

## Care Crisis: Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

E-Paper

März 2014

## Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung  
Autorin: Emilia Roig  
Redaktion: Julia Brillling  
V.i.S.d.P.: Julia Brillling  
Erscheinungsort: [www.heimatkunde.boell.de](http://www.heimatkunde.boell.de)  
Erscheinungsdatum: März 2014

Das gesamte Dossier und die einzelnen Beiträge stehen unter einer Creative Commons Lizenz. (CC BY-NC-ND). Sie dürfen verbreitet, vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** – Sie müssen den Namen des Autors/ der Autorin und des Rechteinhabers (Heinrich-Böll-Stiftung) sowie die URL des Werks (Direktlink) nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung** - Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Keine Bearbeitung** - Dieses Werk darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Abweichungen von diesen Bedingungen bedürfen der Genehmigung des Rechteinhabers: [Heimatkunde@boell.de](mailto:Heimatkunde@boell.de) - ausführlicher Lizenzvertrag unter: <http://creativecommons.org>

Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

## **Emilia Roig**

Emilia Roig studierte Betriebswirtschaftslehre, Jura und Public Policy in Lyon, London und Berlin. Nachdem Sie mit einem Master of Business Administration in Internationalem Recht an der Universität Lyon 3 sowie mit einem Master of Public Policy an der Berliner Hertie School of Governance abgeschlossen hatte, arbeitete sie für die Internationale Arbeitsorganisation ILO und verschiedene auf Frauenrechte und Geschlechtergleichheit spezialisierte NGOs in Ecuador, Tansania, Kenia und Kambodscha. Sie war außerdem für zwei Jahre in der Interessenvertretung von Amnesty International tätig. Emilia Roig promoviert aktuell an der Humboldt Universität zu Berlin sowie der Sciences Po in Lyon, Frankreich, in Politikwissenschaften. Sie ist Stipendiatin am Marc Bloch Zentrum in Berlin und bei der Heinrich-Böll-Stiftung. Im Herbst 2012 war sie als Gastdozentin an der Columbia University in New York City, zusammen mit Professor Kimberlé Crenshaw. In den vergangenen drei Jahren hat Emilia Roig zahlreiche Bachelor- und Masterseminare zu Europäischem und Internationalem Recht an der Universität Lyon 3 in Frankreich gehalten und postkoloniale Studien und Theorien zur Intersektionalität an der Humboldt Universität zu Berlin sowie der Freien Universität Berlin gelehrt. Ihre Forschungsinteressen beinhalten feministische Theorie, kritische Rassismustheorie, Intersektionalität, postkoloniale Theorien sowie Epistemologien im Zusammenhang mit Rassismus und Geschlecht.

Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Die Fürsorgekrise: Outsourcing von reproduktiver Arbeit an Migrantinnen und rassifizierte Frauen	7
1.1 Offizieller und „grauer“ Pflegemarkt	9
2. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts	12
2.1 Rassifizierte Frauen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik	14
2.2 Die Rassifizierung von Niedriglohnssektoren	16
3. Strukturelle Geschlechterungleichheit im Pflegesektor	19
3.1 Heteronormative Geschlechterrollen im Gesetz	20
3.2 Geschlechtssegregation auf dem Arbeitsmarkt	23
4. Gleichstellungspolitik vs. Diskriminierung	25
Literatur	28

## Einleitung

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen als Reaktion auf den bestehenden Pflegebedarf, ist ein zentrales Argument zur Rechtfertigung der Förderung häuslicher Pflege<sup>1</sup> die Gleichstellung der Geschlechter. Ich argumentiere in diesem Papier, dass das benannte Politikziel, das produktive Potenzial besser qualifizierter Frauen zu “befreien” (wie von der Europäischen Kommission verkündet) den Gender Gap also den Unterschied zwischen den Geschlechtern, vergrößert anstatt Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz zu begünstigen. Offizielle Berichte zur Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland besagen, dass einer der Hauptgründe der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt die Geschlechtersegregation der Berufe ist (BMFSFJ 2011). Studien der Geschlechterforschung belegen, dass der Gender Pay Gap durch drei ineinander greifende Faktoren bedingt ist:

- die ungleiche Teilung der häuslichen Aufgaben zwischen Männern und Frauen, die bei Frauen zu Unterbrechungen der Karriere aufgrund von Kindererziehung und/oder Altenpflege führt;
- die Abwertung von feminisierter Arbeit, die sich in der besseren Entlohnung von männerdominierten Berufen im Vergleich zu Berufen mit hohem Frauen-

---

<sup>1</sup> Die in diesem Paper verwendete Begriffe von ‘Sorgearbeit’ oder ‘Pflege’ verweisen auf alle Tätigkeiten, die mit “reproduktiver Arbeit” in privaten Haushalten verbunden sind, wie z.B. putzen, kochen, und die Pflege anderer Menschen. Wir werden später sehen, dass die Differenzierung zwischen “Hausarbeit” und “Pflegearbeit”, die in Gesetzestexten betrieben wird, die Hierarchisierung zwischen Arbeiterinnen aufgrund von Einwanderungsstatus, ethnischer Herkunft und Rasse verstärkt, oder diese überhaupt erst konstruiert. Aus diesem Grund, und weil reproduktive Aufgaben meistens schwer differenzierbar sind, werde ich die allgemeine Bezeichnungen “Sorgearbeit” oder “Pflege” verwenden, um sowohl Hausarbeit, als auch Pflege zu bezeichnen.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

anteil bei vergleichbaren Qualifikationen in ausdrückt<sup>2</sup> (z.B. Feuerwehrmänner vs. Krankenschwestern)

- die Geschlechtertrennung in Berufsbranchen, die strukturelle Geschlechterungerechtigkeit quer durch die Berufsbranchen verursacht, was an der geringeren Bezahlung in feminisierten Sektoren zu erkennen ist (vgl. Lemière und Silvera 2008; Kilbourne et al. 1994).

Politiken, die Dienstleistungen für Hausarbeit und häusliche Pflege fördern, tragen zur Entwicklung eines stark feminisierten, prekären und gering qualifizierten Arbeitssektors und damit indirekt zum Anstieg des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen bei. Dieser Artikel analysiert die kombinierten Effekte der Familien-, Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Zuwanderungspolitik auf die Situation von rassifizierten<sup>3</sup> Frauen in der Pflegebranche. Welche Ziele verfolgen die unterschiedlichen Politiken und, was am wichtigsten ist, wie werden sie artikuliert? Wie lassen sich das Politikziel und die verfassungsmäßige Pflicht zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung mit dem Wachstum eines höchst prekären, geschlechtergetrennten, durch die Überrepräsentation von rassifizierten Frauen gekennzeichneten Arbeitssektors in Einklang bringen? Besondere Aufmerksamkeit wird auf die Auswirkungen von gender- und „farbenblinden“ öffentlichen Politiken und Gesetze gelegt. Wie wirken scheinbar neutrale Gesetze spezifisch auf Frauen und/oder rassifizierte Minderheiten? Durch welchen Prozessen werden solche (un)beabsichtigten Effekte erzeugt?

“Intersektionale Geschlechterungleichheit” wird als Prozess konzipiert, durch den einachsige Gleichstellungspolitiken – die ausschließlich Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen betrachten – gruppeninterne Ungleichheiten verschärfen, insbesondere Ungleichheiten *zwischen* verschiedenen Frauengruppen.

---

<sup>2</sup> Brunet, S. & Dumas, M., 2012. Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Les Editions des Journeaux Officiels, Conseil Economique, Social et Environnemental, March.

<sup>3</sup> Gemeint sind hier Frauen, die als Migrantinnen, mit Migrationshintergrund und/oder als Frau of Color im bundesdeutschen Kontext „migrantisiert“ werden.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Intersektionalität kann als eine Schwarze feministisch und rechtlich angelegte Theorie, Methodologie und begriffliches Hilfsmittel definiert werden, das zur Analyse des Zusammenspiels zwischen mehrfachen Herrschaftssystemen dient. Der erst 1989 von Kimberlé Crenshaw geprägte Begriff der Intersektionalität wurde seitdem durch viele Wissenschaftler\_innen in vielfachen Disziplinen – nicht nur feministisch – erforscht, neu überdacht, umgestellt und kritisiert (vgl. Crenshaw, 1989; Collins, 1998; Davis, 2008; McCall, 2005; Yuval-Davis, 2006). Indem ich den Schwerpunkt der Analyse der Geschlechterungleichheiten auf *Rasse*<sup>4</sup> setze, versuche ich die Auswirkungen solcher Politiken, die die Intersektion/die Überschneidungen von Geschlecht, *Rasse* und Klasse nicht in Betracht ziehen, auf die Situation rassifizierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt anzuwenden..

Der erste Teil des Papers verbindet Migrationspolitik mit dem Pflegemarkt; im zweiten Abschnitt werden die geschlechts- und ethnizitätsbezogenen Effekte der Flexibilisierung des Arbeitsmarkt auf Pflegekräfte analysiert; und schließlich wird das Zusammenspiel von Heteronormativität, struktureller Geschlechterungleichheit, und genderblinden Gesetzen und Politiken untersucht.

---

<sup>4</sup> Die Kategorie "Rasse" verweist auf ein sozialpolitisches und analytisches Konzept. Es wird nicht als biologische Kategorie verstanden, sondern als soziales und historisches Konstrukt, das soziale Realitäten in Europa, darunter auch Deutschland, zu widerspiegeln gibt. Die Verwendung des Begriffs "Rasse" trägt zur Anerkennung von Rassifizierungsprozesse im europäischen Kontext bei, die auf Religion, Kultur, Hautfarbe, ethnische Herkunft und Sprache basieren. See Roig, E. & Barskanmaz C. 2013. La Republique gegen Rasse. Verfassungsblog: on Matters Constitutional. <http://www.verfassungsblog.de/de/la-republique-against-race/> [Accessed 21.11.13]

## 1. Die Fürsorgekrise: Outsourcing von reproduktiver Arbeit an Migrantinnen<sup>5</sup> und rassifizierte Frauen

Die Beschäftigung von und der Bedarf an Pflegepersonal in Deutschland waren in den letzten Jahrzehnten stets ein heikles Thema. Im Zuge des Entwurfs zum Zuwanderungsgesetzes (Bundesrat 2002, 134) wurde es mehrfach angeschnitten, doch es dauerte bis zum Januar 2002, bis eine Richtlinie ausdrücklich „Haushaltsarbeit“<sup>6</sup> von Migrant\_innen regelte. Der bekannte Journalist Frank Lehmann stieß eine öffentliche Debatte an mit seiner Forderung nach Maßnahmen zur Regulierung der Beschäftigung von zugewanderten Pflegekräften aus Mittel- und Osteuropa, nachdem die Polizei aufgedeckt hatten, dass Lehmann illegal eine slowakische Arbeitskraft für die Pflege seines Schwiegervaters beschäftigt hatte<sup>7</sup> (vgl. Kontos und Shinozaki 2007). Es dauerte daraufhin nur wenige Monate, bis eine neue Richtlinie verabschiedet wurde, die osteuropäischen Arbeitskräften im Pflegebereich die reguläre Arbeitsmigration ermöglichte, und das, obwohl papierlose Pflegekräfte diesen Bedarf schon lange Zeit selbst angemeldet hatten (vgl. Respect Network).

Die Bundesregierung modifizierte die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) am 30. Januar 2002 und die Arbeitsaufenthaltsverordnung AAV am 4. Februar 2002<sup>8</sup>. Die neuen Verordnungen bieten die rechtliche Grundlage zur Beschäftigung von Haus-

---

<sup>5</sup> Ich bevorzuge den Begriff „rassifiziert“ vor dem Wort „Migrant\_in“, weil letztere dazu tendiert, im deutschen öffentlichen Diskurs als Proxy für „nicht Weiss“ verwendet zu werden. Den Begriff „rassifiziert“ betont der Prozess der Rassifizierung. Rasse ist keine objektive Kategorie, sondern einen sozialen und historischen Konstrukt, der soziale Machtverhältnisse zugrunde liegt. Wo der Begriff „Migrant\_in“ in diesem Paper verwendet wird, bezeichnet er Menschen, die selber eine Migrationserfahrung gemacht haben.

<sup>6</sup> Folgende Bestimmungen unterscheiden zwischen Arbeiterinnen in der „Pflege“ und „Haushaltshilfe“.

<sup>7</sup> Vgl. Frankfurter Rundschau, 26.10.2001, S. 38, und 29.12.2001, S. 4.

<sup>8</sup> Artikel 21 der Beschäftigungsverordnung - BeschV vom 22.11.2004



## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

haltshilfen aus verschiedenen MOE-EU-Ländern<sup>9</sup> für die Dauer von maximal drei Jahren<sup>10</sup> im Kontext der Sozialen Pflegeversicherung. Wie von Kontos und Shinozaki pointiert angemerkt, wurde der plötzliche Gesetzeswechsel von einem bemerkenswerten Sprachwechsel während der Kampagne begleitet; von “Pflegekräften”, zu “Haushaltshilfen” (2007, 16). Diese Veränderung hat weitreichende Implikationen für die Situation und den Status migrantischer Arbeiterinnen, die Sorge- Arbeit leisten. Aufgrund ihrer generellen Angst vor Lohndumping, waren Gewerkschaften besorgt darüber, dass durch den neuen migrantischen Wettbewerb höhere Arbeitslosigkeit unter registrierten einheimischen verursacht würde, auch wenn sich die Mehrheit deutscher Haushalten Vollzeitpflege zu den offiziellen Preisen nicht leisten können. Ein Kompromiss musste unter solchen Umständen zwischen der Regierung, die über die irreguläre Einstellung Osteuropäischen Pflegekräfte nicht mehr hinwegsehen konnte, und den Gewerkschaften, die einheimische Arbeiter\_innen schützen wollten, erreicht werden. Um eine klare Unterscheidung – und Hierarchie – zwischen einheimischen und migrantischen Arbeiter\_innen herzustellen, entschieden sich die Gesetzgeber\_innen für den Begriff “Haushaltshilfe”, der auf mangelnde Professionalität und formelle Qualifikationen hinweist, und signalisiert, dass die importierten Arbeitskräfte keine ernsthafte Bedrohung für einheimische Pflegekräfte darstellen, da es sich lediglich um unqualifizierte “Hilfe” handelt. Trotz allem führten die gesetzlichen Veränderungen nicht zu dem erwarteten Anstieg an legaler Beschäftigung von zugewanderten Pflegekräften, da im Jahr 2002 lediglich 1.102 Haushalte von dieser Möglichkeit Gebrauch machten (Böhmer 2010, 137). Für die meisten Haushalte mit Bedarf an Betreuungsdienstleistungen ist weiterhin die nicht angemeldete Beschäftigung von zugewanderten Frauen die einzig finanziell machbare Alternative (Griep 2005). Verschiedene Expert\_innen betonen, dass die offiziellen Zahlen eine weitaus verbreitetere Praxis an irregulär beschäftigten zugewanderter Pflegekräften kaschieren

---

<sup>9</sup> MOE ist die Abkürzung für mittel- und osteuropäische Länder. Der englische Ausdruck lautet CEE für englisch Central and Eastern Europe. Weitgehend identisch ist der EU-statistische Begriff Central and Eastern European Countries (CEE countries). Diese Länder sind Polen, Slowakei, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn.

<sup>10</sup> § 4 Abs. 9a ASAV und § 4 Abs. 4a AAV

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

(DGB 2009, 7; Gather, Geissler und Rerrich 2002; Kontos und Shinozaki 2007; Lutz 2007).

Die im Jahr 1995 eingeführte Soziale Pflegeversicherung<sup>11</sup> deckt die Kosten für grundlegende Altenpflege ab und bietet die Wahl zwischen Geldleistungen, geldwerten Leistungen oder die Kombination beider Leistungsarten. Da die staatlichen Leistungen nie die gesamten Pflegekosten abdecken, müssen private Haushalte entweder alle zusätzlich anfallenden Kosten selbst tragen, die Pflegeaufgaben selber übernehmen oder eine zugewanderte Pflegekraft vom informellen Arbeitsmarkt beschäftigen. Aufgrund der geringen Bezahlung in einem System, das Geldzahlungen gemeinschaftlichen Pflegestrukturen vorzieht, schaffen deutsche Pflegegesetze Anreize für die Familienpflege durch weibliche Angehörige und für die irreguläre Beschäftigung von zugewanderten Pflegekräften (Keck und Saraceno 2009, 7; vgl. auch Ostner 1998).

### 1.1 Offizieller und „grauer“ Pflegemarkt

In Deutschland unterliegen Anbieter\_innen ambulanter Pflege offiziellen Auflagen und Anforderungen, die durch Gesetze, Richtlinien und Abkommen reguliert sind. Parallel zu diesem stark regulierten System definiert der informelle Pflegesektor die inoffiziellen Bedingungen im Pflegebereich. Wenn Sozial- und Arbeitsrecht berücksichtigt würden (zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch usw.), wären dreieinhalb Personen erforderlich, um eine 24-Stunden-Betreuung zu gewährleisten, so dass sich die Kosten auf ungefähr 10.000 Euro im Monat belaufen würden (ver.di 2011, 4). Solch untragbare Kosten führen zu einem „grauen“, halb-regulierten, halb-formellen und, das ist das Entscheidende, tolerierten Marktsegment. Bei derartigen Bedingungen ist die sogenannte „24-Stunden-Betreuung“ durch eine Pflegekraft politisch akzeptiert und schafft eine Trennung zwischen dem formellen und dem irregulären Arbeitsmarkt (Diakonie e.V. 2008). Der Rechtsrahmen zur Regulierung von

---

<sup>11</sup> Die Soziale Pflegeversicherung (PV) wurde in Deutschland mit Wirkung zum 1. Januar 1995 durch Verabschiedung des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) als Pflichtversicherung eingeführt, Artikel 1 des Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit“ (Pflegeversicherungsgesetz – PflegeVG) vom 26. Mai 1994, BGBl. 1014.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Pflege ist komplex und schwierig zu handhaben, da verschiedene Anstellungsverhältnisse von unterschiedlichen Rechtsvorschriften abhängen. Pflegekräfte aus MOE-EU-Ländern können

- von einem deutschen Arbeitgeber oder einer deutschen Arbeitgeberin<sup>12</sup> befristet angestellt werden (Freizügigkeitsprinzip);
- von einer ausländischen Arbeitsvermittlung nach Deutschland gesandt werden, wobei die Pflegekraft durch einen Dienstvertrag an die ausländische Arbeitsagentur gebunden ist (das Prinzip der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit);
- selbständig ihre Pflegeaktivitäten in Deutschland im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU ausüben.

Laut Bundesanstalt für Arbeit stellte die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2010 1.633 Arbeitserlaubnisse für eine Beschäftigung in privaten Haushalten aus. Schätzungen gehen davon aus, dass ca. 115.000 Pflegekräfte aus CEE-EU-Ländern entweder legal oder illegal in deutschen Haushalten beschäftigt sind (Neuhaus, Isfort und Weidner 2009).

Auch sind in Deutschland illegale Arbeitsverhältnisse mit Arbeitskräften, die vom europäischen Arbeitsschutz-Rechtsrahmen ausgeschlossen sind, weit verbreitet. Diese Arbeitskräfte, meist aus Ländern außerhalb Europas, haben einen unsicheren Aufenthaltsstatus und sind von ihren Arbeitgeber\_innen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, des Lohnniveaus, der Arbeitszeiten und insbesondere hinsichtlich ihrer Existenzsicherung abhängig. Die Analyse offizieller Dokumenten zur Pflege, wie z.B. parlamentarische Debatte, Berichte, und Gesetze, zeigen, dass diese Gruppe von Pflegekräften

---

<sup>12</sup> Arbeitserlaubnis ab 1. Mai 2011 (Arbeitnehmerfreizügigkeit): Hier tritt der oder die Pflegebedürftige selbst oder ein\_e Angehörige\_r als Arbeitgeber\_in auf. Die Vermittlung kann über die Bundesagentur für Arbeit zustande kommen bzw. es können alle Wege der Arbeitssuche in Deutschland genutzt werden. Eine Arbeitserlaubnis ist nicht mehr notwendig (Ausnahme: eingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Länder Bulgarien und Rumänien bis zum 31.12.2013).

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

fast vollkommen unsichtbar gemacht wird. Dies ist ein klares Zeichen dafür, dass deren Situation nicht angegangen, geschweige denn anerkannt wird. Der auf die Pflegebranche und auf die halb-legalen Arbeitsverhältnisse referierende Diskurs befasst sich ausschließlich mit osteuropäischen Arbeitskräften, obwohl eine erhebliche Zahl von papierlosen Pflegekräften aus NICHT-EU Staaten diese Dienste in deutschen Haushalten leistet. Der Pflegemarkt teilt sich deshalb in drei unterschiedliche Sektoren auf:

- formelle Pflege, die durch qualifizierte deutsche Arbeitskräfte geleistet wird;
- halb-legale Pflege durch osteuropäische Arbeitskräfte; und
- informelle Pflege durch undokumentierte<sup>13</sup> Arbeiter\_innen aus Asien, Lateinamerika und Afrika.

Der Mangel an formellen, bezahlbaren Pflegediensten schafft einen strukturellen Bedarf an günstigerer, irregulärer Beschäftigung. Darüber hinaus liefert auch die aktive, auf gering qualifizierte Langzeitarbeitslose abzielende Arbeitsmarktpolitik die stark nachgefragte rassifizierte weibliche Arbeiter\_innenschaft für den Pflegesektor. Da sie einen stark feminisierten Arbeitssektor fördern, tragen aktive Arbeitsmarktpolitiken, die Frauen in Pflegeberufe (wieder)einsetzen, zu Lohngefällen zwischen Männern und Frauen bei. Sowohl die Zuwanderungs- als auch die Arbeitsmarktpolitik teilen zugewanderte und rassifizierte Frauen einem Sektor zu, der durch geringe Bezahlung, geringen Status und schlechte Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist. Im Gesetz steht zwar kein Geschlecht geschrieben, doch hat dieses System von Arbeitsmigration durch seinen Rückgriff auf fast ausschließlich Frauen weitreichende Auswirkungen auf die grundsätzlichere Ungleichheit der Geschlechter auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die neuen Verordnungen ermöglichen Arbeitskräften aus CEE-EU-Ländern semi-legalen Zugang zum deutschen Pflegemarkt und verkörpern daher den Prozess, durch den strukturelle ethnische und geschlechtsspezifische Ungleichheiten entstehen und fortgesetzt werden.

---

<sup>13</sup> Viele Arbeiterinnen, die informelle Pflege anbieten, sind nicht zwangsläufig undokumentiert.

## 2. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts

Der Fall der Berliner Mauer markiert in Deutschland den Beginn einer umfassenden Reform von Sozialpolitik und Arbeitsmarkt, die durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, die Verringerung der Lohnnebenkosten und der Arbeitslosenleistungen, sowie die steigende Kontrolle der von informeller Arbeit betroffenen Branchen geprägt ist (Kontos et al. 2006). Das zugrunde liegende Ziel der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist die Absorption der Arbeitslosigkeit durch die Liberalisierung der Gesetzesrahmen für befristete Verträge, Zeitarbeit, Kündigungsschutz, geringfügige Beschäftigung und Tarifverträge. Diese Reform zielt vor allem auf den Niedriglohnsektor des Arbeitsmarkts und Langzeitarbeitslose ab. In diesem Kontext rückten die häuslichen Dienstleistungen als potentielle Möglichkeit umfassender Beschäftigung für die benannte Zielgruppe in den Fokus. Der Pflegesektor weist nämlich zwei Merkmale auf, die den Vorstellungen der Regierung hinsichtlich der zügigen Schaffung von Jobs bei niedrigen Kosten entsprechen: Ein wachsender Bedarf an größtenteils durch informelle Arbeit erfüllten Dienstleistungen und die geringe beziehungsweise nicht vorhandene Notwendigkeit einer zusätzlicher Ausbildung für die anstehenden Aufgaben.

Als Teil der Reform boten Arbeitsmarkt- und Steuergesetze Anreize, Pflegekräfte regulär anzumelden und/oder anzustellen. Ein Beispiel war bis zum Jahr 1999 die Befreiung von Sozialabgaben für sogenannte geringfügige Beschäftigung, das heißt eine Beschäftigung für wenige Stunden pro Woche bis zu einer bestimmten Vergütung<sup>14</sup>. Dieses stark gegenderte Beschäftigungssystem beruht auf dem Modell des männlichen Ernährers, bei dem Ehefrauen, die für die Kindererziehung ihre Beschäftigung aufgaben und über ihren vollbeschäftigten Ehemann versichert waren, die Gelegenheit bekommen, als Teilzeitkraft wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen und dabei weiterhin über ihren Mann versichert zu sein (Klammer, Ochs, und Trautweinkalms 1998; Ochs 1999). Diese Politik führte in den 1990er Jahren zum Anstieg der

---

<sup>14</sup> Vgl. hinsichtlich des gesetzlichen Rahmens zur „geringfügigen Beschäftigung“ *Arbeitsförderungsgesetz*, später *Beschäftigungsgesetz* sowie ab dem 1. Januar 2001 *Teilzeit- und Befristungsgesetz*.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Zahl von geringfügig Beschäftigten, und so gab es 1997 5,6 Millionen registrierte Arbeitskräfte, wovon zwei Drittel Frauen waren (Ochs 1999). Zudem bildeten Frauen die große Mehrheit jener, die eine geringfügige Beschäftigung als Hauptbeschäftigung (und nicht als Nebenjob) annahmen, wobei der Anteil von deutschen Frauen bei 66.3 Prozent und von ausländischen Frauen bei 65.3 Prozent lag<sup>15</sup>.

Am 1. April 2003 wurden mehrere Änderungen am Modell der geringfügigen Beschäftigung vorgenommen: So wurden die Lohnobergrenze von 325 auf 400 Euro angehoben, die maximale Zahl an Arbeitsstunden abgeschafft und der Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung eingeführt<sup>16</sup>. Zudem wurden eine neue Beschäftigungskategorie namens "Mini-Job" sowie ein Zwischenbereich für Arbeitsverhältnisse mit Löhnen zwischen 400 und 800 Euro ebenso eingeführt wie die Progression bei den Sozialabgaben<sup>17</sup>. Parallel zu diesen Änderungen wurden wirtschaftliche Anreize geschaffen, um die Pflegearbeit in privaten Haushalten zu formalisieren, da die fälligen Sozialabgaben für private Haushalte im Vergleich zu anderen Branchen reduziert wurden. Um nicht angemeldete Arbeit im privaten Bereich aufzufangen, wurde im Jahr 1990 eine Steuerabzugsregelung für Haushalte, die eine Pflegekraft beschäftigen, in das Einkommenssteuergesetz eingeführt. Diese Regelung wurde 2002 als Folge weitreichender Kritik an der augenscheinlichen Wiederbelebung von klassenbasierten Privilegien abgeschafft, da nur die wohlhabendsten Haushalte von diesen Steuersenkungen profitieren konnten. Die Regierung hielt an der Steuerabzugsregelung fest, änderte sie jedoch insofern, als dass Arbeitgeber\_innen, die Haushaltshilfen im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung angestellt haben, nun einen Steuerabzug von maximal 10 Prozent des Einkommens geltend machen können<sup>18</sup> (Kontos et al. 2006). Einige kommunale Verwaltungen wollten die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erreichen, indem sie das Modell der Haushaltshilfenvermittlung übernahmen, wobei Pflegekräfte als Vollzeitkräfte

---

<sup>15</sup> Vgl. Böhmer 2012, s. 318

<sup>16</sup> SGB IV §8

<sup>17</sup> SGB IV §20 para. 2

<sup>18</sup> § 35a EStG: Steuerermäßigung bei Handwerksleistungen, haushaltsnahe Dienstleistungen und haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

einstellt und ihre Arbeitsstunden auf mehrere Haushalte verteilt werden. Im Jahr 2005 gab es 120 solcher Vermittlungen, doch ihr Erfolg bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze war relativ gering verglichen mit dem geschätzten Bedarf an Haushaltshilfen (Kontos et al. 2006).

## 2.1 Rassifizierte Frauen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik

Ab 2003 führte die bekannte Hartz-Reform eine Reihe von Gesetzen ein, die auf die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts abzielten, indem die Leistungen bei Arbeitslosigkeit und die Arbeitskosten reduziert wurden. Die Hartz-Reform brachte die Reduktion der Sozialleistungen und die Einführung neuer Aktivierungsregeln, die auf Arbeitslose Druck ausüben sollen, so dass sie auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt reagieren – das Motto der Reform lautet “Fördern und Fordern”<sup>19</sup>. Die Zahlung von Arbeitslosenunterstützung – oder eher von Sozialleistungen – hängt von der Bereitschaft der Arbeitslosen ab, die Jobs anzunehmen, die ihnen von der Arbeitsagentur vorgeschlagen werden. So nimmt das neue Modell die Arbeitslosen in die Pflicht. Dieses aus Nordamerika übernommene neoliberale Modell wirkt direkt mit an der allmählichen Abschaffung der öffentlichen Wohlfahrt und – um es mit Jean Gadrey zu sagen (2009) – an der daraus resultierenden Entstehung eines institutionalisierten weiblichen Prekariats, da Frauen einerseits den Großteil der Arbeiter\_innen im Bereich der sozialen Dienstleistungen ausmachen und andererseits einen überproportionalen Anteil der Arbeitslosen und/oder geringfügig Beschäftigten darstellen. Der Widerwille, mehr gering qualifizierte Migrantinnen anzuwerben und einzustellen, liegt zum Teil in der hohen Arbeitslosenquote unter den sogenannten Migrantinnen der ersten, zweiten und dritten Generation<sup>20</sup>, die ein noch nicht erschlossenes Potenzial an Arbeitskräften insbesondere

---

<sup>19</sup> Teil 1 des Sozialgesetzbuchs II

<sup>20</sup> Im Jahr 2000 war die Arbeitslosenquote unter Ausländer\_innen fast doppelt so hoch wie unter Deutschen, bzw. 16,5 und 8,8 Prozent. Viele ältere Arbeitnehmer\_innen aus der Gastarbeiter\_innen-Generation wurden im Zuge des Strukturwandels arbeitslos. Die Generation ihrer Kinder erlangt nicht die erforderlichen Qualifikationen für den Arbeitsmarkt oder bleibt gar ganz ohne Qualifikationen. Die Beschäftigung unter den Spätaussiedler\_innen hat sich in den letzten

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

aufgrund ihres relativ geringen Alters darstellen<sup>21</sup>. Im Jahr 2011 war die Arbeitslosenquote unter Ausländerinnen mehr als zweimal so hoch wie unter Deutschen, und zwar 16,9 zu 7,2 Prozent (Böhmer 2012, 113). Deutsche Frauen "mit Migrationshintergrund"<sup>22</sup>, die in Deutschland geboren waren, erreichten die geringste Beschäftigungsquote unter Frauen mit nur 40,3 Prozent, verglichen mit ausländischen Frauen, die im Jahr 2008 eine Beschäftigungsquote von 48,6 Prozent erreichten (Böhmer 2012, 305).

Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation bilden nach Deutschland zugewanderte ausländische Frauen die größte Gruppe ohne formalen Abschluss. Sie können am seltensten eine Berufsausbildung vorweisen. Nur 8,3 Prozent der in Deutschland geborenen ausländischen Männer und 8,6 Prozent der in Deutschland geborenen ausländischen Frauen haben Abitur, das heißt in Deutschland geborene Ausländer\_innen haben die geringste Aussicht, das Gymnasium zu absolvieren (Böhmer 2012, 311). Die Situation ausländischer Arbeitskräfte hängt zudem stark von der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ab. Das europäische Statistikamt Eurostat stellt fest, dass ein großer Anteil von Migrant\_innen unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind (Eurostat 2011). 31 Prozent der im Ausland geborenen ausländischen Arbeitskräfte waren im Jahr 2008 überqualifiziert. Bei Frauen lag der Wert sogar bei 33

---

Jahren dramatisch verschlechtert. Unter ihnen ist die Arbeitslosenquote mit fast 20 Prozent noch höher als unter Ausländer\_innen.

<sup>21</sup> Mehr als die Hälfte der Ausländer\_innen sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene unter 30 Jahren.

<sup>22</sup> Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Erschienen am 4. Mai 2007. Der Begriff "Migrationshintergrund" kann problematisch sein, weil er zu Rassifizierungsprozessen beiträgt. "Mit Migrationshintergrund" wird im deutschen öffentlichen Diskurs und in den Medien nicht gleichmäßig für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen verwendet. Es bezeichnet hauptsächlich 'sichtbare' Minderheiten und wird als Proxy für nicht-weiß verwendet (vgl. Anm. 3). Aus diesem Grund verwende ich Anführungszeichen ("").



## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Prozent. Dieser Anteil ist bei in Deutschland geborenen ausländischen Beschäftigten geringer. Hier beträgt die Überqualifikationsquote 20 Prozent, bei Frauen 17 Prozent (Böhmer 2012, 108).

## 2.2 Die Rassifizierung von Niedriglohnsektoren

Die Überrepräsentation von Migrant\_innen im gering qualifizierten Arbeitsmarktsegment ist deswegen nicht nur das Ergebnis tatsächlich nicht vorhandener Qualifikationen, sondern ebenso das Ergebnis institutionalisierter und struktureller Faktoren wie zum Beispiel unzureichender Anerkennung von Qualifikationen (Englmann und Müller 2007; vgl. auch Deutscher Verein 2010, 30) sowie die systematische Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Herkunft und Geschlecht. Die fehlende Anerkennung ausländischer Zeugnisse und Qualifikationen und die daraus resultierenden fehlenden Möglichkeiten für Migrant\_innen aus dem nicht europäischen Ausland ist laut Kriterien der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft ein Fall indirekter Diskriminierung<sup>23</sup> (vgl. Frings 2006, 494). Verordnungen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sind ein weiteres Beispiel der negativen Auswirkungen von strukturellem Rassismus. Obwohl solche Gesetze den Ausschluss von rassifizierten Arbeitskräften vom Arbeitsmarkt nicht explizit anstreben, folgt daraus indirekt die Überrepräsentation im gering qualifizierten Sektor aufgrund von Dequalifizierung. Die restriktiven Bedingungen im Anerkennungsverfahren ausländischer Zeugnisse sind daher indirekt ein Mittel, um Beschäftigte bestimmten Branchen zuzuordnen. Die kombinierten Effekte von Zuwanderungsgesetzen, Arbeitsmarktpolitik

---

<sup>23</sup> Richtlinie des Rats der Europäischen Union vom 29. Juni 2000 (ABl. L 180, 22). Diese Richtlinie hätte bis zum 19. Juli 2003 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Sie war eine der Grundlagen für die damals geführte Diskussion um den Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes (BT-Drs. 15/4538), jetzt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Die Verfahren um die Anerkennung der Berufsabschlüsse sind nicht Gegenstand dieses Gesetzes, da es sich um eine öffentlich-rechtliche Materie handelt, die bereits über Art. 3 Abs. 3 GG als abgedeckt gilt. Hier sind die Länder aufgefordert, ihre jeweiligen landesrechtlichen Verordnungen in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Richtlinie zu bringen.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

(insbesondere Hartz IV) und protektionistischen Verordnungen bezüglich der Anerkennung von Qualifikationen schaffen die Voraussetzungen dafür, dass rassifizierte Frauen in geringfügigen Beschäftigungen überrepräsentiert sind. So wird die intersektionale geschlechtsspezifische und rassifizierte Repräsentation von gering qualifizierten Migrantinnen durch die Politik befördert (BMFSFJ 2011, 73–75).

Betrachtet man ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt, sind Migrantinnen und rassifizierte Frauen das primäre Ziel aktiver Arbeitsmarktpolitik. Tatsächlich sind sie gleichzeitig in hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen und in Branchen wie beispielsweise dem Pflegebereich überrepräsentiert, die Arbeitslose und nicht angemeldete Beschäftigung auffangen sollen. Laut Beschäftigungsstatistik sind 81 Prozent der Migrantinnen im Dienstleistungssektor tätig (Böhmer 2010, 108) und der Anteil an Ausländerinnen, die in privaten Haushalten arbeiten, steigt stetig an. So waren es 9,9 Prozent im Jahr 2003 und 17,8 Prozent im Jahr 2010 (Böhmer 2010, 382, 2012, 304). Frauen sind auch unter den geringfügig Beschäftigten überrepräsentiert, wo sie zwei Drittel aller Arbeitenden ausmachen. Auch wenn der Gesamtanteil von (in- und ausländischen) Frauen in geringfügiger Beschäftigung langsam sinkt – von 2000 bis 2008 ist eine Abnahme von 4 Prozent zu beobachten – ist der Anteil ausländischer Frauen leicht angestiegen (Böhmer 2010, 388).

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass die allgemeine Verbesserung der deutschen Wirtschaft nicht mit einem Anstieg der Löhne korreliert und dass soziale Ungleichheiten nicht abnehmen (Institut für Demoskopie Allensbach 2011; Statistisches Bundesamt 2011). Eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen (IAQ) zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten, die für einen Stundenlohn von weniger als 9,15 Euro arbeiten, seit 1995 um 2,33 Millionen angestiegen ist (Kalina und Weinkof 2012). Die Einkommenssituation von Beschäftigten "mit Migrationshintergrund" ist bis heute prekärer als die von Deutschen ohne Migrationshintergrund. Die Armutsquote unter der arbeitenden Bevölkerung "mit Migrationshintergrund" war 2010 fast zweimal so hoch wie die unter Deutschen ohne Migrationshintergrund (13,8 zu 6,2 Prozent). Unter den Angestellten "mit Migrationshintergrund", die ihr Einkommen vorrangig durch Lohnarbeit verdienen, war die Armutsquote sogar mehr als zweimal so hoch wie unter Deutschen ohne Migrationshintergrund in der gleichen Kategorie, nämlich 11,9 zu 4,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010, 245). Neben den für die

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

hohe Arbeitslosenquote unter Menschen „mit Migrationshintergrund“ verantwortlichen strukturellen Faktoren tragen auch institutionelle Faktoren zu ihrer prekären Situation bei. So beschränken Zuwanderungsgesetze den Zugang von Migrant\_innen zu einem Arbeitsmarkt, der künstlich freie Kapazitäten bewahrt<sup>24</sup>. Der deutsche Verein für Öffentliche und Private Fürsorge e.V. beklagt die zahlreichen gesetzlichen Restriktionen beim Arbeitsmarktzugang für Menschen „mit Migrationshintergrund“ als Hindernis einer erfolgreichen Integration in Deutschland und fordert die Aufhebung von restriktiven Verordnungen (Deutscher Verein 2010, 26). Der Verein verweist auf die mangelnde Koordination von Zuwanderungs- und Sozialpolitiken, da die beiden Bereiche oft gegensätzliche Ziele verfolgen, und kritisiert, dass sich ihre Anwendung für die durchführenden Einrichtungen schwierig gestaltet. Der Verein verlangt die Harmonisierung von Verordnungen auf allen Ebenen, was richtungsweisend für die große Zahl von Beschäftigten im sozialen Dienst ist, die von den Zuwanderungsgesetzen betroffen sind.

Es wurde gezeigt, dass Frauen, und insbesondere Frauen „mit Migrationshintergrund“ disproportional von der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, die durch die Hartz-Reform eingeführt wurde, betroffen sind. Durch indirekte Arbeitsplatzvermittlung mittels der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden sie dem niedrig qualifizierten, prekären Pflegesektor zugewiesen. Die kombinierten Effekte von Arbeitsmarktpolitik und strukturellen Nachteilen, die Frauen und rassifizierte Menschen betreffen, erzeugen deren intersektionale Diskriminierung. Darüber hinaus werden rassifizierte Frauen aufgrund der – teils institutionalisierten – rassistischen Stereotypisierung von Migrantinnen, die genderspezifische und rassistische Annahmen über ihre Fähigkeiten und Ambitionen kreiert, den prekärsten und am stärksten geschlechtergetrennten Segmenten des Arbeitsmarktes zugewiesen. Das allgegenwärtige Bild der traditionellen, fürsorglichen Mutter ausländischer Herkunft spielt dabei mit in ihre Repräsentation als besonders geeignete Person für fürsorgliche Aufgaben hinein (Frings 2006, 497). Der Bedarf an

---

<sup>24</sup> Laut Arbeitsministerium hatten im Jahr 2000 ca. 47 Prozent der in Deutschland lebenden Ausländer\_innen nur einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt oder befanden sich in der einjährigen Wartezeit (Süssmuth 2001, 225).

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Arbeitsmigrantinnen in “fürsorglichen” Berufen ist also auch sozial konstruiert durch rassistische und geschlechtsspezifische Stereotype.

Trotz des in Artikel 1 §3 SGB II festgeschriebenen Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Umsetzung des Gesetzes werden die durch die Hartz-Reform entstandenen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen nicht angegangen, geschweige denn erwähnt. Die Implementierung der Gleichstellung wurde sogar an die Arbeitsverwaltung übergeben, die die lokalen Frauenbeauftragten in diesen Prozess einzubeziehen hat (Frings 2005). Eine solche Unzulänglichkeit ist vor allem auf die mangelnde Berücksichtigung der strukturellen Faktoren zurückzuführen, die soziale Ungleichheiten auf Makroebene produzieren und stärken.

### 3. Strukturelle Geschlechterungleichheit im Pflegesektor

Strukturelle Geschlechterungleichheit entsteht durch die (nicht) intendierten Wirkungen von geschlechterblinden Gesetzen und Politiken. Da Individuen und Institutionen wie der Arbeitsmarkt noch immer in hierarchischen Gender-Strukturen verwurzelt sind, neigen Gesetze dazu, Ungleichheiten zu reproduzieren, selbst wenn sie mit geschlechterneutralen Begrifflichkeiten formuliert sind und nicht *beabsichtigen*, ein bestimmtes Geschlecht zu benachteiligen. Politische Entscheidungsträger\_innen, die sich nicht kritisch mit den geschlechterspezifischen Implikationen von Verordnungen auseinandersetzen, werden höchstwahrscheinlich die bestehenden Strukturen reproduzieren. So hat die Soziale Pflegeversicherung (PV) beispielsweise einen negativen Einfluss auf Frauen, obwohl dies nicht *beabsichtigt* ist. Da die heteronormative Teilung von Arbeit immer noch als System besteht, werden Gesetze, die bei der Sozialfürsorge auf Familiennetze setzen – auch ohne dabei “weibliche Familienmitglieder” zu spezifizieren – unausweichlich Frauen benachteiligen.

Dies ist jedoch nur ein Beispiel, wie strukturelle Diskriminierung durch geschlechter-/ -/ethnizitäts-/rassenblinde Gesetze entsteht. Nach ihrer Art und aufgrund des Universalitätsgrundsatzes sollten Gesetze auf eine große Anzahl von Fällen anwendbar sein. Allerdings werden soziale Erwartungen an Geschlechterrollen von jenen expliziten oder

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

impliziten Normen geprägt, auf die die Legislative bei ihrer Arbeit vertraut – absichtlich oder nicht. Für die Auflösung heteronormativer Rollen bedarf es deshalb einer Legislative, die den tiefgreifenden Einfluss existierender Normen auf ihre Wahrnehmung und schlussendlich auf die Gesetze, die sie verabschiedet, kritisch reflektiert. Die Konsolidierung von heteronormativen Rollen lässt sich ebenso in der Steuergesetzgebung bei der Klassifizierung von Idealtypen beobachten. Diese Verfahren sind vorrangig dazu gedacht, die Komplexität der wirklichen Welt zu reduzieren. Nichtsdestotrotz reproduzieren diese Typologien (idealtypische Gruppierungen) heteronormative Muster, da sie auf jenen sozialen Normen basieren, die von der realen Welt widergespiegelt werden – mit anderen Worten jene Normen, die die Gleichstellungspolitik versucht abzubauen. Diese Prozesse der Norm-(Re)Produktion verlaufen explizit oder implizit und können beabsichtigt oder unbeabsichtigt sein. Gleichstellungspolitiken können sich einen Rückfall in solche Muster daher nicht leisten und sollten Stereotypisierung vermeiden. Gut gestaltete Gleichstellungspolitiken werden jedoch häufig von anderen Politiken behindert, wie beispielsweise von Arbeitsmarkt-, Familien-, Zuwanderungs- und Steuerpolitik. Unterschiedliche Politikbereiche verfolgen häufig widersprüchliche Ziele, was zu Spannungen bei ihrer Umsetzung führt. Sogenannte “farbenblinde” Gesetze lassen strukturelle und ethnische Ungleichheiten entstehen und tragen so zur Wiederholung von strukturellen Nachteilen und Ungleichheiten für ethnische Minderheiten bei. Die sich überschneidenden Wirkungen von zwei oder mehreren Diskriminierungsarten führen zu vielschichtigen Nachteilen für rassifizierte Frauen (vgl. Browne und Misra 2003; Crenshaw 1989; Duffy 2005, 2007).

### 3.1 Heteronormative Geschlechterrollen im Gesetz

Bis in die 1970er Jahre waren in fast allen europäischen Ländern Geschlechterrollen explizit in Gesetzestexte eingeschrieben. Artikels 1354 § 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) übertrug “dem Manne [...] die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten [...]”. Das Gleichstellungsgesetz von 1957<sup>25</sup> hob diese patriarchalen Bestimmungen teilweise auf, hielt aber an den zugeschriebenen traditionellen Geschlechterrollen und an dem Hausfrau/Ernährer-Modell

<sup>25</sup> Gleichberechtigungsgesetz (GleichberG) vom 18 Juni 1957, (BGBl. I S. 609)

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

fest. Das Modell des männlichen Ernährers wurde zwar im Jahr 1977 bei der Reform des Eherechts aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch entfernt, doch zahlreiche Analysen verdeutlichen, dass der Gesetzgeber diese Geschlechterrollen weiterhin anwendet. So bestätigte der Spruch des Bundesverfassungsgerichts vom 14. April 2010 den Vorwurf indirekter Geschlechterdiskriminierung, da er die potentielle Diskriminierung von Frauen durch geschlechterneutrale Gesetze und Prozesse anerkennt und damit die fehlende Verbindung zwischen sozialer Wirklichkeit und scheinbar neutraler Gesetzgebung herstellt.

Das Urteil besagt, Art. 3 Abs. 2 GG bietet Schutz auch vor faktischen Benachteiligungen. [...] Durch die Anfügung von Satz 2 in Art. 3 Abs. 2 GG ist ausdrücklich klargestellt worden, dass sich das Gleichberechtigungsgebot auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt [...]. In diesem Bereich wird die Durchsetzung der Gleichberechtigung auch durch Regelungen gehindert, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, im Ergebnis aber aufgrund natürlicher Unterschiede oder der gesellschaftlichen Bedingungen überwiegend Frauen betreffen [...]. Demnach ist es nicht entscheidend, dass eine Ungleichbehandlung unmittelbar und ausdrücklich an das Geschlecht anknüpft.“ (BVerfG 2010, para. 64–65)

Die Berücksichtigung indirekter Diskriminierung in Fragen der Gleichberechtigung entspricht auch den jüngsten Entwicklungen im europäischen Recht<sup>26</sup>. So muss die Legislative Verordnungen vermeiden, die in die freie Entscheidung von Ehepart-

---

<sup>26</sup> Vgl. Art. 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABI Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15 <17>; Art. 2 Buchstabe b der Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABI Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004, S. 37 <40>; EuGH, Urteil vom 13. Juli 1989 - C-171/88 -, Slg. 1989, S. 2743; Urteil vom 23. Oktober 2003 - C-4/02 und C-5/02 -, Slg. 2003, S. I-12575

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

ner\_innen über die Aufgabenverteilung in der Ehe eingreifen oder die Rückkehr von Frauen in den Haushalt herbeiführen. Allerdings diskriminiert eine stark auf der Familie beruhende Familienpolitik (vgl. Soziale Pflegeversicherung, Pflegeversicherungsgesetz) de facto Frauen und missachtet die oben zitierten Rechtsgrundsätze, einschließlich der Vermeidung indirekter Geschlechterdiskriminierung. Hingegen tragen sozialpolitische Initiativen, die versuchen, Betreuung außer-häuslich in kollektiven Strukturen anzusiedeln, und den Vaterschaftsurlaub begünstigende Verordnungen zur schrittweisen Beseitigung von traditionellen Geschlechterrollen bei. In einem Urteil aus dem Jahr 1977 wies das Bundesverfassungsgericht die Möglichkeit zurück, die Kosten der Kinderversorgung durch eine dritte Person steuerlich abzusetzen, da sich dadurch eine nicht berufstätige Mutter benachteiligt fühlen könnte. Verfassungsrichter Simon drückte sein – für damalige Verhältnisse progressives – Missfallen hinsichtlich des Urteils aus und rechtfertigte die verfassungsrechtliche Relevanz der “tatsächlichen Wirklichkeit”. Er argumentierte, dass

*“in der sozialen Wirklichkeit die Erwerbsbedingungen für verheiratete Frauen ohnehin ungünstiger als für Männer sind [...], daß für die Kinderbetreuung speziell die Mutter als verantwortlich angesehen wird und daß sich die Erschwerung anderweitiger Kinderbetreuung faktisch immer zu ihren Lasten auswirkt.” (BVerfG 47, 1, 34 ff., bes. 45 f. 1977)*

So wie Simon scharfsinnig kommentiert, diskriminieren Verordnungen, die häusliche Betreuung befürworten oder die Übernahme kollektiver Betreuungsstrukturen bzw. außer-häusliche Pflege erschweren, Frauen indirekt. So bestehen in Deutschland immer noch Spannungen zwischen sozialer Realität und öffentlichen Politiken. Das Pflegeversicherungsgesetz (PflegeVG) befürwortet durch die Einführung der Sozialen Pflegeversicherung explizit die häusliche Betreuung (Art. 3 SGB XI) und definiert entsprechend Pflege vorrangig als Verantwortung der Familie. Da die Reproduktionsarbeit bis heute als Aufgabe von Frauen angesehen wird, wird solch ein Gesetz höchstwahrscheinlich asymmetrische geschlechterspezifische Auswirkungen haben. Rund 27 Prozent der für die häusliche Altenpflege verantwortlichen Familienmitglieder – wovon die überwältigende Mehrheit Frauen sind – mussten ihren Beruf aufgeben, während 24 Prozent zumindest ihre Arbeitszeit reduzieren mussten (BMFSFJ 2011, 68). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di erkannte in ihrem Artikel zum grauen

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

Arbeitsmarkt im Pflegesektor die negativen Implikationen des Pflegezeitgesetzes (1.7.2008) auf Frauen. Das Gesetz unterstützt die Betreuung durch Familienmitglieder und führt rechtliche Vereinbarungen ein, die es Arbeitnehmer\_innen ermöglichen, Arbeitszeit in Zeit für die Altenpflege umzuwidmen (ver.di 2011, 19). Diese scheinbar geschlechterneutralen Regularien führen zu einem disproportionalen Engagement von Frauen bei Pflegeaufgaben und vergrößern im Umkehrschluss die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

### 3.2 Geschlechtssegregation auf dem Arbeitsmarkt

Um den negativen Auswirkungen von Kindererziehung und Betreuungsaufgaben auf Frauen zu begegnen, gewann die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben im deutschen und europäischen öffentlichen Diskurs an politischer Bedeutung. Allerdings können politische Maßnahmen, die auf die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen abzielen, problematisch sein, wenn sie sich ausschließlich an Frauen richten. Aufgrund von unterschiedlichen rechtlichen und faktischen Positionen von Männern und Frauen bedürfen Politiken zur Work-Life-Balance einer für jedes Geschlecht differenzierte Herangehensweise, bis hin zu unterschiedlichen Anreizen und Empfehlungen. Sofern Männer nicht in den Prozess einbezogen werden, laufen solche Gesetze nur darauf hinaus, dass die Reproduktionsarbeit von privilegierten Frauen im formalen Arbeitsmarkt auf marginalisierte Frauen, die im semi-formalen und informellen Pflegesektor beschäftigt sind, übertragen werden. Diese Teilung von Arbeit in der Kategorie "Frau" ist durch Klassen und Ethnien hindurch zu beobachten und stellt mitnichten die heteronormative Arbeitsteilung in Frage. Statt Gendergerechtigkeit durch eine reduzierte Verantwortung von Müttern hinsichtlich der Reproduktionsarbeit zu verbessern, stärkt sie die patriarchalen Strukturen, indem Ungleichheiten zwischen Frauen verschoben und die männlichen Privilegien nicht in Frage gestellt werden. Die durch Sozial- und Steuerrecht definierten steuerlichen Vorteile von geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) gründen auf dem asymmetrischen Modell des männlichen Ernährers. Die Wissenschaftlerin Kirsten Scheiwe bezeichnet den durch das Gesetz gebotenen Sozialschutz im Falle der geringfügigen Beschäftigung als eine "Absicherung zweiter Klasse", und das insbesondere bei Dienstleistungen im Haushalt (Art 8a SGB VI), da die Arbeitenden auf den Sozialschutz ihrer Partner\_innen angewiesen sind (Scheiwe 2007, 54). Da die durch das Gesetz eingeführten steuerlichen und finanziellen Anreize Frauen verleiten, in



## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

einer derartigen Konstellation zu verweilen, sofern der Ehemann vollbeschäftigt ist, verstärkt die Kombination von sozialer Absicherung und Steuersystem die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (BMFSFJ 2011; Koch und Bäcker 2003). Wie von Politikwissenschaftler\_innen aufgezeigt, ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt einer der Hauptgründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Lemière und Silvera 2008). Die durch die Hartz-Reform begünstigte geringfügige Beschäftigung ist noch ein weiteres Beispiel dafür, wie genderblinde Politiken die strukturellen Nachteile von Frauen verstärken.

Der zuvor zitierte Einwand von Verfassungsrichter Simon verdeutlicht, dass männliche Privilegien überwunden werden können, wenn rechtliche Entscheidungsträger\_innen Geschlechterrollen kritisch reflektieren. Er verdeutlicht auch, dass traditionelle Geschlechterrollen, die einst in Gesetzestexten eingeschrieben waren, bis heute in den Köpfen jener vorhanden sind, die das Mandat zur Beförderung der Geschlechtergerechtigkeit innehaben. Die zuvor zitierte Jurisprudenz und Gesetzgebung bieten einen schützenden Rahmen gegenüber struktureller Geschlechterungleichheit. Allerdings zeigt die in diesem Artikel dargebotene Argumentationslinie, dass ein bedeutender Teil von Gesetzen und Politiken und deren kombinierten Effekte noch immer Frauen disproportional benachteiligen.

Die heteronormative Arbeitsteilung ist als einflussreiches Organisationsprinzip und systemisches Merkmal von kapitalistischen Gesellschaften das Haupthindernis beim Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit. Wie von materialistischen Feministinnen theoretisiert, spielt die Reproduktion von Arbeitskräften ohne direkte Kosten eine herausragende Rolle im endlosen Kapitalbildungsprozess (vgl. Delphy 1984). Wie allerdings verschiedene Initiativen andeuten, gewinnt die Erkenntnis darüber, dass die Reduktion der Geschlechtersegregation in Berufen einen wichtigen Schlüssel für Veränderung darstellt, langsam Einfluss bei der Politikgestaltung. Die Förderung von sogenannten "geschlechteruntypischen Berufen" bildet dabei ein Beispiel für die Bemühungen von Regierungen, der Geschlechtersegregation im Bereich Arbeit und deren negativen Folgen für die Geschlechter zu begegnen. Als Teil einer größeren Initiative startete die Bundesregierung im Jahr 2011 eine Reihe von Projekten, wie beispielsweise die Initiative "Mehr Männer in Kitas", die insbesondere Männer ermutigen sollte, eine Arbeit im Betreuungsbereich aufzunehmen. Der erste Regierungsbe-

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

richt zur Gleichstellung benennt aktive Männerpolitik als entscheidendes Element progressiver Gleichstellungspolitik (BMFSFJ 2011, 10). Ansätze dieser Art tragen zur Störung heteronormativer Normen und zur Festschreibung hierarchischen Strukturen zwischen den männlichen und weiblichen Bereichen bei. Die hier benannten Maßnahmen gehen anstelle von individuellem Verhalten die Strukturen an, in denen Ungleichheiten eingebettet sind. Trotz der Einführung dieser progressiven Maßnahmen wird die intersektionale Diskriminierung von rassifizierten Frauen und die Bedeutung ihres so hohen Anteils an den Beschäftigten im Pflegesektor für die Bewahrung patriarchaler Strukturen fast nicht thematisiert.

#### 4. Gleichstellungspolitik vs. Diskriminierung

Geschlechterneutrale Gesetze können eine gegenteilige Wirkung für Frauen haben, da sie auf einer normativen Ordnung basieren, die – selbst wenn sie nicht länger *ausgesprochen* wird – immer noch die gegenwärtigen soziale Wirklichkeit durchdringt. Die gleichen Mechanismen führen dazu, dass vermeintlich neutral formulierte Gesetze rassifizierte Minderheiten indirekt benachteiligen. Die Kombination beider Mechanismen führt durch öffentliche Politiken und Gesetze zu einer institutionalisierten und strukturellen Diskriminierung von rassifizierten Frauen am Arbeitsmarkt.

Frauen machen einen signifikanten Anteil an Arbeitsmigrant\_innen aus. Fast ein Drittel der hoch qualifizierten Migrant\_innen, die mit einer Niederlassungserlaubnis nach Deutschland kommen, und der selbständigen Migrant\_innen mit Aufenthaltserlaubnis sind Frauen (Schuler-Harms 2009, 113 ff.). Ein Drittel aller Migrant\_innen, die eine Arbeitserlaubnis nach Art. 18 des Aufenthaltsrechts erhalten, sind Frauen. Bei der Familienzusammenführung betrug der Anteil von Frauen unter allen Migrant\_innen im Jahr 2006 52,7 Prozent (Schuler-Harms 2009, 105). Ihre Integration in den Arbeitsmarkt gestaltet sich aufgrund eines Zusammenspiels von restriktiven Bestimmungen bezüglich Arbeitsschutz und Sozialversicherung schwierig. Wie zuvor beschrieben, finden sich Migrantinnen disproportional oft in Beschäftigungen wieder, die keinen Sozialschutz mit Anspruch auf Arbeitslosengeld und Rente bieten (Frings 2007, 216 ff.). Tatsächlich tragen institutionelle Faktoren zu dieser Überrepräsentation bei, da insbesondere Menschen “mit Migrationshintergrund” speziell und ausdrücklich das Ziel

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

der Ein-Euro-Job-Initiative der Bundesanstalt für Arbeit sind (Bundesanstalt für Arbeit 2009, 20). Migrant\_innen, und dabei zumeist Frauen, die im Rahmen der Familienzusammenführung kamen, haben normalerweise entweder aufgrund von fehlenden Beiträgen zur Sozialversicherung (SGB III – *Mangels Beitragszahlung*) oder aufgrund nicht nachweisbarer Mittellosigkeit (SGB II – *Mangels Mittellosigkeit*) bei gleichzeitigem teilweisem Empfang von staatlichen Beihilfen keinen Anspruch auf Wiedereingliederungsmaßnahmen<sup>27</sup>. Darüber hinaus werden schlecht entlohnte und prekär beschäftigte Frauen weder als Frauen noch als Migrant\_innen in der beruflichen Eingliederungsbilanz nach Art. 54 SGB II in Verbindung mit Art. 11 § 2 Nr. 4 und 9 des SGB III geführt (BMFSFJ 2011, 74). Das statistische Verschwinden von Migrantinnen und die juristische Leerstelle hinsichtlich ihrer Beschäftigung und sozialen Situation sind besonders symptomatisch für die intersektionale Unsichtbarmachung von rassifizierten Frauen in Deutschland.

Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erkennt die paradoxen Auswirkungen der höheren Erwerbsbeteiligung von deutschen Frauen und der Aufrechterhaltung des Modells des männlichen Ernährers an. Bemerkenswerterweise beschreibt er die Prozesse der intersektionalen Geschlechterungleichheit durch das Zusammenspiel eines progressiven, jedoch selektiven Diskurses zu Geschlechtergleichstellung und von Politiken, die bis heute auf traditionellen Geschlechterrollen beruhen.

Reinigungsarbeiten, Pflege- und Sorgetätigkeiten in Privathaushalten werden vielfach durch zugewanderte Frauen aus Drittländern ausgeübt. Diese Tendenz zum „modifizierten Hausfrauenmodell“ bildet die Kehrseite der zunehmenden Erwerbstätigkeit von deutschen Frauen bei Verbleib der Männer in der Ernährerrolle und der Vollbeschäfti-

---

<sup>27</sup> Die Aufnahme einer Arbeitsgelegenheit führt einerseits dazu, dass diese Personen in der Statistik entgegen der offensichtlichen Sachlage nicht mehr als arbeitslos geführt werden, andererseits bleiben sie jedoch im Leistungsbezug nach SGB II und erfüllen damit den Regelversagungsgrund nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG (fehlende Sicherung des Lebensunterhalts).

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

gung. Sorgearbeit wird auf diese Weise von gut verdienenden an gering qualifizierte, häufig zugewanderte Frauen umverteilt (BMFSFJ 2011, 74).

Der Ersatz von im formalen Sektor angestellten berufstätigen deutschen Frauen durch andere, rassifizierte Frauen mit prekären Aufenthalts-, Sozial- und Arbeitsrechten garantiert die privilegierte Position von Männern auf dem Arbeitsmarkt und das Fortbestehen der heteronormativen Ordnung. Trotz der mit ihrer Prekarisierung verbundenen institutionalisierten und strukturellen Diskriminierung streben Migrantinnen nach wirtschaftlicher und beruflicher Unabhängigkeit. Frauen, die über gute Ausbildungszeugnisse aus ihren Heimatländern verfügen, berichten von einer durch die Zuwanderung ausgelösten Auseinandersetzung mit der "Re-Traditionalisierung" ihrer Rolle in der Familie (BMFSFJ 2010, 9). Dies weist darauf hin, dass Gleichstellungspolitik nicht für *alle* Frauen gleichberechtigt gilt. Mit Gleichstellungsgesetzen, die für *manche* Frauen die Work-Life-Balance fördern und ihnen alternative Betreuungsoptionen bieten, werden *andere* Frauen mobilisiert, damit die Implementierung dieser Gesetze sichergestellt werden kann. Anders gesagt wird Geschlechtergerechtigkeit für *einige* Frauen auf Kosten *anderer* vorangetrieben. Die heteronormative Teilung von Arbeit bleibt daher intakt und wird sogar von dem hier analysierten Regelwerk unterstützt.

## Literatur

BMFSFJ. 2010. Die Rolle Annehmen? In Der Rolle Bleiben? Neue Rollen Leben? Einstellungen Und Vorstellungen von Frauen Und Männern Mit Und Ohne Zuwanderungsgeschichte Zur Gleichberechtigung. Düsseldorf.

———. 2011. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen Und Männern Im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht. eds. Ute Klammer and Markus Motz. Wiesbaden: Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240.

Böhmer, Maria. 2010. 8. Bericht Der Beauftragten Der Bundesregierung Für Migration, Flüchtlinge Und Integration Über Die Lage Der Ausländerinnen Und Ausländer In Deutschland. Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

———. 2012. 9. Bericht Über Die Lage Der Ausländerinnen Und Ausländer In Deutschland. Berlin: Deutscher Bundestag, Drucksache 17/10221, 17. Wahlperiode.

Browne, Irene, and Joya Misra. 2003. "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market." *Annual Review of Sociology* 29(1): 487–513.

Bundesanstalt für Arbeit. 2009. "SGB II - Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten (AGH) Nach § 16d SGB II." <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Publikation/GA-SGB-2-NR-21-2009-07-14-Anlage.pdf> (September 23, 2013).

Bundesrat. 2002. "Stenografischer Bericht 774. Sitzung." Punkt 8: Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz) (Drucksache 157/02) 22 Mach.

BVerfG. 2010. "Beschluss Des BVerfG Vom 14. April 2010, 1 BvL 8/08." [http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20100414\\_1bvl000808.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/ls20100414_1bvl000808.html) (September 20, 2013).

BVerfG 47, 1, 34 ff., esp. 45 f. 1977. "Abweichende Meinung Des Richters Dr. Simon Zum Beschluß Des Ersten Senats Des Bundesverfassungsgerichts Vom 11. Oktober 1977 - 1 BvR 343/73, 83/74, 183/75, 428/75." <http://www.servat.unibe.ch/dfr/bv047001.html> (September 20, 2013).

Collins, Patricia Hills. 1998. *Fighting Words: Black Women and the Search for Justice (Contradictions of Modernity)*. 1st Edition. Univ Of Minnesota Press.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum* 14(Feminism in the Law:Theory, Practice and Criticism): 139–67.

Davis, Kathy. 2008. „Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful.“ *Feminist Theory*. 9 (1). pp. 67–85.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

- Delphy, Christine. 1984. *Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression*. Boston: University of Massachusetts Press.
- Deutscher Verein. 2010. *Erste Empfehlungen Zur Verbesserung Der Erwerbsintegration von Menschen Mit Migrationshintergrund*. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- DGB. 2009. *Deutscher Gewerkschaftsbund Diskussionspapier Zur Situation von Menschen Ohne Regulären Aufenthaltsstatus in Deutschland*. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Diakonie e.V. 2008. *Stellungnahme Der Kooperation Diakonischer Pflegeanbieter Mit Agenturen Zur Vermittlung von Osteuro- Päischen Pflege-, Betreuungs- Und Haus- Haltshilfen Im Rahmen Der Globalisierung von Dienstleistungen*. ed. Frauke Bußkamp. Düsseldorf/Münster: Diakonie Rheinland- Westfalen-Lippe, Geschäftsbereich Pflege, Alten- und Behindertenarbeit.
- Duffy, M. 2005. "Reproducing Labor Inequalities: Challenges for Feminists Conceptualizing Care at the Intersections of Gender, Race, and Class." *Gender & Society* 19(1): 66–82.
- . 2007. "Doing the Dirty Work: Gender, Race, and Reproductive Labor in Historical Perspective." *Gender & Society* 21(3): 313–36.
- Englmann, Bettina, and Martina Müller. 2007. "Brain Waste: Die Anerkennung von Ausländischen Qualifikationen in Deutschland." [http://www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain\\_waste.pdf](http://www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain_waste.pdf) (June 24, 2013).
- Eurostat. 2011. *Migrants in Europe. A Statistical Portrait of the First and Second Generation*. Luxemburg.
- Frings, Dorothee. 2005. *Arbeitsmarktreformen Und Zuwanderungsrecht - Auswirkungen Für Migrantinnen Und Migranten*. M.A.R.E. - Migration und Arbeit Rhein-Main. Regionale Entwicklungspartnerschaft der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL (eds).
- . 2006. "Rechtliche Aspekte Einer Gesellschaftlichen Teilhabe Für Migrantinnen." In *Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft*, ed. Ministerium für Generationen Familie Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, 489–504.
- . 2007. "Auswirkungen Der Hartz-Reformen Auf Migrantinnen Und Ihre Familien." In *Perspektivwechsel im Ausländerrecht? Rechtskonflikte im Spiegel politischer und gesellschaftlicher Umbrüche in Deutschland und Europa; 20 Jahre Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht*, eds. Klaus Barwig, Stephan Beichel-Benedetti, and Gisbert Brinkmann. Baden-Baden: Nomos Verlag, 212–27.
- Gadrey, Jean. 2009. "L'institutionalisation Du 'Précarier' Féminin Subventionné." *Travail, genre et sociétés* 2(22): 159–64.
- Gather, Claudia, Birgit Geissler, and Maria S. Rerrich. 2002. *Weltmarkt Privathaushalt : Bezahlte Haushaltsarbeit Im Globalen Wandel*. Münster: Verlag Westfäl. Dampfboot.
- Gilligan, Carol. 1982. In *a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development* (p. 216). Boston: Harvard University Press.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

- Griep, Heinrich. 2005. "Rechtsfragen Des Einsatzes Ausländischer Pflegekräfte in Der Ambulanten Pflege." Caritasverband für die Diözese Mainz e.V.
- Institut für Demoskopie Allendach. 2011. Auseinanderentwicklung Der Sozialen Schichten. Eine Dokumentation Des Betrages von Prof. Dr. Renate Köcher in Der Frankfurter Allgemeinen Zeitung Nr. 190 Vom 17. August 2011. Allendach.
- Kalina, Thorsten, and Claudia Weinkof. 2012. "Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast Jeder Vierte Arbeitet Für Niedriglohn." IAQ-Report 01/2012. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut für Arbeit und Qualifikation, 2012: 3 ff.
- Keck, Wolfgang, and Chiara Saraceno. 2009. "Balancing Elderly Care and Employment in Germany." 54.
- Kilbourne, Barbara, Paula England, and Kurt Beron. 1994. Effects of individual, occupational, and industrial characteristics on earnings: intersections of race and gender. *Social Forces* 72 (4) p. 1149-1176
- Klammer, Ute, Christiane Ochs, and Gudrun Trautwein-Kalms. 1998. (Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen. Situation – Sackgassen – Auswege. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Koch, Angelika, and Gerhard Bäcker. 2003. "Mini- Und Midi-Jobs - Frauenerwerbstätigkeit Und Niedrigeinkommensstrategien in Der Arbeitsmarktpolitik." In *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, eds. Dagmar Baatz, Clarissa Rudolph, and Ayla Satilmis. Münster: Westfäl. Dampfboot., 85–102.
- Kontos, Maria, Ute Haferburg, Ana Violeta Sacaliuc. 2006. "Mapping of Policies Affecting Female Migrants and Policy Analysis: The German Case." Working Paper (1): 1–35.
- Kontos, Maria, and Kyoko Shinozaki. 2007. "Integration of New Female Migrants in the German Labor Market and Society and German State Policies on Integration : A State of the Art."
- Lemière, Séverine, and Rachel Silvera. 2008. "Les Différentes Facettes Des Inégalités de Salaires Entre Hommes et Femmes." In *Genre et Ressources Humaines*, eds. A. Cornet and J. Laufer. Vuibert.
- Lutz, H. 2007. "Domestic Work." *European Journal of Women's Studies* 14(3): 187–92.
- McCall, Leslie. 2005. „The Complexity of Intersectionality.“ *Signs: Journal of Women in Culture and Society*. 30 (3). p.pp. 1771–1800.
- Neuhaus, Andrea, Michael Isfort, and Frank Weidner. 2009. *Situation Und Bedarfe von Familien Mit Mittel- Und Osteuropäischen Haushaltshilfen (moH)*. Köln: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
- Ochs, Christiane. 1999. "Die Unendliche Geschichte – Zur Reform Der Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse." *WSI Mitteilungen* 223-233 4: 223–33.
- Ostner, Ilona. 1998. "The Politics of Care Policies in Germany." In *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*, ed. Jane Lewis. Aldershot: Ashgate, 111–38.

## Welche Auswirkungen haben Migrationspolitiken auf Geschlechtergerechtigkeit?

- Roig, Emilia and Barskanmaz, Cengiz. 2013. *La Republique against Race*. Verfassungsblog: on Matters Constitutional. <http://www.verfassungsblog.de/en/la-republique-against-race/#.Uo4kRmSbjfl> [Accessed 21.11.13]
- Scheiwe, Kirsten. 2007. "Auf Den Spuren Der Rollenleitbilder Im Deutschen Familien- Und Sozialrecht – Über Normen, Die Die Egalitäre Rollenteilung Immer Noch Benachteiligen." In *Dokumentation der Tagung "Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität - Rollenbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich,"* ed. BMFSFJ, Max-Planck-Institut. Nomos Verlag, 51–62.
- Schuler-Harms, Margarete. 2009. "Genderfragen Im Asyl- Und Zuwanderungsrecht." In *Querelles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Geschlecht im Recht: Eine fortbestehende Herausforderung*, ed. Beate Rudolf. Göttingen: Wallstein, 96–123.
- Statistisches Bundesamt. 2010. "Bevölkerung Und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung Mit Migrationshintergrund. Ergebnisse Des Mikrozensus 2010." *Ergebnisse des Mikrozensus 2010* 1(2.2).
- . 2011. *Datenreport 2011. Ein Sozialbericht Für Die Bundesrepublik Deutschland, Bd. 1 Und 2.* ed. Wissenschaftszentrum Berlin in Zusammenarbeit mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. Bonn.
- Tronto, Joan. 1993. *Un monde vulnérable : Pour une politique du care*. Editions La Découverte.
- ver.di. 2011. »Grauer Pflegemarkt« Und Beschäftigung Ausländischer Pflegehilfskräfte. eds. Margret Steffen and Herbert Weisbrod-Frey. Berlin.
- Yuval-Davis, Nira. 2006. „Intersectionality and Feminist Politics.“ *European Journal of Women’s Studies*. 13 (3). p.pp. 193–209.
- Zelizer, V. 2008. *L'Économie du care*. *Revue Française de Socio-Économie*, 2(2), 13–25. doi:10.3917/rfse.002.0013