the opinions of its research clients and sponsors.

RAND[®] is a registered trademark.

© Copyright 2008 European Commission

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form by any electronic or mechanical means (including photocopying, recording, or information storage and retrieval) without permission in writing from the European Commission.

Published 2008 by the RAND Corporation
1776 Main Street, P.O. Box 2138, Santa Monica, CA 90407-2138
1200 South Hayes Street, Arlington, VA 22202-5050
4570 Fifth Avenue, Suite 600, Pittsburgh, PA 15213-2665
Westbrook Centre, Milton Road, Cambridge CB4 1YG, United Kingdom
RAND URL: <http://www.rand.org>
RAND Europe URL: <http://www.rand.org/randeeurope>
To order RAND documents or to obtain additional information, contact
Distribution Services: Telephone: (310) 451-7002;
Fax: (310) 451-6915; Email: order@rand.org

Vorwort

Dieses Forschungsprojekt wurde im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt. Ziel dieses Forschungsprojektes war es, zu einem besseren Verständnis des Erfolges weiblicher Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt der EU beizutragen und Strategien und Programme zu untersuchen, die den Erfolg möglicherweise beeinflussen. Diese Zusammenfassung präsentiert die zentralen Forschungsergebnisse dieser Studie, die Langfassung mit den ausführlichen Untersuchungsergebnissen ist in einem separaten Dokument in englischer Sprache erhältlich.

Die Ergebnisse dieser Studie sind von besonderem Interesse für Praktiker und Forscher mit einem Interesse an den Arbeitsmarktergebnissen von Migrantinnen und den Genderaspekten von Arbeitsmarkterfolgen.

RAND Europe ist ein unabhängiges, gemeinnütziges Forschungsinstitut, mit dem Ziel, durch unabhängige Forschung und Analysen Entscheidungsfindung und politische Problemlösungen zu verbessern. Zu den Kunden von RAND Europe gehören die Institutionen der Europäischen Union, europäische Regierungen, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen mit einem Interesse an unabhängigen, wissenschaftlich fundierten und multidisziplinärer Analysen.

Für ausführlichere Informationen über diese Studie oder RAND Europe, kontaktieren Sie bitte:

Dr Jennifer Rubin

RAND Europe

Westbrook Centre

Milton Road

Cambridge, CB4 1YG

Großbritannien

Tel: +44 1223 353 329

Email: jkrubin@rand.org

1.1 Einleitung

Angesichts der Lissabon-Strategie für wirtschaftliches Wachstum ist es wichtig festzustellen, dass in Europa ein hoher Bedarf an Arbeitskräften über verschiedene Wirtschaftsbranchen hinweg zu verzeichnen ist. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten, die für die Europäische Kommission durchgeführt wurden, zeigen, dass in vielen EU Mitgliedsstaaten ein erheblicher Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften in den Bereichen der Informationstechnologie, des Gesundheitswesens, des Ingenieurwesens, im Bildungssektor im sozialen Sektor besteht. Dieser Fachkräftemangel behindert nicht nur Produktivität und Wachstum in der EU; er kann darüber hinaus auch nationale und regionale Ziele im Hinblick auf Gesundheitsversorgung, Bildung und soziale Dienste gefährden. Der Bedarf an ungelerten Arbeitskräften ist ebenfalls hoch; Zahlen der Europäischen Kommission besagen, dass es in den verschiedenen Ländern Europas ungefähr drei Millionen unbesetzte Stellen gibt.

Des Weiteren fordert der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern Fortschritte in Bereichen wie der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben sowie dem Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft. Der Fahrplan unterstreicht außerdem die Notwendigkeit der Bekämpfung der vielfältigen Formen von Diskriminierung, denen Migrantinnen ausgesetzt sind. Die im vorliegenden Bericht dargestellten Forschungsergebnisse unterstreichen, dass es für diese wesentlichen Bereiche der Geschlechtergleichstellung notwendig ist, die Beteiligung aller Frauen am Erwerbsleben durch die Bereitstellung einer Reihe von Unterstützungsleistungen und –einrichtungen zu erleichtern.

In diesem breiteren Zusammenhang wird eine nachhaltige und sinnvoll gelenkte Einwanderung notwendig sein, um den Bedürfnissen des europäischen Arbeitsmarktes gerecht zu werden und sozialen Zusammenhalt, Eingliederung und Gerechtigkeit in Europa zu gewährleisten. Um jedoch diesen Herausforderungen unserer Zeit begegnen zu können, müssen Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit haben, in ihren Gastländern am Erwerbsleben teilzunehmen.

Es gibt also überzeugende Argumente dafür, Rolle und Situation sowohl weiblicher als auch männlicher Gastarbeiter zu untersuchen, und dies ist zum Gegenstand zunehmenden Forschungsinteresses geworden. Darüber hinaus gibt es konkretere Gründe dafür, das Augenmerk auf die spezielle Situation *weiblicher* Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu richten. Zum einen existieren so gut wie gar keine Untersuchungen zu diesem Thema – traditionsgemäß richtete sich das Augenmerk von Studien auf die Erfahrungen von Männern in ihren Gastländern. Zweitens leisten Frauen – einschließlich der Gastarbeiterinnen – einen immer größeren wirtschaftlichen Beitrag in Familie und Gesellschaft durch bezahlte Arbeit (durch unbezahlte Arbeit haben sie dies immer getan). Und drittens benötigen wir Informationen über ihre gegenwärtige Situation, um die geschlechterspezifischen Benachteiligungen zwischen Männern und Frauen im Sinne der Pläne zu Gleichstellung und sozialer Gerechtigkeit zu verändern.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen und Informationslücken vermittelt diese Studie einen Überblick über die Situation weiblicher Einwanderer auf dem EU-Arbeitsmarkt; sie zeigt die durch diese Analyse aufgedeckten Hauptmerkmale der Beteiligung weiblicher Gastarbeiter auf dem Arbeitsmarkt der EU auf, thematisiert Sachverhalte und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration von Migrantinnen in den europäischen Arbeitsmarkt und untersucht die Ergebnisse einiger bestehender Programme und Strategien, die das Potential haben, zur Integration weiblicher Migranten in die Arbeitsmärkte beizutragen. Durch die vorliegende Analyse und Bewertung ausgewählter Strategien und Programme hebt diese Studie die Notwendigkeit hervor, die Gender-Frage besser in die relevanten Einwanderungsrichtlinien zu integrieren und das Thema Migration in die Gender-Strategien aufzunehmen.

Ziel dieser Studie ist ein besseres Verständnis der Arbeitsmarktergebnisse weiblicher Einwanderer in der EU sowie der Strategien und Programme, die diese Ergebnisse möglicherweise beeinflussen. Migranten werden in diesem Bericht als im Ausland geborene Personen definiert. Dies schließt sowohl ausländische Staatsbürger als auch im Ausland geborene inländische Staatsbürger ein. Die Studie konzentriert sich auf weibliche Migranten aus Ländern außerhalb der EU ("Migranten aus Drittländern"). Zur genaueren Analyse werden weibliche Migranten aus Drittländern mit in anderen EU-Ländern geborenen Migranten sowie mit im Inland geborenen Frauen und männlichen Einwanderern aus Drittländern verglichen. Migranten aus Drittländern stellen den weitaus größten Anteil an der Gruppe aller weiblichen Einwanderer (aus Drittländern plus innerhalb der EU geborenen) an der Erwerbsbevölkerung aller in unserer Studie untersuchten Länder außer Luxemburg und Belgien.

Die empirischen Ergebnisse dieses Berichts basieren in erster Linie auf der Analyse des anonymisierten Datensatzes der EU-Arbeitskräfteerhebung [EU Labour Force Survey (LFS)] für das Jahr 2005. Die Ergebnisse unserer Analyse dieser Daten beziehen sich zunächst auf die 20 EU-Länder, in denen im Jahr 2005 Migrantinnen aus Drittländern ermittelt wurden, und in der Folge auf die 15 EU-Länder, in denen der Aufenthalt der ermittelten "im Ausland geborenen" Frauen in erster Linie auf den Austausch zwischen den Ländern und nicht auf die Wiedererrichtung politischer Grenzen zurückzuführen sind. Zu den Ländern, die keine Berücksichtigung fanden, weil keine Variablen oder keine ausreichend große Stichprobe zur Ermittlung von Migranten aus Drittländern zur Verfügung standen, gehören Finnland, Deutschland, Irland, Italien und Malta. Zu den Ländern, die auf Grund der Rekonstitution politischer Grenzen keine Berücksichtigung fanden, gehören die Baltischen Staaten (Estland, Lettland und Litauen), Polen und die Slowakei. Ein großer Vorteil des Jahres 2005 für unsere Studie ist, dass die EU-Arbeitskräfteerhebung dieses Jahres ein *ad hoc* Modul über die "Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben" enthielt. Da wir der Ansicht sind, dass es für Migrantinnen sehr viel weniger wahrscheinlich ist als für andere Frauen, dass sie eine berufliche Tätigkeit mit der Betreuung jüngerer Kinder vereinbaren können, bietet dieses Modul besonders nützliche Einblicke in eine geschlechterspezifische Analyse der Herausforderungen, denen sich Migrantinnen am Arbeitsmarkt zu stellen haben und der Ergebnisse, die sie hier erzielen.

1.2 **Determinanten der Beteiligung von Migrantinnen am Erwerbsleben**

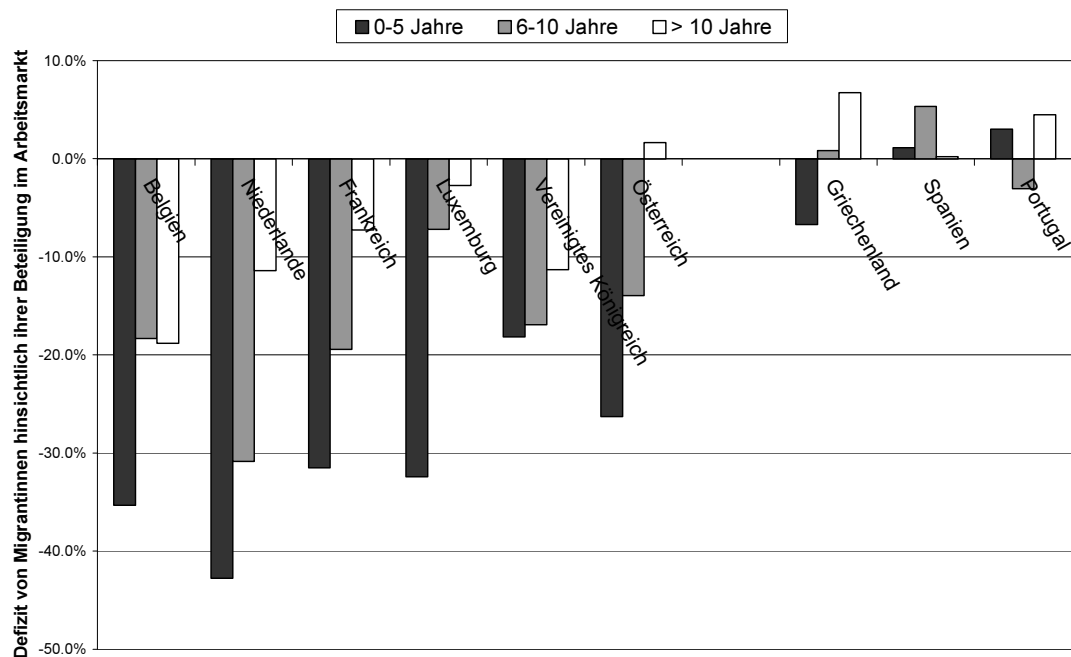
Aus dem Vergleich von Migrantinnen aus Drittländern und im Land gebürtigen Frauen hinsichtlich ihrer prozentualen Beteiligung am Erwerbsleben ergeben sich vier Ländergruppierungen. In den "alten" Aufnahmeländern (Belgien, Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden, Großbritannien und in geringerem Maße auch Österreich) ist der prozentuale Anteil der Migrantinnen aus Drittländern an der Erwerbsbevölkerung wesentlich geringer als der der im Land geborenen Frauen. In den "neuen" Aufnahmeländern Südeuropas (Griechenland, Spanien und Portugal) übersteigt der Prozentsatz der Migrantinnen aus Drittländern an der Erwerbsbevölkerung den der im Land geborenen Frauen. Die "Nordischen" Länder Dänemark und Schweden unterscheiden sich im Hinblick auf die jeweilige zeitliche Nähe der dort stattgefundenen größeren Migrationsbewegungen, entsprechen jedoch, was die Beteiligung am Arbeitsmarkt betrifft, mehr den Mustern der "alten" als denen der "neuen" Aufnahmeländer. Schließlich findet man in den "Beitrittsländern" (Zypern, Tschechische Republik und Ungarn) ein sehr heterogenes Muster im Hinblick auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Migrantinnen in den "neuen" Aufnahmeländern sind im Durchschnitt jünger, was ihren höheren Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung im Vergleich zu den im Inland geborenen Frauen teilweise erklärt. Darüber hinaus führt die Berücksichtigung der Unterschiede im Hinblick auf

Familienstand und Bildung zur fast vollständigen Beseitigung der Abweichung zwischen Migrantinnen und im Land geborenen Frauen im Hinblick auf den prozentualen Anteil an der Erwerbsbevölkerung in den "neuen" Aufnahmeländern. Die Berücksichtigung sozio-demographischer Merkmale ändert jedoch wenig, was die Defizite der Migrantinnen aus Drittländern im Vergleich zu den im Land geborenen Frauen hinsichtlich der Beteiligung am Arbeitsmarkt in den "alten" Aufnahmeländern und den Nordischen Ländern angeht.

Zwei wesentliche bestimmende Faktoren für die Beteiligung von Migrantinnen am Erwerbsleben sind das Alter des jüngsten Kindes und die zeitliche Nähe der Einwanderung. Kinder unter 5 Jahren reduzieren bei Migrantinnen die prozentuale Teilhabe am Erwerbsleben sehr viel stärker als bei im Inland geborenen Frauen. Dies ist besonders bedeutsam für die Erklärung der Unterschiede zwischen Einwanderern und im Land geborenen Personen hinsichtlich der Beteiligung am Arbeitsmarkt, weil bei Migrantinnen aus Drittländern eine sehr viel höhere Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Kleinkinder im Haushalt leben, als bei im Land geborenen Frauen.

Abbildung 1: Defizite von Migrantinnen hinsichtlich der Beteiligung am Erwerbsleben nach Dauer des Aufenthalts in Jahren im Vergleich zu im Inland geborenen Frauen



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS) 2005

Anmerkung: Das Arbeitsmarktbeteiligungsdefizit entspricht dem Anteil von Migrantinnen an der Erwerbsbevölkerung minus dem Anteil im Inland geborener Frauen an der Erwerbsbevölkerung. Ergebniskontrolle für Unterschiede zwischen Migrantinnen und im Inland geborenen Frauen hinsichtlich Alter, Familienstand, Alter der jüngsten Kinder und Bildung.

In den "alten" Aufnahmeländern ist eine sehr geringe Arbeitsmarktbeteiligung von Migrantinnen aus Drittländern im Vergleich zu inländischen Frauen mit ähnlichen sozio-demographischen Merkmalen während der ersten Jahre ihres Aufenthalts im Aufnahmeland zu verzeichnen, was in den "neuen" Aufnahmeländern nicht der Fall ist (siehe Abbildung 1). Mit zunehmender Aufenthaltsdauer im Aufnahmeland und der Anpassung der Migrantinnen an den Arbeitsmarkt des Gastlandes wird dieses ursprüngliche Defizit erheblich reduziert und in manchen Fällen ganz beseitigt (Österreich und Luxemburg). Da jedoch die anfänglichen Arbeitsmarktbeteiligungsdefizite in den alten Aufnahmeländern so groß sind, liegt die prozentuale Arbeitsmarktbeteiligung

von Migrantinnen aus Drittländern in den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Großbritannien nach sechs bis zehn Jahren im Land immer noch mindestens 15 Prozentpunkte unter der der im Inland geborenen Frauen mit ähnlichen sozio-demographischen Merkmalen.

1.3 **Doppelte Benachteiligung von Migrantinnen am Arbeitsmarkt**

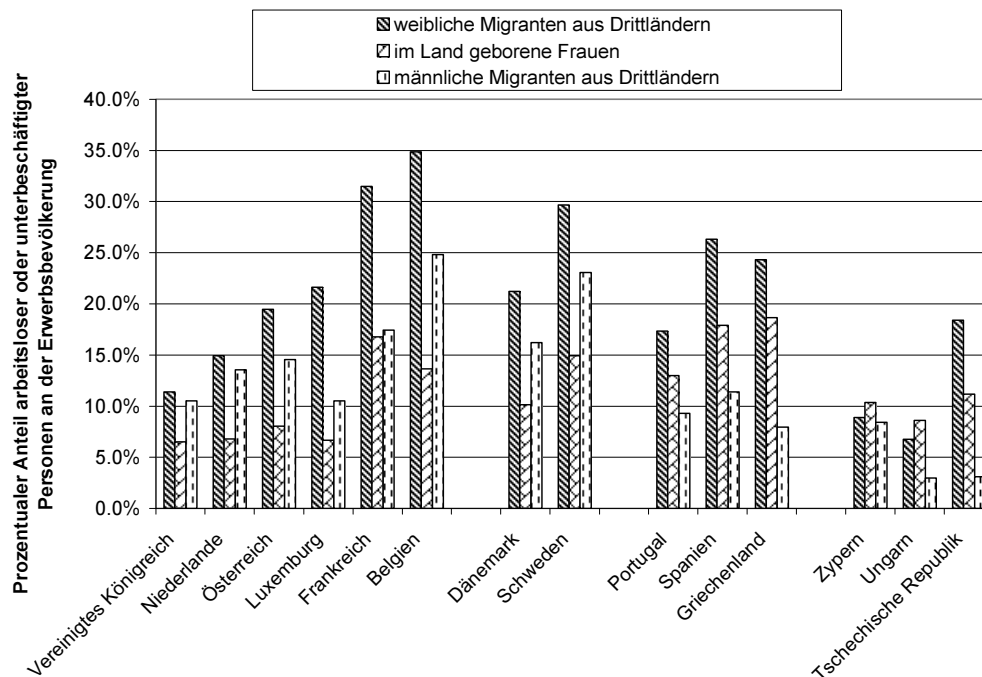
Arbeitslosigkeit, unfreiwillige Teilzeitarbeit und befristete Verträge werden zur Bewertung der "doppelten Benachteiligung" am Arbeitsmarkt als Frau und Migrantin herangezogen. Die Arbeitslosigkeit ist unter Migrantinnen aus Drittländern im Vergleich zu im Inland geborenen Frauen in den "alten" Aufnahmeländern sehr viel größer als in den "neuen" Aufnahmeländern Südeuropas. Im gesamten Gebiet der EU liegt die Arbeitslosenquote der weiblichen Migranten aus Drittländern um 2,7 % höher als die der männlichen Migranten aus Drittländern (14% bzw. 11,3%).

Von den zwei Dimensionen der Benachteiligung (geschlechtsspezifische und migrationsbedingte) hat der Migrationsfaktor für die unterschiedlichen Arbeitslosigkeitsraten im Allgemeinen (für Frauen) größere Auswirkungen als der Faktor Geschlecht (für Migranten). Beim Vergleich von im Gebiet der EU geborenen Frauen mit Frauen aus Drittländern tritt eine dritte Dimension der Benachteiligung zutage: Die Arbeitslosigkeitsrate liegt bei Migrantinnen aus Drittländern um 5,6 Prozentpunkte höher als bei Migrantinnen aus dem Gebiet der EU (14% und 8,4). Dies legt den Schluss nahe, dass noch andere Faktoren als die Migration selbst den Schlüssel zum Verständnis der Nachteile von Migrantinnen aus Drittländern am Arbeitsmarkt bilden könnten.

Ein neuer Beitrag der vorliegenden Studie zur Literatur über die Benachteiligung von Migranten ist die Berücksichtigung von Unterbeschäftigung (unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung) und kurzfristiger Beschäftigung (befristete Verträge). Unterbeschäftigung und befristete Anstellungen sind besonders wichtig für die Bewertung der Benachteiligung von Migrantinnen in den „neuen“ Aufnahmeländern Südeuropas, da diese beiden Formen der Benachteiligung am Arbeitsmarkt in diesen Ländern verbreitet sind. Sie sind außerdem in diesen Ländern durchgängig häufiger bei Migrantinnen aus Drittländern als bei im Land geborenen Frauen festzustellen.

Unterbeschäftigung ist nicht nur häufiger bei Migrantinnen als bei im Land geborenen Frauen anzutreffen. Sie ist auch bei weiblichen Migranten häufiger als bei männlichen. Eine entsprechende Berücksichtigung der Unterbeschäftigung akzentuiert die „geschlechtsspezifische Dimension“ der „doppelten Benachteiligung“ von Migrantinnen sowohl in den alten als auch in den neuen Aufnahmeländern. Dies ist in Abbildung 2 dargestellt, in der das Verhältnis von arbeitslosen oder unterbeschäftigten Migrantinnen, im Land geborenen Frauen und männlichen Migranten zusammengefasst ist.

Abbildung 2: Vergleich der Arbeitslosigkeits- und Unterbeschäftigungsquoten von Migrantinnen und Migranten aus Drittländern und im Land gebürtigen Frauen, 2005



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS) 2005

Die Beschäftigung auf der Basis befristeter Verträge stellt eine weitere Ursache der Benachteiligung von Migrantinnen am Arbeitsmarkt dar. Die höchsten Anteile von in befristeten Anstellungsverhältnissen beschäftigten Migrantinnen sind in den „neuen“ Aufnahmeländern Südeuropas sowie in der Gruppe der Beitrittsländer in Zypern und der Tschechischen Republik festzustellen. Sowohl in Spanien als auch in Zypern arbeiten mehr als die Hälfte der erwerbstätigen weiblichen Migranten in befristeten Arbeitsverhältnissen. In den „alten“ Aufnahmeländern und den nordischen Ländern gibt es nur in Schweden einen hohen Anteil von Migrantinnen mit befristeten Verträgen. Die Benachteiligung weiblicher Migranten gemessen an der Beschäftigung auf der Basis befristeter Verträge betrifft vorwiegend die migrationsbedingte Dimension der Benachteiligung. Was die geschlechterspezifische Dimension der Benachteiligung angeht, so gibt es in den meisten analysierten Ländern ähnlich hohe Anteile weiblicher und männlicher Migranten in befristeten Anstellungsverhältnissen.

Im Ergebnis ist durchgängig eine „doppelte Benachteiligung“ von Migrantinnen in den „neuen“ Aufnahmeländern festzustellen: „Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung“ sind häufiger bei Migrantinnen als bei im Land gebürtigen Frauen anzutreffen und auch noch häufiger als bei männlichen Migranten. In den „alten“ Aufnahmeländern und den nordischen Ländern, wo die Arbeitslosigkeits- und Unterbeschäftigungsraten männlicher Migranten die der im Inland geborenen Frauen übersteigen, erscheint die „migrationsbedingte“ Dimension der Benachteiligung besonders hoch. Das heißt, die Schwierigkeiten, denen weibliche Migranten in den „alten“ Aufnahmeländern und den nordischen Ländern bei der Suche nach einer Anstellung oder Vollzeitbeschäftigung gegenüber stehen, scheinen eher durch ihren Status als Migrant aus einem Drittland bedingt zu sein als durch die Tatsache, dass sie *weibliche* Migranten aus Drittländern sind.

1.4 Berufliche Segregation und Konzentration weiblicher Migranten

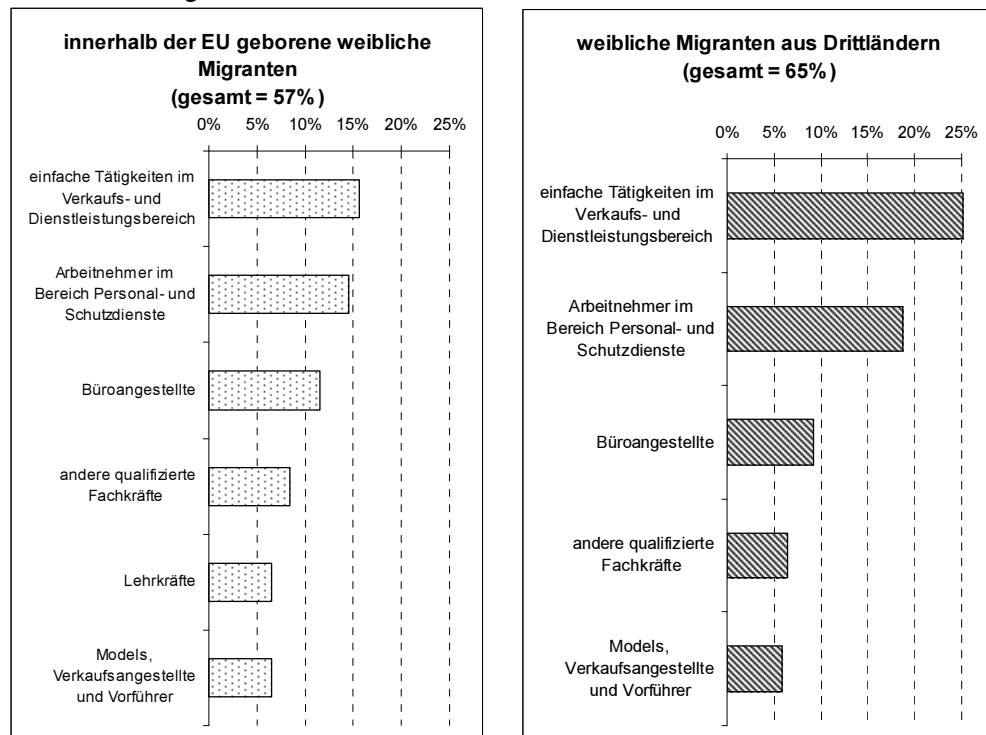
Berufliche Segregation und Konzentration sind sowohl in Verbindung mit geschlechtsspezifischen als auch mit rassistisch/ethnisch bedingten Unterschieden der Erwerbsbevölkerung vielfach untersucht worden. Das Konzept der Segregation am Arbeitsmarkt wird normalerweise in Bezug darauf benutzt, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufssparten beschäftigt werden. Konzentration bezieht sich auf die Tendenz, dass verschiedene Gruppen der Erwerbsbevölkerung in bestimmten Berufen oder Arbeitsbereichen stärker vertreten sind als andere.

Studien zur globalen Migration haben gezeigt, dass der überwiegende Anteil der erwerbstätigen Migrantinnen in Berufen des Dienstleistungssektors tätig ist (z.B. Catering, Haushalt und Gesundheitswesen). In einigen Regionen sind Migrantinnen auch im Produktionssektor beschäftigt. Im Dienstleistungsbereich steigt die Nachfrage nach der Arbeitskraft weiblicher Migranten als niedrig qualifiziertes Personal wie Haushaltshilfen – einschließlich Putzkräfte und Personal zur Kinderbetreuung, Reinigungskräfte in Hotels und Kellnerinnen – sowie als qualifiziertes Personal wie Krankenschwestern oder andere Fachkräfte im Bereich des Gesundheitswesens. Ein nicht unerheblicher Teil der Migrantinnen ist auch im Bereich der Prostitution und der Sexindustrie beschäftigt – manche von ihnen unfreiwillig durch Frauenhandel zur sexuellen Ausbeutung.

Unsere Analyse der Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung zeigt sowohl einen hohen Grad an geschlechtsspezifischer Segregation innerhalb des Arbeitsmarktes (d.h. Frauen und Männer, ob Inländer oder Migranten, verrichten tendenziell unterschiedliche Tätigkeiten in der Wirtschaft) als auch eine signifikante Konzentration in einer geringen Zahl von Berufsfeldern. Während sich die Konzentrationsraten in bestimmten Berufen unterscheiden, arbeiten Migrantinnen und im Inland geborene Frauen tendenziell in den gleichen Berufssparten. Darüber hinaus zeigen die Daten eine höhere Konzentration weiblicher Migranten in einigen Berufssparten (62% von ihnen arbeiten in fünf Bereichen) als bei männlichen Migranten (43%) und im Land geborenen Frauen (55%). Das heißt der Prozentsatz weiblicher Migranten in einigen wenigen Berufsfeldern ist im Vergleich zu dem Anteil im Land geborener Frauen oder männlicher Migranten in der gleichen *Anzahl* von Berufssparten höher.

Darüber hinaus ist die Konzentration weiblicher Migranten in Berufen, die typischerweise eine geringere Qualifikation erfordern, höher, wobei einfache Tätigkeiten im Verkaufs- und Dienstleistungsbereich und Personal- und Schutzdienste zwei Fünftel aller Arbeitsplätze von Migrantinnen ausmachen. Ihre Konzentration in den Bereichen mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau beschränkt ihre Rechte als Arbeitnehmer, ihre Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, ihre Karrierechancen und ihre Chancen zur Entwicklung von Bildungskapital.

Abbildung 3: Berufliche Konzentration bei in der EU geborenen Migrantinnen und Migrantinnen aus Drittländern, 2005*



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS) 2005

Anmerkungen: * Die Daten beziehen sich auf Österreich, Belgien, die Tschechische Republik, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden und Großbritannien.

Teilt man die Kategorie der "Migrantinnen" in zwei Untergruppen auf, solche die in der EU geboren wurden und solche aus Drittländern, so zeigt sich, dass letztere sehr viel höher in einigen wenigen Berufssparten mit niedrigem Qualifikationsniveau konzentriert sind als in der EU geborene Frauen (siehe Abbildung 3). Die Gesamtzahl in jedem Kasten bezeichnet den Gesamtprozentsatz der Gruppe (weibliche Migranten, im Land geborene Frauen, männliche Migranten und im Land geborene Männer), der in den Berufssparten mit der höchsten Konzentration von Beschäftigten tätig ist. Innerhalb dieser Verteilung besteht eine höhere Konzentration weiblicher Migranten aus Drittländern in den Berufssparten mit dem niedrigsten Qualifikationsniveau im Vergleich zu den in der EU geborenen Migrantinnen (einfache Tätigkeiten im Verkaufs- und Dienstleistungsbereich und Personal- und Schutzdienste). Während die durch die EU-Arbeitskräfteerhebung identifizierten Berufssparten keine genauere Beschreibung der tatsächlich von Migrantinnen ausgeübten Tätigkeiten zulassen, wird durch die Daten die Konzentration von Migrantinnen in Berufsfeldern mit niedrigem Qualifikationsniveau, wie zum Beispiel im Bereich des Haushalts, im Catering und im Hotel- und Gesundheitsbereich, klar nachgewiesen. Das hohe Maß an Konzentration weiblicher Migranten aus Drittländern in diesen Bereichen weist darauf hin, dass ihre Integration in den Arbeitsmarkt der EU bestenfalls minimal ist; sie haben Arbeit, jedoch entbehren sie viele der Rechte und Möglichkeiten, die eine volle Integration mit sich brächte, was oft durch ihren Status als illegale Einwanderer noch verstärkt wird. Diese Situation verdeutlicht, dass die Qualität der Beschäftigung von Migrantinnen, selbst wenn sie tatsächlich Arbeit haben, oft minderwertig ist und sie dadurch sozial und wirtschaftlich verwundbar sind.

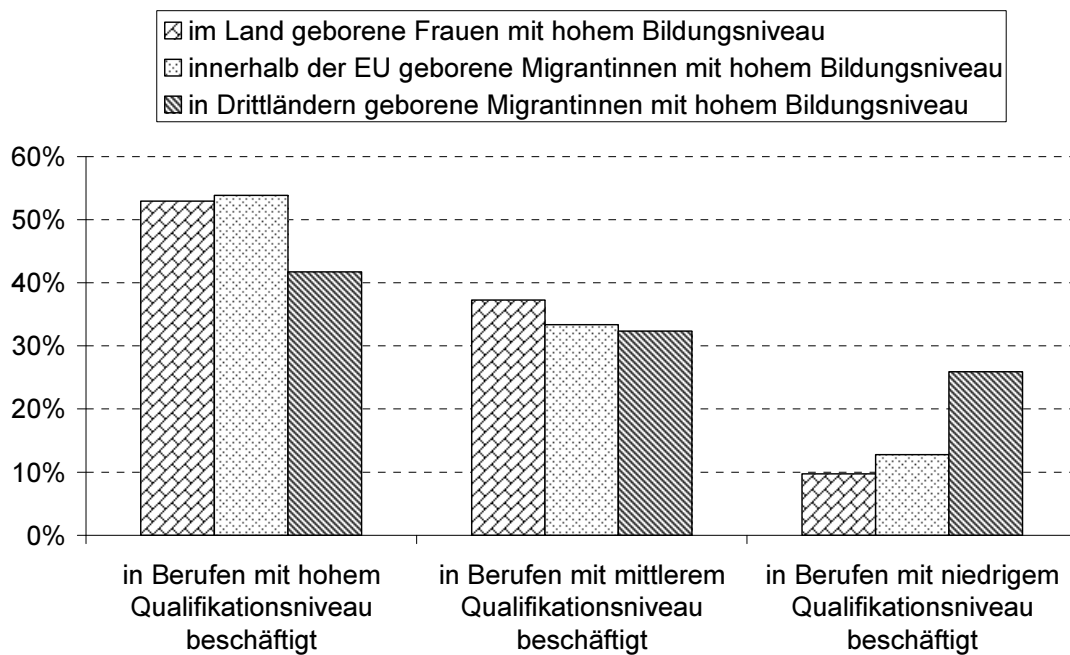
1.5 Integration qualifizierter Migrantinnen in den Arbeitsmarkt

Die Einwanderung qualifizierter und insbesondere hochqualifizierter Arbeitskräfte ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen politischen Faktor hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung und Innovation in den industrialisierten Ländern geworden. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstums der globalen Wirtschaft notwendigen Kompetenzen so spezialisiert und so knapp sind, dass sie weltweit bezogen werden müssen. Hoch qualifizierte Migrantinnen stellen jedoch nur eine Minderheit dieser gesuchten Arbeitskräfte dar, obwohl ihre Zahl während der letzten Jahrzehnte gestiegen ist. Die Überlegenheit von Männern in der Gruppe der hoch qualifizierten Migranten spiegelt zum Teil die Tatsache wieder, dass die Einwanderungspolitik entwickelter Länder dazu tendiert, Kompetenzen im Bereich der Medizin, des höheren Managements, des Ingenieurwesens, der Informationstechnologie und der physikalischen Forschung zu begünstigen. Angesichts der weiter bestehenden Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Männern und Frauen aus Drittländern, die einen solchen Berufsweg einschlagen, verfügen auch heute noch eher Männer als Frauen über die geforderten Kompetenzen. Nichtsdestotrotz ist in vielen Regionen der Anteil weiblicher Migranten mit einem Hochschulabschluss fast genauso hoch wie der der männlichen Migranten. Es ist wahrscheinlich, dass die geringeren Beschäftigungsraten qualifizierter weiblicher Migranten im Verhältnis zu im jeweiligen Land geborenen qualifizierten Frauen und qualifizierten männlichen Migranten auf Probleme hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse zurückzuführen sind sowie auf Faktoren wie die Einstellung gegenüber der Beschäftigung von Frauen im Ursprungsland, Sprachbarrieren und der beschränkte Zugang von Einwanderern zu Beschäftigungen im öffentlichen Sektor. Insbesondere letzteres betrifft Frauen stärker als Männer, weil die Berufe mit einer hohen Konzentration weiblicher Arbeitskräfte oft in Bereichen angesiedelt sind, die durch den öffentlichen Sektor reguliert werden.

In der vorliegenden Studie wurde der Gegenstand der Integration hoch qualifizierter Migrantinnen in Bezug auf zwei Grundsatzfragen untersucht. Die erste ist, ob die Integration weiblicher Migranten in den Arbeitsmarkt in Abhängigkeit vom Ausbildungsniveau variiert. Um dies zu untersuchen, haben wir in der EU geborene Migrantinnen, Migrantinnen aus Drittländern und im Land geborene Frauen mit niedrigem, mittlerem und hohem Bildungsniveau hinsichtlich dreier Faktoren verglichen: Beteiligung am Arbeitsmarkt, Beschäftigungs- und Arbeitslosenraten. Die zweite Frage konzentrierte sich auf den Umfang in dem hoch qualifizierte Migrantinnen in Europa in beruflichen Sparten beschäftigt waren, die ihrem Ausbildungsniveau entsprachen.

In Bezug auf die erste Frage legt unsere Analyse den Schluss nahe, dass ein höheres Bildungsniveau die Integration in den Arbeitsmarkt, gemessen an der Beteiligung am Arbeitsmarkt, der Beschäftigungs- und der Arbeitslosenrate, über alle drei Gruppen hinweg verbessert. Nichtsdestotrotz ist in der Gruppe der Personen mit hohem Bildungsniveau die Situation weiblicher Migranten aus Drittländern systematisch schlechter als die ihrer Gegenüber mit gleichem Bildungsniveau. Das heißt Migrantinnen aus Drittländern mit hohem Bildungsniveau haben eine geringere Rate der Beteiligung am Arbeitsmarkt, höhere Arbeitslosenraten und niedrigere Anstellungsraten als ihre Gegenüber. Im Gegensatz dazu sind die prozentuale Beteiligung am Arbeitsmarkt und die Anstellungsraten bei Migrantinnen aus Drittländern mit niedrigem Bildungsniveau und im Land geborenen Frauen mit niedrigem Bildungsniveau sehr ähnlich, obwohl für die ersteren eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit besteht. Innerhalb der EU geborene Migrantinnen sind über alle Bildungsniveaus hinweg im Hinblick auf alle drei Faktoren in einer günstigeren Situation als Migrantinnen aus Drittländern.

Abbildung 4: Verteilung hoch qualifizierter im Land geborener, innerhalb der EU geborener und in Drittländern geborener Frauen nach Qualifikationsniveau der beruflichen Tätigkeit, 2005



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS) 2005

Anmerkungen: * Die Daten beziehen sich auf Österreich, Belgien, die Tschechische Republik, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, und Großbritannien.

Im Hinblick auf die Frage nach dem Bildungsniveau entsprechenden Arbeitsplätzen zeigt die in der vorliegenden Studie durchgeführte Analyse der Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung (LFS), dass ein beträchtlicher Anteil weiblicher Migrantinnen mit hohem Bildungsniveau in Wirtschaftsbereichen mit niedrigem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Für Migrantinnen mit hohem Bildungsniveau besteht ein höheres Risiko für eine „unterqualifizierte“ Beschäftigung, das heißt eine Tätigkeit, die ein niedrigeres Qualifikationsniveau erfordert als sie mitbringen, als für im Inland oder in anderen EU-Ländern geborene Frauen. Für Migrantinnen aus Drittländern mit hohem Bildungsniveau besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit als für im Inland oder innerhalb der EU geborene Frauen, in einem Niedrigqualifikationsbereich arbeiten zu müssen. Die Wahrscheinlichkeit für außerhalb der EU geborene Migrantinnen mit hohem Bildungsniveau in einem Beruf mit niedrigem Qualifikationsniveau zu arbeiten ist doppelt so hoch wie für innerhalb der EU oder im Inland geborene Frauen des gleichen Bildungsniveaus (siehe Abbildung 4).

Das vermehrte Vorkommen von Qualifikationsverlusten bei Migrantinnen aus Drittländern ist ein weiterer Indikator der systematischen Benachteiligung dieser Gruppe von Arbeitnehmern innerhalb der Erwerbsbevölkerung der EU. Dies legt nahe, dass es wichtig ist, neben den quantitativen Standardmesswerten für Arbeitsmarktergebnisse (wie Beteiligungs- und Anstellungsquoten) auch Messwerte für die Unterbeschäftigung von Migrantinnen in Bezug auf die Fähigkeiten, die sie in die Arbeitsmärkte der EU mitbringen, zu berücksichtigen.

1.6 Die Rolle von Politik und Gesetzgebung

Die Studie enthält zwei Fallstudienanalysen. In der ersten wurde die Wirkung von Spaniens „außerordentlichem“ Legalisierungsprogramm für Migranten von 2005 untersucht. Hierbei handelt es sich um eine informative Fallstudie, da das Legalisierungsprogramm als gezielte Strategie zur Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt diente. Zwei Fünftel der 700,000 Antragsteller für das Legalisierungsprogramm von 2005 waren Frauen, die in der Mehrzahl in Haushaltsberufen beschäftigt waren. Die anfängliche Wirkung des Programms bestand daher hauptsächlich in der Legalisierung von in Haushalten beschäftigten Migrantinnen, obwohl es auch Hinweise darauf gibt, dass die Legalisierung einigen Migrantinnen einen Wechsel in besser bezahlte Beschäftigungen ermöglichte. In privaten Haushalten arbeitende Migranten (meist Frauen) bleiben auch nach der Legalisierung ihres Aufenthaltsstatus ohne Schutz. Spaniens Sonderregelung für Arbeitnehmer in häuslichen Berufen, die die Tätigkeit in privaten Haushalten regelt, sieht kein Arbeitslosengeld, keine Verpflichtung zu schriftlichen Verträgen in allen Fällen und keine Anerkennung von Berufskrankheiten oder Berufsunfällen vor. Der Bedarf an Migrantinnen für Tätigkeiten in privaten Haushalten in Spanien geht auf einen Plan zur Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter zurück, der in erster Linie für im Inland geborene Frauen gilt; die öffentliche Infrastruktur und öffentliche Dienstleistungen für Haushalts- und Pflegetätigkeiten werden *nicht* direkt zur Verfügung gestellt, sondern *indirekt* in Form von Migrantinnen, die den im Land geborenen Frauen erlauben, Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren.

In der zweiten Fallstudie wurde quantitativ und qualitativ untersucht, in welchem Umfang die Arbeitsmarktergebnisse von Migrantinnen in ganz Europa durch die gleichen politischen Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beeinflusst werden wie die von im Land geborener Frauen. Deutschland, Großbritannien und Dänemark und Schweden wurden als Beispiele dreier unterschiedlicher Sozialstaatsmodelle näher untersucht. Der Zugang zu wesentlichen Gleichstellungsmaßnahmen wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen und Garantien für die Rückkehr zum Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub ist für Migrantinnen auf Grund von Einwanderungsregelungen, die keine Arbeitserlaubnis für Ehefrauen oder andere Familienmitglieder männlicher Migranten vorsehen, und auf Grund der größeren Schwierigkeiten, eine feste Anstellung zu erhalten möglicherweise nicht im gleichen Maße gewährleistet wie für im Land geborene Frauen.

Potentielle Probleme weiblicher Migranten in Bezug auf den Zugang zu Leistungen im Rahmen politischer Maßnahmen und Programme zur Vereinbarung von Beruf und Familie werden durch die durch die EU-Arbeitskräfteerhebung festgestellten Ergebnisse hinsichtlich sehr viel niedrigerer Beschäftigungsquoten bei Migrantinnen im Vergleich zu im jeweiligen Land geborenen Frauen mit Kindern unter 5 Jahren nahe gelegt. Der Zugang zu Arbeitsplätzen scheint größeren Beschränkungen zu unterliegen als der Zugang zu Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf wie subventionierter Kinderbetreuung. Die im Erwerbsleben stehenden Migrantinnen nutzen die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung in ähnlicher Weise wie die im jeweiligen Land geborenen Frauen. Auf Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie antworten jedoch Migrantinnen mit Kindern sehr viel eher als im Land geborene Frauen, dass sie gerne mehr arbeiten würden (oder arbeiten würden, falls sie zurzeit nicht erwerbstätig sind).

1.7 Sich abzeichnende politische Fragen

Diese Studie beschäftigte sich insbesondere mit der Stellung und dem Integrationsniveau weiblicher Migranten auf dem EU-Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse unserer Analyse haben gezeigt, dass die frustrierten Versuche weiblicher Migranten aus Drittländern, in größerem Umfang am

Erwerbsleben zu partizipieren und dabei ihre Fähigkeiten voll zur Anwendung zu bringen an ihren höheren Arbeitslosigkeitsquote, häufigerer Teilzeitarbeit auf Grund der Unfähigkeit eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, einer größeren Wahrscheinlichkeit für befristete Anstellungen und dem häufigeren Vorkommen von „Qualifikationsverlusten“ im Vergleich zu innerhalb der EU geborenen Migrantinnen, im Land geborenen Frauen und männlichen Migranten abzulesen sind. All dies sind Indikatoren für die Schwierigkeiten bei der Integration weiblicher Migranten aus Drittländern in den Arbeitsmarkt. Unsere Forschung zeigt auch signifikante Unterschied zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten hinsichtlich des durch diese Indikatoren gemessenen Integrationsniveaus weiblicher Migranten. Jedoch beleuchtet die im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung durchgeführte Analyse nicht die den unterschiedlichen Ergebnissen weiblicher Migranten in den verschiedenen Mitgliedsstaaten zugrunde liegenden Faktoren.

Insgesamt deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass neben dem Bildungsniveau, der Anzahl der Kinder und der Bereitschaft zu arbeiten noch andere Faktoren existieren, die die Ergebnisse weiblicher Migranten am Arbeitsmarkt negativ beeinflussen. Fehlende Sprachkompetenz und fehlende Vertrautheit mit dem Arbeitsmarkt des Gastlandes können solche Barrieren darstellen, die Studie legt jedoch die Möglichkeit nahe, dass auch strukturelle, systemimmanente Hindernisse beteiligt sind. So zum Beispiel die mangelnde Bereitstellung angemessener Wohnmöglichkeiten (d.h. an Orten, die besseren Ergebnissen am Arbeitsmarkt zuträglich sind), eingeschränkte Rechte (insbesondere bestimmter Gruppen von Migranten wie zum Beispiel Asylsuchenden oder illegalen Einwanderern) im Hinblick auf den Zugang zu wichtigen öffentlichen Dienstleistungen und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt auf Grund von Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und/oder Geschlecht.

Dies legt nahe, dass es von Vorteil sein könnte, politische Regelungen sowohl zur Verbesserung als auch zur Beschleunigung der Integration weiblicher Migranten und zur Reduzierung von Diskriminierung zu implementieren. Durch eine Bewertung zweier politischer Regelungen mit denen auf die besonderen Herausforderungen, denen sich weibliche Migranten auf dem EU-Arbeitsmarkt gegenüber sehen, reagiert wurde (und zwar der Legalisierungskampagnen in Spanien und der EU-übergreifenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) kam die Studie zu dem Ergebnis, dass wohl eine „Maßnahmen-Mix“ erforderlich ist, um die Benachteiligung weiblicher Migranten auf dem Arbeitsmarkt unter verschiedenen Gesichtspunkten zu bekämpfen. Die Tendenz weiblicher Migranten zur Beteiligung am Arbeitsmarkt wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die oft eng miteinander verflochten sind, zum Beispiel die Anzahl der Kinder, die Sprachkompetenz sowie andere Faktoren, die die Situation der Migrantinnen von außen beeinflussen, wie zum Beispiel gesetzliche Barrieren und Diskriminierung. Mit Initiativen, die diese Probleme in einem koordinierten Ansatz zu lösen versuchen, können vermutlich bessere Ergebnisse erzielt werden als mit solchen, die einzelne Aspekte isoliert angehen. Die aus unseren Fallstudien resultierenden Belege sind in dieser Hinsicht besonders aufschlussreich: einzelne politische Maßnahmen (wie Legalisierungskampagnen oder Maßnahmenpakete zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie), die einzelne Aspekte der Situation weiblicher Migranten am Arbeitsmarkt isoliert angehen, sind notwendig, reichen jedoch nicht aus, um die erwarteten Ergebnisse zu erzielen. Die Entwicklung kohärenter und umfassender politischer Ansätze, um diesen Herausforderungen zu begegnen und dazu beizutragen, die gesellschaftliche Teilhabe weiblicher Migranten in ihren jeweiligen Gastländern zu optimieren bleibt jedoch in der EU eine Herausforderung.

Eines der größten Problem besteht darin, dass das verfügbare Material zur Situation weiblicher Migranten immer noch nicht eindeutig und die Forschung auf diesem Gebiet noch begrenzt ist. Die oft segmentierte, aufgegliederte Vorgehensweise der Politik in diesem Bereich spricht ebenfalls gegen die Entwicklung einer Reihe von Maßnahmen, die die Benachteiligung weiblicher

Migranten unter mehreren Gesichtspunkten lösen könnten. Die Entwicklung eines kohärenten politischen Ansatzes zur Bewältigung der Probleme weiblicher Migranten auf dem EU-Arbeitsmarkt kann auch durch politische Umstände behindert werden. Zum Beispiel sind Bedenken im Hinblick auf die Belastungen, denen öffentliche Dienste, Gemeinschaften und Kulturen durch Einwanderer ausgesetzt werden können sowie Befürchtungen im Hinblick auf die Bedrohungen durch den Terrorismus unter den Bürgern der Aufnahmeländer innerhalb der EU weit verbreitet, was zu einer fehlenden politischen Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen führt, die Immigranten helfen würden, sich in die Gesellschaft ihres jeweiligen Gastlandes einzugliedern. Das Hauptaugenmerk der Politik richtet sich in wachsendem Maße eher auf „Kontrolle“ und „Management“ der Einwanderung.

Diese Barrieren für die Entwicklung umfassender Politikansätze zur Verbesserung der Chancen von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt müssen nicht unüberwindbar sein. Erstens kann das Interesse innerhalb und außerhalb der Regierung an Migration nutzbar gemacht werden, um sicherzustellen, dass eine stabile Datenbasis zur Situation von Migrantinnen auf dem EU-Arbeitsmarkt erstellt wird, die bereits existierende Ergebnisse und laufende Forschungsprojekte mit einbezieht. Zweitens ist die EU in vielerlei Hinsicht ein wichtiger Akteur in der Gestaltung der Einwanderungspolitik geworden, nicht zuletzt auf Grund der Abschaffung interner Grenzen und der Verstärkung der gemeinsamen Außengrenze. Mit der Ratifizierung des Lissabonner Vertrages werden die formale Verantwortung der EU und die Effektivität ihrer Entscheidungsprozesse weiter steigen. Angesichts der gemeinsamen Interessen aller europäischen Länder im Hinblick auf die Regelung der Einwanderung und die Verstärkung ihrer positiven Wirkungen für die Aufnahmeländer, könnte es für die EU interessant sein zu untersuchen, wie man den Austausch von Informationen und angemessenen praktischen Verfahrensweisen unterstützen kann. Drittens besteht vor dem Hintergrund des starken öffentlichen Interesses, aber auch einiger offener Feindseligkeit gegenüber Immigranten, ein wachsender Bedarf für eine stärkere und ausgewogenere gesamteuropäische Debatte über den sozialen und ökonomischen Beitrag der Immigration und Immigranten für die Region leisten. Es ist zwingend erforderlich, nicht nur die Bedenken hinsichtlich Sicherheit, Kriminalität und sozialem Zusammenhalt aber auch ein mögliches Mißtrauen und mögliche Ressentiments hinsichtlich der Entwicklung von Maßnahmen, die als Begünstigung ausländischer Arbeitnehmer wahrgenommen werden, abzubauen. Regierungsbehörden und Europäische Institutionen haben angesichts ihres Einflusses auf die Wahrnehmung und das Verständnis von Migration und den Beitrag, den Migranten in ihren Gastländern leisten, eine wichtige Rolle in dieser Hinsicht zu spielen.

Schließlich unterstreicht die Studie die wachsende Notwendigkeit dafür, bei politischen Richtlinien zu Immigration und Integration die spezifische Situation weiblicher Migranten in den Mittelpunkt zu stellen und auf ihre ökonomische und soziale Integration in den Gastländern hinzuwirken. Für diese Integration und Eingliederung wird die Beseitigung von Barrieren für die volle Beteiligung derjenigen Migrantinnen am Erwerbsleben notwendig sein, die Vollzeittätigkeiten und unbefristete Arbeitsplätze suchen, die aber statt dessen gezwungen sind, Teilzeitbeschäftigungen und unsichere Arbeitsplätze mit wenigen oder gar keinen Sozialleistungen anzunehmen. Integration und Eingliederung bedeutet ebenfalls, Wege zu finden, wie qualifizierte Migrantinnen mit hohem Bildungsniveau entsprechend ihrer Bildung und Qualifikation in die Erwerbsbevölkerung eingegliedert werden können. Schließlich würde die soziale und ökonomische Integration weiblicher Migranten durch die Neubewertung ihrer Arbeit in den Gastländern erleichtert werden. Die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Frauen der europäischen Wirtschaft zur Verfügung stellen sind angesichts der Agenda für Arbeitsplätze und Wachstum von zunehmender Bedeutung. Der europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter fordert insbesondere die Erleichterung dieser Beteiligung von Frauen. Es wird jedoch nicht immer eingestanden, dass die zunehmende Beteiligung vieler Frauen am

Arbeitsmarkt bislang durch die wachsende Zahl weiblicher Migrantinnen in Haushalts- und Betreuungstätigkeiten erleichtert wurde, die in den meisten Haushalten traditionell die Domäne der im Land geborenen Frauen war. Diese Migrantinnen stellen in gewisser Weise die Infrastruktur zur Verfügung, die es einer größeren Zahl der im Land geborenen Frauen erlaubt, bezahlte Tätigkeiten, insbesondere in Berufen mit mittlerem oder hohem Qualifikationsniveau, aufzunehmen.

Auch wenn ein bedeutender Teil der weiblichen Migrantinnen im Bereich Haushalt und Betreuung Arbeit findet, bleibt dieser Sektor doch problematisch. Es gibt immer mehr Belege dafür, dass der unregulierte, unsichere und private Charakter der von weiblichen Migrantinnen geleisteten Haushaltsdienste sie verwundbar macht und Ausbeutung und Menschenrechtsverletzungen erleichtert. Der Schutz der im Bereich Haushalt und Betreuung tätigen Personen, deren Absicherung und die Bereitstellung von Versorgungsleistungen sind zwingend notwendig, um zu gewährleisten, dass der soziale Erfolg Einiger nicht auf der Benachteiligung und Ausbeutung Anderer basiert. Diese Veränderungen erfordern effektive und praktische Maßnahmen und politische Instrumente. Solche Veränderungen erfordern darüber hinaus eine systemische Neubewertung von Haushalts- und Betreuungstätigkeiten, ihrer Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft und ihres Beitrags zum Gemeinwohl, wenn die Rechte und Chancen dieser Arbeitnehmer durchgesetzt werden sollen.