



HOCHRANGIGES
OECD-FORUM
ZUR **MIGRATION 2014**

KOMPETENZEN VON MIGRANTEN FÜR
WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG MOBILISIEREN

Paris, 1.-2. Dezember 2014



Diskussions- themen



In diesen ereignisreichen Zeiten demografischer Umwälzungen, geopolitischer Schocks und wirtschaftlicher Ungewissheit kommt es zu Verschiebungen in Zusammensetzung und Umfang der Migrationsbewegungen im und in den OECD-Raum. In Europa wurde das Migrationsgeschehen zudem durch die verschiedenen EU-Erweiterungswellen verändert. Die Migrations- und Integrationspolitik hat z.T. Schwierigkeiten, mit diesen verschiedenen, sich zeitgleich vollziehenden Entwicklungen Schritt zu halten.

Schwierigkeiten bereitet u.a., dass kurzfristig notwendige Politikänderungen manchmal mit langfristigen Politikzielen in Konflikt geraten. Die weltweite Wirtschaftskrise hat z.B. in vielen Ländern zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt. Migranten waren von der Krise häufig überproportional stark betroffen, womit ausgerechnet in einer Zeit, in der Haushaltszwänge die Finanzierbarkeit von Investitionen in die Integration beeinträchtigen, erhöhter Integrationsbedarf entstanden ist. Die Arbeitsmigration hat zwar abgenommen, andere Zuwanderungskategorien sind jedoch weniger an die Arbeitsmarktentwicklung gekoppelt. Das Migrationsgeschehen ist effektiv durch eine starke Trägheit gekennzeichnet, so dass heute rekrutierte ausländische Arbeitskräfte durch den Familiennachzug morgen zu mehr dauerhafter Zuwanderung führen können. Und im Rahmen des Familiennachzugs einreisenden Migranten fällt es in allen Ländern schwerer, Arbeit zu finden.

Zahlen und Fakten

- *Derzeit wandern jährlich etwa 4 Millionen neue Zuwanderer in OECD-Ländern dauerhaft ein.*
- *Davon entfallen rd. 45% auf den Familiennachzug, etwa 25% auf Freizügigkeitsregelungen und jeweils rd. 15% auf gesteuerte Arbeitsmigration und humanitäre/sonstige Migration.*
- *Die Arbeitsmigration hat seit Beginn der Krise zwar abgenommen, die Unterkategorie der dauerhaften Zuwanderung, die am stärksten auf veränderte wirtschaftliche Bedingungen reagiert, ist jedoch die Migration innerhalb von Freizügigkeitszonen.*

Konflikte zwischen kurz- und längerfristigen Zielen bestehen auch hinsichtlich der Rolle der Wirtschaftsmigration bei der Behebung von Arbeitsmarktempässen. Arbeitsmigration dient manchmal als Behelfslösung zur Deckung von dringendem Arbeitskräftebedarf. Ist es jedoch zu einfach, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, verringern sich die Anreize für stärker strukturell ausgerichtete Maßnahmen auf betrieblicher oder nationaler Ebene. Im Fall ungünstiger Arbeitsmarktentwicklungen kann eine Verschärfung der Regeln und Bedingungen für die Erteilung neuer Arbeitserlaubnisse in dessen kurzfristig angebracht sein, auch wenn angesichts der raschen Bevölkerungsalterung und des weltweiten Wettbewerbs um Talente eigentlich eine vorausschauendere, offenere Migrationspolitik angebracht wäre.

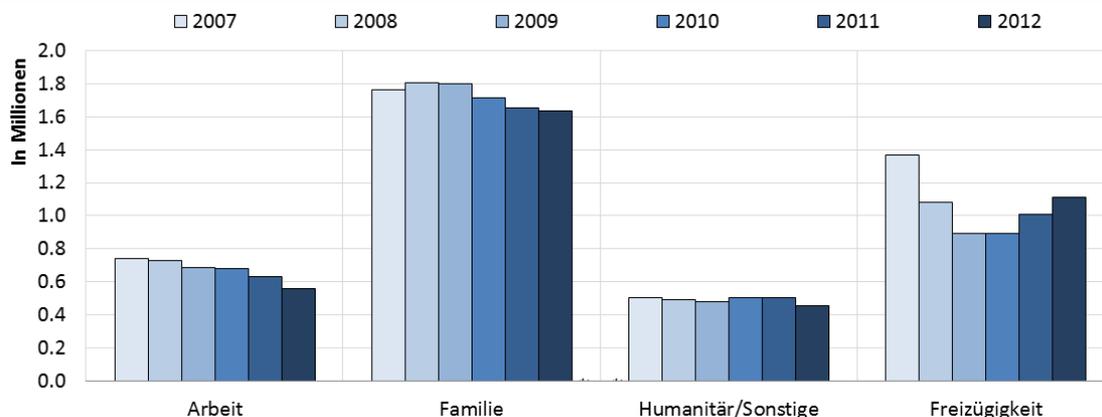
Auch außerhalb des Arbeitsmarkts bestehen zunehmende Unwägbarkeiten, mit denen sich die politischen Verantwortlichen auseinandersetzen müssen. Dazu gehören insbesondere die Folgen der Konflikte in wichtigen Herkunftsregionen wie dem Nahen Osten und Afrika. Diese Konflikte haben bereits in vielen Ländern zu einem beispiellosen Anstieg der Zahl der Asylsuchenden und zu großen menschlichen Tragödien geführt. In zahlreichen Ländern wurde zudem eine sprunghafte Zunahme der Zuwanderung unbegleiteter Minderjähriger verzeichnet. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, bedarf es nicht nur sofortiger, koordinierter Maßnahmen, sondern u.U. auch längerfristiger, strukturellerer Maßnahmen.

Migrationssteuerungssysteme und Integrationspolitik sind den Veränderungen und Unwägbarkeiten gegenüber nicht untätig geblieben, allerdings fiel die Antwort der Politik von Land zu Land anders aus. Einige Länder haben vor allem die Parameter existierender Instrumente angepasst, während andere umfangreiche Reformen angestrengt haben.

In dieser Arbeitssitzung sollen neben den **wichtigsten in jüngster Zeit erfolgten Politikänderungen im Bereich Arbeits-, Familien- und humanitäre Migration** auch Fragen der Integration erörtert werden, um zu sehen, wie kurzfristige Notwendigkeiten mit längerfristigen Zielen vereinbart werden können.

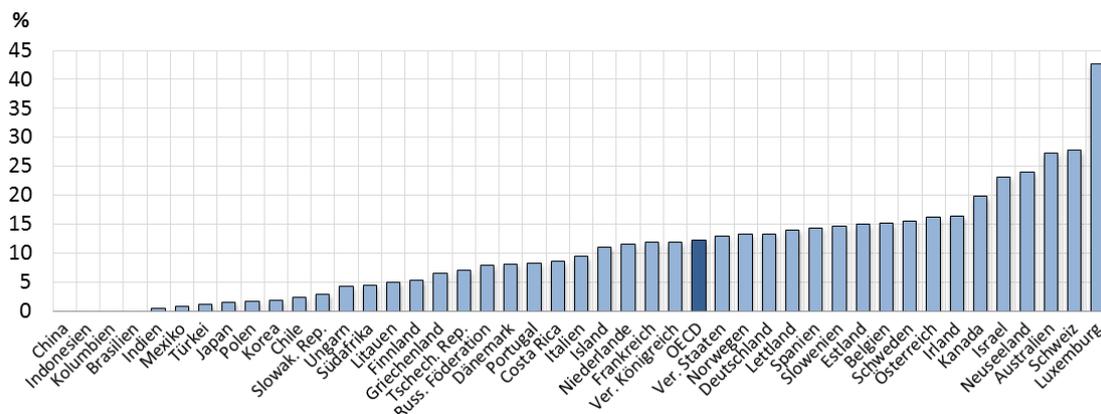
Ziele der Migrationspolitik miteinander vereinbaren

Entwicklung und Zusammensetzung der dauerhaften Zuwanderung in den OECD-Raum, 2007-2012



Quelle: OECD International Migration Database.

Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung, OECD-Länder und ausgewählte Nicht-OECD-Länder, 2013



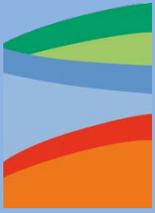
Anmerkung: Die Daten für Korea und Japan beziehen sich auf die ausländische Bevölkerung.

Quelle: OECD International Migration Database.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß dem internationalen Recht.

Zu erörternde Fragen

- Was waren die herausragenden Veränderungen, die in Ihrem Migrationssystem in jüngster Zeit vorgenommen wurden? Wie ist es Ihnen gelungen, kurzfristige Notwendigkeiten mit längerfristigen Zielen zu vereinbaren?
- Wie können langfristige Ziele angesichts zunehmender Unsicherheit identifiziert werden?
- Wie kann die Migrationspolitik flexibel auf wirtschaftliche und geopolitische Schocks reagieren?
- Inwieweit und unter welchen Bedingungen kann Arbeitskräftemobilität innerhalb von Freizügigkeitsräumen die wirtschaftliche Konvergenz fördern?



Die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft hat in vielerlei Hinsicht tiefgreifende Auswirkungen auf die Migrationssteuerung. Sie beeinflusst nicht nur den Arbeitskräftebedarf, sondern stellt auch die Zuwanderungspolitik vor Herausforderungen, da die vielfältigen und häufig widerstreitenden Ziele von Außenpolitik, Handel, Migration und Beschäftigung miteinander in Einklang gebracht werden müssen.

Die Expansion des Dienstleistungssektors, insbesondere in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Finanzen und Unternehmen, geht zunehmend mit der Entwicklung eines globalen Arbeitsmarkts für Hochqualifizierte einher. Veränderte Geschäftsmodelle und technologische Entwicklungen unterstützen diesen Prozess. Zugleich besteht weiterhin eine starke Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften in der Pflege, bei den häuslichen Dienstleistungen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Sie ist inzwischen einer der wichtigsten Antriebsfaktoren der Migration geringerer qualifizierter Kräfte. In diesen Berufsgruppen sind Migranten in den meisten OECD-Ländern überrepräsentiert.

Zahlen und Fakten

- *Auf den Dienstleistungssektor entfallen heute über 70% der Gesamtbeschäftigung und der Wertschöpfung im OECD-Raum sowie fast das gesamte Beschäftigungswachstum.*
- *Migranten sind in vielen Dienstleistungsberufen überproportional stark vertreten.*
- *Der Dienstleistungshandel macht inzwischen über ein Viertel des gesamten Handels aus.*
- *Handelsabkommen enthalten zunehmend auch Bestimmungen zur Migration.*

Zwischen Migration und Handel bestehen erhebliche, häufig positive Beziehungen. Bilaterale, regionale und globale Handelsabkommen enthalten zunehmend Bestimmungen, die die Arbeitsmigration im Dienstleistungssektor erleichtern sollen. Da einige Dienstleistungen einen direkten Kontakt zwischen Kunden und Dienstleistern voraussetzen, kann es vorkommen, dass der Kunde zum Dienstleister oder der Dienstleister zum Kunden ins Ausland reist, so z.B. im Exportgeschäft, im Bildungssektor, im Fremdenverkehr oder bei der Dienstleistungserbringung im Ausland.

Dies wirft Fragen hinsichtlich der Aus- und Wechselwirkungen mit dem Arbeitsmarkt des Ziellandes auf, vor allem in Bezug auf die Löhne und Arbeitsbedingungen im grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr. Effektiv lässt sich häufig nur schwer eine klare Trennlinie zwischen Dienstleistungshandel und Arbeitsmigration ziehen, was einer der Gründe dafür sein könnte, dass die Handelsliberalisierung in diesem Bereich immer noch hinter der Liberalisierung anderer Wirtschaftsbereiche hinterherhinkt.

Die Arbeitsmigration kann bei Handelsabkommen auch zur Verhandlungsmasse zwischen verschiedenen Ländern werden, insbesondere wenn Herkunftsländer eine Steigerung ihrer Arbeitskräfte- und Kompetenzexporte anstreben. Sie ist zunehmend Thema von Übereinkommen zu Handel, regionaler Wirtschaftsintegration und Sicherheitszusammenarbeit. Das Allgemeine Übereinkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) enthält beispielsweise eine Reihe von Verpflichtungen der Länder im Bereich der Arbeitsmigration (z.B. in Bezug auf Visa der Kategorie H1-B für Hochqualifizierte in den Vereinigten Staaten). Weitere bilaterale Beispiele sind Ferienjob- und Jugendaustauschprogramme. Solche Programme werden üblicherweise im Kontext außenpolitischer bzw. außenwirtschaftlicher Beziehungen ausgehandelt.

Bei diesem Arbeitsessen wird der ehemalige Generaldirektor der WTO, Pascal Lamy, über diese Fragen referieren, wobei die Teilnehmer Gelegenheit haben, sich mit ihm in einer offenen Frage-Antwort-Sitzung auszutauschen.

im Zeitalter der Dienstleistungswirtschaft



Pascal Lamy war von September 2005 bis August 2013 zweimal hintereinander Generaldirektor der Welthandelsorganisation (WTO). Als engagierter Europäer und Mitglied der Sozialistischen Partei Frankreichs wirkte er von 1985 bis 1994 als Kabinettsdirektor des damaligen Kommissionspräsidenten Jacques Delors. Anschließend war er bis 1999 als Vorstandsvorsitzender des Crédit Lyonnais tätig, bevor er dann als Handelskommissar nach Brüssel zurückkehrte, wo er bis 2004 blieb. Pascal Lamy hat an der École des Hautes Études Commerciales (HEC), am Institut d'Études Politiques (IEP) und an der Ecole Nationale d'Administration (ENA) studiert.

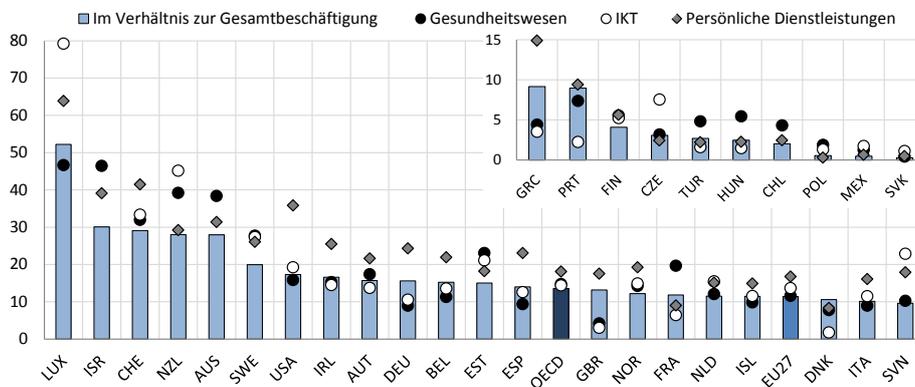
Derzeit teilt er seine Zeit zwischen dem Think Tank „Notre Europe – Institut Jacques Delors“, dem World Committee on Tourism Ethics, wo er das Amt des Präsidenten innehat, der Oxford Martin School Commission for Future Generations, deren Vorsitzender er ist, sowie der Foundation for European Progressive Studies (FEPS) auf, wo er den stellvertretenden Vorsitz innehat. Darüber hinaus wirkt er an der Arbeit der Global Ocean Commission sowie von UNAIDS mit und beschäftigt sich mit verschiedenen Themen aus dem internationalen Bereich. Zudem ist er Vorstandsvorsitzender der Musiciens du Louvre

– Grenoble (Orchester von Marc Minkowski), Mitglied des Vorstands der Fondation Nationale des Sciences Politiques und der Thomson Reuters Founders Share Company, Mitglied des Beirats von Transparency International und Mitglied des Vorstands von Transparency International France, er hat eine Gastprofessur an der HEC und arbeitet als Strategieberater für das Simone Veil Governance Center for Europe (Humboldt-Viadrina Governance Platform, ehemals Humboldt-Viadrina School of Governance, Berlin).

Pascal Lamy ist Autor verschiedener Bücher und Berichte zu den Themen Global Governance, Europa und Internationaler Handel. Zuletzt sind von ihm erschienen „Now for the long term“ (Oxford Martin Commission, 2013), „The Geneva Consensus“ (Cambridge University Press, 2013) und „Quand la France s'éveillera“ (Odile Jacob, 2014).

Laut einer im April 2014 veröffentlichten Umfrage der britischen Zeitschrift *Prospect* gehört Pascal Lamy zu den fünfzig führenden Denkern weltweit.

Prozentsatz der im Ausland Geborenen unter den abhängig Beschäftigten ausgewählter Dienstleistungsbranchen, ausgewählte OECD-Länder, 2012



Quelle: Europäische Länder: EU-Arbeitskräfteerhebung 2012 (Eurostat), außer für Malta/EU27 (2011) und die Türkei (1.-3. Quartal 2012); nichteuropäische Länder: Database on Immigrants in OECD Countries (DIOC) 2010/2011.

Zu erörternde Fragen

- Mit welchen Trends ist künftig bei der internationalen Mobilität von Dienstleistungskräften zu rechnen?
- Welche Auswirkungen könnte dies auf die Arbeitsmigrationssteuerung haben?
- Inwieweit bestehen Substitutionseffekte zwischen Dienstleistungshandel und Arbeitskräftemobilität?
- Wie kann die internationale Kooperation in diesem Bereich gestärkt werden?



Zuwanderung ist in den meisten Ländern ein heikles Thema, was unter anderem daran liegt, dass sie das Grundkonzept des Nationalstaats berührt. Eine Veränderung der Regeln, wer legal einreisen oder im Land bleiben kann, wer sich mit seiner Familie niederlassen kann, wer die Staatsangehörigkeit erwerben und wer wählen kann, hat Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Gesellschaft des Aufnahmelandes und dessen Institutionen.

Obwohl auf Grund der globalen Wirtschaftskrise an den Arbeitsmärkten vieler Länder erhebliche Überkapazitäten bestehen und der unmittelbare Arbeitsmarktbedarf daher begrenzt ist, gehen viele Länder davon aus, dass in Zukunft – teils auf Grund der demografischen Entwicklung – mehr Arbeitsmigration erforderlich sein dürfte. Weitgehend ungeachtet der gegenwärtigen Wirtschaftslage aber scheint die Öffentlichkeit in vielen Ländern nicht ohne weiteres bereit, mehr Arbeitsmigration zu akzeptieren, wie die jüngsten Erfolge zuwanderungskritischer Parteien zeigen.

In diesem Kontext ist es wichtig zu signalisieren, dass die Lage unter Kontrolle ist. Dazu müssen die Herausforderungen im Zusammenhang mit der irregulären Migration und der illegalen Beschäftigung von Migranten bewältigt werden. Zudem muss eine Öffnung für mehr Arbeitsmigration von entsprechenden Schutzmechanismen flankiert werden. Es kann jedoch schwierig sein, die Beherrschung der Lage zu demonstrieren, wenn isolierte Ereignisse die öffentliche Debatte und Wahrnehmung dominieren.

Skepsis hinsichtlich der Integrationsbereitschaft der Zuwanderer ist eine weitere Herausforderung, die es zu überwinden gilt. Tatsächlich können die Integrationsergebnisse der bereits im Land lebenden Migranten als Anhaltspunkt für den Erfolg oder Misserfolg der aktuellen Migrationspolitik dienen.

Zahlen und Fakten

- *In Umfragen überschätzen die meisten Befragten den Anteil der Zuwanderer an der Bevölkerung, oft um einen Faktor von mehr als 2.*
- *Neuzuwanderer in die OECD-Länder haben tendenziell ein höheres Bildungsniveau als frühere Zuwanderer.*
- *In fast allen OECD-Ländern ist die Mehrzahl der Zuwanderer erwerbstätig.*
- *Im Durchschnitt beziehen Zuwanderer weniger Sozialleistungen als im Inland Geborene.*

Die Herausforderung besteht nicht darin, in der öffentlichen Meinung einen Konsens über Zuwanderungs- und Integrationsfragen zu erreichen, sondern vielmehr darin, die Verbreitung von Vorurteilen einzudämmen und zwischen der Vergangenheit und der Gegenwart zu differenzieren. In der öffentlichen Debatte zu Migrationsfragen geraten positive Aspekte oft aus dem Blickfeld, wie z.B. die Tatsache, dass viele Stellen mit Zuwanderern besetzt werden, für die sich nur schwer im Inland geborene Bewerber finden lassen, entweder weil diese nicht an

den betreffenden Arbeitsplätzen interessiert sind oder weil die für diese Stellen erforderlichen Kompetenzen am inländischen Arbeitsmarkt nicht vorhanden sind. Zudem verfügen Neuzuwanderer in vielen Ländern tendenziell über ein höheres Bildungsniveau als länger ansässige Migranten, was mit besseren Integrationsaussichten, insbesondere für ihre Kinder, verbunden ist.

Faktengestützte Informationen zur Art der Migration, den Integrationsergebnissen sowie Kosten und Nutzen der Zuwanderung spielen daher eine wichtige Rolle. So besteht beispielsweise ein enger Zusammenhang zwischen den Ansichten der Bevölkerung zum fiskalischen Effekt der Zuwanderung und ihrer Bereitschaft, mehr Zuwanderung zu akzeptieren. In allen Ländern sind jene Bürger, die der Meinung sind, dass Zuwanderer unter dem Strich einen positiven Beitrag zu den Staatsfinanzen leisten, eher bereit, mehr Zuwanderung zu akzeptieren, als jene, die vom Gegenteil überzeugt sind.

Zugleich haben Arbeiten der OECD gezeigt, dass in den meisten Ländern der fiskalische Effekt der Zuwanderung gering ist. Überdies ist von Personen, die als Arbeitsmigranten – d.h. über den wichtigsten Migrationskanal, auf den die Politikverantwortlichen Einfluss nehmen können – ins Land gekommen sind, generell ein eher positiver fiskalischer Beitrag zu erwarten.

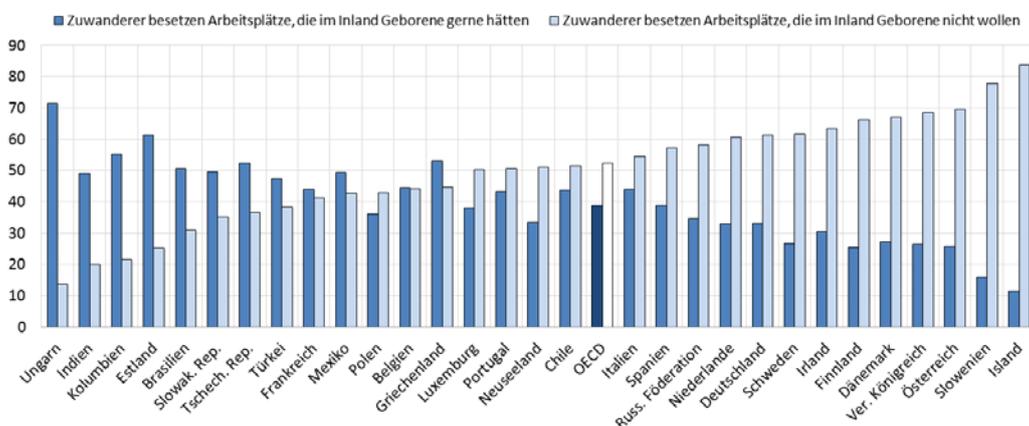
der Öffentlichkeit in Migrationsfragen stärken

Die allgemein herrschenden Ansichten zu den Kosten und Nutzeffekten der Migration beeinflussen nicht nur die gesellschaftliche Akzeptanz von mehr Zuwanderung in den OECD-Ländern, sondern können auch entscheidende Auswirkungen auf die Integration der bereits ansässigen Zuwanderer und ihrer Kinder haben. Ambivalente Botschaften im Hinblick auf die Zuwanderung bergen das Risiko, diskriminierende Verhaltensweisen zu fördern. Diese können sich wiederum auf das Verhalten der Migranten selbst auswirken und bei ihnen eine ablehnende Haltung gegenüber den Aufnahmeländern hervorrufen, wodurch Ängste in Bezug auf die Zuwanderung zu selbsterfüllenden Prophezeiungen werden.

Eine weitere bedeutende Herausforderung schließlich besteht darin, eine klar definierte und robuste Migrationspolitik zu entwickeln, sich gleichzeitig aber die Möglichkeit zu bewahren, auf unerwartete Ereignisse zu reagieren. Sowohl in der Migrationspolitik als auch im Bereich der Integration findet in denjenigen OECD-Ländern, die tendenziell über die fortschrittlichste Politik verfügen, auch eine kontinuierliche Anpassung der Politikmaßnahmen statt. In jüngster Zeit sahen sich zahlreiche Länder mit Migrationsschocks konfrontiert, die sich durch Migrationspolitik kaum beeinflussen lassen. Geopolitische Krisen können einen plötzlichen Zustrom von Migranten oder Asylsuchenden auslösen, wie gegenwärtig in vielen OECD-Ländern zu beobachten ist. Andere Entwicklungen wie die mehrfache Erweiterung der Europäischen Union hatten ebenfalls einen tiefgreifenden Einfluss auf das Migrationsgeschehen. Um die Lage erkennbar unter Kontrolle zu behalten, muss sich die Migrationspolitik bei derartigen Schocks entsprechend anpassen können.

Diese Sitzung bietet Gelegenheit zum **Erfahrungsaustausch darüber, wie die Kommunikation zu Migrationsfragen erfolgreich gestaltet werden kann und wie sich Unterstützung für Politikänderungen und Reformen in diesem Bereich gewinnen lässt.**

Öffentliche Meinung zu den Auswirkungen der Zuwanderung auf die Beschäftigungsaussichten der im Inland Geborenen in ausgewählten OECD- und Nicht-OECD-Ländern im Zeitraum 2012/2013, in Prozent



Anmerkung: Fehlende Werte zu 100%: Weiß nicht/Keine Angabe. Quelle: Gallup World Poll 2012/2013.

Zu erörternde Fragen

- Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Migrationspolitik zu stärken?
- Welche Rolle können aus Ihrer Sicht die verschiedenen Akteure (Medien, Migrantenverbände, Sozialpartner usw.) in diesem Prozess spielen?
- Falls Sie maßgebliche Reformen im Bereich der Migrationssteuerung oder Integrationspolitik umgesetzt haben oder planen, wie haben Sie sich dafür die Unterstützung der Öffentlichkeit gesichert?



Arbeitgeber benötigen immer wieder neue Arbeitskräfte und müssen entsprechende Einstellungsentscheidungen treffen. Der Großteil des Arbeitskräftebedarfs kann auf dem inländischen Arbeitsmarkt gedeckt werden, u.a. mit bereits im Inland lebenden Zuwanderern. Ein Teil des Arbeitskräftebedarfs muss jedoch u.U. im Ausland gedeckt werden. Die Identifizierung und Auswahl geeigneter Kandidaten im Ausland kann aufwendig, kostspielig und riskant sein.

Daher wurden einige innovative Instrumente entwickelt, z.B. Employer-Sponsorship-Programme, die die Nutzung von Schnellverfahren für die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte ermöglichen. Um einen Status als „Sponsor“ zu erlangen, muss der Arbeitgeber bestimmte Kriterien im Hinblick auf seine Fähigkeit, einen fairen Einstellungsprozess zu gewährleisten, erfüllen. Zu diesen Kriterien gehören die durchschnittliche Zahl der Neueinstellungen während der vorangegangenen Jahre, die Personalverwaltungs- und Schulungssysteme, die bisherige Einhaltung der Arbeits- und Zuwanderungsgesetze sowie die unternommenen Anstrengungen zur Einstellung sowie Aus- bzw. Weiterbildung inländischer Kräfte. Entscheidend für die Integrität der Programme und ihre Akzeptanz bei den verschiedenen betroffenen Akteuren ist indessen die Fähigkeit, die Einhaltung der geltenden Vorschriften zu sichern und Missbrauch zu verhindern. Zudem muss gewährleistet werden, dass solche Programme große Unternehmen nicht zu stark begünstigen und dass für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, die gleichen Rahmenbedingungen gelten.

Wichtig sind ferner Mechanismen zur Durchsetzung der geltenden Bestimmungen in den Betrieben, um die illegale Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zu bekämpfen. Neue Technologien und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern spielen hier eine entscheidende Rolle – gerade zum gegenwärtigen Zeitpunkt, wo es angesichts knapper öffentlicher Kassen schwierig ist, die Kontrollen auszuweiten.

Die Sozialpartner sind auch wichtige Akteure für die Integration bereits im Inland lebender Zuwanderer. Die Arbeitgeber können z.B. häufig besser als die zuständigen öffentlichen Stellen beurteilen, inwieweit im Ausland erworbene Qualifikationen und berufliche Erfahrungen im Aufnahmeland von Nutzen sind. Da sie im Arbeitskontext regelmäßig mit Migranten in Kontakt sind, befinden sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auch in einer besonders guten Position, um die Integration von Migranten außerhalb des Arbeitsmarkts zu unterstützen und insbesondere die Entwicklung identifizierter Hindernisse für ihre Integration und Lebensqualität im Zeitverlauf zu beobachten.

In dieser Sitzung treffen politisch Verantwortliche auf hochrangige Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften, mit denen sie sich über die **Rolle des sozialen Dialogs im Migrationsbereich und optimale Lösungen für einen Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Akteuren** austauschen können. Zu dieser Sitzung wurden Vertreter des Beratenden Ausschusses der Wirtschaft und des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD eingeladen.

Zu erörternde Fragen

- *Wie kann der Kompetenzbedarf der Arbeitgeber identifiziert und gedeckt werden?*
- *Wie kann die Durchsetzung der Arbeitsgesetze gesichert und das Risiko von Missbrauch begrenzt werden?*
- *Wie kann verhindert werden, dass Zuwanderung zu Lohn- und Sozialdumping führt?*
- *Wie kann Diversität am Arbeitsplatz am besten gefördert werden?*
- *Wie kann der soziale Dialog im Migrationsbereich unterstützt werden?*

Arbeitgebern und Gewerkschaften

Neue Methoden für die Einbeziehung der Sozialpartner – Beispiele aus OECD-Ländern

In vielen OECD-Ländern sind die politisch Verantwortlichen im Migrationsbereich in den letzten Jahren verstärkt mit den Sozialpartnern und vor allem den Arbeitgebern in den Dialog getreten. Insbesondere in Europa sind die Arbeitgeber die entscheidenden Akteure bei der Zulassung von Migranten, da ein Beschäftigungsangebot in der Regel Voraussetzung für die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist.

Auch in OECD-Ländern mit umfangreichen Programmen für eine gesteuerte Arbeitsmigration, in denen die Einreise von Arbeitskräften in der Vergangenheit ohne Beschäftigungsangebot zugelassen wurde, d.h. insbesondere in Australien, Kanada und Neuseeland, wird die Vorlage eines solchen Angebots allmählich zur Voraussetzung für die Zulassung, und die Arbeitgeber unterstützen die staatlichen Stellen zunehmend bei der Auswahl der Migranten. Dazu wurden Matching-Instrumente entwickelt, die Arbeitgeber mit Stellenanwärtern aus dem Ausland in Kontakt bringen sollen, z.B. der „Skills Finder“ in Neuseeland, über den im Datenportal angemeldete Arbeitgeber Kandidaten kontaktieren können, die dort Informationen über Ihre Kompetenzen eingestellt haben.

Im Vereinigten Königreich ist das System zur Steuerung der Arbeitsmigration auf dem Prinzip des Sponsorships aufgebaut. Durch die damit verbundenen Arbeitgebervorgaben soll die Einhaltung der Einwanderungsbestimmungen verbessert und Missbrauch reduziert werden. Die Einhaltung der geltenden Vorschriften spielt auch in Korea System der befristeten Arbeitsmigration eine entscheidende Rolle, wo die Möglichkeiten zur Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte vom bisherigen Beschäftigungsverhalten der betreffenden Arbeitgeber abhängig sind.

Bei den Initiativen in Kontinentaleuropa lag der Schwerpunkt zumeist auf der Einbeziehung der Arbeitgeber in die Integrationsanstrengungen. Das Projekt *Jobkanaal* der Industrie- und Handelskammer sowie verschiedener Arbeitgeberverbände im flandrischen Teil Belgiens stützt sich auf Arbeitsberater, die die Beschäftigung von Migranten und anderen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen fördern sollen. Dazu werden Stellenangebote ausgewählt, die sich für Kandidaten aus den Zielgruppen eignen. Auf diese Stellenangebote dürfen sich während eines Zeitraums von drei Wochen nur Kandidaten aus den Zielgruppen bewerben. Die im Datenportal angemeldeten Kandidaten werden z.B. von Arbeitsvermittlungsdiensten, Zeitarbeitsagenturen oder Migrantenverbänden dorthin verwiesen. Die drei großen Gewerkschaften beschäftigten zudem Diversitätsberater, die örtliche Gewerkschaftsvertreter mit dem Prinzip der Diversität und der „proportionalen Arbeitsmarktbeteiligung“ vertraut machen, womit erreicht werden soll, dass die Arbeitnehmer Kollegen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen angehören, offener gegenüberstehen. In anderen Ländern, so z.B. Österreich und Norwegen, beteiligen sich Arbeitgeber intensiv an Mentoring-Programmen. In Dänemark führen Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam mit der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung Evaluierungen der Kompetenzen von Migranten durch.

Dialog mit den Sozialpartnern bei der OECD

Die OECD tauscht sich über zwei Ausschüsse regelmäßig mit den Sozialpartnern aus. Die Interessen der Arbeitgeber vertritt der Beratende Ausschuss der Wirtschaft bei der OECD (BIAC), der sich mit seinem internationalen Mitgliederkreis für offene Märkte und ein vom Privatsektor ausgehendes Wachstum einsetzt. Im BIAC vertreten sind die großen Arbeitgeberverbände der OECD-Länder sowie ausgewählter Nicht-OECD-Länder.

Die Interessen der Arbeitnehmer vertritt der Gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC), ein internationaler Gewerkschaftsverband, der in der OECD und ihren verschiedenen Gremien einen Beraterstatus hat. Im TUAC sind über 58 nationale Gewerkschaften aus den OECD-Ländern vertreten.



PARALLELSITZUNG A. **KOMPETENZEN ANLOCKEN, AUSWÄHLEN UND BINDEN: WELCHE ROLLE SPIELT DIE MIGRATIONSPOLITIK?**

Die OECD-Länder – und zunehmend auch die aufstrebenden Volkswirtschaften – stehen miteinander im Wettbewerb um Talente. Dabei gilt es eine dreifache Herausforderung zu bewältigen: Die Talente müssen ins Aufnahmeland gelockt, ausgewählt und schließlich integriert und dauerhaft gebunden werden.

Bei diesen „Talenten“ handelt es sich nicht nur um hochqualifizierte Absolventen von Elitehochschulen, sondern auch um Arbeitskräfte mit besonderen fachlichen Kompetenzen, vor allem in den Bereichen Wissenschaft, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik. Zur Anwerbung von Talenten gilt es eine offene Willkommenskultur zu schaffen, zugleich aber die Einhaltung der geltenden Vorschriften zu sichern. Dies bedeutet u.a., dass ausländischen Fachkräften ein „Begrüßungspaket“ geboten wird und dass sie und ihre Familien auf günstige und stabile Aufenthaltsbedingungen zählen können, wozu auch der volle Arbeitsmarktzugang für die Familienangehörigen gehört. Für ausländische Fachkräfte werden häufig auch Sprachkurse finanziert, vor allem in Ländern, deren Sprache im Ausland nicht weit verbreitet ist. Manche Länder haben auch andere Anreizinstrumente getestet, z.B. Steuervergünstigungen, der Effekt dieser Instrumente blieb aber offenbar begrenzt.

Besondere Aufmerksamkeit richtete sich in den letzten Jahren auf internationale Studierende. Mit der Ausweitung des Kreises der Zielländer hat auch der Wettbewerb auf dem internationalen Studienmarkt zuge-

Zahlen und Fakten

- *Im OECD-Raum leben rd. 35 Millionen hochqualifizierte Zuwanderer, 70% mehr als noch vor zehn Jahren.*
- *Etwa ein Drittel aller Migranten mit Hochschulabschluss stammt aus Asien.*
- *Die Zahl der internationalen Studierenden ist seit 2005 in fast allen OECD-Ländern gestiegen.*
- *Ungefähr 20-30% der internationalen Studierenden bleiben nach Abschluss ihres Studiums im Aufnahmeland.*

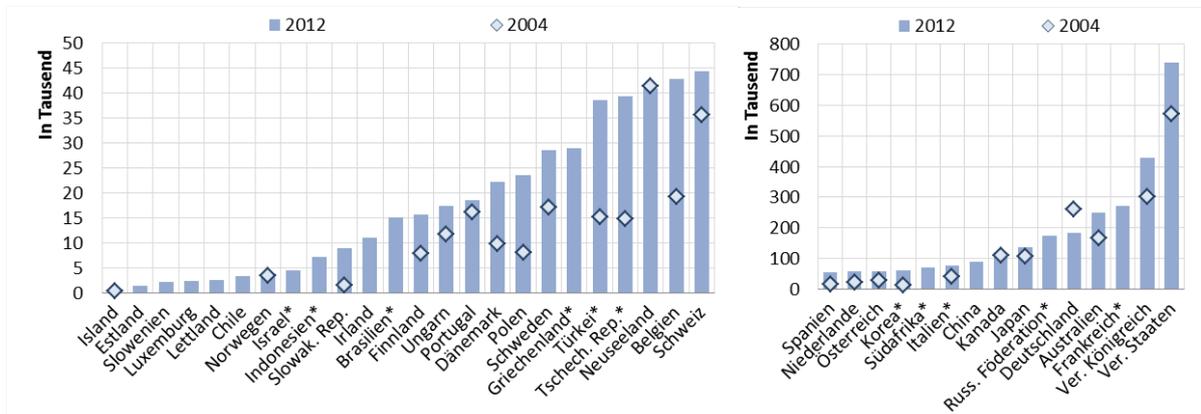
nommen. Immer mehr Länder betrachten internationale Studierende als ein Reservoir für die Arbeitsmigration, und viele haben besondere Regelungen eingeführt, die es internationalen Studierenden gestatten, nach ihrem Abschluss im betreffenden Land Arbeit zu suchen. Ausländische Studierende, die einen inländischen Hochschulabschluss erwerben, verfügen über für die Arbeitgeber leicht „identifizierbare“ Qualifikationen. Es dürften also im Prinzip keine Zweifel am tatsächlichen Wert ihres Bildungsabschlusses oder andere Anerkennungsschwierigkeiten bestehen. Die Förderung der Mobilität von Studierenden wird auch häufig als wichtiges Element umfassenderer Kompetenzentwicklungs- und Mobilitätsstrategien betrachtet.

In einigen Zielländern stellt auch die Bindung von Talenten eine Herausforderung dar, und zwar sowohl in Bezug auf im Ausland als auch im Inland geborene Hochqualifizierte. Dies gilt insbesondere für Länder, die erhebliche Mittel in die Kompetenzentwicklung investieren und die Hochschulbildung stark subventionieren. Hier richtet sich die Aufmerksamkeit der Politik zunehmend auch auf die „Rückgewinnung“ von ins Ausland abgewanderten inländischen Kräften. In den meisten OECD-Ländern übersteigt die Zahl der hochqualifizierten Zuwanderer jedoch die der im Inland geborenen, im Ausland lebenden Kräfte.

In dieser Sitzung wird die **Wirksamkeit der verschiedenen Politikinstrumente der Länder zur Anwerbung und Auswahl ausländischer Kompetenzen** untersucht. Außerdem wird auf Politikoptionen zur **Bindung bzw. Wiedergewinnung im Inland geborener Fachkräfte** eingegangen.

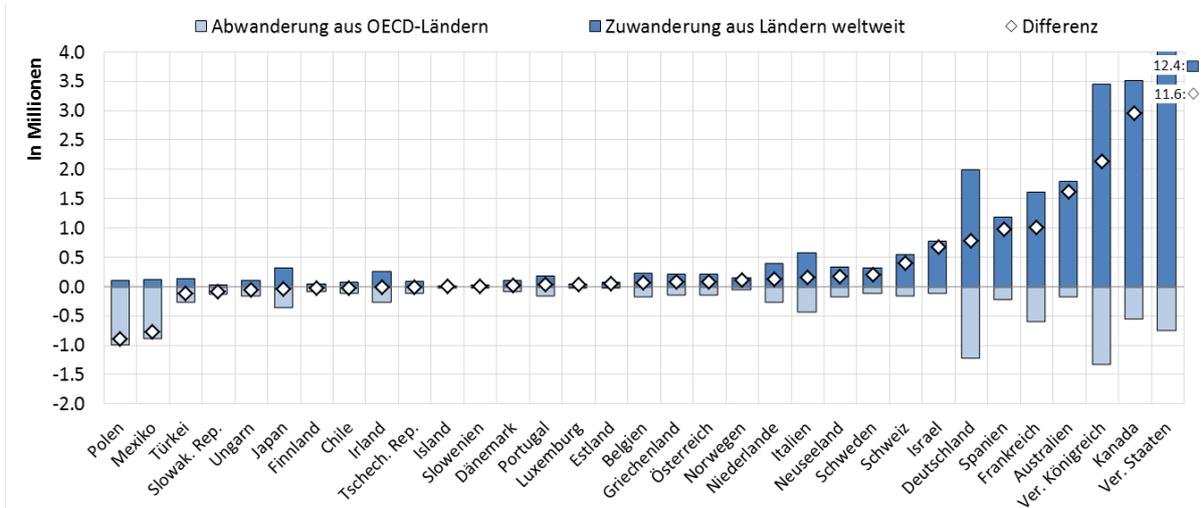
Migration und Migranten in Kompetenzstrategien

Zahl der internationalen Studierenden, OECD-Länder und ausgewählte Nicht-OECD-Länder, 2004 und 2012



Anmerkung: * weist darauf hin, dass sich die Angaben auf die Zahl der ausländischen Studierenden beziehen.
Quelle: OECD Education Database.

Zu- und Abwanderung von Hochqualifizierten, OECD-Länder, 2010/2011



Quelle: OECD Database on Immigrants in OECD countries (DIOC).

Zu erörternde Fragen

- Welche konkreten Maßnahmen ergreift Ihr Land, um ausländische Fachkräfte, internationale Studierende und ausländische Investoren anzulocken und zu binden?
- Sollten die Kompetenzen von miteinander reisenden Ehepartnern/Kindern ein Kriterium bei der Beurteilung der Anträge der Hauptantragsteller sein?
- Wie können Länder die internationale Mobilität fördern und zugleich der Braindrain/Braingain-Problematik begegnen?



PARALLELSITZUNG B. *VORHANDENDE KOMPETENZEN BESSER NUTZEN: WIE LÄSST SICH DAS RICHTIGE GLEICHGEWICHT ZWISCHEN ALLGEMEINEN UND ZIELGRUPPENORIENTIERTEN PROGRAMMEN FINDEN?*

Die volle Nutzung des Kompetenzpotenzials von Zuwanderern und ihren Kindern ist unter den verschiedenen integrationsspezifischen Herausforderungen vielleicht die wichtigste. Kompetenzen von Migranten nicht zu nutzen, bedeutet Ressourcen zu vergeuden in einer Zeit, in der sich die Wirtschaft eine solche Vergeudung immer weniger leisten kann und in der dies zu einer Bedrohung für den sozialen Zusammenhalt werden kann.

Auch wenn die Mehrzahl der Migranten und Kinder von Migranten einen Arbeitsplatz hat, weisen sie doch häufig eine geringere Arbeitsmarktteilnahme und höhere Arbeitslosigkeit auf als im Inland Geborene ohne Migrationshintergrund. Außerdem üben sie im Beschäftigungsfall häufiger Tätigkeiten aus, die geringere Qualifikationen erfordern, als sie eigentlich besitzen.

Eine bessere Nutzung der Kompetenzen von Migranten und ihren Kindern beginnt mit einer Evaluierung dieser Kompetenzen. Im Ausland geborene Erwachsene bringen in ihr neues Aufenthaltsland Kompetenzen mit, die

Zahlen und Fakten

- *Derzeit leben im OECD-Raum ungefähr 115 Millionen Zuwanderer – das entspricht etwa 10% der Gesamtbevölkerung.*
- *Die Zahl der Zuwanderer ist in den vergangenen zehn Jahren in fast allen OECD-Ländern gestiegen.*
- *Durchschnittlich 23% der hochqualifizierten Zuwanderer haben keinen Arbeitsplatz, weitere 30% sind für die ausgeübten Tätigkeiten überqualifiziert. Bei im Inland geborenen Hochqualifizierten ist dies nur für 15% bzw. 20% der Fall.*

häufig in einem ganz anderen Arbeits- und Bildungsumfeld erworben wurden. Die Arbeitgeber, die Öffentlichkeit und auch die Migranten selbst können Zweifel am Wert dieser Kompetenzen haben. Eine Evaluierung ist daher ein guter Ausgangspunkt für den Integrationsprozess, der in der Vermittlung der Arbeitskräfte in Stellen münden soll, die ihren Kompetenzen und Qualifikationen entsprechen. Die Beurteilung der Kompetenzen von Neuzuwanderern erleichtert nicht nur die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen, sondern hilft auch bei der Identifizierung von Integrationsbedarf.

In manchen Fällen sehen sich die Migranten mit Hindernissen konfrontiert, die sich aus dem Migrationsprozess als solchem ergeben. Dazu gehört im Allgemeinen die mangelnde Kenntnis der Sprache des Aufnahmelandes; eine große Rolle spielen aber auch andere Faktoren, wie z.B. fehlende Beziehungsnetzwerke oder eine unzureichende Kenntnis der Funktionsweise des Arbeitsmarkts. Ein weiteres – häufig unterschätztes – Hindernis ist die Diskriminierung von Migranten. Zur Behebung solcher migrationspezifischer Hindernisse sind gezielte Maßnahmen erforderlich. Sprachkurse bilden häufig den größten Einzelposten unter den Ausgaben für gezielte Integrationsmaßnahmen.

In anderen Fällen sind die Hindernisse dieselben, die auch für die schlechten Bildungs- und Arbeitsergebnisse anderer benachteiligter Gruppen verantwortlich sind. In solchen Fällen sind allgemeine Programme sinnvoller, auch wenn vereinzelt noch zusätzliche Maßnahmen notwendig sind. Allgemeine beschäftigungspolitische Programme, vor allem solche zur Vermittlung von Arbeitserfahrung oder generell zur Herstellung von Kontakten mit Arbeitgebern, haben sich als besonders hilfreich bei der Vermittlung von Migranten in Beschäftigung erwiesen. Allerdings sind Migranten unter den Teilnehmern solcher Programme häufig unterrepräsentiert.

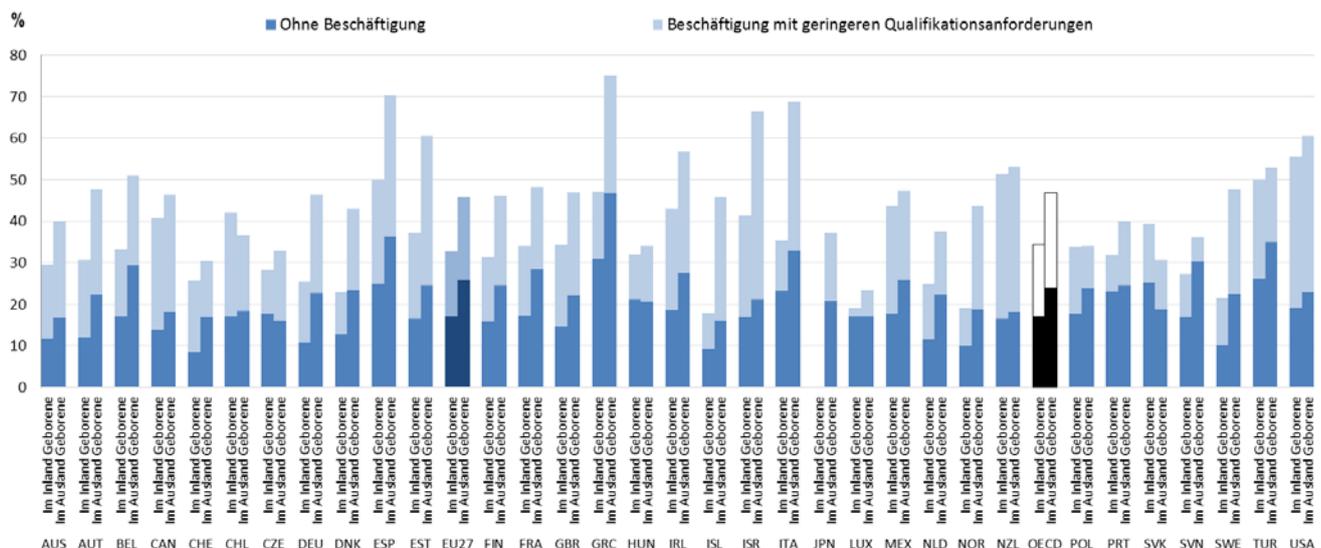
Migration und Migranten in Kompetenzstrategien

Speziell für Migranten bestimmte Programme sind in der Regel vom Umfang her begrenzt und häufig nicht hinreichend auf die Arbeitsmarktintegration ausgerichtet. Es ist nicht leicht, das richtige Gleichgewicht zwischen allgemeinen und speziell für Migranten bestimmten Maßnahmen zu finden, vor allem wenn zielgruppenorientierte Maßnahmen von der Öffentlichkeit als „positive Diskriminierung“ – also als Bevorzugung von Migranten gegenüber im Inland Geborenen – empfunden werden oder wenn allgemeine Maßnahmen so gestaltet sind, dass sie von Migranten nur begrenzt genutzt werden können.

Dabei kommt ein zeitlicher Aspekt hinzu: Die Integration ist ein allmählicher Prozess, bei dem sich Migranten nach und nach immer mehr aufnahmelandspezifische Kompetenzen aneignen. Daher wenden sich gezielte Maßnahmen zumeist an Neuzuwanderer, während der Bedarf von bereits länger im Aufnahmeland lebenden Migranten durch allgemeine Programme gedeckt wird. Allerdings bleiben manche Hindernisse auch noch nach der Anfangsphase bestehen, so dass ergänzende – direkt oder indirekt – zielgruppenorientierte Maßnahmen erforderlich sein können.

In dieser Sitzung geht es um **Maßnahmen zu Gunsten einer besseren Beurteilung und Anerkennung der Kompetenzen von Migranten sowie einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern.**

Prozentsatz der im Inland und der im Ausland geborenen Hochqualifizierten, die keine hochqualifizierte Beschäftigung ausüben oder gar nicht beschäftigt sind, nach Arbeitsmarktstatus, Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren, ausgewählte OECD-Länder, 2013



Anmerkung: Hochqualifiziert entspricht einem tertiären Bildungsabschluss. Personen dieser Kategorie werden als überqualifiziert betrachtet, wenn ihre Tätigkeit als ISCO 4 bis 9 eingestuft ist.

Quelle: Chile: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2011; Israel: Labour Force Survey 2011; Neuseeland: Labour Force Survey 2012; Europäische Länder und Türkei: Labour Force Surveys (Eurostat) 2013; Vereinigte Staaten: Current Population Surveys 2013; Australien, Kanada, Japan und Mexiko: Database on Immigrants in OECD Countries (DIOC) 2010/2011.

Zu erörternde Fragen

- Was sind die Haupthindernisse für eine bessere Nutzung der Kompetenzen von bereits im Land lebenden Zuwanderern und Neuzuwanderern und wie können diese Hindernisse überwunden werden?
- Was kann gegen die Unterrepräsentanz von Zuwanderern und ihren Kindern in wirkungsvollen allgemeinen Programmen unternommen werden – von den Migranten selbst, den zuständigen Diensten und den Arbeitgebern?
- Wie können zielgruppenorientierte Maßnahmen evaluiert werden und wie kann ihre Kosteneffizienz gesteigert werden?



PARALLELSITZUNG C. KOMPETENZEN ENTWICKELN: WIE KÖNNEN DER SPRACHERWERB UND DIE ERFOLGREICHE INTEGRATION VON ZUWANDERERKINDERN IN DAS SCHULSYSTEM GEFÖRDERT WERDEN?

Mit Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzentwicklung soll gewährleistet werden, dass das Kompetenzangebot in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht zur Deckung des aktuellen und künftigen Kompetenzbedarfs auf dem Arbeitsmarkt ausreicht. Dazu gilt es u.a., durch allgemeine und berufliche Bildung den richtigen Mix an Kompetenzen heranzubilden.

Die Beschreibung von Maßnahmen zur Entwicklung der Kompetenzen von Zuwanderern basiert häufig auf einer negativen Begrifflichkeit, die suggeriert, dass bei den Migranten intensiver Aus- bzw. Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarf besteht. Dies entspricht oft nicht den Tatsachen und ist vor allem kontraproduktiv im Hinblick auf das Ziel der Anerkennung – und damit auch Wertschätzung – der Kompetenzen von Migranten. Die Ergebnisse der Internationalen OECD-Vergleichsstudie der Kompetenzen Erwachsener (PIAAC) zeigen allerdings, dass die durchschnittliche Lesekompetenz von Zuwanderern in fast allen OECD-Ländern geringer ist als die von im Inland Geborenen. Ein Großteil dieses Defizits ist offenbar auf mangelnde Sprach- und sonstige aufnahmelandsspezifische Kenntnisse zurückzuführen. Der Lernprozess der Migranten unterscheidet sich natürlich auch je nach ihrem Bildungshintergrund und dem Grad der linguistischen Distanz zwischen ihrer Muttersprache und der Sprache des Aufnahmelandes.

Entscheidend ist, dass Investitionen in die Kompetenzentwicklung von Zuwanderern getätigt werden, die ihre Arbeitsmarktintegration beschleunigen, anstatt sie zu verzögern. Daher kann es ab einem bestimmten Punkt sinnvoll sein, den Lernprozess vom schulischen in den Arbeitskontext zu verlagern.

Zahlen und Fakten

- Die durchschnittliche Lesekompetenz von Zuwanderern ist in fast allen OECD-Ländern geringer als die der im Inland Geborenen.
- Zuwandererkinder sind in der Schule in der Regel weniger erfolgreich; bei Kindern, die in jüngerem Alter ins Aufnahmeland gekommen sind, ist der Leistungsabstand allerdings geringer.

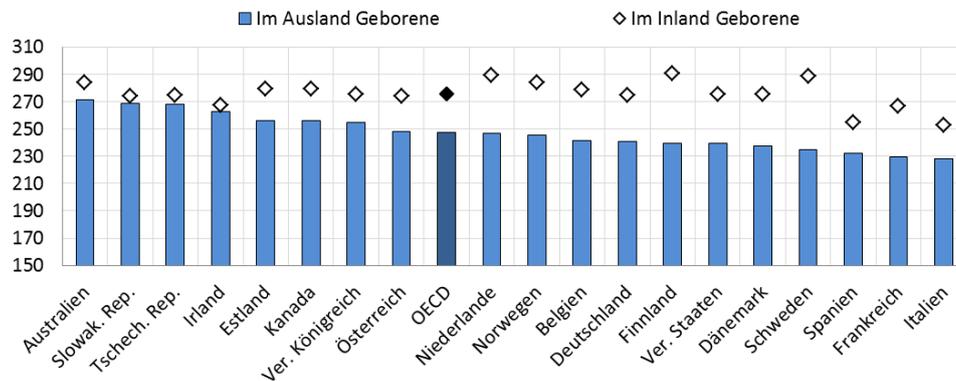
Zuwanderer sind in allgemeinen Weiterbildungs- ebenso wie beruflichen Orientierungsprogrammen häufig unterrepräsentiert. Die Gründe dafür sind vielfältig: mangelnde Informationen, fehlende Teilnahmeberechtigung, unzureichende finanzielle Mittel. Wie die Sprachförderung sollten sich auch die Investitionen in die Entwicklung der Kompetenzen von Zuwanderern gezielt an diejenigen unter ihnen wenden, von denen anzunehmen ist, dass sie im Aufnahmeland bleiben werden. Diese Gruppe kann jedoch nicht immer ohne weiteres identifiziert werden.

Manchen Migranten fehlt es an den grundlegendsten Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft des Aufnahmelandes. Die Herausforderung ist hier, schon heute erhebliche Investitionen zu tätigen, auch wenn sie sich erst in ferner Zukunft auszahlen werden. Frühzeitig greifende Maßnahmen scheinen auch bei Zuwandererkindern am wirkungsvollsten zu sein. Zuwandererkinder sind in den meisten OECD-Ländern im Allgemeinen weniger erfolgreich in der Schule, wie die Internationale Schulleistungsstudie PISA der OECD gezeigt hat. Dies hängt mit dem häufig geringen Bildungsniveau ihrer Eltern zusammen, die vielfach schon seit langem im Aufnahmeland leben. Die schlechten Bildungsergebnisse von Zuwandererkindern bergen Risiken für den sozialen Zusammenhalt und verweisen auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der sozialen Inklusion und intergenerationalen Mobilität.

In dieser Sitzung sollen die **verschiedenen Konzepte im Hinblick auf Sprachförderung und Kompetenzbedarf sowie die Rolle der Bildungs- und Integrationspolitik bei der Integration von Zuwandererkindern in das Schulsystem** erörtert werden.

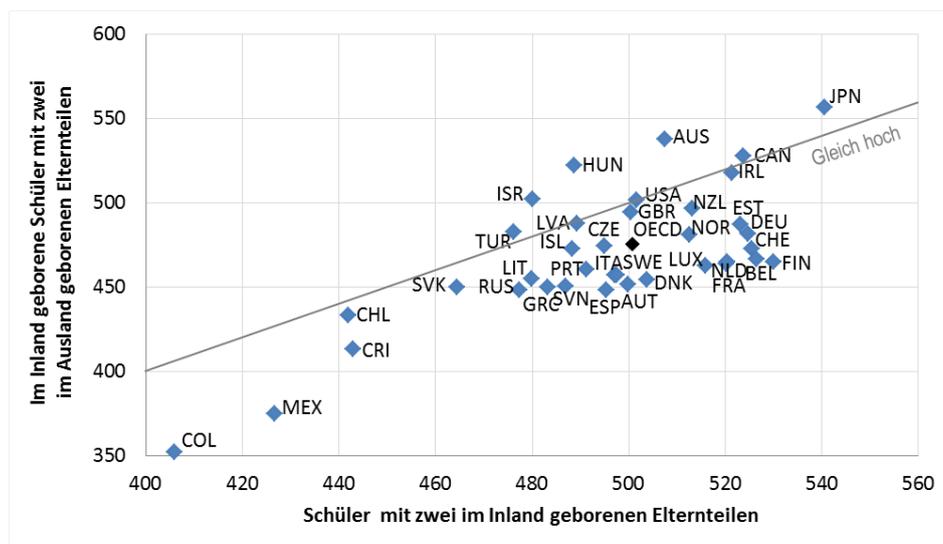
Migration und Migranten in Kompetenzstrategien

Mittlere Punktzahlen im PIAAC-Lesekompetenztest, Bevölkerung im Alter von 16-64 Jahren, nach Wohnsitzland und Geburtsland, ausgewählte OECD-Länder, 2012



Quelle: Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC) 2012.

Mittlere Punktzahlen im PISA-Lesekompetenztest, nach Geburtsland der Eltern, ausgewählte OECD- und Nicht-OECD-Länder, 2012



Quelle: Internationale Schulleistungsstudie der OECD (PISA) 2012.

Zu erörternde Fragen

- Sollen Zuwanderer – vor oder nach der Einreise – eine Ausbildung in Berufen haben bzw. erhalten, in denen Arbeitskräftemangel besteht?
- Sollen alle Zuwanderer Anspruch auf das gesamte Bildungs-/Weiterbildungsangebot haben? Falls nein, nach welchen Kriterien sollte ihre Teilnahmerechtigkeit beurteilt werden?
- Wie lassen sich nicht zum Zweck der Arbeitsaufnahme einreisende Zuwanderer – z.B. mit-/nachziehende Familienangehörige oder Flüchtlinge – in Kompetenzstrategien und Maßnahmen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus einbeziehen?
- Welche Konzepte sind für die Integration von Zuwandererkindern in das Bildungssystem am wirkungsvollsten?



PARALLELSITZUNG D. CHANCENGLEICHHEIT SICHERN: WIE KANN DIE INTEGRATION VON JUGENDLICHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND GEFÖRDERT WERDEN?

Die Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, hat zugenommen, während die Arbeitsmarktbedingungen für Berufseinsteiger in vielen Ländern zugleich schwieriger geworden sind.

Die Sorge der politisch Verantwortlichen richtet sich besonders auf junge Erwachsene mit geringem Bildungsniveau, die weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung sind. Der Anteil der Migranten in dieser Gruppe ist wesentlich höher als der der im Inland Geborenen, was sich u.a. aus dem insgesamt geringeren Bildungsniveau jugendlicher Migranten erklärt. Allerdings erzielen auch gut ausgebildete, im Inland geborene Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Arbeitsergebnisse. Damit stellt sich die Frage der strukturellen Hindernisse für ihre Arbeitsmarktintegration, die auch eine Frage der Chancengleichheit ist.

Die Gründe der schlechteren Arbeitsergebnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind vielfältig. So kann z.B. der Zugang zu Beziehungsnetzwerken Probleme bereiten oder es fehlen wichtige

Zahlen und Fakten

- *Im OECD-Raum haben fast 15% aller 15-Jährigen zwei im Ausland geborene Elternteile – das sind 50% mehr als zehn Jahre zuvor.*
- *In vielen Ländern sind jugendliche Migranten in der NEET-Gruppe (weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung) mehr als doppelt so stark vertreten wie im Inland geborene Jugendliche.*
- *Kinder von Migranten müssen häufig doppelt so viele Bewerbungen schreiben wie Kinder im Inland geborener Eltern mit sonst vergleichbarem Lebenslauf.*

Kenntnisse über die Funktionsweise des Arbeitsmarkts (z.B. darüber, wie man einen Lebenslauf oder ein Bewerbungsschreiben abfasst oder wie man sich in einem Einstellungsgespräch gut darstellt). Hier gilt es u.a., die betroffenen Jugendlichen zu unterstützen, ohne sie zu stigmatisieren.

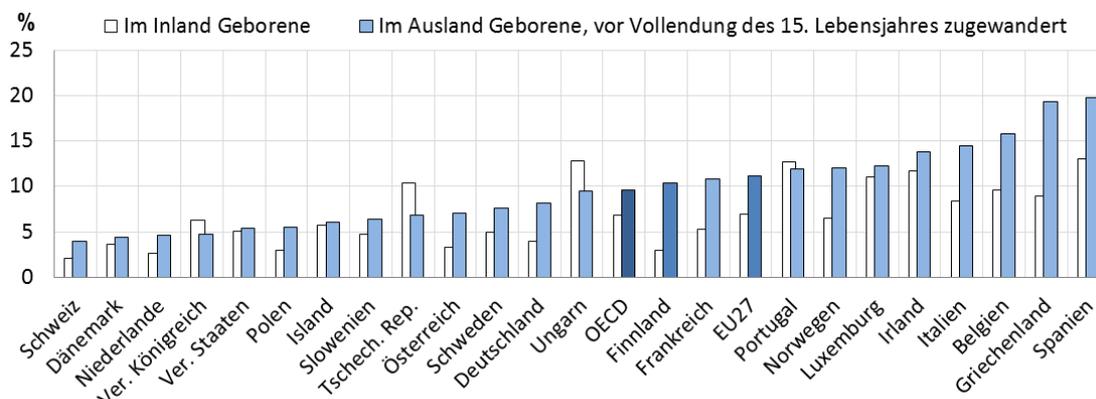
Eine weitere – häufig unterschätzte, aber schwer zu bewältigende – Herausforderung ist die Diskriminierung. Studien zeigen, dass Migranten und Kinder von Migranten nicht selten mehr als doppelt so viele Bewerbungen abschicken müssen, bevor sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wie Personen ohne Migrationshintergrund. In den europäischen OECD-Ländern fühlen sich im Inland geborene Kinder von Zuwanderern eigenen Angaben zufolge häufiger diskriminiert als die Zuwanderer selbst.

Dies steht in deutlichem Gegensatz zu nichteuropäischen OECD-Ländern, die klassische Einwanderungsländer sind. Hier verhält es sich genau umgekehrt.

In dieser Sitzung geht es um die **Situation von jugendlichen Migranten und im Inland geborenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft**. Dabei sollen mögliche Antworten der Politik erörtert werden.

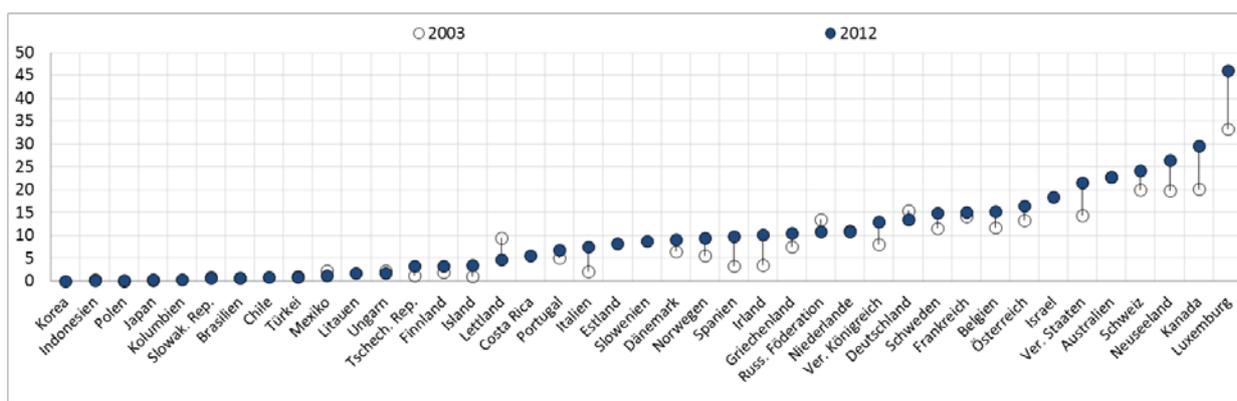
Migration und Migranten in Kompetenzstrategien

Jugendliche mit geringem Bildungsniveau, die weder in Beschäftigung noch in Bildung oder Ausbildung (NEET) sind, im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung im Alter von 15-24 Jahren, nach Geburtsland, ausgewählte OECD-Länder, 2012/2013



Quelle: Europäische Länder: EU-Arbeitskräfteerhebung 2012 (Eurostat), für Malta (EU27) EU-Arbeitskräfteerhebung 2011; Vereinigte Staaten: Current Population Survey, 2013.

Anteil der 15-Jährigen mit zwei im Ausland geborenen Elternteilen, OECD- und ausgewählte Nicht-OECD-Länder, 2012 im Vergleich zu 2003



Quelle: Internationale Schulleistungsstudie der OECD (PISA) 2012.

Zu erörternde Fragen

- Vor welchen besonderen Herausforderungen stehen Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ihrem Land?
- Wie können die Probleme bestimmter Gruppen – z.B. von Jugendlichen, die erst gegen Ende der Pflichtschulzeit ins Aufnahmeland gekommen sind, oder von Schulabbrechern – am besten angegangen werden?
- Wie kann von staatlicher Seite gewährleistet werden, dass diese Jugendlichen voll in die Gesellschaft des Aufnahmelandes integriert sind?
- Was können politisch Verantwortliche tun, um das Risiko von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu verringern?

