

MARIA KONTOS UND MINNA K. RUOKONEN-ENGLER

ZUM NEXUS VON ARBEITS- UND MIGRATIONSSOZIOLOGIE

Das Beispiel Pflegefachkräftemigration

IFS

IFS WORKING PAPER #17 | JULI 2022

herausgegeben vom Institut für Sozialforschung
Frankfurt am Main

www.ifs.uni-frankfurt.de

ISSN 2197-7070

IFS WORKING PAPERS

In den IfS Working Papers erscheinen Aufsätze, Vorträge, Diskussionspapiere, Forschungsberichte und andere Beiträge aus dem Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Redaktion: Kai Dröge | Saskia Gränitz | Alexander Kern |
Hermann Kocyba | Felix Roßmeißl | Anna Steenblock | Stephan Voswinkel

Copyright: Das Copyright sowie die inhaltliche Verantwortung
liegen bei den Autorinnen.

ISSN: 2197–7070

Zitiervorschlag: Kontos, Maria und Minna K. Ruokonen-Engler 2022: Zum Nexus von Arbeits- und Migrationssoziologie. Das Beispiel Pflegefachkräftemigration. IfS Working Paper #17. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung. [URL].

Bezug: Alle Beiträge der IfS Working Papers sind kostenfrei online verfügbar unter: www.ifs.uni-frankfurt.de/veroeffentlichungen/working-papers

IfS Institut für Sozialforschung
an der Johann Wolfgang Goethe-Universität
Senckenberganlage 26, 60325 Frankfurt am Main

Maria Kontos und Minna K. Ruokonen-Engler

Zum Nexus von Arbeits- und Migrationssoziologie

Das Beispiel Pflegefachkräftemigration

IfS Working Paper #17

Abstract

Trotz Globalisierung und fortschreitender transnationaler Vergesellschaftung mit erheblichen Auswirkungen auch auf die Arbeitswelt sind Arbeitsmarkttheorie und Arbeitssoziologie ausschließlich auf nationale Institutionssysteme ausgerichtet und lassen migrationssoziologische Fragen meist unbeachtet. Zugleich finden sie selten Anwendung in der Migrationsforschung. Demgegenüber nimmt das vorliegende Working Paper sowohl die globalen Dynamiken der Arbeitsmärkte für die Pflegefachkräftemigration als auch die sozialen Dynamiken des Arbeitsalltags im lokalen Gesundheitsbetrieb in den Blick. Es wird zunächst auf die nationale und supranationale rechtlich-politische Steuerung der Pflegefachkräftemigration und des Arbeitsmarktes für Pflegefachkräfte aus dem Ausland eingegangen. Anschließend wird die Frage der internationalen Kräfteverhältnisse auf der Ebene der globalen Arbeitsmärkte diskutiert. Beleuchtet wird dann die Frage der politischen Kämpfe um die globalisierten Arbeitsmärkte für Pflegefachkräfte sowie die Diskrepanz zwischen der diskursiven Gestaltung der deutschen Politik auf diesem Gebiet und deren Auswirkungen auf der Ebene der globalen Machtungleichheiten. Die Auswirkungen der globalen Ungleichheit auf die Alltagsinteraktion im Kontext der Arbeit im Gesundheitsbetrieb werden schließlich am Beispiel von Ergebnissen aus Interviews mit migrierten Pflegefachkräften und mit im Gesundheitsbetrieb bereits etablierten Pflegefachkräften diskutiert. Hieran werden Überlegungen zur Widerspiegelung von globaler Ungleichheit in Interaktionen im Arbeitsalltag angeschlossen und Gedanken zur Notwendigkeit einer engeren theoretischen Verbindung von migrations- mit arbeitssoziologischer Forschung entwickelt.

Autorinnen

Dr. Maria Kontos

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M.

Dr. Minna K. Ruokonen-Engler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung, Frankfurt a. M.

Inhalt

1	Einleitung: Migrant_innen in der Arbeitswelt – zwischen Arbeits- und Migrationssoziologie	3
2	Globalisierte Arbeitsmärkte und Arbeitskräftemobilität: Politisch-rechtliche Steuerung zwischen nationalen und supranationalen Regulierungen.....	6
3	Globalisierte Arbeitsmärkte und globale Machtungleichheiten und -kämpfe.....	8
4	Die Auswirkungen der Rekrutierungspolitik auf den Arbeitsalltag im Gesundheitsbetrieb: weniger Wissenstransfer als Wissensvergeudung	12
5	Fazit und Ausblick: Plädoyer für eine Verknüpfung von arbeits- und migrationssoziologischer Forschung	19
6	Literatur	21

1 Einleitung: Migrant_innen in der Arbeitswelt – zwischen Arbeits- und Migrationssoziologie

Es wird oft darauf hingewiesen, dass das Thema »migrantische Arbeit« in arbeitssoziologischen Untersuchungen in Deutschland nicht ausreichend berücksichtigt wird (Mayer-Ahuja 2021; Voswinkel 2021). In ähnlicher Art und Weise wird im Feld der Migrationsforschung der fehlende Austausch zwischen Arbeits- und Migrationssoziologie moniert (zum Beispiel Pries 2010). Es wird dabei betont, dass trotz fortschreitender transnationaler Vergesellschaftung – mit erheblichen Auswirkungen auch auf die Arbeitswelt – die soziologische Arbeitsmarkttheorie ausschließlich auf nationale Institutionssysteme ausgerichtet ist; zugleich finden Arbeitsmarkttheorien selten Anwendung in der Migrationsforschung (ebd.). So plädiert Ludger Pries (ebd.) in seinem Beitrag zum *Handbuch Arbeitssoziologie* für die Integration der Arbeitsmigrationsforschung in die Arbeitssoziologie. Dafür sprächen die profunden Erkenntnisse der Migrationssoziologie, insbesondere zum Phänomen der transnationalen Arbeitsmigration.

Während das Augenmerk von Pries auf die Migration als räumliche Mobilität und auf die aktuellen Veränderungen der Arbeitsmärkte im Zuge der Globalisierung gerichtet ist, hat sich schon in der Vergangenheit eine Reihe von verschiedenen migrationssoziologischen Untersuchungen mit der sozialen Lage von Migrant_innen in der Arbeitswelt beschäftigt. Sind im Geist eines *methodologischen Nationalismus* migrantische Arbeitnehmer_innen von der arbeitssoziologischen Forschung bisher eher übersehen worden (Voswinkel 2012)¹, so werden die *Arbeitsstrukturen und -bedingungen* in Sektoren des Arbeitsmarktes, die vornehmlich Migrant_innen beschäftigen, von der migrationssoziologischen Forschung bereits seit Längerem in einer – inzwischen fast unübersichtlichen – Forschungsliteratur nicht nur gestreift, sondern auch vielfach genauer unter die Lupe genommen. Es handelt sich dabei vor allem um Untersuchungen, welche die Frage der beruflichen Integration von Migrant_innen in die Arbeitswelt in den Mittelpunkt stellen. So hat sich die Migrationsforschung schon in den 1970er und 1980er Jahren mit den vielschichtigen Benachteiligungen von Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt und im industriellen Betrieb (Borris 1973) beschäftigt. Auch die von Migrant_innen getragenen Arbeitskämpfe (Kosack und Castles 1972; Gruppe Arbeitersache München 1973), die gewerkschaftliche Partizipation (Huwer 2013) sowie das Verhältnis von Migrant_innen und Gewerkschaften (Schäfer 1985) wurden Gegenstand der Forschung. Neuere migrationssoziologische Untersuchungen beschäftigen sich vor allem mit Arbeitsmarktsektoren, in denen ausschließlich prekäre oder informelle beziehungsweise irreguläre Migrant_innen beschäftigt sind (Cyrus 2010). Die migrationssoziologische Auseinandersetzung findet dabei häufig aus einer ungleichheits- und geschlechtertheoretischen Perspektive statt, da die Arbeitsmigration in den Dienstleistungssektor in den letzten Jahrzehnten nicht nur deutlich

¹ Die Untersuchungen von Werner Schmidt zu den Arbeits- und Sozialbeziehungen zwischen Beschäftigten »deutscher und ausländischer Herkunft« (Schmidt 2006a und 2006b) oder zur betrieblichen Integration von Geflüchteten (Schmidt 2020) stellen diesbezüglich eine Ausnahme dar.

expandierte, sondern auch stark vergeschlechtlicht erfolgt und somit unter dem Stichwort »Feminisierung der Migration« (Castles und Miller 2003) diskutiert worden ist. So wird in einer Reihe von Untersuchungen die Arbeit von irregulären oder informell arbeitenden migrantischen Haushaltsarbeiterinnen (Anderson 2000; Karakayali 2010; Lutz 2007 und 2018; Kontos und Bonifacio 2015; Satola 2015), aber auch von Migrantinnen in der Sexarbeit beziehungsweise Prostitution (Catarino und Morokvasic-Müller 2013; Campani und Chiappelli 2013) genauer in den Blick genommen. Weitere migrationssoziologische Untersuchungen erforschten die Arbeitsprekarität der unter der *EU-Dienstleistungsrichtlinie* (Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union 2006) als »entsandt« bezeichneten Migranten in der Bauwirtschaft (Caro et al. 2015)² sowie die migrantische Saisonarbeit in der Landwirtschaft (Cyrus, Düvell und Vogel 2004). Die Migrationssoziologie hat sich aber nicht nur der Untersuchung von Lohnarbeit gewidmet, sondern sich auch dem aufkommenden Phänomen von Migrant_innen in der erwerbswirtschaftlichen Selbstständigkeit (Aпитzsch und Kontos 2008; Pütz 2004) zugewandt und zudem die migrantischen Familienbetriebe (Aпитzsch 2005 und 2006; Kontos 2005) eingehend untersucht. In den letzten Jahren rückte zudem die Transnationalisierung von Arbeit am Beispiel von hochqualifizierten Migrant_innen in Bereichen der Naturwissenschaften und Technik (Jungwirth und Wolfram 2017), in der IT-Industrie (Landes 2018), in der formellen, institutionalisierten Care-Arbeit (Theobald 2017) sowie in der Pflegefachkräftemigration in die Gesundheitsbranche (Pütz et al. 2019) in den Fokus der Migrationsforschung. Wie die bisher durchgeführten Untersuchungen zeigen, unterscheiden sich nicht nur die sozialen Lagen, sondern auch die Arbeitsbedingungen der »gewollten« hochqualifizierten Arbeitsmigrant_innen (Ulbricht 2017) stark von denen der prekär beschäftigten Arbeitsmigrant_innen und migrantischen Randbelegschaften.

Im Rahmen dieser vielfältigen migrationssoziologischen Forschungen wurden zudem eine Reihe von theoretischen Konzepten entwickelt, welche die sozialen Dynamiken der Arbeitsmärkte, Arbeitsstrukturen und -bedingungen sowie des Betriebsalltags beschreiben. Untersuchungen aus der Anfangszeit der »Ausländerbeschäftigung« (wie dieses Thema früher genannt wurde) haben die migrantischen Arbeitskräfte mit Bezug auf die Marxsche Kapitalismuskritik als *industrielle Reservearmee* (Nikolinakos 1973) untersucht und die Beschäftigung der Migrant_innen an den Fließbändern der Industriebetriebe als *ethnische Unterschichtung* (Hoffmann-Nowotny 1973) analysiert. Die Rolle der Staatspolitik bei der Regulierung grenzüberschreitender Mobilität wurde als *Fragmentierung* der migrantischen Population durch unterschiedliche Aufenthaltsstatus (Dohse 1981; Fijalkowski 1984) erforscht. Zudem wurde die Entstehung eines *dualen Arbeitsmarktes* (Piore 1979) am Beispiel der »Ausländerbeschäftigung« herausgearbeitet. Die selbständige Erwerbstätigkeit von Migrant_innen wurde als *ethnic business* analysiert, das in *ethnische Netzwerke und ethnische* (Light und Gold 2000) sowie *biographische Ressourcen* (Kontos 2003) eingebettet ist. Darüber hinaus entstand das Konzept der *transnationalen Inkorporation* der Arbeitsmigrant_innen (Pries 2003 und 2007), welches die

² Diesbezüglich hat am Institut für Sozialforschung in Frankfurt a. M. im Sommer 2021 eine Untersuchung von Ferdinand Sutterlüty und Christian Sperneac-Wolfer über rumänische Wanderarbeiter_innen in der deutschen Baubranche die Arbeit aufgenommen.

transnationalen Lebenswelten, die aus der transnationalen Arbeitsmobilität und der Aufrechterhaltung von Bindungen mit dem Herkunftsland bestehen, theoretisch zu fassen versucht.³

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die bisherige Migrations- und die damit oft einhergehende Integrationsforschung auf zwei Ebenen arbeitssoziologische Themen aufgreifen: 1) auf der Ebene der Arbeitsmarktforschung – und zwar durch die differenzierte Auseinandersetzung mit der nationalstaatliche Grenzen überschreitenden *transnationalen Arbeitsmigration* und der fortschreitenden *Globalisierung der Arbeitsmärkte*; 2) auf der Ebene der *Integrationsforschung* – durch die Analyse der Eingliederung von migrantischen Arbeitnehmer_innen in die betrieblichen Arbeitsstrukturen. Sicherlich ist die dadurch zum Ausdruck kommende Überlappung von migrations- und arbeitssoziologischen Fragestellungen nicht einzigartig, immerhin stellt das Phänomen der Migration im Allgemeinen ein Querschnittsthema dar, das einer Erörterung aus verschiedenen Perspektiven bedarf. Denn »Migrationssoziologen müssen«, wie Michael Bommers (2011: 36) dies formuliert hat, »immer auch Familien-, Erziehungs-, Jugend- oder Rechtssoziologen, Arbeitsmarktforscher, Betriebs-, Industrie- oder Organisationssoziologen, Ungleichheitsforscher, Konfliktsoziologen, Politikwissenschaftler oder Staatstheoretiker sein.«

Im Folgenden möchten wir den Beitrag der Migrationsforschung zur Arbeitssoziologie und insbesondere zu arbeitssoziologischen Betriebsstudien am Beispiel der Pflegefachkräftemigration etwas genauer erläutern.⁴ An diesem Fall soll gezeigt werden, wie die migrationssoziologischen Forschungsthemen mit jenen der Arbeitssoziologie verwoben sind. Wir betonen dabei die Notwendigkeit der theoretischen Annäherung und Verknüpfung dieser beiden Bindestrichsoziologien, um die Folgen der Globalisierung der Arbeitsmärkte sowie der Transnationalisierung betrieblicher sozialer Welten in ihrer Ungleichheit generierenden Wirkung besser verstehen zu können. Hierfür stellt die *Pflegefachkräftemigration* ein Paradebeispiel dar, denn es existiert inzwischen ein globalisierter Arbeitsmarkt für medizinisches Personal, aus dem Facharbeitskräfte für die Gesundheitsbetriebe in Deutschland rekrutiert werden (Rand et al. 2019a). Da es sich dabei um eine die nationalstaatlichen Grenzen überschreitende Arbeitsmigration handelt, die sowohl globale als auch lokale Auswirkungen hat, ist es unseres Erachtens notwendig, diese multiplen Perspektiven theoretisch zusammenzudenken und empirisch genauer zu erfassen. Dies möchten wir im Folgenden mit Bezug auf die Teilergebnisse aus unserem Forschungsprojekt *Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten. Autonome Zuwanderung und Anwerbung von Pflegefachkräften* (BIGA) (Pütz et al. 2019)⁵ diskutieren.

³ Transnationale Inkorporation sollte nach Pries (2003: 32) als ein »ergebnisoffener sozialer Prozess der ökonomischen, kulturellen, politischen und sozialen Verflechtungen von Migrantinnen auf der lokalen, regionalen, nationalen und transnationalen Ebene, also sowohl in der (bzw. den) Herkunftsregion(en) und der (bzw. den) Ankunftsregion(en)« gefasst werden.

⁴ Für wertvolle inhaltliche Hinweise bedanken wir uns bei Kai Dröge, Hermann Kocyba und Stephan Voswinkel.

⁵ Es handelt sich um ein kooperatives Forschungsprojekt zwischen dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe Universität Frankfurt am Main und dem Institut für Sozialforschung (IfS) an

In den folgenden Ausführungen nehmen wir sowohl die globalen Dynamiken der Arbeitsmärkte für Pflegefachkräfte als auch die sozialen Dynamiken des Arbeitsalltags im lokalen Gesundheitsbetrieb in den Blick. Wir gehen zunächst auf die nationale und supranationale rechtlich-politische Steuerung der Pflegefachkräftemigration und des Arbeitsmarktes für Pflegefachkräfte aus dem Ausland ein (Kapitel 2), diskutieren anschließend die Frage der internationalen Kräfteverhältnisse auf der Ebene der globalen Arbeitsmärkte und beleuchten dann die Frage der politischen Kämpfe um die globalisierten Arbeitsmärkte für Pflegefachkräfte sowie die Diskrepanz zwischen der diskursiven Gestaltung der deutschen Politik auf diesem Gebiet und deren Auswirkungen auf der Ebene globaler Machtungleichheiten (Kapitel 3). Im Anschluss diskutieren wir die Auswirkungen der globalen Ungleichheit auf die Alltagsinteraktion im Kontext der Arbeit im Gesundheitsbetrieb (Kapitel 4). Abschließend formulieren wir einige Überlegungen zur Widerspiegelung von globaler Ungleichheit in den Interaktionen im Arbeitsalltag und entwickeln hieraus ein Plädoyer für eine engere theoretische Verbindung von migrationssoziologischer mit arbeitssoziologischer Forschung (Kapitel 5).⁶

2 Globalisierte Arbeitsmärkte und Arbeitskräftemobilität: Politisch-rechtliche Steuerung zwischen nationalen und supranationalen Regulierungen

Globalisierte Arbeitsmärkte entstehen aus der zunehmenden internationalen Mobilisierung und Mobilität von Arbeitskraft sowie aus der Externalisierung interner Arbeitsmärkte im Rahmen von multinationalen Unternehmen (Pries 2010). Staatliche Regulierungen spielen dabei eine zentrale Rolle und dementsprechend können nationalstaatliche Grenzen sowohl Mobilitäts- als auch Migrationsbarrieren darstellen. Die politisch-rechtliche Steuerung der Migration, das heißt nationale *Policies*, aber auch supranationale Regulierungen gestalten den Grad der Durchlässigkeit der nationalen Grenzen. Somit hängen die Zugänge und die Struktur globalisierter Arbeitsmärkte von nationalen und supranationalen Steuerungen ab. Von daher ist die politisch-rechtliche Steuerung auf verschiedenen Ebenen von erheblicher Relevanz, um die Struktur und Dynamik globalisierter Arbeitsmärkte verstehen zu können. Diese regulieren nicht in erster Linie Grenzen,

der Johann Wolfgang Goethe-Universität. Das empirische, multimethodische Projekt wurde von 2014 bis 2017 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert.

⁶ Bei unserem Beitrag handelt es sich um eine Weiterbearbeitung unseres gemeinsamen Vortrags »*Nurses Wanted!*« *Pflegefachkräftemigration im Kontext globaler Ungleichheiten*, den wir auf dem 40. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im September 2020 gehalten haben. Die Verschriftlichung des Vortrags ist in dem von Birgit Blättel-Mink (2021) herausgegebenen Kongressband *Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020* erschienen (Kontos und Ruokonen-Engler 2021b).

sondern sozialstaatlich verbürgte Schutzrechte sowie Bürgerrechte – beispielsweise Teilhabe- und Partizipationsrechte, sowie die Einhaltung von Menschenrechten – wenn es sich beispielsweise um irreguläre Migrant_innen handelt.

Das Gesundheitswesen in Deutschland sowie in anderen Ländern des Globalen Nordens stellt inzwischen ein klassisches Berufsfeld dar, das auf die globalisierten Arbeitsmärkte angewiesen ist. Diese Abhängigkeit basiert auf dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in jeweiligen nationalstaatlichen Kontexten und hat zur Anwerbung von qualifizierten Pflegefachkräften und medizinischem Personal im Ausland geführt. In Deutschland hat die Covid-19-Pandemie den jahrelang andauernden Mangel an Pfleger_innen und Pflegefachkräften (medial) sichtbar gemacht. Dass dieser Mangel in Zukunft noch wachsen wird, verdeutlichen die bisherigen statistischen Schätzungen. Ausgehend von den Daten des Statistischen Bundesamtes prognostiziert zum Beispiel das Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln die Zahl der fehlenden Pflegekräfte in Deutschland bis zum Jahr 2035 auf ca. 500.000 (Radtke 2020). Zudem zeigen Angaben der *Bundesagentur für Arbeit*, dass Pflegefachberufe bereits heute zu den »Engpassberufen« gehören (Rand et al. 2019a: 9). Das *Bundesinstitut für Berufsbildung* schätzt den Mehrbedarf an Pflegefachkräften bis 2035 auf bis zu 270.000 (Bundesinstitut für Berufsbildung 2017). Um mehr Pflegefachkräfte zu gewinnen, wurden deshalb in den letzten Jahren verschiedene Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen entwickelt und erprobt. Dazu gehören die Erweiterung der Ausbildungspotentiale durch die Verbesserung des Images der Pflegeberufe, Maßnahmen zur Nachqualifizierung, Öffnung der Ausbildung für schulisch gering qualifizierte, Mobilisierung von stillen Reserven (vor allem Frauen) und Motivierung der Teilzeitkräfte zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit, aber auch Fachkräftesicherung durch betriebliches Gesundheitsmanagement (Rand et al. 2019a). Zudem wurden – und das ist hier von besonderer Bedeutung – weitere Initiativen, wie Anwerbeprogramme, gestartet, um auf das Arbeitskräftepotential auf den globalisierten Pflegefachkräftemärkten zuzugreifen und um Pflegefachkräfte im Ausland zu rekrutieren.

Die Anwerbung von Pflegefachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland stellt jedoch kein neues Phänomen dar. Bereits in den 1960er Jahren wurden Pflegefachkräfte insbesondere aus Südkorea (Friedrich-Ebert-Stiftung et al. 2016) für die Arbeit in deutschen Gesundheitsbetrieben angeworben. Jedoch ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten erst seit 2013 möglich, da zu diesem Zeitpunkt der Pflegeberuf in die Liste der »Engpassberufe« (Positivliste gemäß § 6 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung)⁷ aufgenommen und somit aus dem anhaltenden Anwerbestopp, der im Jahr 1973 verhängt wurde, herausgenommen wurde (Rand et al. 2019a).

Aktuell findet die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland auf verschiedenen Wegen statt.⁸ Zum einen sind es die Personalabteilungen großer Gesundheitsinstitutionen, die aktiv im Ausland rekrutieren. Zum anderen haben einige Bundesländer, wie zum

⁷ Siehe die Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (2013).

⁸ Unsere Diskussion fokussiert auf die Anwerbung von qualifizierten Pflegefachkräften in die institutionalisierte Pflege. Zur Anwerbung von Pflegekräften für die private häusliche Pflege siehe Aulenbacher, Lutz und Schwiter (2021).

Beispiel Hessen und Saarland, Rekrutierungsaktivitäten gestartet, um auch den kleineren Gesundheitsbetrieben die Fachkräftegewinnung aus dem Ausland zu ermöglichen. Ferner sind privatrechtlich organisierte Akteure wie die *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) in die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland involviert. Gemeinsam mit der *Bundesagentur für Arbeit* und der *Zentralen Auslands- und Fachvermittlung* (ZAV) vermittelt die GIZ im Rahmen des Projektes *Triple Win* Pflegefachkräfte aus Bosnien und Herzegowina, Serbien, Tunesien und den Philippinen an deutsche Arbeitgeber. Zudem bieten gewinnorientierte Unternehmen den Gesundheitsarbeitgebern Rekrutierungsdienstleistungen an und haben sich als Arbeitsmarktintermediäre im Rekrutierungsgeschäft etabliert (siehe zum Beispiel Kordes, Pütz und Rand 2020). Da es sich beim Pflegeberuf in Deutschland um einen reglementierten Beruf handelt, setzt dessen Ausübung die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation voraus. Um diese zu ermöglichen, wurde im Jahr 2012 das »Anerkennungsgesetz« (*Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen*) verabschiedet, das Nicht-EU-Ausländer_innen den Zugang zum Pflegearbeitsmarkt in Deutschland erheblich erleichtern soll.

Auch auf der supranationalen Ebene bestehen Regulierungsstrukturen für die Migration von medizinischem und pflegerischem Personal. Innerhalb des *Europäischen Wirtschaftsraumes* reguliert die *Freizügigkeitsrichtlinie 2004/38/EG* die Mobilität der Personen. Die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Ausbildungsinhalte in den EU-Staaten wird in der *Berufsanerkennungsrichtlinie* (Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union 2005) geregelt. Als allgemeiner Rahmen für die Anwerbung und Beschäftigung von Pflegekräften aus dem Nicht-EU-Ausland fungiert wiederum der *WHO Global Code of Practice* (WHO 2010).

3 Globalisierte Arbeitsmärkte und globale Machtungleichheiten und -kämpfe

Die Pflegefachkräftemigration wird in den politisch-öffentlichen Debatten über den deutschen Arbeitsmarkt in der Regel nur als eine mögliche Lösung des Mangels an Pflegefachkräften im nationalen Kontext verhandelt. Diese Herangehensweise zeugt allerdings von *methodologischem Nationalismus* (Wimmer und Glick Schiller 2002), das heißt der raumzeitliche Bezugspunkt dieser Überlegungen ist der deutsche Nationalstaat. Unseres Erachtens ist es jedoch notwendig, die Pflegefachkräftemigration im Kontext ihrer transnationalen und globalen Verflechtungen und Ungleichheiten zu betrachten. Es bedarf hierfür einer transnationalen Analyseperspektive, die über den nationalstaatlichen Rahmen hinausgeht und somit die Falle des *methodologischen Nationalismus* vermeidet. Aus dieser Perspektive rücken die lokalen und globalen Verknüpfungen und die historisch gewachsenen transnationalen Ungleichheitsstrukturen in den Blick. Die

Pflegefachkräftemigration ist schließlich nicht nur Ausdruck globalisierter Arbeitsmärkte, sondern auch Teil eines komplexen globalen Stratifikationssystems, das durch selektive Einwanderungspolitik, hierarchische Rangordnung der Nationalstaaten sowie selektive Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen gekennzeichnet ist und dementsprechend auch zur Reproduktion von ökonomischen Disparitäten beiträgt. Dieser Sichtweise entspricht die Empfehlung von Eleonore Kofman, den Bedingungen der Anerkennung der verschiedenen Ressourcen nachzugehen: »Wir müssen die Bedingungen verstehen, unter denen die verschiedenen Formen des Kapitals in den Aufnahmeländern anerkannt werden, sowie die Implikationen, die diese Bedingungen für die wachsende Kluft zwischen arm und reich haben« (Kofman 2008: 108 f.). Die globale Stratifikation im Sinne des Ortes, den einzelne Staaten im globalen Rangordnungssystem einnehmen (ebd.), beeinflusst sowohl die Rekrutierung der Pflegefachkräfte als auch den Transfer sowie die Aufwertung beziehungsweise Abwertung der Qualifikationen und Kompetenzen auf dem globalen Arbeitsmarkt. Jedoch ist die soziale Lage nicht nur »durch Ungleichheiten in der Ressourcenausstattung gekennzeichnet, die Lebenschancen beschädigen, sondern auch durch ein spezifisches Verhältnis zwischen Personen und einer Mehrzahl ungleichheitsrelevanter Kontexte«, wie Anja Weiß (2017: 124) festgestellt hat. Daher sind empirische Analysen notwendig, welche die Einbindung von migrantischen Pflegefachkräften in verschiedenen ungleichheitsrelevanten Kontexten diesseits und jenseits der Grenzen eines Nationalstaates berücksichtigen. Um die ungleichheitsgenerierenden Dynamiken globalisierter Arbeitsmärkte zu verstehen, müssen diese zudem aus der Geschichte des kapitalistischen Wirtschaftssystems herausbetrachtet werden. Hierfür bietet Wallersteins (2000) neomarxistische Weltsystemtheorie eine geeignete theoretische Perspektive, denn sie baut auf der Berücksichtigung der historisch entstandenen Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen Gesellschaften auf und verweist auf die konstitutive Wirkung der Ausbeutung von Kolonien für das kapitalistische Wirtschaftssystem (siehe dazu zum Beispiel Boatcă 2015). Bezogen auf die Pflegefachkräftemigration bedeutet dies, dass auch der geschichtliche Hintergrund der Auswanderung des medizinischen Personals aus den ärmeren in die reicheren Länder genauer betrachtet werden muss. Schließlich reproduziert sich in der gegenwärtigen Abhängigkeit der ärmeren Länder von den Vorgaben von *IWF* und *Weltbank* die koloniale Ausbeutungsstruktur und muss dementsprechend in die Analyse einbezogen werden. So lässt sich beispielsweise erkennen, warum die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in den Herkunftsländern das medizinische Personal zur Migration motivieren (Stiglitz 2002).

Eine solche multiperspektivische Analyse globaler Ungleichheiten im Kontext der Pflegefachkräftemigration erlaubt es, die nationalstaatlichen Debatten des Fachkräftemangels und die Deckung des Pflegefachkräftebedarfs differenzierter zu betrachten. Einerseits werden die Rechte des medizinischen Personals auf Mobilität und auf ein »besseres« Leben und andererseits die Bedürfnisse der Bevölkerung in den Herkunftsländern – das heißt das Recht der Menschen auf gesundheitliche Versorgung und das Recht, die im Land qualifizierten Gesundheitsfachkräfte im Inland einsetzen zu können – in ihrer gleichzeitigen, intersektionalen Wirksamkeit sichtbar. Somit steht nicht mehr nur die Frage der Beseitigung des Mangels an Pflegefachkräften in den Ländern des Globalen

Nordens im Fokus des Forschungsinteresses, sondern auch die Frage, inwiefern sich durch die Pflegefachkräfteanwerbung und -migration alte globale Ungleichheiten reproduzieren beziehungsweise neue hervorgebracht werden und welche ungleichen Kräfteverhältnisse und politischen Regulierungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt steuern, sich am Beispiel des globalisierten Arbeitsmarkts für Pflegefachkräfte feststellen lassen. Dies möchten wir nun im Folgenden mit einigen Beispielen erläutern.

Die Arbeitsmigration von Gesundheitsfachkräften hat sich in den letzten Jahren nicht nur weltweit intensiviert – im Vergleich zu anderen Berufen weisen Gesundheitsfachkräfte eine höhere Mobilitätsrate auf (Taylor und Dhillon 2011) – sondern sie hat dabei gleichzeitig eine rege internationale Debatte hervorgebracht. Dabei steht die Frage im Zentrum, inwiefern angesichts des Mangels an solchem Personal in den jeweiligen Herkunftsländern die Auswanderung des medizinischen Personals von den ärmeren in die reicheren Länder legitimiert werden kann (vgl. Mills et al. 2011). So wandert beispielsweise ein großer Teil des Gesundheitspersonals aus den Ländern in Subsahara-Afrika in die Länder des Globalen Nordens, insbesondere in die USA und Großbritannien sowie nach Kanada und Australien ab, während gerade diese Herkunftsländer eine hohe Häufigkeit an Infektionskrankheiten, wie zum Beispiel AIDS, aufweisen und somit einen hohen Bedarf an medizinischem Personal haben. Generell stehen in Afrika nur drei Prozent des medizinischen Weltpersonals zur Verfügung, obwohl dort 24 Prozent der Infektionskrankheiten der Welt auftreten (Taylor und Dhillon 2011). Wenn ein großer Teil des in afrikanischen Ländern qualifizierten medizinischen Personals im Ausland arbeitet, entsteht hieraus nicht nur ein soziales, sondern auch ein globales Gerechtigkeitsproblem. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass in Malawi weniger malawische Ärzt_innen als in Manchester und in Ghanas Hauptstadt Accra weniger ghanaische Ärzt_innen als in New York arbeiten (Soucat und Scheffler 2013). Zudem stellt sich die Frage, inwieweit der Mangel an Gesundheitspersonal zu einer unzureichenden Gesundheitsversorgung führt und die Menschen in den ärmeren Ländern dies auf tragische Art und Weise zu spüren bekommen. Die sozialen Auswirkungen dieses Mangels werden häufig am Beispiel der Kindersterblichkeit demonstriert (Mills et al. 2011).

Die starke Auswanderung des Gesundheitspersonals aus den ärmeren Ländern des Globalen Südens in die reicheren Länder des Globalen Nordens führt zu Problemen in den Gesundheitssystemen der Herkunftsländer und zum Verlust von investiertem Humankapital (ebd.). Diese problematische Entwicklung setzte eine internationale Debatte in Gang, die im Jahr 2010 zur Verabschiedung des *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* (WHO 2010) führte. Ein wichtiges Ziel des *WHO Global Code of Practice* ist, die Ursprungsländer, deren Gesundheitssysteme wegen des Verlustes des medizinischen Personals durch Migration in Gefahr sind, zu schützen (Brugha und Crowe 2015). Zugleich fordert er von den reicheren Ländern, Verantwortung gegenüber den Gesundheitssystemen der Entsendeländer zu übernehmen. Da der *Global Code* auf Freiwilligkeit basiert, ist er ein schwaches Instrument, das dementsprechend schwache Sanktionen enthält. Er fungiert deshalb eher als normative Basis für den Dialog über die Folgen der Auswanderung des medizinischen Personals für die jeweiligen Gesundheitssysteme und beinhaltet diesbezüglich ethische Handlungs-

prinzipien. Konkret empfiehlt er den unterzeichnenden Staaten, periodische Berichte über die getroffenen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele einzureichen (Artikel 9.1).

Die Entstehungsgeschichte des *WHO Global Code of Practice* zeigt, dass der globale Arbeitsmarkt für medizinisches Personal ein umkämpftes Terrain ist, das durch Herrschaftsverhältnisse, Konflikte und soziale Ungleichheiten (vgl. Cárdenas Tomažič 2019) strukturiert ist. Während der Verhandlungen des *Global Code of Practice* in den Jahren von 2004 bis 2010 (Taylor und Dhillon 2011) bestanden die USA – eines der wichtigsten Empfängerländer – zum Beispiel auf dem Recht der Gesundheitsfachkräfte auf Mobilität und Verbesserung ihrer Lebenslage, die Entsendeländer dagegen verteidigten das Recht des Herkunftslandes auf Schutz vor Abwerbung ihres medizinischen Personals. Diese konfliktreiche Ausgangslage und die konträren Interessenspositionen führten zur Aufnahme von entgegengesetzten Handlungsprinzipien in den *WHO Global Code of Practice*. Zum einen wird in Artikel 3.4 das Recht auf Freizügigkeit der Gesundheitsfachkräfte festgehalten, zum anderen sollen die reichen Länder nach Artikel 5.1 die Anwerbung von Gesundheitsfachkräften aus den Entwicklungsländern mit einem Personennotstand in der medizinischen Versorgung – in der Terminologie der WHO mit einem *kritischen Mangel* an medizinischem Personal – unterbinden. Im *WHO Weltgesundheitsbericht* von 2006 wurden 57 Länder als solche aufgeführt (Angenendt, Clemens und Merda 2014). Nach der Empfehlung des Artikels 5.4 sollen die reicheren Länder ausreichend medizinisches Personal für den Eigenbedarf ausbilden, um die Migrationsbewegungen aus den armen in die reicheren Länder einzuschränken. Obwohl diese Empfehlung als die wichtigste Aussage des *WHO Global Code of Practice* betrachtet wird (Brugha und Crowe 2015), ist sie wiederum durch Artikel 4 geschwächt, in dem der Fokus auf der Notwendigkeit der Sicherung der Rechte sowie der sozialen Integration des migrierenden medizinischen Personals liegt.

Der globale Kampf um die An- beziehungsweise Abwerbung medizinischen Personals aus den ärmeren Ländern hat – wie in der Entstehung des *WHO Global Code of Practice* zum Ausdruck kommt – Auswirkungen auf die nationale Anwerbepolitik der reicheren Länder. Die deutsche Politik sieht derzeit die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland als eine mögliche Lösung bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Pflege. Diese Politik wurde aktuell bestätigt und das Handlungsfeld durch neue Anwerbevereinbarungen mit Ländern wie den Philippinen, Vietnam, Serbien, Bosnien und Herzegowina, Tunesien und Mexiko erweitert (Die Bundesregierung 2020). Somit sieht sich auch Deutschland inzwischen als Akteur auf dem Gebiet der globalisierten Arbeitsmärkte für Pflegefachkräfte, wo es im internationalen Wettbewerb um den *War for Talents* oder – nicht weniger martialisch formuliert – den *Kampf um die besten Köpfe* (nämlich um die hochqualifizierten Humanressourcen der ärmeren Länder) geht. Die diskursive Gestaltung der Anwerbung von Pflegefachkräften findet in Rücksicht auf den normativen Rahmen des *WHO Global Code of Practice* statt. Dies zeigt sich in der Gestaltung des von der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) betriebenen Anwerbeprogramms, *Triple Win*, das den dreifachen Gewinn betont, der durch die Anwerbung sowohl für die Herkunftsländer als auch für das Aufnahmeland sowie für die migrierenden Pflegefachkräfte selbst entstehen soll (Bundesagentur für

Arbeit 2020). Was die Vorzüge der Auswanderung der Pflegefachkräfte aus ihren Herkunftsländern betrifft, weist die deutsche Regierung darauf hin, dass die Anwerbung im Einklang mit dem *WHO Global Code of Practice* stattfindet, da diese nicht in den 57 Ländern mit *kritischem Mangel* durchgeführt wird (siehe dazu Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2020; Bundesagentur für Arbeit 2020). Es wird also versucht, die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland mit den im *WHO Global Code of Practice* hinterlegten Gerechtigkeitsprinzipien zu legitimieren. Dennoch ist die Wirkung der Anwerbung von Pflegefachkräften auf die Gesundheitssysteme der jeweiligen Anwerbeländer kritisch zu betrachten. Gerade in Zeiten der Covid-19-Pandemie konnte das *Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche* im Bericht *Health Professionals Wanted: Chain Mobility across European Countries* vom Juni 2020 (Mara 2020) nachweisen, dass die Versorgung mit medizinischem Personal in den Herkunftsländern der Angeworbenen viel schlechter ist als in Deutschland. Während in Deutschland auf 100.000 Einwohner_innen 1.200 Pflegekräfte kommen, sind es in Polen 680 und in Albanien nur 515 Pflegekräfte (ebd.). Dieses Beispiel zeigt, dass es sich bei der Rekrutierung von Gesundheitspersonal oft um eine problematische Praxis von *Brain Drain* (Docquier und Rapoport 2011) handelt, auch wenn die europäischen Herkunftsländer nicht auf der WHO-Liste der Länder mit *kritischem Mangel* an medizinischem Personal aufgeführt werden. Noch eindeutiger als die Zahlen sind die Reaktionen in den Herkunftsländern der Arbeitsmigrant_innen. Nach Berichten der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* im April 2020 (Mihm 2020) hat Rumänien mitten in der Covid-19-Pandemie ein Ausreiseverbot für medizinisches Fachpersonal und für Seniorenbetreuer_innen verhängt. Bereits in Februar 2020 – wieder nach Berichten der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* (Beeger und Mihm 2020) – hatte Serbien im Ausland tätige Mediziner_innen zurückgerufen und das *Triple Win* Abkommen mit Deutschland ausgesetzt. Diese Beispiele zeigen, dass auch die deutsche Anwerbepolitik in die Reproduktion von globalen Ungleichheiten verstrickt ist und diese sogar vertiefen kann. Denn die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland bedeutet einen Verlust von benötigten Humanressourcen im Gesundheitsbereich der Herkunftsländer, was insbesondere in Krisenzeiten – wie unter der Covid-19-Pandemie – in Erscheinung tritt.

4 Die Auswirkungen der Rekrutierungspolitik auf den Arbeitsalltag im Gesundheitsbetrieb: weniger Wissenstransfer als Wissensvergeudung

Im Folgenden möchten wir mittels Diskussion einiger Forschungsergebnisse zeigen, wie sich globale Ungleichheiten im Arbeitsalltag des Gesundheitsbetriebs widerspiegeln. Wir greifen dabei zurück auf empirische Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt *Betriebliche Integration auf globalisierten Arbeitsmärkten* (BIGA), in dem wir aus einer

mikrosoziologischen Perspektive betriebliche Integrationsprozesse von Pflegefachkräften aus dem Ausland untersucht haben (siehe Fußnote 5).

Als ein zentrales Ergebnis des Forschungsprojektes stellte sich die Problematik der Anerkennung beziehungsweise Nicht-Anerkennung von Fachlichkeit und beruflichen Erfahrungen dar. Diese kamen in den Interviews mit den Pflegefachkräften in Form von unterschiedlichen Unrechtserfahrungen zum Ausdruck. Im Folgenden möchten wir diese Problematik aus verschiedenen Perspektiven etwas genauer beleuchten.

Im Zentrum der konfliktreichen Unrechtserfahrungen der Pflegefachkräfte steht die Differenz zwischen der akademischen Pflegequalifizierung, wie sie in einigen der südeuropäischen Länder – nämlich Portugal, Spanien und Griechenland – aber auch in einigen der osteuropäischen Herkunftsländer wie Polen und Slowakei üblich ist, und der nicht-akademischen Pflegequalifizierung in Deutschland. Denn dort sind die akademischen und nicht-akademischen Qualifizierungen mit unterschiedlichen hierarchischen Positionen am Arbeitsplatz sowie mit verschiedener Verantwortung im kurativen Prozess verknüpft – insbesondere in Bezug auf die Form der Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und Ärzt_innen (Rand et al. 2019a). Die Interviewanalyse⁹ wies darauf hin, dass die rekrutierten Pflegefachkräfte während der Vorbereitungsphase im Herkunftsland unvollständig über den Pflegeberuf in Deutschland informiert wurden. Diese gingen meistens von einer ähnlichen beruflichen Praxis in Deutschland wie in ihrem Herkunftsland aus, was auf eine möglicherweise unbeabsichtigte oder unbewusste Informationspraxis der intermediären Organisationen, die die Rekrutierung betreiben, zurückgeführt werden kann.

Die nicht antizipierten Qualifikationsunterschiede zwischen dem Pflegeberuf im Herkunftsland einerseits und in Deutschland andererseits zeigten sich spätestens mit Eintritt in die berufliche Pflegepraxis im deutschen Gesundheitsbetrieb. Nicht-erfüllte Erwartungen an die ausgeübte Tätigkeit wurden zu einer Quelle von Enttäuschungen. Die Pflegefachkräfte erlebten die Verdrängung der medizinischen Anteile ihrer akademischen Qualifikation aus der Berufspraxis als einen »Verlust« der Fachlichkeit und »Beschädigung« ihrer beruflichen Identität. Die Differenz der Fachlichkeit zwischen zwei nationalen Kontexten wurde nicht nur in der beruflichen, interaktiven Pflegepraxis im Gesundheitsbetrieb deutlich, sondern auch im formalen Prozess der Anerkennung der ausländischen

⁹ Um ein möglichst differenziertes Bild über den betrieblichen Integrationsprozess zu erhalten, wurden im BIGA-Projekt verschiedene Akteur_innen interviewt. Die Pflegefachkräfte aus dem Ausland wurden mittels autobiographisch-narrativer Interviews (Schütze 1983) befragt und die Interviews narrationsanalytisch (Schütze 1981 und 1984) ausgewertet. Dies ermöglichte, die Arbeitssituation der angeworbenen Pflegefachkräfte nicht nur aus der berufsbiographischen, sondern aus der gesamtbiographischen Perspektive zu untersuchen. Zudem wurden narrative, leitfadengestützte Interviews mit alteingesessenen Kolleg_innen und Vorgesetzten erhoben und inhaltsanalytisch ausgewertet (Kuckartz 2014), um Einblicke in ihre Erfahrungen mit und Haltungen gegenüber den neu migrierten Pflegefachkräften zu bekommen. Anschließend konnten die subjektiven Erfahrungen der unterschiedlichen Akteur_innen gegenübergestellt sowie mögliche Spannungsfelder und Konflikt dynamiken vergleichend rekonstruiert werden. Dieses Vorgehen ermöglichte, den Betrieb als ein *soziales Feld* (Bourdieu 1993) mit den darin agierenden verschiedenen Akteur_innen und deren jeweils unterschiedlichen Positionen, Lebens- und Arbeitserfahrungen sowie unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen zu untersuchen.

Berufszertifikate¹⁰, der eine Voraussetzung dafür darstellt, dass eine Pflegefachkraft aus dem Ausland in Deutschland im reglementierten Beruf der Pflegefachkraft arbeiten darf. Die formale Anerkennung erfolgt auf Grundlage des *Anerkennungsgesetzes*, das den deutschen Pflegeberufsabschluss als Maßstab zur Feststellung der Gleichwertigkeit beziehungsweise Ungleichwertigkeit der ausländischen Abschlüsse setzt. Demnach erfolgt die Anerkennung entweder als gleichwertig oder als nicht-gleichwertig mit der Option, die Defizite mithilfe von Ausgleichsmaßnahmen zu beseitigen. Eine höhere Bildungsqualifikation mit akademischen Anteilen und medizinnahen Tätigkeiten in der Pflege – wie im Fall der akademisch gebildeten Pflegefachkräfte aus dem Ausland – ist darin nicht vorgesehen (vgl. Kontos, Ruokonen-Engler und Guhlich 2019; Sommer 2014). Dementsprechend könnte argumentiert werden, dass die Gleichsetzung des akademischen Pflegefachkräfteabschlusses aus dem Ausland mit dem Pflegeausbildungsabschluss in Deutschland eine Entwertung des Bildungsabschlusses auf dem deutschen Pflegearbeitsmarkt mit sich bringt und folglich mit einer symbolischen Minderung des Wertes der Arbeitskraft einhergeht. Denn die medizinnahen Anteile der Pflegearbeit verlieren an Bedeutung, während die körpernahe Arbeit der Grundpflege – der wesentliche Berufsinhalt in Deutschland – einen zentralen Stellenwert gewinnt. Dies wurde von den interviewten Pflegefachkräften aus dem Ausland als ein Angriff auf ihre Berufsidentität gedeutet, da die Pflegefachkräftemigration in ihrem Fall eher zu einem Wissensverlust als Wissensgewinn geführt hat. Schließlich findet ein Teil des Fachwissens, das sie mitbringen, keine Anwendung in der Berufspraxis.¹¹ Mit Harald Bauder (2003) kann kritisch gefragt werden, ob am Beispiel der Entwertung der Qualifikationen von akademisch gebildeten Pflegefachkräften aus dem Ausland – genauso wie bei anderen akademisch qualifizierten Migrant_innen auf den globalisierten Arbeitsmärkten – von *Brain Abuse* und Reproduktion von globalen sozialen Ungleichheiten gesprochen werden kann.

In der Interviewanalyse wurde zudem deutlich, dass die formalen qualifikationsbedingten Abwertungserfahrungen sich in konflikthaften Interaktionen im Arbeitsalltag widerspiegeln (Kontos, Ruokonen-Engler und Guhlich 2019). Die Interviews mit den in Deutschland beruflich nichtakademisch qualifizierten Pflegefachkräften zeigten, dass diese durch die Konfrontation mit den im Ausland akademisch qualifizierten Pflegefachkräften die Gefahr der Abwertung ihrer eigenen Qualifikation und Position in einer neu entstehenden innerbetrieblichen Hierarchie wahrnahmen.¹² Sie versuchten diese Abwertung

¹⁰ Das *Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen* (kurz: *Anerkennungsgesetz* 2012) zielte darauf ab, die Anerkennungsprozedur übersichtlich zu gestalten und zu beschleunigen.

¹¹ »Die hohe Autonomie der Pflege in den Herkunftsländern sieht neben den Management- und Steuerungsaufgaben auch die Möglichkeiten der eigenständigen Diagnose und Verordnung sowie das Durchführen von medizinischen Tätigkeiten wie bspw. das Legen einer Sonde vor. Diese Aufgaben entsprechen in Deutschland nicht dem Arbeitszuschnitt von Pflegefachkräften, sondern sind den Ärzten vorbehalten. Pflegefachkräfte aus dem Ausland dürfen, auch wenn sie Erfahrungen mit diesen Tätigkeiten haben, diese in Deutschland nur unter ärztlicher Anordnung und Aufsicht durchführen« (Rand et al. 2019b: 175).

¹² Es stellt sich hier die Frage, inwiefern in der Angst vor der Abwertung eigener Qualifikation durch die akademischen Pflegefachkräfte aus dem Ausland die generelle Angst vor der Einführung der Akademisierung der Pflege in Deutschland zum Ausdruck kommt. Zur Akademisierung der Pflege aus der Sicht der

abzuwehren und ihre Position vor den neuen Kolleg_innen aus dem Ausland zu verteidigen, indem sie den Wert der eigenen praktischen Kompetenzen betonten und das Fehlen dieser bei den Neuen monierten (Rand et al. 2019b). Dementsprechend wurde die akademische Bildung von den etablierten, nichtakademisch qualifizierten Pflegefachkräften als irrelevant oder sogar nachteilig bewertet und die Nicht-Vertrautheit der Neuen mit der Grundpflege als wesentliche Kompetenzlücke begriffen (ebd.).

In den dargestellten formellen und informellen Entwertungsprozessen der Qualifikationen und Berufserfahrungen spiegeln sich einerseits globale Ungleichheiten und die Stratifikation der internationalen Bildungszertifikate (vgl. Erel 2003; Nohl et al. 2010; Weiß 2018) wider, andererseits machen die Entwertungsprozesse eine Lagerspaltung zwischen migrierten Pflegefachkräften und in Deutschland beruflich sozialisierten Pfleger_innen sichtbar. Diese Differenzen und die damit einhergehenden Interaktionsdynamiken und Machthierarchien lassen sich anhand des theoretischen Modells der *Figuration von Etablierten und Außenseitern*¹³ (Elias und Scotson 1990 [1965]) am Arbeitsplatz anschaulich beschreiben und theoretisch einordnen. Denn die hier dargestellten (Interessens-)Gegensätze bezüglich der Anerkennung von Fachlichkeit und Berufserfahrungen schlagen sich in normativen Strukturen nieder, die das Verständnis (guter) Arbeit, die Ausformung von Anerkennungsverhältnissen und die soziale Definition des Werts der Arbeitskraft (Voswinkel 2021) bestimmen. Bei *Etablierten* (in Deutschland beruflich sozialisierten und alteingesessenen Pflegefachkräften) und *Außenseitern* (im Ausland beruflich sozialisierten und kürzlich ins Land migrierten Pflegefachkräften) unterscheiden sich die normativen Haltungen gegenüber der Arbeit. Diese Differenzen feuern den symbolischen Kampf um den Wert der akademisch auf der einen Seite und der nichtakademisch ausgebildeten Arbeitskraft auf der anderen Seite an. Die akademische vs. nichtakademische Berufssozialisation bringt verschiedene Berufskulturen hervor, die konflikthaft gegenüberstehen. Die in Deutschland übliche berufliche Ausbildung wird von den im Betrieb *Etablierten* gegenüber der ausländischen akademischen Qualifizierung als überlegen angesehen und die im Arbeitsalltag entstehenden Differenzen, Spannungen und Konflikte werden *kulturalisiert*, das heißt auf die angenommene differente nationale Kultur der »Anderen« zurückgeführt (Rand et al. 2019b; Kontos und Ruokonen-Engler 2021a). Es geht dabei nicht nur um die diskursive Verteidigung der nicht akademischen (deutschen) Ausbildung gegenüber dem vermeintlich praktisch unbrauchbaren (ausländischen) akademischen Pflegestudium. Die *Etablierten* kulturalisieren das Verhalten der *Neu-Dazugekommenen* und konstruieren Differenzen entlang der angeblichen nationalen Kultur der »Anderen« als Grundlage für die Bestimmung negativer Haltungen wie Faulheit oder Hochnäsigkeit. Innerhalb dieser Sichtweise werden die konstruierten Differenzen dann als Hindernis für gute Arbeit betrachtet. In diesem symbolischen Grenzziehungsprozess (Lamont und Molnár 2002) zwischen *Etablierten* und *Neu-Dazugekommenen* werden verschiedene berufliche Qualifikationen und Kenntnisse als Ergebnis kultureller

Pflegekräfte in Deutschland siehe zum Beispiel Mertens et al. (2019); Darmann-Finck und Reuschenbach (2018) sowie Gerlach (2013).

¹³ Wir übernehmen die Schreibweise dieser Begriffe der deutschen Übersetzung aus dem Jahr 1990. Diese beinhaltet keine geschlechtergerechte Schreibweise.

Unterschiede gedeutet. Dies kumuliert in fehlender interpersonaler Anerkennung beziehungsweise in Missachtung und Vertiefung der Differenzen zwischen *Etablierten* und *Außenseitern* (Elias und Scotson 1990 [1965]) im Gesundheitsbetrieb.

Die neu migrierten Pflegefachkräfte berichteten in den Interviews nicht nur von der Problematik des »Verlustes« der Fachlichkeitsanteile und der eigenen beruflichen Identität, sondern auch von Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf Entlohnung, Schichteneinteilungen oder Urlaubsplanung. Diese Problematik wird durch die schwache Präsenz von Gewerkschaften verstärkt und führt schließlich dazu, dass es keinen formalen Rahmen gibt, der die geregelte Thematisierung von Konflikten im Betrieb ermöglichen würde. Nur von einigen Wenigen werden Konflikte an die Vorgesetzten gemeldet – und somit werden diese eher im informellen Rahmen besprochen. Dadurch wird die informelle Gruppenbildung im Betrieb verstärkt. Die Analyse der Interviews zeigte, wie die Präsenz der Pflegefachkräfte aus dem Ausland die Gruppenbildung im Sinne der *Figuration* von *Etablierten und Außenseitern* im betrieblichen Alltag förderte. Die erlebte Zugehörigkeit zur Subgruppe der neu migrierten Pflegefachkräfte wurde in den biographischen Erzählungen deutlich. Es wurde unter anderem berichtet, dass keinerlei Sprachschwierigkeiten die Kommunikation unter ihnen hinderten, obgleich das Deutsche als gemeinsame Sprache nicht von allen vollständig beherrscht wurde (Kontos, Ruokonen-Engler und Guhlich 2019). Solche gruppensolidarischen Verhaltensstrategien in Form von sozialer Schließung (Weber 1985 [1922]) bewirken hier wiederum die Festigung der *Figurationsstruktur* zwischen *Etablierten* und *neu migrierten Pflegefachkräften*. Da Schließungsstrategien generell legitimationsbedürftig sind, spielen dabei diskursive Strategien und die Interpretationsmacht der beteiligten Gruppen eine wichtige Rolle. Nicht selten wurden solche kulturalisierenden Alltagstheorien als Legitimationsinstrumente eingesetzt.

Die von kulturalisierenden Argumenten betroffenen neu migrierten Pflegefachkräfte deuteten die aus der symbolischen Grenzziehung (Lamont und Molnár 2002) entspringende Entwertung ihrer Fachlichkeit und Herkunft als Ausdruck des Rassismus der *Etablierten*. Andererseits entwickelten sie auch kritische Überlegungen über die berufliche Kompetenz der im Gesundheitsbetrieb bereits *Etablierten*: zum einen durch den Vergleich der eigenen breitgefächerten akademischen Bildung mit der eher fokussierten nichtakademischen Pflegeausbildung in Deutschland und zum anderen in Bezug auf das Verständnis von guter Pflege. Die akademische Pflegequalifizierung und das daran anschließende Fachlichkeits- und Berufsverständnis, in dem die eigene Verantwortung – wenngleich unter der Definitionsmacht und Situationskontrolle von Ärzt_innen (Rand et al. 2019b; Brody 1992) und in Austausch mit ärztlichen Anweisungen – für den kurativen Prozess zentral ist, schien bei den akademisch ausgebildeten Pflegefachkräften zu einer ähnlichen professionellen Haltung gegenüber Patient_innen zu führen wie sie bei Ärzt_innen üblich ist. Die für mehr Verantwortung im kurativen Prozess qualifizierten Pflegefachkräfte aus dem Ausland entwickelten ein Verständnis ihrer Arbeit als professionelle Arbeit mit starkem Fokus auf das Arbeitsbündnis zwischen Professionellen und Klient_innen beziehungsweise Patient_innen (Oevermann 1996). Es zeigte sich somit, dass die akademische Qualifikation einer besonderen pflegerischen Berufsidentität entsprach, die jedoch im Gesundheitsbetrieb in Deutschland nicht verlangt wurde und somit auch nicht verwirklicht

werden konnte. Diese Inkongruenz stellt ein Beispiel für die Problematik der Konvertierung und Verwertung der mitgebrachten ökonomischen, kulturellen, sozialen und symbolischen Kapitalien (Bourdieu 1983) in Migrationskontexten dar. Demnach werden die fachlichen Kompetenzen in den Herkunfts- und Aufnahmeländern unterschiedlich bewertet und kapitalisiert, was zur Nicht-Konvertierbarkeit und Entwertung der Qualifikationen und Berufserfahrungen führt (vgl. Erel 2003; Sommer 2015; Weiß 2018). Die biographischen Interviews zeigten, dass die migrierten, akademisch gebildeten Pflegefachkräfte von derartigen Erfahrungen der *Statusinkonsistenz* (Kreckel 1985) betroffen waren.

Zudem ähneln der Pflegeberuf und die Idee des Sorgens um Patient_innen den vergeschlechtlichten, traditionellen Vorstellungen familialer Pflege und emotionaler Sorgearbeit im häuslichen Arbeitszusammenhang. Für die neu migrierten Pflegefachkräfte schien die emotionale Sorgearbeit ein Teil des therapeutischen Handelns sowie des Verständnisses der Berufsidentität und des Berufsethos zu sein. Dazu gehörte zentral die Herstellung von Vertrauen zwischen Pflegefachkräften und Patient_innen. Zugleich schien die Beziehung zu Patient_innen nicht nur als ein bedeutender Bestandteil der pflegerischen Arbeit, sondern auch als eine Quelle der Anerkennung, die die Frustration durch die Interaktion mit Kolleg_innen und Vorgesetzten kompensieren kann. Teilweise brauchten die migrierten Pflegefachkräfte die Emotionalität und Empathie, die von ihnen in der Arbeit mit Patient_innen als der Kern guter Pflege gesehen wurden, um die eigene Beruflichkeit über die der *Etablierten* zu stellen. So tauchten in den Interviews Erzählungen über die Superiorität des pflegerischen Handelns der Pflegefachkräfte aus dem Ausland gegenüber dem Handeln der in Deutschland beruflich Sozialisierten (*Etablierten*) auf. Dabei wurde kritisiert, dass die in Deutschland beruflich sozialisierten Kolleg_innen den Patient_innen gegenüber keine angemessene Emotionalität zeigten. Die vergleichende und wertende Distanzierung von der Beruflichkeit der »Deutschen«, welche in der Wahrnehmung der migrierten Pflegefachkräfte nicht die erforderliche Emotionalität und das notwendige Verständnis gegenüber Patient_innen aufweisen, zeigte den Einsatz der Kulturalisierung auch von dieser Seite – hier allerdings mit dem Ziel, die konflikthafte Situation der Machtdifferenz zu bewältigen.

Die Differenz der Fachlichkeit und deren kulturalisierende Entwertung beziehungsweise Aufwertung, die als Konflikt zwischen *Etablierten* und *Neu-Dazugekommenen*, also in der Terminologie von Elias und Scotson (1990 [1965]) *Außenseitern*, in Erscheinung traten, wurden von den meisten Interviewpartner_innen als starke Belastung erfahren. Einige von ihnen entwickelten als biographische Bewältigungsstrategie den Plan, die Arbeitsstelle bald zu verlassen: in einem anderen Gesundheitsbetrieb zu arbeiten, ins Herkunftsland zurückzukehren oder in ein anderes europäisches Land weiterzuwandern. Somit wurde nicht der *Verbleib*, sondern *Exit* zum zentralen Muster der Zukunftsplanung der Pflegefachkräfte aus dem Ausland. In solchen Exit-Überlegungen kam die Bedeutung des *transnationalen Raums* (Pries 1998) und der *Transnationalisierung der sozialen Welt* (Pries 2008) zum Ausdruck. Die Imaginationen des Herkunftslandes sowie die Meinungen der im Herkunftsland verbliebenen Familienangehörigen über die dort zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung schienen für die Zukunftsentscheidung von hoher Relevanz zu sein. Dennoch entschieden sich viele der Interviewten, zunächst im Betrieb zu bleiben

und sich den konflikthaftern Verhältnissen anzupassen. Somit waren der Verbleib sowie die Anpassung an den betrieblichen Alltag von Ambivalenz gekennzeichnet (Kontos, Ruokonen-Engler und Guhlich 2019).¹⁴

Der Verbleib im Betrieb und die ambivalente Anpassung an die konflikthaftern Verhältnisse gehen allerdings mit dem Mechanismus der *pragmatischen Kooperation* (Schmidt 2006a) einher. Gerade im Kontext der hierarchischen *Figurationsstruktur* scheint die Aufrechterhaltung einer *pragmatischen Zusammenarbeit* ein konstitutiver Bestandteil der betrieblichen Integration der Pflegefachkräfte aus dem Ausland zu sein. Das Aufeinanderprallen von unterschiedlichen Erfahrungen, Interessen, Bedürfnissen und Haltungen der Beteiligten (also der *Etablierten* – inklusive Vorgesetzten – und *Außenseiter*), die in der machtvollen *Figurationsstruktur* zum Ausdruck kommen, münden in einem *Arrangement*, das nach Corbin und Strauss (1993: 73) eine Reihe von Strategien enthalten kann: »negotiating, making compromises, discussing, educating, convincing, lobbying, domineering, threatening, and coercing«. Dieses vielfältige Arrangement von Interaktionsstrategien ist auch in unseren Interviews zum Ausdruck gekommen, und zwar aus der Perspektive der Aufrechterhaltung der Arbeit im Betrieb trotz der Spaltung der Belegschaft in *Etablierte und Außenseiter* (Elias und Scotson 1990 [1965]). Das Muster der pragmatischen Zusammenarbeit (Schmidt 2006a), das aus anderen multiethnischen betrieblichen Kontexten rekonstruiert wurde, scheint auch im Gesundheitsbetrieb wirksam zu sein. Unter dem Druck der Notwendigkeit, Patient_innen Hilfe zu leisten und zusammenarbeiten zu müssen, wird die Frustration der Entwertungserfahrung hingenommen und dadurch für einen möglichst konfliktfreien Arbeitsverlauf gesorgt.

Alles in allem verdeutlichen die Ergebnisse aus dem BIGA-Projekt, dass der betriebliche Integrationsprozess aus der Perspektive der akademisch gebildeten Pflegefachkräfte mit der Wahrnehmung von formeller und informeller Entwertung der Berufsqualifikationen einhergeht. Darin kommen nicht nur die nationalen, sondern auch die internationalen Hierarchien der beruflichen Qualifikationen und deren (In-)Kompatibilität im Migrationskontext zum Ausdruck. Diese wiederum verweisen auf das globale Ungleichgewicht sowie die Stratifikation der Nationalstaaten und sie verdeutlichen die transnationalen beziehungsweise globalen Ungleichheiten, die sich zunächst auf der Ebene der Notwendigkeit der Pflegefachkräftemigration und zweitens auf der Ebene des beruflichen Alltags im Gesundheitsbetrieb reproduzieren. Die globalen Ungleichheitsverhältnisse führten in unserem Beispiel zu einer Entwertung von Qualifikationen im Kampf zwischen unterschiedlichen Bewertungen von Beruflichkeit. Dies resultierte oftmals in kulturalisierenden Zuschreibungen und rassifizierenden Klassifikationen.

¹⁴ Es kann davon ausgegangen werden, dass in den Darstellungen von Ambivalenzerfahrungen grundsätzliche gesellschaftliche Konflikte und Widersprüche in einem subjektiv vermittelten Sinn zum Ausdruck kommen (Becker-Schmidt 1980: 717).

5 Fazit und Ausblick: Plädoyer für eine Verknüpfung von arbeits- und migrationssoziologischer Forschung

In diesem *Working Paper* wollten wir zeigen, dass in der migrationssoziologischen Forschung nicht nur theoretische Perspektiven und Konzepte angewandt, sondern auch empirische Ergebnisse erzielt worden sind, die für die Arbeitssoziologie im Zeitalter von zunehmender Mobilität und Migration von Bedeutung sind. Dies haben wir auf zwei Ebenen diskutiert: 1) auf der Ebene globaler Ungleichheiten, die sich in den Dynamiken der globalisierten Arbeitsmärkte entfalten und 2) auf der Ebene betrieblicher Interaktionen, in denen sich die globalen Ungleichheiten niederschlagen beziehungsweise sich reproduzieren. Denn im Kontext globalisierter Arbeitsmärkte greifen die Dynamiken des globalen Arbeitsmarktes letztendlich mit den Dynamiken der betrieblichen Interaktion und mit den Auseinandersetzungen um die Qualität von Qualifikation und Beruflichkeit ineinander. Am Beispiel der Diskussion zur Pflegefachkräftemigration wollten wir zeigen, wie die globale Regulierung des Zugriffs auf medizinische Humanressourcen der ärmeren Länder ein politisches Kampfterrain hervorgebracht hat, in dem die Interessen der ärmeren Entsendeländer und die Interessen der reicheren Anwerbeländer aufeinanderprallen. Als Legitimation für die Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland begreift die deutsche Bundesregierung die positiven Effekte des Wissenstransfers. Inwiefern dies tatsächlich erfolgen kann, bleibt auf der Grundlage unserer Forschung jedoch fragwürdig. Eher scheint der Fall umgekehrt zu sein. Denn anstatt eines Wissenstransfers schien die Anwerbung eine Wissensentwertung beziehungsweise eine Verschwendung von Wissen und Investitionen für die akademisch gebildeten migrierten Pflegefachkräfte mit sich zu bringen (Kontos, Ruokonen-Engler und Guhlich 2019; Rand et al. 2019b). Das Problem entsteht dadurch, dass akademisch qualifizierte Pflegefachkräfte, die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im deutschen Gesundheitssystem nicht vollkommen einsetzen können, angeworben und zugleich den Herkunftsgesundheitssystemen, die sie benötigen, entzogen werden. In der Anwerbung akademisch ausgebildeter Pflegefachkräfte aus dem Ausland und in ihrer Anstellung weit unter ihrer Qualifikation kommen letztendlich die Hierarchisierung, Stratifikation und das Ungleichgewicht zwischen ärmeren und reicheren Ländern zum Ausdruck.

Wie unsere Forschungsergebnisse zeigen, führen das globale Machtungleichgewicht und die strukturell erzeugten Ungleichheiten zu Spannungen, Missverständnissen und Konflikten, die sich schließlich auf der interaktiven Ebene des Arbeitsalltags manifestieren und dort in Form von Kulturalisierung und Rassifizierung ausgetragen werden. Dadurch wird in den Interaktionen des Berufsalltags soziale Ungleichheit reproduziert und neu aktualisiert (vgl. Hirschauer 2014; Behrmann et al. 2018). Hierin spiegeln sich die globale Stratifikation der Länder und die Differenzen der in diesen Ländern üblichen Berufsqualifikationen wider. Die dadurch entstehende hierarchische *Figurationsstruktur* zwischen etablierten und neu dazugekommenen Pflegefachkräften mündet in die *Fragmentierung* der Belegschaft zwischen den in Deutschland und den im Ausland beruflich Qualifizierten. Somit bleibt die Forderung des *WHO Global Code of Practice* nach der Integration

und der Beachtung der Rechte des eingewanderten medizinischen Personals lange nicht verwirklicht.

Wir möchten nun auf unsere anfangs formulierte Feststellung zurückkommen, welche die Überlappung der migrations- und arbeitssoziologischen Fragestellungen betrifft. Auf Ludger Pries (2010) beziehungsweise möchten wir für die längst überfällige Integration des migrationswissenschaftlichen Wissens und der dort entwickelten theoretischen Konzepte und empirischen Forschungsergebnisse über internationale und transnationale Migration in die Arbeitssoziologie plädieren. Hierfür sprechen die erkenntnisreichen Ergebnisse aus dem Feld der Migrationsforschung einerseits und die zunehmende Internationalisierung und Transnationalisierung der Erwerbswelt andererseits. Schließlich wurden bisher in beiden Bereichen wichtige Erkenntnisse für das Ineinandergreifen von Arbeit und Migration herausgearbeitet. In der theoretischen und methodischen Annäherung sowie in der Verknüpfung dieser Teilsoziologien sehen wir die Möglichkeit, die arbeitssoziologische Forschung vom *methodologischen Nationalismus* ein Stück weit zu befreien. Die Arbeitssoziologie könnte auf diesem Wege eine Perspektivenvielfalt gewinnen, die das intersektionale Zusammenwirken der globalen und lokalen Ungleichheiten ins Visier nimmt, und die somit die differenziertere Betrachtung der nationalen Diskurse ermöglicht. Zudem erscheint uns die in der arbeitssoziologischen Forschung angewandte Methode der Betriebsfallstudien (Pongratz und Trinczek 2010; Mayer-Ahuja 2021; Menz 2021) als eine geeignete methodische Vorgehensweise, die es ermöglicht, Perspektiven unterschiedlicher Akteur_innen in einer Organisation in ihrem Zusammenspiel und ihren Unterschieden zu analysieren (Voswinkel 2021). Für die Migrationsforschung ergibt sich hieraus eine Perspektivenerweiterung, die es ermöglicht, den Fokus nicht nur auf Migrant_innen, sondern auf das gesamte Setting und die Interaktionen zwischen den unterschiedlichen Akteur_innen zu legen (vgl. Pütz et al. 2019). Zudem bedarf es einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit nationalen Normen und Werten des Wissens und Könnens im Kontext der zunehmenden Transnationalisierung der Arbeitswelt (vgl. Weiß 2018). Somit betrachten wir es als notwendig, arbeits- und migrationssoziologische Perspektiven, Konzepte und Forschungsergebnisse theoretisch und systematisch stärker miteinander zu verknüpfen, um schließlich einen Beitrag zu zeitdiagnostischen Auseinandersetzungen mit dem gesellschaftlichen Wandel im Zeitalter von Globalisierung und Transnationalisierung der Arbeitswelt leisten zu können.

6 Literatur

- Anderson, Bridget 2000: *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London und New York: Zed Books.
- Angenendt, Steffen, Michael Clemens und Meiko Merda 2014: Der WHO-Verhaltenskodex. Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften, in: *SWP-Aktuell* 25, 1-8.
- Apitzsch, Ursula 2005: The Chances of the second Generation in Families of migrant Entrepreneurs, in: *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21. 3, 83-94.
- Apitzsch, Ursula 2006: Die Chancen der Zweiten Generation in selbständigen Migrantenfamilien. Intergenerationelle Aspekte, in: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.): *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede*. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Band 2. Frankfurt a. M. und New York: Campus, 737–751.
- Apitzsch, Ursula und Maria Kontos (Hg.) 2008: *Self-Employment Activities of Women and Minorities. Their Success or Failure in Relation to Social Citizenship Policies*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Aulenbacher, Brigitte, Helma Lutz und Karin Schwiter (Hg.) 2021: *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Bauder, Harald 2003: »Brain Abuse«, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada, in: *Antipode* 35. 4, 699–717.
- Becker-Schmidt, Regina 1980: Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 32. 4, 705–725.
- Beeger, Britta und Andreas Mihm 2020: Herr Spahn bekommt meine Pfleger nicht, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 19. Februar. <<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/pflege-kommt-nicht-ohne-fachkraefte-aus-osteuroopa-aus-16642012.html>>.
- Behrmann, Laura, Falk Eckert, Andreas Gefken und Peter A. Berger (Hg.) 2018: »Doing Inequality«. *Prozesse sozialer Ungleichheit im Blick qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Blättel-Mink, Birgit (Hg.) 2021: *Gesellschaft unter Spannung*. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.
- Boatcă, Manuela 2015: *Global Inequalities Beyond Occidentalism*. Aldershot: Ashgate.
- Bommes, Michael 2011: Nationale Paradigmen der Migrationsforschung, in: ders.: *Migration und Migrationsforschung in der modernen Gesellschaft*. Eine Aufsatzsammlung. *IMIS-Beiträge* 38, 15–52.

- Borris, Maria 1973: *Ausländische Arbeiter in einer Großstadt. Eine empirische Untersuchung am Beispiel Frankfurt*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Bourdieu, Pierre 1983: *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*, in: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: Schwartz, 183–198.
- Bourdieu, Pierre 1993: *Soziologische Fragen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Brody, Howard 1992: *The Healer's Power*. New Haven and London: Yale University Press.
- Brugha, Ruairí und Sophie Crowe 2015: *Relevance and Effectiveness of the WHO Global Code Practice on the International Recruitment of Health Personnel – Ethical and Systems Perspectives*, in: *International Journal of Health Policy and Management* 4. 6, 333–336.
- Bundesagentur für Arbeit 2013: *Positivliste. Zuwanderung in Ausbildungsberufe*, 17. Juli. <https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/Veranstaltungen-Downloads/Cloppenburg_5.11.2013/amz-positivliste.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit 2020: *Programm Triple Win*. <<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte>>.
- Bundesinstitut für Berufsbildung 2017: *Pflege- und Gesundheitspersonal wird knapper*. Pressemitteilung, 9. Februar. <https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_59117.php>.
- Campani, Giovanna und Tiziana Chiappelli 2013: *Trafficking and Women's Migration in the Global Context*, in: Floya Anthias, Maria Kontos und Mirjana Morokvasic-Müller (Hg.): *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*. Dordrecht, Heidelberg, New York und London: Springer, 173–189.
- Cárdenas Tomažič, Ana 2019: *Soziologisiert die Arbeitsmärkte! Beitrag zu einer Soziologie globalisierter Arbeitsmärkte*, in: Nicole Burzan (Hg.): *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018*. <https://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1067/1356>.
- Caro, Erka, Lisa Berntsen, Nathan Lillie und Ines Wagner 2015: *Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector*, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41. 10, 1600–1620.
- Castles, Stephen und Mark J. Miller 2003: *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York und London: Palgrave Macmillan.
- Catarino, Christine und Mirjana Morokvasic-Müller 2013: *Blurred Lines: Policies and Experiences of Migrant Women in Prostitution and Entertainment*, in: Floya Anthias, Maria Kontos und Mirjana Morokvasic-Müller (Hg.): *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*. Dordrecht, Heidelberg, New York und London: Springer, 153–172.
- Corbin, Juliet M. und Anselm L. Strauss 1993: *The Articulation of Work through Interaction*, in: *The Sociological Quarterly* 34. 1, 71–83.

- Cyrus, Norbert 2010: Irreguläre Migration – Zum Stand der Diskussion menschenrechtlicher Ansätze in der Bundesrepublik Deutschland, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 30. 9, 317–321.
- Cyrus, Norbert, Franck Düvell und Dita Vogel 2004: Illegale Zuwanderung in Großbritannien und Deutschland: ein Vergleich, in: IMIS-Beiträge 24, 45–74.
- Darmann-Finck, Ingrid und Bernd Reuschenbach 2018: Qualität und Qualifikation: Schwerpunkt Akademisierung der Pflege, in: Klaus Jacobs, Adelheid Kuhlmeier, Stefan Greß, Jürgen Klauber und Antje Schwinger (Hg.): Pflege-Report 2018. Qualität in der Pflege. Berlin und Heidelberg: Springer, 163-170.
- Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union 2005: Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, in: Amtsblatt der Europäischen Union, L 255/22, 30.09.2005. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=FR>>.
- Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union 2006: Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, in: Amtsblatt der Europäischen Union, L 376/36, 27.12.2006. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0123&from=EN>>.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2020: Wenn alle gewinnen – internationale Pflegekräfte für Deutschland. <https://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/11666.html>.
- Die Bundesregierung 2020: Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland durch die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe. Deutscher Bundestag, Drucksache 19/22067, 02.09.2020. <<https://www.fdpbt.de/sites/default/files/2020-11/1922067.pdf>>.
- Docquier, Frédéric und Hillel Rapoport 2011: Globalization, Brain Drain and Development. IZA Discussion Paper Series 5590. <<https://docs.iza.org/dp5590.pdf>>.
- Dohse, Knuth 1981: Ausländische Arbeitnehmer und bürgerlicher Staat. Königstein im Taunus: Anton Hain Verlag.
- Elias, Norbert und John L. Scotson 1990 [1965]: Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Erel, Umut 2003: Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifikation, in: Hito Steyerl and Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster: Unrast Verlag, 108–128.
- Fijalkowski, Jürgen 1984: Gastarbeiter als industrielle Reservearmee? Zur Bedeutung der Arbeitsmigration für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, in: Archiv für Sozialgeschichte 24, 399–456.

- Friedrich-Ebert-Stiftung, Korea Verband, Koreanische Frauengruppe in Deutschland und ver.di (Hg.) 2016: Veranstaltungsdokumentation. Ankommen, Anwerben, Anpassen? Koreanische Krankenpflegerinnen in Deutschland – Erfahrungen aus fünf Jahrzehnten und neue Wege für die Zukunft. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13373.pdf>>.
- Gerlach, Anke 2013: Professionelle Identität in der Pflege. Akademisch Qualifizierte zwischen Tradition und Innovation. Frankfurt a. M.: Mabuse-Verlag.
- Goppel, Anna, Corinna Mieth und Christian Neuhäuser (Hg.) 2016: Handbuch Gerechtigkeit. Stuttgart: J. B. Metzler Verlag.
- Gruppe Arbeitersache München (1973): Was wir brauchen, müssen wir uns nehmen. Multinationale Betriebs- und Regionsarbeit der Gruppe Arbeitersache München. München: Trikont Verlag.
- Hirschauer, Stefan 2014: Un/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten, in: Zeitschrift für Soziologie 43. 3, 170–191.
- Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim 1973: Soziologie des Fremdarbeiterproblems. Eine theoretische und empirische Analyse am Beispiel der Schweiz. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Huwer, Jörg 2013: Gastarbeiter im Streik. Die Arbeitsniederlegung bei Ford Köln im August 1973. Köln: Edition DOMiD.
- Jungwirth, Ingrid und Andrea Wolffram (Hg.) 2017: Hochqualifizierte Migrantinnen: Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen, Berlin und Toronto: Barbara Budrich.
- Karakayali, Juliane 2010: Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit »care workers« aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kofman, Eleonore 2008: Stratifikation und aktuelle Migrationsbewegungen. Überlegungen zu Geschlechterverhältnis und Klassenzugehörigkeit, in: Peter A. Berger und Anja Weiß (Hg.): Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 107–135.
- Kontos, Maria 2003: Considering the Concept of Entrepreneurial Resources in Ethnic Business: Motivation as a Biographical Resource?, in: International Review of Sociology 13. 1, 183–204.
- Kontos, Maria 2005: Entgrenzte Arbeit in Familienbetrieben von Migranten, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 2. 2, 100–112.
- Kontos, Maria und Glenda Tibe Bonifacio (Hg.) 2015: Migrant Domestic Workers and Family Life. International Perspectives. Houndsmills, Basingstoke und Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Kontos, Maria, Minna-Kristiina Ruokonen-Engler und Anna Guhlich 2019: Betriebliche Integrationsprozesse von neu migrierten Pflegefachkräften, in: Robert Pütz, Maria Kontos, Christa Larsen, Sigrid Rand und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler: Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Hans-Böckler-Stiftung Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 60–170. <https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf>.
- Kontos, Maria und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler 2021a: Zur Kulturalisierung als Zuschreibungspraxis im Kontext der Pflegefachkräftemigration, in: Migration und Soziale Arbeit 43. 4, 24–31.
- Kontos, Maria und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler 2021b: Nurses Wanted! Die Pflegefachkräftemigration im Kontext globaler Ungleichheiten, in: Birgit Blättel-Mink (Hg.): Gesellschaft unter Spannung. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020, 1–10. <https://publikationen.sociologie.de/index.php/kongressband_2020/article/view/1419/1678>.
- Kordes, Jan, Robert Pütz und Sigrid Rand 2020: Analyzing Migration Management. On the Recruitment of Nurses to Germany, in: Social Sciences 9. 2.
- Kosack, Godula und Stephen Castles 1972: Ausländische Arbeiter und Klassenkampf. Offenbach: SB-Express.
- Kreckel, Reinhard 1985: Statusinkonsistenz und Statusdefizienz in gesellschaftstheoretischer Perspektive, in: Stefan Hradil (Hg.): Sozialstruktur im Umbruch. Karl Martin Bolte zum 60. Geburtstag. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 29–49.
- Kuckartz, Udo 2014: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lamont, Michèle und Virág Molnár 2002: The Study of Boundaries in the Social Sciences, in: Annual Review of Sociology 28. 1, 167–195.
- Landes, Andreas 2018: Integration hochqualifizierter Migranten durch Organisationen. Die Rolle von Strategie, Struktur und Kultur in kleinen und mittleren Unternehmen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Light, Ivan und Steven J. Gold 2000: Ethnic Economies. San Diego: Academic Press.
- Lutz, Helma 2007: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Barbara Budrich.
- Lutz, Helma 2018: Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Mara, Isilda 2020: Health Professionals Wanted: Chain Mobility across European Countries. wiiw Research Report 445. <<https://wiiw.ac.at/health-professionals-wanted-chain-mobility-across-european-countries-dlp-5339.pdf>>.

- Mayer-Ahuja, Nicole 2021: Arbeitssoziologie – wie weiter?, in: Nicole Mayer-Ahuja und Wolfgang Menz: Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose. Perspektiven der Arbeitssoziologie. IfS Working Paper 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 5–17.
- Menz, Wolfgang 2021: Arbeitsanalyse und Zeitdiagnose. Perspektiven einer subjektorientierten Arbeitssoziologie mit gesellschaftsdiagnostischem Anspruch, in: Nicole Mayer-Ahuja und Wolfgang Menz: Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose. Perspektiven der Arbeitssoziologie. IfS Working Paper 13. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung, 18–40.
- Mertens, Anne, Jasmin Overberg, Heinke Rübken, Jana Deppermann, Julia Gockel, Antje Heckroth, Thomas Schnittger, Frauke Wiedermann und Martina Kadmon 2019: Die Akademisierung der Pflege aus Sicht der Pflegekräfte: eine Querschnittstudie in Krankenhäusern im Nordwesten Deutschlands, in: *Pflege* 32. 1, 17–29.
- Mihm, Andreas 2020: Corona-Krise: Rumänien verlangt eine Ablöse für seine Ärzte, in: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 21. April. <<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/corona-krise-rumaenien-verlangt-eine-abloese-fuer-seine-aerzte-16733635.html>>.
- Mills, Edward J., Steve Kanters, Amy Hagopian, Nick Bansback, Jean Nachega, Mark Alberton, Christopher G. Au-Yeung, Andy Mtambo, Ivy L Bourgeault, Samuel Luboga, Robert S. Hogg und Nathan Ford 2011: The financial cost of doctors emigrating from sub-Saharan Africa: human capital analysis, in: *BMJ* 343. <<https://www.bmj.com/content/bmj/343/bmj.d7031.full.pdf>>.
- Nikolinakos, Marios 1973: Politische Ökonomie der Gastarbeiterfrage. Migration und Kapitalismus. Reinbek: Rowohlt.
- Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Oevermann, Ulrich 1996: Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns, in: Arno Combe und Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 70–182.
- Pongratz, Hans J. und Rainer Trinczek (Hg.) 2010: *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotentiale einer Forschungsstrategie*. Berlin: edition sigma.
- Piore, Michael J. 1979: *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pries, Ludger 1998: Transnationale Soziale Räume, in: Ulrich Beck (Hg.): *Perspektiven der Weltgesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 55–86.
- Pries, Ludger 2003: Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum und Sozialwissenschaften, in: *geographische revue. Zeitschrift für Literatur und Diskussion* 5. 2, 23–39.

- Pries, Ludger 2007: Migration und transnationale Inkorporation in Europa, in: Magdalena Nowicka (Hg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa. Bielefeld: transcript, 109–132.
- Pries, Ludger 2008: Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Pries, Ludger 2010: Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration, in: Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 729–747.
- Pütz, Robert 2004: Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin. Bielefeld: transcript.
- Pütz, Robert, Maria Kontos, Christa Larsen, Sigrid Rand und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler 2019: Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Hans-Böckler-Stiftung Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf>.
- Radtke, Rainer 2020: Bedarf an Pflegekräften in Deutschland bis 2035. <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025/>>.
- Rand, Sigrid, Minna-Kristiina Ruokonen-Engler, Maria Kontos, Christa Larsen und Robert Pütz 2019a: Einleitung, in: Robert Pütz, Maria Kontos, Christa Larsen, Sigrid Rand und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler: Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Hans-Böckler-Stiftung Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 7–19. <https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf>.
- Rand, Sigrid, Maria Kontos, Minna-Kristiina Ruokonen-Engler, Robert Pütz und Christa Larsen 2019b: Dimensionen und Spannungsfelder betrieblicher Integration auf globalisierten Pflegearbeitsmärkten. Das Beispiel Deutschland, in: Robert Pütz, Maria Kontos, Christa Larsen, Sigrid Rand und Minna-Kristiina Ruokonen-Engler: Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Hans-Böckler-Stiftung Study 416. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 171–197. <https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf>.
- Satola, Agnieszka 2015: Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland. Eine biographische Studie. Stuttgart: Ibidem.
- Schäfer, Hermann 1985: Betriebliche Ausländerdiskriminierung und gewerkschaftliche Antidiskriminierungspolitik. Berlin: Express Edition.
- Schmidt, Werner 2006a: Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben, in: Zeitschrift für Soziologie 35. 6, 465–484.

- Schmidt, Werner 2006b: Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. Berlin: edition sigma.
- Schmidt, Werner 2020: Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Bielefeld: transcript.
- Schütze, Fritz 1981: Prozeßstrukturen des Lebenslaufs, in: Joachim Matthes, Arno Pfeifenberger und Manfred Stosberg (Hg.): Biographie in Handlungswissenschaftlicher Perspektive. Kolloquium am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg. Nürnberg: Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung, 67–156.
- Schütze, Fritz 1983: Biographieforschung und narratives Interview, in: Neue Praxis 13. 3, 283–293.
- Schütze, Fritz 1984: Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens, in: Martin Kohli und Günther Robert (Hg.): Biographie und soziale Wirklichkeit: Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzler, 78–117.
- Sommer, Ilka 2014: Die Müh(l)en der staatlichen Anerkennung – Selektionsmechanismen der Umwandlung »ausländischer« in »deutsche« Pflegefachkräfte zwischen Berufsrecht und Anerkennungspraxis, in: Johanna Krawietz und Stefanie Visel (Hg.): Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit – Ambivalente Anerkennung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 56–81.
- Sommer, Ilka 2015: Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Bielefeld: transcript.
- Soucat, Agnes und Richard Scheffler (Hg.) 2013: The Labor Market for Health Workers in Africa. A New Look at the Crisis. Washington DC: The World Bank.
- Stiglitz, Joseph E. 2002: Die Schatten der Globalisierung. Berlin: Siedler Verlag.
- Taylor, Allyn L. und Ibadat S. Dhillon 2011: The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel: The Evolution of Global Health Diplomacy. Georgetown Public Law and Legal Research Paper 140. <<https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1733&context=facpub>>.
- Theobald, Hildegard 2017: Care workers with migrant backgrounds in formal care services in Germany: A multi-level intersectional analysis, in: International Journal of Care and Caring 1. 2, 209–226.
- Ulbricht, Christian 2017: Ein- und Ausgrenzungen von Migranten. Zur sozialen Konstruktion (un-)erwünschter Zuwanderung. Bielefeld: transcript.
- Voswinkel, Stephan 2012: Aufklärungen und Ausblendungen. Zum gegenwärtigen Stand der Arbeits- und Industriesoziologie, in WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 9. 1-2, 139–156.

- Voswinkel, Stephan 2021: Arbeitssoziologie und Gesellschaftstheorie. Perspektiven der Arbeitssoziologie 2. IfS Working Paper 14. Frankfurt a. M.: Institut für Sozialforschung.
- Wallerstein, Immanuel 2000: The Essential Wallerstein. New York: New Press.
- Weber, Max 1985 [1922]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Weiß, Anja 2017: Soziologie Globaler Ungleichheiten. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Weiß, Anja 2018: Wodurch wird professionelles Wissen transnational anschlussfähig? in: Sigrid Quack, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire und Anja Weiß (Hg.): Transnationalisierung der Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, 129–151.
- WHO 2010: The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. <<https://www.who.int/publications/m/item/migration-code>>.
- Wimmer, Andreas und Nina Glick Schiller 2002: Methodological nationalism and the study of migration, in: European Journal of Sociology 43. 2, 217–240.