

# WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

---

Nummer 002, November 2015

## Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die innereuropäische Arbeitsmigration am Beispiel der neuen spanischen Migration nach Deutschland

Cristina Faraco Blanco, Marianne Kraußlach, Miguel Montero Lange,  
Christian Pfeffer-Hoffmann

## **Die Autoren:**

Faraco Blanco, Cristina, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Minor, u. a. in der Fachstelle Einwanderung, studierte Politikwissenschaften in Madrid und wirkte seitdem für verschiedene Institute in vielen Forschungs- und Modellprojekten mit. Sie ist Vorsitzende der Migrantenselbstorganisation La Red – Vernetzung und Integration e. V.

Kraußlach, Marianne, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Minor in mehreren Migrationsforschungsprojekten. Master in Bildungswissenschaft der Technischen Universität Berlin. Für Minor publizierte sie bereits zu den Themen Fachkräftesicherung und europäische Neueinwanderung.

Montero Lange, Miguel, Diplom-Soziologe. Er studierte an der Freien Universität Berlin. Weitere Abschlüsse in „European Administration Management“ und in „Leitung und Verwaltung in Sozialen Diensten“. Er veröffentlichte Fachartikel zu den Themen Familienpolitik, Pflege, Migration und europäische Sozialpolitik.

Pfeffer-Hoffmann, Christian, Dr., Leiter von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. Zahlreiche Publikationen sowie Konzeption und Leitung von vielfältigen Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten berufliche, politische und Medienbildung, Migration, Fachkräftesicherung u. a.

Die in diesem Working Paper vorgestellten Forschungsergebnisse wurden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Transnationale europäische Migration am Beispiel der neuen spanischen Migration nach Deutschland“ (Projektnummer 2014-693-3) erarbeitet.

© 2015 Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

## Inhalt

---

Zusammenfassung .....	4
1. Einleitung .....	5
2. Die Zuwanderung von Spanier/-innen nach Deutschland .....	7
2.1 Wie entwickelt sich die Migration von Spanien nach Deutschland? .....	8
2.2 Wie hat die neue Zuwanderung die Zusammensetzung der spanischen Bevölkerung in Deutschland verändert? .....	9
2.3 Warum entscheiden sich spanische Migranten/-innen für Deutschland als Zielland? .....	10
2.4 Welche Qualifikationen haben die Neuzuwandernden aus Spanien? ....	13
3. Arbeitslosigkeit in Spanien .....	16
4. Die Phasen der Migration .....	20
4.1 Die Vorintegration in Spanien .....	24
4.2 Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt .....	28
4.3 Die Integration spanischer Migrant/-innen im deutschen Arbeitsmarkt...	37
4.4 Fazit .....	57
5. Gewerkschaftliche Handlungsfelder .....	59
5.1 Deutsche Gewerkschaften und Zuwanderung .....	61
5.2 Erfahrungen deutscher Gewerkschaften mit der spanischen Neuzuwanderung .....	67
5.3 Die Experteninterviews .....	69
5.4 Handlungsfelder .....	72
Literaturverzeichnis .....	74
Abbildungsverzeichnis .....	85
Tabellenverzeichnis .....	87

## Zusammenfassung

---

Das Working Paper beschäftigt sich mit den Auswirkungen der steigenden Einwanderung aus der EU nach Deutschland. Am Beispiel der Migration aus Spanien wird analysiert, wie die Neueinwanderung die spanische Bevölkerung in Deutschland verändert hat und über welches Profil die neuen Einwanderer/-innen verfügen. Dargestellt werden auch die Auswirkungen der Krise auf den spanischen Arbeitsmarkt und damit auf die Zunahme der Migration nach Deutschland. Anhand eines Phasenmodells werden der Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktintegration untersucht, um schließlich gewerkschaftliche Handlungsfelder aufzuzeigen, die sich aus dem Ziel einer sozialen und beruflichen Inklusion der neuen Migrant/-innen ableiten. Das Working Paper beruht auf einer Studie, die 2014–2015 von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung durchgeführt wurde.

## 1. Einleitung

---

Das Jahr 2009 stellt eine Zäsur für die Entwicklung der Migration nach Deutschland dar. Als Folge der globalen Krise der Wirtschafts- und Finanzsysteme steigt seitdem die Zuwanderung nach Deutschland. Tausende junge Menschen aus Süd-, Mittel- und Osteuropa ziehen nach Deutschland, vor allem aus jenen Ländern, deren Arbeitsmärkte am härtesten von der Krise betroffen sind. Auch viele Spanier/-innen suchen ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt.

Im ersten Teil des Working Papers beschreiben wir diese Migration aus Spanien. Insbesondere gehen wir dabei auf die Fragen ein, wie das Profil der neuen Zuwanderer/-innen nach Deutschland aussieht und wie die Neuzuwanderung die spanische Bevölkerung in Deutschland verändert hat. Als nächstes gehen wir kurz auf die Auswirkungen der Krise auf den spanischen Arbeitsmarkt ein. Der enorme Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit ist der entscheidende Faktor, der zur Zunahme der Migration nach Deutschland geführt hat.

Ziel dieser Studie, die von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. mit Unterstützung der Hans Böckler Stiftung durchgeführt wurde, ist es zu ergründen, auf welche Schwierigkeiten die neuen Zuwanderer/-innen aus Spanien stoßen bzw. ob ihnen die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt. Wir gehen dafür von einem Phasenmodell der Zuwanderung aus, das neben dem Zugang in den Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktintegration auch die Vorintegration in Spanien berücksichtigt. Dieses Modell erlaubt uns eine genauere Beschreibung und Einordnung der spezifischen Herausforderungen jeder Phase sowie der Handlungsfelder, die sich daraus ergeben.

So beschreiben wir für die Phase der Vorintegration in Spanien, wie sich die Neuzuwandernden informieren bzw. welche Rolle staatliche geförderte Anwerbeinitiativen in Spanien spielen.

Im nächsten Schritt identifizieren wir die migrationsspezifischen Schwierigkeiten, die spanische Migrant/-innen bei Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt vorfinden, insbesondere die mangelnden Sprachkenntnisse, die Anerkennung der Abschlüsse aus dem Herkunftsland, fehlende Netzwerke und fehlende Informationen über den Arbeitsmarkt.

Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der spanischer Migrant/-innen lässt sich daran messen, ob sie eine ausbildungsadäquate, unbefristete und sozialver-

sicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen oder sie stattdessen auf befristete und/oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind, und ob Lohndifferenzen zu den deutschen Arbeitnehmer/-innen bestehen. Gewerkschaften und die Vertretungen der Arbeitnehmer/-innen werden bisher weitgehend aus der Forschung über die neue Migration ausgeblendet. Diese Arbeit nimmt eine Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Aktivitäten im Bereich der Migration und insbesondere der neuen Zuwanderung aus Spanien vor. Zudem werden die zentralen Aussagen einer Reihe qualitativer Interviews gewerkschaftlicher Akteur/-innen vorgestellt.

Abschließend werden gewerkschaftliche Handlungsfelder für jede dieser drei Phasen identifiziert, die letztlich eine angemessene Einmündung in den deutschen Arbeitsmarkt gewährleisten und damit einen entscheidenden Beitrag zur sozialen und beruflichen Inklusion der neuen Migrant/-innen leisten.

## 2. Die Zuwanderung von Spanier/-innen nach Deutschland

Seit dem Ausbruch der globalen Krise der Finanz- und Wirtschaftssysteme erlebt Deutschland eine Zunahme der Zuwanderung. 2006 waren noch 661.900 Personen nach Deutschland eingewandert, im Jahr 2013 ist die Zahl der Zuwanderer/-innen bereits auf 1.226.500 angestiegen.

**Tabelle 1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2004 bis 2013**

Wanderungen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Zuzüge insgesamt	780,2	707,4	661,9	680,8	682,1	721,0	798,3	958,3	1.081,0	1.226,5
darunter: Nichtdeutsche	602,2	579,3	558,5	574,8	573,8	606,3	683,5	841,7	965,9	1 108,1
Fortzüge insgesamt	697,6	628,4	639,1	636,9	737,9	733,8	670,6	679,0	712,0	797,9
darunter: Nichtdeutsche	547,0	483,6	483,8	475,7	563,1	578,8	529,6	538,8	578,8	657,6
Saldo gesamt in Prozent	+82,6	+79	+22,8	+43,9	-55,8	-12,8	+127,7	+279,3	+402	+428,6

Angaben in 1.000 Personen.

© Minor. Quelle: Destatis 2015, eigene Bearbeitung.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/WanderungenInsgesamt.html>

61,5% der 2013 Zugezogenen stammen aus der EU. 20,4% der Migrant/-innen kamen aus der EU-14, 41,1% aus den neuen Mitgliedstaaten (Bundesministerium des Innern 2015). Südeuropa und Ost- und Mitteleuropa sind die beiden we-

sentlichen Herkunftsregionen der neuen Zuwanderung. Die Zunahme der innereuropäischen Migration ist allerdings eine Entwicklung, die keinesfalls nur Deutschland betrifft, sondern ein europäisches Phänomen.

## **2.1 Wie entwickelt sich die Migration von Spanien nach Deutschland?**

Die Mobilitätsbereitschaft war vor der Krise in Spanien nur gering ausgeprägt. 2006 lag der Prozentsatz der jungen Menschen, die Interesse an der Arbeitsaufnahme in einem anderen europäischen Land äußerten, noch weit unter dem europäischen Durchschnitt (Eurofound 2006). Diese Einstellung hat sich unter dem Eindruck der Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit gewandelt. Gaben 2010 nur 12% der Befragten an, in Zukunft in einem anderen Land leben zu wollen (Europäische Kommission 2010), konnten sich ein Jahr später bereits 36% der Befragten in Spanien vorstellen, für einen kurzen Zeitraum in einem anderen Land der EU leben, um dort zu arbeiten, 32% für einen längeren Zeitraum (Eurobarometer 2011).

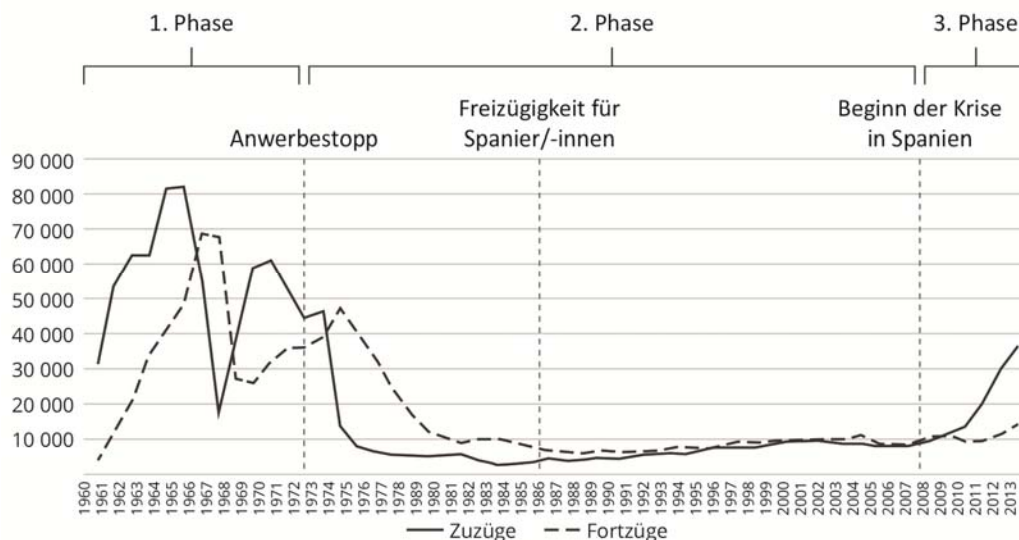
Diese Entwicklung ist eng mit der Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektive im Heimatland verbunden. 34% der jungen Spanier/-innen stimmen vollkommen mit der Aussage überein, ihre beruflichen Chancen seien im Ausland besser, weitere 38% teilen diese Auffassung immerhin teilweise (Deutsche: 9% und 24%). Aktuell beabsichtigen 58% der jungen Spanier/-innen, in Zukunft ins Ausland auszuwandern (Vodafone 2014).

Spanier/-innen stellen die prozentual am stärksten wachsende Gruppe der Neuzuwandernden aus den von der Schuldenkrise betroffenen südeuropäischen Ländern. 2013 sind laut Angaben der Wanderungsstatistik des Bundesamtes für Statistik insgesamt 36.511 spanische Staatsbürger/-innen von Deutschland nach Spanien gezogen. Die Betrachtung der Zuwanderung aus Spanien verdeutlicht, dass das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit für Spanier/-innen im Jahr 1986 nicht zu einer Zunahme der Migrationsströme geführt hat, die Krise auf dem Arbeitsmarkt hingegen schon.

Die Migrationsbewegung von Spanier/-innen zwischen beiden Ländern belegt die These der drei Phasen der Migration (Gómez Sota et al. 2014). In den 50er bis 70er Jahren fand eine starke Migrationsbewegung von Spanien nach Deutschland statt. Die zweite Phase begann im Jahr 1973 mit dem Anwerbestopp und endete im Jahr 2009. Sie zeichnete sich durch eine erhebliche Abnahme der Migrationsströme zwischen beiden Ländern statt. Spanien verwandelte sich in dieser Zeit in ein Zuwanderungsland. Die dritte Phase setzte zeitgleich mit der Krise der Wirtschafts- und Finanzsysteme ein; erneut findet eine Zunahme der Abwanderung nach Deutschland und einigen anderen Ländern im Norden Europas statt.



**Abbildung 1: Zu- und Fortzüge von Nicht-Deutschen zwischen Spanien und Deutschland von Spanier/-innen, 1960 bis 2013**



© Minor. Quellen: AZR, Statistisches Bundesamt 2009 und 2014, eigene Bearbeitung.

Die Datenlage über die tatsächlichen Migrationsströme ist jedoch nicht eindeutig. Laut Angaben des spanischen Amtes für Statistik sind zwischen 2008 und 2013 insgesamt 21.793 spanische Staatsbürger/-innen nach Deutschland gezogen, laut dem Statistischen Bundesamt 121.908 (González-Ferrer 2013; INE 2014; Destatis 2014).

In Spanien ist eine Debatte über das Ausmaß dieser Migration entstanden (Montero 2014). Einiges deutet darauf hin, dass die spanischen Migrationsstatistiken die Zuwanderungen zwar realistisch wiedergeben, die Abwanderungen aber nur unzureichend erfassen (Aja et al. 2013; Domingo & Sabater 2013; González-Ferrer 2013). Wanderungsstatistik ist damit ein Politikum.

## 2.2 Wie hat die neue Zuwanderung die Zusammensetzung der spanischen Bevölkerung in Deutschland verändert?

Durch die Neuzuwanderung ist der Anteil der Männer an der spanischen Bevölkerung in Deutschland angestiegen, sie ist jünger geworden, der Anteil der Personen mit kürzeren Aufenthaltsdauern ist gestiegen sowie auch der Anteil derjenigen, die Deutschland nach sehr kurzer Zeit wieder verlassen.

Der Anteil an Frauen in der spanischen Wohnbevölkerung ist bis 2010 kontinuierlich gestiegen, zuletzt bis auf 50,6%, in den folgenden Jahren wieder gesunken und lag 2013 bei 48,9%. Besonders die Gruppe derjenigen, die ihren

Aufenthalt nach maximal vier Jahren abbrechen, ist erheblich angewachsen. Der Anteil der Fortgezogenen mit einer Aufenthaltsdauer von maximal vier Jahren ist von 48% der Gesamtheit der Fortgezogenen im Jahr 2008 auf 80% im 2013 angestiegen. Viele Spanier/-innen brechen demnach ihren Aufenthalt in Deutschland nach einer relativ kurzen Zeit wieder ab (Destatis 2014).

2012 lebten 26.359 Spanier/-innen mit einer Aufenthaltsdauer von bis zu vier Jahren in Deutschland. Damit belief sich der Anteil der Spanier/-innen, die maximal seit vier Jahren in Deutschland lebten, auf 21,9% der gesamten spanischen Bevölkerung in Deutschland. Sie stellen damit einen erheblich größeren Anteil an der Gesamtgruppe als dies etwa bei italienischen (7,1%), portugiesischen (11,9%) und griechischen (11,4%) Staatsbürger/-innen der Fall ist.

Entsprechend ist die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der fortgezogenen Spanier/-innen relativ stark von 16 Jahren im Jahr 2005 auf 5,6 in 2013 gesunken. Bezüglich der Altersverteilung der Zugezogenen hat 2013 im Vergleich zu 2007 vor allem die Gruppe der 25 bis 35-Jährigen stark zugenommen (2007: 1.703, 2013: 8.156), gefolgt von den 20 bis 25-jährigen (2007: 1.919; 2013: 5.435) und den 30 bis 35-Jährigen (2007: 478; 2013: 4.144).

Im Vergleich zu 2008 verzeichneten 2012 die neuen Bundesländer die stärksten Zuwachsraten mit bis zu +238% in Thüringen, gefolgt von Berlin (+85%) und Bayern (+70%). Am geringsten war der Anstieg der spanischen Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen mit 18% und Hessen mit 25%. Der hohe prozentuale Zuwachs der Zuwanderung von Spanier/-innen in die neuen Bundesländer rührt daher, dass die absoluten Ausgangszahlen in diesen Bundesländern sehr gering sind. Während in Thüringen 2013 lediglich 603 Spanier/-innen lebten, sind die größten Ballungen in Nordrhein-Westfalen (38.378), Baden-Württemberg (22.428) und Hessen (21.584) zu verzeichnen.

### **2.3 Warum entscheiden sich spanische Migranten/-innen für Deutschland als Zielland?**

Hier kommen verschiedene Faktoren zusammen: die dezidierte Kampagne der Bundesregierung, um spanische Fachkräfte auf die Arbeitsmarktchancen aufmerksam zu machen, die historisch gewachsenen Migrationserfahrungen zwischen Deutschland und Spanien und vorherige Erfahrungen in Deutschland durch europäische Mobilitätsprogramme (Gómez Sota et al. 2014). Deutschland wird – auch aufgrund der Berichterstattung in den Medien – als eines der Länder wahrgenommen, das gute Chancen für die Aufnahme einer Arbeit oder einer Ausbildung anbietet (Vodafone 2014).

So wundert es nicht, dass Deutschland – neben Großbritannien – am häufigsten als beliebtestes Zielland genannt wird. Dies belegt eine Umfrage des spanischen Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS 2012) über die beliebtesten

Zielländer der auswanderungswilligen Spanier/-innen. Deutschland nimmt die erste Position ein. Es folgen das Vereinigte Königreich und Frankreich. Deutschland ist insgesamt bei Männern beliebter als bei Frauen. Auch für Ältere scheint Deutschland als Zielland attraktiver zu sein als für Jüngere.

**Tabelle 2: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Geschlecht und Alter in %**

	Gesamt	Geschlecht		Alter					
		Männer	Frauen	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 55	55 bis 64	über 65
Deutschland	25,1	28,4	20,9	27,6	31,3	19,3	20,0	19,0	0,0
Frankreich	15,0	13,8	16,6	11,5	15,3	19,3	11,1	14,3	14,3
Vereinigtes Königreich	21,0	21,6	20,3	43,7	22,0	12,8	4,4	4,8	0,0

© Minor. Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012, eigene Bearbeitung.

Die Befragten mit einer Berufsausbildung und die qualifizierten Arbeiter/-innen ziehen Deutschland den anderen beiden Ländern vor, während die Oberschicht und Akademiker/-innen tendenziell in das Vereinigte Königreich auswandern würden.

**Tabelle 3: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Bildungsabschluss in %**

	Gesamt	Ohne Schulabschluss	Primär	Sekundär	Berufsausbildung	Universität	Tertiär
Deutschland	25,1	50,0	24,8	27,8	27,8	15,2	24,4
Frankreich	15,0	0,0	16,5	11,1	12,4	15,2	19,2
Vereinigtes Königreich	21,0	0,0	10,7	29,2	21,6	34,8	20,5

© Minor. Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012, eigene Bearbeitung.

**Tabelle 4: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Schichtzuordnung in %**

	Oberschicht	Neue Mittelschicht	Alte Mittelschicht	Qualifizierte Arbeit	Ungelernte Arbeiter	o. A.
Deutschland	18,0	22,7	22,2	33,3	25,6	22,2
Frankreich	17,0	12,5	14,8	15,5	12,8	22,2
Vereinigtes Königreich	26,0	20,5	20,4	15,5	25,6	33,3

© Minor. Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012, eigene Bearbeitung.

Ergänzend zu den Ergebnissen des CIS sei hierzu noch auf die Befunde einer repräsentativen Umfrage der Fundación Pfizer (2013) hingewiesen. Bei dieser Untersuchung wurden Student/-innen im letzten Studienjahr und 30 bis 32-jährige mobilitätsbereite Akademiker/-innen nach ihren beliebtesten Zielländern gefragt. Deutschland nimmt auch hier – bei der Frage danach, in welchem Land es am einfachsten sei, einen Arbeitsplatz zu finden – den ersten Platz ein. Vor allem bei den jüngeren Männern ist der Abstand zu dem Land, das am zweihäufigsten genannt wurde, dem Vereinigten Königreich, beachtlich.

**Tabelle 5: Wo ist es am einfachsten, einen Arbeitsplatz zu finden, der dem Studium entspricht? In % (nur vorherige Antwort: im Ausland)**

23 bis 26 Jahre, letztes Studienjahr				30 bis 32 Jahre, Akademiker/-innen					
	Gesamt	Männer	Frauen		Gesamt	Männer	Frauen	Beschäftigt	Arbeitslos
Deutschland	31,5	32,5	30,1	Deutschland	23,4	19,3	26,3	22,8	25,5
UK	19,1	12,2	27,9	UK	18,0	22,3	14,9	15,7	20,1
USA	9,7	11,9	6,9	USA	7,6	12,8	3,9	10,1	4,0
Südamerika (allg.)	6,0	8,3	3,1	Irland	7,5	7,4	7,5	8,5	6,5
Irland	5,6	8,7	1,7	Kanada	5,9	4,7	6,7	6,1	5,0
Kanada	2,7	1,8	3,8	Frankreich	5,5	4,0	6,6	6,7	4,1
Schweden	2,5	--	5,6	Südamerika (allg.)	4,1	5,9	2,9	3,9	4,9
Brasilien	2,4	2,7	2,1	Chile	2,2	3,6	1,3	3,0	--
Frankreich	2,3	1,9	2,7	Niederlande	2,0	1,6	2,3	1,2	3,6
Chile	1,9	--	4,3	Brasilien	1,9	3,1	1,1	2,7	0,7

© Minor. Quelle: Fundación Pfizer 2013, eigene Bearbeitung.

## 2.4 Welche Qualifikationen haben die Neuzuwandernden aus Spanien?

Einiges ist bereits über die tatsächliche Qualifikation neuzugewanderter Migrant/-innen aus Spanien bekannt. So deuten Quellen darauf hin, dass sich der Anteil an Akademiker/-innen unter der neuen Migrant/-innen bereits vor der Krise auf einem hohen Niveau bewegt hat und seither nicht nennenswert variierte (Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut 2014).

**Tabelle 6: Bildungsabschlüsse von EU-Migranten, die innerhalb der jeweils letzten drei Jahre gewandert sind, nach Nationalität, in %**

Bildungsabschluss	Portugal		Spanien, Italien, Griechenland		EU-8		EU-2		Alle Nationalitäten	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Niedrig	60	41	17	20	18	23	35	30	22	21
Mittel	26	32	32	28	64	49	51	45	51	28
Hoch	14	27	51	52	18	28	14	24	27	40

© Minor. Quelle: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut 2014: 28.

Seibert & Wapler (2012) kommen zu dem Schluss, dass besonders die Neuzuwandernden aus Griechenland, Italien, Spanien und Portugal (GIPS) ein grundlegend anderes Qualifikationsniveau als die bereits hier lebenden Migrant/-innen aufweisen. Insgesamt sind die Beschäftigungsquoten der verschiedenen Zuwanderungsgruppen teilweise erheblich geringer als die der Gesamtheit.

Während sie im Juni 2013 bei insgesamt 64,1% lag, erreichten die Staatsangehörigen der sogenannten GIPS-Staaten eine Quote von lediglich 55,3%. Ähnliche Unterschiede weist die Arbeitslosenquote auf. Die der GIPS-Staaten betrug 10,9% und lag damit unter der der bulgarischen Staatsangehörigen (13,6%) aber weit über der gesamten Quote von 7,7% (Burkert 2014).

Alaminos et al. (2010) untersuchen die Profile der spanischen Migrant/-innen nach Deutschland und kommen zu dem Schluss, dass seit 1986 mehr Hoch- als Niedrigqualifizierte nach Deutschland auswanderten. 1986 ist auch das Jahr, in dem Spanien und Portugal die Vollmitgliedschaft in der Europäischen Gemeinschaft erhielten, wobei für beide Länder die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit erst ab 1991 galt.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang ein kurzer Hinweis auf die Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Umfragen zur Mobilitätsbereitschaft und der tatsächlich erfolgten Migration (Favell et al. 2011). Repräsentative

Umfragen in den neuen EU-Mitgliedsländern haben sich als unzutreffend erwiesen, da letztendlich sehr viel weniger Personen auswanderten als durch die Umfragen ursprünglich erwartet (Krieger 2004; Fouarge & Ester 2007).

Laut der Umfrage des CIS nimmt die Bereitschaft auszuwandern mit einem steigenden Bildungsniveau zu. Lediglich 1,3% der Befragten ohne Schulabschluss haben in den letzten zwölf Monaten eine Auswanderung in Erwägung gezogen. Bei den Personen mit einem tertiären Abschluss waren es immerhin 30,4%.

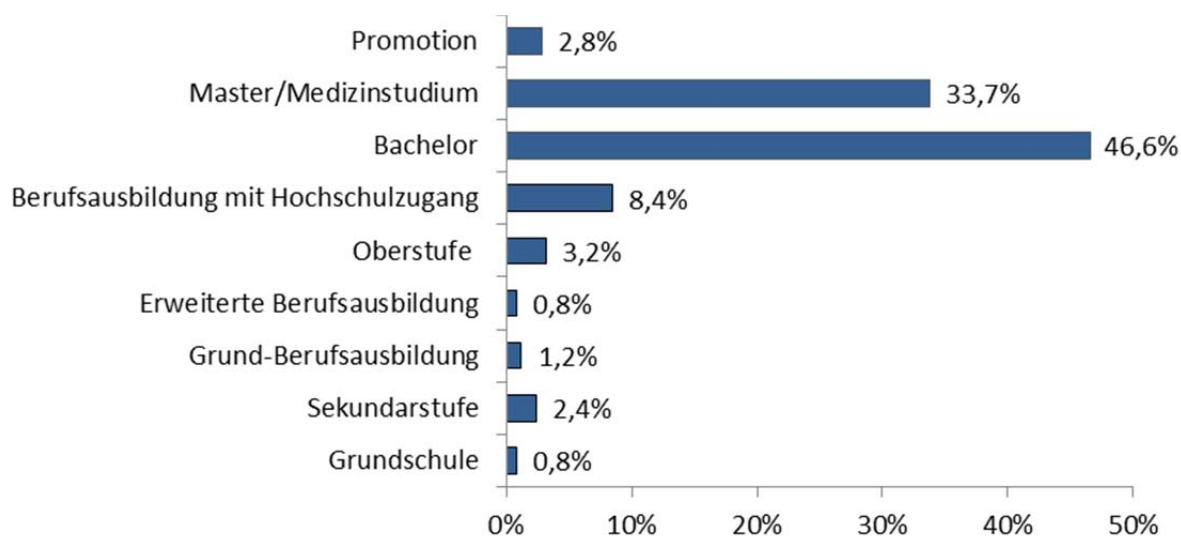
Auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht erwies sich im Zusammenhang mit der Frage, ob in den letzten Monaten eine Auswanderung in Erwägung gezogen wurde, als bedeutsam. 24,4% der Oberschicht hatten daran gedacht auszuwandern, während dies unter den ungelerten Arbeiter/-innen nur auf 11% zutraf. Immerhin haben 16,3% der qualifizierten Arbeiter/-innen eine Auswanderung in Betracht gezogen, wohingegen es bei der alten Mittelschicht nur 14,5% waren.

Ein hohes Bildungsniveau und geringes Alter gehen also zumindest in Spanien mit einer gestiegenen Mobilitätsbereitschaft einher. Dieser Befund des CIS deckt sich mit der Auswertung der Daten des Eurobarometers 319b, die González-Ferrer (2013) vorgenommen hat. Demnach können sich vor allem junge Spanier/-innen mit einem hohen Bildungsstand vorstellen, im Ausland Arbeit zu suchen.

Zum Profil der Personen, die tatsächlich fortziehen, ist jedoch noch zu wenig bekannt. Das Real Instituto Elcano hat eine Online-Umfrage durchgeführt, an der 7.070 neue Migrant/-innen aus Portugal, Italien, Griechenland und Spanien teilgenommen haben. 91% der spanischen neuen Migrant/-innen, die an dieser Befragung teilgenommen haben, haben einen akademischen Abschluss, davon 31% in einer Fachrichtung der Ingenieurwissenschaften (González Enríquez & Martínez Romera 2013).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Umfrage von Minor unter spanischen Neuzugewanderten, die seit 2008 nach Deutschland gekommen sind, wobei die meisten Befragten in Berlin wohnten (Duschl et al. 2014). Demnach haben 83,1% der Teilnehmer/-innen an dieser Umfrage eine akademische Ausbildung.

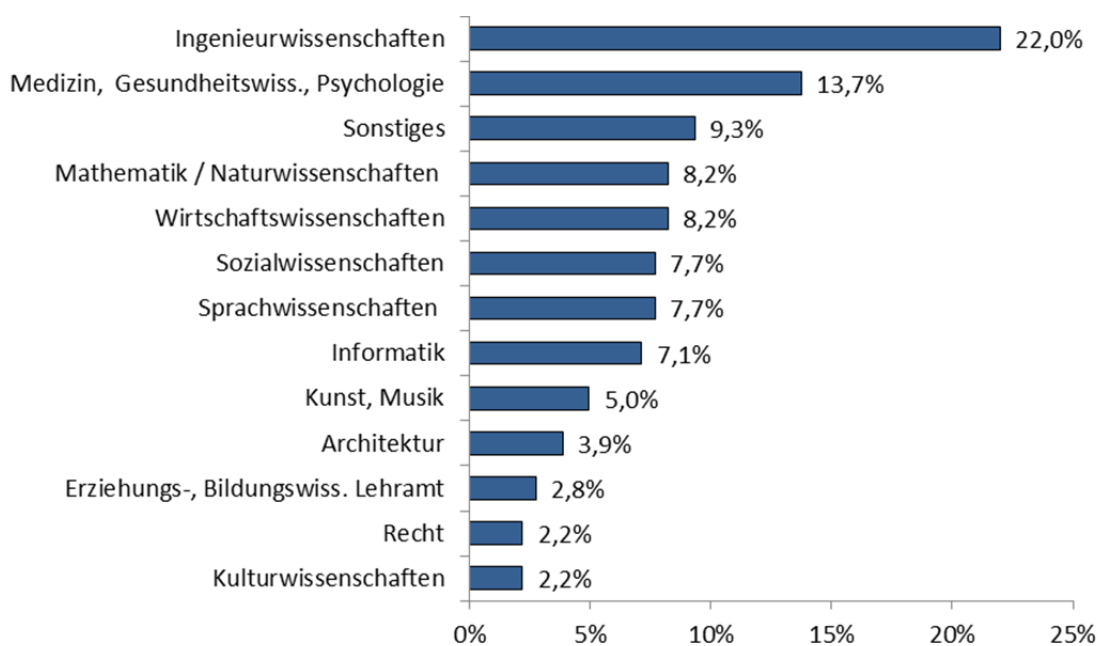
**Abbildung 2: Bildungsgrad neuzugewanderter der Spanier/-innen, in %**



© Minor. Quelle: Duschl et al. 2014.

Auch hier nehmen die Ingenieurwissenschaften mit 22,0% den ersten Platz der Abschlüsse ein, gefolgt von Mediziner/-innen mit 13,7%.

**Abbildung 3: Studienbereiche neuzugewanderter Spanier/-innen, in %**



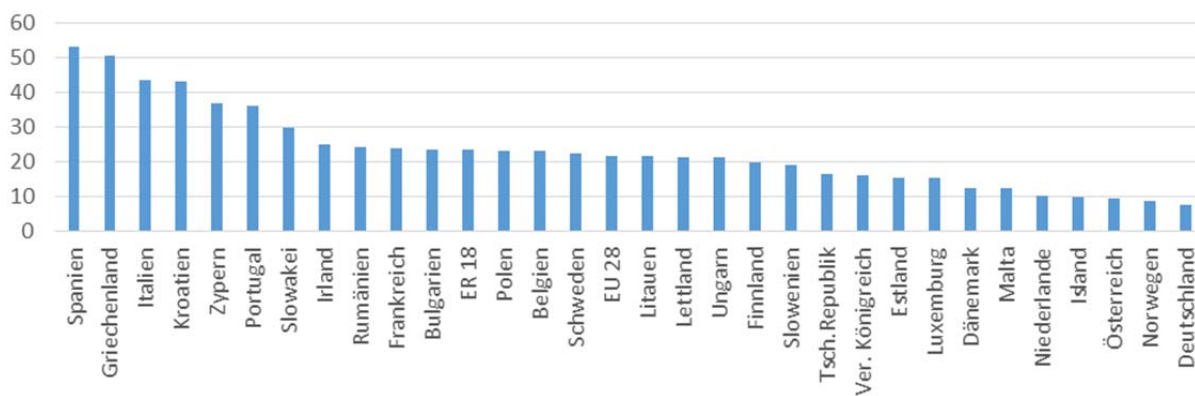
© Minor. Quelle: Duschl et al. 2014.

### 3. Arbeitslosigkeit in Spanien

Die globale Krise der Wirtschafts- und Finanzsysteme hat zu einer erheblichen Zerstörung von Arbeitsplätzen in einigen Ländern des Euroraumes geführt. Sie ist die Hauptursache für die starke Zunahme der Migration aus Südeuropa, denn besonders dort sind junge Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen.

Im Juni 2014 betrug die Arbeitslosenrate in Spanien 24,4%. Die Jugendarbeitslosigkeit lag bei 53,9% und war damit die höchste in Europa.

**Abbildung 4: Saisonbereinigte Jugendarbeitslosigkeit (unter 25) Jahren, Juni 2014, in %**

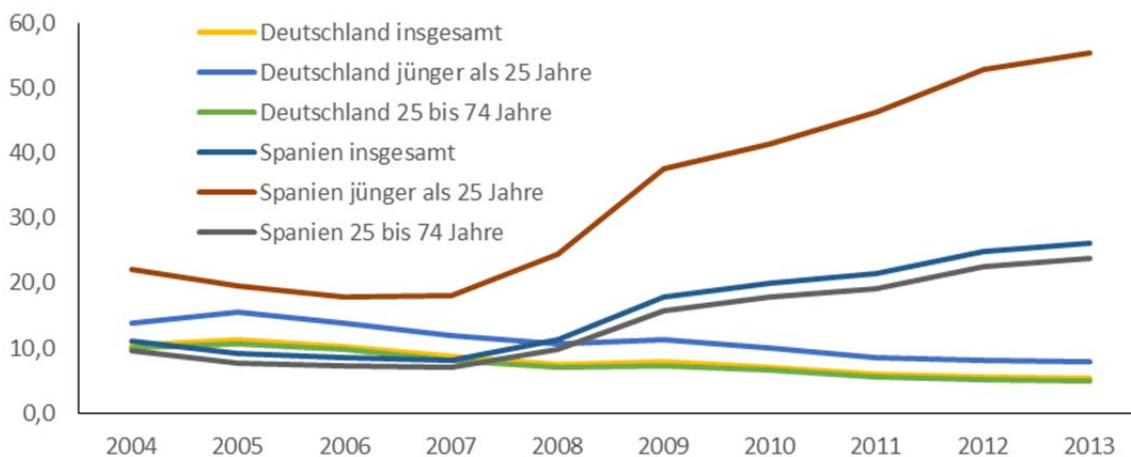


© Minor. Quelle: Eurostat 2014, eigene Bearbeitung.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit junger Menschen ist besonders ausgeprägt gewesen. Ausgehend von einer hohen Sockelarbeitslosigkeit bereits in den Jahren vor der Krise – die Jugendarbeitslosigkeit ist nie unter 18,1% gesunken – ist es die Gruppe der 15 bis 24-Jährigen, die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen ist.



**Abbildung 5: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen – Jahresdurchschnitte, in %, Deutschland und Spanien, 2004 bis 2013**



© Minor. Quelle: Eurostat 2014, eigene Bearbeitung.

Im Vergleich zum zweiten Quartal 2008 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 16 und 19 Jahren im zweiten Quartal 2014 um 77,8%, die der 20 bis 24-Jährigen um 56,2%. In den nachfolgenden Altersgruppen schwächt sich der Abbau der Beschäftigung deutlich ab, bei den Über-55-Jährigen findet sogar eine Zunahme statt (Instituto Nacional de Estadística 2014).

In diesem Zusammenhang ist der Deckungsgrad der Arbeitslosenversicherung aussagekräftig. So beziehen lediglich 10,6% der arbeitslosen Menschen in Spanien zwischen 16 bis 29 Jahren Arbeitslosengeld, 32,1% der Arbeitslosen zwischen 30 bis 44 Jahren und 45,1% der zwischen 45 bis 64 Jahren. Besonders in der Gruppe der 45 bis 64-Jährigen ist der Unterschied des Deckungsgrades zwischen Männern (54,2%) und Frauen (34,7%) erheblich.

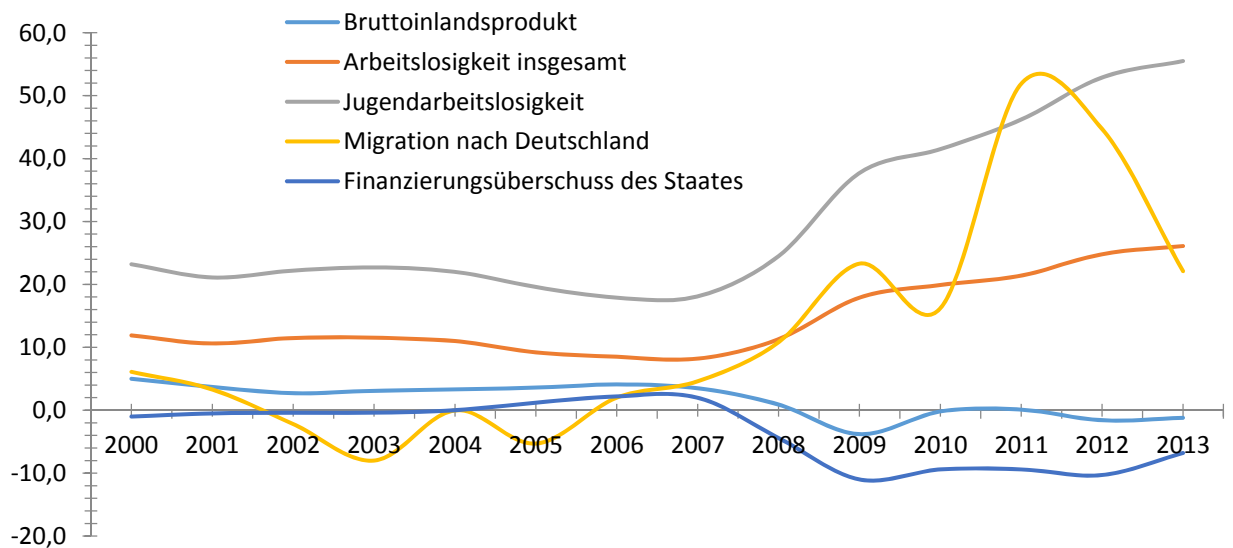
**Tabelle 7: Gemeldete und nicht gemeldete Arbeitslose in Spanien nach Alter, Geschlecht und Bezug III. Quartal 2014, Deckungsgrad III. Quartal 2013 und 2014**

	Alter	Nicht gemeldet	Gemeldet ohne Bezug	Gemeldet mit Bezug	Gesamt	Deckungsgrad, %	
						2013 IIIQ	2014 IIIQ
Männer	16 bis 29	221.378	501.534	82.648	805.561	12,8%	10,3%
	30 bis 44	140.972	544.352	352.837	1.038.162	40,7%	34,0%
	45 bis 64	83.080	350.624	513.116	946.819	59,5%	54,2%
	Gesamt	445.430	1.369.510	948.601	2.790.541	38,5%	34,0%
Frauen	16 bis 29	226.626	421.776	80.079	727.480	12,4%	11,0%
	30 bis 44	166.933	579.148	323.133	1.069.213	33,9%	30,2%
	45 bis 64	104.293	440.222	288.978	833.493	37,7%	34,7%
	Gesamt	496.852	1.441.145	692.190	2.630.187	28,8%	26,3%
Gesamt	16 bis 29	447.003	923.310	162.727	1.533.041	12,6%	10,6%
	30 bis 44	307.905	1.123.500	675.970	2.107.375	37,4%	32,1%
	45 bis 64	187.373	790.846	802.094	1.780.312	49,6%	45,1%
	Gesamt	942.281	2.837.655	1.640.791	5.420.728	34,0%	30,3%

© Minor. Quelle: Fundación 1° de mayo, 2014.

Der Zusammenhang von Migration, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und volkswirtschaftlichen Indikatoren ist eindeutig, wenn auch nicht konsistent in seiner Ausprägung. Die Zunahme der Migration von Spanien nach Deutschland fällt mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit, der Jugendarbeitslosigkeit, sowie mit dem Einbruch des BIP und der negativen Entwicklung des staatlichen Finanzierungssaldos zusammen.

**Abbildung 6: Bruttoinlandsprodukt Spanien, Finanzierungsüberschuss des spanischen Staates, Migration von nicht-deutschen Staatsbürger/-innen nach Deutschland, Veränderung in % zum Vorjahr, Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit in Spanien in %**



© Minor. Quellen: Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit in Spanien, Finanzierungsüberschuss, des spanischen Staates: Eurostat; Migration von nicht-deutschen Staatsbürger/-innen aus Spanien nach Deutschland: Wanderungsstatistik Destatis 2014.

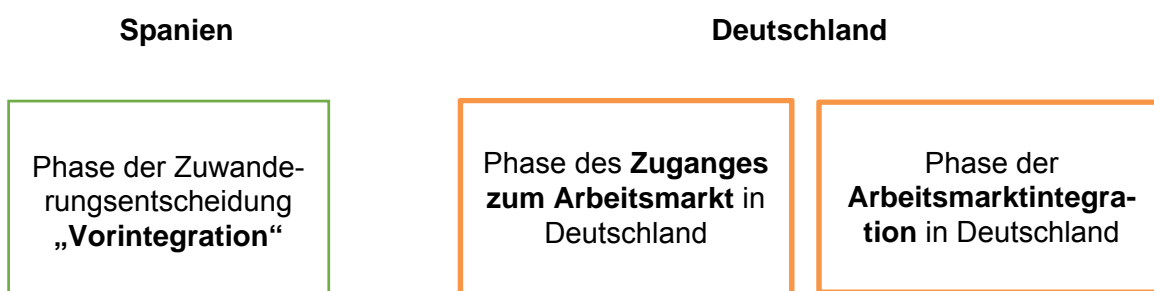
## 4. Die Phasen der Migration

---

Wir gehen von dem prozessualen Charakter der Migration von neuzugewanderten Spanier/-innen aus. In Anlehnung an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), unterscheiden wir zwischen der Vorintegration im Heimatland, dem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und der Teilhabe durch die Arbeitsmarktintegration (Kolland & Rado 2014).

**Abbildung 7: Phasen der Migration**

---



---

© Minor.

Die Situation von Neuzugewanderten zeichnet sich durch spezifische Schwierigkeiten aus, u. a. die fehlenden Informationen über die Zugangswege, die regionalen Disparitäten und die spezifischen Charakteristika des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarktes, die Bedeutung formeller und informeller Aspekte etwa bei der Bewerbung, die arbeitsrechtliche Gestaltung, die tariflichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben und mangelnde Sprachkenntnisse.

Migrations- und Integrationspolitik zeichnet sich auch im europäischen Vergleich dadurch aus, dass sie hochgradig fragmentiert ist, nur in Ausnahmefällen einem Evaluierungsprozess unterworfen und stark auf die kommunale Ebene zentriert ist (EY 2014). Gewerkschaften oder gewerkschaftliche Akteure spielen keine oder nur eine marginale Rolle (EY

2014). Üblicherweise richten sich Migrations- und Integrationspolitiken auf unterschiedliche Felder wie Unterkunft, Selbstständigkeit, Bildung, Diversität, Spracherwerb, Sensibilisierung der einheimischen Bevölkerung und Partizipation. Was die Beschäftigung betrifft, legt die Integrationspolitik ein besonderes Augenmerk auf die Arbeitssuche durch individuelle Beratung und Information. Zweitrangig sind Aspekte wie Arbeitnehmerrechte oder die Sicherheit am Arbeitsplatz (EY 2014; OECD 2014).

Es liegt bereits eine Reihe von Veröffentlichungen über die neue Migration aus Spanien vor, die z. B. die Lebensrealitäten junger Spanier/-innen in Deutschland (Faraco 2014), die Netzwerke junger Spanier/-innen in Berlin (Castillo Castilla 2014) und das Profil der neuzugewanderten Spanier/-innen (Duschl et al. 2014) untersuchen. Vergleichende Untersuchungen beschäftigen sich mit der neuen spanische Migration nach Europa (Aja et al. 2013; González Enríquez & Martínez Romera 2013; Gonzáles Gago & Segales Kirzner 2013; Navarrete 2014; Domínguez-Mújica et al. 2013; Domingo & Sabater 2013) und analysieren die statistischen Daten der Migration aus Spanien (González-Ferrer 2013). Weitere Arbeiten behandeln Mobilitätsinitiativen, die die Anwerbung spanischer Fachkräfte zum Ziel haben (Kraußlach/Stapf 2014; Meinardus 2014), die psychosozialen Aspekte der spanischen Migration nach Deutschland (Fujishiro & Hoppe 2014), die wirtschaftspolitischen Determinanten (Bertoli et al. 2013) sowie den Zugang spanischer Migranten und Migrantinnen zum deutschen Arbeitsmarkt (Montero 2014; Gómez Sota et al. 2014).

Darüber hinaus besteht bereits eine Vielzahl von Vorschlägen zur Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur (Beirat Integration 2013; IQ Netzwerk Niedersachsen 2013; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2013; BDA 2012; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2013a, 2013b und 2012; Bundesagentur für Arbeit 2012; Innovationsbüro Fachkräfte für die Region 2013; IQ Netzwerk 2011). Zudem sind einige Untersuchungen und Materialien über gewerkschaftliche Handlungsfelder in diesem Bereich veröffentlicht worden (Hähnel 2014; Faire Mobilität 2013; Dälken 2012).

Auf der Grundlage dieser Publikationen ergeben sich für jede der drei Phasen folgende Herausforderungen:

## **PHASE I. VORINTEGRATION**

In dieser Phase entscheidet sich der/die Mobilitätsinteressierte für oder gegen die Auswanderung und für ein Zielland und bzw. eine Zielregion.

I.a) Mangelnde Kenntnisse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in Deutschland. Dazu zählen u. a. fehlende Informationen zu folgenden Punkten:

- regionale Arbeitsmärkte,

- Wege der Arbeitssuche,
- Bildungssystem,
- Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
- Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
- Rechte der Arbeitnehmer/-innen und geltende Standards (Tarifverträge, Mindestlohn usw.),
- Unterkunft/ Wohnen,
- Sozialversicherung und Rente,
- Anlaufstellen, -adressen und -personen in Deutschland,
- Regionen in Deutschland,
- Fördermöglichkeiten.

I.b) Mangelnde Sprachkenntnisse: Die Bedeutung der Sprachkenntnisse für die Integration in Ausbildung und Arbeit in Deutschland ist mehrheitlich nicht bekannt. Die Zeit vor der Auswanderung wird selten genutzt, um Sprachkenntnisse zu erwerben, es bestehen unzureichende frühzeitige Förderangebote.

I.c) Fehlende Anlaufstellen und Informationen: Es besteht keine ausreichende Beratungsstruktur, die eine „face-to-face“-Beratung zur Beantwortung individueller Fragen gewährleistet. Das Angebot an spanischsprachigen Informationen ist diffus und unzureichend, Online-Beratung und soziale Medien werden nur unzureichend mit einbezogen.

## **PHASE II. ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT**

In dieser Phase entscheidet sich, ob der Zugang in reguläre und bildungsadäquate Beschäftigung gelingt.

II.a) Mangelnde Kenntnisse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in Deutschland. Dazu zählen u. a. fehlende Informationen zu folgenden Punkten:

- Fördermöglichkeiten,
- Wege der Arbeitssuche,
- Bewerbungen,
- Bildungssystem,
- Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
- Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
- Unterkunft/Wohnen,
- Sozialversicherung und Rente,
- Rechte der Arbeitnehmer/-innen und geltende Standards (Tarifverträge, Mindestlohn usw.)

II.b) Fehlen spanischsprachiger Informationen: Auch in dieser Phase ist es notwendig, ein umfassendes Angebot an muttersprachlichen Informationen anzubieten.

II.c) Fehlende Anlaufstellen in Deutschland: Es mangelt an einer transparenten Beratungsstruktur, die Ausbildungsinteressierte und Fachkräfte informiert. Aufgrund des breiten Themenspektrums ist die Qualifikation der Berater/-innen ausschlaggebend. Die Vernetzung der Beratungsstellen ist unzureichend.

II.d) Mangelnde Deutschkenntnisse: Auch nach der Ankunft in Deutschland ist es wichtig, möglichst kostengünstige Deutschkurse anzubieten bzw. über die staatlichen Kursangebote wie etwa die Integrationskurse ausführlich zu informieren. Mangelnde Sprachkenntnisse stellen sich als Problem in allen Lebensbereichen dar, nicht nur bei der Arbeitssuche.

II.e) Fehlende Förderangebote: Es mangelt an maßgeschneiderten Förderprogrammen, die etwa im Bereich der Anerkennung und Nachqualifizierung auf die konkreten Bedarfe der Neuzuwanderten ausgerichtet sind, wobei hier zukünftig durch die Neuausrichtung des Förderprogramms IQ Verbesserungen zu erwarten sind.

### **PHASE III: ARBEITSMARKTINTEGRATION**

Die Phase der Arbeitsmarktintegration findet im Betrieb statt.

III.a) Mangelnde Organisation von Ansprechpartner/-innen im Betrieb: Betriebsräte werden kaum in die Anwerbung neuer Mitarbeiter/-innen einbezogen, ihnen kommt aber eine wichtige Rolle bei der konkreten Umsetzung der Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu. Selten sind spanischsprachige Ansprechpersonen für die spanischen Fachkräfte und Auszubildenden erreichbar, etwa um Behördengänge zu erledigen, für die die neuen Mitarbeiter/-innen und Auszubildenden Unterstützung benötigen.

III.b) Unstrukturierte Integrationsarbeit im Betrieb: Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/-innen und betrieblichen Entscheidungsträger/-innen bereits im Vorfeld ist für die Umsetzung einer Willkommenskultur von wesentlicher Bedeutung, wird allerdings nur in Einzelfällen umgesetzt. Es wird selten ein Einarbeitungsplan für die Fachkraft bzw. die/den Auszubildende/-n erstellt, in dem Freiräume für Behördengänge, Deutschkurse und Nachqualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind. Themen, die in diesem Bereich eine Rolle spielen, sind etwa Weiterbildungsmöglichkeiten, lernbezogene Beratung, Information zu Sprachkursen, Sozialberatung. Entscheidend für die Verste-

tigung der Integration ist zudem die Bereitstellung von Angeboten für nachziehende Familienangehörige.

III.c) Mangelnde Nutzung von Partnerschaften und Netzwerken zur sozialen Integration: Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen eine Flankierung und Unterstützung von Zuwanderung durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung. Öfters agieren Unternehmen oder Träger jedoch ohne Einbeziehung erfahrener Akteure vor Ort. Die Bindung der spanischen Fachkräfte und Auszubildenden an die Region wird bisweilen außer Acht gelassen. Dafür wird das Engagement von Vereinen und sonstigen zivilgesellschaftlichen Organisationen entscheidend sein.

III. d) Fehlende Berücksichtigung des besonderen Unterstützungsbedarfs spanischer Auszubildender: Während der Zeit im Betrieb werden öfters unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule vernachlässigt. Oftmals mangelt es den spanischen Auszubildenden an Deutschkenntnissen, um den Unterricht an der Berufsschule folgen zu können.

III. e) Mangel an externen Beratungsstellen: Häufig sind Neuzugewanderten in Betrieben und Wirtschaftsbereichen tätig, in denen die Vertretung der Arbeitnehmer/-innen auf betrieblicher Ebene nicht oder nur unzureichend besteht. Es mangelt an einer transparenten und gut ausgebauten externen Beratungsstruktur, mit sprachlich und fachlich qualifizierten Berater/-innen.

## 4.1 Die Vorintegration in Spanien

Es bestehen wenige Informationen über die Vorbereitung von Spanier/-innen, die Interesse an einer Auswanderung nach Deutschland haben. Einige Hinweise gibt die „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“, die Minor für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durchführt. Der thematische Fokus der Erhebung liegt neben der Arbeitsmarktintegration der frei zugewanderten Spanier/-innen in Berlin auch auf den von ihnen geäußerten Beratungsbedarfen sowie auf in den Anspruch genommenen Beratungsangeboten und der Bewertung ihres Nutzens.

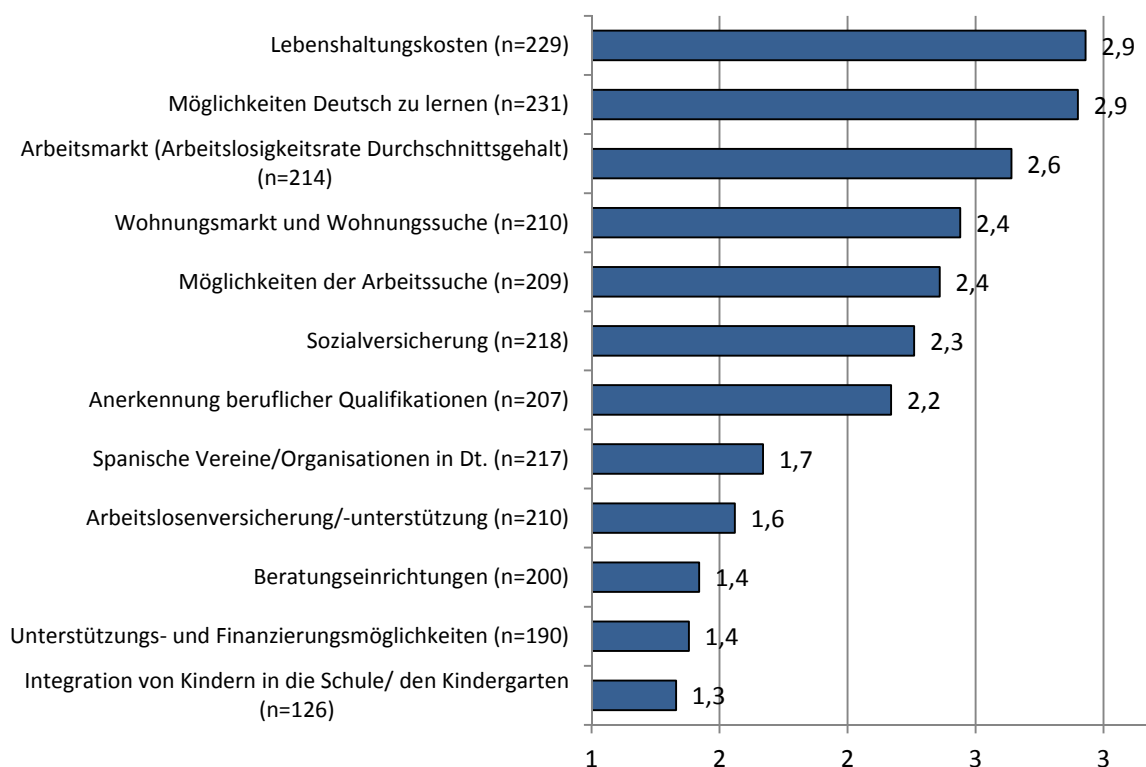
Es wurde gefragt, inwiefern dieser Schritt von den spanischen Migrant/-innen vorbereitet wurde und in welchem Ausmaß sie sich über verschiedene Themen im Vorfeld informiert hatten.

Sie hatten sich vor ihrem Deutschlandaufenthalt im Durchschnitt ziemlich gut über die Lebenshaltungskosten in Deutschland und die Möglichkeiten, Deutsch zu lernen, informiert. Gefolgt wurden diese beiden Themen in der Intensität der Vorbereitung von der Arbeitsmarktsituation, dem Wohnungsmarkt und dem Prozedere bei der Wohnungssuche, sowie den Möglichkeiten der Arbeitssuche. Hier



lag der durchschnittliche Vorbereitungsgrad zwischen „ein wenig“ und „ziemlich gut“. Die geringste Beachtung erhielten bei der Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts die Themen der Integration von Kindern in die Schule oder in den Kindergarten, der Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten und die Frage nach Beratungseinrichtungen. Auch zur Arbeitslosenversicherung und -unterstützung sowie zu existierenden spanischen Organisationen in Deutschland recherchierten die Migrant/-innen eher wenig, bevor sie in Deutschland ankamen.

**Abbildung 8: Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts durch Spanier/-innen (Mittelwerte)**



© Minor. Quelle: Duschl et al. 2014. Mittelwerte, Skala 1 „gar nicht“ bis 4 „sehr gut“.

Welche Aspekte halten Spanier/-innen davon ab, eine Migration in Betracht zu ziehen? Die Umfrage des CIS gibt Hinweise darauf, welche Gründe für Spanier/-innen gegen die Auswanderung in ein anderes europäisches Land sprechen. An erster Stelle wird dort der Wunsch genannt, nahe bei der Familie zu wohnen, wobei dies v. a. auf Frauen zutrifft.

An zweiter Stelle folgt das eigene Alter, an dritter Stelle die Einschätzung, dass die Situation im Heimatland gut sei, an vierter Stelle rangieren die mangelnden Kenntnisse der Sprache des Ziellandes und fünftens werden die Freund/-innen genannt (Centro de Investigaciones Sociológicas 2012).

Für die Auswahl des Ziellandes und der -region sind bereits bestehende soziale Netzwerke oder zumindest Kontakte zu Personen in der Zielregion ausschlaggebend (Massey 1999). Die Bedeutung von Netzwerken für die Migrationsprozesse ist ausführlich untersucht worden (Boyd 1989; Fawcett 1989; Hugo 1981). Persönliche Beziehungen und Netzwerke erhöhen den Informationsgrad über das Zielland und die Chancen, auf den dortigen Arbeitsmärkten eine Beschäftigung zu finden. Sie verringern dadurch auch die Kosten der Migration, insbesondere für niedrigqualifizierte Migrant/-innen (Beine et al. 2009; Pařizková 2011).

Welche Rolle spielen institutionelle Anwerbeinitiativen für den Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt? Können spanische Mobilitätsinteressierte bereits in Spanien sich auf konkrete Arbeits- oder Ausbildungsangebote bewerben und dadurch evtl. die Phase des Zuganges zum Arbeitsmarkt überspringen?

Die Untersuchung der Förderung der Mobilität durch staatliche Institutionen ist bislang vernachlässigt worden (Bach 2010). Dabei kommt staatlichem Handeln eine bedeutende Rolle bei der Anwerbung von Fachkräften zu (Howell 2005) und zwar auch in einem Migrationsregime, in dem durch die Freizügigkeit die klassischen Instrumente staatlicher Migrationspolitik wie etwa die Steuerung der Zugangsberechtigungen zum Arbeitsmarkt, größtenteils entfallen sind (Bach 2010). Die größte Passgenauigkeit beim Zugang in den Arbeitsmarkt geschieht tatsächlich bei der Migration, die über Programme und Initiativen gesteuert wird (Gómez Sota et al. 2014).

Eine Vielzahl von deutschen Akteuren (Kammern, Unternehmensverbände, Kommunen, Landesregierungen) haben Initiativen angestoßen, um europäische Fachkräfte und Auszubildende für die unterschiedlichsten Branchen anzuwerben (Pfeffer-Hoffmann 2014). Es besteht z. B. bereits eine Reihe von Migrationsvereinbarungen zwischen deutschen Landesregierungen und Regionalregierungen verschiedener europäischer Länder. Es handelt sich dabei um Vorhaben, die sich durch ihre Kleinteiligkeit, regionale Disparitäten und die Vielfältigkeit der Akteure auszeichnen. Dabei besteht die Gefahr, dass die übergreifende Strategie aus den Augen verloren geht, keine Transparenz für die Mobilitätsbereiten herrscht und gemeinsame Lernprozesse erschwert werden. Umso wichtiger erscheint es,

dass staatliche Institutionen, Verbände oder NGOs eine koordinierende und harmonisierende Rolle übernehmen (Berlingieri et al. 2014).

Eines der zentralen Instrumente zur staatlichen Förderung der Mobilität nach Deutschland ist das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“, das eine Laufzeit von 2013 bis 2018 hat. Spanier/-innen stellen 51% der gesamte Antragsteller/-innen im Bereich der Fachkräfte und 63% bei den Auszubildenden dar. Zum 18.8.2014 hatten 772 Spanier/-innen eine Förderung zur Aufnahme einer Beschäftigung und 2.818 einer Ausbildung erhalten. Bezüglich der Branchen lassen sich klare Schwerpunkte festmachen. Die Beschäftigung über MobiPro-EU erfolgt hauptsächlich im Bereich Gesundheit und Soziales während die Ausbildung sich auf das Hotel- und Gastronomiegewerbe konzentriert.

**Tabelle 8: Spanische Fachkräfte und Auszubildende, die durch das Sonderprogramm MobiPro-EU gefördert werden, 18.8.2014**

Fachkräfte		Auszubildende	
Gefördert	Branche	Geförderte	Branche
772	Gesamt	2.818	Gesamt
467	Gesundheit, Soziales	1.253	Hotel, Gaststätten, Tourismus, Kunst, Kultur, Freizeit
87	Arbeitnehmerüberlassung, Zeitarbeit	275	Bau, Architektur
19	Arbeitsvermittlung, private	165	Elektro, Feinmechanik, Optik, Medizintechnik
19	Hotel, Gaststätten, Tourismus, Kunst, Kultur, Freizeit	157	Gesundheit, Soziales
19	Öffentlicher Dienst, Organisationen	136	Einzelhandel, Großhandel, Außenhandel
16	Elektro, Feinmechanik, Optik, Medizintechnik	106	Metall, Maschinenbau, Anlagenbau
16	IT, Computer, Telekommunikation	104	Nahrungs-/ Genussmittelherstellung
12	Bildung, Erziehung, Unterricht	93	Sicherheits-, Reinigungs-, Reparatur- und weitere Dienstleistungen
7	Metall, Maschinenbau, Anlagenbau	57	Fahrzeugbau, Fahrzeuginstandhaltung
5	Bau, Architektur	35	Logistik, Transport, Verkehr

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Anm.: 1) Fachkräfte mit Herkunftsland und Nationalität Spanien: Kosten der Arbeitsaufnahme (gestellte Anträge mit Status bewilligt und in Prüfung) nach Bundesländern und Branchen.

2) Auszubildende mit Herkunftsland und Nationalität Spanien: Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes während des Praktikums (gestellte Anträge mit Status bewilligt und in Prüfung).

Eine geringe Bedeutung für die direkte Arbeitsvermittlung aus Spanien hat EURES, ein Netzwerk von Berater/-innen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Mobilitätswillige bereits in ihren Heimatländern beraten. Nach einer anfänglich unzureichenden Wahrnehmung der internetbasierten Plattform scheinen Arbeitssuchende das Informationsangebot von EURES zunehmend in Anspruch zu nehmen. 2013 haben sich insgesamt 1.100.000 Arbeitssuchende auf der Homepage von EURES registriert. Spanien stellt mit 320.992 die größte Gruppe der Arbeitssuchenden, gefolgt von Litauen mit 188.485 Personen.

Zwischen Juni 2013 und Mai 2014 haben insgesamt 16.309 Personen an Rekrutierungsaktivitäten von EURES Spanien teilgenommen. Die größte Gruppe war mit 5.439 die der Arbeitssuchenden, die an einer Beschäftigung oder Ausbildung in Deutschland interessiert waren. Insgesamt hat das spanische EURES-Netzwerk in diesem Zeitraum 3.157 erfolgreiche Vermittlungen getätigt. Unter den Zielländern führt steht Deutschland an erster Stelle mit 470 erfolgreichen Vermittlungen, gefolgt von Großbritannien (399) und Frankreich (109) (Red EURES 2014).

Kaum eine Rolle spielt auch die Entsendung von spanischen Arbeitnehmer/-innen nach Deutschland. Lediglich in den Jahren 2009 und 2010 fand eine nennenswerte Entsendung statt (2.725 bzw. 4.460 entsandte Arbeitnehmer/-innen), in den folgenden Jahren ist die Anzahl der entsandten Arbeitnehmer/-innen wieder stark gesunken. 2014 sind lediglich 157 Arbeitnehmer/-innen von Spanien nach Deutschland entsandt worden (Bundestag 2014).

Spanien ist das Land, aus dem die meisten Teilnehmer/-innen am Programm MobiPro-EU stammen und die meisten direkten Vermittlungen des spanischen EURES-Netzwerk in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgen. Dennoch machen die direkten Vermittlungen durch staatlichen Institutionen nur einen kleinen Teil der neu entstandenen Beschäftigungsverhältnisse von Spanier/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar (2013 und 2014: 15.284). So wundert es nicht, dass 83% der Befragten Spanier/-innen staatliche Politiken, die die Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland erleichtern, als eine der effektivsten Maßnahmen ansehen, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen. In keinem anderen Land der Europäischen Union wird diese Maßnahme als derartig bedeutend eingeschätzt (Eurobarometer 2011).

Der Großteil der Neuzuwanderer aus Spanien ist darauf angewiesen, einen Arbeitsplatz vor Ort zu suchen. Mit den Schwierigkeiten dieser Phase beschäftigt sich der nächste Abschnitt.

## **4.2 Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt**

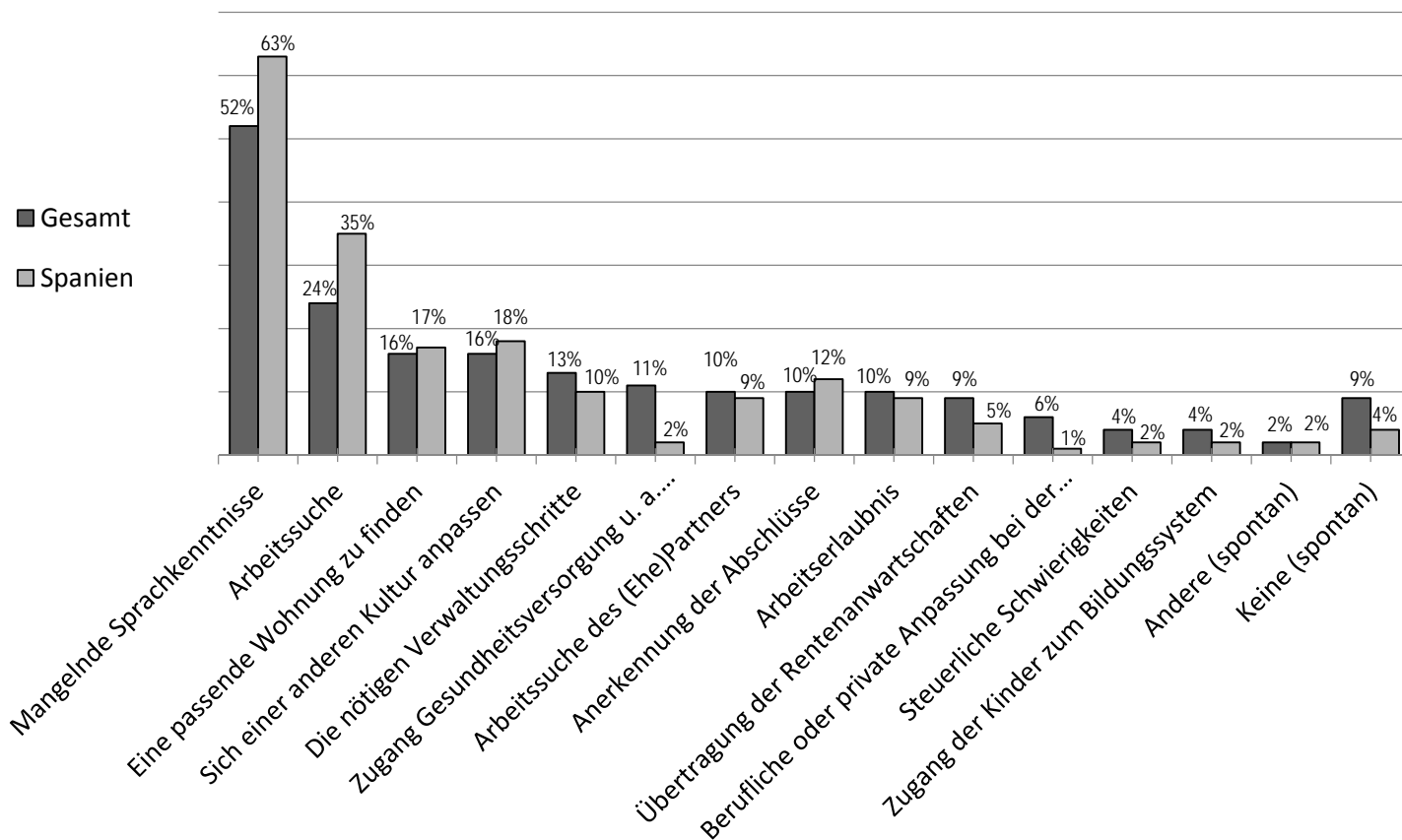
In diesem Abschnitt beschäftigen wir uns mit den Schwierigkeiten, die spanischen Neuzuwanderer/-innen antreffen, wenn sie den Zugang in den deutschen

Arbeitsmarkt suchen. Wir stellen im ersten Schritt die Ergebnisse verschiedener Befragungen vor und identifizieren darin die hauptsächlichen Hürden. Im nächsten Schritt widmen wir uns besonders den Sprachschwierigkeiten und der Anerkennung der in Spanien erworbenen Abschlüsse.

#### 4.2.1 Beratungs- und Unterstützungsbedarf der spanischen Neuzugewanderten

Verschiedene Studien liefern einen Überblick über die Schwierigkeiten, die inhereuropäische Migrant/-innen erwarten. Das *Special Eurobarometer 337* vom Juni 2010 fragte in einer europaweiten Umfrage nach den zu erwartenden Schwierigkeiten bei einer Arbeitsaufnahme im europäischen Ausland.

**Abbildung 9: Welche Schwierigkeiten haben Sie bei der Arbeit im Ausland erlebt oder welche Schwierigkeiten erwarten Sie? Gesamt, Spanier/-innen, in %**

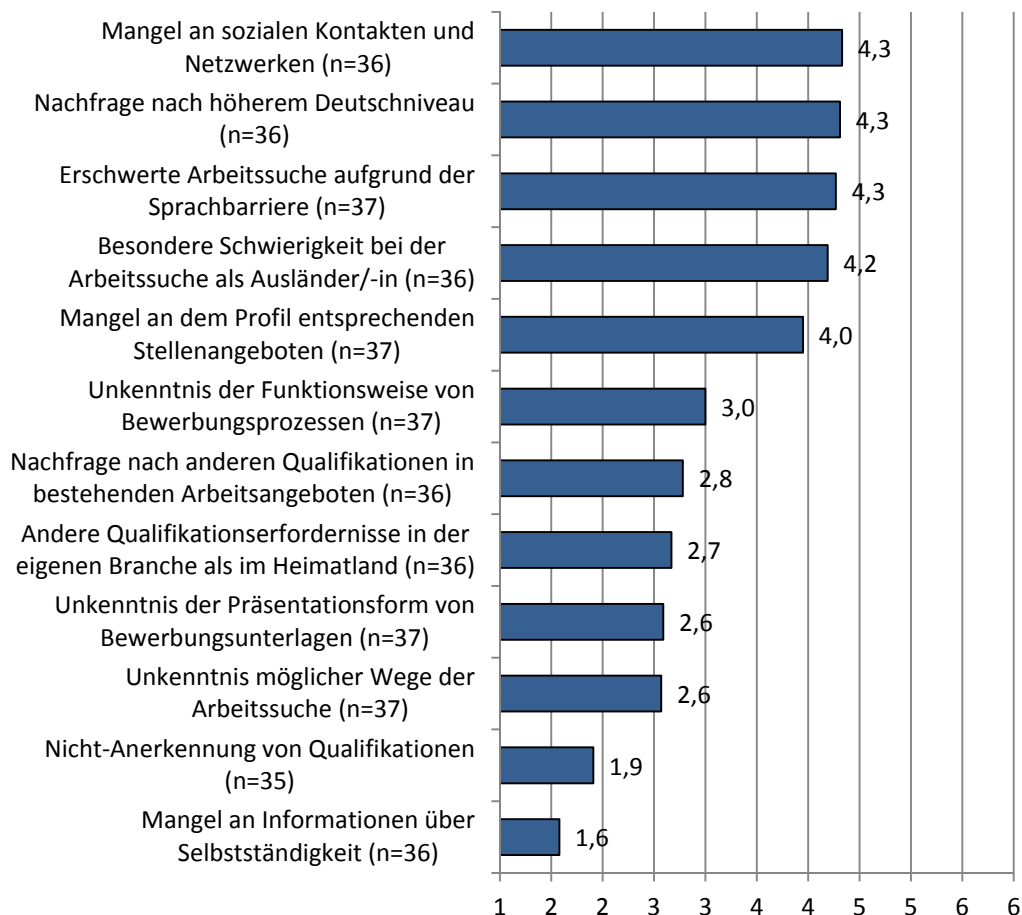


An erster Stelle stehen die mangelnden Sprachkenntnisse mit 63%, an zweiter Stelle kommt die Arbeitssuche mit 35% und an dritter Stelle die Schwierigkeit sich einer anderen Kultur anzupassen mit 18%. Die Anerkennung der eigenen Berufsabschlüssen rangiert an achter Stelle mit 10%.

Wir möchten in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse der Umfrage des Global Governance Programme des European University Institute aus dem Jahr 2013 hinzuziehen. Insgesamt wurden mobile Europäer/-innen aus Irland, Griechenland, Portugal, Italien und Spanien befragt. 1.543 der insgesamt 6.750 Teilnehmer/-innen waren Spanier/-innen. Die Schwierigkeiten der Spanier/-innen konzentrierten sich auch hier auf die Themenbereiche Sprachen, Wohnung und Arbeit (González Enríquez & Martínez Romera 2013).

Welche sind die hauptsächlichen Herausforderungen spanischer Migrant/-innen bei der Arbeitssuche? Eine Umfrage unter spanischen Neuzugewanderten durch Minor (Duschl et al. 2014) hat ergeben, dass diese Gruppe ebenfalls mangelnde Sprachkenntnisse und das Fehlen geeigneter Netzwerke als die größten Hindernisse ansehen. Die Anerkennung der im Heimatland erworbenen Abschlüsse nimmt den vorletzten Platz ein.

**Abbildung 10: Herausforderungen von derzeit Arbeitslosen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (Mittelwert)**



Skala von 1 „keine Schwierigkeit“ bis 6 „große Schwierigkeit“.

© Minor. Quelle: Duschl/Kraußlach et al., 2014.

Neue Medien, insbesondere das Internet, bieten neue Formen der Vernetzung, der Informationsgewinnung und des Zugangs zu Verwaltung und Organisationen. Sie ergänzen oder ersetzen herkömmliche Netzwerke, wie etwa die Familie oder die direkte und unmittelbare Bekanntschaft- oder Freundschaft, bzw. traditionelle Organisationsformen, wie etwa die klassischen Formen der Selbstorganisation (Gómez Sota et al. 2014).

Virtuelle Netzwerke erfüllen zwar ähnliche Funktionen wie die klassischen Formen der Informationsgewinnung und Vernetzung, haben aber einen informelleren und sehr viel punktuelleren Charakter. Es ist zu beobachten, dass sich auch diese Formen der Organisation zunehmend verstetigen, identitätsstiftend wirken und einen Beitrag zur Herausbildung von sozialem Kapital leisten.

Soziale Netzwerke sind auch ein bedeutendes Instrument bei der Arbeitssuche von Migrant/-innen. Der Zugang der neuzugewanderten Spanier/-innen zu den traditionellen spanischen Vereinen scheint eine Ausnahme zu sein, zu groß sind vielerorts die Diskrepanzen in Bezug auf das Alter und das kulturelle Selbstverständnis (Gómez Sota et al. 2014). Die Akzeptanz von Internetplattformen, die durch Institutionen betrieben werden, ist gering. Sie werden kaum wahrgenommen, ihre Sprache erscheint zu formell und sie spielen für die Informationsgewinnung eine nachrangige Rolle.

Bedeutender sind Blogs, Internetplattformen und Seiten auf Facebook, die direkt von der Community erstellt werden. "Die Nutzung moderner Kommunikationstechnologien, modifiziert nachhaltig die Wahrnehmung vorheriger Raum-Zeit-Strukturen, die viel starrer sind und verwandelt all das, was man zurückgelassen hat, in aktuelles. Es handelt sich dabei um die "transnationale Konnektivität" unserer jungen Migranten/-innen, die mit unterschiedlichen Medien dieselben emotionalen und instrumentellen Bedürfnisse haben, die auch schon die traditionellen Migranten aufwiesen." (Gómez Sota et al. 2014: 128). Die virtuellen Plattformen junger Spanier/-innen in Deutschland versuchen eine Antwort auf folgende Bedürfnisse zu geben:

- Gemeinschaft herstellen,
- Erste Kontakte in der Zielregion ermöglichen,
- Treffen über die sozialen Netzwerke organisieren,
- Austausch/Verkauf von Gegenständen,
- Antwort auf konkrete Fragen z. B. bzgl. der Unterkunft, Arbeit, Sozialleistungen

Insgesamt sind informelle Netzwerke (Verwandte und Bekannte) essentiell für Migrant/-innen, die nach Deutschland ziehen. 64% der Zugewanderten erhalten Unterstützung durch informelle Netzwerke, wobei der Prozentsatz deutlich nach Herkunftsregion variiert. Während informelle Netzwerke für südosteuropäischen Zuwanderer/-innen die vorrangige Ressource sind, haben sie für Staatsangehörige der alten Mitgliedsstaaten eine geringere Bedeutung (Brücker et al. 2014a).

55% der befragten Migrant/-innen der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe geben an, ihre erste Stelle über soziale Netzwerke gefunden zu haben (Brücker et al. 2014b). Bedeutend scheint hier allerdings die Rolle von Netzwerken in Abhängigkeit des Bildungsniveaus. 66% der Befragten ohne Berufsabschluss gelingt der Zugang zum Arbeitsmarkt über Freunde, Verwandte oder Bekannte, ein er-



heblich höherer Prozentsatz als die 43% der Befragten mit Hochschul- oder Universitätsabschluss (Brücker 2014b).

Dies wird durch verschiedene Untersuchungen der Arbeitssuche von Staatsangehörigen der Neue Mitgliedsstaaten der EU bestätigt, für die die persönlichen Netzwerke eine zentrale Rolle bei der Arbeitssuche im Zielland spielen (OÜ Faktum 2012, Kaczmarczyk 2008; Grabowksa-Lusinska & Okólski 2008). Andere Untersuchungen deuten darauf hin, dass ein Mix an Instrumenten bei der Arbeitssuche genutzt wird, u. a. auch staatliche Einrichtungen wie etwa das EURES-Netzwerk (Fiałkowska 2013).

Die Eurofound-Studie aus dem Jahr 2014 spiegelt die Vielfalt der Wege der Arbeitssuche wieder, die innereuropäische Migrant/-innen gehen. Während etwa italienische und griechische Staatsangehörige zu einem großen Prozentsatz auf Freunde und Bekannte setzen, ist dieser Prozentsatz bei den Spanier/-innen sehr viel geringer, allerdings bleiben auch hier die tatsächlichen erfolgreichen Zugangswege noch im Unklaren.

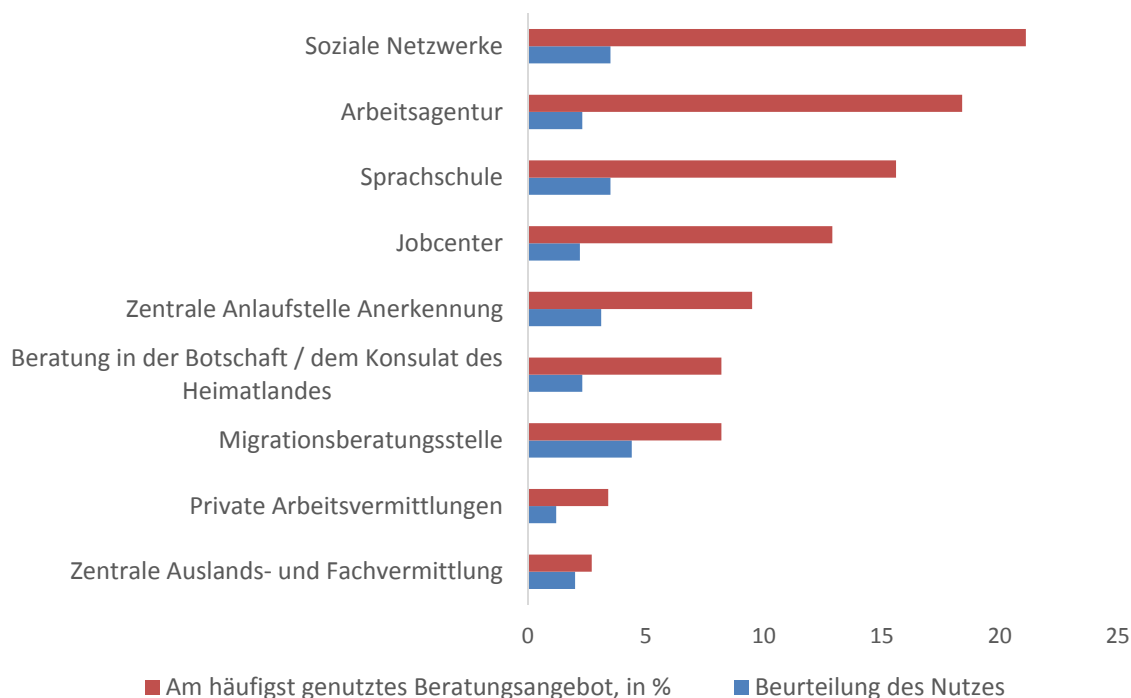
Insgesamt haben informelle und soziale Netzwerke allerdings einen ambivalenten Charakter, da sie sowohl integrationsfördernd als auch -hindernd wirken können (Pohjola 1991). So scheint die Integration in den Arbeitsmarkt bei Vorhandensein von Netzwerken zwar schneller zu gelingen, dies geht jedoch mit niedrigeren Aufstiegschancen und einem geringeren Lohnwachstum einher (Dustmann & Van Soest 2002; Dustmann et al. 2011). Im Fall der Spanier/-innen ist allerdings die Bedeutung, die die spanischen Vereine für die schulische und berufliche Integration der zweiten Generation in Deutschland lebender Spanier/-innen gehabt haben, ausreichend belegt (Pfeffer-Hoffmann 2014). Haug und Sauer (2006) haben herausgearbeitet, inwiefern Netzwerke bei der Integration in den Arbeitsmarkt des Ziellandes eine Rolle spielen: etwa indem sie selbst Arbeitsplätze generieren, ihren Mitgliedern Informationen über den Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen oder sich für die Belange der Migrant/-innen als Interessengruppe einsetzen. In den ersten Jahren einer neuen Migrationsbewegung kann man allerdings eher von dem Aufbau von Migrationsnetzwerken sprechen, die formalisierte Gründung von Vereinen etwa durch die neuzugewanderten Spanier/-innen erfolgt bislang nur in Ausnahmefällen (Gómez Sota et al. 2014).

Allerdings besteht auch die Gefahr, dass ethnische Netzwerke die Migrant/-innen von der Gesellschaft im Zielland abschotten. Entscheidend ist auch die Größe (Carrington et al. 1996) und Zusammensetzung dieser Netzwerke (van Dalen & Henkens 2007). Die Größe des ethnischen Netzwerks kann etwa negativ mit dem Erwerb der Sprache des Ziellandes korrelieren (Liebau & Romiti 2014).

Faraco weist auf die Informationsdefizite der neuen spanischen Migration in Berlin hin und auf die Bedeutung, die informelle und soziale Netzwerke etwa bei der Suche nach einer Arbeit oder einer Wohnung haben. Netzwerke sind auch für Hochqualifizierte von Bedeutung (Faraco et al. 2013; Faraco, 2014).

Die aktuelle Minor-Befragung spanischer Migrant/-innen in Berlin ergibt, dass die Spanier/-innen Unterstützung in ihren eigenen sozialen Netzwerken, bei der Arbeitsagentur und bei ihrer Sprachschule suchen. Ein Teil der befragten Arbeitslosen sucht auch im Jobcenter Beratung. Seltener nehmen sie die Dienste einer Migrationsberatungsstelle, der spanischen Botschaft bzw. des spanischen Konsulats und der Zentralen Anlaufstelle für Anerkennung in Anspruch. Kaum frequentiert werden private Arbeitsvermittlungen sowie die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung.

**Abbildung 11: Genutzte Unterstützungsangebote (in % der Nennungen) und Beurteilung ihres Nutzens nach Nationalität**

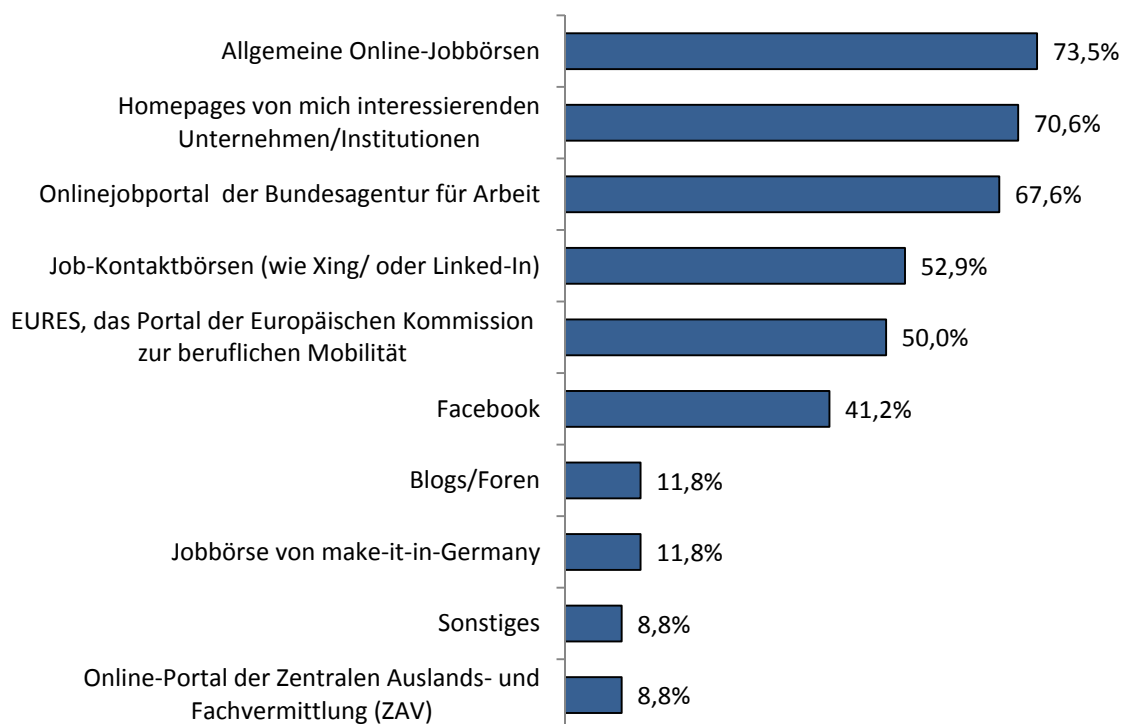


Mittelwerte, Skala von 1 „wenig hilfreich“ bis 6 „sehr hilfreich“, Befragte: alle Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt in Deutschland arbeitslos waren.

© Minor. Quelle: Duschl et al. 2014: 45.

Ein erheblicher Teil der Spanier/-innen findet den Zugang in den Arbeitsmarkt über Internetportale in Spanien (Infojobs, Monster, LinkedIn), deutsche Jobportale (Jobbörse, Monster, Stepstone) oder Netzwerke (Gómez Sota et al. 2014). Die Online-Kanäle, die am häufigsten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz verwendet werden, sind allgemeine Online-Jobbörsen, die Internetseiten von Unternehmen bzw. Institutionen, die die Arbeitssuchenden interessieren, sowie das Online-Jobportal der Bundesagentur für Arbeit. Auch virtuelle Business-Kontaktbörsen wie Xing oder LinkedIn und das soziale Netzwerk Facebook spielen eine Rolle bei der Arbeitssuche. Das Internetportal von EURES wurde in der Stichprobe der spanischen Arbeitslosen von der Hälfte genutzt.

**Abbildung 12: Am häufigsten genutzte Online-Ressourcen zur Arbeitssuche**



#### 4.2.2 Die Anerkennung spanischer Abschlüsse

Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses kann nicht nur für den Bereich der reglementierten Berufe von Bedeutung für den Zugang zum Arbeitsmarkt sein. Die Anerkennung sendet „ein wichtiges Signal“ (Brücker et al. 2014b: 26) an die Arbeitgeber/-innen und kann die Chancen einer Einstellung und adäquaten Beschäftigung und Entlohnung erheblich steigern.

Die Anerkennung der Gleichwertigkeit erhöht das Lohnniveau und die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Beschäftigung, das Risiko der Überqualifizierung sinkt um 32% Prozentpunkte, die Lohnprämie der Anerkennung einer vollständigen Gleichwertigkeit kann bis zu 25% betragen. Im Gegensatz dazu hat die teilweise Anerkennung der Gleichwertigkeit einen viel moderateren Effekt; außer in der Wahrscheinlichkeit, überhaupt eine Beschäftigung aufnehmen zu können, die erheblich steigt (Brücker et al. 2014b).

Dennoch wird die Möglichkeit der Anerkennung lediglich von einem verschwindend geringen Anteil der Migrant/-innen genutzt. Die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse wird v. a. von Akademiker/-innen beantragt, die einen reglementierten Beruf ausüben wollen (Liebau & Romiti 2014).

Welche Gründe geben Migrant/-innen dafür an, dass sie die Anerkennung mehrheitlich nicht beantragen? Im Gegensatz zu den restlichen Zuwanderergruppen spielen die administrativen Hürden oder eine erwartete Ablehnung des Antrages für die Staatsangehörigen der alten Mitgliedsstaaten nur eine marginale Rolle. 45% der Befragten gaben an, der Meinung zu sein, eine Anerkennung sei für sie nicht wichtig (Liebau & Romiti 2014).

Ein weiterer Grund liegt möglicherweise in der geringen Erwartung der europäischen Bürger/-innen bzgl. einer möglichen Anerkennung ihrer Abschlüsse in anderen EU-Staaten. Lediglich 49% der Spanier/-innen, 42% der Italiener/-innen, 49% der Griech/-innen und 50% der Portugies/-innen glauben, dass ihre Abschlüsse anerkannt werden, ein geringerer Prozentsatz als die 64% der Deutschen, 78% der Dän/-innen und Schwed/-innen (Eurobarometer 2014).

Im Jahr 2012 sind insgesamt 6.840 Spanier/-innen in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit neu hinzugekommen. Laut der Anerkennungsstatistik des Bundes nach dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) haben im letzten Jahr lediglich 252 Spanier/-innen die Anerkennung ihres Abschlusses beantragt, 3,68% der neu hinzugekommenen Beschäftigten. Davon waren 65,5% Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und weitere 19,0% Ärzt/-innen. 2013 ist die Anzahl der spanische Antragssteller/-innen auf 798 angestiegen, ein Zuwachs von 216,7%. Auch in diesem Jahr sind 77,8% der Antragsteller/-innen Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, weitere 8,3% waren Ärzte/-innen. Die Anerkennung dieser Berufe erfolgt mehrheitlich auf Grundlage der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie, d. h. für sie stellt das BQFG keine Verbesserung dar (Sommer 2014).

### 4.2.3 Sprachkenntnisse als Hürde

Die Nutzung der eigenen beruflichen Kompetenz hängt erheblich von den Kenntnissen der Sprache des Ziellandes ab (Chiswick & Miller 2003 und 2009). Sprache spielt eine Rolle in allen Aspekten der Beschäftigung. Steigende Sprachkompetenz geht einher mit einer größeren Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit und höheren Löhnen.

So führen sehr gute Sprachkenntnisse zu einer Lohndifferenz von 22% im Vergleich zu Personen, die über keine oder nur schlechte Deutschkenntnisse verfügen. Die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen, liegt immerhin noch 15% über die der Vergleichsgruppe (Brücker et al. 2014b). Die meisten der Migrant/-innen haben sehr rudimentäre Deutschkenntnisse zum Zeitpunkt des Zuzuges nach Deutschland, im Laufe der Zeit findet jedoch eine deutliche Verbesserung des Sprachniveaus statt. Ein erheblicher Prozentsatz der Migrant/-innen besucht einen Sprachkurs in Deutschland (Liebau & Romiti 2014).

Tatsächlich bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Kenntnisse von Fremdsprachen. Laut dem *First European Survey on Language Competences*, erreichen lediglich 27% der spanischen Schüler/-innen ein Niveau B in der ersten Fremdsprache, in Schweden sind es immerhin 75% (Europäische Kommission 2012). Lediglich 46% der Spanier/-innen beherrschen eine Fremdsprache auf einem Niveau, das ihnen erlaubt, eine Unterhaltung zu führen. Spanien liegt damit weit unter dem Durchschnitt der EU-27 (54%), und nimmt einer der letzten Plätze in einem Ranking ein, der von Luxemburg (98%), Lettland (95%) und den Niederlanden (94%) angeführt wird (Eurobarometer 2012).

Die Umfrage der neuzugewanderten Spanier/-innen in Berlin ergibt, dass ein erheblicher Anteil zu Beginn ihres Deutschlandaufenthalts keine (46%) oder nur sehr geringe (15,7%) oder geringe (15%) Grundkenntnisse des Deutschen hatten (Duschl et al. 2014).

## 4.3 Die Integration spanischer Migrant/-innen im deutschen Arbeitsmarkt

Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der spanischen Migrant/-innen lässt sich daran messen, ob sie eine ausbildungsadäquate, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen oder ob sie stattdessen auf befristete und/oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind, und ob Lohndifferenzen zu den deutschen Arbeitnehmer/-innen bestehen. Ausgehend von einer Darstellung des Integrationszustandes spanischer Migrant/-innen identifizieren wir im Anschluss die Schwierigkeiten, die sich bei der Arbeitsmarktintegration ergeben.

### 4.3.1 Beschäftigung

Die Zahl der in Deutschland beschäftigten Spanier/-innen hat seit Beginn der Krise prozentual stärker als die der anderen südeuropäischen Zugewanderten zugenommen. Waren im Januar 2010 noch 37.768 Spanier/-innen beschäftigt, so war diese Zahl im Juli 2014 bereits auf 64.278 angestiegen, eine Veränderung von +70,2%. Diese Zunahme übertrifft bei Weitem die der Italiener/-innen (+27,5%), Portugies/-innen (+34,2%) und Griech/-innen (40,2%).

**Tabelle 9: Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %**

	Italien	Portugal	Spanien	Griechenland
Januar 2010	202.999	46.969	37.768	98.814
Juli 2014	258.887	63.012	64.278	138.542
Veränderung in %	+27,5	+34,2	+70,2	+40,2

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen ist zwischen 2003 (37.519) und 2009 (33.633) kontinuierlich gesunken. Von 2010 an begann wiederum ein ständiger Anstieg, im Juli 2014 waren es bereits 56.630 Personen, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Nehmen wir den Januar 2010 als Vergleichsmonat, betrug der Zuwachs 71,2% (Griech/-innen: +40,9%, Portugies/-innen: +37,6%, Italiener/-innen: +28,8%).

**Tabelle 10: Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %**

	Italien	Portugal	Spanien	Griechenland
<b>Januar 2010</b>	<b>169.986</b>	<b>39.061</b>	<b>33.087</b>	<b>83.192</b>
<b>Juli 2014</b>	<b>218.892</b>	<b>53.752</b>	<b>56.630</b>	<b>117.244</b>
<b>Veränderung in %</b>	<b>+28,8</b>	<b>+37,6</b>	<b>+71,2</b>	<b>+40,9</b>

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

#### **Spanische Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen**

Die Aufteilung der spanischen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen weist keine nennenswerten Abweichungen von der Gesamtheit der Beschäftigten auf. An erster Stelle kommt die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie mit 15,5% der Be-

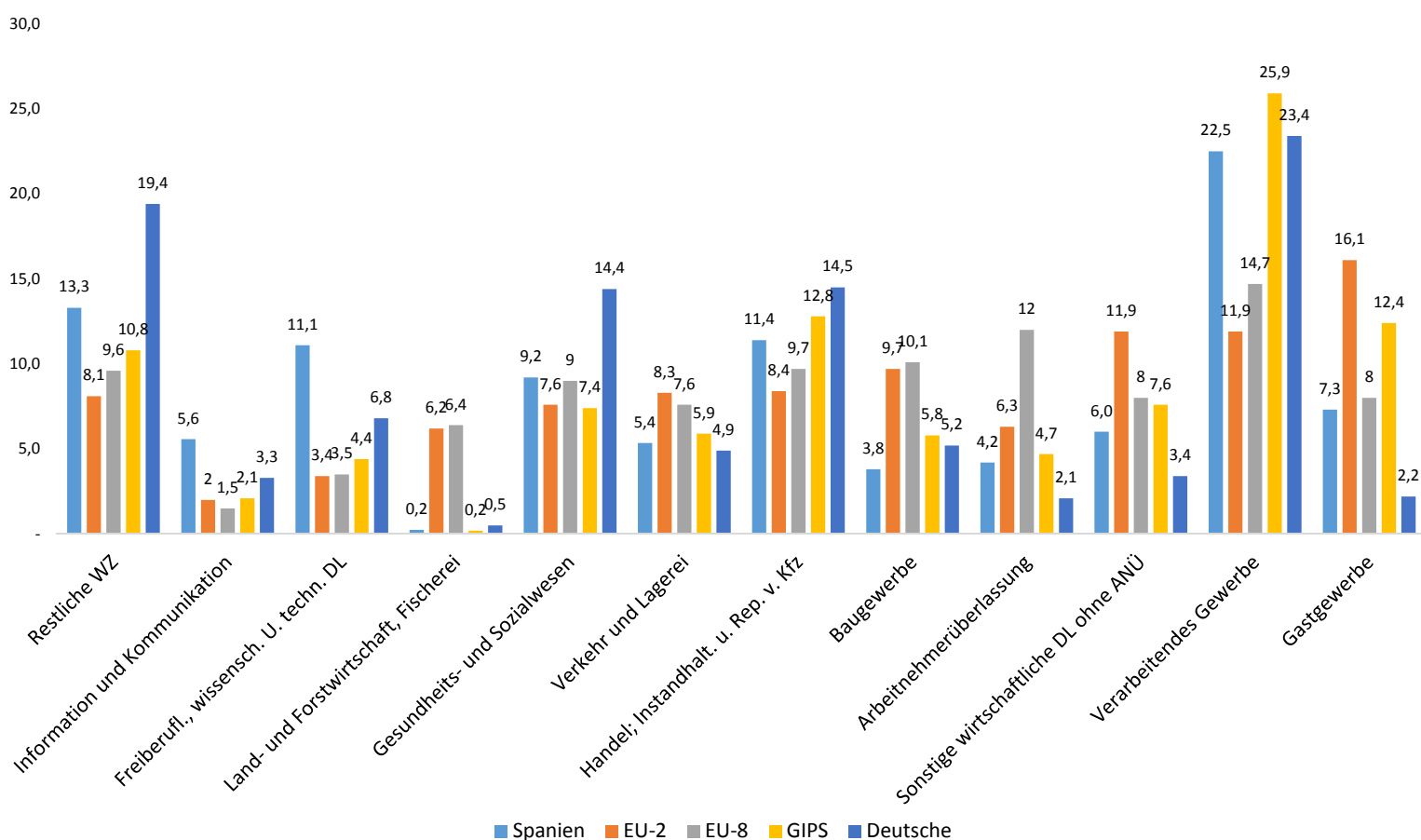
schäftigten, gefolgt vom Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz mit 11,7%.

**Tabelle 11: Beschäftigte am Arbeitsort - nach Wirtschaftszweigen (WZ2008), Stichtag: 31.12.2013, Deutschland, Spanische Staatsangehörige, EU ohne Deutschland, Gesamt und Anteile in %**

	Spanien		EU ohne Deutschland		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	51.918	100,0	1.191.457	100,0	29.879.886	100,0
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	110	0,2	20.563	1,7	208.575	0,7
B, D, E Bergbau, Energie- u. Wasservers., Entsorgungswirtschaft	538	1,0	10.798	0,9	546.845	1,8
C Verarbeitendes Gewerbe	11.903	22,9	251.518	21,1	6.595.196	22,1
dav. Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieind.)	1.812	3,5	49.489	4,2	1.188.113	4,0
dav. Metall- und Elektroindustrie sowie Stahlindustrie	8.070	15,5	159.702	13,4	4.271.951	14,3
dav. Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- und Elektroindustrie)	2.021	3,9	42.327	3,6	1.135.132	3,8
F Baugewerbe	1.930	3,7	82.471	6,9	1.639.395	5,5
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	6.067	11,7	139.226	11,7	4.217.114	14,1
H Verkehr und Lagerei	2.762	5,3	75.621	6,3	1.531.070	5,1
I Gastgewerbe	3.770	7,3	116.139	9,7	882.164	3,0
J Information und Kommunikation	2.836	5,5	32.738	2,7	908.815	3,0
K Finanz- u. Versicherungs-DL	1.193	2,3	18.004	1,5	1.013.558	3,4
L M Immobilien; freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	5.633	10,8	69.897	5,9	2.104.095	7,0
N Sonstige wirtschaftliche DL ohne ANÜ	3.132	6,0	88.271	7,4	1.246.916	4,2
782, 783 Arbeitnehmerüberlassung	2.157	4,2	74.100	6,2	731.048	2,4
O, U Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Soz.-vers., Ext. Orga.	1.010	1,9	21.705	1,8	1.735.435	5,8
P Erziehung und Unterricht	2.461	4,7	32.688	2,7	1.162.815	3,9
86 Gesundheitswesen	2.426	4,7	58.909	4,9	2.256.821	7,6
87, 88 Heime und Sozialwesen	2.171	4,2	49.219	4,1	2.004.573	6,7
R, S, T_sonstige Dienstleistungen; private Haushalte	1.818	3,5	49.553	4,2	1.094.747	3,7
x keine Zuordnung möglich	53	-	2.307	-	22.303	-
<i>A, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</i>	<i>110</i>	<i>0,2</i>	<i>20.563</i>	<i>1,7</i>	<i>208.575</i>	<i>0,7</i>
<i>B-F Produzierendes Gewerbe</i>	<i>14.371</i>	<i>27,7</i>	<i>344.787</i>	<i>28,9</i>	<i>8.781.436</i>	<i>29,4</i>
<i>G-U Dienstleistungsbereich</i>	<i>37.436</i>	<i>72,1</i>	<i>826.070</i>	<i>69,3</i>	<i>20.889.171</i>	<i>69,9</i>

Nimmt man jedoch eine genauere Differenzierung nach verschiedenen Staatsangehörigkeitsgruppen vor, fällt das stärkere Gewicht der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen bei den spanischen Beschäftigten auf.

**Abbildung 13: Verteilung der SVB über die Wirtschaftszweige in Westdeutschland, Spanien/EU-2/EU-8/GIPS/Deutsche, 03/2014, in %**



© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

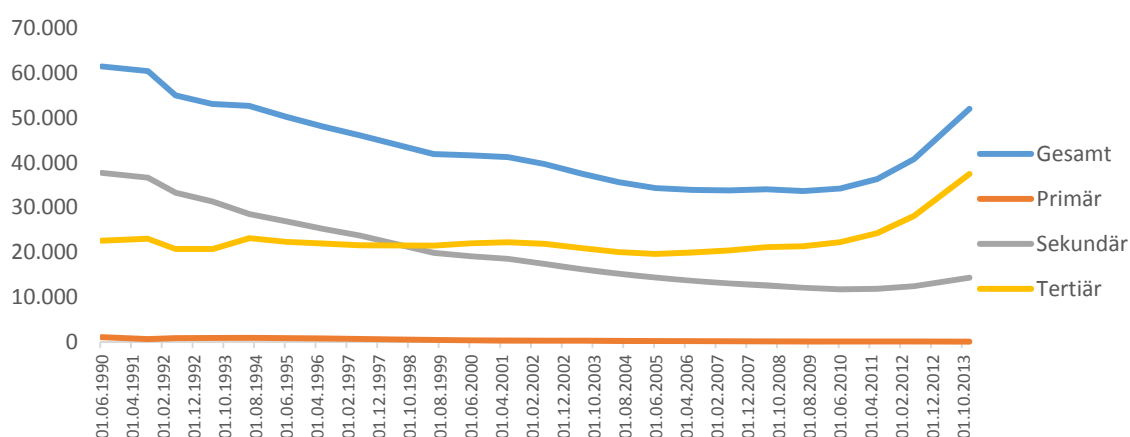
Insgesamt sind auch die spanischen Beschäftigten dem Trend zur Tertiärisierung ausgesetzt, d. h. der Konzentration der Beschäftigung auf den Dienstleistungsbereich. Der sekundäre Bereich – die verarbeitende Industrie – hat deutlich an Be-



deutung verloren. 1990 beschäftigte der sekundäre Bereich noch 37.696 Spanier/-innen – und damit noch 61,4% der Spanier/-innen, der Dienstleistungsbereich lediglich 36,8%.

Ende 2013 waren gerade noch 14.371 Spanier/-innen im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Der tertiäre Bereich hat sich zwischen 1990 und 2009 stabil gehalten. Der Zuwachs an spanischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der seit 2010 einsetzt, findet fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich (dem tertiären Sektor) statt, in dem Ende 2013 insgesamt 36.436 Spanier/-innen beschäftigt waren.

**Abbildung 14: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Spanier/-innen nach Wirtschaftssectoren, 1990 bis 2012**



© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung. Anm.: Die Daten für die Jahre 1990 bis 1997 beruhen auf einer anderen Datenerhebungsmethode als die der Jahre 1999 bis 2013.

Die Tertiärisierung ist bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ausgeprägter als bei den Männern. Wenn wir die zehn häufigsten Berufe in den Jahren 2008 und 2014 betrachten, können wir einen klaren Trend zum Dienstleistungsbereich feststellen, der sich bei den Frauen verstetigt und bei den Männern dadurch ausdrückt, dass 2014 etwa die Gastronomie und die Speisezubereitung auf der Liste erscheinen.

**Tabelle 12: Die 10 am häufigsten ausgeübten Berufe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen, 31.3.2014 (KIdB 2010)**

Rang	Gesamt		Frauen		Männer	
	SVB	Beruf	SVB	Beruf	SVB	Beruf
1	3.081	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	2.193	Büro und Sekretariat	2.448	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag
2	3.042	Büro und Sekretariat	1.322	Unternehmensorganisation und -strategie	1.829	Maschinenbau- und Betriebstechnik
3	2.854	Unternehmensorganisation und -strategie	1.280	Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	1.532	Unternehmensorganisation und -strategie
4	2.136	Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.264	Reinigung	1.036	Metallbearbeitung
5	2.082	Reinigung	989	Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	1.005	Speisenzubereitung
6	1.756	Gastronomie	972	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	992	Gastronomie
7	1.686	Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	764	Gastronomie	881	Fahrzeugführung im Straßenverkehr
8	1.527	Speisenzubereitung	635	Altenpflege	852	Technische Forschung und Entwicklung
9	1.517	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	634	Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	849	Büro und Sekretariat
10	1.437	Einkauf und Vertrieb	633	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	833	Elektrotechnik

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Entsprechend lässt sich gerade in den Wirtschaftsabschnitten aus dem Dienstleistungsbereich zwischen 2008 und 2013 ein überdurchschnittlicher Zuwachs beobachten, der besonders im Gastgewerbe (+151%); in der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+138,4%); in der Information und Kommunikation (+116%) und in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (+107,7%) ausgeprägt ist. Es handelt sich dabei um Bereiche, in denen die Beschäftigung mobiler Arbeitnehmer/-innen genutzt wird, um Mindeststandards und herrschende Tarifsysteme zu unterwandern (Dälken 2012).

### Spanische Beschäftigte nach Qualifikation, Geschlecht und Anforderungsniveaus

Vergleicht man die Merkmale der spanischen Beschäftigten mit denen der insgesamt Beschäftigten und denen der EU-Staatsangehörigen, ist der Anteil der männlichen und der 25 bis 55-Jährigen sowie der Beschäftigten in großen Betrieben höher.

**Tabelle 13: Beschäftigte am Arbeitsort – nach Merkmalen; Stichtag: 31.12.2013, Deutschland, Spanische Staatsangehörige, EU ohne Deutschland, gesamt und Anteile in %**

	Spanien		EU ohne Deutschland		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	30.150	58,1	702.023	58,9	16.023.069	53,6
Frauen	21.768	41,9	489.434	41,1	13.856.817	46,4
im Alter von						
unter 25 Jahren	4.336	8,4	114.822	9,6	3.320.596	11,1
25 bis unter 55 Jahren	42.265	81,4	928.663	77,9	21.560.949	72,2
55 bis unter 65 Jahren	5.104	9,8	141.661	11,9	4.820.288	16,1
65 Jahre und älter	213	0,4	6.311	0,5	178.053	0,6
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in						
kleinen Betrieben (1-9 SVB)	6.650	12,8	228.997	19,2	4.851.305	16,2
mittleren Betrieben (10-249 SVB)	25.233	48,6	600.364	50,4	15.198.515	50,9
großen Betrieben (250 und mehr SVB)	20.035	38,6	362.096	30,4	9.830.066	32,9

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Welche Qualifikation haben die spanischen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen? Lediglich 14,5% haben keine Berufsausbildung und damit ein geringfügig höherer Anteil als im Gesamtdurchschnitt der Bevölkerung. Der Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung liegt deutlich unter dem der Gesamtheit, leicht über dem Durchschnitt der Gesamtheit der ausländischen Beschäftigten. Deutlich ist jedoch der viel höhere Anteil der Spanier/-innen mit einem Fach- oder Hochschulabschluss, der weit über dem der gesamten sozialversicherten Beschäftigten liegt und weit über dem aller Ausländer/-innen. Besonders hoch ist hier der Anteil bei den Frauen mit 26,6%, bei den Männern liegt er bei 22%.

**Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation, untergliedert nach Nationalität und Geschlecht, 31.12.2013, in %**

Qualifikation	31.12.2013								
	Insgesamt			davon					
				Männer			Frauen		
	Gesamt	Darunter		Gesamt	darunter		Gesamt	darunter	
Ausland		Spanien	Ausland		Spanien	Ausland		Spanien	
Ohne Berufsausbildung	11,8	22,8	14,5	12,1	22,7	14,8	11,4	23	14
mit Berufsausbildung	59,2	31,1	35,6	57,5	31,2	36	61,1	31,1	35
Fach- und Hochschulabschluss	12,7	11,5	23,9	13,6	10,4	22	11,6	13,3	26,6
Keine Angabe	16,3	34,6	26	16,8	35,7	27,2	15,8	32,8	24,3

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Schon vor der Krise hatten Spanier/-innen – im Vergleich zu der Gesamtheit der ausländischen Staatsbürger/-innen – einen geringeren Anteil an Beschäftigten ohne Berufsausbildung und einen höheren Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung oder einem Fach- und Hochschulabschluss. Die Qualifikationsstruktur hat sich nach 2008 weiterhin verbessert. So ist etwa der Anteil von Personen ohne Berufsausbildung von 22,9% auf 14,5% gesunken, der von Beschäftigten mit einem tertiären Abschluss von 15,0% auf 23,9% gestiegen.

**Tabelle 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation, untergliedert nach Nationalität und Geschlecht, 31.12.2008, in %**

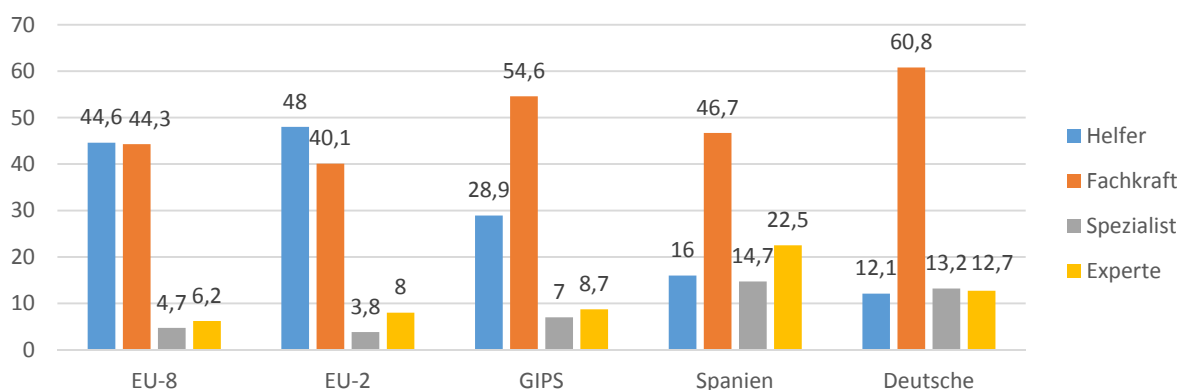
Qualifikation	Insgesamt			davon					
	Gesamt	Darunter		Männer			Frauen		
		Aus-land	Spanien	Ge-samt	darunter		Gesamt	darunter	
					Aus-land	Spanien		Aus-land	Spanien
Ohne Berufs-ausbildung	11,8	22,8	14,5	12,1	22,7	14,8	11,4	23	14
mit Berufs-ausbildung	59,2	31,1	35,6	57,5	31,2	36	61,1	31,1	35
Fach- und Hochschul-abschluss	12,7	11,5	23,9	13,6	10,4	22	11,6	13,3	26,6
Keine Angabe	16,3	34,6	26	16,8	35,7	27,2	15,8	32,8	24,3

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Diese vergleichsweise positive Situation im Jahr 2008 lässt sich möglicherweise durch die, im Vergleich zu anderen Gruppen ausländischer Staatsbürger/-innen erfolgreiche Performance im deutschen Bildungssystem der zweiten und dritten Generation (s. dazu näheres Martínez Calero & Rohloff 2014; Thränhardt 2014; Sevillano Canicio 2014; Sánchez Otero 2014) sowie durch die verstärkte Zuwanderung von qualifizierten Spanier/-innen bereits in den Vorkrisenjahren erklären.

Die Qualifikationsstruktur der spanischen Beschäftigten spiegelt sich in den Anforderungsniveaus der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit wider. 22,5% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen – und damit weit mehr als anderen Vergleichsgruppen – üben hoch komplexe Tätigkeiten aus, die üblicherweise eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung voraussetzen. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten, die eine Tätigkeit auf dem Niveau der Helfer ausüben, relativ zu dem der anderen ausländischen Gruppen, mit 16% niedrig und nur geringfügig höher als bei Deutschen.

**Abbildung 15: Anteil der Anforderungsniveaus der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, EU-8, EU-2, Deutsche, GIPS, Spanier/-innen, Westdeutschland, März 2014 (Spanier 12/2013), in %**



© Minor. Quelle: Burkert 2014, Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung. (Methodische Hinweise zum Anforderungsniveau: [http://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html?view=renderDruckansicht](http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280842/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/AST-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html?view=renderDruckansicht)).

### Qualifikationsentsprechung der Tätigkeit spanischer Beschäftigter

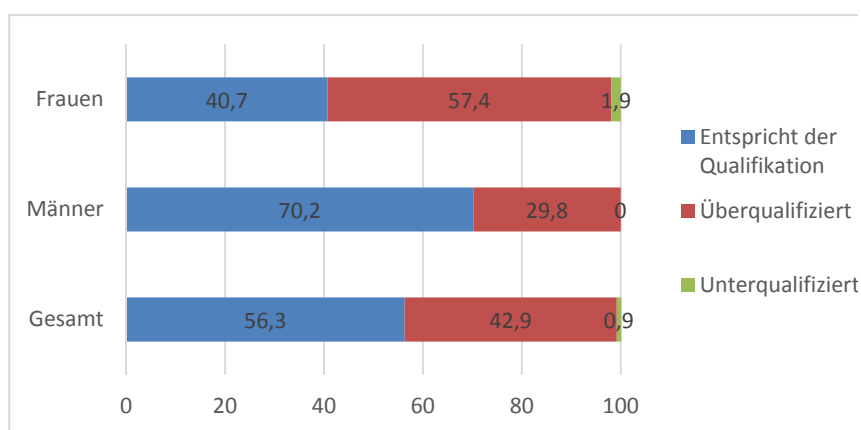
Wir haben gesehen, dass ein hoher Prozentsatz an hochqualifiziert sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Spanier/-innen einhergeht, die Tätigkeiten ausüben, die ein hohes Qualifikationsniveau voraussetzen.

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass viele Spanier/-innen tatsächlich entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Zumindest vor Einsetzen der krisenbedingten Neuzuwanderung lag der Anteil von qualifizierten Migrant/-innen die ausbildungsadäquat beschäftigt waren, teilweise sogar über dem der Deutschen ohne Migrationsgrund (Seibert & Wapler 2012).

Anders sieht es jedoch in Bezug auf die derzeit neu nach Deutschland zuwandernden aus. In der Minor-Befragung, die einen Schwerpunkt auf Berlin legte, zeigt sich, dass 42,9% der jüngst eingewanderten Spanier/-innen der Meinung sind, nicht ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt zu sein. Der Anteil der unter ihrer Qualifikation beschäftigten ist bei den Frauen mit 57,4% sogar besonders stark ausgeprägt (Duschl et al. 2014). Einige Autor/-innen gehen davon aus, dass besonders im Gesundheitsbereich beschäftigte Spanier/-innen Tätigkeiten

ausüben, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen (Gómez Sota et al. 2014; Duschl et al. 2014).

**Abbildung 16: Qualifikationsentsprechung der Tätigkeit, Spanier/-innen, in %**



© Minor. Quelle: Duschl et al. 2014, 51.

### Lohnstruktur spanischer Beschäftigter

Gelingt es den spanischen Beschäftigten, diese günstige Qualifikationsstruktur in entsprechende Löhne umzusetzen? Bernhard und Bernhard (2014) untersuchen die Lohndifferenzen, die sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit Inkrafttreten der Arbeitnehmerfreizügigkeit bis zum Jahr 2010 ergeben haben. EU-Ausländer/-innen aus dem Mittelmeerraum weisen deutliche Lohndifferenzen zu deutschen Beschäftigten auf, während v. a. Staatsangehörige der skandinavischen Staaten höhere Löhne erzielen. Innerhalb der Gruppe der GIPS-Staaten ist der Lohnunterschied der Spanier/-innen zu den deutschen Beschäftigten mit -6% noch am moderatesten.

Betrachtet man die Lohnentwicklung, d. h. die Dynamik der Lohndifferenzen zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmer/-innen, so ist eine deutliche Lohnkonvergenz festzustellen (Lehmer & Ludsteck 2013). Die Konvergenzraten sind besonders bei hoch Männern aus Frankreich und Spanien, beide Gruppen erzielen bereits einen relativ hohen Einstiegslohn zum Zeitpunkt des Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt.

Die Untersuchung belegt, dass zwei Faktoren entscheidend für die Lohnunterschiede sind: der sogenannte Ausstattungseffekt, d. h. die Arbeitsmarktpositionierung und Qualifikation und – in geringerem Maße – die Bewertung der arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften durch die Arbeitgeber/-innen.

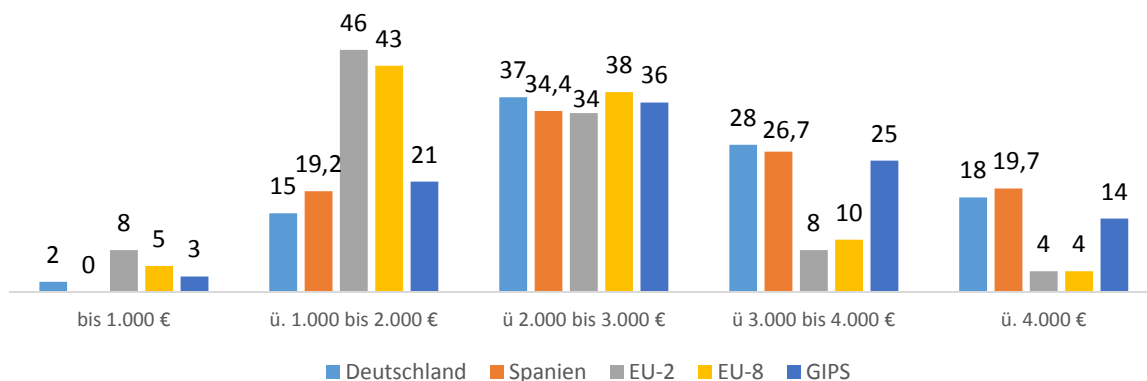
Einige Autor/-innen (s. etwa Bernhard & Bernhard 2014) gehen davon aus, dass die Lohndifferenzen auch die Situation in den Herkunftsländern widerspiegeln. Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen haben demnach eine genaue Vorstellung über die Arbeitsmarktsituation in den Herkunftsländern. Die Arbeitnehmer/-innen seien mangels Alternativen auf den heimischen Arbeitsmärkten zu Konzessionen bereit. Arbeitgeber/-innen versuchen ausländische Arbeitnehmer/-innen, die aufgrund der Situation im Heimatland durchaus dort eine Beschäftigung finden könnten, durch höhere Löhne zu halten (Bernhard & Bernhard 2014).

Lehmer und Ludsteck (2013) identifizieren drei Faktoren, die zu dieser unterschiedlichen Entwicklung geführt haben: Kompositionseffekte (Wegzug von Migrant/-innen mit niedrigen Löhnen), Alters- und Trendeffekte (steigende Löhne im Alter, steigende Sprachkompetenz, stärkere Abhängigkeit von konjunkturellen Schwankungen) und Anpassungseffekte (z. B. Wechsel in besser bezahlte Beschäftigung, längere Betriebszugehörigkeit). Spanische Arbeitnehmer/-innen erzielen Lohnzuwächse auch über jene Kompositionseffekte und – stärker als jede andere der untersuchten Gruppen – durch Alters- und Trendeffekte.

Eine genauere Betrachtung der Entgeltstruktur der Fachkräfte ergibt, dass die Lohnunterschiede zwischen spanischen Beschäftigten, deutschen Beschäftigten und der Gesamtheit der Staatsangehörigen der GIPS-Staaten nicht signifikant sind. Bezeichnend ist jedoch, dass die Staatsangehörigen der EU-2 und EU-8 hingegen in den niedrigen Entgeltklassen über- und in den höheren Klassen unterrepräsentiert sind.



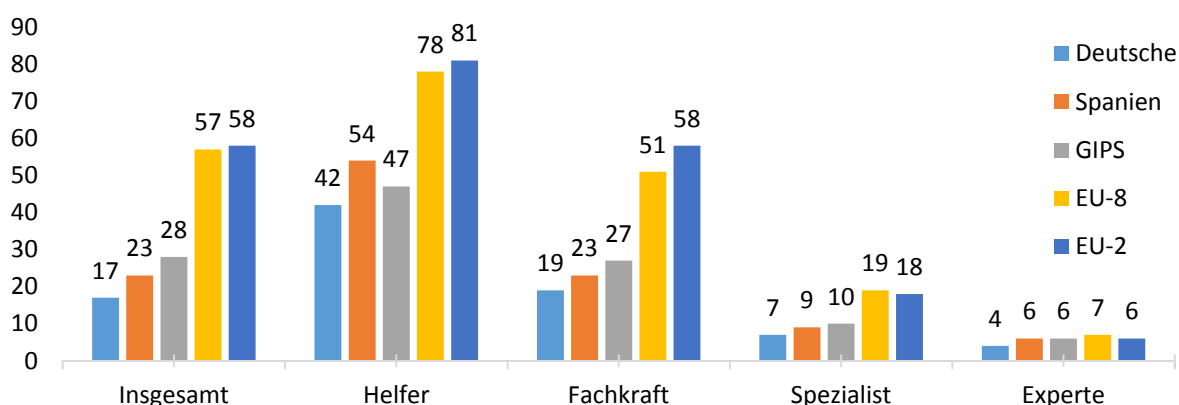
**Abbildung 17: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräfte, nach Entgeltklassen, Deutsche/EU-2/EU-8/GIPS/Spanien, Westdeutschland, 12/2013, in %**



© Minor. Quelle: Burkert 2014, Bundesagentur für Arbeit, 2014, eigene Bearbeitung.

Ein ähnliches Bild ergibt die Untersuchung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Niedriglohnbereich. Der Anteil der Spanier/-innen, die einen Niedriglohn erhalten, liegt leicht über dem der Deutschen und leicht unter dem der Gesamtheit der Beschäftigten aus den GIPS-Staaten. Die einzige Ausnahme stellen die Helfertätigkeiten dar. Dort übertrifft der Anteil der spanischen Niedriglohnbezieher/-innen den der Deutschen und der GIPS-Staaten.

**Abbildung 18: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Niedriglohn (2.062,61 Euro) nach Anforderungsniveau, Deutsche/GIPS/EU-8/EU-2/Spanien, Westdeutschland, 12/2013, in %**



© Minor. Quelle: Burkert 2014, Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

#### 4.3.2 Geringfügige Beschäftigung

Ähnlich wie bei den Beschäftigten hat auch die Zahl der geringfügig beschäftigten Spanier/-innen stärker als bei den restlichen Staatsangehörigen der besonders von der Finanzkrise betroffenen Staaten zugenommen. Im Vergleich zu Januar 2010 hat die ausschließlich geringfügige Beschäftigung von Spanier/-innen im Juli 2014 um 63,4% zugenommen (Griech/-innen: 36,3%, Portugies/-innen: +17,1%, Italiener/-innen: +21,1%).

**Tabelle 16: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %**

	Italien	Portugal	Spanien	Griechenland
Januar 2010	33.013	7.908	4.681	15.622
Juli 2014	39.995	9.259	7.649	21.299
Veränderung in %	+21,1	+17,1	+63,4	+36,3

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Spanische Frauen haben einen Anteil von 41,9% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, aber 56,6% der gesamten geringfügigen Beschäftigung, bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sogar 61,0%. An erster Stelle liegen die Tätigkeiten in der Reinigung mit 25,0% der gesamten geringfügigen Beschäftigung, gefolgt von der Gastronomie mit 13,4%.

**Tabelle 17: Ausschließlich geringfügig spanische Beschäftigte, untergliedert nach Geschlecht, 15 am häufigsten ausgeübte Tätigkeiten der KIdB 2010, 31.3.2014**

Frauen				Männer			
Insgesamt		Ausschließlich geringfügig beschäftigt		Insgesamt		Ausschließlich geringfügig beschäftigt	
Abs.	Tätigkeit	Abs.	Tätigkeit	Abs.	Tätigkeit	Abs.	Tätigkeit
5850	Insgesamt	4344	Insgesamt	4494	Insgesamt	2760	Insgesamt
1683	Reinigung	1191	Reinigung	902	Reinigung	424	Gastronomie
759	Gastronomie	566	Gastronomie	623	Gastronomie	413	Reinigung
522	Büro und Sekretariat	354	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	464	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	318	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag
441	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	353	Büro und Sekretariat	333	Speisenzubereitung	244	Speisenzubereitung
409	Keine Zuordnung möglich	309	Keine Zuordnung möglich	275	Gebäudetechnik	146	Gebäudetechnik
260	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	214	Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	204	Büro und Sekretariat	135	Büro und Sekretariat
239	Speisenzubereitung	195	Speisenzubereitung	198	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	130	Verkauf (ohne Produktspezialisierung)
115	Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	98	Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren	182	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	112	Fahrzeugführung im Straßenverkehr
111	Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren	97	Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	87	Obj., Pers., Brandschutz, Arbeitssicherh.	40	Maschinenbau- und Betriebstechnik
94	Hotellerie	72	Hotellerie	67	Hochbau	40	Hotellerie
78	Körperpflege	58	Verkauf von Lebensmitteln	66	Gartenbau	38	Obj., Pers., Brandschutz, Arbeitssicherh.
77	Arzt- und Praxishilfe	48	Gebäudetechnik	61	Lehr-, Forschungstätigkeit an Hochschulen	32	Keine Zuordnung möglich
74	Verkauf von Lebensmitteln	31	Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	59	Maschinenbau- und Betriebstechnik	29	Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung
70	Gebäudetechnik	29	Werbung und Marketing	56	Keine Zuordnung möglich	27	Metallbearbeitung
60	Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	28	Unternehmensorganisation und -strategie	50	Metallbearbeitung	27	Veranstaltungsservice, -management

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2014, eigene Bearbeitung.

Die Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung haben eine unterdurchschnittliche Tarifbindung. Dies trifft insbesondere auf das Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen, den Groß- und Einzelhandel und auf den Logistikbereich zu (Bispinck 2013).

Zwischen 2003 und 2008 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Spanier/-innen um 9,3%, während die geringfügige Beschäftigung um 18,65% anstieg. Der Zuwachs der ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag mit 1,58% deutlich unter dem der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob (54,68%). Zwischen 2009 und 2014 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 58,6% zu, die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung lag bei 30,5%. Bemerkenswert ist allerdings, dass in diesem Zeitraum die Zunahme im Bereich der geringfügigen Beschäftigung lediglich im Bereich der ausschließlich geringfügig ausgeübten Beschäftigung stattgefunden hat, die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob ist nahezu unverändert geblieben.

**Tabelle 18: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) Spanier/-innen, 2003 bis 2013**

Stichtag	SVB Spanier/- innen	GeB Spanier/- innen gesamt	davon	
			ausschließ- lich	im Nebenjob
30.06.2003	37.519	6.556	4.486	2.070
30.06.2004	35.617	7.875	4.963	2.912
30.06.2005	34.298	7.639	4.718	2.921
30.06.2006	33.864	7.854	4.781	3.073
30.06.2007	33.760	7.890	4.767	3.123
30.06.2008	34.012	7.779	4.577	3.202
<b>Veränderung 2003 bis 2008 in %</b>	<b>-9,34</b>	<b>+18,65</b>	<b>+1,58</b>	<b>+54,68</b>
30.06.2009	33.633	7.935	4.685	3.250
30.06.2010	34.202	8.048	4.733	3.315
30.06.2011	36.289	8.448	4.920	3.528
30.06.2012	40.748	9.313	5.489	3.824
31.12.2012	43.925	10.226	6.126	4.100
31.03.2013	46.127	10.534	6.280	4.254
31.12.2013	51.925	10.215	6.992	3.223
31.03.2014	53.407	10.344	7.104	3.240
<b>Veränderung 2009 bis 2014 in %</b>	<b>+58,8</b>	<b>+30,5</b>	<b>+51,6</b>	<b>-0,3</b>

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

### 4.3.3 Arbeitslosigkeit

Auch die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen hat im Vergleich mit den anderen Migrantengruppen überdurchschnittlich zugenommen. Die schwierige Situation der spanischen Staatsbürger/-innen wird im Vergleich der Daten von September 2014 und Januar 2010 deutlich. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen um 45% zu, während einige der anderen Gruppen sogar einen starken Rückgang verzeichneten (Italiener/-innen: -14,5%, Portugies/-innen: -19,4%, Griech/-innen: +8,6%).

**Tabelle 19: Arbeitslose in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 09/2014, Veränderung in %**

	Italien	Portugal	Spanien	Griechenland
Januar 2010	38.342	6.701	4.422	17.589
September 2014	32.836	5.399	6.413	19.096
Veränderung in %	-14,6	-19,4	+45,0	+8,6

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

Bezieht man alle ausländischen Staatsangehörigen mit ein, so nehmen die spanischen Staatsbürger/-innen im Oktober 2014 den 20. Platz der häufigsten Staatsangehörigkeiten unter den arbeitslosen Ausländer/-innen ein. Sie weisen im Vorjahresvergleich in beiden Rechtskreisen eine geringere Dynamik als die der rumänischen, bulgarischen und polnischen Staatsbürger/-innen auf, aber stärkere Zuwachsraten als irakische, afghanische oder iranische Staatsangehörige.

#### **Spanische Arbeitslose nach Strukturmerkmalen**

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, dass Spanier/-innen im Vergleich zu Italien/-innen, Portugies/-innen und Griech/-innen den höchsten Anteil an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III aufweisen, eine ähnliche nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung wie die italienischen Staatsbürger/-innen und schließlich ein größeres Gewicht der 25 bis unter-50-jährigen Arbeitslosen bei einer gleichzeitig geringeren Bedeutung der 50 bis unter-65-jährigen Arbeitslosen.

**Tabelle 20: Arbeitslose und Arbeitsuchende nach Staatsangehörigkeit und ausgewählten Strukturmerkmalen, Oktober 2014, in %**

Staats- angehörigkeit	Bestand an Arbeitslosen/Arbeitslosenquoten							
	Ins- gesamt	Rechts- kreis SGB III	Rechts- kreis SGB II	Männer	Frauen	15 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 65 Jahre
Insgesamt	2.732.769	30,6	69,4	53	47	8,5	58,1	33,3
Spanien	6.263	41,2	58,8	53,3	46,7	7,2	72,2	20,5
Italien	32.581	28,3	71,7	60,1	39,9	8,1	59,2	32,5
Portugal	5.491	35,1	64,9	54,9	45,1	7,7	67,3	24,9
Griechenland	19.033	26,1	73,9	55,1	44,9	7,6	64,7	27,5

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit Oktober 2014, eigene Bearbeitung.

Untersucht man die detaillierten Merkmale spanischer Arbeitsloser lassen sich nur geringe Unterschiede bzgl. der Altersstruktur feststellen. Dagegen weisen die Daten bzgl. des Bildungsniveaus einen eklatanten Unterschied auf. Im Mai 2014 verfügten 22,0% der arbeitslosen Spanier/-innen über eine akademische Ausbildung, jedoch nur 6,4% der ausländischen Arbeitslosen und 7,0% der gesamten Arbeitslosen. Bezüglich der Zielberufe sind die Unterschiede zu der Gesamtheit der Arbeitslosen unerheblich.

Die Arbeitslosigkeit konzentriert sich auf drei Bereiche: Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung; Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit und Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung. Dabei liegt der Anteil der Spanier/-innen (und der Gesamtheit) in dem Bereich Verkehr weit unter dem der Ausländer/-innen, in der Unternehmensorganisation jedoch weit darüber.

**Tabelle 21: Bestand an Arbeitslosen nach Merkmalen und Zielberufen, Mai 2013 u. Mai 2014, Deutschland. Insgesamt, Spanier/-innen und Ausländer/-innen, in %**

Berufsausbildung/ Zielberuf (KldB 2010)		Mai 2013			Mai 2014		
		Arbeitslose			Arbeitslose		
		Insge- samt	darunter Auslän- der/-innen	darun- ter Spani- er/- innen	Insge- samt	darunter Aus- länder/-innen	darun- ter Spani- er/- innen
Insgesamt	2.936.912						
dav. in %	ohne abgeschlossene Berufsausbildung	43,4	73,2	49,3	45,3	75,0	50,8
	betriebliche/ schulische Ausbildung	45,5	15,6	25,9	45,3	16,1	24,5
	akademische Ausbildung	6,4	5,8	20,3	7,0	6,4	22,0
	keine Angabe zur Berufsausbildung	4,8	5,4	4,4	2,4	2,5	2,6
dav. in %	1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	3,7	1,7	1,6	3,6	1,7	1,7
	2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	17,8	22,3	19,3	17,6	22,0	19,0
	3 Bau, Archit., Vermessung, Gebäude-techn.	8,7	6,6	6,3	8,4	6,7	6,3
	4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	1,6	1,0	3,0	1,7	1,1	3,6
	5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	25,0	33,9	21,0	25,6	34,4	22,6
	6 Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourism.	15,9	14,9	16,7	16,1	15,0	16,6
	7 Unternehm.org., Buchhalt., Recht, Verwalt.	10,7	4,7	10,3	10,8	4,7	9,4
	8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	8,4	6,5	9,1	8,7	6,8	9,3
	9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	2,1	1,2	4,7	2,3	1,3	5,0
	keine Angabe zum Zielberuf	6,1	7,3	7,9	5,1	6,4	6,7

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.



#### 4.3.4 Leistungsbezug im SGB II

Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Leistungsbezieher/-innen aus dem SGB-II-Bereich: Sie ist von Januar 2010 bis Juni 2014 um 91,4% gestiegen (Italiener/-innen: -1,8%; Portugies/-innen: + 11,5%, Griech/-innen: +34,8%).

**Tabelle 22: Leistungsbezieher/-innen von Grundsicherung in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 06/2014, Veränderung in %**

	Italien	Portugal	Spanien	Griechenland
Januar 2010	67.674	10.241	6.630	32.563
Juni 2014	66.467	11.421	12.693	43.889
Veränderung in %	-1,8	11,5	91,4	34,8

© Minor. Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2014, eigene Bearbeitung.

#### 4.4 Fazit

Spanische Neuzuwanderer/-innen treffen in den drei Phasen der Arbeitsmigration auf unterschiedliche Hürden. In der Phase der Vorintegration sind die arbeitsmarktrelevanten Informationen sehr ungleich und insgesamt vollkommen unzureichend. Gleichzeitig erreichen institutionelle Formen der Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt nur einen Bruchteil der Personen, die tatsächlich nach Deutschland auswandern wollen.

Die Gründe sind unterschiedlich (zur Diskussion über EURES s. z. B. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2014), insgesamt stellt dieser Zustand jedoch ein bedeutendes Hindernis für die Mobilität von Spanier/-innen nach Deutschland dar. „Die Schwachstelle im gegenwärtigen System ist, Arbeitgeber, die Fachkräfte suchen, mit geeigneten Kandidaten in den Ursprungsländern in Verbindung zu bringen. Das ist derzeit die größte Herausforderung [...]“ (Liebig 2015). Auch Spanier/-innen, die nach Deutschland auswandern, sind mangels effektiver Brücken in den deutschen Arbeitsmarkt gezwungen, den Zugang in Deutschland zu suchen. Hinzu kommt, dass derzeit in Spanien kein transparentes Beratungsangebot für Mobilitätswillige besteht und die Informationen auf Spanisch über den deutschen Arbeitsmarkt nicht ausreichend sind.

Die Phase des Zuganges zeichnet sich dadurch aus, dass Spanier/-innen v. a. einen Informationsbedarf in den Bereichen Arbeit, Sprache und Wohnen sehen. Die größten Herausforderungen bei der Arbeitssuche ergeben sich aus fehlenden Netzwerken und den Sprachanforderungen seitens der Arbeitgeber/-innen. Spanier/-innen greifen bei der Arbeitssuche auf einen Mix an Ressourcen zurück. An

erster Stelle greifen sie auf soziale Netzwerke zurück; ergänzend nutzen sie institutionelle Angebote. Online-Plattformen spielen bei der Arbeitssuche eine enorme Rolle.

Die Anerkennung der spanischen Abschlüsse spielt nur eine untergeordnete Rolle und wird hauptsächlich von Akademiker/-innen im Bereich der reglementierten Berufe genutzt. Die Sprachkenntnisse sind im Moment der Ankunft in Deutschland sehr rudimentär, beinahe die Hälfte der Spanier/-innen haben überhaupt keine Deutschkenntnisse.

Die Phase der Arbeitsmarktintegration zeichnet sich durch ihre Vielschichtigkeit aus. Spanier/-innen sind von dem Trend der Tertiärisierung nicht verschont geblieben. Die Einmündung in den Arbeitsmarkt erfolgt v. a. im Dienstleistungsbereich. Die Spanier/-innen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben, haben ein vergleichsweise hohes Qualifikationsniveau. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil übt Tätigkeiten aus, für die ein akademischer Abschluss nötig ist. Die Erkenntnisse bzgl. der Überqualifizierung deuten darauf hin, dass zumindest ein nicht unerheblicher Anteil der Neuzugewanderten überqualifiziert beschäftigt ist. Insgesamt ist die Lohndifferenz der spanischen zu den deutschen Beschäftigten nur gering.

Auf die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration deuten jedoch die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung und die der Arbeitslosigkeit hin. Die Entwicklung zwischen 2009 und 2014 stellt einen Bruch mit der Phase zwischen 1999 und 2009 dar. Dies bezieht sich nicht nur auf die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Spanier/-innen, sondern auch auf den Anstieg der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit.

Die Verschiebung hin zur ausschließlich ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung könnte ein Hinweis dafür sein, dass immer mehr neu hinzugezogene Spanier/-innen auf diese Form der Beschäftigung als einzige Ressource angewiesen sind, während vor 2009 die geringfügige Beschäftigung als Nebenjob, d. h. als Ergänzung zu einer Hauptbeschäftigung, genutzt wurde.

Neben der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung hat auch die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen erheblich zugenommen. Die Besonderheit liegt in dem überdurchschnittlich hohen Anteil der Akademiker/-innen unter den spanischen Arbeitslosen. In diesem Zusammenhang ist der Begriff des „brain waste“ zutreffend, das auf verschiedene Faktoren, u. a. auf einen „skill mismatch“ zurückzuführen ist (Hamburger WeltWirtschaftsinstitut 2014). Dieser Befund deckt sich mit europaweiten Untersuchungen, die keinen direkten Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil von Akademiker/-innen unter Migrant/-innen und einer gestiegenen Beschäftigungsrate sehen (Cangiano 2012). Trotz der durchaus guten Qualifikationsstruktur gelingt es demnach einem erheblichen Teil der Spanier/-innen nicht, den Weg in eine Beschäftigung zu finden.

## 5. Gewerkschaftliche Handlungsfelder

---

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu Migrationsbewegungen insgesamt, auch zur neuen innereuropäischen Migration, bewegt sich in Spannungsfeldern:

„Gewerkschaften und Migration, das war schon immer ein äußerst spannungsreiches und problematisches Verhältnis. Überall auf der Welt, aber speziell in Deutschland tun sich Gewerkschaften mit Wanderungsbewegungen schwer. Ganz allgemein stecken sie in gleichen mehreren Zwickmühlen. Wie sollen sie eigentlich zu Arbeitsmigration generell stehen? Sollen sie sich um Organisation von Zuwanderern bemühen? Sollen sie spezifische Politiken für diese Gruppen entwickeln?“ (Pries 2013).

Die Haltung der Gewerkschaften zur Migration ist auch im Kontext des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels zu betrachten. Gewerkschaften begegnen dieser Herausforderung mit unterschiedlichen Strategien: Forderung nach gesunden Arbeitsbedingungen, verändertes Personalmanagement unter besonderer Berücksichtigung einer stärkeren Arbeitsmarktbeteiligung von älteren und jüngeren Menschen, Frauen und bereits in Deutschland lebenden Migrant/-innen. Der Fachkräftemangel wird – zwar noch nicht flächendeckend und branchenübergreifend –Zuwanderung notwendig machen (Pries 2014; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015).

Die Beschäftigung mit Migration berührt verschiedene Ebenen, die über die rein betriebliche hinaus weisen. Drei Logiken beeinflussen implizit oder explizit die Haltung der Gewerkschaften: die Logik der Klasse, der zufolge Migrant/-innen Teil der Arbeiterklasse sind; die Logik der Ethnie, die Migrant/-innen eine spezifische Situation und damit auch spezifische Interessen zuweist, die allgemeine Gewerkschaftspolitiken nur unzureichend abdecken können; und die Logik der sozialen Rechte, die Aktivitäten von Gewerkschaften in Bereichen begründet, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsplatz verbunden sind und Migrant/-innen als Staatsbürger/-innen in den Fokus rückt (Connolly et al. 2014).

Ein Ansatz der Forschung untersucht transnationale gewerkschaftliche Strategien, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Meardi (2012) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen optimistischen (Fitzgerald & Hardy 2004)

und pessimistischen (Ramsey 1999) gewerkschaftlichen Ansätzen. Während die einen die positiven Aspekte der Migration hervorheben, stellen die anderen mögliche Gefahren für einheimische Arbeitnehmer/-innen in den Vordergrund. Entsprechend begegnen Gewerkschaften Migration auf unterschiedliche Weise: sie können die Beschränkung von Migration fordern, etwa durch die Einführung von Quoten; sie können versuchen, Migrant/-innen als Mitglieder zu gewinnen oder sie stattdessen ignorieren, und sie können sich entscheiden, migrantische Mitglieder mit zusätzlichen Ressourcen auszustatten und ihren besonderen Bedürfnissen damit entgegenkommen (Penninx & Roosblad 2000). Pries (2014) fasst die Kernargumentationen beider Positionen folgendermaßen zusammen:

**Abbildung 19: Argumente Gewerkschaften und Migration**

**A. Sollen Gewerkschaften Migration fördern oder ablehnen?**

<b>Contra Migration</b>	<b>Pro Migration</b>
Zusätzliches Arbeitsangebot drückt	Löhne Internationale Solidarität, volkswirtschaftl. Gewinn
MigrantInnen machen eher Zugeständnisse	„Fahrstuhleffekt“ für einheimische Beschäftigte

**B. Sollen Gewerkschaften Migrant/-innen aktiv organisieren?**

<b>Contra Gewerkschaftsintegration</b>	<b>Pro Gewerkschaftsintegration</b>
Erfordert sehr viele Organisationsressourcen	Internationale Solidarität, Glaubwürdigkeit
Stärkung der Organisationsbasis, oft kampfbereite Gruppen, Mitgliedsbeiträge	Kulturelle, ethnische, sprachliche etc. Diversität gefährdet traditionelle Einheit
Bei temporärer Migration ist Organisation evtl. Fehlinvestition	Mögliches Organisationslernen von ArbeitsmigrantInnen

**C. Soll es spezifische Politik für Migrant/-innen geben?**

<b>Contra spezifische Politik</b>	<b>Pro spezifische Politik</b>
Gewerkschaften vertreten nur gemeinsame, nicht Sonderinteressen = Gruppensolidarität	Ungleiche Chancenverteilung erfordert Stärkung von/ Umverteilung zu schwachen Interessen
Sonderpolitik für MigrantInnen vertieft deren Marginalisierung	Explizite Diversity-Politik in Gewerkschaften stärkt Organisationspotential insgesamt

Quelle: Pries 2014.

Gewerkschaften nehmen sich dem Thema migrantischer Arbeiter/-innen entsprechend der Interessen ihrer Mitglieder, ihrer internen Politiken und ihrer Strategien an. Die Beschäftigung mit Migration wirft auch für Gewerkschaften Themen auf, die eine gesellschaftspolitische Positionierung erfordern. Die Ausgrenzung von Migrant/-innen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft stellt die die Frage nach einer angemessenen Strategie der Inklusion. Die Haltung von Gewerkschaften ist variabel und differenziert. Es gibt nicht nur verschiedene Deutungen von und Diskurse über Migration. Der Umgang mit Migrant/-innen wirft auch Fragen über die eigene Identität und Zielsetzung auf (Martinez Lucio & Perret 2009).

Die Neuzuwanderung findet auch in Deutschland z. T. in Bereiche statt, die prekariert sind und die nur partiell durch Tarife reguliert sind. In den angelsächsischen Ländern hat die gewerkschaftliche Organisation von Migrant/-innen den Gewerkschaften v. a. in Wirtschaftsbereichen, in denen der Organisationsgrad gering war, einen wichtigen Impuls gegeben (Milkman 2000 und 2006). Sowohl in den USA als auch in Großbritannien hat die Organisation und Mobilisierung von migrantischen Arbeitnehmer/-innen entlang ethnischer Linien eine Bedeutung (Heckscher & Carre 2006).

Migration im Rahmen der Freizügigkeit führt möglicherweise dazu, dass Koalitionen mit anderen Organisationen, z. B. Selbstorganisationen der Migrant/-innen notwendig werden (Meardi 2012: 115). Auf der anderen Seite hat diese neue Entwicklung den Gewerkschaften die europäische Ebene als Politikfeld stärker in den Fokus der Gewerkschaften gerückt, etwa durch den Ausbau transnationaler Bündnisse mit Gewerkschaften in anderen europäischen Ländern (Zahn 2011). Die Einwanderung von Migrant/-innen aus den neuen Mitgliedstaaten hat die Frage aufgeworfen, inwiefern die Erweiterung der gewerkschaftlichen Dienstleistungen etwa im Bereich der Beratung und die Übernahme der Funktion eines Mittlers zwischen den neuen Arbeitnehmer/-innen und dem Staat notwendig sind (Zahn 2011).

## **5.1 Deutsche Gewerkschaften und Zuwanderung**

Mit dem Beginn der globalen Krise der Wirtschafts- und Finanzsysteme und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmärkten und der damit verbundenen Zunahme der innereuropäischen Migration hat ein deutlicher Reflektionsprozess in den Gewerkschaften stattgefunden. Dieser wird besonders deutlich, wenn man die aktuelle Haltung deutscher Gewerkschaften zur Neuzuwanderung im Rahmen der Freizügigkeit mit Stellungnahmen der Vergangenheit bzgl. der Übergangsfristen für die neuen Mitgliedstaaten vergleicht.

Deutsche Gewerkschaften haben sich damals erfolgreich gegen einen sofortigen Zugang osteuropäischer Arbeitnehmer/-innen gewandt, was zu erheblichen Zerwürfnissen mit osteuropäischen Gewerkschaften führte. Die Aussicht eines

unkontrollierten Zugangs osteuropäischer Arbeitnehmer/-innen auf den deutschen Arbeitsmarkt hatte zu Befürchtungen bzgl. einer Infragestellung von etablierten Standards geführt (Zahn 2011). Migrant/-innen wurden als eine potentielle Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt angesehen (Lindemann 2013), daher forderten österreichische und deutsche Gewerkschaften die Einführung von Übergangsfristen (Krings 2013). Sie wollten dies allerdings nicht als eine Haltung gegen Zuwanderung verstanden wissen.

„Die IG Metall hat sich ja nicht gegen Zuwanderung an sich (gewandt) ... Die IG Metall hat sich schlicht und einfach dagegen gewandt, dass (durch) Billiglohnkonkurrenz unsere Tarifverträge hier in Deutschland unter Druck geraten, wenn Menschen aus anderen Ländern hier zu Minimallöhnen eingesetzt werden“ (Interview IG Metall, zitiert von Krings 2013: 31).

Zudem wurde argumentiert, dass diese Übergangsfristen v. a. die bereits in Deutschland lebenden Migrant/-innen schützen sollten; schließlich würden sie ja auf dem prekären Arbeitsmarkt mit den neuen Zuwanderern konkurrieren. Zwar haben die Übergangsfristen eher zu Ausweichstrategien der Migrationsströme und möglicherweise zu einer Verstärkung irregulärer Arbeit geführt (Brücker 2013). Dennoch bewerteten die Gewerkschaften diese Maßnahme als einen Erfolg und haben der Einführung von Übergangsfristen auch für Bulgarien, Rumänien und zuletzt für Kroatien zugestimmt (Krings 2013).

Die innereuropäische Zuwanderung nach Deutschland, die als Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise eingesetzt hat, wird hingegen sowohl vom DGB wie auch von Einzelgewerkschaften grundsätzlich befürwortet. Freizügigkeit, so die Argumentation, gehört zu den Grundfreiheiten der Europäischen Union, die es zu gestalten gilt – etwa bzgl. der Einhaltung geltender Standards (Hoffmann 2014) und die einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels liefern kann (DGB 2014a). Allerdings steht dieser Ansatz in einem Spannungsfeld des Interessenausgleichs, etwa zwischen den bereits hier lebenden und den neuzugewanderten Migrant/-innen. Vor der Zuwanderung – so lautet etwa eine der Einschränkungen dieser Herangehensweise – habe die Arbeitsmarktinklusivierung der bereits in Deutschland lebenden Migrant/-innen Vorrang (Lindemann 2013; Doelfs 2013; Hannack 2014; DGB 2013).

Exemplarisch für die gewerkschaftliche Haltung zur Neuzuwanderung geben wir hier die aktuelle Position der IG Metall wieder, die Bestandteil der Fachkräftestrategie ist:

„Die deutsche Wirtschaft ist auf Zuwanderung angewiesen, um trotz Alterung der Gesellschaft weiterhin wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Als weltoffene Organisation tritt die IG Metall für eine solidarisch gestaltete Einwanderung ein. Sie lehnt die Abschottung nationaler Arbeitsmärkte ab und be-

kennt sich zu Arbeitnehmerfreizügigkeit und einem offenen Europa. Mindeststandards müssen aber bei der Zuwanderung eingehalten werden, sonst wird Lohndumping Tür und Tor geöffnet, worunter einheimische und zugewanderte Arbeitskräfte gleichermaßen leiden würden.

Tarifverträge und ortsübliche Arbeitsbedingungen dürfen nicht unterlaufen werden. Um Zugewanderte besser in Bildung und Arbeit zu integrieren, bedarf es klarer Rahmenbedingungen. Ihre Berufsabschlüsse müssen anerkannt werden. Dort, wo die vorgelegten Zertifikate unzureichend sind, sollen die Zugewanderten mit gezielter Aus- und Weiterbildung ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erwerben können. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, die Probleme und Versäumnisse des deutschen Arbeitsmarktes zu thematisieren. Menschen mit Migrationshintergrund sind oft die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt und Opfer struktureller Diskriminierung. Das muss durch zielgruppenspezifische Arbeitsmarktprogramme zur Abfederung des Strukturwandels sowie einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel hin zu einer echten Anerkennungs- und Willkommenskultur behoben werden. Vielfalt in den Betrieben anzuerkennen und zu gestalten, ist bis heute keine Selbstverständlichkeit und erfordert eindeutige Bekenntnisse und Strategien aufseiten der Unternehmen und Belegschaften.“ (IG Metall 2014: 36).

Eine zentrale Bedeutung in der gewerkschaftlichen Migrationspolitik kommt der Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu. Hier sollen Betriebs- und Personalräte eine Mittlerfunktion zwischen den Migrant/-innen und dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) übernehmen. Unter dem Motto „Ein Gesetz braucht Kümmerer“ positioniert sich das DGB-Bildungswerk in diesem Feld (s. DGB Bildungswerk, 2014) Die Rolle, die den Akteuren auf der betrieblichen Ebene zugewiesen wird, ist die des „agenda setting“: Information über das BQFG in den Betrieben, um damit eine Anerkennungskultur zu schaffen, sowie die Verweisberatung (ebd.). In der Anerkennung wird ausdrücklich ein Instrument gesehen, die Abschlüsse „arbeitsmarktwirksam“ zu machen:

„Deshalb muss ein Gesetz zur Berufsanerkennung begleitet werden von einer Weiterbildung für Arbeitgeber, Personalchefs, Betriebsräte, Personalräte, um sie dafür zu sensibilisieren, dass die anerkannten Abschlüsse in den Betrieben auch wirksam werden. So wird aus einer formalen Anerkennung eine Marktenerkennung.“ (Hüseyin 2011).

In diesem Rahmen könnten etwa die neuen Förderschwerpunkte des ESF zusätzliche Spielräume für die Arbeitnehmer/-innenvertretungen auf Betriebsebene (Newsletter Integration 2015) bieten. Die Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen, die besonders auf Anpassungs- und Ergänzungsqualifizierungen für migrantische Arbeitnehmer/-innen abzielen, könnte ein zentrales Instrument

für die Arbeitsmarktintegration von Neuzuwandernden sein. Die betriebliche Ebene spielt damit eine wichtige Scharnierfunktion zwischen der Zielgruppe und den Teilprojekten, die z. T. mit KMU zusammenarbeiten. Angedacht sind Instrumente, die die Verbesserung der Sprachkenntnisse von Arbeitnehmer/-innen fördern, bzw. die Nachqualifizierung erleichtern.

Dabei ist die Tatsache, dass Migrant/-innen der Anerkennung ihrer Abschlüsse nur eine geringe Bedeutung zumessen, eine Herausforderung, die durchaus gesehen wird.

„Die Befragten sehen das erst einmal so. Ob sie das tatsächlich richtig sehen, ob es für den einen oder die andere persönlich doch wichtig sein könnte, müssten sie vielleicht noch einmal überlegen. Dafür bräuchte es freilich einen Anstoß. Der kann von Betriebsräten kommen oder von Fachkräften, die mit dem Thema Anerkennung vertraut sind.“ (Newsletter Anerkannt 2014b).

Aus gewerkschaftlicher Sicht kann die Arbeitsmarktintegration in Deutschland lebender Migrant/-innen soll durch folgende Schwerpunkte gefördert werden: „Abbau rechtlicher Zugangsbeschränkungen, Verbesserung bei den schulischen Voraussetzungen, die Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen und nicht zuletzt die Fort- und Weiterbildung.“ (Lindemann 2013: 20). Zu nennen sind Initiativen im Bereich der Beratung von Migrant/-innen (Beratungsstellen für undokumentierte Ausländer/-innen, Bündnis „Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“, Projekt „Faire Mobilität“, Arbeit und Leben) und Initiativen zur Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse (z. B. Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung durch das DGB Bildungswerk).

Die Beratung von europäischen Neuzuwander/-innen des DGB konzentriert sich auf die mobilen Beschäftigten, d. h. auf diejenigen, die nur für einen zeitlich beschränkten Zeitraum einer Beschäftigung nachgehen. Viele von ihnen befinden sich in einer schwachen Verhandlungsposition: Mangelnde Sprachkenntnisse, die Unkenntnis der Rechtslage sowie die Angst, entlassen zu werden, erschweren die Durchsetzung ihrer Rechte. Insgesamt – und dieser Punkt bezieht sich nicht nur auf die gewerkschaftlichen Beratungsstellen – werden folgende Herausforderungen für die Beratung genannt:

- die ungleiche geographische Verteilung der Beratungsstellen, durch die sowohl in einigen Ballungsgebieten als auch v. a. im ländlichen Raum eine Unterversorgung entsteht,
- die Schwierigkeiten, Beratung in allen relevanten Sprachen anzubieten,
- die heterogene Ausbildung der Berater/-innen,
- die fehlende Vernetzung zwischen den Beratungsstellen,
- der Mangel an Qualitätsstandards und Evaluationen und
- das Fehlen von muttersprachlichen Materialien (Dälken 2013).



Das Projekt „Faire Mobilität“ hat Bildungsmodulare für Betriebs- und Personalräte entwickelt, die auf die Information, Sensibilisierung und Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmervertreter/-innen setzen (Faire Mobilität 2013). Anhand einer Checkliste werden Handlungsoptionen aufgewiesen, die sich sowohl an die betroffenen Arbeitnehmer/-innen (Ansprache, Aufklärung über die Rolle des Betriebsrates, Verweisberatung, Herausgabe von mehrsprachigen Informationsmaterial, Sicherung der Beweislage) als auch an die Arbeitgeber/-innen und Auftraggeber/-innen (Information anfordern, auf Pflichten hinweisen, weitere Schritte unternehmen) richten.

Die Gewerkschaften setzen sich auch mit dem Thema „Willkommenskultur“ auseinander, verstehen dies allerdings allgemeiner, d. h. nicht nur auf den Arbeitsmarkt zentriert. Zentrale Achsen einer gewerkschaftlichen Willkommenskultur bilden die Ablehnung einer als diskriminierend verstandenen Debatte über die sogenannte „Armutszuwanderung“ aus Mittel- und Osteuropa, die Ablehnung jeder Form von Gewalt gegen Ausländer/-innen, gleiche Chancen für Migrant/-innen auf dem Arbeitsmarkt und die Forderung nach Partizipation von Ausländer/-innen in Deutschland (Brenner 2014). Insgesamt scheint es jedoch Konsens zu sein, dass die gewerkschaftliche Definition einer Willkommens- und/oder Anerkennungskultur ein Prozess sei, der keineswegs abgeschlossen ist (IGMigrations 2014a).

Das spezifische Merkmal des deutschen Systems industrieller Beziehung ist das der Institutionalisierung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen unabhängig von Unterscheidungen etwa nach der ethnischen Herkunft (Schmidt 2007). Dabei kommen v. a. der „herkunftsunabhängigen Anwendung“ von Regeln und der „herkunftsblinden“ Institution des Betriebsrates eine bedeutende Rolle zu (Schmidt 2007: 353). Laut § 75 des BetrVG haben Betriebsräte

„darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder ihrer Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Darüber hinaus haben sie laut § 80 Abs. 7 „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“ Aber auch in anderen Bereichen kommt Betriebsräten eine wichtige Funktion zu, so etwa in der Gestaltung der beruflichen Qualifizierung (§ 96 bis § 98) und der Personalplanung (§ 92 bis § 94).

Dem BetrVG könnte im gewerkschaftlichen Diskurs über Migration eine zentrale Rolle zukommen. Es könnte ein Integrationsmotor auf betrieblicher Ebene sein: Migrant/-innen werden „*absolut gleiche Beteiligungsrechte*“ (Brenner 2012) gewährt. Der Betrieb wird daher als Ort angesehen, in dem die rechtlichen Voraussetzungen für eine gelungene Integration geschaffen worden sind. Er wird damit zum Modell für die gesamte Gesellschaft (Knolle 2011; Hofmann 2015).

Neben den oben angesprochenen Problematiken wie etwa den Lohndifferenzen zu den deutschen Kolleg/-innen gibt es im Rahmen des BetrVG Spielraum für weitere Aktivitäten der Betriebsräte: stärkere Sensibilität der Betriebsräte mit dem Thema Migration und Integration, Ausweitung der Weiterqualifizierung ungelerner Zuwander/-innen, stärkere Partizipation von Migrant/-innen in gewerkschaftlichen Gremien sowie die Ausweitung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die die Förderung und Integration von Migrant/-innen zum Thema haben (Molitor 2013a; Schmidt 2007). Auch auf der Ebene der Betriebsräte stellt sich die Frage, inwiefern besondere Belange von Migrant/-innen berücksichtigt werden sollen – „keine Extrawürste“ titelt das Magazin Mitbestimmung einen ihrer Beiträge zu dem Thema (Molitor 2013b).

Die Erarbeitung von Konzepten einer „interkultureller Gleichstellungs- und Personalpolitik unter besonderer Berücksichtigung von herkunftsbedingter Diskriminierung“ eröffnet Handlungsfelder, die sowohl den betrieblichen Bedarf an Fachkräften bedient, dabei aber gleichzeitig Fragen der Teilhabe und Nicht-Diskriminierung berücksichtigt (IG Metall 2011: 8). Leiharbeit und Werkverträge rücken damit in das Zentrum gewerkschaftlicher Arbeit (IG Metall 2011; Faire Mobilität 2013) aber auch zielgruppenspezifische Deutschkurse (IGMigration 2014b).

In diesem Zusammenhang kommt der Förderung der interkulturellen Öffnung der Betriebe, z. B. durch entsprechende Schulungsangebote des DGB Bildungswerkes und/oder die Erstellung von Gleichstellungsberichten, eine besondere Rolle zu. Als beispielhaft gilt hier der Ausschuss zu Migration, Integration und Gleichstellung der Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) und die Betriebsvereinbarung, die die Chancengleichheit insbesondere von Migrant/-innen und Nichtmigrant/-innen, Frauen und Männern, Jung und Alt und Schwerbehinderten fördern soll (Edis 2013). Betriebsvereinbarungen sind unterschiedlich motiviert und haben durchaus verschiedene Zielsetzungen, sie entwickeln Strategien zur Organisations- und Personalentwicklung sowie zur Fort- und Weiterbildung (Dälken 2010). Allerdings ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass sie auch tatsächlich gelebt werden, die Einbindung der Betriebsräte. Ansonsten laufen solche Initiativen Gefahr, als Top-down-Anstoß gesehen zu werden, der nicht in der betrieblichen Realität verankert ist (Roßocha 2014).

## 5.2 Erfahrungen deutscher Gewerkschaften mit der spanischen Neuzuwanderung

Deutsche Gewerkschaften halten kein spezifisches Beratungsangebot für spanische Migrant/-innen bereit (Leuckfeld 2013). Es gibt dennoch einige Erfahrungen sowohl des DGB, seiner Beratungsstellen wie auch einiger Einzelgewerkschaften mit spanischen Neuzuwander/-innen.

Eine gewerkschaftliche Aktion zur Unterstützung spanischer Migrant/-innen, die 2014 ein beachtliches Medienecho erfahren hat, war die Unterstützung spanischer Pflegekräfte in Berlin und Brandenburg. Durch eine enge Zusammenarbeit des Projektes „Faire Mobilität“, ver.di, und der spanischen Initiativgruppe GAS (Grupo de Acción Sindical – Gewerkschaftsaktionsgruppe) ist es gelungen, die Arbeitsbedingungen, die Lohndiskriminierung und die unzumutbaren Verträge in der Pflege in die Öffentlichkeit zu tragen (Westdeutscher Rundfunk 2014; Spiegel online 2014; Deutschlandfunk 2014; Stern 2014). „Faire Mobilität“ führte eine Informationsveranstaltung für spanische Pflegekräfte durch, es wurden mehrere Flugblattaktionen vor Pflegeeinrichtungen durchgeführt. In der Folge haben sich einige Pflegekräfte gewerkschaftlich organisiert. Bezeichnend für diesen Fall ist das enge Zusammenspiel einer Selbstorganisation der Migrant/-innen mit den gewerkschaftlichen Beratungsstellen und der zuständigen Einzelgewerkschaft (Ver.di Publik 2014; Faire Mobilität 2014a).

Das Projekt „Faire Mobilität“ setzt zwar einen deutlichen Fokus auf mobile Arbeitnehmer/-innen aus Mittel- und Osteuropa, daher stellen Spanier/-innen lediglich 1% der Nutzer/-innen des Angebotes. Dennoch leistet „Faire Mobilität“ einen wichtigen Beitrag zur medialen Aufmerksamkeit über die prekären Arbeitsbedingungen denen Spanier/-innen z. B. in der Baubranche ausgesetzt sind (ZDF 2014). Angesichts der starken Nachfrage an Beratung seitens spanischer Migrant/-innen hat das Projekt „Faire Mobilität“ gemeinsam mit den spanischen Gewerkschaften Comisiones Obreras und Unión General de Trabajadores sowie dem spanischen Ministerium für Arbeit und Soziales im Dezember 2014 eine spanische Fassung der Broschüre „Wissen ist Schutz!“ veröffentlicht. Sie enthält Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und -recht, sowie ein Verzeichnis aller gewerkschaftlichen Beratungsstellen in Spanien und Deutschland und die institutionellen Anlaufstellen (DGB 2014b).

Im November 2014 führte das „Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung“ von Arbeit und Leben Berlin e. V. eine Schulung für Mitarbeiter/-innen der Abteilung für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien und spanischer Vereine in Berlin durch. Ziel dieser Schulung war es, die Berater/-innen der Botschaft für das Thema Menschenhandel zu sensibilisieren und die Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren zu verstärken.

Gewerkschaften beteiligen sich auch an der Erarbeitung regionaler Standards für die Zuwanderung aus Spanien und Europa. Unter dem Eindruck eines Mobili-

tätsprojektes einer privaten Arbeitsvermittlung, in deren Folge 128 Spanier/-innen unter falschen Versprechungen nach Erfurt gereist waren, um eine Ausbildung zu beginnen, unterzeichneten alle maßgeblichen Akteure, darunter der DGB Hessen-Thüringen, eine Erklärung über Mindeststandards in der Anwerbung spanischer Fachkräfte (Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie des Freistaats Thüringen 2014). Am 1.12.2014 hat der Vorsitzende des DGB Sachsen-Anhalt die Erklärung des Sachsen-Anhalt-Forums zu den Qualitätsstandards für Projekte rund um die Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden unterzeichnet.

Auf regionaler Ebene sind Gewerkschaften auch in die Ausgestaltung von bilateralen Vereinbarungen mit spanischen Landesregierungen eingebunden. Die Landesregierungen Baden-Württemberg und Katalonien haben am 29.5.2014 eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, um die Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden zu intensivieren. In der Arbeitsgruppe, die die Projekte zur Mobilität entwickeln, deren Durchführung koordinieren und Kooperationen im Bereich der Berufsausbildungen entwickeln und ausbauen soll, sind - neben Verwaltung und Arbeitgeber/-innen - von deutscher Seite der DGB und die IG Metall, von katalanischer Seite Comisiones Obreras und Unión General de Trabajadores vertreten.

Bislang sind nur wenige Mobilitätsprojekte von Gewerkschaften initiiert worden. Ein Projekt der IG Metall Hamm-Lippstadt sollte in Zusammenarbeit mit der UGT Andalusien 19 jungen Spanier/-innen eine Ausbildung in verschiedenen Betrieben der Region ermöglichen. Die Finanzierung sollte über das Programm MobiPro-EU erfolgen, der zwischenzeitliche Programmstopp hat eine Umsetzung des Projekts zumindest vorläufig unmöglich gemacht (IGMigration 2014c). Die Fundación Paco Puerto, eine Stiftung der spanischen Gewerkschaft Comisiones Obreras (CC.OO.) hat gemeinsam mit der Handwerkskammer bereits zwei Gruppen von Jugendlichen eine Ausbildung in Köln ermöglicht. Durch dieses Projekt ist ein Austausch der katalanischen Verwaltung und der Sozialpartner über die duale Ausbildung initiiert worden. 2014 besuchte eine katalanische Delegation Köln und hat sich intensiv über den Aufbau und Struktur der Berufsausbildung in Deutschland informiert (Kölner Stadtanzeiger 2013; Handwerkskammer Köln 2014). Arbeit und Leben Hamburg e. V. hat die sozialpädagogische Betreuung eines Mobilitätsprojektes der Handwerkskammer Hamburg übernommen und begleitet seit zwei Jahren Spanier/-innen, die eine Ausbildung begonnen haben.

Ein weiteres zentrales Element ist die Kooperation mit spanischen Gewerkschaften in europäischen Projekten. In diesem Zusammenhang ist etwa die Konferenz „Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa fair gestalten“ am 9.4.2014 in Berlin zu nennen, an der eine Vertreterin der Unión General de Trabajadores teilgenommen hat (Faire Mobilität 2014b). An dem Projekt „Assistance for Integration“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) nehmen von deutscher Seite Arbeit und Leben Berlin e.V. und von spanischer Seite CC.OO. bzw. die gewerk-

schaftlichen Beratungsstellen Centros de Información de Trabajadores Extranjeros (CITE) teil. Ziel dieses Projektes ist es, nicht nur die Beratung von mobilen Arbeitnehmer/-innen aus Drittstaaten nachhaltig zu verbessern, sondern die inhereuropäische Mobilität etwa durch eine Verzahnung der Beratungsangebote mitzugestalten.

### **5.3 Die Experteninterviews**

In der ersten Phase unserer Untersuchung wurden insgesamt zehn explorative Gespräche mit Gewerkschaftler/-innen und Berater/-innen geführt, die in das Design der Untersuchung und der Gesprächsleitfaden eingeflossen sind. Danach wurden folgende Experteninterviews durchgeführt: zwei Expert/-innen aus gewerkschaftlichen Beratungsstellen, ein hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionar und ein Vertreter einer spanischen Gewerkschaft. Mit einer einzigen Ausnahme wurden die Interviews persönlich durchgeführt, eines erfolgte schriftlich. Die Dauer lag zwischen 1 Stunde und 30 Minuten.

#### **Die Erfahrungen mit spanischen Migrant/-innen**

Die deutschen Expert/-innen betonen, dass die gewerkschaftsnahen Beratungsstellen zwar nicht die spanische Migration als Zielgruppe definiert haben, spanische Migrant/-innen jedoch trotzdem den Weg in die Beratungsstellen fänden.

Eine geteilte Erfahrung ist es, dass ein spezifisches Angebot für spanische Migrant/-innen zu einem unmittelbaren Anstieg der Zahl der Nutzer/-innen geführt hat. Es handle sich meistens um junge Erwachsene bis 30 Jahre mit einer Ausbildung oder einem akademischen Abschluss. Der Informationsbedarf der spanischen Neuzuwandernden sei enorm. Vielen sei nicht bewusst, dass der deutsche Arbeitsmarkt teilweise dereguliert ist.

Die Unkenntnis über den eigenen „Wert“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie über die Rechte und Pflichten sei erheblich. Teilweise erhielten sie geringere Gehälter als ihre deutschen Kolleg/-innen, wobei dies durchaus branchenabhängig sei. Die mangelnden Sprachkenntnisse seien ein Hindernis nicht nur bei der Suche nach Arbeit sondern auch beim Einfordern der eigenen Rechte. Beratungsthemen seien etwa die Höhe der Löhne, Urlaubsansprüche, Wohnung und die Anerkennung der spanischen Abschlüsse.

Den Expert/-innen erscheint es sinnvoll, den Migrationsinteressierten bereits in Spanien ausführliche Information über den deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Die Expert/-innen nennen folgende Themen: Arbeitsverhältnisse, regionale Arbeitsmärkte, Krankversicherung, Anerkennung und dafür notwendige Unterlagen und die Wichtigkeit, über ausreichende Sprachkenntnisse zu verfügen.

Oftmals würden gewerkschaftsnahe Beratungsstellen die Frage der Mitgliedschaft in der jeweiligen Einzelgewerkschaft nicht in den Vordergrund stellen,

sondern diese als eine unter mehreren Optionen nennen. Die Berater/-innen betonen, dass dies der konkreten Situation vieler temporärer Migrant/-innen geschuldet ist. Diese würden oftmals abwägen, ob sich eine Mitgliedschaft tatsächlich lohnen würde, zumal einige als Selbstständige tätig seien. Es sei ein Erfolg, dass die Gewerkschaften Beratung unabhängig vom Bestehen einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft anbieten könnten. Die Beratungsstellen nehmen eine Funktion als Brücke zu den Gewerkschaften ein.

Ein wichtiger Schritt sei die Etablierung des Rechts auf eine Beratung sowie die gegenseitige allgemeine Anerkennung von Gewerkschaftsmitgliedschaften, wie es bereits von einigen deutschen Einzelgewerkschaften und spanischen Gewerkschaften praktiziert wird. Spanische Beratungsstellen weisen Ratsuchende systematisch auf die entsprechenden deutschen Gewerkschaften hin und legen ihnen eine Mitgliedschaft nahe.

Die Expert/-innen sind der Meinung, dass die Dunkelziffer auch bei spanischen Migrant/-innen erheblich sei. Daher sei die Erstellung einer umfassenden Datenbasis über die Beschäftigungsverhältnisse von Neuzugewanderten eine wichtige Voraussetzung, um das tatsächliche Ausmaß verdeutlichen und entsprechende Strategien entwickeln zu können.

### **Die Bedeutung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen**

Die Expert/-innen betonen die Bedeutung strategischer Bündnisse mit NGOs, Migrantenorganisationen und staatlichen Institutionen. Oftmals sind erste Kontakte zu diesen Institutionen durch die Weiterleitung von konkreten Beratungsfällen entstanden und hätten sich im Laufe der Zeit zur tatsächlichen Kooperationen weiterentwickelt.

Dieser Prozess setze voraus, dass man gegenseitig Vertrauen herstelle und ein Gespür für die verschiedenen Hintergründe – z. B. die Rolle von Gewerkschaften oder die Haltung zu staatlichen Institutionen im Heimatland – entwickle. Der Zugang zur *Community* sei zentral, um gemeinsam agieren zu können.

Alle Befragten betonen, dass spanische Migrant/-innen den Gewerkschaften gegenüber aufgeschlossener als andere Staatsangehörige gegenüber stünden und zudem die Bereitschaft, sich entweder selbst oder in Gewerkschaften zu organisieren, relativ ausgeprägt sei. Spanier/-innen seien darüber hinaus schneller bereit, eine gewerkschaftliche Beratungsstelle aufzusuchen. Insgesamt habe die spanische *Community* ein positives Bild von Gewerkschaften. Oftmals können diese jedoch den Kontakt zu den *Communities* und ihren Institutionen mangels Ressourcen nicht aufbauen und pflegen.

Wichtig sei es, spanischsprachige gedruckte Materialien und eine Internetpräsenz bereitzustellen, aber auch auf spanischsprachige Berater/-innen und Gewerkschaftsmitarbeiter/-innen zurückgreifen zu können. Die sozialen Netzwerke gewinnen immer mehr an Bedeutung. Auch diese Medien sollten mehr in den Fokus gewerkschaftlicher Arbeit rücken, da sie den unmittelbaren Zugang zu den neuzugewanderten Spanier/-innen erleichtern.

### **Gewerkschaften und neue Migration**

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu dem Thema Neuzuwanderung wird insgesamt als vielschichtig angesehen. Auf der Ebene der öffentlichen Positionierung sei die Haltung der Gewerkschaften deutlich. Diffiziler sei jedoch die Umsetzung der öffentlichen Stellungnahmen in konkrete Handlung. Die Beratung sei z. T. beim DGB und nicht bei den Einzelgewerkschaften angesiedelt und von externen Projektmitteln abhängig.

Dadurch werde Expertise externalisiert und nicht in gewerkschaftliche Strukturen verankert. Des Weiteren gäbe es zwar eine Reihe von ehrenamtlich besetzten Migrationsstrukturen in den Einzelgewerkschaften, die jedoch die neue Migration (noch) nicht als Thema entdeckt hätten. Damit sei das Thema noch nicht bei den Kernaufgaben der Gewerkschaften angelangt, sondern peripher angesiedelt.

Alle Befragten betonen, dass sie Unterstützung seitens der Gewerkschaften erfahren haben, bisweilen jedoch eher in Form eines passiven „Machen Lassens“. Die Bereitschaft, sich des Themas anzunehmen, hänge sehr von der Branche und vom dem/der konkreten Ansprechpartner/-in der Gewerkschaft vor Ort ab.

Die Durchsetzung von Ansprüchen und Rechten durch herkömmliche Mechanismen wie Betriebsräte und Tarifverträge sei nicht immer praktikabel. Bisweilen sei es notwendig, alternative Formen der Auseinandersetzung zu erproben, erste Erfahrungen hätten jedoch erheblichen Erfolg gezeigt. Es sei gelungen, Themen medial zu besetzen und damit wieder in den jeweiligen Einzelgewerkschaften zu positionieren.

Die Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt würde, laut Meinung einiger der befragten Expert/-innen, auch die nächsten Jahre auf dem jetzigen Niveau fortbestehen. Die Diskussion über den Umgang mit der innereuropäischen Migration sei tatsächlich schon seit fünf Jahren in Gange, notwendig bleibe eine deutliche Umsetzung in konkrete Gewerkschaftspolitik und -struktur, etwa durch die Bereitstellung von Ressourcen. Die Expert/-innen schätzen die jetzige Situation als einen Prozess ein, der seit geraumer Zeit laufe und vorangetrieben werden müsse. Konkrete Aktivitäten etwa mit spanischen Migrant/-innen können dabei eine wichtige Rolle spielen. Bisweilen würden Einzelgewerkschaften vor Ort durch solche Aktionen auf konkrete Problemlagen von Migrant/-innen aufmerksam.

### **Die Zusammenarbeit mit spanischen Gewerkschaften**

Alle Expert/-innen sehen die verstärkte Zusammenarbeit mit spanischen Gewerkschaften als notwendig an. Die angesprochenen Bereiche einer solchen Kooperation reichen von der Verzahnung der Beratungsstrukturen, die den Migrant/-innen in Spanien und Deutschland eine koordinierte und aufeinander abgestimmte Struktur anbieten sollten, über den ständigen Austausch zur konkreten Realität bis hin zur Verstärkung der Lobbyarbeit auf nationaler und europäischer Ebene. In diesem Zusammenhang werden europäische Projekte erwähnt, die die Ver-

netzung der Beratungsstellen untereinander verbessern, gemeinsame Lobbyarbeit für die Reform konkreter Richtlinien, aber auch gemeinsame Kampagnen.

### **Politischer Handlungsbedarf**

Angesprochen wurde auch die Notwendigkeit gesetzlicher Reformen auf Branchenebene wie etwa des Krankenpflegegesetzes, des Entsendegesetzes sowie der Regelungen zu Werkverträgen und Leiharbeit. Die Freizügigkeit wurde in Bezug auf die tatsächliche Nutzung dieses Rechtes unter guten Bedingungen thematisiert. Ein Experte erwähnte ausdrücklich die europapolitische Dimension, insbesondere die Infragestellung des Rechtes auf Freizügigkeit durch rechtspopulistische Parteien sowie die von der Bundesregierung angestoßene Debatte über die Leistungen für EU-Bürger/-innen.

## **5.4 Handlungsfelder**

Auf dieser Grundlage lassen sich abschließend Vorschläge zu den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern machen. In der **Phase der Vorintegration** in Spanien sind Informationen in spanischer Sprache zu folgenden Themenbereichen zentral:

- Fördermöglichkeiten,
- das System der dualen Ausbildung,
- Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
- das Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
- Sozialversicherung und Rente,
- geltende Standards

Träger dieser Beratung in Spanien können gewerkschaftliche Beratungsstellen sein. Wichtig ist, dass ein entsprechendes Informationsangebot im Internet, aber auch durch Informationsbroschüren vor Ort, vorhanden ist. Partner können die Arbeitsverwaltung, v. a. das EURES-Netzwerk sein, aber auch Organisationen und Portale, die die Mobilität nach Deutschland fördern wie etwa lokale und regionale Verwaltungen, Berufskammern und Vereine.

Für die Phase des **Zugangs zum Arbeitsmarkt** sind auch alle diese Themen von Bedeutung, dazu kommen Fragen nach der Wohnung/Unterkunft, Bewerbungsverfahren usw. Auch hier ist das Vorhandensein von spanischsprachigen Materialien und Medien wichtig, sowie von muttersprachlichen Berater/-innen. Partnerorganisationen sind neben Netzwerken wie dem IQ Netzwerk auch Welcome Center, die spanischen Vereine in Deutschland und die Spanische Botschaft. Von Bedeutung ist auch die Arbeit in den sozialen Netzwerken, dem hauptsächlichsten Kommunikationsmedium der neuen Migrant/-innen.



Sowohl für die Vorintegration als auch für die Erstorientierung könnte die transnationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften eine zentrale Rolle spielen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa folgende Punkte:

- Zusammenarbeit zwischen den spanischen und deutschen Beratungsstellen ausdehnen,
- Fallbeispiele bekannt machen,
- Veröffentlichung von gemeinsamen Informationsmaterialien (Arbeitsrecht etc.),
- Transnationale Kooperationen verstärken,
- Verstärkte Kampagnen- und Aufklärungsarbeit (gemeinsame Informationsveranstaltungen)

Die gewerkschaftlichen Beratungsstellen in Deutschland könnten durch eine Ausweitung ihres Angebotes in spanischer Sprache die Arbeit mit spanischen Neuzuwander/-innen nachhaltig verbessern:

- Verbesserung der Beratungsstruktur für temporäre Migrant/-innen aus Spanien durch die Einstellung von muttersprachlichen Berater/-innen,
- Schärfen der Beratungsprofile,
- Vernetzung der Beratungsstellen untereinander,
- Vernetzung der Beratungsstellen mit Migrantenvereinen,
- Erstellung von muttersprachlichen Materialien,
- Verbesserung der Verteilung der Materialien durch die Zusammenarbeit mit sozialen Netzwerken

Bei der **Arbeitsmarktintegration**, d. h. nach der Anstellung, kommt den Betriebsräten eine wichtige Funktion zu. Sie können die Situation und Folgen in der Belegschaft und/oder bei den Arbeitgeber/-innen in der näheren Öffentlichkeit zum Thema machen, Betroffene ansprechen und ihre Arbeitsbedingungen erfragen. In diesen Bereichen sind die gewerkschaftlichen Beratungsstellen die Bündnispartner.

Darüber hinaus können Betriebsräte eine wichtige Funktion bei der Verbesserung der Sprachkompetenzen und der Entwicklung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen spielen. Auf der politischen Ebene bestehen Handlungsfelder im Bereich der Entsenderichtlinie, der Leiharbeit und Werkverträge sowie in den branchenspezifischen Bereichen.

Des Weiteren bestehen – unabhängig von den drei Phasen – Handlungsfelder auf der regulatorischen und operativen Ebene der Mobilität:

- Einfordern von Qualitätsstandards für die Mobilität,
- Unterstützung von Mobilitätsprojekten und
- Identifizierung guter Praxis.

## Literaturverzeichnis

---

- Aja, E. / Arango, J. / Alonso, J. O. 2013: Crisis, mercado de trabajo y cambiantes tendencias migratorias. In: Aja, E. et al. 2013, S. 12 – 23.
- Aja, E. / Arango, J. / Alonso, J. O. (Hrsg.), 2013: Inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio, Anuario de la inmigración en España 2012. CIDOB: Barcelona.
- Alaminos, A. / Albert, M. C. / Santacreu, Ó., 2010: La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa. In: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 129, S. 13-35.
- Aydin, H., 2011: Migrationspolitik ist Sozialpolitik. In: DGB-Bildungswerk (2011), S. 4 – 7.
- Bach, S., 2010: Managed migration? Nurse recruitment and the consequences of state policy. In: Industrial Relations Journal, 41, 3, S. 249 – 266.
- BDA: Willkommenskultur – Ein Leitfaden für die Unternehmen. Berlin, 2012.
- Beine, M. / Docquier, F. / Özden, Ç., 2009: Diasporas. Washington: The World Bank Development Research Group, Trade and Integration Team, Policy Research Working Paper 4984.
- Beirat Integration, 2013: Willkommen. “Working and Living in Germany – Your Future!” Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur. Berlin 2013.
- Berlingeri, F. / Bonin, H. / Sprietsma, M., 2014: Youth Employment in Europe. Appraisal and Policy Options. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung 2014.
- Bernhard, S. / Bernhard, S., 2014: Arbeitnehmerfreizügigkeit und Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Europäische Politik, transnationaler Mobilitätsraum und nationales Feld. In: Berliner Journal für Soziologie, 24, S. 169 – 199.
- Bertoli, S. / Brücker, H. / Fernández-Huertas Moragas, J., 2013: The European Crisis and Migration to Germany: Expectations and the Diversion of Migration Flows. Bonn: IZA, DP 7170, 2013.
- Bispinck, R., 2013: Die Tarifbindung geht weiter zurück. Entwicklung von 1998 bis 2012. Düsseldorf: WSI.

- Boyd, M., 1989: Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. In: International Migration Review, 23, 3, S. 638 – 670.
- BPA, ohne Datum: Freiwillige Selbstverpflichtung der bpa-Mitgliedseinrichtungen bei einer Beschäftigung von aus dem Ausland zugewanderten Pflegefachkräften. Berlin.
- Brenner, Ch., 2012: Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Eröffnungsrede der 9. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall, 29.11.2012.
- Brenner, Ch., 2014: Demokratie Leben – eine neue Willkommenskultur mit der IG Metall gestalten. 10. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall, 3.4.2014.
- Brücker H., 2007: Labour mobility after the EU's Eastern enlargement: Who wins, who loses? A report to the German Marshall Fund of the United States.
- Brücker, H. / Liebau, E. / Romiti, A. / Vallizadeh, E., 2014: Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H. / Tucci, I. / Bartsch, S. / Kroh, M. / Trübswetter, P. / Schupp, J., 2014: Auf dem Weg nach Deutschland: Neue Muster der Migration, IAB-Kurzbericht 21.1/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H., 2013: „Der Sozialstaat ist der große Gewinner“, Interview. Magazin Mitbestimmung, 7+8/2013.
- Bundesagentur für Arbeit 2012: Internationale Personalgewinnung. Unser Service für Sie. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2013: Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele. Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Bundesministerium des Innern, 2015: Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht 2013. Berlin: Bundesministerium des Innern.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015: Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2013a: Internationale Fachkräfte integrieren. Wirtschaft und Verwaltung im Dialog. Fachforum am 21. Februar 2013. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2013b: Leitfaden „Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen, KMU) bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen durch Jugendliche aus dem europäischen Ausland sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“. Bonn: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.

- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2012: Unternehmen positionieren. Willkommenskultur in Unternehmen. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.
- Bundestag, 2014: Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Faire Mobilität in der EU, 18/3520. Berlin.
- Burkert, C., 2014: Europäische Wanderbewegungen und Arbeitsmarktintegration: Die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt. In: Einsichten und Perspektiven, 1/2014, S. 30 – 39.
- Cangiano, A., 2012: Immigration policy and migrant labour market outcomes in the European Union: New evidence from the EU Labour Force Survey. FIERI Working papers. Turin: FIERI.
- Carrington, W. J. / Detragiache, E. / Vishwanath, T., 1996: Migration with endogenous moving costs. In: American Economic Review, 86 (4), S. 909-930.
- Castillo Castilla, E., 2014: Anlaufstellen für junge Spanier/-innen in Berlin. In: Pfeffer-Hoffmann (2014), S. 237 – 242.
- Chiswick, B. / Miller, P. W., 2003: The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada. In: Economics of Education Review, Elsevier, 22, 5, S. 469-480.
- Chiswick, B. / Miller, P. W., 2009: The international transferability of immigrants' human capital. In: Economics of Education Review, Elsevier, vol. 28, 2, S. 162-169.
- Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012: Estudio 2932. Barómetro de febrero de 2012. Distribuciones marginales pluridimensionales (cruces). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Connolly, H., Marino, S. And Lucio, M.M., 2014: Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom. In: European Journal of Industrial Relations, 20 (1), S. 5 – 20.
- Dälken, M., 2010: Betriebsvereinbarungen als Positive Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt. In: Heinrich-Böll-Stiftung (2010), S. 90 – 95.
- Dälken, M., 2012: Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Berlin: Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes.
- De Jong, Gordon F. / Gardner, Robert W. (Hrsg.), 1981: Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries. New York: Pergamon Press.
- Destatis, 2014: Fachserie. 1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. 2, Ausländische Bevölkerung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Destatis, 2015: Fachserie. 1, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. 2, Ausländische Bevölkerung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Deutschlandfunk, 2014: Moderne Schuldknechtschaft. Knebelverträge für ausländische Pflegekräfte. DLF-Magazin, Beitrag vom 05.06.2014.
- DGB-Bildungswerk, 2011: Migrationspolitik ist Sozialpolitik. Tagung Düsseldorf am 18. März 2011. Düsseldorf: DGB-Bildungswerk.
- DGB, 2013: Integrationsgipfel: Trotz Fortschritten besteht weiter Handlungsbedarf. Pressemitteilung 088 vom 28.05.2013.
- DGB, 2014a: Gemeinsame Erklärung von DGB und BDA zur Freizügigkeit in Europa. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- DBG, 2014b: Informarse es protegerse. Berlin: DGB-Bundesvorstand.
- DGB Bildungswerk, 2014: Ein Gesetz braucht Kümmerer: Betriebliche Interessenvertretungen sollen ermuntert werden. In: Anerkannt, März 2014, S. 2.
- DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, 2014: Gleiche Arbeit, gleiche Rechte? Hannover: DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.
- Die Tageszeitung, 2015: Auf den Spuren der Generation E, 3./4.1.2015, S. 8 – 9.
- Doelfs, G., 2013: Mobil, begehrt, ungeschützt. In: Magazin Mitbestimmung, 7+8/2013.
- Domingo, A. / Sabater, A., 2013: Crisis económica y emigración: la perspectiva demográfica, in: Aja, 2013), S. 60 – 87.
- Domínguez-Mújica, J. / Guerra-Talavera, R. / Parreño-Castellano, J. M., 2013: Migration at a Time of Global Economic Crisis: The Situation in Spain. In: International Migration, doi: 10.1111/imig. 12023.
- Duschl, S. / Kraußlach, M. / Pfeffer-Hoffmann, Ch., 2014: Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Berlin: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.
- Dustmann, C. / Glitz, A. / Schönberg, U., 2011: Referral-based Job Search Networks. IZA Discussion Paper 5777. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Dustmann, C. / Van Soest, A., 2002: Language and the earning of immigrants. In: Industrial and Labor Relations Review, 55, 3, S. 473 – 492.
- Edis, M., 2013: Vielfalt fördern. Zusammenhalt stärken. Präsentation beim IQ Kongress 2014, 5.2.2014.
- Eurobarometer, 2012: Die Europäischen Bürger und ihre Sprachen, Spezial Eurobarometer 386.
- Eurobarometer, 2010: Geographical and labour market mobility, Special Eurobarometer 337.
- Eurobarometer, 2011: Employment and Social Policy, Special Eurobarometer 377.
- Eurobarometer, 2011: Youth on the move. Analytical report, Flash Eurobarometer 319b.
- Eurofound, 2006: Mobility in Europe. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Eurofound, 2014: Labour migration in the EU: Recent trends and policies. Dublin: Eurofound.
- Europäische Kommission, 2010: Fifth report on economic, social and territorial cohesion, Office for Official Publications of the European Communities. Brüssel: Europäische Kommission.
- Europäische Kommission, 2012: First European Survey on Language Competences. Luxemburg: Europäische Kommission.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, 2014: Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte COM(2014) 6 final – 2014/0002, COD). Brüssel.
- Ernst & Young Global Limited, 2014: Evaluation of the impact of the free movement of EU Citizens at local level. Final report. London: Ernst & Young Global Limited.
- Faire Mobilität, 2013: Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität. Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration. Berlin: Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes.
- Faire Mobilität, 2014a: Faire Arbeit in der Pflege. Informationsveranstaltung für spanische Fachpflegekräfte stößt auf breite Resonanz. 20.6.2014. <http://www.faire-mobilitaet.de/++co++d67736cc-f87b-11e3-bde9-52540023ef1a>
- Faire Mobilität, 2014b: Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa fair gestalten. 9. April 2014 in Berlin. <http://www.faire-mobilitaet.de/++co++b03ff76e-9de0-11e3-96d9-52540023ef1a>.
- Faraco, C., 2014: Neue Migration: Junge Spanier/-innen in Berlin. In: Pfeffer-Hoffmann, S. 216 – 235.
- Faraco, C. / Montero, M. / Castillo, E. / Kraußlach, M., 2013: Proyecto nueva migración. Informe final (unveröffentlichte Studie). Berlin.
- Favell, A. / Recchi, E. / Kuhn, Th. / Solgaard, J. / Klein, J., 2011: The Europeanisation of Everyday Life: Cross-Border Practices and Transnational Identifications Among EU and Third-Country Citizens, State of the Art Report. EUROCROSS Working Paper.
- Fawcett, J. T., 1989: Networks, Linkages, and Migration Systems. In: International Migration Review, 23, 3, S. 671 – 680.
- Fiałkowska, K. / Napierała, J., 2013: Mapping the market for employment agencies in Poland', in: Friberg, 2013), S. 169 – 200.
- Fitzgerald, I. / Hardy, J., 2010: "Thinking Outside the Box"? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom. In: British Journal of Industrial Relations, 48, 1, S. 131 – 150.
- Fitzgerald, I / Stirling, J. (Hrsg.), 2004: European Works Councils: Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will. London: Routledge.

- Fouarge, D. / Ester, P., 2007: Factors Determining International and Regional Migration in Europe, Dublin: European Foundation for the improvement on living and working conditions.
- Friberg, J. H. / Eldring, L. (Hrsg.), 2013: Labour migrants from central and eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Fujishiro, K. / Hoppe, A.: Young Spaniards' move to Germany: Anticipation for the post-migration life and its impact on pre-migration well-being. In: Journal of Health and Social Behavior. Noch nicht veröffentlicht.
- Fundación 1° de mayo, 2014: Análisis prestaciones por desempleo según comunidades, edad y sexo. Encuesta de la población activa (3. Trimestre 2014). Madrid: Fundación 1° de mayo.
- Fundación Pfizer, 2013: Informe de Resultados „Estudio de opiniones, actitudes y expectativas vitales de la juventud española. Madrid: Fundación Pfizer.
- Gómez Sota, F. / Moldes, R. / Florez–Estrada, L. / Santacruz, M. J., 2014: La tercera fase del sistema migratorio europeo. Jóvenes españoles en Alemania: dinámicas de acceso al mercado laboral y construcción de redes migratorias. Madrid: Universidad Europea.
- González Enríquez, C. / Martínez Romera, J. P., 2013: Country Focus: Migration of Spanish nationals during the crisis. Madrid: Real Instituto Elcano.
- González Ferrer, A., 2013: La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no, Zoom Político, 2013/18. Madrid: Fundación Alternativas.
- González Gago, E. / Segales Kirzner, M., 2013: Geographical labour mobility in the context of the crisis – Spain. Madrid: Centro Estudios Económicos Tomillo.
- Grabowska-Lusińska, I. / Okólski, M., 2004: Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunkigeograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej, CMR Working Papers, No. 33/(91). Warschau: Centre of Migration Research.
- Hähnel, S., 2014: Mobile Beschäftigung. Aktivitäten und Projekte gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Organisationen gegenüber mobilen Beschäftigten in ausgewählten europäischen Staaten. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, 2014: Arbeitskräftemobilität. Macht der Euro mobil? Arbeitskräftemobilität in Europa während der Krisenjahre. Hamburg: Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut.
- Handwerkskammer Köln, 2014: Ausbildungsprojekt der Handwerkskammer für junge Spanier. In: Geschäftsbericht der Handwerkskammer Köln 2013. Köln: Handwerkskammer Köln, S. 75 – 76.
- Hannack, E., 2014: Interview: EU-Jugendarbeitslosigkeit: Unternehmen an Kosten für Ausbildung beteiligen. 25.4.2014, <http://www.dgb.de/themen/++co++17b33f3e-cc60-11e3-8946-52540023ef1a>
- Haug, S. / Sauer, L., 2006: Bestimmungsfaktoren internationaler Migration. Ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen, Migration und eth-

- nische Minderheiten. In: Informationszentrum Sozialwissenschaften (Hrsg.), Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst »Migration und ethnische Minderheiten«, Band 1. Bonn: Leibniz Gemeinschaft, 7 – 34.
- Heinrich-Böll-Stiftung, 2010: Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Heinrich-Böll-Stiftung, 2013: Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Heckscher, C. / Carre, F., 2006: Strength in networks: employment rights organizations and the problem of co-ordination. In: British Journal of Industrial Relations, 44, 4, S. 605 – 628.
- Hirschman, C. (Hrsg.), 1999: The Handbook of International Migration. The American Experience, New York: Russell Sage Foundation.
- Hoffmann, R., 2014: Interview in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11.2.2014
- Hofmann, J., 2015: Interview im Deutschlandfunk am 25.1.2015, [http://www.deutschlandfunk.de/ig-metall-keinen-mindestlohn-der-bloss-eine-huelle-darstellt.868.de.html?dram:article\\_id=309648](http://www.deutschlandfunk.de/ig-metall-keinen-mindestlohn-der-bloss-eine-huelle-darstellt.868.de.html?dram:article_id=309648)
- Howell, C., 2005: Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain. 1890 – 2000. Princeton: N.J.: Princeton University Press.
- Hugo, G. J., 1981: Village Community Ties, Village Norms and Ethnic and Social Networks: A Review of Evidence from the Third World. In: De Jong, et al. (1981), S. 186 – 224.
- Hüseyin, A. 2011: Migrationspolitik ist Sozialpolitik - Hüseyin Aydin, IG Metall Vorstand, Ressort Migration. Dokumentation der Tagung am 18. März 2011. [http://www.migration-online.de/beitrag\\_aWQ9NzkyNw\\_.html](http://www.migration-online.de/beitrag_aWQ9NzkyNw_.html) (28.7.2015)
- IG Metall, 2011: Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik. Frankfurt am Main: IG Metall.
- IG-Metall, 2014: Fachkräfte sichern! Gute Strategien zur Umsetzung, Frankfurt am Main, 2014.
- IGMigration, 2014b: Deutschkurse bei Borbet, 26, S. 8 – 9.
- IGMigration, 2014: Chaos der Konzepte, S. 25.
- IGMigration, 2014c: Solidarität mit Spaniens Jugend. In: IGMigration, 26/14, S. 11.
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2014: 43. Recklinghäuser Tagung. Hannover: In: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.
- Instituto Nacional de Estadística, 2014a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4130> (16.7.2015).
- Instituto Nacional de Estadística, 2014b: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4136> (16.7.2015).



- Innovationsbüro Fachkräfte für die Region, 2013: Gute Praxis – Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region. Berlin: Innovationsbüro Fachkräfte für die Region.
- IQ Netzwerk Niedersachsen, 2013: Leitfaden für eine gelungene Integration internationaler Fachkräfte. Osnabrück: IQ Netzwerk Niedersachsen.
- IQ Netzwerk, 2011: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Berlin: IQ Netzwerk.
- Kaczmarczyk, P., 2008: Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty regionalne i lokalne. OBM WNE UW. Warschau: Universität Warschau.
- Knolle, W., 2011: Alles, was Recht ist. In: IG Metall, 2011, S. 48 – 61.
- Kölner Stadtanzeiger, 2013: Hoffnung auf ein besseres Leben. In: Kölner Stadtanzeiger, 30.7.2013. <http://www.ksta.de/koeln/handwerkskammer-hoffnung-auf-ein-besseres-leben,15187530,23869478.html>
- Kolland, L. / Rado, M., 2014: Auf dem Weg zu einer konsequenten Willkommens- und Anerkennungskultur. In: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 33 – 44.
- Kraußlach, M. / Stapf, T., 2014: Das Forschungsprojekt Bestandserhebung neue Arbeitsmigration. In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 112 – 210.
- Krieger, H., 2004: Migration Trends in an Enlarged Europe. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Krings, T., 2009: “A Race to the Bottom?” Trade Unions, EU Enlargement and Labour Migration. In: European Journal of Industrial Relations, Vol. 15 (1).
- Krings, T., 2013: EU-Osterweiterung und Arbeitsmobilität: Neue Herausforderungen für Gewerkschaften. In: Heinrich Böll Stiftung, 2013, S. 28 – 37.
- Lehmer, F. / Ludsteck, J., 2013: Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt. Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. IAB-Kurzbericht 1/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Leuckfeld, Silke, 2013: Ministerin auf Werbetour. Bundesarbeitsministerium wirbt Pflegekräfte in Südeuropa und sogar in China an. In: ver.di Publik, Ausgabe 04, Spezial Migration, S. 18.
- Liebau, E. / Romiti, A., 2014: Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland: Migranten investieren in Sprache und Bildung. IAB-Kurzbericht 21.2/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Liebig, T., 2015: Sprache ist das wichtigste Kriterium, Interview in der Frankfurter Rundschau vom 28.1.2015.
- Lindemann, K., 2013: Migration, Solidarität und Gewerkschaften. In: Heinrich-Böll-Stiftung, 2013, S. 19 – 27.
- Martinez Calero, M. / Rohloff, Sigurður A., 2014: Spanische Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und ihre Nachkommen in Deutschland: Zum Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolg. In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 315 – 357.

- Martinez Lucio, M. / Perrett, R., 2009: The Diversity and Politics of Trade Unions' Responses to Minority Ethnic and Migrant Workers: The Context of the UK. In: *Economic and Industrial Democracy* 30, 3, S. 324 – 347.
- Massey, D. S., 1999: Why does immigration occur?. In: Hirschman, 1999, S. 34 – 52.
- Meardi, G.; Fichter, M., 2008: Production relocation. Impacts on home, host and cross-border industrial relations. In: Moreau, 2008, S. 135 – 156.
- Meardi, G., 2012: Union immobility? Trade unions and the freedoms of movement in the enlarged EU. In: *British Journal of Industrial Relations*, 50, S. 99 – 120.
- Meinardus, Ph., 2014: Die Migration von Fachkräften – eine qualitativ-vergleichende Untersuchung spanisch-deutscher Migrationsinitiativen. Diplomarbeit. Institut für Geographie. Würzburg: Julius-Maximilians-Universität Würzburg.
- Milkman, R., 2000: *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Milkman, R. (Hrsg.), 2006: *L.A. Story*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie des Freistaats Thüringen, 2014: Thüringen legt Qualitätsstandards für Anwerbung ausländischer Fachkräfte fest, Pressemitteilung vom 26.3.2014.
- Molitor, C., 2013b: Keine Extrawürste. In: *Magazin Mitbestimmung*, 7+8.
- Molitor, C., 2013a: Unter Kollegen. In: *Magazin Mitbestimmung*, 7+8.
- Montero, M., 2014: Innereuropäische Mobilität am Beispiel der neuen spanischen Arbeitsmigration nach Deutschland. In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 18 – 110.
- Moreau, M.-A. / Blas López, M. E., 2008: *Restructuring in the new EU member states: social dialogue, firms relocation, and social treatment of restructuring*. Berlin: Peter Lang. S. 18 – 110.
- Newsletter Anerkannt, 2014a: Ein Stück Würde wiederherstellen.
- Newsletter Anerkannt, 2014b: Teilweise anerkannt – gleichwertig anerkannt – abgelehnt: DIW veröffentlicht Daten zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse.
- Newsletter Integration, 2015: Betriebe rücken stärker in den Fokus, Januar 2015.
- OECD, 2014: *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*. Paris: OECD.
- OÜ FAKTUm, 2012: *Eesti elanike huvi välisemaal töötamise vastu*. Tallin: Töötukassa.
- Pařizková, A., 2011: Czech Migrants in the European Migration Space. In: *Migracijske i etničke teme*, 27/2, S. 177 – 197.
- Penninx, R. / Roosblad, J. (Hrsg.), 2000: *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960 – 93*. Oxford: Berghahn Books.

- Pfeffer-Hoffman, Ch., 2014: Arbeitsmigration nach Deutschland. Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch und Buch Verlag.
- Pohjola, A., 1991: Social Networks – Help or Hindrance to the Migrant? In: International Migration, 29, S. 435 – 444.
- Pries, L., 2014: Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken, Präsentation bei Fachtagung „Beschäftigungschancen für Menschen mit Migrationshintergrund“ HBS, WSI, Verdi, Berlin 28. März 2014.
- Pries, L., 2013: Organisieren oder marginalisieren. In: Magazin Mitbestimmung, 7+8.
- Ramsey, H., 1999: In search of international union theory. In: Waddington, 1999, S. 192 – 219.
- Red Eures, 2014: Informe de Actividades de la RED EURES ESPAÑA. Período: Junio 2013 – Mayo 2014. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Roßocha, V., 2014: Interkulturelle Öffnung: Vielfalt als Ressource etablieren, In: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, 2014, S. 63 – 69.
- Sánchez Otero, J., 2014: Die nachhaltige soziale Handlungsfähigkeit der spanischen Zuwander/-innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankierenden Einrichtungen – Am Beispiel des Bundesverbandes Spanischer Elternvereine und der Spanischen Weiterbildungsakademie. In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 399 – 416.
- Savage, M. / Devina, F. / Cunningham, N. / Taylor, M. / Li, Y. / Hjellbrekke, J. / Le Roux, B. / Friedman, S. / Miles, A., 2013: A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. In: Sociology, 47, 2, S. 219 – 25.
- Schmidt, W., 2007: Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen, 14, 4, S. 334 – 356.
- Schreiner, P., 2014: Mobile Beschäftigte in Deutschland und Niedersachsen – Arbeitsmigration zwischen prekärer Beschäftigung und Ausbeutung, in: DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt, 2014, S. 4 – 22.
- Seibert, H. / Wapler, R., 2012: Zuwanderung nach Deutschland. Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker, IAB-Kurzbericht 21/2012. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Sevillano Canicio, V., 2014: Der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen in Deutschland, ein Zufall? Eine Einführung in die Unterstützungsnetzwerke und ihre Akteure (1960-1990). In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 358 – 389.
- Sommer, I., 2014: Ist das Anerkennungsgesetz ein Verkennungsgesetz? Der umkämpfte Wert ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Bonn: Heinrich-Böll-Stiftung.
- Spiegel online, 2014: Spanische Pfleger in Deutschland. Wer zurück will, muss zahlen, 30.7.2014.

- Stern, 2014: Wie spanische Pflegekräfte in Deutschland schufteten, 29.7.2014.
- Thränhardt, D., 2014: Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwander/-innen in Europa. In: Pfeffer-Hoffmann, 2014, S. 284 – 314.
- Van Dalen, H. P. / Henkens, K., 2007: Longing for the Good Life. Understanding Emigration from a High-Income Country. In: Population and Development Review, 33 (1), S. 37 – 65.
- Ver.di Publik, 2014: Auf 18 Monate fest gebunden. Unternehmen werben ausländische Fachkräfte zu schlechteren Bedingungen als den hier üblichen an. <http://publik.verdi.de/2014/ausgabe-06/gesellschaft/politik/seite-10/A1>
- Vodafone Institute for Society and Communications, 2014: Vodafone Institute Survey. Talking about a Revolution: Europe's Young Generation on Their Opportunities in a Digitised World – A Study Across Eight European Countries. Düsseldorf: Vodafone Institute for Society and Communications.
- Waddington, J. (Hrsg.), 1999: Globalization: Patterns of Labour Resistance: London: Mansell, S. 192 – 219.
- Westdeutscher Rundfunk, 2014: Gesundheitssystem: Pfleger aus Spanien. Gleiche Bedingungen wie für deutsche Pfleger? Sendung vom Montag, 18. August 2014, 21.00 - 21.45 Uhr.
- Zahn, R., 2011: Trade Unions and New Member State Workers in Germany and the UK. In: International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 27, 2, S. 139 – 164.
- ZDF, 2014: Spanischer Wanderarbeiter kämpft um Lohn. Beitrag am vom 10.11.2014. <http://www.zdf.de/ZDFmediathek/beitrag/video/2279780/Spanischer-Wanderarbeiter-kaempft-um-Lohn?setTime=1.102#/beitrag/video/2279780/Spanischer-Wanderarbeiter-kaempft-um-Lohn>

## Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 1: Zu- und Fortzüge von Nicht-Deutschen zwischen Spanien und Deutschland von Spanier/-innen, 1960 bis 2013.....	9
Abbildung 2: Bildungsgrad neuzugewanderter der Spanier/-innen, in % .....	15
Abbildung 3: Studienbereiche neuzugewanderter Spanier/-innen, in % .....	15
Abbildung 4: Saisonbereinigte Jugendarbeitslosigkeit (unter 25) Jahren, Juni 2014, in % .....	16
Abbildung 5: Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen - Jahresdurchschnitte, %, Deutschland und Spanien, 2004 bis 2013.....	17
Abbildung 6: Bruttoinlandsprodukt Spanien, Finanzierungsüberschuss des spanischen Staates, Migration von nicht-deutschen Staatsbürger/-innen nach Deutschland, Veränderung in % zum Vorjahr, Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit in Spanien in % .....	19
Abbildung 7: Phasen der Migration .....	20
Abbildung 8: Vorbereitung des Deutschlandaufenthalts durch Spanier/-innen (Mittelwerte).....	25
Abbildung 9: Welche Schwierigkeiten haben Sie bei der Arbeit im Ausland erlebt oder welche Schwierigkeiten erwarten Sie? Gesamt, Spanier/-innen, in % .....	29
Abbildung 10: Herausforderungen von derzeit Arbeitslosen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz (Mittelwert) .....	31
Abbildung 11: Genutzte Unterstützungsangebote (in % der Nennungen) und Beurteilung ihres Nutzens nach Nationalität.....	34
Abbildung 12: Am häufigsten genutzte Online-Ressourcen zur Arbeitssuche ....	35
Abbildung 13: Verteilung der SVB über die Wirtschaftszweige in Westdeutschland, Spanien/EU-2/EU-8/GIPS/Deutsche, 03/2014, in %.....	40
Abbildung 14: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Spanier/-innen nach Wirtschaftssektoren, 1990 bis 2012 .....	41

Abbildung 15: Anteil der Anforderungsniveaus der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, EU-8, EU-2, Deutsche, GIPS, Spanier/-innen, Westdeutschland, März 2014 (Spanier 12/2013), in %.....	46
Abbildung 16: Qualifikationsentsprechung der Tätigkeit, Spanier/-innen, in % .....	47
Abbildung 17: Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräfte, nach Entgeltklassen, Deutsche/EU-2/EU-8/GIPS/Spanien, Westdeutschland, 12/2013, in % .....	49
Abbildung 18: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Niedriglohn (2.062,61 Euro) nach Anforderungsniveau, Deutsche/GIPS/EU-8/EU-2/Spanien, Westdeutschland, 12/2013, in %.....	50
Abbildung 19: Argumente Gewerkschaften und Migration .....	60

## Tabellenverzeichnis

---

Tabelle 1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland 2004 bis 2013 .....	7
Tabelle 2: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Geschlecht und Alter in %.....	11
Tabelle 3: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Bildungsabschluss in % .....	11
Tabelle 4: Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches? Schichtzuordnung in % .....	12
Tabelle 5: Wo ist es am einfachsten, einen Arbeitsplatz zu finden, der dem Studium entspricht? In % (nur vorherige Antwort: im Ausland) .....	12
Tabelle 6: Bildungsabschlüsse von EU-Migranten, die innerhalb der jeweils letzten drei Jahre gewandert sind, nach Nationalität, in % .....	13
Tabelle 7: Gemeldete und nicht gemeldete Arbeitslose in Spanien nach Alter, Geschlecht und Bezug III. Quartal 2014, Deckungsgrad III. Quartal 2013 und 2014 .....	18
Tabelle 8: Spanische Fachkräfte und Auszubildende, die durch das Sonderprogramm MobiPro-EU gefördert werden, 18.8.2014.....	27
Tabelle 9: Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %.....	38
Tabelle 10: Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %.....	38
Tabelle 11: Beschäftigte am Arbeitsort - nach Wirtschaftszweigen (WZ2008), Stichtag: 31.12.2013, Deutschland, Spanische Staatsangehörige, EU ohne Deutschland, Gesamt und Anteile in % .....	39
Tabelle 12: Die 10 am häufigsten ausgeübten Berufe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen, 31.3.2014 (KIdB 2010) .....	42
Tabelle 13: Beschäftigte am Arbeitsort – nach Merkmalen; Stichtag: 31.12.2013, Deutschland, Spanische Staatsangehörige, EU ohne Deutschland, gesamt und Anteile in %.....	43
Tabelle 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation, untergliedert nach Nationalität und Geschlecht, 31.12.2013, in %.....	44

Tabelle 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Qualifikation, untergliedert nach Nationalität und Geschlecht, 31.12.2008, in %.....	45
Tabelle 16: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 07/2014, Veränderung in %.....	50
Tabelle 17: Ausschließlich geringfügig spanische Beschäftigte, untergliedert nach Geschlecht, 15 am häufigsten ausgeübte Tätigkeiten der KldB 2010, 31.3.2014 .....	52
Tabelle 18: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) Spanier/-innen, 2003 bis 2013 .....	53
Tabelle 19: Arbeitslose in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 09/2014, Veränderung in %.....	54
Tabelle 20: Arbeitslose und Arbeitsuchende nach Staatsangehörigkeit und ausgewählten Strukturmerkmalen, Oktober 2014, in % .....	55
Tabelle 21: Bestand an Arbeitslosen nach Merkmalen und Zielberufen, Mai 2013 u. Mai 2014, Deutschland. Insgesamt, Spanier/-innen und Ausländer/-innen, in %.....	56
Tabelle 22: Leistungsbezieher/-innen von Grundsicherung in Deutschland nach Staatsangehörigkeit, Italien, Portugal, Spanien, Griechenland, 01/2010 und 06/2014, Veränderung in %.....	57