



NEWSLETTER 10/2011

# FORUM | MIGRATION



## Appell „Zwei-Klassen-Arbeitsmarktpolitik“

### Migrantinnen und Migranten stärker betroffen als andere

Ein von über 3.100 arbeitsmarktpolitischen Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis unterzeichneter Appell wurde Anfang September vom DGB und dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWW) vorgestellt.

Darin wird vor einer drohenden Abkoppelung von Langzeitarbeitslosen in der Arbeitsmarktpolitik gewarnt. Die Bundesregierung, so Annelie Buntenbach vom DGB, verberge die Chancen, die die verbesserte Arbeitsmarktsituation für diejenigen bedeuten könnten, die draußen stehen. „Gerade jetzt brauchen wir eine Arbeitsmarktpolitik für alle, die ganz bewusst der Spaltung am Arbeitsmarkt entgegenwirkt.“

Auch der Hauptgeschäftsführer des DPWW, Ulrich Schneider, warnt vor einer „Zwei-Klassen-Arbeitsmarktpolitik, die den langfristigen Zusammenhalt dieser Gesellschaft zunehmend aus den Augen verliert“.

Eine Gruppe, die von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit besonders betroffen ist, sind Menschen mit Migrationshintergrund. Dies belegt noch einmal eine Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die im März 2011 erschienen ist (Working Paper 36). Demnach ist die Arbeitslosenquote bei Ausländerinnen und Ausländern (nur die sind statistisch erfasst) doppelt so hoch wie die der Deutschen und sie sind häufiger langzeitarbeitslos (siehe auch Zahlenwerk auf Seite 2).

Was bereits an Kürzungen gelaufen ist, wird in dem Appell vorgerechnet: „Das Budget für Eingliederungsleistungen im Sozialgesetzbuch II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) wurde bereits in diesem Jahr bundesweit um 25 % gekürzt und beträgt nur noch 4,6 Mrd. Euro.“ Die in den Bundestage eingebrachte „Instrumentenreform 2012“ sieht weitere Kürzungen „ohne Sinn und Verstand“ vor – so Annelie Buntenbach.



Der Appell findet sich im Netz auf der Seite:  
[www.arbeitsmarktpolitik-fuer-alle.de](http://www.arbeitsmarktpolitik-fuer-alle.de)

### INHALT 10/2011

Appell „Zwei-Klassen-Arbeitsmarktpolitik“	1
Integration in den Arbeitsmarkt als ökonomische Notwendigkeit	2
Zahlenwerk: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen	2
Beschäftigte in Haushalten weltweit besser geschützt	3
Zwischen Aus- und Einwanderung	3
MIPEX	3
Zahlenwerk	3
Faire Mobilität – Kommentar von Volker Roßbocha, Referatsleiter Migration beim DGB Bundesvorstand	4



# Integration in den Arbeitsmarkt als ökonomische Notwendigkeit

## Studie des IAB zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials

Untersuchungen über demografische Entwicklungen sind erstmals in den 1990er-Jahren von einer etwas breiteren Öffentlichkeit wahrgenommen worden. Seither erscheinen regelmäßig Untersuchungen, und zwar immer stärker mit dem Blick auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials, also den Menschen, die im erwerbsfähigen Alter sind und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bilanz ist immer: Die Zahlen sinken. Und dann wird nach Stellschrauben gesucht, um den Rückgang zu entschleunigen. Die Stellschrauben sind bekannt: höhere Erwerbsbeteiligung in einzelnen Gruppen, Zuwanderung, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, seltener, weil extrem komplex: Erhöhung der Geburtenrate. Irgendwie wird also entschleunigt, aber was am Ende ist, bleibt ein wenig nebulös.

Eine jetzt erschienene Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 unterscheidet sich da auf eine erfrischende Weise. Kein „Schaun mer ma“, sondern Klartext: „Es bedarf eines ganzen Bündels von Maßnahmen, um den massiven Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu dämpfen. Aber selbst wenn es gelingt, mehr Ältere, Frauen, Ausländer und Ausländerinnen am Erwerbsleben zu beteiligen, müssen sich Wirtschaft und Gesellschaft längerfristig auf eine deutlich kleinere Bevölkerung und ein viel geringeres Arbeitskräftepotenzial einstellen.“

Mittelpunkt der Untersuchung sind drei Modellrechnungen mit unterschiedlichen Komponenten,

wobei als Konstanten eine anhaltende Geburtenziffer von 1,4 Kindern pro Frau und eine steigende Lebenserwartung angenommen werden.

Die erste Modellrechnung ist statisch: keine Zuwanderung und konstante Erwerbsquoten. Unter diesen Bedingungen würde das Erwerbspersonenpotenzial bereits 2020 unter 41 Mio. sinken – im Vergleich zum Referenzjahr 2008 mit knapp 45 Millionen. Im Jahr 2050 beträgt das Erwerbspersonenpotenzial dieser Rechnung zufolge 26,7 Millionen Menschen.

Die zweite Modellrechnung klammert ebenfalls Wanderungen aus, unterstellt aber steigende Erwerbsquoten, etwa bei Frauen und Älteren wobei hier die Rente mit 67 einberechnet wird. Unter diesen Bedingungen sinkt das Erwerbspersonenpotenzial auf 39,8 Millionen im Jahr 2025 und 26,8 Millionen im Jahr 2050.

Die dritte Variante schließlich bezieht neben der steigenden Erwerbsbeteiligung auch eine Nettozuwanderung von 100.000 Personen pro Jahr ein. Unter diesen Bedingungen sinkt das Erwerbspersonenpotenzial langsamer, der demografische Effekt kann aber nicht ganz kompensiert werden. Im Jahr 2030 sinkt das Potenzial auf 39,2 Millionen und 2050 auf 32,7 Millionen. Selbst bei einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen jährlich würde das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2050 auf 36,5 Millionen sinken.

Gesellschaft und Wirtschaft müssen sich also auf die grundlegend gewandelte Situation eines geringeren Erwerbspersonenpotenzials einstellen. Parallel dazu ist wichtig: Die Arbeit, die in Deutschland

jetzt und künftig erledigt werden muss, erfordert immer höhere Qualifikationen. Das ist spätestens seit Anfang der 1990er-Jahre bekannt. Dies nicht zur Kenntnis zu nehmen, führt mit zeitlicher Verzögerung zum Aufschrei: Fachkräftemangel.

Für die AutorInnen der Studie steht von daher Bildung im Zentrum, um sich auf die künftige Lage einstellen zu können. Dabei müsse das vorhandene Potenzial ausgeschöpft werden: „Die hohe Arbeitslosigkeit von gering qualifizierten Arbeitskräften zeigt, dass ein Teil des an sich vorhandenen Potenzials kaum genutzt wird.“ Eine solche Aussage schließt die Erkenntnis ein, dass Menschen qualifiziert werden können und dass sie auch qualifiziert werden wollen. Wie weit das durchgängig gesellschaftliche Mehrheitsmeinung ist, sei dahingestellt.

In der Bilanz konstatiert die Studie des IAB auch eine Art List der Geschichte: „Viele Maßnahmen, die politisch und wissenschaftlich diskutiert werden, um das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen, sind im Übrigen in ihren Folgen auch gesellschaftlich höchst erwünscht. Die Anerkennung Älterer in der Gesellschaft, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und die Integration von Migranten sind hohe Ziele, deren Stellenwert nun aus der Arbeitsmarktperspektive heraus noch zunimmt.“

 Den vollständigen IBA-Kurzbericht 16/2011 „Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten - Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050“ von Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber kann man im Internet herunterladen unter:  
[www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k110721n01](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k110721n01)

## Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen

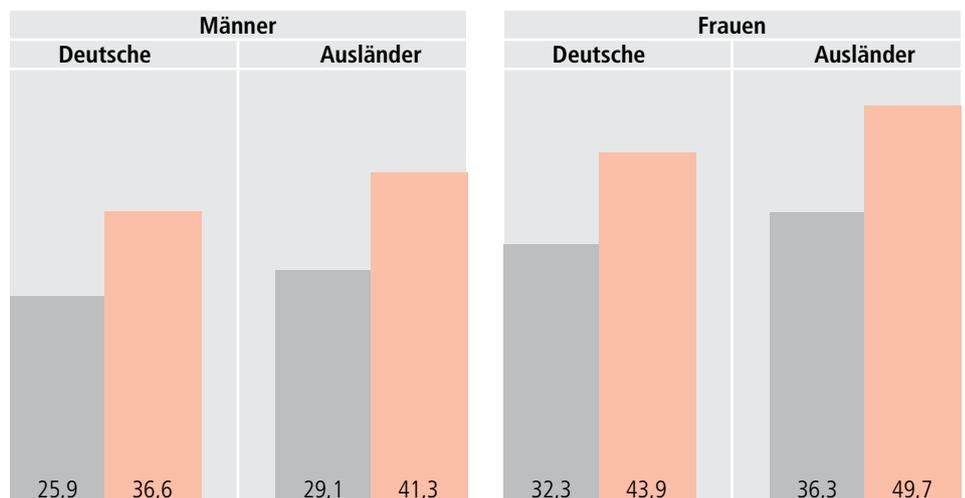
### Nach Nationalität, Altersgruppen und Geschlecht in Prozent (2009)

#### Altersgruppe

- = 25 bis 50 Jahre
- = Über 50 Jahre

Die Daten zeigen, dass ausländische Staatsangehörige von Langzeitarbeitslosigkeit stärker betroffen sind als Deutsche.

Gleichzeitig wird auch deutlich, dass das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit mit zunehmendem Alter wächst und Frauen stärker betroffen sind als Männer.





# Beschäftigte in Haushalten weltweit besser geschützt

## Internationale Arbeitsorganisation beschloss Konvention

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nahm auf der 100. Jahreskonferenz im Juni 2011 eine Konvention zur Hausarbeit mit 396 zu 8 Stimmen an. Das Abkommen soll die Arbeitsbedingungen von mehr als 53 Millionen Arbeitskräften im personenbezogenen Dienstleistungssektor nachhaltig verbessern. Die ILO schätzt die Zahl von Menschen, die in Haushalten arbeiten, inklusive Dunkelziffer, auf rund 100 Millionen in 117 Ländern. 83 Prozent sind Frauen und Mädchen, viele mit Migrationshintergrund.

„Wir benötigen effektive und bindende Standards, um faire Arbeitsbedingungen für Menschen im Hausarbeitssektor zu garantieren, eindeutige Rahmenbedingungen, um Regierungen, Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen eine Orientierung zu bieten.“, meint die Vize-Vorsitzende Halimah Yacob aus Singapur. Weiter sagt sie, dass Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungen Anerkennung, Respekt und Würde als Menschen und Arbeitskräfte benötigen.

In der Präambel der Konvention heißt es analog dazu: „Hausarbeit ist weiterhin gering geschätzt und weitgehend unsichtbar und wird hauptsächlich von

Frauen und Mädchen durchgeführt, von denen viele Migrantinnen sind oder anderen benachteiligten Gruppen angehören, die besonders ungeschützt gegen Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen sind.“ Juan Somavia, ILO-Generaldirektor, sieht mit der Verabschiedung der Konvention einen großen Durchbruch: „Es wurde Geschichte gemacht.“

 Die Konvention findet man unter:  
[www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189)

Die dazugehörige Empfehlung unter:  
[www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R201](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R201)

# Zwischen Aus- und Einwanderung

## Tagungsdokumentation der europäischen Migrationsgespräche

Im Rahmen der europäischen Migrationsgespräche fand im Juni 2011 in Düsseldorf die Tagung „Deutschland zwischen Ein- und Auswanderungsland? Entwicklung einer zukunftsgerichteten Wanderungspolitik“ statt. Die Dokumentation der Tagung ist jetzt erschienen.

Das Thema Migration ist einerseits Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, andererseits ist Wanderung über Grenzen ein alltägliches Geschehen, bei dem Beraterinnen und Berater unterstützend tätig sind. Dieses Spannungsfeld wird in der Dokumentation deutlich. Den aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstand stellte Simon Fellmer vom Büro des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) vor. Er ging unter anderem auf die aktuellen Debatten um die Zuwanderung zur Deckung des Fachkräftebedarfs ein.

Wie Wanderung in der Praxis für die Menschen abläuft, schilderten drei Eures-Berater vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Praxis. Dabei wurden Unterschiede zwischen Grenzregionen deutlich, in denen es seit Langem eine rege grenzüberschreitende Zusammenarbeit gibt wie etwa der Region um Aachen und dem Grenzgebiet zwischen Bayern und Tschechien, das über Jahrzehnte kaum durchlässig war. Eine andere Beobachtung aus der Praxis: Die Entscheidung auszuwandern hat in den seltensten Fällen mit Liebe zu einem Land zu tun oder mit Abenteuerlust, sondern ist Folge wirtschaftlicher Entwicklungen: In der Krise wächst die Zahl der Beratungsanfragen und der Wanderungen.

Im dritten Teil der Dokumentation ist die Podiumsdiskussion zusammengefasst, bei der unterschiedliche Sichtweisen ausgetauscht wurden. Beteiligt waren Caner Aver vom Zentrum für Türkeistudien, Hüseyin Aydin, Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall, Michaela

Dälken vom DGB Bildungswerk und Anton Rütten, Abteilungsleiter im Integrationsministerium in NRW.

Ein Diskussionspunkt: Fachkräftemangel. In dieser Frage wurde Widerspruch zu der gängigen These formuliert, wonach Fachkräftemangel ein akutes Problem sei. Es müsse zum Beispiel gefragt werden, warum eine Stelle nicht besetzt werden könne: Fehlt das fachliche Personal oder sind die Arbeitsbedingungen kaum zumutbar? Oder: Was geschieht eigentlich, um Bildung und Weiterbildung so zu gestalten, dass ein potenzieller Fachkräftemangel vermieden wird und Menschen die Möglichkeit haben, sich zu entfalten? Insgesamt bietet die Dokumentation viele Argumente und Informationen zum Thema Ein- und Auswanderung nach und aus Deutschland.

 Die Doku der Tagung kann im Internet heruntergeladen werden unter:  
[www.migration-online.de/2011\\_doku\\_emg](http://www.migration-online.de/2011_doku_emg)

# MIPEX

## Rechtliche Integrationsmöglichkeiten in 31 Ländern

Ende Juli 2011 wurde die dritte Ausgabe des Index Integration und Migration (MIPEX/ Migrant Integration Policy Index) in gedruckter Form auf Deutsch vorgelegt. Der MIPEX wird seit 2004 vom British Council und der in Brüssel ansässigen Migration Policy Group erstellt.

Der MIPEX vergleicht anhand von 148 Politikindikatoren die rechtliche Situation von Drittstaatsangehörigen in den 27 EU-Staaten sowie Norwegen, Schweiz, Kanada und USA. Dabei werden die Träger von Partnerorganisationen in den betreffenden Ländern unterstützt.

Die Arbeit wird durch den Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen kofinan-

ziert. Die erste und zweite Ausgabe des MIPEX erschienen 2004 bzw. 2007.

Wichtige Ergebnisse der dritten Ausgabe in Bezug auf Deutschland: Die rechtliche Stellung hat sich gegenüber der Situation 2007 leicht verbessert. Bei Bildungschancen und Möglichkeiten der Familiensammenführung liegt Deutschland auf einem Mittelplatz der verglichenen Länder. Und: In den meisten anderen Ländern ist es für Migrantinnen und Migranten deutlich leichter, eine dauerhafte Aufenthaltsbewilligung zu erhalten.

Bei der Erstellung der dritten Ausgabe des MIPEX war der Bereich Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerk als Partner in Deutschland beteiligt.

 Weitere Informationen im Internet auf:  
[www.mipex.eu](http://www.mipex.eu)

## TERMINE

### Seminar: 08.10.2011

Projektmanagement 3 für MSO – Projektdurchführung Controlling: Finanzen  
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

### Tagung: 21.10.2011

Bundesweites Vorbereitungstreffen zur Woche der Weiterbildung 2012  
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

### Tagung: 27.10.2011

Arbeitsmarktpolitisches Fachgespräch „Öffentliche Verwaltungen und Betriebe“  
Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf



# Faire Mobilität



## **Kommentar von Volker Roßocha, Referatsleiter Migration beim DGB Bundesvorstand**

Eigentlich ist die Idee hinter dem Projekt „Faire Mobilität“ ganz einfach: Für diejenigen, die nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten, müssen die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie für einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den entsprechenden Arbeitsplätzen: Arbeitszeit, Urlaub, Entgelt, Zugang zu Fortbildung und so weiter. Niemand, der über ein halbwegs ausgeprägtes Gerechtigkeitsgefühl verfügt, bezweifelt das. Gleichheit (und damit Gleichbehandlung) ist ein zentraler Pfeiler der Demokratie.

Dass eine Ungleichbehandlung der neu Hinzugekommenen auch die Situation derer gefährden würde, die hier sind, ist gleichfalls bekannt. Über Lohndumping werden die erreichten Standards infrage gestellt und angegriffen. Das hat übrigens auch potenzielle Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung. Ein Exportweltmeistertitel hat insbesondere in einer weltweiten Krise wenig zu sagen, wenn die Binnenkonjunktur vor sich her dümpelt, weil die Menschen zu wenig Geld haben, das sie ausgeben können.

Wie gesagt: eigentlich ganz einfach, zumal die Gewerkschaften über fünf Jahrzehnte mit dieser Art von Interessenvertretung Erfahrung haben. Grundlage der Arbeitsmigration nach Deutschland – festgelegt in den Anwerbeabkommen zum Beispiel mit Italien 1955 oder der Türkei vor 50 Jahren – war die arbeitsrechtliche Gleichstellung. Bis heute ist sie Richt-

schnur für die gewerkschaftlichen Positionen zur Migrationspolitik.

Angesichts der Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse, also der Zunahme von prekären Formen, wie Leiharbeit, Entsendung, Soloselbstständigkeit, Befristungen, Teilzeitarbeit und der massiven Zunahme von Praktika, ist die Re-Regulierung des Arbeitsmarktes auch ein Baustein für die Integrationspolitik.

In der Zuwanderungspolitik kommt hinzu, dass die rechtlichen Voraussetzungen unter denen Arbeitsmigranten nach Deutschland kommen vielfältig und für viele undurchschaubar sind. Sie kommen über unterschiedliche Wege:

sie kommen im Rahmen der Freizügigkeit oder der Entsendung, sie kommen als Saisonbeschäftigte oder als LeiharbeiterInnen, sie kommen als Hochqualifizierte oder sind Grenzpendler. Als Folge des unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Status und des jeweiligen Beschäftigungsstatus gelten verschiedene Regelungen für den Zugang zu Sozialversicherungen und für die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten adäquat beraten zu können, braucht es Strukturen und ein erhebliches Knowhow. Dafür werden wir mit dem Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ sorgen.

Im Projekt geht es uns darum, gewerkschaftliche MultiplikatorInnen, die oftmals erste AnsprechpartnerInnen für viele Fragen sind, weiterzubilden und gleichzeitig ein Informations- und Beratungsangebot für Beschäftigte zu organisieren. Dies ist vor allem deshalb notwendig, da sich auch die Migrationsstrukturen verändert haben. ArbeitsmigrantInnen wandern heute nicht auf Dauer zu. Eine wachsende Zahl wird entweder von Betrieben in mittel- und Osteuropa nach Deutschland zur Erbringung von Dienstleistungen entsandt oder über die grenzüberschreitende Leiharbeit in den Betrieben eingesetzt. Zudem nimmt auch die Zahl derjenigen zu, die als (Fern-)PendlerInnen in Deutschland arbeiten oder sie wandern nach einiger Zeit für einige Zeit weiter oder zurück. All das verlangt eine verstärkte grenzüberschreitende Kooperation bei der Durchsetzung von

Arbeitnehmerrechten. Nicht zuletzt müssen auch die Sozialen Sicherungssysteme in Europa sich den mit den Wanderungsbewegungen verbundenen Herausforderungen stellen.

Die Mitgliedstaaten der EU sehen in der wachsenden Mobilität eine Chance. Die EU-Kommission hatte schon in ihrem Aktionsplan zur europäischen Arbeitsmobilität 2007 bis 2010 die Vorteile durch größere Mobilität hervorgehoben. Die Ergebnisse waren nach eigenem Bekunden „suboptimal“, zu wenige waren mobil. Ein Grund liegt darin, dass Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit die Mobilität zwar erleichtern; gleichwohl aber die soziale und rechtliche Absicherung der Beschäftigten nicht gleichermaßen vorangetrieben wird. Vor allem die Ausrichtung der Wirtschaftspolitik auf die Durchsetzung von Unternehmerinteressen verhindert die rechtliche Gleichstellung von zugewanderten und nicht gewanderten Beschäftigten.

Das kann man besser machen. Mit dem Projekt „Faire Mobilität“ können wir zwar die Rahmenbedingungen nicht verändern, aber wir können einen Beitrag leisten, damit mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausgebeutet werden und ihre Ansprüche besser durchsetzen können.

## IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock  
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz  
Koordination: Michaela Dälken  
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt  
Layout/Satz: ideaal, Essen  
Titelfoto: photocase: kopfokino  
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Bereich Migration & Qualifizierung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon 02 11/43 01-1 99  
Telefax 02 11/43 01-1 34  
migration@dgb-bildungswerk.de  
www.migration-online.de

## GEFÖRDERT DURCH

