

7. Anhang

Interviewtranskripte von ExpertInnengesprächen mit ZAV, BDA und DGB:

Telefonisches ExpertInnengespräch 08.07.2014, Dauer: 25–30 min., Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA)

I: Interviewerin

A: ExpertIn

I: Vielen Dank, dass Sie mit mir dieses Interview durchführen. Ich möchte Sie jetzt darauf hinweisen, dass ich dieses Telefongespräch aufnehmen werde. Sind Sie damit einverstanden?

A: Ich bin damit einverstanden. Das ist auch nicht das erste Mal, dass das so passiert. Ich würde es gerne noch einmal lesen, wenn Sie es verschriftlichen und in Ihre Arbeit einbauen.

I: Natürlich, das ist kein Problem. Kurz zu dem Interview im Allgemeinen: Das Interview fließt in meiner Doktorarbeit in einen Teilbereich ein. Dabei geht es um die Wanderungsprozesse und die dazugehörige Gesetzgebung innerhalb der EU und wie sich beide im Lauf der Zeit entwickelt haben. Dabei soll unter anderem auf die Unterschiede in der Behandlung von Drittstaatsangehörigen und EU-BürgerInnen eingegangen werden.

A: Der Fokus liegt aber auf der Europäischen Union?

I: Genau. Zum Einstieg würde ich gerne von Ihnen wissen, was für eine Funktion Sie innerhalb der ZAV haben und was für Aufgabenbereiche die ZAV insgesamt innehat.

A: Die ZAV als Institution, als Dienststelle, ist eine Sonderdienststelle der Bundesagentur für Arbeit. Bei uns sind eine Reihe von Sonderaufgaben zusammengefügt, die in den einzelnen Arbeitsagenturen nicht wahrgenommen werden. Das sind Sonderaufgaben, die bei uns gebündelt sind. Dazu zählt die internationale Vermittlung. Dazu zählt aber auch die Vermittlung von Führungskräften, die Managementvermittlung, und die Vermittlung von Künstlern und darstellenden Berufen. Das ist der Tänzer, der Schauspieler, der Sänger, der Regisseur, der Kameramann, die von uns vermittelt werden. Wir haben jenseits der Vermittlung auch ordnungspolitische Aufgaben, weil wir für die Arbeitserlaubnisse von Personen aus Drittstaaten zuständig sind.

I: Vielen Dank für die kurze Einführung. Im ersten Frageblock möchte ich gerne kurz auf die Arbeitsweise und -struktur der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen innerhalb der EU eingehen. Im zweiten Block möchte ich konkret auf die Inhalte der Arbeit eingehen. Zunächst möchte ich von Ihnen wissen, was sich seit der Einigungswelle der EU für die Arbeit der ZAV bisher grundlegend verändert hat. Dabei geht es eher

um die letzten Jahre und nicht um die letzten Jahrzehnte. Welche Veränderungen hat man konkret bemerkt?

A: Was meinen Sie mit Einigungswelle?

I: Im Zuge der Verdichtung von Prozessen in der EU bündelt die EU immer stärker auch diejenigen Prozesse, die sich vor allem im Bezug auf eine Vereinigung des Arbeitsmarktes konzentrieren. Gab es dabei auch merkbare Unterschiede in der Arbeit der ZAV?

A: Die Bundesagentur für Arbeit ist von Anbeginn an Mitglied im Netzwerk der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Das gibt es seit etwa 20 Jahren: das Netzwerk mit dem Namen EURES. Wir sind für Deutschland der operative Arm für EURES. Wir verbinden damit die nationale Arbeitsverwaltung in Deutschland mit der europäischen Arbeitsverwaltung. Unsere Mitgliedschaft im Netzwerk bedeutet, dass wir regelmäßig mit den EURES-Partnern in Arbeits- und Abstimmungsgesprächen sind. In diesen geht es um die politischen Aufträge, die im Raum sind: der politische Wille aus Brüssel, der besagt, dass die Mobilität von ArbeitnehmerInnen zu fördern und zu unterstützen und damit auch der gemeinsame Arbeitsmarkt voranzutreiben ist. Das ist gewissermaßen die Philosophie und der Auftrag in dem Netzwerk EURES. In diesem Auftrag sind wir auf einer Arbeitsebene unterwegs in kontinuierlichen Kooperationsabsprachen mit den europäischen Partnern. Das bedeutet, dass wir sowohl auf Arbeitstreffen der EURES-Manager eines jeden Landes vertreten sind als auch auf Treffen, die auf Brüsseler Ebene stattfinden, und auch auf Arbeitstreffen, die wir jeweils bilateral mit den einzelnen Ländern durchführen, wo wir uns austauschen über die Arbeitsmarktsituationen in den Ländern und mögliche Maßnahmen zum überregionalen Arbeitsmarktausgleich.

Ich mache das mal an Beispielen konkret, weil die konkreten Maßnahmen davon abhängen, wie im Einzelnen die Arbeitsmarktlage aussieht. Wenn wir sieben oder acht Jahre zurückschauen, hatten wir in Deutschland noch eine deutlich höhere Arbeitslosenquote, als wir sie im Moment haben. Damit gab es auch sehr viele Menschen ohne Beschäftigung. Das hatte zur Folge, dass wir in Arbeitsgesprächen mit unseren Partnern danach Ausschau gehalten haben, wo es Beschäftigungsmöglichkeiten für deutsche Arbeitslose gibt. Wir haben dann in Länder vermittelt, wo es Jobmöglichkeiten gab, damit die Arbeitslosen wieder eine Beschäftigung finden konnten und damit nicht mehr aus der Arbeitslosenversicherung finanziert wurden. Wir haben jetzt seit einigen Jahren eine veränderte Wirtschaftslage und auch Arbeitslage, die in aller Munde ist. Nämlich, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise auf deutscher Seite sehr gut bewältigt wurde, unter anderem auch über das Instrument des KurzarbeiterInnengeldes, was sehr intensiv genutzt wurde und wo Betrieben die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Beschäftigten zu halten, trotz wirtschaftlich angespannter Zeit. Im Gegenzug dazu haben wir die Situation, dass in einigen Ländern Europas die Arbeitslosigkeit sehr sehr angestiegen ist, insbesondere unter jungen Menschen. Die sehr hohe Arbeitslosenquote zum Beispiel in Spanien ist ja auch mittlerweile in aller Munde. Wir haben mit dieser veränderten Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation natürlich in unseren Gesprächen gespürt, dass wir jetzt eine ganz andere Ausgangslage haben. Dass wir dadurch in unse-

rer konkreten Vermittlungstätigkeit die Bewegungsrichtung der Mobilität umgekehrt haben: Dass wir für offene Stellen in Deutschland Bewerber aus dem Ausland suchen. Seit etwa drei Jahren sind wir in diesem Feld sehr aktiv. Seit einem Jahr, seit 2013, ist das noch dadurch intensiviert worden, dass wir auch junge Menschen in Ausbildungsplätze in Deutschland vermittelt haben. Das ist jeweils die Reaktion auf die aktuelle Arbeitsmarktlage, wo wir angesichts der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, die jede/r EU-BürgerIn für sich beanspruchen kann, [...] in der Vermittlung, in der man jemanden von Barcelona nach Augsburg wie auch von Kiel nach Augsburg vermitteln kann. Da gibt es keine weiteren rechtlichen Auflagen. Das ist etwas, das wir in sehr enger Abstimmung mit unseren Partnern machen. Wir ergründen bei ihnen „habt ihr Bewerberpotenziale?“, wie das so im Fachjargon heißt, „die auch interessiert sein könnten, nach Deutschland zu kommen?“. Es ist keineswegs unser Interesse im Rahmen der internationalen Verständigung, dass wir eine Art Headhunting machen, um im Land selbst benötigte Personen wegzuvermitteln.

I: Sie hatten schon die Wirtschaftskrise, die sich seit 2008 niedergeschlagen hat, angesprochen. Gibt es sonst Aufgabenbereiche, die sich durch diese Krise verändert haben oder neu hinzugekommen sind?

A: Die strategische oder geschäftspolitische Ausrichtung hat sich verändert, aber die Art und Weise, wie wir mit unseren europäischen Partnern zusammenarbeiten, ist gleich geblieben. Die Bewegungsrichtung der Vermittlung ist jetzt eine andere und auch die konkreten Schritte, die wir dann machen: Wir beraten jetzt nicht mehr so stark deutsche BewerberInnen, die ins Ausland gehen, und suchen im Ausland nach Arbeitsstellen. Wir beraten ausländische BewerberInnen, die nach Deutschland kommen wollen, und wir beraten deutsche Unternehmen, die ausländische BewerberInnen aufnehmen.

I: Sie hatten auch schon das Netzwerk EURES angesprochen. Da wäre meine Frage an Sie, ob dort Hindernisse der konkreten Zusammenarbeit bestehen und wie diese aussehen oder ausgesehen haben.

A: Hindernisse der konkreten Zusammenarbeit? Sie sehen mich staunen, weil dieses Netzwerk und die Kooperation der Arbeitsverwaltungen, die jetzt über zwei Jahrzehnte gewachsen sind, etwas sehr Kontinuierliches sind und aufgrund der kontinuierlichen Gespräche auch Möglichkeiten des Auslotens der konkreten Vermittlungen oder der Arbeitsmarktlage im jeweiligen Augenblick da sind, sodass daraus Maßnahmen abgeleitet werden. Wenn uns ein Land signalisiert „wir wollen“ oder „wir haben keine BewerberInnen“ oder „wir wollen aktuell aber nicht abgeben“, dann werden wir nicht massiv Maßnahmen in diesem Land in die Wege leiten. Wir halten uns daran, was uns das Partnerland für Aussagen gibt. Es ist letztendlich so, dass die Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet. Wir sind die Vermittlungsebene und damit die Arbeitsebene. Es gibt dann die Arbeitstreffen der Chefs der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wo dann auf deutscher Seite Herr Weise beteiligt ist. Es gibt gleichzeitig auch die entsprechenden ministeriellen Treffen, die da sind, wo sich die Arbeitsminister treffen und auch die Dinge entsprechend miteinander abgestimmt werden.

Das sind Abstimmungsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen, die stattfinden und die ein Ausdruck der europäischen Zusammenarbeit sind.

I: Kommen wir zum Themenkomplex, der eher die inhaltliche Arbeit betrachtet. Die einleitende Frage dreht sich noch einmal um die Struktur der Zusammenarbeit. Das ist eine Frage, die eine persönliche Einschätzung beinhalten kann: Gibt es Tendenzen hin zu einer Arbeitsverwaltung, die auf europäischer Ebene agieren könnte? Oder ist das noch sehr weit hergeholt?

A: Das steht mir nicht an, dazu eine Meinung zu äußern. Das ist eine Meinung, die auch sehr politisch ist und eine politische Weichenstellung beinhaltet. Wir sind als Behörde eine Umsetzungseinheit und die Politik entscheidet die politischen Rahmenbedingungen. Das findet in Berlin und Brüssel statt. Es ist nicht an uns, das zu kommentieren oder zu prognostizieren.

I: Ich habe eine konkrete Frage zur Vermittlung und Arbeitsmarktzulassung.

A: Für Drittstaatsangehörige?

I: Es gibt ja noch die Arbeitsmarktzulassung für die EU-BürgerInnen aus Kroatien. Können Sie mir dabei konkrete Unterschiede zwischen EU-Angehörigen aus Kroatien und Drittstaatsangehörigen nennen? Wie funktionieren diese Zulassungen?

A: Zu dieser Frage muss ich ein bisschen weiter ausholen, weil das wiederum eine Regelung ist, die eingebettet ist in die rechtlichen Regelungen oder die politischen Entscheidungen, die für die BürgerInnen der EU-Beitrittsländer gezogen wurden. Da hat sich Deutschland durchgerungen, die in den Verträgen festgehaltenen gestaffelten Fristen, die bis zu sieben Jahre ausgedehnt werden können, aus arbeitsmarktlicher Sicht zu nutzen: Dass nicht mit dem Beitritt auch die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit gilt, sondern dass dies ein gestaffeltes Verfahren ist. Das haben wir für die ersten Beitrittsländer, also Polen, Ungarn, das Baltikum, ja auch schon gesehen: Wo Deutschland und auch Österreich die Maximalfrist von sieben Jahren ausgereizt haben und erst zum Mai 2011 die volle Freizügigkeit für diese Länder gegeben war. Ein ähnliches Prozedere gab es auch für Bulgarien und Rumänien in abgestufter Weise und trifft nun auch auf Kroatien zu: Dass also noch nicht die volle Freizügigkeit, sondern noch eine Arbeitsmarktprüfung und eine Arbeitsmarktzulassung notwendig ist. Das ist aber ein Übergangsphänomen. Das wird sich mit der Zeit genauso entwickeln, wie das bei Polen, Ungarn und Bulgarien und Rumänien der Fall war.

I: EU-weit gibt es eine Maßnahme, die heißt Blue Card. Da gibt es ja die Regelung, dass die ZAV nicht zustimmen muss.

A: Genau. Die Blue Card-Richtlinie, die auch in nationales Recht umgesetzt wurde, [...] das betrifft nicht nur Kroatien, das Sie als letztes genannt haben, sondern das betrifft generell Drittstaatsangehörige. Das ist eine Regelung, die bei uns im Aufenthaltsgesetz noch mal festgehalten ist. Die Blaue

Karte ist ein Aufenthaltstitel, der ausgestellt werden kann, wenn Personen aus Nicht-EU-Ländern zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland kommen und wenn sie einen Hochschulabschluss haben und eine Berufstätigkeit aufnehmen, die ihrer Ausbildung entspricht und wenn sie ein bestimmtes Jahreseinkommen gewährleisten können. Das ist eine Vereinfachung für den/die ArbeitnehmerIn, weil er über die Ausländerbehörden oder die deutsche Botschaft im Ausland den Antrag stellen kann. Wenn dann diese individuellen Voraussetzungen, die das Aufenthaltsgesetz beschreibt, gegeben sind, kann die Ausländerbehörde den Aufenthaltstitel Blaue Karte ausstellen, ohne dass die ZAV eingeschaltet wird. Das ist letztendlich für alle Beteiligten eine Verwaltungsvereinfachung und hat natürlich das Ziel, qualifizierte Fachkräfte für Deutschland zu gewinnen.

I: Auf der anderen Seite gibt es ja auch den Aufenthaltstitel, der nur mit der Zustimmung der BA und der Arbeitsmarktprüfung erreicht werden kann. Dort gibt es Abstufungen, je nach Beschäftigungsart und Ausbildungsform des Antragstellers. Können Sie mir dazu eine kurze Erläuterung geben?

A: Das sind rechtliche Bestimmungen, die festgehalten sind im Aufenthaltsgesetz und in der Beschäftigungsverordnung. Das wären die rechtlichen Rahmen, die für Ihre Fragen im Detail relevant sind. Darin sind die Begrenzungen oder Öffnungen des Zugangs festgelegt. Die Beschäftigungsverordnung selbst ist zum Juli 2013 erneuert worden und hat jetzt eine Reihe von Öffnungen, die dazu führen, dass es doch einen erleichterten Arbeitsmarktzugang für Personen aus Drittstaaten unter bestimmten Qualifikationsvoraussetzungen gibt. Das Beispiel ist: Die Pflegefachkraft aus dem Ausland, die in Deutschland arbeitet und die hier auch die Berufsankennung bekommt, kann sehr einfach hier in Deutschland arbeiten und die Zustimmung erhalten. Das bedeutet, dass es eine Reihe von Berufen auf der Fachkräfteebene gibt, die in der sogenannten Positivliste festgehalten sind. Für die Personen mit dieser Qualifikation gibt es einen erleichterten Arbeitsmarktzugang. Die Positivliste ist eine Liste, die letztendlich resultiert aus der Bewertung der aktuellen Arbeitsmarktlage: In welchen Berufen sind weniger BewerberInnen am deutschen Arbeitsmarkt vorhanden? Und damit ist ein Fachkräfteengpass gegeben. Das Ganze resultiert aus der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Die Positivliste wird im Halbjahresabstand erneuert, um die aktuelle Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen und hier den Arbeitsmarktzugang für Fachkräfte bestimmter Berufe zu ermöglichen. Sie konzentriert sich auf Fachkräfte. Menschen, die nur auf der Helferebene, auf der Assistentenebene ausgebildet sind, fallen nicht darunter. Die mindestens zweijährige Berufsqualifizierung ist Voraussetzung für all die Berufe, die in der Positivliste festgehalten sind.

I: Diese Zustimmungspflicht gilt ja nicht für EU-BürgerInnen.

A: Nein, das brauchen sie gar nicht.

I: Ausgenommen Kroatien: Hier gilt die Positivliste – rein theoretisch gesehen –, wenn ein Mangel an Ausgebildeten oder ein Mangel auf dem Arbeitsmarkt existieren würde.

A: Der Zugang zur Ausbildung ist frei, der ist nicht reglementiert.

I: Ich meinte damit den Zugang zu einem Arbeitsplatz.

A: Für den Arbeitsplatz einer Fachkraft ist ja Voraussetzung, dass jemand auch die Fachqualifikation mitbringt.

I: Genau.

A: Für die Berufe, die in der Positivliste festgehalten sind, kann eine Arbeitsmarktzulassung, eine Arbeitsmarkterlaubnis, erteilt werden. Was ich eben meinte, war die Facette, dass, wenn jemand aus einem Drittstaat nach Deutschland kommt, um hier eine Ausbildung zu absolvieren, ist der Arbeitsmarktzugang frei. Das ist auch möglich, ohne dass es sich eben nur um die Berufe der Positivliste handelt.

I: Was wäre, wenn es zu einem Wettbewerb kommen würde zwischen einem/r EU-BürgerIn, der nicht aus Deutschland kommt, und einem Drittstaatsangehörigen?

A: Diese Fallkonstellation habe ich noch nicht ganz verstanden.

I: Es geht um eine Entwicklung hin zu einem europäischen Arbeitsmarkt. Rein hypothetisch gesehen: Wenn eine freie Stelle zur Verfügung wäre und es auf dem deutschen Arbeitsmarkt keine Aussicht darauf gäbe, dass diese besetzt würde. Oder besser: Es steht eine freie Stelle zur Verfügung und auf dem deutschen Arbeitsmarkt besteht keine Aussicht auf Besetzung. Gäbe es dabei die Tendenz, dass z.B. ein EU-Bürger nichtdeutscher Herkunft eher diese Stelle bekommen würde, weil er ja diese Zustimmung gar nicht braucht?

A: Der EU-Bürger muss sich erstmal um diese Stelle bewerben, damit er überhaupt in das Rennen kommt.

I: Wenn dies so wäre?

A: Das ist jetzt sehr hypothetisch gedacht. Wenn der/die UnternehmerIn jemanden sucht und er hat eine Bewerbung von einem Drittstaatsangehörigen vorliegen, der in der Qualifikation passt, dann muss er erstmal von dem EU-Bürger wissen, dass dieser auch noch da ist. Das ist jetzt eine sehr hypothetische Konstruktion. Da müsste ich erst den Weg wissen, wie diese überhaupt zueinander finden konnten. Bei der Positivliste ist eine Vorrangprüfung gar nicht mehr notwendig. In den Fällen, wo noch eine Vorrangprüfung gemacht wird, ist die Frage: Was ist am deutschen Arbeitsmarkt an BewerberInnen vorstellig? Das kann jetzt der Deutsche sein, genauso wie der EU-Bürger, der auch in Augsburg arbeitslos gemeldet ist. Das hat jetzt gar nichts mit der Nationalität zu tun. Das hat etwas mit dem regionalen Arbeitsmarkt zu tun. Und wenn der EU-Bürger in Augsburg gemeldet ist, dann zählt er mit in die Gruppe der BewerberInnen, die einen Vorrangstatus haben.

I: So ist meine Frage auch beantwortet, auch wenn ich sie nicht präzise genug stellen konnte.

A: Wenn der Bewerber jetzt noch in Spanien oder in Frankreich ist, dann wüsste ich ja nicht, wie der/die UnternehmerIn in Deutschland zu diesem Bewerber kommen könnte. Aber wenn es darum geht, wie die BewerberInnenlage für die Stelle ist, die jetzt gerade in Augsburg oder Hamburg frei ist, dann ist das eine Frage der Prüfung des regionalen und teilweise überregionalen Arbeitsmarktes. Und zu diesem regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt zählen all die Personen, die als BewerberInnen bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind. Das ist unabhängig von der Staatsangehörigkeit.

I: Abschließend hätte ich gerne von Ihnen gewusst, ob Sie noch wichtige Aspekte nennen möchten, die während des Gesprächs noch nicht angesprochen wurden.

A: Ich würde Sie gerne rückverweisen auf genau die Detailbestimmungen, die zum Beispiel in der Beschäftigungsverordnung festgehalten sind. Das sind einige sehr kleinteilige Regelungen, wo ein Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige auch möglich ist. Das ist Juristendeutsch. Da muss man sich erst einmal reinfinden. Und die Freizügigkeit auf einer anderen Ebene, die damit in Deutschland gegeben ist, unterscheidet sich oder ist sehr sehr weit fortgeschritten auch im Vergleich zu anderen Ländern, in denen es ein Interesse an Personen aus Drittstaaten oder an Personen aus anderen Ländern gibt. Ich denke da an Kanada oder Neuseeland und Australien und deren Regelungen. Was ansonsten für Sie als Information vielleicht noch interessant ist, ist bei uns auf der Internetseite zu finden und vielleicht auch auf der Internetseite des übergreifenden Portals „Make it in Germany“. Das ist der Migrationscheck, falls Sie den noch nicht gesehen haben.

I: Den kenne ich schon. Genau.

A: Dort kann man im einfachen Durchgang prüfen: „Mit meinem Hintergrund, welche Chancen oder Möglichkeiten habe ich denn überhaupt?“ oder „Wo sind die rechtlichen Bestimmungen so, dass ich da eben gerade keinen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt habe?“.

I: Vielen herzlichen Dank für das Gespräch.

Telefonisches ExpertInnengespräch 07.11.2014, Dauer: 30 min., Referat Europäische Union und internationale Sozialpolitik, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

I: Interviewerin

B: ExpertIn

I: Ich begrüße Sie herzlich zu dem Gespräch im Rahmen meiner Dissertation zum Thema Arbeitsmigration. Sind Sie damit einverstanden, dass ich unser Gespräch aufnehme?

B: Ja.

I: Würden Sie Ihre Position und Aufgaben bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bitte kurz darstellen?

B: Als Abteilung für die internationale und europäische Sozialpolitik ist es unsere Aufgabe, die Gesetzesvorhaben auf europäischer und internationaler Ebene aus ArbeitgeberInnensicht zu begleiten. In meinem Bereich liegen verschiedene Dossiers und die verschiedenen Politiken im Allgemeinen aus dem Bereich Zuwanderung und Migration, aber auch Gleichstellung von Mann und Frau, soziale Sicherung und auch datenschutzrechtliche Fragen. Das ist also ein breites Feld, das ich mit meinen Kollegen betreue. Vor allem der internationale Bereich umfasst auch noch andere Kollegen in der Europaabteilung. Wir haben in der BDA mehrere nationale Abteilungen, das heißt, dass ich viel mit meinen Kollegen aus der Arbeitsmarktabteilung bei Zuwanderungsfragen zusammenarbeite, aber auch mit der Arbeitsrechtsabteilung.

I: Nun zu einem ersten thematischen Einstieg im Kontext der Europäisierung der ArbeitgeberInnenverbände. Kann man im Kontext des fortschreitenden europäischen Integrations- und Vertragsprozesses auch von einer Verdichtung und Vertiefung der Zusammenarbeit nationaler ArbeitgeberInnenverbände sprechen?

B: Ich selber bin noch nicht so lange dabei und die Verträge bestehen ja schon etwas länger. Ich kann Ihnen allgemein sagen, dass wir als BDA wie auch andere ArbeitgeberInnenverbände und Industrieverbände in Europa bei business europe – dem europäischen Dachverband in Brüssel – zusammengefasst sind. Das sind 39 ArbeitgeberInnen oder Industrieverbände aus 33 Ländern. Für Deutschland ist neben der BDA auch der BDI dort Mitglied. Über dieses Gremium wird natürlich sehr viel koordiniert – vor allem, was den europäischen sozialen Dialog mit dem europäischen Gewerkschaftsbund angeht. In den einzelnen Sektoren ist immer business europe unser Sprachrohr. Vorab gestaltet sich das in verschiedenen Arbeitsgruppen und anderen Gremien, an denen wir beteiligt sind. Meine Chefin ist selber die Vorsitzende vom Social Affairs Committee. Da sind wir sehr stark involviert. In Anbetracht der Historie ist es ja so, dass sich der soziale Dialog in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ausgestaltet. In Deutschland klappt das ja vergleichsweise sehr gut und ist auch sehr lange so geübt worden. In anderen Mitgliedstaaten ist das weniger der Fall. Die Inten-

sität auf EU-Ebene hat bei der Zusammenarbeit – zumindest auf ArbeitgeberInnenseite – durch die Integrationsverträge nicht abgenommen, sondern eher zugenommen. Bei den Gewerkschaften bin ich mir nicht sicher.

I: Sie haben schon angesprochen, dass es zwischen den ArbeitgeberInnenverbänden der einzelnen Mitgliedstaaten Unterschiede gibt. Ist das auch auf thematische Unterschiede bezogen, z.B. bei unterschiedlicher Schwerpunktsetzung?

B: Pauschal ist das schwierig zu beantworten. Der größte Unterschied zu Deutschland ist manchmal, dass manche – wie Frankreich zum Beispiel oder auch Italien – nicht die Trennung nach Industrie- und ArbeitgeberInnenverband haben. Das ist nicht so, wie wir sie haben mit BDI und BDA. In Frankreich ist das eben Medef als gesamter Verband und Confindustria ist der Verband für Italien. Von der Schwerpunktsetzung aus gesehen sind die Schwerpunkte in den südeuropäischen Mitgliedsverbänden durch die Wirtschafts- und Finanzkrise verschoben worden. Arbeitsschutzrechtliche Aspekte sind weniger im Vordergrund, weil man sich erst einmal um andere Dinge kümmert. Interessant wäre für Sie in diesem Kontext ein Gespräch mit business-europe.

I: Kommen wir nun zum Themenbereich der Arbeitsmigration. Meine erste Frage bezieht sich auf die Ausgestaltung innerhalb der Europäischen Union: Wie hat sich die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den letzten zehn bis zwanzig Jahren durch eine schrittweise Erweiterung der Freizügigkeit verändert?

B: Deutschland hat eine extreme und aus unserer Sicht sehr positive Entwicklung gemacht. Man hat sich vom Land, das sich eher abgeschottet hat, zu einem echten Einwanderungsland entwickelt. Das bezieht sich sowohl auf europäische ArbeitnehmerInnen, aber auch auf Drittstaatsangehörige. Die Bundesregierung hat vor einigen Jahren, zum Beispiel mit dem Projekt „make it in germany“, sehr offensive Initiativen angestoßen. Sie hat vor allem auch auf unser Drängen, also auf Drängen der Wirtschaft, den Arbeitsmarkt in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen hin geöffnet. Insgesamt können wir das positiv bewerten. 2013 war die Nettozuwanderung so hoch wie das letzte Mal 1993, mit 430000 Nettozuwanderungen. Das sehen wir als sehr sehr positiv an. Jedoch gibt es einen guten Bericht vom IAB von Herrn Prof. Brücker, der sehr renommiert ist auf diesem Gebiet. Da muss man schon sagen, dass diese starke Zuwanderung auch krisenbedingt ist. Die Menschen sind vorher vielleicht eher nach Großbritannien oder Spanien, Portugal und Italien ausgewandert. Da finden jetzt Umlenkungseffekte statt. Die Menschen kommen eher nach Deutschland. Wir haben auch nach wie vor viele, die aus Osteuropa kommen. Polen ist dabei ganz weit oben. Wir sehen auch verstärkt Zuwanderung aus Italien, aus Spanien, und müssen dementsprechend reagieren – je nachdem, wie sich die Krise entwickelt. In der Hoffnung, dass es dort durch Strukturreformen oder andere Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt besser wird, kann es auch nur eine mittelfristige Zuwanderung sein. Diejenigen werden dann in ihre Heimatländer zurückgehen. Das ist auch selbstverständlich. Deshalb ist es für uns nach wie vor wichtig, noch weiter auf dem Arbeitsmarkt das erstens

zu promoten, dass wir ein offenes Land sind. Wir möchten die Willkommenskultur in der Jurisdiktion, also in der Gesetzgebung, in der Gesellschaft, aber vor allem auch bei den Ausländerbehörden und bei den Stellen, zu denen die ZuwandererInnen dann Kontakt haben, stärken. Das ist uns sehr sehr wichtig. Auch in unseren Unternehmen. Wir haben eine Willkommenskulturbroschüre herausgegeben, die 2012 das erste Mal aufgelegt wurde. Sie ist auch auf Englisch verfügbar. Diese haben wir jetzt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland auch mehrfach auf EU-Ebene vorgestellt. Wir wissen ja, dass wir die nächsten Jahre eine wirklich wesentlich geringere Zahl an Menschen im erwerbsfähigen Alter haben werden. Da sehen wir den Bedarf bei den Unternehmen. Sie möchten auch aus dem Ausland rekrutieren – sowohl von Drittstaaten wie auch von EU-Mitgliedstaaten. Da haben wir positive Beispiele in der Broschüre wie auf unserer Homepage. Wir wollen wirklich zeigen, dass man ZuwandererInnen als tolle neue MitarbeiterInnen versteht, die für frischen Wind sorgen und vielleicht auch neue Märkte eröffnen und natürlich Sprachen ins Unternehmen bringen; dass man sie willkommen heißt und durch eine gelebte Willkommenskultur vielleicht auch langfristige MitarbeiterInnen halten kann.

I: Sie haben bis jetzt viel von den Chancen der Arbeitsmigration geredet und dass es positiv für Deutschland ist, dass man mehr Zuwanderung zulässt. Sehen Sie zum Beispiel in Qualifikationsanforderungen auch Risiken dieser Entwicklung?

B: Bei uns stehen ganz klar die Chancen im Vordergrund. Wir sehen es vor allem im technischen Bereich und im Gesundheits- und Pflegebereich, dass wir dort wirklich Probleme haben. Im Gegensatz zu anderen Mitgliedstaaten, die diesen Fachkräftemangel noch nicht so spüren, ist es bei uns aufgrund der demografischen Lage schon spürbar. Deswegen ist Zuwanderung erst einmal grundsätzlich als zweites Standbein einer Gesamtstrategie für Deutschland zu sehen. Das andere Standbein sind die inländischen Potenziale. Das bedeutet eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen, von Älteren, von Menschen mit Behinderung und schon in Deutschland lebenden MigrantInnen. Das sind die zwei Sachen. Einmal Zuwanderung und eben auch die Anhebung der inländischen Potenziale. Das ist einfach notwendig. Es reicht nicht, wenn wir nur im Inland alles versuchen. Es wird nicht ausreichen, weil wir davon ausgehen, dass wir 2030 statt 50 Millionen ArbeitnehmerInnen bzw. erwerbsfähigen Personen nur noch 42 Millionen haben. Die 8 Millionen werden wir nicht kompensieren können. Was die Risiken zum Beispiel bei der Qualifikation angeht, muss man sagen, dass gerade auch mit der Krisenentwicklung – das hat auch das IAB in mehreren Studien schön aufgezeigt – die ZuwandererInnen zunehmend hochqualifiziert oder in der Regel sogar besser qualifiziert sind als die inländischen ArbeitnehmerInnen. Das Problem sehen wir also nicht. Was Qualifikationen angeht, sehen wir allerdings eher noch das Problem, dass es ein Mobilitätshindernis für die ZuwandererInnen ist, sich ihre Qualifikation in Deutschland anerkennen zu lassen. Seit 2012 gibt es jetzt das Anerkennungsgesetz vom Bund. Das wird aber in den Ländern unterschiedlich gelebt, ist sehr intransparent und auch das Anerkennungsverfahren dauert teilweise noch zu lange. Das ist letztlich eine Kritik an der Ausführung durch

die Länder, das ist keine Kritik an den ZuwandererInnen. Außerdem benötigen wir auch viele Leute, die jetzt zum Beispiel in die duale Ausbildung gehen. Es gibt auch viele Unternehmen, die ganz bewusst Ausbildungen für zum Beispiel spanische jüngere Menschen anbieten. Zum Beispiel gibt es das Programm MobiPro vom BMAS und der BA, das Sie sicherlich auch kennen. Das zielt auch in diese Richtung. An sonstigen Risiken, zu denen wir uns geäußert hatten, gibt es als einziges – aber dies auch ganz klar unter dem Tenor pro Freizügigkeit – die ganze Armutsmigrationsdebatte. Diese ist unseres Erachtens aufgrund falscher Daten viel zu überzogen und polarisiert geführt worden. Das waren wirklich politisch polemisch geführte Diskussionen. Die Zahlen geben es einfach nicht her, dass wir einen Sozialleistungsbetrug haben, der uns beunruhigen muss. Wir sehen aber trotzdem die Probleme, die in manchen Städten bei der Integration von vor allem Sinti und Roma zu sehen sind. Da hat auch der Abschlussbericht von dem Staatssekretärsausschuss Maßnahmen vorgeschlagen. Dabei werden Integrationsmaßnahmen und auch Gelder für die Kommunen zur Verfügung gestellt. Da ist es uns doch ganz wichtig, zu sagen, dass die bestehenden Probleme bei der Integration in den Städten angegangen werden müssen. Die Freizügigkeit selber darf aber nicht in Frage gestellt werden. Es gibt aber europäische Regelungen, die sich auf die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme beziehen. Da gibt es durchaus Regelungen, die man sich ansehen kann und schauen kann, ob man dort Änderungen vornimmt. Das gilt insbesondere bei der Übertragung und Berechnung von Arbeitslosenleistungen – damit keine Möglichkeit mehr besteht, das auszunutzen. Das könnte man sich anschauen, um die politische Akzeptanz für die Freizügigkeit in der EU zu erhöhen. Da sehen wir aber keine Probleme und haben uns deswegen an dieser Debatte nicht beteiligt.

I: Hätten Sie von der BDA in der Frage der europäischen sozialen Sicherungssysteme einen konkreten Vorschlag?

B: Wir sind auf europäischer Ebene gerade damit beschäftigt. Es ist angedacht, die Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme zu überarbeiten. Wir sind momentan innerhalb business-europe dabei, der Kommission konkrete Vorschläge zu erarbeiten. Diese sind aber intern noch nicht abgestimmt. Es gibt zum Beispiel Vorschläge was die Übertragung und Berechnung von Arbeitslosenleistungen angeht. Das ist eine wichtige Sache. Dabei ist es nicht unbedingt so, dass nur Deutschland Probleme dabei sieht, sondern andere Mitgliedstaaten auch. Da ist die Debatte noch nicht weit genug vorangeschritten, dass wir in Details gehen sollten. Was insbesondere für Deutschland vielleicht noch ein Problem ist, ist die Sprachbarriere. Das liegt aber auch nur bedingt an den ZuwandererInnen und ist auch kein Risiko. Die Deutschkenntnisse sind für Unternehmen manchmal nicht ausreichend, um jemanden zu beschäftigen. Das ist eine der Maßnahmen, die wir in unserer Broschüre mit ansprechen und die auch immer wieder mehr von Unternehmen selbst genutzt wird: Man bietet auch als Unternehmen dann selbst Sprachkurse an oder versucht, durch Tandempartner die neuen MitarbeiterInnen sprachlich gleich fit zu machen. Bei den Sprachkenntnissen an sich sehen wir noch Probleme.

I: Sie haben schon öfter die Wirtschafts- und Finanzkrise angesprochen. Sehen Sie bei der Zuwanderung weitere Veränderungen durch die Krise, die immer noch spürbar sind?

B: Ich hatte es eben schon angesprochen: Nach wie vor sind es diese Umlenkungseffekte. Die große Zunahme an Einwanderung ist nach wie vor eben krisenbedingt, weil andere, früher sehr attraktive Zuwanderungsländer, wie eben Großbritannien oder auch Spanien, momentan nicht mehr genutzt werden. Insgesamt ist der Anteil der mobilen ArbeitnehmerInnen in der EU an sich nach wie vor sehr gering. Von 2013 haben wir eine Zahl von der Kommission bekommen, die 3,3 % ist. Das ist nach wie vor verschwindend gering.

I: Zu gesetzlichen Regelungen für die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen gehören gewisse Richtlinien und Gesetze, die zunächst für Hochqualifizierte, SaisonarbeiterInnen, Studierende und ForscherInnen die Zuwanderung auf einer europäischen Ebene regeln sollen. Wäre eine Erweiterung dieser Gesetzgebung aus Sicht des BDA wünschenswert?

B: Die Blue Card-Richtlinie ist eine Richtlinie, die wir als sehr positiv ansehen. Auch wenn die Umsetzung noch ein bisschen mangelhaft ist oder auch der Bekanntheitsgrad insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen leider noch nicht so vorhanden ist. Die Großunternehmen kennen die Richtlinie und die gesenkten Eintrittsvoraussetzungen für Hochqualifizierte. Aber da besteht einfach noch Bedarf an Umsetzung und Steigerung der Bekanntheit. Diese Richtlinie haben wir als sehr positiv betrachtet. Die soeben abgeschlossenen, aber vor kurzem auf EU-Ebene ausverhandelten verabschiedeten Richtlinien zur Beschäftigung von SaisonarbeiterInnen und auch – für uns fast noch ein bisschen wichtiger – zur konzerninternen Entsendung, die sogenannte ICT-Richtlinie, sehen wir auch prinzipiell positiv. Bei beiden Richtlinien waren aber die Verhandlungen zwischen den Mitgliedstaaten auch sehr schwierig. Mit dem Europäischen Parlament ist jetzt die Hoffnung, dass wir schnell auch noch andere Gesetzgebungsakte auf EU-Ebene bekommen, bei mir persönlich nicht so hoch. Insgesamt würden wir uns natürlich wünschen, dass man doch noch eine proaktivere Richtung auf EU-Ebene einschlägt. Das ist jetzt auch von der Kommission mit der erstmaligen Installierung von einem Migrationskommissar zumindest schon in eine Richtung gelenkt, dass man dort noch mehr Werbung für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Europa insgesamt betreibt und da auch noch weiter vorangeht. Bisher ist es ja doch mehr eine nationale Geschichte. Deswegen ist es für uns auch wichtiger, was auf deutscher Ebene dabei läuft. Deutschland hat da seinen Arbeitsmarkt doch ziemlich geöffnet und hat jetzt eigentlich laut OECD mit eines der liberalsten Zuwanderungsrechte überhaupt. Es ist natürlich wünschenswert, aber ganz konkrete Vorschläge in dem Sinne haben wir nicht. Man kann vielleicht insgesamt sagen, dass wir uns nicht nur eine Öffnung für Hochqualifizierte wünschen, sondern auch mehr für nichtakademische Berufe. Das hat Deutschland zumindest für die Mangelberufe jetzt schon mit der Positivliste gemacht. Da muss man halt immer wieder sehen. Man muss bei den Debatten auf EU-Ebene auch bedenken, dass Deutschland in der europäischen Diskussion auch ein bisschen eine Sonderstellung hat. Wir haben

bislang eine florierende Wirtschaft und eben einen steigenden Fachkräftemangel. In anderen Staaten sind die Menschen da, aber es sind keine Arbeitsplätze vorhanden. Deswegen ist dann auch die Frage, wie das als Priorität unter den Mitgliedstaaten auf EU-Ebene gesehen wird, solange die Krise noch anhält. Das Luxusproblem, das letztlich wir und nicht andere Mitgliedstaaten haben, muss immer noch im europäischen Konsens oder besser gesagt im Mitentscheidungsverfahren auf EU-Ebene getroffen werden.

I: Es werden immer wieder und auch zunehmend Stimmen und Forderungen nach einem sozialen Europa laut. Ist ein Mehr an sozialer Gesetzgebung auf EU-Ebene für den BDA wünschenswert?

B: Insbesondere die Gewerkschaften und auch der neue EU-Kommissar Kommissionspräsident Juncker sprechen immer mehr von einer sozialen Dimension der EU. Die Sozialpolitik selber unterliegt aber der konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit und deswegen sind zunächst die Mitgliedstaaten aufgefordert. Wir haben das auch immer wieder gegenüber der EU-Kommission bekräftigt und werden das auch gegenüber der neuen EU-Kommission tun. Wir sind der Meinung, dass die eigentliche Gesetzgebungskompetenz von der EU in dem Bereich in den letzten Jahren überdehnt worden ist. Man hat sich nicht so wirklich immer an das Subsidiaritätsprinzip gehalten. Man hat relativ viel geregelt in der Sozialpolitik und wir sind eher der Meinung, dass man sich daran halten sollte – was Herr Juncker auch immer wieder gesagt hat –, nur die großen Dinge auf EU-Ebene zu regeln und die „kleinen“ Dinge nicht. Man soll wirklich nur Mindeststandards auf EU-Ebene setzen. Das ist der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch der Bereich der Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme. Da ist das sicherlich begrüßenswert, um den europäischen Binnenmarkt letztlich auch zu vollenden. Andere Gesetzesvorschläge sind letztlich nur „Bürokratiemonster“, die deutsche und andere europäische Unternehmen wirklich nur zusätzlich belasten. Wir haben dabei eine Liste vorgelegt, welche EU-Maßnahmen wir für nicht sinnvoll halten. Das sind insbesondere auch Forderungen nach EU-weiten gesetzlichen Mindestlöhnen. Dafür hat die EU schlichtweg einfach keine Regelungskompetenz. Da gibt es den Art. 153, Abs. 5 (AEUV), der das klar regelt. Da sollte man sich nicht in die Tarifautonomie der nationalen Sozialpartner und auch nicht in die Politik der Mitgliedstaaten einmischen. Wenn Sie das Thema „soziale Dimension“ noch mehr interessiert, kann ich Sie gerne an meinen Kollegen verweisen, der sich damit intensiv auseinandersetzt. Wenn ich noch einen Satz dazu sagen darf: Wir haben sehr viele Gesetzgebungsakte auf EU-Ebene. Wir haben über 70 Richtlinien und Verordnungen insgesamt. Das ist ein sehr umfangreicher Korpus an EU-Sozialregulierung. Wir sind der Meinung, dass die bestehenden Richtlinien erst einmal richtig umgesetzt werden müssen. Zur Freizügigkeitsrichtlinie haben wir jetzt die Durchsetzungsrichtlinie, die im April verabschiedet worden ist. Bei der Entsenderichtlinie haben wir jetzt auch eine Durchsetzungsrichtlinie. Das sind auch Anzeichen dafür, dass wir einfach die bestehenden Gesetzgebungsakte erst einmal umsetzen sollten, bevor wir immer wieder weitere Dinge „draufsatteln“, die durch die Kompromisslösung auch oft zerrieben werden und dann eigentlich nicht mehr Sinn und Zweck der ursprünglichen Ziele in

der Praxis erfüllen. Zusammengefasst heißt das: mehr Zurückhaltung in der Sozialpolitik.

I: Beobachten Sie im Zuge der Migrationsprozesse eine Entgrenzung der Arbeitsmärkte in Richtung einer Europäisierung oder spricht man immer noch von nationalen Arbeitsmärkten?

B: Uns ist es schon noch wichtig, dass man nicht unbedingt von dem europäischen Arbeitsmarkt spricht, weil die Regelungskompetenz dabei primär bei den Mitgliedstaaten liegt und das schon die nationalen Arbeitsmärkte sind. Die Arbeitsmärkte sind auch sehr unterschiedlich in Europa sowie die arbeitsrechtlichen Regelungen. Insgesamt werden wir mit mehr gelebter Mobilität auch immer mehr zu einem Binnenmarkt kommen, der eben mehr mobile ArbeitnehmerInnen hat. Den Begriff „europäischer Arbeitsmarkt“ selbst – auch wenn er immer mehr verwendet wird – würde ich da aber noch nicht benutzen. Im Vergleich mit den USA sind wir natürlich dann wieder ein Wirtschaftsraum, der dann vielleicht auch einen Arbeitsmarkt für sich hat. Auf EU-Ebene betrachtet würde ich das aber nicht sagen.

I: Gibt es noch Aspekte, die während des Gesprächs noch gar nicht angesprochen wurden und die Sie noch nennen möchten?

B: Beim deutschen ArbeitgeberInnentag hat unser Präsident das noch einmal hervorgehoben: Fachkräftezuwanderung ist für die deutsche Wirtschaft die nächsten Jahre ein ganz wichtiges Thema. Wir sehen wie gesagt Handlungsbedarf bei den Regierungen, das besser zu promoten und leisten aber natürlich als Unternehmen ArbeitgeberInnenverband auch unseren Beitrag, zum Beispiel durch eine bessere Information unserer Mitglieder, wie sie als Unternehmen auch Personen aus EU-Ländern oder Drittstaaten einstellen können. Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung sind wir auch gerade dabei, die Praxistipps für die Zuwanderung von EU-ArbeitnehmerInnen für Unternehmen zu erstellen und werden das auch noch einmal selber für Drittstaatsangehörige machen. Wir haben auch seit letztem Jahr, Juni 2013, eine Onlineplattform geschaffen, die sich careeringermany.net nennt. Diese Plattform eignet sich dafür, dass man die mittlerweile in großer Fülle bestehenden Informationen seitens des Bundeswirtschaftsministeriums, des Arbeitsministeriums, des BAMF, der BA, aber auch von Unternehmen und Verbänden teilweise zu bündeln und so eine Art Wegweiser für Unternehmen, aber auch für Fachkräfte und junge ZuwandererInnen zu bilden. Da haben wir auch eine eigene Plattform geschaffen, dass man den „Dschungel“ der Informationen zur Zuwanderung vielleicht auch ein bisschen besser durchdringt. Dort gibt es auch Links auf die Fachkräfteinitiative „make it in germany“ und andere wichtige Portale, die es in dem Zusammenhang gibt, wie auch das EURES-Netzwerk zum Beispiel. Das ist noch ein Beitrag, den wir geleistet haben. Das Thema steht wie gesagt bei uns oben auf der Tagesordnung.

I: Das ist sozusagen eine Plattform, von der alle Informationsstränge ausgehen?

B: Das ist einfach eine Plattform, die vor allem unterteilt ist in Informationen für Unternehmen und für junge Arbeitskräfte oder Fachkräfte. Dort werden erst einmal die Informationsstellen und Ansprechpartner aufgezeigt. Es werden aber auch konkrete Praxisbeispiele von Mitgliedsverbänden aufgezeigt – auch einzelne Unternehmen, wie zum Beispiel Siemens oder BASF oder Telekom, die auch einzelne Praxisbeispiele für erfolgreiche Einstellungen von ausländischen ArbeitnehmerInnen präsentieren. Durch persönliche echte Praxisbeispiele überkommt man doch meist leichter die manchmal im Kopf bestehenden Barrieren oder unbegründeten Ängste und sieht die mit Zuwanderung einhergehenden Chancen und Vorteile. Deswegen gibt es diese Plattform. Aber auch unsere Willkommenskulturbroschüre kann ich Ihnen sehr ans Herz legen. Sie hat auch bis jetzt sehr gutes Feedback von unseren Mitgliedern bekommen.

I: Vielen Dank für das Gespräch.

**Telefonisches ExpertInnengespräch 12.11.2014, Dauer: 35 min.,
Abteilung für internationale und europäische Gewerkschaftspolitik, DGB-Bundesvorstand
Migration und Antirassismuspoleitik, DGB-Bundesvorstand**

I: Interviewerin

C: ExpertIn internationale und europäische Gewerkschaftspolitik

D: ExpertIn Migration und Antirassismuspoleitik

I: Ich begrüße Sie recht herzlich zum ExpertInneninterview im Rahmen meiner Doktorarbeit zum Thema Arbeitsmigration. Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Gespräch aufzeichne?

C: Ja.

D: Ja.

I: Würden Sie bitte kurz erläutern, wie sich Ihre Position und Beschäftigungsfelder innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes darstellen?

C: Ich arbeite in der Abteilung für internationale und europäische Gewerkschaftspolitik beim DGB. Ich werde allerdings ab Dezember die Funktion der europäischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik übernehmen.

D: Ich arbeite beim Bundesvorstand des DGB für die Arbeitsbereiche Migration und Antirassismuspoleitik und bin direkt dem Bundesvorstand zugeordnet.

I: Können Sie mir bitte schildern, wie sich die Zusammenarbeit von europäischen Gewerkschaftsverbänden ausdrückt? Welche Chancen bzw. Probleme kann es dabei geben?

C: Bezogen auf die Arbeitsmigration oder im Allgemeinen?

I: Im Allgemeinen.

C: Sie müssten die Frage ein bisschen konkretisieren. Wir arbeiten mit den europäischen Gewerkschaften insbesondere im europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in verschiedenen Konstellationen zusammen. Das höchste Entscheidungsgremium ist dabei die Exekutive, wo am Ende alle wichtigen Beschlüsse und Entscheidungen getroffen werden. Vorbereitet werden diese Beschlüsse in Arbeitsgruppen innerhalb des EGB. Hier gibt es auch eine Arbeitsgruppe zur Migrationspolitik, in der Beschlüsse vorbereitet werden. Zum anderen gibt es auf europäischer Ebene noch den beratenden Ausschuss für Freizügigkeit, der eine beratende Funktion gegenüber der Kommission hat. Dort werden Fragen rund um das Thema ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit mit ExpertInnen diskutiert. Dazu zählen auch die

Gewerkschaftsbünde auf europäischer und nationaler Ebene und die ArbeitgeberInnenverbände.

D: Daneben gibt es noch eine Reihe von bi- oder tri-nationalen Kooperationen, zum Beispiel in den Grenzregionen, über die sogenannten unterregionalen Gewerkschaftsräte. Ein Beispiel ist Sachsen gemeinsam mit polnischen und tschechischen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, die sich vor allem mit grenzüberschreitender Wirtschafts- und ArbeitnehmerInnenpolitik beschäftigen. Wir haben bilaterale Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus bestimmten Ländern bzw. EU-Ländern wie Bulgarien, Rumänien, Slowenien und Polen. Bei denen geht es darum, die Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern. Wenn man das Projekt „Faire Mobilität“ eingibt kommt man auch direkt auf die zugehörige Internetseite.

I: Seit wann gibt es im DGB selber einen engeren Fokus auf die Politik der EU?

D: Allgemein?

I: Zunächst allgemein.

C: Da ist es sehr schwierig, einen Zeitpunkt zu nennen. Ich bin seit fast acht Jahren beim DGB. Der Anfang liegt wahrscheinlich noch länger zurück. Wir haben auf jeden Fall die Auffassung beim DGB, dass Europapolitik Innenpolitik ist und dass die Beschlüsse auf europäischer Ebene weitreichende Auswirkungen haben und in verschiedenen Bereichen natürlich auch ArbeitnehmerInneninteressen treffen.

D: Es gab auch in den letzten 20 oder 30 Jahren immer wieder Personal oder Personen, die vorher beim DGB gearbeitet haben und dann eben beim EGB. So wurde die Diskussion auch wieder in die verschiedenen Abteilungen und Fachabteilungen rückgespielt.

I: Ich würde nun gern auf die Arbeitsmigrationsprozesse eingehen. Welche Veränderungen sind seit den Integrationsprozessen auf der EU-Ebene im Lauf der letzten zehn bis zwanzig Jahre bei Arbeitswanderungsprozessen zu beobachten? Wo sehen Sie dabei Chancen und wo die Risiken?

D: Man muss bei der Entwicklung und Veränderung von EU-Binnenmigration und Freizügigkeit unterscheiden zwischen der Binnenwanderung der seit 2004 aufgenommenen EU-Staaten und der Binnenwanderung zwischen Deutschland und zum Beispiel südeuropäischen Staaten oder Frankreich und sogenannten „alten“ Mitgliedstaaten. Bis 2008 war die Binnenwanderung zwischen den „alten“ EU-Staaten, also den EU-15 und Deutschland, eher davon geprägt, dass Menschen in Deutschland in ihre Herkunftsländer wieder zurückgegangen sind. Seit 2008, also seit der Finanzmarkt und Wirtschaftskrise, ist das anders. Wenn man die seit 2004 aufgenommenen Länder betrachtet, kann man Chancen sehen. Die zuziehenden EU-BürgerInnen tragen zur Bewältigung der Fachkräftesituation bei. Als Beispiel würde ich da Bulgarien und Rumänien nennen. Da sind

58 % aller bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Wenn man noch die SaisonarbeitnehmerInnen und die Selbständigen hinzurechnet, kommt man auf eine Erwerbsquote von derzeit ungefähr 75 %. Das bedeutet, dass die Zuwandernden in den Arbeitsmarkt integriert und hier auch tätig sind. Das gleiche gilt in der Größenordnung auch für die EU-8-Staaten und für die sogenannten „GIPS“-Länder, also Griechenland, Italien, Portugal und Spanien. Wenn man sich die Risiken anschaut, dann nimmt die prekäre Beschäftigung zu. Diese wird aber nicht ausgelöst aufgrund der Binnenwanderung, sondern aufgrund der nationalen und europäischen Bestimmungen. Wenn man sich die Entwicklung bei der geringfügigen Entlohnung anschaut, dann muss man sogar feststellen, dass die geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse bei deutschen Staatsangehörigen in den letzten anderthalb bis zwei Jahren zurückgegangen sind. Bei den ausländischen Beschäftigten sind diese nach oben gegangen. Das ist eine Entwicklung, die deutlich zeigt, dass dies einer Benachteiligung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichkommt. Zur prekären Beschäftigung gehört Leiharbeit und Entsendung. Diese sind aus unserer Sicht so risikobehaftet, weil die Menschen, die hier arbeiten, nicht nach dem geltenden Recht, sondern nur nach allgemeinverbindlichen Verträgen entlohnt werden. Und dies passiert auch noch nicht mal in jedem Fall. Es gibt viele Fälle von Lohn und Sozialdumping. Wir haben eigentlich jeden Tag mit solchen Fällen zu tun. Bei der Entsendung über Werkverträge gibt es außerdem ein zentrales Problem, das bis jetzt am EU-Recht, aber auch am nationalen Recht hängt: Es gibt keine validen Zahlen über Menschen, die aus EU-Staaten kommen, die nach Deutschland kommen und dann als WerkvertragsarbeitnehmerInnen weiterbeschäftigt werden. Wenn man dann die Ausbeutungsstrukturen etwas weiter treibt, dann muss man auch die Solo-selbständigen mit nennen, die ganz häufig nicht zu fairen Bedingungen beschäftigt werden. Die Risiken hängen wie gesagt weniger mit der Zuwanderung und der Binnenmigration selber zusammen. Sie hängen vielmehr damit zusammen, dass Regelungen am Arbeitsmarkt so schlecht formuliert sind und dass es Lücken gibt und dass Unternehmen diese Lücken nutzen. Als Fazit bedeutet das: In der ganzen Phase von 2004 an – seit der Aufnahme der mittel- und osteuropäischen Staaten – gab es keine ordentlichen Begleitmaßnahmen, keine eindeutige Diskussion darüber, was eigentlich Selbständigkeit heißt, keine Erfassung, wie viele Menschen das sind und mangelnde Kontrollen bei der Entlohnung. Es fehlt die Anerkennung von Berufsabschlüssen, die Erleichterung bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen und letztlich kommen Menschen häufig ohne Informationen oder zuverlässige Beratung über das, was sie auf dem Arbeitsmarkt dann erleben, und ohne Aufklärung über ihre ArbeitnehmerInnenrechte.

I: Sie haben gerade schon die Finanz- und Wirtschaftskrise angesprochen. Gibt es seit dieser Krise bemerkbare und deutliche Veränderungen im gesamten Kontext der Arbeitswanderungen?

D: Es gibt einen erheblichen Zuzug aus Griechenland, Spanien, Italien und Portugal. Wir hatten 2008 ungefähr 400.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte aus diesen vier Ländern. Die Zahl ist jetzt auf über 520.000 Beschäftigte angestiegen. Im Durchschnitt haben wir ein positives Beschäf-

tigungssaldo von 30.000 bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und ungefähr 33.000 pro Jahr bei den insgesamt Beschäftigtenzahlen.

I: Nach der Thematik der EU-Binnenwanderung möchte ich nun über die Arbeitsmigration aus Drittstaaten mit Ihnen reden. Es gibt ja gewisse Unterschiede zwischen EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörigen. Bisher habe ich bei meinen Recherchen den Fokus des DGB eher auf der Zuwanderung von EU-BürgerInnen gesehen. Ist diese Annahme richtig?

D: Zuerst möchte ich ein bisschen was am „wording“ kritisieren: Wir betrachten den Zuzug von EU-BürgerInnen nicht als Migration oder Zuwanderung, weil EU-BürgerInnen ein Recht darauf haben, sich frei zu bewegen und frei einen Arbeitsplatz anzunehmen. Deshalb unterscheiden sich auch die Beschäftigungsgrade von EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörigen erheblich. Der DGB hat in den letzten Jahren ein Stück Fokus auf die EU-BürgerInnen genommen, weil er gesehen hat, dass die Beschäftigungsbedingungen von neu hinzugezogenen EU-BürgerInnen ganz problematisch sind – häufig sogar problematischer als die von zugewanderten Drittstaatsangehörigen. Das hängt auch mit den Regelungen zusammen. Bei den Drittstaatsangehörigen ist es so, dass Beschäftigungsbedingungen geprüft werden, bevor eine Arbeitsstelle aufgenommen wird – in der Regel. Bei EU-BürgerInnen natürlich nicht; sie nehmen gleich die Arbeitsstelle an. Wir haben uns in den letzten Jahren aber auch um die Frage von Drittstaatsangehörigen gekümmert; sei es um die Frage der Zuwanderung von Auszubildenden, von Qualifizierten im Bereich der Blue Card [...]. Jetzt kürzlich haben wir uns auch mit der Verhandlung zu den EU-Richtlinien zur konzerninternen Entsendung und der Saisonarbeit auseinandergesetzt. Zur Beschäftigungslage darf man dann nicht vergessen, dass es für diejenigen, die zur Beschäftigung aufgrund von EU-Richtlinien nach Deutschland kommen, in Deutschland eigenständige Regelungen gibt. Es gibt Zuwanderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unabhängig von EU-Richtlinien ist. Für den Arbeitsmarkt bedeutsam sind später natürlich auch Flüchtlinge und Asylsuchende.

I: Sie haben jetzt schon die Blue Card und die Richtlinie für SaisonarbeitnehmerInnen angesprochen. Ist es aus Sicht des DGB wünschenswert, dass auf EU-Ebene mehr Regelungen in dieser Richtung geschaffen werden, die die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen regeln könnten? Könnte man sich eine Ausweitung auf andere Beschäftigungskategorien vorstellen?

D: Ein zentrales Problem der EU-Richtlinien und der Strategie der Europäischen Kommission ist, dass sie 2001 einen Richtlinienentwurf wieder in die Tonne getreten bzw. versenkt haben, der die Zuwanderung zur Erwerbstätigkeit insgesamt – unabhängig von Sektoren und Einstellungsqualifikation – regelt. Dazu hat leider auch Deutschland beigetragen. Eine solche Generalrichtlinie sollte nicht verabschiedet werden. Sie sollte auf Sektoren bezogen sein. Das Problem an diesen auf Sektoren bezogenen Richtlinien ist, dass es keine gemeinsamen Rechte gibt, die ArbeitnehmerInnen haben. Es gibt in jeder Richtlinie immer wieder Bestimmungen im Ausschluss von

Gleichbehandlungsrechten. Bei der Saisonarbeit ist es anders als bei der konzerninternen Entsendung. Bei der Blue Card ist es wieder anders als bei Azubis. Das führt letztendlich zu einer Intransparenz auf der einen Seite und andererseits dazu, dass viele der über diese Richtlinien kommenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Chance auf einen Daueraufenthalt haben. Zum Beispiel die ForscherInnenrichtlinie: Hier hat man nur einen befristeten Aufenthalt ohne Zugang zum Daueraufenthalt. Es gibt auch keine Möglichkeit, aus diesem System der ForscherInnenrichtlinie in andere Systeme zu wechseln. Das ist eines der Hauptprobleme bei den Richtlinien. Ein weiteres Problem bezieht sich auf die Gleichbehandlung von Beschäftigten und die Arbeitsbedingungen. Dies ist in der Saisonarbeitsrichtlinie jetzt einigermaßen geregelt worden. Was aber nicht ordentlich geregelt wurde, ist die Frage, wie viel Abzüge ein Unternehmen für Unterbringung bzw. Unterkunft vom Lohn abziehen darf. Insofern gibt es in der Saisonarbeitsrichtlinie auch wieder Lücken, gerade für die Stellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Wir sehen wenig Unterschiede zwischen Drittstaatsangehörigen und EU-BürgerInnen, wenn sie eine Beschäftigung haben. Wenn es dann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist, gibt es wenig Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen oder in den Betrieben. Bei den Betriebsräten gibt es weitgehend Gleichbehandlung – außer in der Frage der Anerkennung der Qualifikationen, die häufig dazu führt, dass sie dann unterqualifiziert eingruppiert werden.

I: Wäre es von DGB-Seite wünschenswert gewesen, den Entwurf von 2001 als Richtlinie für die Zuwanderung bei Erwerbstätigkeit zu haben?

D: Wir haben diesen Entwurf befürwortet.

I: Kommen wir nun zur sozialpolitischen Dimension der EU. Vereinzelt ist davon die Rede, dass Sozialpolitik in der EU vielleicht doch eine breitere Dimension im Zuge eines sozialen Europas einnehmen sollte. Auch der DGB fordert zum sozialen Europa auf. Wie könnte sich solch eine Forderung konkret in der Praxis gestalten? Was für Hindernisse bedeuten dahingehend die unterschiedlichen Sozialsysteme in Europa?

C: Das ist eine sehr komplexe und schwierige Frage. Wenn wir von der sozialen Dimension reden, meinen wir nicht unbedingt eine Sozialpolitik im engeren Sinne, sondern natürlich auch eine soziale Dimension in allen Politikbereichen. Natürlich fordern wir ganz intensiv für alles, was sozusagen die Bewältigung im Rahmen des Europäischen Semesters angeht, dass es dort einer starken sozialen Flankierung bedarf. Das ist noch einmal etwas anderes als eine europäische Sozialpolitik im engeren Sinne. Das ist ein bisschen komplexer. Im Rahmen einer europäischen Sozialpolitik sehen wir uns stärker im Rahmen einer Koordinierung der Sozialversicherung. Ganz praktisch natürlich den Bereich der nationalstaatlichen Souveränität für bestimmte Bereiche: Zum Beispiel sind das die Ansprüche/Anwartschaften aus Sozialversicherungsleistungen für ArbeitnehmerInnen.

D: Was gewährleistet sein muss, ist der Export von Ansprüchen, der auch nicht überall so gut funktioniert. Bei der Krankenversicherung beispielsweise funktioniert der Export nicht so richtig. Die unterschiedlichen Systeme

der Krankenversicherung führen häufig dazu, dass hier versicherte Menschen, die in ein anderes Land gehen, nicht alle Leistungen, die hier gewährt werden, auch in dem anderen Land bekommen. Umgekehrt ist das natürlich genauso. Wir haben auch noch erhebliche Koordinierungsschwierigkeiten bei der Rentenversicherung, bei der Anrechnung von bestimmten Ausfallzeiten in der Rentenversicherung. Die Möglichkeiten der Anspruchsmitnahme in ein anderes Land gestalten sich schwierig, je nachdem wie die jeweiligen Menschenleben gestaltet sind. Das führt dazu, dass manche Rentenversicherungsfälle von Menschen aus Italien, die in Italien gearbeitet haben und hier gearbeitet haben, oft über Monate laufen, bis überhaupt geklärt ist, wie denn die Berechnung der Rentenversicherungsansprüche läuft. Da sind in dem Fall extra Beratungsstellen erforderlich, um das dann zu klären. Das geht nicht ohne zusätzliche Unterstützung. Bei der Arbeitslosenversicherung ist das relativ klar geregelt: Da gibt es ja die Möglichkeit, seine Ansprüche aus einem anderen Land mitzunehmen. Gleichwohl muss man auch sehen, dass mobile Beschäftigte, die drei Monate in dem einen, drei Monate in dem anderen Land gearbeitet haben, dadurch keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld haben. Das ist ein Problem. Versicherungsleistungen werden dabei abgezogen, aber Versicherungsansprüche entstehen keine daraus.

I: In Deutschland gab es im letzten halben Jahr bis Jahr viele öffentliche Diskussionen in Bezug auf einen sogenannten „Missbrauch“ von Sozialsystemen. Inwieweit entspricht das einer Willkommenskultur, die vom DGB gemeinsam mit dem BDA mit einer Erklärung vom Januar 2014 bekräftigt wurde? Im Kontext ist dabei natürlich auch das EuGH-Urteil zur Verweigerung von Hartz-IV-Leistungen [Anm.: 11.11.2014], die geplanten Änderungen der Freizügigkeitsgesetzgebung in Deutschland. Wie ist ein solcher Zwiespalt zu beurteilen?

D: Der vermeintlich vorhandene „Missbrauch“ von Sozialleistungen ist ja bisher nicht belegt. Der Staatssekretärsausschuss konnte in seinem Abschlussbericht keine validen Zahlen zum Sozialmissbrauch vorstellen. In Bayern gab es mal eine Anfrage aus dem bayrischen Landtag, bei dem die bayrische Staatsregierung zugeben musste, dass nur rund 50 Fälle von Missbrauchstatbeständen und Klagen überhaupt da gewesen sind. Damit lassen sich letztlich keine Verschärfungen im Aufenthaltsrecht begründen. Das, was in Deutschland seit Anfang 2013 mit dem Hilferuf des Städtetages passiert ist, hat zwei Aspekte. Der eine Aspekt ist die Situation von Städten und Gemeinden selber. Viele Städte, vor allem in den strukturschwachen Regionen, haben natürlich bei jeder einzelnen Person, die zuzieht, Belastungen – sei es im Bereich von Kitas, im Bereich von Schulen, im Bereich sozialräumlicher Integration usw. Natürlich ist das auch aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit in bestimmten Regionen Deutschlands so, wo sich die Probleme noch einmal verschärfen, wenn dann EU-BürgerInnen oder Drittstaatsangehörige da sind, die auch keine Beschäftigung haben. Das Problem potenziert sich eigentlich dort, wo es strukturschwache Regionen gibt. Das ist der eine Punkt. Da ist es völlig richtig, die Kommunen zu unterstützen und das Programm „Soziale Stadt“ zu erweitern. Allerdings gibt es im aktuellen Gesetzgebungsverfahren eine Veränderung im Hinblick auf die Übernahme von Unterkunfts- und Heizkosten für SGB-II-

Empfänger. Da gibt es ja eine Bundesbeteiligung. Diese soll durch das Gesetzgebungsverfahren erhöht werden. Auf den ersten Blick hört sich das gut an. Wer dadurch besonders gefördert wird, sind aber die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. Diese haben mit dem Zuzug von EU-BürgerInnen eigentlich weniger Probleme als andere Bundesländer. Tatsache ist, dass Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg die höchste Beteiligung haben. Rheinland-Pfalz liegt bei 37,1 % Bundesbeteiligung für Unterbringung und Heizung und Baden-Württemberg bei ca. 32 %. Aber alle anderen Länder, wie Nordrhein-Westfalen, bekommen nur 27 % von Unterbringung und Heizung ersetzt. Das wird nicht geändert. Deshalb hat der Bundesvorstand das auch entsprechend kritisiert.

Die zweite Frage, die damit zusammenhängt, ist eine rein innenpolitische, die mit dem Zuzug an sich eigentlich gar nichts zu tun hat. Wir haben Bundestagswahl gehabt, wir haben die AfD, die mit diesem Thema spielt. Es gab innerhalb der CSU eine Auseinandersetzung, dass man nicht wild nationalisieren muss im Rahmen der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit. Wir sind überzeugt, dass es vor allem eine parteipolitische Auseinandersetzung gewesen ist, die aber an allgemeine rassistische Einstellungen in den Strukturen der Bevölkerung angedockt hat. Deshalb konnte das auch so erfolgreich sein. Sie haben das Dano-Urteil angesprochen. Das ist nochmals schwieriger zu beantworten, weil der Europäische Gerichtshof dort eine Einzelfallentscheidung getroffen und sich sehr genau mit der Situation dieser einen Familie beschäftigt hat. Man kann nicht – wie Färber das gemacht hat – große allgemeine Ableitungen treffen. Fakt ist, dass in diesem Fall der Europäische Gerichtshof fast 1 : 1 die Freizügigkeitsrichtlinie und deren Interpretation dazu benutzt hat, zu diesem Urteil zu kommen. Und wenn dann dargestellt wird, Deutschland könne EU-BürgerInnen von Sozialleistungen ausschließen, dann kann sich das nur darauf beziehen, dass im Einzelfall und im Fall eines Zuzugs von von vornherein Nicht-Erwerbstätigen ein Ausschluss entsprechend möglich ist, der aber auch im Einzelfall geprüft werden muss. Der zukünftige Ausschluss innerhalb der ersten drei Monate, den man nicht im Einzelfall prüfen muss, ist auch gedeckt durch EU-Richtlinien. Insofern ist der Hype, der dadurch jetzt entstanden ist, etwas zu groß und es handelt sich auch um keine generelle Regelung.

I: Sie haben auch schon die Entsenderichtlinie angesprochen. Sie fordern im Zuge dieser Richtlinie auch: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Inwieweit spielt diese Forderung in einen Kampf gegen Lohn-dumping im Kontext des Wettbewerbs auf einem EU-Markt hinein?

C: Als DGB haben wir nie das Recht, weder von ArbeitnehmerInnen noch von Unternehmen, in Frage gestellt, dass sie ihre Dienstleistungsfreiheit in Anspruch nehmen können. Bei der Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ geht es darum, sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen gleichbehandelt werden, unabhängig davon, in welchem Rahmen sie tätig sind. Da liegt das Grundproblem der Entsenderichtlinie, dass sie diese Erwartungen nicht sicherstellt. Bei der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit haben wir im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit Anspruch auf Gleichbehandlung. Das besteht eben bei der Entsenderichtlinie nicht. In der Praxis ist das ein ganz großes Einfallstor für Missbrauch und Umgehung von Rege-

lungen. Das ist auch der Schwerpunkt unseres Beratungsprojekts „faire Mobilität“. Dort gibt es ganz viele Fälle bzw. Menschen, die [...]. Deshalb ist es die Forderung des DGB, gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu erhalten.

I: Sehen Sie im Zuge dieser Fragestellungen und Problematiken einen sich entwickelnden europäischen Arbeitsmarkt oder ist die Thematik immer noch geprägt von nationalen Arbeitsmärkten, die versuchen, sich zu koordinieren?

D: Es gibt einen europäischen Arbeitsmarkt: Dienstleistungen werden europaweit angeboten. ArbeitnehmerInnen gehen in verschiedene Länder, um dort tätig zu werden. Insofern haben wir es mit einem europäischen Arbeitsmarkt zu tun. Dieser europäische Arbeitsmarkt ist aber gekennzeichnet durch unterschiedliche nationale Regelungen. Er ist nicht dadurch gekennzeichnet, dass Regelungen europaweit harmonisiert sind. Das beinhaltet ein Problem. Harmonisierung ist immer eine schwierige Angelegenheit, da Harmonisierung meistens nicht auf dem höchsten Niveau angesiedelt, sondern eher nach unten hin korrigiert wird. Deshalb sind wir als DGB nicht zwiegespalten. Wir machen aber deutlich, dass es, wenn es um eine Harmonisierung der unterschiedlichen nationalstaatlichen Regelungen geht, keine Verschlechterung geben darf.

I: Gibt es noch Aspekte, die während des Gesprächs noch nicht beleuchtet wurden?

D: Ich habe nur eine Empfehlung: Wenn Sie der konkreten Situation auch näher treten können und wollen, könnten Sie sich auch an unsere Beratungsstelle in München wenden. Diese greift vor allem Fälle im Bereich von Entsendung, aber auch im Bereich von Soloselbständigkeit auf. Dort gibt es nicht nur Fälle, sondern auch ganz viele Hintergründe, die dazu hinsteuern können, wo die Probleme eigentlich liegen; bei der Vermeidung von Betrugsfällen der Sozialversicherung, den Sozialleistungen und ähnliches. Über diese Fälle, die dort beraten worden sind, haben wir eine Reihe von Handlungsempfehlungen entwickelt, die einer Verbesserung des europäischen Arbeitsmarktes und einer Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute kommen.

I: Vielen Dank für das Gespräch.