

Migranten und Beschäftigung



Es reicht, in einem Industrieland ein Krankenhaus zu besuchen, um zu sehen, welche Funktionen Migranten erfüllen – sämtliche nämlich, von der des Chirurgen bis hin zu der einer einfachen Putzkraft, die den Boden wischt. Migranten können einen wichtigen Beitrag zur Vergrößerung der Erwerbsbevölkerung leisten, selbst wenn ihre Präsenz auf Ablehnung stoßen kann und sie nicht immer die Möglichkeit haben, ihre Qualifikationen optimal einzusetzen.

Zur Einleitung ...

Ahmet Elomari ist ein 37-jähriger Marokkaner, der nach Kanada ausgewandert ist. Er hat sowohl in Marokko als auch in Frankreich Luft- und Raumfahrttechnik studiert und auch in beiden Ländern gearbeitet. Seine derzeitige Beschäftigung? Plastikspielzeug zusammenbauen.

Als Ahmet Elomari in Kanada ankam, schickte er seinen Lebenslauf an etliche Unternehmen. „Ich habe mich um viele Stellen bei Bombardier und Air Canada beworben und nie eine Antwort erhalten“, erzählte er der Zeitung *The Gazette* in Montreal. „Sie hätten mich wenigstens anrufen können“.

Seine in Frankreich erworbenen Qualifikationen seien zwar von potenziellen Arbeitgebern in Kanada anerkannt worden, er habe aber immer wieder hören müssen, dass es ihm an einschlägiger Berufserfahrung im Inland fehle. „Ich wurde zu so vielen Vorstellungsgesprächen eingeladen, und jedes Mal wurde ein anderer Vorwand angeführt – Sie sprechen kein Englisch, Sie besitzen ein ausländisches Diplom, Sie haben keine kanadische Berufserfahrung. Wie soll man Berufserfahrung in Kanada sammeln, wenn man dort nicht arbeiten kann?“ Ahmet Elomari studiert nun, um einen kanadischen Abschluss zu erwerben. „Dann haben die Unternehmen wenigstens einen Vorwand weniger, um mich nicht einzustellen“.

Solche Erfahrungen sind weder selten noch beschränken sie sich auf Zuwanderer in Kanada. In der ganzen Welt sehen sich Zuwanderer großen Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen in der neuen Heimat gegenüber. Die Arbeitgeber haben indessen Schwierigkeiten dabei zu entscheiden, ob die Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten wirklich denen der einheimischen Arbeitssuchenden entsprechen: Abschlüssen, Diplomen und Zeugnissen scheint das Reisen nicht zu bekommen, und das umso weniger, je weiter die Reise geht. Auch wenn es um ihre vorherige Berufserfahrung geht, werden die Qualifikationen von Migranten hinterfragt. Arbeitgeber lassen sich weit mehr durch Berufserfahrung in lokalen Unternehmen beeindrucken als durch solche, die in Firmen im Ausland gesammelt wurde. Kommen dann noch Probleme mit der Landessprache, kulturelle Barrieren, mangelnde soziale Kontakte und Diskriminierung hinzu, nimmt es nicht in Wunder, dass sich viele Zuwanderer bei der Suche nach einem Arbeitsplatz schwer tun und häufig Beschäftigungen nachgehen, für die sie – zumindest auf dem Papier – überqualifiziert sind.

► Dieses Kapitel befasst sich zunächst mit den Arbeitsergebnissen der Migranten – d.h. der Frage, wie viele von ihnen einen Arbeitsplatz finden und wie viele Tätigkeiten ausüben, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Anschließend wird untersucht, wie sich

die Zuwanderung auf die einheimischen Arbeitskräfte auswirkt und ob sie der Wirtschaft Vorteile bringt. Zuletzt werden dann die Hindernisse angesprochen, denen sich Zuwanderer bei der Arbeitsuche gegenübersehen, wobei auch Maßnahmen aufgezeigt werden, die zum Abbau einiger dieser Barrieren beitragen können.

Wie erfolgreich sind Migranten bei der Arbeitsuche?

Wir haben gesehen, dass die einzelnen Länder im Hinblick auf die Frage der sozialen und kulturellen Integration von Migranten sehr unterschiedliche Ansätze verfolgen. Wenn es aber um die enger gefasste Frage der Eingliederung der Zuwanderer in die Erwerbsbevölkerung – d.h. um ihre Arbeitsmarktintegration – geht, herrscht zwischen den Ländern in der Regel mehr Übereinstimmung. Im Großen und Ganzen wollen sie, dass die Zuwanderer einer Beschäftigung nachgehen. Manchmal hat dies wirtschaftliche Gründe: Einige Branchen, wie das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Landwirtschaft, sind stark auf zugewanderte Arbeitskräfte angewiesen. Dabei bestehen aber auch Vorteile für die Zuwanderer. Indem ihre Beschäftigungsaufnahme gefördert wird, kann leichter sichergestellt werden, dass sie und ihre Familien nicht dauerhaft in Armut absinken, und kann ihnen beim Aufbau sozialer und gesellschaftlicher Beziehungen geholfen werden.

Viele Zuwanderer stoßen allerdings bei der Arbeitsuche auf Probleme, und zwar nicht nur Migranten der ersten Generation. Die Probleme am Arbeitsmarkt – ebenso wie im Bildungsbereich und bei der sozialen Integration – erstrecken sich bei weitem nicht nur auf die erste Welle von Zuwanderern, sondern betreffen auch ihre Kinder und Kindeskiner. Diese Risiken der Ausgrenzung wurden deutlich in dem OECD-Bericht *From Immigration to Integration* dargelegt, aus dem es sich hier zu zitieren lohnt:

„Wenn sich immer weitere Teile der Bevölkerung mit Problemen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, wird das Integrationsproblem für sich genommen komplexer. Zuwanderer, die infolge des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt unter Armut leiden, siedeln sich u.U. verstärkt in Regionen an, in denen die Wohnkosten gering sind, aber häufig kaum Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten besteht. In extremeren Fällen kann es zur Bildung von Zuwandererghettos in stark unter Armut leidenden Gebieten kommen, was mit hohen Arbeitslosenquoten, hohen Schulabbrecherquoten und starker Unzufriedenheit einhergeht. In diesem Fall werden die Probleme, die mit der sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung verbunden sind, zu zusätzlichen Barrieren für Zuwanderer, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen.“

Welcher Anteil der Zuwanderer findet einen Arbeitsplatz?

Es ist nicht überraschend, dass sich der Grad des Erfolgs – bzw. Misserfolgs – der Migranten bei der Arbeitsuche zwischen den einzelnen Ländern erheblich unterscheidet, selbst im Fall von Zuwanderern, die aus demselben Land oder derselben Region kommen. Der Erfolg am Arbeitsmarkt variiert auch je nach Migrantenkategorie. Zum Beispiel scheinen sich Flüchtlinge und Asylbewerber besonderen Problemen gegenüberzusehen. Im Gegensatz zu anderen Migranten, die sich möglicherweise lange und genau überlegen, wo sich ihnen die besten Beschäftigungsaussichten bieten, bevor sie eine endgültige Entscheidung treffen, geht es für Flüchtlinge häufig in erster Linie ums Überleben, so dass für Planung nicht immer viel Zeit bleibt.

Was die Beschäftigungsquoten anbelangt – d.h. den Anteil derer, die einen Arbeitsplatz haben –, schnitten die Zuwanderer in rund der Hälfte der 24 Länder, für die die OECD über verlässliche Daten verfügt, in den Jahren vor 2008, d.h. bevor die Rezession einsetzte, genauso gut ab wie die einheimische Bevölkerung, manchmal sogar besser. Das war der Fall in Teilen Südeuropas, wie Griechenland und Spanien, wo in der jüngeren Vergangenheit ein starker Anstieg der Zuwanderung verzeichnet wurde, ebenso wie in einigen anderen europäischen Ländern, wie Frankreich, Österreich und der Schweiz. In den Vereinigten Staaten war die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, für die einheimische Bevölkerung höher als für die Zuwanderer, jedoch

Was verbirgt sich hinter „Beschäftigung“ und „Arbeitslosigkeit“?

Volkswirte verwenden eine Reihe verschiedener Begriffe, um zu erörtern, wie viele Personen in einem Land erwerbstätig sind, nicht erwerbstätig sind oder nach Arbeit suchen. Der bekannteste darunter ist wohl die Arbeitslosenquote, die den prozentualen Anteil der Personen im Erwerbsalter – also in etwa zwischen 18 und 65 Jahren – misst, die arbeitslos sind und nach Arbeit suchen. Zwei andere Begriffe werden ebenfalls häufig verwendet:

- Die Beschäftigungsquote ist der prozentuale Anteil der Personen im Erwerbsalter, die tatsächlich erwerbstätig sind.
- Die Erwerbsquote ist ein verwandtes Konzept, umfasst aber ein zweites maßgebliches Element: Sie gibt den prozentualen Anteil der Personen im Erwerbsalter wider, die

arbeiten oder nach Arbeit suchen. Warum wird diese Unterscheidung vorgenommen? Hauptsächlich deshalb, weil nicht jeder, der keine Arbeit hat, nach Arbeit sucht. In einigen Ländern und in bestimmten Zuwanderergruppen entscheiden sich recht viele Menschen gegen den Eintritt in den Arbeitsmarkt. In manchen Zuwanderer- und ethnischen Gemeinschaften können z.B. kulturelle Barrieren für die Erwerbstätigkeit von Frauen bestehen. Daher liefert der Vergleich der Erwerbsquoten verschiedener Länder oder verschiedener sozialer Gruppen – wie Migranten und Einheimische oder Männer und Frauen – Erkenntnisse über den Anteil der potenziellen Erwerbsbevölkerung eines Landes, der effektiv am Arbeitsmarkt teilnimmt.

nur geringfügig, wohingegen dieses Gefälle in Australien und Kanada stärker war. In Nordeuropa war die Kluft noch größer, wo die humanitäre Migration eine wichtige Rolle spielt, was bedeutet, dass ein Teil der Zuwanderer nur über eine geringe Schulbildung und wenig Sprachkenntnisse verfügt. In Dänemark hatten insgesamt z.B. etwa vier von fünf Personen einen Arbeitsplatz, unter den Migranten lag dieses Verhältnis jedoch nur bei ungefähr zwei von drei.

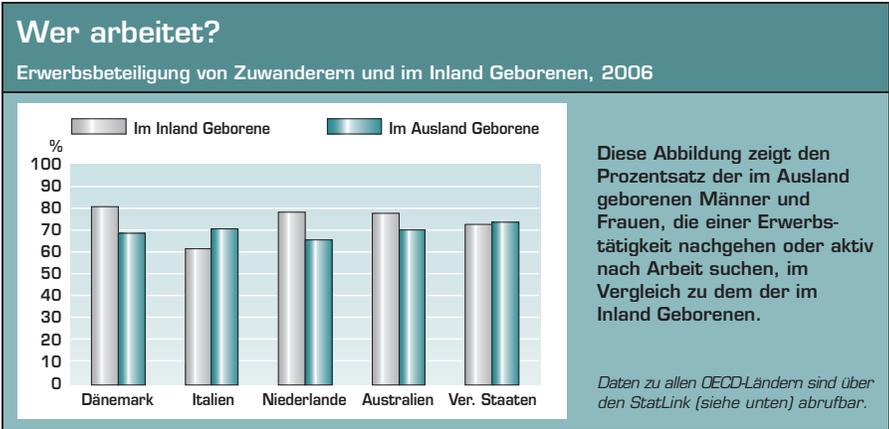
Hinter solchen allgemeinen Zahlen können sich indessen große Unterschiede *innerhalb* der Zuwandererbevölkerung verbergen. Der Anteil der zugewanderten Frauen, die berufstätig sind, ist z.B. durchgehend niedriger als der der zugewanderten Männer, und verglichen mit den einheimischen Frauen ist er in der Regel ebenfalls geringer. Frauen gehen zwar generell mit geringerer Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit nach als Männer, in bestimmten Zuwanderergruppen könnte diese Situation jedoch durch spezifische Faktoren verschärft werden, wie eine kulturell bedingte Ablehnung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Manche zugewanderte Frauen sehen sich u.U. zusätzlichem Druck ausgesetzt, zu Hause zu bleiben, wenn ihre Familie zuerst eine Wartefrist durchlaufen muss, bevor sie Anspruch auf staatlich subventionierte Kinderbetreuung erlangt.

„Unter den Zuwanderern sind Frauen generell die Gruppe mit den schlechtesten Arbeitsmarktergebnissen ...“

Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2007

Wie weiter oben erwähnt, können auch die Kinder von Zuwanderern – die zweite Generation – auf Probleme bei der Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt stoßen. Obwohl sie besser abschneiden als die jungen Zuwanderer der ersten Generation – die „Neuzuwanderer“ –, sind ihre Arbeitsmarktergebnisse nicht so gut wie die der jungen Einheimischen. In den nordischen Ländern und anderen Teilen Nordeuropas scheinen sie mit besonders großen Problemen konfrontiert zu sein.

Die Zuwandererkinder können auch auf Grund des Bildungshintergrunds ihrer Eltern Benachteiligungen erleiden. Wir haben gesehen, dass das Einkommen der Eltern und ihr Bildungsniveau gewöhnlich Einfluss darauf haben, wie gut die Kinder in der Schule abschneiden, und folglich auch mit darüber entscheiden, welche Beschäftigungsaussichten sich ihnen später bieten werden. In manchen Zuwanderergruppen in Europa ist das Bildungsniveau merklich niedriger als in der Allgemeinbevölkerung. Es ist vermutlich unvermeidlich, dass dieser Bildungsnachteil in gewissem Maße an die zweite Generation weitergegeben wird und dass dies zusammen mit anderen Faktoren wie Diskriminierung echte Probleme für diese jungen Menschen schafft, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten möchten.



Quelle: International Migration Outlook: SOPEMI 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/427830451278>

Wie hoch ist also der Anteil der Arbeitslosen bzw. die Zahl der Zuwanderer, die aktiv nach Arbeit suchen, aber keine finden? Auch wenn sich die Situation in den letzten Jahren im Allgemeinen verbessert hat, ist die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit im OECD-Raum für Zuwanderer höher als für Einheimische, außer in den Vereinigten Staaten und in ein oder zwei anderen Ländern. In den nordischen Ländern ist die Arbeitslosenquote von Zuwanderern in etwa doppelt so hoch wie die der im Inland Geborenen. Auch die Langzeitarbeitslosigkeit – d.h. Phasen der Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr – ist ein Problem, wobei Migranten in der Regel einem größeren Risiko ausgesetzt sind. Das ist besorgniserregend, denn je länger jemand arbeitslos ist, umso schwieriger wird es für ihn, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Daher kann die Langzeitarbeitslosigkeit für Zuwanderer eine zusätzliche Beschäftigungshürde darstellen.

„Zuwanderer sind gewöhnlich unter den Arbeitslosen, namentlich den Langzeitarbeitslosen, weiterhin überrepräsentiert.“

Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2007

Welche Art von Tätigkeiten üben Zuwanderer aus? In der Mehrzahl der reichen Länder kann jeder, der sich z.B. in den Operationssälen oder Stationen von Krankenhäusern umsieht, feststellen, dass Zuwanderer jegliche Arten von Arbeit verrichten – von hochspezialisierten chirurgischen Operationen über Krankenpflege bis hin zum Bodenwischen. Über solche punktuellen Beobachtungen hinaus ist es nützlich zu untersuchen, wie viele Zuwanderer im Vergleich zu den Einheimischen in den verschiedenen Sektoren arbeiten – mit anderen Worten, ob sie dort unter- oder überrepräsentiert sind. Im Allgemeinen

– und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede bestehen – sind Zuwanderer in der Bauwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe ebenso wie im Gesundheits- und Sozialwesen, wie z.B. der Altenpflege, besonders stark vertreten.

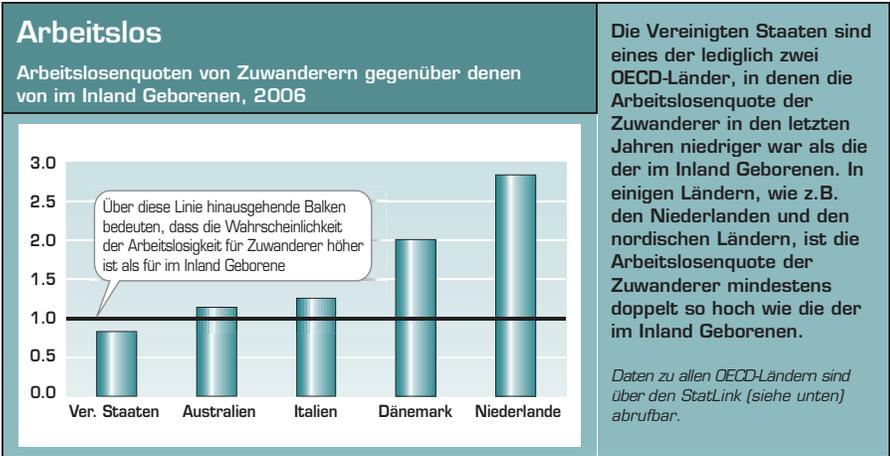
Bei Zuwanderern ist in der Regel auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen oder einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen: In Spanien z.B. hat über die Hälfte der Zuwanderer, rd. 56%, nur einen befristeten Arbeitsvertrag, gegenüber 31% der Einheimischen. Darüber hinaus machen sich Zuwanderer auch zunehmend selbstständig. Die Gründe für diese Entwicklung sind unterschiedlich: Sie könnte darauf hindeuten, dass sich die Zuwanderer in ihren neuen Heimatländern fest etabliert haben und über die nötigen finanziellen Mittel verfügen, um Unternehmen aufzubauen; sie könnte aber auch ein Zeichen dafür sein, dass die Hürden bei der Arbeitsuche so hoch sind, dass es einfacher für sie ist, eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen.

Wie wirkt sich die Zuwanderung auf die einheimischen Arbeitskräfte aus?

Einer der am häufigsten gegen Zuwanderer erhobenen Vorwürfe ist, dass sie der einheimischen Bevölkerung die Arbeitsplätze wegnehmen, angeblich weil sie bereit sind, für weniger Geld zu arbeiten. Wie wahr sind solche Behauptungen, und schaden Zuwanderer wirklich den Beschäftigungsaussichten der im Inland Geborenen?

Wie für so viele andere Aspekte der internationalen Migration gibt es auf diese Fragen keine einfachen Antworten. Die Situation unterscheidet sich von Land zu Land und von Berufssparte zu Berufssparte – ganz gleich, ob es sich bei den Zuwanderern oder den im Inland Geborenen um gering- oder hochqualifizierte Arbeitskräfte handelt. Die Antworten hängen auch vom Betrachtungszeitraum ab – die Zuwanderung kann z.B. einen kurzfristigen, aber nur geringen langfristigen Effekt haben –, und davon, ob wir die Arbeitsmarktsituation auf nationaler Ebene oder in einer bestimmten Stadt oder Region untersuchen.

Damit soll nicht gesagt werden, dass die Zuwanderung *keinen* Effekt auf die Arbeitsplätze der im Inland geborenen Arbeitskräfte hat. Es bedeutet nur, dass dieser Effekt nicht immer einfach zu messen ist. Und wo es an aussagekräftigen Daten fehlt, treten leider nur allzu leicht Gerüchte und Einzelerfahrungen an die Stelle objektiver Informationen, was zu der klassischen Anschuldigung gegen Migranten führt, nämlich dass „sie kommen, um den Einheimischen die Arbeitsplätze zu stehlen“.



Quelle: International Migration Outlook: SOPEMI 2008.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/427620785702>

Wie sieht die Realität aus? Einigen einheimischen Arbeitskräften können Zuwanderer zweifellos eine Hilfe sein: Wenn eine Familie z.B. einen Migranten für die Kinderbetreuung anstellt, können beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Und wenn ein Restaurant Migranten als Bedienungspersonal beschäftigt, kann es sein Geschäft ausweiten und neue Stellen für Manager schaffen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit mit Einheimischen besetzt werden. Volkswirte führen zudem das Argument an, dass Zuwanderer eine Ergänzung zur im Inland geborenen Erwerbsbevölkerung darstellen können, da sie Arbeiten ausführen, die die Einheimischen nicht verrichten wollen, sogenannte „3D-Jobs“ – *dirty, dangerous und difficult* (schmutzig, gefährlich und schwierig). Im Vereinigten Königreich z.B. wurden in einer BBC-Fernsehsendung polnische Erntehelfer und einheimische Sozialhilfeempfänger interviewt. Die Polen verdienten ungefähr 7 £ pro Stunde und schienen mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. „Es ist großartig hier“, sagte ein Pole. Die Einheimischen auf dem Sozialamt rümpfen indessen die Nase über diese Arbeit. „Nee, da beziehe ich doch lieber Sozialhilfe, als sowas zu machen“, sagte ein Mann und fügte hinzu: „Ich will nicht auf dem Feld arbeiten. Ich will auch nicht mit einer Menge Ausländer zusammenarbeiten.“

Abgesehen davon, dass die Antwort des Mannes von einer ausländischen Haltung zeugt, kommt in ihr noch eine andere Anschuldigung zum Ausdruck, die häufig gegen Zuwanderer erhoben wird, nämlich, dass ihre Bereitschaft, für weniger zu arbeiten, die Löhne drückt – in manchen Fällen so stark, dass die Einheimischen einfach nicht mehr bereit sind, die fraglichen Arbeiten zu verrichten.

Es gibt effektiv Belege dafür, dass Zuwanderung die Löhne drückt, viele Ökonomen vertreten aber die Ansicht, dass dieser Effekt ziemlich gering ist und nicht allzu lange anhält. Am stärksten davon getroffen sind in der Regel geringer qualifizierte – und folglich auch geringer entlohnte – Arbeitskräfte, zu denen gewöhnlich die ersten Zuwanderergenerationen gehören.

Manchmal wird auch geltend gemacht, dass die Zuwanderung eine einfache Lösung ist, die Staat und Arbeitgeber davon abhält, die eigentlich notwendigen grundlegenden Maßnahmen einzuleiten, um tiefgreifende Arbeitskräfteengpässe zu beheben, z.B. durch eine Anhebung der Löhne oder die Förderung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die einheimische Bevölkerung. Einige Beobachter sind der Meinung, dass eine solche Situation im Bereich der Krankenpflege und der ärztlichen Versorgung in vielen OECD-Ländern bereits gegeben ist. Das Angebot an ausländischen Pflegekräften, insbesondere Zeitarbeitskräften, hat zur Folge, dass wenig Druck zur Erhöhung der Löhne oder Verbesserung der Arbeitsbedingungen besteht, um mehr Anreize für Einheimische zur Ausübung solcher Berufe zu schaffen.

„... einige Beobachter vertreten die Ansicht, dass die befristete Beschäftigung von ausländischen Krankenpflegekräften Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen dieser Berufskategorien zuwiderläuft bzw. verhindert, dass die Regierungen der Industrieländer die eigentliche Ursache ihres Krankenpflegekräftemangels angehen.“

Trade and Migration

Wie wirkt sich die Zuwanderung auf die Wirtschaft aus?

Ein anderer Aspekt des Effekts der Migration ist fast genauso umstritten, nämlich die Frage, ob sich die Zuwanderer positiv oder negativ auf die Wirtschaftsleistung der Länder auswirken, in denen sie sich niederlassen. Das ist eine interessante Frage, manche Beobachter bezweifeln jedoch, dass es die richtige ist. Wie in *Kapitel 3* gezeigt wurde, liegt in vielen Ländern ein großer Teil der legalen Zuwanderung jenseits des Einflussbereichs der staatlichen Stellen. Da die Zuwanderung in jedem Fall erfolgt, dürfte die Debatte, ob sie der Wirtschaft hilft oder schadet, somit von begrenzter Relevanz sein. Insofern solche Diskussionen in vielen Ländern aber trotzdem stattfinden, lohnt es sich, diese Fragen etwas genauer zu beleuchten.

Zunächst einmal steht fest, dass die wirtschaftlichen Aspekte solcher Fragen komplex sind und in gewissem Maße auch von der Definition abhängen. Wird die gesamte Geschichte eines Landes betrachtet, z.B. der Vereinigten Staaten, zeigt sich ganz klar, dass die Zuwanderung gewaltige wirtschaftliche und soziale Vorteile bringt. Im Falle eines

kürzeren Betrachtungszeitraums – wie er derartigen Debatten normalerweise zu Grunde liegt – sind die Ergebnisse jedoch u.U. weniger eindeutig.

Darüber hinaus werden solche Debatten auch häufig von Fragen der Messung beeinflusst. In manchen Industriezweigen, wie im Hotel- und Gaststättengewerbe, sind Zuwanderer z.B. die wichtigsten Arbeitskräfte. In solchen Branchen sind viele Arbeitgeber der Ansicht, ohne Zuwanderer nicht auskommen oder zumindest nicht die gleichen Umsatzzahlen erzielen zu können. Das bedeutet, dass zugewanderte Arbeitskräfte die Expansion von Unternehmen fördern können, was wiederum auf eine Zunahme der Wirtschaftstätigkeit hinauslaufen dürfte. Aber woran soll eine solche Zunahme gemessen werden? Daran, wie schnell die Wirtschaft insgesamt wächst, daran, ob die Einkommen der Gesamtbevölkerung steigen, oder daran, ob die Einkommen der *einheimischen* Bevölkerung zunehmen?

Derartige Fragen mögen sehr theoretisch klingen, können aber zu wichtigen politischen Themen werden. Im Vereinigten Königreich z.B. ist ein parteiübergreifender parlamentarischer Ausschuss zu dem Schluss gekommen, dass es nicht besonders sinnvoll sei, den wirtschaftlichen Effekt der Migration am BIP oder am Pro-Kopf-BIP zu messen. (Das BIP steht für „Bruttoinlandsprodukt“ und ist ein allgemeines Maß der Größe einer Volkswirtschaft; steigt das BIP, bedeutet das, dass die Wirtschaft expandiert. Das Pro-Kopf-BIP entspricht der Wirtschaftsleistung einer Volkswirtschaft geteilt durch die Einwohnerzahl.)

Der Ausschuss forderte die britische Regierung stattdessen auf, „das Augenmerk auf das Pro-Kopf-Einkommen der einheimischen Bevölkerung zu richten“. Ihm ging es effektiv darum zu messen, ob die Zuwanderung tatsächlich zur Erhöhung der Einkommen der im Inland geborenen Bevölkerung beiträgt und nicht nur dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum Auftrieb gibt. Der Ausschuss stellte fest, dass Zuwanderung nur einen sehr geringen Effekt auf das britische Pro-Kopf-BIP hatte und dass sie sich – was die Einkommen der einheimischen Bevölkerung anbelangte – auf Geringverdiener leicht negativ und auf Spitzenverdiener leicht positiv ausgewirkt hatte. Über diese Ergebnisse wurde umfassend in den britischen Medien berichtet, und eine Zeitung titelte gar „Migration hat NULL wirtschaftliche Vorteile gebracht“.

„... bei jeder Schlussfolgerung über den Effekt der Migration auf das BIP und insbesondere auf das Pro-Kopf-BIP kommt ebenso viel Spekulation wie Kalkulation ins Spiel.“

OECD Economic Surveys: Greece, 2005

Auch in den Vereinigten Staaten haben Volkswirte über den wirtschaftlichen Effekt der Zuwanderung diskutiert – und sind dabei fast

handgreiflich geworden. Ein Ökonom erinnert sich, wie er versuchte, einen Streit zwischen zwei anderen führenden Volkswirten zu beruhigen, die auf einer Konferenz über eine solche Frage diskutierten: „Am liebsten hätte ich gesagt ‚Jungs, geht nach oben und schlagt euch dort die Köpfe ein‘“, erzählte er dem *The Wall Street Journal*.

Einer der Ökonomen, die über solche Fragen streiten, ist George J. Borjas, der in den 1960er Jahren aus Kuba auswanderte und später Dozent in Harvard wurde. Er vertritt die Ansicht, dass „Zuwanderung für die Vereinigten Staaten insgesamt weder ein großer Segen ist noch eine große Belastung ist“. Damit stößt er auf Zustimmung bei vielen anderen Volkswirten, auch solchen, die eine offenere Migrationspolitik als Borjas befürworten. Deutlich von vielen seiner Kollegen unterscheidet er sich indessen in seiner Auffassung, dass die Zuwanderung einen erheblichen Effekt auf die Arbeitseinkommen der US-Amerikaner hat, insbesondere auf die der ungelerten Arbeitskräfte. Andere Ökonomen halten dies für übertrieben. David Card, Professor in Berkeley (und ursprünglich aus Kanada), ist z.B. der Ansicht, dass „kaum Belege für einen negativen Effekt auf weniger qualifizierte im Inland geborene Arbeitskräfte“ vorliegen.

Soweit zu den Vereinigten Staaten – wie steht es mit den wirtschaftlichen Effekten der Migration in anderen Ländern? Die Antwort fällt unweigerlich unterschiedlich aus, insgesamt werden diese Effekte allerdings – genau wie in den Vereinigten Staaten und im Vereinigten Königreich – als nicht allzu groß betrachtet, weder im positiven noch im negativen Sinne. Eine Studie über eine Reihe von Ländern ergab, dass sich der kurzfristige Effekt der Zuwanderung auf das jährliche BIP auf ungefähr plus/minus 0,5% beläuft. Auf längere Sicht dürfte der Effekt in der Regel positiv sein, wenn auch noch immer nicht besonders stark. (Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass auch das auftreten könnte, was Volkswirte einen „mechanischen“ Effekt der Zuwanderung auf das BIP nennen: Jedes Bevölkerungswachstum – unabhängig davon, ob durch steigende Geburtenziffern oder zunehmende Migration – führt gewöhnlich automatisch zu einem Anstieg der Wirtschaftstätigkeit des jeweiligen Landes, was sich in einem höheren BIP widerspiegelt.)

Mehrere Faktoren tragen zu dem Effekt bei, den Migranten auf die Wirtschaft ausüben. Einer der wichtigsten davon ist die Frage, ob sie eine Beschäftigung haben, insbesondere eine, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzt. Zuwanderer, die einen Arbeitsplatz finden, leisten einen viel größeren Beitrag zur Wirtschaft als solche, die keinen finden. Das ist einer der Gründe, warum die Zuwanderung in der Regel mehr wirtschaftliche Vorteile in klassischen Einwanderungsländern wie z.B. Australien bringt, wo das Recht auf Einreise häufig davon abhängig gemacht wird, mit welcher Wahrscheinlichkeit der Zuwanderungskandidat eine Arbeitsstelle finden kann.

„Die schwache Erwerbsbeteiligung von Migranten in Nordeuropa ist ... der Hauptgrund dafür, dass der geschätzte fiskalische Effekt der Zuwanderung negativ ausfällt.“

Jean, S. et al. in „*Migration in OECD Countries*“

Im Gegensatz dazu können Zuwanderer in einigen Ländern Nordeuropas eher zu einer Last für die Wirtschaft werden, was größtenteils auf ihre relativ hohen Arbeitslosenquoten zurückzuführen ist. Folglich ist es – sowohl für die Wirtschaftsaussichten des Landes als auch für ihre eigenen – wichtig, dass Migranten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt geholfen wird und dass sie Tätigkeiten ausüben, die ihren Qualifikationen und ihrem Bildungsniveau entsprechen. Leider ist das ein Bereich, in dem Migranten häufig auf große Hindernisse stoßen.

Wird das Humankapital der Migranten verschwendet?

In den letzten Jahrzehnten wurde das Konzept des Humankapitals (vgl. Kasten) von Volkswirten und Politikverantwortlichen – sowie in einer etwas engeren Auslegung von der Geschäftswelt – häufig eingesetzt, um den Gedanken auszudrücken, dass Staat und Bürger in Aus- und Weiterbildung investieren können und dass diese Investitionen Erträge in Form von höheren Einkommen und einer höheren wirtschaftlichen Produktivität bringen.

Humankapital ist ein nützliches Konzept zur Erklärung der Arbeitsergebnisse von Zuwanderern, nicht nur im Hinblick darauf, ob sie einen Arbeitsplatz haben, sondern auch darauf, ob sie einer Beschäftigung nachgehen, die ihrem Bildungs- und Qualifikationsniveau wirklich entspricht. In vielen Fällen scheinen die Zuwanderer in den OECD-Ländern für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten überqualifiziert zu sein, so dass weder sie – noch die Volkswirtschaften ihrer Aufnahmeländer – maximalen Nutzen aus ihrem Humankapital ziehen können.

Es ist indessen wichtig, auf einige Schwierigkeiten und Grauzonen hinzuweisen, die sich hinter dem Begriff „Überqualifizierung“ verbergen können. Eine Qualifikation, die in einem Land als „gut“ gilt, entspricht u.U. nicht wirklich dem Niveau, das bei einer solchen Qualifikation in einem anderen Land erwartet wird. Wer ein Architekturstudium in einem Entwicklungsland absolviert, erhält möglicherweise nicht dieselbe Ausbildung wie ein Architekturstudent in Nordeuropa. Das ist nicht nur eine Frage des akademischen Standards. Der nordeuropäische Student lernt vermutlich, wie Gebäude konstruiert werden müssen, um den Anforderungen kalter Witterungsbedingungen zu entsprechen, und wird u.U. auch in der Verwendung der neuesten

Was ist Humankapital?	
<p>Einfach ausgedrückt bezieht sich der Begriff Humankapital auf die Lernfähigkeit, die Kompetenzen, die Kenntnisse und die Merkmale – insbesondere Gesundheit und Persönlichkeit – der einzelnen Bürger und der Erwerbsbevölkerung eines Landes. Volkswirtschaften und Einzelne können in Humankapital „investieren“. Aus staatlicher Sicht bedeutet das z.B. Ausgaben für Schulen und Universitäten; aus der Sicht des Einzelnen heißt das möglicherweise Kursgebühren und Verzicht auf Verdienst, um ein Studium zu absolvieren.</p>	<p>Solche Investitionen bringen Erträge in Form einer höheren Produktivität und eines größeren Wachstums für Volkswirtschaften und in Form von höheren Einkommen für den Einzelnen.</p> <p>Ebenso wie Humankapital geschaffen werden kann, kann es auch verschwendet werden. Wenn z.B. Qualifikationen und Berufserfahrung von Migranten nicht richtig anerkannt werden, kann das dazu führen, dass sie Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind, mit anderen Worten, dass sie nicht die volle Rendite aus ihrem Humankapital erhalten.</p>

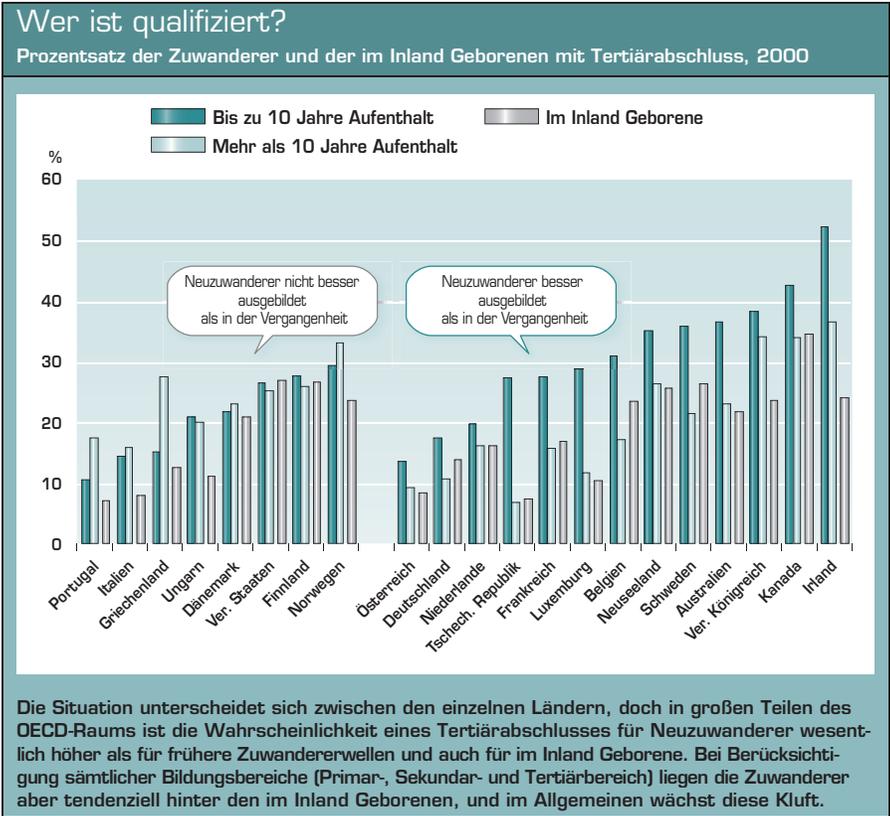
computergestützten Entwurfstechniken geschult. Ein Student in einem ärmeren Land, das über weniger Geld für das Bildungswesen verfügt, kann solche Software möglicherweise nicht nutzen und lernt vielleicht, Gebäude zu entwerfen, die ganz anderen klimatischen Anforderungen genügen müssen.

Ohne all dies außer Acht zu lassen – wie steht es also mit dem Bildungsniveau der Migranten? Verwirrenderweise können sie sowohl besser als auch geringer ausgebildet sein als die Allgemeinbevölkerung. Das heißt, dass es in vielen OECD-Ländern oft eine große Gruppe von Zuwanderern gibt, die über höhere Bildungsabschlüsse als die einheimische Bevölkerung verfügt, während zugleich eine große Gruppe ein niedrigeres Bildungsniveau aufweist. Nehmen wir das Vereinigte Königreich, wo knapp über 34% der Zuwanderer Qualifikationen im Tertiärbereich besitzen – in der Regel einen Hochschulabschluss – gegenüber etwas mehr als 29% der einheimischen Bevölkerung. Am anderen Ende des Bildungsspektrums schlossen allerdings rd. 22% der Zuwanderer ihre Ausbildung schon vor dem oder im Alter von 16 Jahren ab, im Vergleich zu knapp unter 16% der Einheimischen.

„... das Bildungsniveau von Migranten steigt nicht so schnell wie das der im Inland Geborenen.“

International Migration Outlook: SOPEMI 2008

Ein interessanter Trend der letzten Jahre ist, dass die Neuzuwanderer in der Regel besser ausgebildet sind als die vorherigen Zuwandererwellen und mit zunehmender Wahrscheinlichkeit Hochschulabsolventen sind. Das Bildungsniveau der im Inland Geborenen steigt jedoch auch – und im Allgemeinen rascher als das der Migranten. Daraus resultiert, dass das Bildungsgefälle zwischen Einheimischen und Migranten im OECD-Raum im Durchschnitt effektiv zunimmt (auch



Quelle: International Migration Outlook: SOPEMI 2007.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/015032154880>

wenn dies nicht auf alle Länder zutrifft). Tatsache bleibt jedoch, dass die Neuzuwanderer mit größerer Wahrscheinlichkeit über angemessene Bildungsabschlüsse verfügen als in der Vergangenheit, was es umso wichtiger macht, sicherzustellen, dass ihre Qualifikationen und ihre Ausbildung richtig genutzt werden.

Überqualifizierung

Wie wir bereits gesehen haben, geschieht das leider nicht immer. In der Tat üben Zuwanderer häufig Tätigkeiten aus, in denen sie ihre Qualifikationen und ihre Ausbildung nicht voll einsetzen können. In wirtschaftlicher Hinsicht hat diese Überqualifizierung zur Folge, dass weder sie noch die Länder, in denen sie leben, maximalen Nutzen aus ihrem Humankapital ziehen können.

Migration in Rezessionszeiten	Arbeitswelt
<p>Die in den Volkswirtschaften der ganzen Welt festzustellende Konjunkturverlangsamung hat für zunehmenden Druck auf die Beschäftigung gesorgt, was Auswirkungen sowohl für im Inland geborene Arbeitskräfte als auch für Migranten hat. Aus verschiedenen Gründen und insbesondere wegen der Art von Arbeit, die sie verrichten, und der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, wurden Migranten jedoch am härtesten getroffen. Dem Abschwung ist eine Zeit guter Beschäftigungsbedingungen im OECD-Raum vorausgegangen. Zwischen 2003 und 2007 wurden 30 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen, von denen viele mit Migranten besetzt wurden. Nun sind diese beeindruckenden Arbeitsmarktergebnisse gefährdet. Warum?</p> <p>Besonders stark betroffene Branchen</p> <p>Erstens sind in einer Rezession nicht alle Arbeitsplätze im selben Maße gefährdet, einige, wie jene im Bausektor, sind tendenziell weniger sicher als andere, z.B. jene im Gesundheitswesen. In vielen Ländern ist die Wahrscheinlichkeit besonders hoch, dass Zuwanderer in Sektoren arbeiten, in denen während eines Abschwungs Arbeitsplätze verloren gehen. In Griechenland und Spanien z.B. sind etwa bis zur Hälfte der erwerbstätigen Zuwanderer in krisenanfälligen Sektoren beschäftigt, wie der Bauwirtschaft, dem Großhandel und dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Es hängt jedoch nicht nur von ihrer Tätigkeit ab, ob Migranten ihre Beschäftigung behalten. Andere Faktoren kommen ebenfalls ins Spiel. Zuwanderer stehen z.B. in der Regel eher in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis als im Inland Geborene. In einigen europäischen Ländern übersteigt der Anteil der Migranten mit befristetem Arbeitsvertrag den der im Inland Geborenen um 50%. Und wenn Arbeitgeber in einer Rezession Arbeitsplätze abbauen müssen, sind befristet Beschäftigte als erste davon betroffen.</p>	<p>„Last in, first out“</p> <p>Natürlich entlassen Unternehmen auch fest angestellte Kräfte, doch davon sind Migranten wiederum aus mehreren Gründen besonders stark betroffen. Erstens stützen sich Unternehmen beim Personalabbau u.U. auf das Senioritätsprinzip des „Last in, first out“, was heißt, dass die zuletzt eingestellten Mitarbeiter – unter denen sich auch häufig eine unverhältnismäßig hohe Zahl Zuwanderer befindet – als erste wieder entlassen werden. Diskriminierung kann ebenfalls eine Rolle spielen. Eine in Schweden durchgeführte Studie zeigte, dass während der Krise Anfang der 1990er Jahre die Wahrscheinlichkeit der Entlassung für nichteuropäische Zuwanderer selbst bei Berücksichtigung anderer Faktoren wie Dienstalter und Beschäftigungszweig doppelt so hoch war wie für im Inland Geborene.</p> <p>Eine selbstständige Beschäftigung ist ein anderer Risikofaktor: In manchen Ländern gehen Migranten mit größerer Wahrscheinlichkeit einer selbstständigen Tätigkeit nach als im Inland Geborene. Häufig betreiben sie sehr kleine Unternehmen, die besonders gefährdet sind, und das in krisenanfälligen Sektoren, wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe.</p> <p>Politische Maßnahmen</p> <p>Wie in diesem Kapitel geschildert wird, arbeiten die meisten Länder mittlerweile daran, den Zuwanderern bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu helfen, indem sie Schulungen, Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkurse anbieten. Da in einer Rezession aber auch die öffentlichen Mittel knapp werden, drohen derartige Programme eingeschränkt zu werden. Die Hinauszögerung oder Verringerung dieser Bemühungen ebenso wie die Reduzierung der Anstrengungen zur Bekämpfung von Diskriminierung hat jedoch u.U. langfristige wirtschaftliche und soziale Effekte, wenn es dadurch für Zuwanderer schwieriger wird, eine Arbeit zu finden.</p>

Das Problem der Überqualifizierung ist nicht auf Zuwanderer beschränkt. In den meisten Volkswirtschaften sind auch einheimische Arbeitskräfte davon betroffen, unter Zuwanderern ist es jedoch viel stärker verbreitet. In Spanien ist rund einer von vier einheimischen

Männern (24%) überqualifiziert, unter den im Ausland geborenen Männern steigt dieses Verhältnis aber auf nahezu zwei von fünf (39%). Für Zuwandererfrauen ist das Problem besonders groß: In Griechenland ist unter der einheimischen Bevölkerung z.B. jede zehnte Frau (9%) überqualifiziert, gegenüber mehr als der Hälfte der zugewanderten Frauen (53%). Die Quoten sind tendenziell auch höher für Zuwanderer, die aus dem Nicht-OECD-Raum kommen, als für solche, die aus anderen OECD-Ländern stammen.

Die Gründe der Überqualifizierung werden im nächsten Abschnitt näher untersucht. Hinter ihnen kann sich aber auch die Tatsache verbergen, dass die auf dem Papier ausgewiesenen Qualifikationen der Zuwanderer zwar denen der einheimischen Arbeitskräfte entsprechen, in Wirklichkeit aber keine gleichwertigen Lehrinhalte und Kompetenzen widerspiegeln. Weitere mögliche Ursachen sind neben dem Unvermögen der Arbeitgeber, die Qualifikationen von Zuwanderern und im Ausland gesammelte Berufserfahrung richtig einzuschätzen, selbst wenn sie äquivalent sind, auch mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende soziale Kontakte der Migranten sowie – was sich nicht verleugnen lässt – Diskriminierung. Im Laufe der Jahre gelingt es den Zuwanderern häufig, diese Defizite zu überwinden, so dass die Überqualifizierungsquoten in der Regel im Zeitverlauf sinken. Dennoch ist das Ausmaß dieser Probleme besorgniserregend, insbesondere für die OECD-Länder, in denen bereits Fachkräftemangel besteht.

„... wirft die Tatsache, dass in allen untersuchten Ländern mindestens 25% und im Durchschnitt nahezu 50% der qualifizierten Migranten zwischen 15 und 64 Jahren nicht erwerbstätig oder arbeitslos sind bzw. in Arbeitsverhältnisse vermittelt wurden, für die sie überqualifiziert sind, die Frage auf, ob sie ihre Qualifikationen optimal einsetzen.“

Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2007

Hindernisse bei der Suche nach angemessenen Arbeitsplätzen

Weiter oben wurde dargelegt, dass es in vielen Ländern noch immer eine hohe Anzahl von Zuwanderern mit relativ niedrigem Bildungsniveau gibt, obwohl die Neuzuwanderer im OECD-Raum in der Regel höhere Bildungsabschlüsse haben als in der Vergangenheit. Dies ist einer der Gründe, warum Zuwanderer generell mit geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig sind als Einheimische, erklärt dies aber nur zum Teil. In Frankreich verfügt z.B. nur jeder zweite erwachsene Zuwanderer über einen Sekundarstufe-II-Abschluss – mit anderen Worten sind die Betroffenen nicht über das Alter von 16 Jahren hinaus zur Schule gegangen –, und der Anteil der Beschäftigten ist unter den Zuwanderern geringer als unter den Einheimischen. Statistische Analysen zeigen jedoch, dass rd. 60% dieses Beschäftigungs-

gefallen bestehen blieben, wenn die Zuwanderer in Frankreich genauso gut ausgebildet wären wie die Einheimischen. Welche weiteren Faktoren hindern die Zuwanderer also daran, in den Arbeitsmarkt einzutreten?

Sprache: Zuwanderer brauchen nicht immer sehr gute Kenntnisse der Landessprache, um eine Stelle zu finden. In der Tat wird in vielen Industrieländern eine ganze Reihe von Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen von Migranten mit nur rudimentären Sprachkenntnissen verrichtet. Man denke an die Putzkolonnen, die abends, lange nachdem die Einheimischen nach Hause gegangen sind, die Geschäfte und Büros reinigen, an die Männer und Frauen, die als Küchenhilfen in Kneipen und Restaurants arbeiten, oder an all jene, die in Unternehmen arbeiten, die in erster Linie mit den eigenen Landsleuten Handel treiben. Während der größten Migrationswellen der letzten Jahrzehnte sind in der Tat hauptsächlich Arbeitskräfte eingereist, die häufig nur über rudimentäre Sprachkenntnisse verfügen, wie z.B. die türkischen „Gastarbeiter“, die in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg nach Deutschland kamen.

„Es ist denkbar, dass der wichtigste Aspekt des Humankapitals im Hinblick auf die Integration der Grad der Kenntnis der Sprache des Gastlandes ist.“

Jobs for Immigrants, Volume 1

Dennoch sind Sprachkenntnisse wichtig: Manche der „unsichtbaren“ Putzkräfte verfügen in Wirklichkeit über die erforderlichen Kompetenzen und die nötige Ausbildung, um anspruchsvollere Tätigkeiten zu verrichten, aber ihre relative Unfähigkeit zu kommunizieren hindert sie daran. Und viele Migranten mit sehr geringen Qualifikationen finden überhaupt nie eine Stelle, wobei Probleme mit der Landessprache häufig der Hauptgrund sind. Für höher qualifizierte Migranten sind diese Fragen sogar noch wesentlicher. Mit der technologischen Entwicklung verändern sich auch die beruflichen Anforderungen, und soziale Kompetenzen („soft skills“) – wie z.B. fließend kommunizieren, Präsentationen erstellen und Berichte schreiben – gewinnen zunehmend an Bedeutung, wodurch es noch wichtiger wird, die Landessprache zu beherrschen.

Diese Hindernisse sind in einigen kleineren Ländern wie Dänemark und Schweden tendenziell größer, ganz einfach deshalb, weil ihre Sprachen selten außerhalb ihrer Landesgrenzen gesprochen werden und es unwahrscheinlich ist, dass Migranten darin irgendwelche Vorkenntnisse haben. Das heißt aber nicht, dass sich Zuwanderer in Ländern, in denen bekanntere Sprachen wie Englisch, Spanisch oder Französisch gesprochen werden, keinen Problemen gegenübersehen. Forschungsergebnisse aus den Vereinigten Staaten zeigen z.B., dass erwachsene Zuwanderer, die ohne Englischkenntnisse ankommen, fast nie dieselbe Sprachkompetenz erwerben wie im Inland geborene Amerikaner.

Äquivalenzen und Anerkennung von Qualifikationen: Viele Arbeitgeber sind gegenüber im Ausland erworbenen Qualifikationen misstrauisch. Sie zweifeln z.B. daran, dass die Qualifikation effektiv existiert, oder betrachten sie möglicherweise nicht als gleichwertig gegenüber einer im Inland erlangten Qualifikation. Und das Problem geht über die Arbeitgeber hinaus. In vielen Berufsfeldern, wie Medizin oder Recht, müssen Fachkräfte einen Zulassungsprozess durchlaufen. Die so erworbene Zulassung ist aber im Ausland nicht immer gültig. Zuwanderer, die weiterhin ihren Beruf ausüben wollen, müssen u.U. in ihrer neuen Heimat noch einmal die Zulassungsprüfungen absolvieren, was sich als schwierig erweisen kann, wenn ihr Studium viele Jahre zurückliegt; manchmal kann sogar von ihnen verlangt werden, dass sie das gesamte Studium wiederholen. Ähnliche Probleme treten auch im Hinblick auf die Berufserfahrung auf, die viele potenzielle Arbeitgeber nur zögernd anerkennen, wenn sie im Ausland erworben wurde.

Einige Länder wie Australien, Schweden und Dänemark haben spezifische Systeme zur Evaluierung und Zertifizierung von Bildungsabschlüssen und Berufsqualifikationen entwickelt. Aber selbst im Fall vollständig zertifizierter Qualifikationen scheint bei den Arbeitgebern immer noch ein gewisser Widerstand gegen ihre Anerkennung zu bestehen. Forschungsergebnisse aus Schweden zeigen z.B., dass Arbeitnehmer, deren Qualifikationen gegenüber einem im Inland erworbenen Abschluss als vollständig gleichwertig zertifiziert wurden, noch immer weniger verdienen als Arbeitnehmer mit der entsprechenden schwedischen Qualifikation.

Networking: In den letzten Jahren ist das Konzept des Sozialkapitals bei Soziologen, Ökonomen und Politikverantwortlichen auf wachsendes Interesse gestoßen. Noch größere Bedeutung gewann dieses Konzept nach der Veröffentlichung des Buchs *Bowling Alone*, in dem der Autor, der Politikwissenschaftler Robert Putnam, das sinkende Interesse an den früher so beliebten „Bowling Leagues“ in den Vereinigten Staaten als Beispiel nahm, um den allgemeinen Rückzug der Amerikaner aus dem gemeinschaftlichen Leben zu veranschaulichen. Diese Argumente haben indessen nicht alle überzeugt. Auch wenn einige Kritiker das Sozialkapital als Konzept für gültig erachten, sind sie doch der Meinung, dass in politischer Hinsicht sehr wenig getan werden kann, um es zu steigern. Und selbst wenn etwas getan werden könnte, wäre es schwierig, die Ergebnisse diesbezüglicher Maßnahmen auf überzeugende Art zu messen.

Doch auch wenn es schwierig ist, das Sozialkapital zu messen, ist sein Wert klar. Unser Sozialkapital – unsere Netzwerke, Freundschaften, familiären Beziehungen usw. – ist in vielen Bereichen unseres Lebens von großer Bedeutung, nicht zuletzt für unser persönliches Glücksempfinden und unseren wirtschaftlichen Erfolg. Das kann etwas so Einfaches sein wie ein Hinweis von einem Freund auf eine freie

Stelle. Persönliche Kontakte spielen in großen Teilen der Welt eine wichtige Rolle bei der Stellenbesetzung. Eine in Turin durchgeführte Studie ergab z.B., dass 57% der Unternehmen ihre Mitarbeiter auf Empfehlung von Freunden oder Familienangehörigen einstellen.

„... viele freie Stellen sind Zuwanderern und ihren Kindern zwar nicht direkt versperrt, werden aber u.U. auf solche Weise besetzt, dass deren Bewerbungen wenig Chancen haben, in die engere Auswahl zu gelangen.“

Jobs for Immigrants, Volume 1

Zuwanderern fehlt es indessen häufig an solchen Kontakten. In gewissem Maße könnte das möglicherweise darauf zurückzuführen sein, dass sie „unter sich bleiben“ und wenig Anstrengungen unternehmen, Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung zu knüpfen. Oft sind sie aber auch Opfer von Ausgrenzung. Das kann unbeabsichtigt passieren; Zuwanderer, die im Erwachsenenalter einreisen, haben zumeist nicht die Möglichkeit, in der Schule und an der Universität Freundschaften und Kontakte zu Einheimischen aufzubauen. Ausgrenzung von Zuwanderern kann allerdings auch auf sehr aktive und diskriminierende Weise erfolgen und sich auf deren angebliches „Anderssein“ gründen.

Die soziale Marginalisierung – unabhängig aus welchem Grund – bedeutet, dass es Zuwanderern möglicherweise nicht nur an wichtigen Beziehungen zu potenziellen Arbeitgebern fehlt, sondern auch an bestimmten Fähigkeiten, um sich vorzustellen, dass sie z.B. nicht wissen, wie man einen Lebenslauf oder eine Bewerbung „richtig“ schreibt. Für Zuwanderer ohne Erfahrung auf dem einheimischen Arbeitsmarkt ist es u.U. auch schwierig, geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren, und es kann ihnen schwer fallen, bei einem Vorstellungsgespräch den richtigen Ton zu treffen. In einigen Kulturen wird von Bewerbern erwartet, dass sie sich aggressiv „verkaufen“, während in anderen ein bescheideneres und respektvolles Auftreten geschätzt wird.

Diskriminierung: Es besteht kein Zweifel, dass sich Zuwanderer in vielen Lebensbereichen Diskriminierung gegenübersehen, nicht zuletzt wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz zu finden. Inwieweit das der Fall ist, variiert allerdings zwischen den einzelnen Zuwanderergruppen und Ländern. Zum Beispiel sehen sich Zuwanderer, die von ihrem Aussehen, ihrer Sprache und ihrer Kultur her der einheimischen Bevölkerung ähnlicher sind, häufig mit weniger Diskriminierung konfrontiert. Darüber hinaus zeigen Forschungsergebnisse aus den Vereinigten Staaten, dass auch Menschen, die ihre Länder aus politischen Gründen verlassen haben, wie z.B. einige Migranten aus Kuba und Vietnam, mehr Sympathie entgegengebracht wird als Armutsflüchtlingen, wie Zuwanderern aus Haiti oder Mexiko.

Was den Arbeitsmarkt anbelangt, kann es im Fall der Zuwanderer der ersten Generation schwierig sein, den Effekt der Diskriminierung von dem anderer Faktoren zu unterscheiden. Im Fall der Zuwanderer der zweiten und dritten Generation ist das jedoch viel einfacher. Ihre Berufserfahrung, ihre Qualifikationen und ihre Sprachkenntnisse sind häufig ganz klar denen der „im Inland geborenen“ Bewerber vergleichbar. Und dennoch gibt es eindeutige Belege dafür, dass sie am Arbeitsmarkt unter Diskriminierung leiden. Woher wir das wissen? Seit einiger Zeit wird unter der Aufsicht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine interessante Testserie über Diskriminierung in ihren Mitgliedsländern durchgeführt. Dabei werden Lebensläufe von zwei fiktiven Bewerbern, die fast identische Berufsqualifikationen, aber unterschiedliche Namen haben – einen „einheimischen“ und einen „ausländischen“ –, an Unternehmen geschickt. Die Organisatoren des Tests warten dann ab, um zu sehen, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird – der „Ausländer“ oder der „Einheimische“. Die Tests zeigen im Allgemeinen, dass sich Personen mit Migrationshintergrund mindestens um dreimal so viele Stellen bewerben müssen, bevor sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Einem OECD-Bericht zufolge deutet der ILO-Test effektiv auf die Existenz von stark diskriminierendem Verhalten seitens der Arbeitgeber in den OECD-Ländern hin.

„Bei sonst gleichen Bedingungen bedeutet das, dass Personen mit Migrationshintergrund mehr Bewerbungen einreichen müssen, um vergleichbare Ergebnisse wie Bewerber ohne Migrationshintergrund zu erzielen.“

Jobs for Immigrants, Volume 1

Welche Maßnahmen können Migranten bei der Arbeitssuche helfen?

Welches sind also die besten Lösungen, um all diese Barrieren zu überwinden? Die Ansätze unterscheiden sich zwar zwischen den einzelnen Ländern, es zeichnen sich aber einige gemeinsame Konzepte ab.

Sprachkurse: Die Landessprache sprechen und lesen zu können, wird in den meisten OECD-Ländern als eine Priorität für die Migranten betrachtet, nicht nur, um ihnen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt zu helfen, sondern auch, um ihre Integration in die Gesellschaft zu fördern. In der Tat müssen sich Zuwanderer in einer wachsenden Zahl von Ländern verpflichten, an einer bestimmten Anzahl von Stunden Sprachunterricht – ebenso wie Sozialkundeunterricht – teilzunehmen, bevor sie einen Aufenthaltstitel oder die Staatsbürgerschaft erwerben können.

In Norwegen ist dieses Konzept zugleich als Recht und als Pflicht in die Gesetzgebung verankert, und in vielen anderen Ländern verhält sich die Situation ähnlich. Von Migranten, die beabsichtigen, sich dauerhaft niederzulassen, wird erwartet, dass sie die Sprache erlernen und an Unterricht in politischer Bildung teilnehmen, dies ist aber zugleich ein „Recht“, und dieses Recht wird durch den Staat finanziert. In Frankreich unterzeichnen Neuzuwanderer, die sich dort dauerhaft aufhalten wollen, einen Aufnahme- und Integrationsvertrag (*Contrat d'accueil et d'intégration*), in dem ihre Rechte und Pflichten dargelegt sind; der Vertrag verlangt von den Zuwanderern, dass sie die Gesetze und Werte Frankreichs respektieren und Kurse in politischer Bildung besuchen, und vom Staat, dass er die Rechte des Einzelnen achtet und Sprachkurse anbietet.

Wie viel Stunden Unterricht müssen die Zuwanderer absolvieren? Die Stundenzahl unterscheidet sich in den einzelnen Ländern. In Norwegen müssen Zuwanderer an 250 Stunden Sprach- und 50 Stunden Sozialkundeunterricht teilnehmen, haben aber unter bestimmten Umständen Anspruch auf bis zu 3 000 Stunden bzw. das Äquivalent von nahezu 1½ Jahren Vollzeitstudium (von manchen Arbeitskräften wird dabei erwartet, dass sie wenigstens einen Teil der Unterrichtskosten übernehmen). In Dänemark steht Neuzuwanderern das Äquivalent von rd. 14 Monaten Vollzeitsprachunterricht über einen Dreijahreszeitraum zu, allerdings schließen die meisten Zuwanderer dieses Sprachstudium in kürzerer Zeit ab. In Australien haben Zuwanderer Anrecht auf 510 Stunden kostenlosen Sprachunterricht, wobei Flüchtlingen und Asylbewerbern angesichts der besonderen Herausforderungen, vor denen sie stehen können, spezifische Vorbereitungskurse angeboten werden. Einige Länder bieten auch berufsspezifische Kurse an, die für höher qualifizierte Zuwanderer in spezifischen Tätigkeitsbereichen besonders nützlich sein können, die Mittel für derartige Schulungsmaßnahmen sind aber in der Regel begrenzt.

In Skandinavien durchgeführte Studien zeigen, dass Zuwanderer, die an Sprachkursen teilnehmen, weniger Probleme bei der Arbeitssuche haben. Sie deuten aber auch darauf hin, dass es beim Sprachunterricht einen Punkt gibt – bei etwa 500 Stunden –, ab dem diese Vorteile nachlassen dürften. Der Nachteil von Vollzeitsprachkursen für Zuwanderer ist, dass sie sie daran hindern, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, was heißt, dass sie keine Berufserfahrung im Inland sammeln können. Und wie wir gesehen haben, ist das Fehlen einer derartigen Erfahrung eines der größten Hindernisse bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. In der Tat legen Forschungsergebnisse aus Schweden den Schluss nahe, dass das Sammeln von Berufserfahrung im ersten Jahr nach der Ankunft der wichtigste Einzelfaktor für den längerfristigen Erfolg am Arbeitsmarkt ist, also wichtiger noch als Sprachunterricht oder Berufsausbildung.

„Der Nachteil von langen Unterrichtsphasen ist, dass sie die Zuwanderer daran hindern, in den Arbeitsmarkt einzutreten. In einer Situation, in der die Arbeitgeber in der Regel Berufserfahrung im Aufnahmeland schätzen, ist das kontraproduktiv.“

Jobs for Immigrants, Volume 1

Mentoring: Sich in einem neuen Land niederzulassen, kann eine verwirrende Erfahrung sein. Zuwanderer sehen sich einer Vielzahl neuer Herausforderungen gegenüber, nicht zuletzt der sozialen Herausforderung, die „Einheimischen“ kennenzulernen und ein Gefühl für die ungeschriebenen Regeln der Gesellschaft des Aufnahmelandes zu entwickeln. Sie müssen auch herausfinden, wie der lokale Arbeitsmarkt funktioniert, wie Lebensläufe geschrieben werden, welche Unternehmen es zu kontaktieren gilt usw.

Um ihnen dabei zu helfen, kann ihnen ein Mentor zur Seite gestellt werden – ein Einheimischer, der in etwa das gleiche Alter hat und im gleichen Bereich arbeitet. Mentoren können Zuwanderern dabei helfen, Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren, Lebensläufe zu schreiben und Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Sie können sie auch mit Kollegen und Freunden in Kontakt bringen und sogar als Vermittler zwischen ihnen und potenziellen Arbeitgebern auftreten. Für den Staat sind die Kosten eines solchen Programms niedrig, da Mentoren diese Aufgaben in der Regel unentgeltlich übernehmen, auch wenn sie normalerweise eine spezifische Schulung erhalten.

Viele Länder verfügen inzwischen über Mentoring-Programme, darunter auch Australien und Schweden, allerdings werden diese Programme gewöhnlich auf lokaler Ebene und nicht vom Staat durchgeführt. Dänemark hat als Experiment ein nationales Programm – das *Kvinfo mentorship Programme* – eingerichtet, das zugewanderte Frauen, in erster Linie Flüchtlinge, mit einheimischen Frauen in Kontakt bringt. Das Hauptziel des Programms besteht darin, zugewanderten Frauen dabei zu helfen, eine Beschäftigung zu finden, aber es hat auch andere Vorteile, insbesondere ihnen nützliche soziale Unterstützung und eine Gelegenheit zu bieten, Dänisch zu sprechen.

Dänemark hat auch andere kreative Maßnahmen entwickelt, um Zuwanderern bei der Überwindung der Hindernisse zu helfen, vor denen sie beim Arbeitsmarkteintritt stehen. Ein Beispiel ist Brøndby IF, ein professioneller Fußballverein in der Nähe von Kopenhagen, zu dessen Mitgliedern etwa 1 200 Amateurspieler zählen, von denen ungefähr ein Drittel einen Migrationshintergrund hat. Der Verein verfügt auch über ein umfassendes Netzwerk von rd. 350 Sponsoren, und in den letzten Jahren hat er seinen Mitgliedern dabei geholfen, in diesen Unternehmen einen Arbeitsplatz zu finden. Der Arbeitsberater des Vereins nimmt während des Trainings Kontakt zu den Spielern auf, darauf folgt ein Gespräch, um mehr über ihre Qualifikationen und

Interessen zu erfahren, und dann versucht er in einer Sponsorfirma eine passende Stelle für sie zu finden. Da das Training wöchentlich stattfindet, ist es für den Berater einfach, mit den Mitgliedern in Kontakt zu bleiben; und auch für die Vereinstrainer und -mitarbeiter ist es einfach, einen Eindruck von den persönlichen Stärken und Schwächen der einzelnen Arbeitsuchenden zu gewinnen, was das Vertrauen potenzieller Arbeitgeber in ihre Empfehlungen stärkt.

„Die Arbeitgeber scheinen den Empfehlungen des Vereins zu vertrauen, und die Verantwortung, den Ruf des Vereins verteidigen zu müssen, scheint die jungen Leute, denen eine Stelle angeboten wird, dazu zu motivieren, gute Leistungen zu erbringen.“

Jobs for Immigrants, Volume 1

Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen: Viele Zuwanderer haben Schwierigkeiten dabei, Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihre Kompetenzen, Bildungsabschlüsse und vorherige Berufserfahrung anzuerkennen. Zuwanderer aus Nicht-OECD-Ländern sehen sich mit besonderen Problemen konfrontiert und können den Eindruck gewinnen, dass sie effektiv wieder bei null anfangen müssen, weil ihre im Ausland gesammelte Erfahrung von den Arbeitgebern einfach nicht berücksichtigt wird.

Viele OECD-Länder haben Systeme zur Verbesserung der Anerkennung von Qualifikationen eingeführt. Australien, das seit langem die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fördert, verfügt zwar über ein fest etabliertes und ausgefeiltes System zur Anerkennung zuvor erworbener Bildungsabschlüsse und Kompetenzen, die Zuwanderer stoßen aber noch immer auf Probleme, wenn sie sich beruflich niederlassen wollen. Angehörige freier Berufe, wie z.B. Ärzte, sehen sich u.U. einer langen und komplexen Liste von Anforderungen gegenüber, bevor sie praktizieren dürfen. Und selbst wenn die Qualifikationen der Zuwanderer anerkannt wurden, sehen sie sich noch immer mit dem Hindernis konfrontiert, dass die meisten Arbeitgeber im Ausland gesammelter Berufserfahrung keinen großen Wert beimessen.

Einige Länder haben daran gearbeitet, diese letztgenannte Barriere zu beseitigen, indem sie Zuwanderer dabei unterstützen, in lokalen Unternehmen zu arbeiten, so dass sie Berufserfahrung sammeln können, den Arbeitgebern aber gleichzeitig zeigen können, dass sie über einschlägige und nützliche Qualifikationen verfügen. Schweden hat eine Reihe solcher Programme eingeführt. Im Rahmen eines Versuchsprogramms arbeiten Zuwanderer in Unternehmen, ohne dass für die Arbeitgeber Kosten anfallen; führt dieses Praktikum nicht zu einer Einstellung, kann es immerhin auf dem Lebenslauf des Migranten als lokale Berufserfahrung hinzugefügt werden. In einem anderen Programm wird Zuwanderern ein dreiwöchiger betrieblicher Auffrischkurs in ihrem Beruf angeboten, bei dem sie ihre Qualifikationen unter

Beweis stellen können. Am Ende erhalten sie ein Zertifikat vom Arbeitgeber, mit dem sie ihren künftigen Bewerbungen mehr Gewicht geben können.

Diskriminierung: In fast allen Industrieländern gibt es Gesetze, die Diskriminierung in der Gesellschaft insgesamt und am Arbeitsplatz verbieten, sowie Behörden, die sicherstellen, dass diese Gesetze eingehalten werden. Dennoch hält die Diskriminierung weiter an und betrifft sowohl Zuwanderer als auch ihre Nachkommen, auch wenn es – wie wir bereits gesehen haben – schwierig sein kann, ihr Ausmaß zu bestimmen. Diese Messprobleme werden durch die fehlende Bereitschaft einiger Länder verschärft, ihre Bürger nach ihrem ethnischen Hintergrund zu befragen, was es praktisch unmöglich macht, statistisch zu belegen, dass einige Gruppen in der Erwerbsbevölkerung oder in manchen Berufssparten stark unterrepräsentiert sind.

Die wirtschaftlichen und sozialen Probleme, denen Zuwanderer der zweiten und dritten Generation in vielen Ländern insbesondere in Europa begegnen, unterstreichen erneut die Notwendigkeit, gegen Diskriminierung vorzugehen. Neben gesetzgeberischen Ansätzen experimentieren einige Länder, darunter Frankreich und das Vereinigte Königreich, mit anonymen Lebensläufen, denen potenzielle Arbeitgeber keine Informationen über die Identität der Bewerber entnehmen können. Zudem bemühen sich viele Länder, die Arbeitgeber über die Probleme aufzuklären, mit denen sich Zuwanderer konfrontiert sehen.

„Der Regierung bietet sich die Möglichkeit, über den öffentlichen Sektor die Arbeitsmarktintegration zu verbessern, da sie auf die eigenen Beschäftigungsentscheidungen mehr direkten Einfluss hat als auf die im privaten Sektor.“

Internationaler Migrationsausblick: SOPEMI 2007

Es wurden auch begrenzt Maßnahmen ergriffen, um „Quoten“ für Zuwanderer im öffentlichen Sektor einzuführen, der von jeher eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für Zuwanderer der zweiten Generation darstellt. Belgien hat die Zielvorgabe festgesetzt, dass es sich bei 4% der öffentlichen Bediensteten um Personen mit Migrationshintergrund handeln sollte, während andere Länder verlangen, dass bei jeder Stellenneubesetzung im öffentlichen Sektor mindestens ein Zuwanderer – unter der Voraussetzung, dass er oder sie über ausreichende Qualifikationen verfügt – zum Vorstellungsgespräch geladen werden muss.

Auf lokaler Ebene arbeiten

Zuletzt lohnt es sich, kurz zu betrachten, auf welcher Ebene staatliche Behörden oder Nichtregierungsorganisationen Unterstützung für Zuwanderer erbringen können. Sollten diese Aufgaben ausschließlich

durch nationale Stellen wahrgenommen werden, die für das ganze Land festgelegte Maßnahmen umsetzen, oder bestehen Vorteile, wenn die Herausforderungen auf regionaler oder lokaler Ebene angegangen werden?

Migration ist häufig eine lokale Angelegenheit. Der Einfluss von Phänomenen wie Kettenmigration und geografische Nähe bedeutet, dass Zuwanderer selten gleichmäßig auf das ganze Land verteilt sind, sondern sich normalerweise in bestimmten Stadtteilen oder Städten niederlassen. Einige ländliche Gebiete verzeichnen u.U. ebenfalls ungewöhnlich hohe Zuwandererzahlen, in der Regel dort, wo eine große Anzahl von Zeitarbeitskräften, z.B. für die Traubenernte benötigt wird. Daher wird die Zuwanderung in den verschiedenen Städten, Stadtteilen und Regionen eines Landes gewöhnlich ziemlich unterschiedlich wahrgenommen.

Diese Unterschiede sind entscheidend, da sie zur Folge haben können, dass Maßnahmen, die an einem Ort wirksam sind, sich für andere nicht unbedingt eignen. Und da sich die Arbeitsmärkte auch auf „lokaler Ebene“ unterscheiden – einige Regionen verfügen z.B. über viel Schwerindustrie, während andere hauptsächlich landwirtschaftlich orientiert sind –, steht man vor einer doppelten Herausforderung, wenn man die Interaktionen zwischen Zuwanderern und Arbeitgebern verstehen möchte. In vielen Fällen gehen diese Fragen über den Rahmen der nationalen Politik hinaus, so dass lokale Regierungsebenen möglicherweise am ehesten in der Lage sind, sie zu analysieren.

„Die Politikverantwortlichen auf lokaler Ebene sind in der Lage, solche Unterschiede ebenso wie Variationen in der Arbeitskräftenachfrage zu berücksichtigen.“

From Immigration to Integration

Das könnte ein guter Grund sein, lokalen Behörden und Entscheidungsträgern bei der Arbeit mit Zuwanderern mehr Freiraum und ein größeres Maß an Autonomie zuzugestehen. Diese Flexibilität kann auch Möglichkeiten für Experimente schaffen, so dass Maßnahmen, die sich an einem Ort als wirksam erwiesen haben, andernorts ausprobiert werden können.

Vieles spricht vermutlich auch für die Förderung eines stärkeren Engagements von Nichtregierungsorganisationen, Gemeindegruppen und gemeinnützigen Einrichtungen, insbesondere dort, wo die Möglichkeiten von staatlichen Stellen und Politikverantwortlichen im Hinblick auf irreguläre Zuwanderer durch nationale Gesetze begrenzt werden. Die Stadt Madrid hat z.B. ein auf Nichtregierungsorganisationen basierendes System von Dienstleistungen für Zuwanderer entwickelt (CASI). Die fraglichen Zentren bieten alles von Notunterkünften bis hin zur Hilfe bei Ausbildung, Beschäftigung und rechtlichen Problemen.

Die CASI-Zentren, an denen viele verschiedene Nichtregierungsorganisationen beteiligt sind, machen auch deutlich, welche zusätzlichen Vorteile sich aus einer koordinierten Unterstützung der Zuwanderer auf lokaler Ebene ergeben.

Migration und Entwicklung

Einen Arbeitsplatz zu finden, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die erfolgreiche Integration der Migranten in ihren neuen Heimatländern. Eine Beschäftigung kann ihnen aber auch die nötigen finanziellen Mittel geben, um ihren Familien in ihren Herkunftsländern, insbesondere in Entwicklungsländern, zu helfen. Im nächsten Kapitel werden wir die Rolle solcher Rücküberweisungen bei der Unterstützung von Familien in Entwicklungsländern sowie die allgemeinere Frage untersuchen, ob sich Migration positiv oder negativ auf die Entwicklung auswirkt.

Weitere Informationen

OECD

Im Internet

Weitere Informationen in die Arbeit der OECD im Bereich Migranten in der Erwerbsbevölkerung finden sich unter www.oecd.org/els/migration, folgen Sie dort den Links zu „migration policies“.

Veröffentlichungen

Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden (2007) und Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal (2008). Dies sind die ersten Berichte einer neuen Serie von OECD-Prüfungen der Arbeitsergebnisse von Zuwanderern in einzelnen Ländern. Das Ziel der Prüfungen besteht darin, zu bestimmen, ob die bestehenden Programme und Maßnahmen wirksam sind, und den Policy-Mix und die Ansätze zu identifizieren, die Migranten bei der Integration in den Arbeitsmarkt helfen können, wie Sprachkurse, Programme zur Anerkennung von Qualifikationen, Unterstützung bei der Arbeitssuche usw.

From Immigration to Integration: Local Solutions to a Global Challenge (2006): Die Zuwanderungspolitik wird häufig auf nationaler Ebene festgelegt, gestaltet und finanziert, ihre Auswirkungen auf die Migranten und die Gesellschaft kommen aber stärker auf der lokalen Ebene im Zusammenspiel mit anderen Maßnahmen zum Tragen. Diese Veröffentlichung zeigt die Prinzipien und Faktoren auf, die zur Förderung der Integration auf lokaler Ebene wichtig sind. Anhand eines Vergleichs von lokalen Initiativen aus fünf OECD-Ländern werden wesentliche Fragen beantwortet, denen sich alle Politikverantwortlichen und betroffenen Akteure in diesem Bereich gegenübersehen. Zudem enthält dieses Buch einen Katalog konkreter Politikempfehlungen für die Umsetzung sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene.

Sonstige Dokumente

International Migration Outlook: SOPEMI (Internationaler Migrationsausblick – manche Ausgaben liegen in deutscher Übersetzung vor): Diese jährlich erscheinende Publikation umfasst einen aktualisierten Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Migranten in den OECD-Ländern.

The Unemployment Impact of Immigration in OECD Countries (2007) und Migration in OECD Countries:

Labour Market Impact and Integration Issues (2007): Diese Working Paper der OECD-Hauptabteilung Wirtschaft finden sich unter www.oecd.org/eco, folgen Sie dort den Links zu „ECO Working Papers“.

OECD Economic Surveys: Die OECD veröffentlicht regelmäßig Wirtschaftsberichte für jedes Mitgliedsland und für einige größere Nichtmitgliedsländer wie China, Russland und Brasilien. Die Wirtschaftsberichte identifizieren die großen ökonomischen Herausforderungen, mit denen sich die jeweiligen Länder konfrontiert sehen, und analysieren Politikoptionen zu ihrer Bewältigung. Weitere Informationen finden sich unter www.oecd.org/eco/surveys.

Andere Quellen

Hoher Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte (www.ohchr.org):

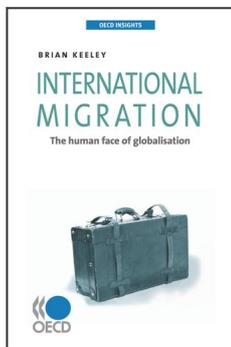
Zum Zuständigkeitsbereich des UNHCR gehört auch der Schutz der Arbeitsmigranten und ihrer Familien.

Internationale Arbeitsorganisation (www.ilo.org):

Zu den Aufgaben dieser VN-Behörde zählt u.a. die Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Migranten durch multilaterale Aktionen und Maßnahmen.

6





From:
International Migration
The Human Face of Globalisation

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/9789264055780-en>

Please cite this chapter as:

Keeley, Brian (2009), "Migranten und Beschäftigung", in Brian Keeley, *International Migration: The Human Face of Globalisation*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264075740-7-de>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.