

ARBEITSVORSCHLÄGE

5. Teilen Sie sich in zwei Gruppen auf. Eine liest M7, die andere M8. Notieren Sie sich die genannten Ursachen für Fachkräftemangel und Möglichkeiten diesem entgegenzuwirken.

6. Finden Sie eine Person, die den anderen Text gelesen hat und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse. Welche Gemeinsamkeiten gibt es, wo unterscheiden sie sich?

7. Versuchen Sie in der Gesamtgruppe – gerne auch in Rückbezug auf M1 bis M6 – folgende Fragen zu beantworten:

- a. Kann das Fachkräfteeinwanderungsgesetz effektiv dazu beitragen den Fachkräftemangel zu beheben? Warum (nicht)?

b. Welche Vorschläge in den Texten helfen allen, d.h. Deutschen und Menschen, die nach Deutschland migriert sind, unter besseren Bedingungen zu arbeiten? Überlegen Sie danach, welche weiteren Möglichkeiten es geben könnte.

8. Lesen Sie M9 und erläutern Sie zum einen, welche Folgen die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland für die Länder hat, aus denen sie einwandern, und zweitens, welche Maßnahmen zur Linderung des Problems vorgeschlagen werden.

M7 DGB zu den Gründen des Fachkräftemangels in der Pflegebranche

1 Eine Strategie, die vorrangig auf Altenpflegekräfte
 2 aus dem Ausland setzt, wird sich als fataler Irrweg
 3 erweisen. Ausländische Fachkräfte finden meist in
 4 unseren Nachbarländern deutlich bessere Arbeits-
 5 bedingungen als bei uns. Auch hier ausgebildete
 6 Pflegekräfte wandern aufgrund der ungünstigen
 7 Lohn- und Arbeitsbedingungen teils ab. Die Ver-
 8 besserung der Arbeitsbedingungen ist wichtige
 9 Voraussetzung dafür, die Pflegekräfte in ihrem Be-
 10 ruf und in Deutschland besser halten zu können.
 11 Dies schließt verstärkte Maßnahmen der Ge-
 12 sundheitsförderung ein. Die Pflegedienste und die
 13 Länder tragen gemeinsam große Verantwortung
 14 für den Nachwuchs der Pflegekräfte und müssen
 15 dringend die Zahl der Ausbildungsplätze stei-
 16 gern. Solidarische Finanzierungsregelungen sind
 17 notwendig, damit ausbildungsbedingte Wettbe-
 18 werbsverzerrungen in der Branche verhindert und

19 zukünftig dauerhaft genügend praktische Ausbil-
 20 dungsplätze zur Verfügung stehen. Dies sollte mit
 21 einer Vereinheitlichung und Entbürokratisierung
 22 der Fördermodalitäten einhergehen. Zugleich
 23 sollte bundesweit dringend sichergestellt werden,
 24 dass Auszubildende in der Altenpflege nicht noch
 25 Schulgeld bezahlen müssen und tatsächlich auch
 26 alle Auszubildenden eine tarifliche Ausbildungs-
 27 vergütung erhalten. Da größtenteils Frauen im
 28 Pflegebereich arbeiten, sind hier auch insbesonde-
 29 re familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gefragt.
 30 Einen Pflegenotstand gab es bereits in den 80er-
 31 Jahren, der mit angeworbenen Hilfskräften aus
 32 dem Ausland zu lindern versucht wurde, doch die
 33 zentralen Ursachen der Personalengpässe wurden
 34 nicht wirksam angegangen. ■ Quelle: DGB Bundesvorstand,
 35 Bereich Arbeitsmarktpolitik: Fachkräftemangel in der Pflegebranche ist hausge-
 36 macht (Arbeitsmarkt aktuell 1/2011).

M8 Deutschland ist selbst schuld am Fachkräftemangel

1 Die Suche nach gut Qualifizierten wäre leicht
 2 zu vereinfachen: mit einem Einwanderungs-
 3 gesetz, besserer Bildung und einem modernen
 4 Familienbild.
 5 [...] Mehr und mehr Firmen entgeht Geschäft,
 6 weil sie keine Ingenieure oder Softwareentwickler
 7 finden. Handwerker fehlen ebenfalls, genauso wie
 8 Altenpfleger. Im ganzen Land sind eine Million
 9 Stellen offen. Bis 2030 könnte die Lücke dreimal

10 so groß sein. Wer Lösungen sucht, stellt etwas Be-
 11 merkenswertes fest: Deutschland verschlimmert
 12 den Mangel an Fachkräften, weil es so struktur-
 13 konservativ ist.
 14 Beispiel Ausländer: Der Chef der Bundes-
 15 agentur für Arbeit schätzt, Deutschland brauche
 16 jedes Jahr 300 000 Qualifizierte von außen. Er-
 17 möglichen würde das ein Einwanderungsgesetz,
 18 mit dem sich gezielt Fachkräfte anwerben lassen.

Doch weil CDU und CSU dekadentlang darauf
 20 beharrten, Deutschland sei kein Einwanderungs-
 land, gibt es so ein Gesetz immer noch nicht. Wo-
 möglich einigt sich auch die neue Bundesregie-
 rung nicht darauf, weil sich die Union auf eine
 Obergrenze versteift hat, seit so viele Flüchtlinge
 25 nach Deutschland kommen. Dieses Versagen wäre
 leichter zu verkraften, wenn weiterhin viele Qua-
 lifizierte aus osteuropäischen EU-Staaten kämen.
 Doch sie werden zunehmend wegbleiben, weil
 ihre Heimat mehr gut bezahlte Jobs bietet.
 30 Als hinderlich erweist sich auch das deutsche
 Bildungssystem. Was einer wird und verdient,
 hängt stark von der Herkunft ab. Wenn jeder ach-
 te junge Mensch ohne Berufsausbildung bleibt,
 mangelt es schnell an Fachkräften. Das Bildungs-
 35 system sollte [...] verstärkt sozial Benachteiligte
 fördern. Etwa durch mehr Geld für Schulen in
 Problemvierteln und mehr Nachhilfe. [...]
 Keineswegs hilflos wären die Deutschen auch,
 was den Engpass bei Altenpflegern oder Erziehern
 40 angeht. Es mangelt einfach an Wertschätzung,
 wenn solche Aufgaben mit kaum mehr als 2000
 Euro im Monat entlohnt werden. Am besten be-
 zahlt wird in Deutschland jene Dienstleistungs-
 45 branche, die sich am meisten um Geld und am
 wenigsten um Menschen kümmert: Banker und
 Versicherer. Wer die Prioritäten so herum setzt,
 darf sich nicht wundern, wenn zu wenig Absol-
 venten soziale Berufe ergreifen.
 Mehr Fachkräfte lassen sich auch gewinnen,
 50 wenn die Deutschen das konservative Familien-
 bild vergangener Jahrzehnte überwinden. Die
 Vorstellung, Mütter sollten keinen Beruf ausüben,
 prägt bislang die Gesetze. Ja, es arbeiten inzwi-
 schen mehr Frauen. Doch der Staat nimmt ihnen
 als Zweitverdienern durch Ehegattensplitting und
 55 andere Regeln so viel vom Lohn weg wie in kaum
 einem anderen vergleichbaren Land.
 Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer schlägt mehr
 Kinderbetreuung vor, um Müttern den Weg in
 den Beruf zu ebnen. Damit hat er einen Punkt.
 60 Was er nicht erwähnt: Firmen könnten Frauen
 (und Männern) den Wechsel zwischen Teil- und
 Vollzeit erleichtern. Ja, Herr Kramer: Wer ernst-
 haft mehr Fachkräfte will, muss auch die tradi-
 tionellen deutschen Hürden wegräumen, die er
 65 selbst errichtet hat. ■ Quelle: Kommentar von Alexander Halüken, in
 Süddeutsche Zeitung © vom 02.01.2018.

M9 Folgen der Auswanderung in Mittel- und Osteuropa

1 2012 wurde die Studie »Soziale Auswirkungen
 von Auswanderung und Landflucht in Mittel-
 und Osteuropa« fertiggestellt. Sie wurde von der
 Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und
 5 -gestaltung e.V. (GVG) im Auftrag der Europäi-
 schen Kommission durchgeführt und umfasst die
 10 Länder Mittel- und Osteuropas, die 2004 und
 2007 der EU beigetreten sind, die Erweiterungs-
 länder des westlichen Balkans sowie die Länder der
 Östlichen Partnerschaft.
 Die in der Studie untersuchten Herkunftsländer
 unterscheiden sich beträchtlich hinsichtlich der
 Anzahl hochqualifizierter Fachkräfte, die in ein
 anderes Land abwandern. Aufgrund der Arbeit-
 15 nehmerfreizügigkeit in den EU-Mitgliedsländern
 und der zunehmenden temporären Migration ist
 das Problem des Brain-Drain dort weniger aus-
 geprägt. Hingegen sind die Länder des westlichen
 Balkans und der Östlichen Partnerschaft weitaus
 20 stärker betroffen. So wird geschätzt, dass Albanien
 seit Anfang der 1990er Jahre 50 % seiner Fachkräf-
 te aus dem Hochschul- und Forschungsbereich an
 das Ausland verloren hat. Aufgrund der Mobi-
 45 litätsbeschränkungen tendieren diese Migranten
 dazu, dauerhaft auszuwandern, oder zumindest
 weniger häufig zu zirkulieren.
 Die negativen Auswirkungen der Abwande-
 rung von Fachkräften zeigen sich besonders deut-
 lich im Gesundheitssektor. Die Abwanderung von
 30 Gesundheitspersonal ist vergleichsweise hoch und
 stellt für viele Länder ein Problem dar. Betroffen
 sind hier insbesondere einige EU-Mitgliedsländer
 (Baltikum, Polen, Rumänien) sowie die Länder
 des westlichen Balkans. Die Länderberichte wei-
 35 sen darauf hin, dass die Mobilität in den Gesund-
 heitsberufen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit
 der nationalen Gesundheitssysteme hat, wobei
 es hauptsächlich Engpässe bei spezialisierten Ge-
 sundheitsberufen und bei der Versorgung in länd-
 40 lichen Regionen gibt.
 Das Phänomen »Care-Drain« beschreibt Be-
 treuungsentgänge, die entstehen, wenn etwa Müt-
 ter aus Ländern wie der Ukraine oder Moldawien
 auswandern, um die Versorgungslücke in EU-
 45 Ländern zu schließen, und die Betreuung ihrer
 Familienmitglieder anderen überlassen müssen.
 Schätzungen zufolge gibt es heute allein in der EU
 etwa 500.000 Kinder, die von einem oder beiden

- Elternteilen aufgrund einer Erwerbstätigkeit im
- 50 Ausland zurückgelassen wurden. Gleichzeitig ist
- in manchen Regionen mit hoher Abwanderung
- der Anteil der älteren Bevölkerung spürbar ange-
- stiegen. Durch solche Abwanderungsbewegungen
- entstehen Betreuungslücken, die in vielen Fällen
- 55 weder von Familienangehörigen noch durch das
- ohnehin unzureichende Angebot an informellen
- Pflegenetzwerken und formalen Pflegediensten auf
- kommunaler Ebene aufgefangen werden können.
- Um einen Ausgleich zwischen den Interessen
- 60 der Entsende- und Empfängerländer zu schaffen,
- könnten bilaterale Abkommen geschlossen wer-
- den. Darin könnten die Rekrutierung bestimmter
- Fachkräfte sowie Ausgleichsmaßnahmen für die
- Entsendeländer vereinbart werden. Möglich sind
- 65 etwa Personalaustauschprogramme, die Übernahme
- von Kosten für die Ausbildung zusätzlichen
- Personals oder die Anwerbung für einen festgeleg-
- ten Zeitraum, kombiniert mit Fortbildungsmaß-
- nahmen vor der Rückkehr in das Herkunftsland.

■ Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung: »Mittel- und Osteuropa: Folgen der Auswanderung« (<http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/154192/mittel-und-osteuropa-folgen-der-auswanderung>). Die Autorin Birgit Garbe-Emden war an der Erstellung der beschriebenen Studie beteiligt und hat dieser gekürzten Version des Textes zugestimmt.

ARBEITSVORSCHLÄGE

9. Lesen Sie das Interview M10 für sich alleine.
10. Versuchen Sie – über die Kugellager-Methode – folgende Fragen zu beantworten:
 - Wer hat besonderes Interesse an einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz und warum?

- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz kann als Ausdruck des aktuellen Migrationsregimes in Deutschland begriffen werden. Was bedeutet das?
- Welche konkreten Folgen hat das aktuelle Migrationsregime für Menschen? _____

KUGELLAGER/ ZWIEBEL

Die Methode dient dazu, den Austausch, die Kommunikation und Diskussion zu einem Thema als anregende Alternative zur traditionellen Paararbeit zu gestalten. Durch das Rotationsprinzip (s. u.) gelingt es, sich unkompliziert in verschiedenen Paarkonstellationen zum Thema austauschen zu können und damit bestenfalls tiefere Ergebnisse zu erzielen.

Teilen Sie sich dazu in zwei Gruppen auf. Die erste Gruppe bleibt an ihren Tischen sitzen, die Personen der zweiten Gruppe setzen (oder stellen) sich den Personen aus der ersten Gruppe ge-

genüber, sodass jeder eine_n Partner_in hat. Tauschen Sie sich zu dem Text, den sie vorher gelesen haben aus und stellen Sie sich gegenseitig Ihre Antworten oder Gedanken dazu vor. Nach ca. 3 Minuten setzen (stellen) sich die Personen der zweiten Gruppe auf den Platz rechts (oder links) neben sich. So haben alle eine_n neue_n Partner_in. Das Spiel beginnt von vorne: in drei Minuten stellen sich die Paare gegenseitig ihre Antworten und das neu Dazugewonne aus dem Gespräch davor vor. Spätestens wenn alle miteinander zum Thema gesprochen haben, werden die Ergebnisse in der gesamten Gruppe zusammengetragen.

M10 Wie Migration stattfindet ist das Resultat gesellschaftlicher Kämpfe

Interview mit Fabian Georgi

1 Sie untersuchen Migrationsregime, was bedeutet das?

Früher wurde Migration als ein geordnetes System betrachtet, das »von Oben« durch die Politik gesteuert wird. Der Begriff Migrationsregime oder auch Grenzregime verdeutlicht dagegen, dass es relativ offen ist, wie Migration abläuft. Wie Migration stattfindet, wie sie reguliert und gesteuert wird oder auch nicht, das ist Resultat gesellschaftlicher Kämpfe. Es verhandeln, streiten, kämpfen viele verschiedene Akteure über die Regulation von Migration: Das sind zum einen staatliche Stellen wie die Regierung, Ministerien, Behörden wie die Polizei. Es sind aber auch Akteure wie Gewerkschaften, NGOs, soziale Bewegungen, Unternehmerverbände oder Unternehmen, die Migrant_innen als Arbeitskräfte wollen. Und es sind ganz zentral auch die Migrationsbewegungen selbst. Sie alle sind Teil der Kämpfe und Teil der Kräfteverhältnisse, die ein Migrationsregime ausmachen.

Wie lässt sich das aktuelle Migrationsregime beschreiben?

Seit Mitte-Ende der 1990er-Jahre dominiert ein politisches Projekt, das als »Migrationsmanagement« bezeichnet werden kann. Geleitet wird es von Unternehmen, Kapitalverbänden und neoliberalen Expert_innen, die fast alle Politikbereiche, darunter auch die Migrationspolitik, den Effizienzkriterien des Marktes unterordnen wollen. Aber diese Kräfte haben verstanden, dass es für sie sehr schwierig ist, ihre ökonomistische Logik ungebrochen durchzusetzen. Zum einen sagen Kräfte aus der gesellschaftlichen Linken: Nein, es muss auch um humanitäre Kriterien und um Gerechtigkeit gehen. Zum anderen sagen Kräfte auf der rechten Seite: Wir wollen gar keine Einwanderung. Das Projekt des Migrationsmanagements formuliert einen Kompromiss: Unerwünschte Migration wird als gefährlich angesehen, Fluchtmigration wird stark kontrolliert und zu verhindern versucht. Die Hoffnung ist dabei: Wenn der Staat den rechten Kräften zeigen kann, dass die unerwünschte Migration unter Kontrolle ist und wirklich reduziert wird, dann werden diese Wählerschaften die Einwanderung von Wenigen, »wirtschaftlich wirklich Nützlichen« akzeptieren.

Gilt das bis heute?

Dieses Projekt wird von den meisten mächtigen Akteuren, politischen Parteien, Ministerien unterstützt. Die Umsetzung ist aber sehr uneinheitlich und oft auch vom Scheitern geprägt. In der ersten Hälfte der 2010er-Jahre gab es Zugeständnisse an eher linksliberale Kräfte. Bestimmte

neoliberale Akteure haben gesehen, dass sie mit ihrer Abwehrhetorik nicht erfolgreich darin sind, die migrationskritische Bevölkerung davon zu überzeugen, dass Migration unter Kontrolle ist. Diese harte Rhetorik der Abschottung hat die Leute eher noch unsicherer gemacht. Daher haben sie zu einer positiven Rhetorik gewechselt, zur Rede von Menschenrechten und von den Vorteilen von Migration. So wurden unter anderem die Residenzpflicht und die Arbeitsverbote für Asylsuchende gelockert.

Dann kam 2015 der Sommer der Migration. Das war für das rechte Lager zuerst eine völlige Niederlage. Die wollten ja gar keine Einwanderung und auf einmal kommen innerhalb eines Jahres eine Million Menschen und finden hier Schutz, Sicherheit und Perspektiven. Das hat die Rechten aber auch politisch mobilisiert und dadurch verschiebt sich die Balance des Migrationsmanagements wieder in eine repressivere Richtung.

Das zeigt sich am eindrucklichsten an den europäischen Außengrenzen, vor allem an der Kooperation mit Milizen in Libyen, die europäisches Geld, Waffen und Schiffe bekommen und ein System von furchtbaren Lagern betreiben in denen Folter, Vergewaltigungen und Morde passieren. Dazu kommt das Unterlassen von Seenotrettungen durch staatliche Boote im Mittelmeer und mehr noch, die aktive Bekämpfung von zivilen oder privaten Seenotrettungsmissionen, also eine Politik des Sterbenlassens.

Wie beurteilen Sie in dem Zusammenhang das Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein Zeichen dafür, dass in Migrationsregimen eben verschiedene Kräfte mit unterschiedlichen Interessen und Zielen miteinander kämpfen. Die Kräfte, die an Abschottung interessiert sind, setzten sich bei der Kooperation mit Libyen und der Bekämpfung von Seenotrettung durch. Beim Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben sich dagegen Stimmen aus der Unternehmerschaft und dem neoliberalen Expertentum durchgesetzt. Sie denken, dass die Einwanderung vor allem von hochqualifizierten Menschen wirtschaftlich nützlich ist.

Letztlich hängen beide Politiken in unterschiedlicher Weise mit dem Kapitalismus zusammen. Die Abschottung gegen Menschen, die vor Kriegen, Klimawandel oder ökonomischer Not fliehen, soll unsere privilegierte Lebensweise hier sichern. Gleichzeitig braucht der Kapitalismus, historisch wie heute, die Mobilität von Arbeitskräften. ■ Fabian Georgi ist Politologe an der Universität Marburg und aktiv im Netzwerk für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung.