

Zukunft der Arbeitskräftemobilität – Chancen und Perspektiven

Joscha Schwarzwälder

Hamburg, 17.06.2015

Agenda

1. Die Studie “Harnessing European Labour Mobility”
2. Fünf Szenarien zur Zukunft der Arbeitskräftemobilität 2025
3. Politikempfehlungen
4. Fazit

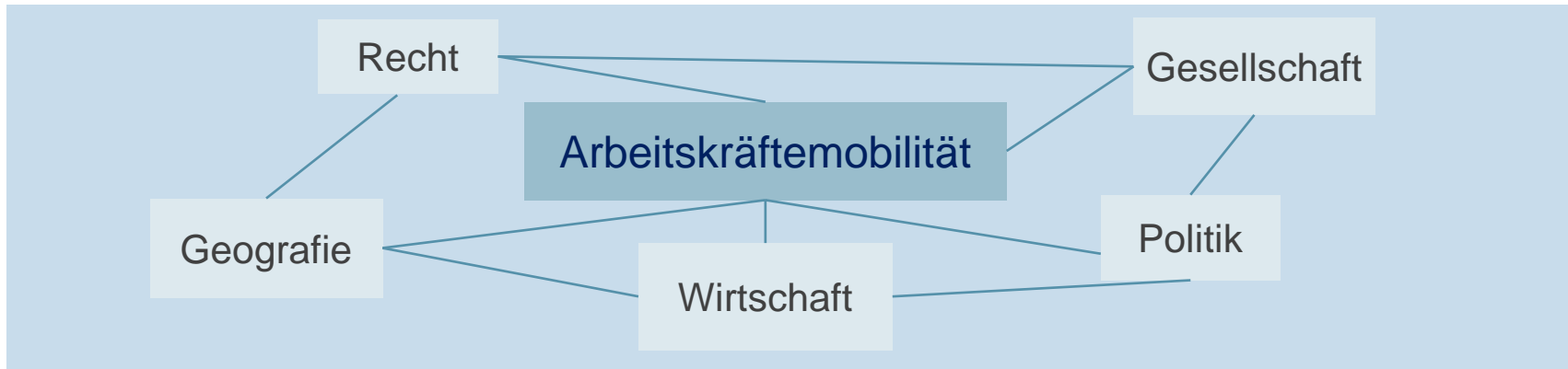
Harnessing European Labour Mobility

- Studie der Bertelsmann Stiftung und des Copenhagen Institute for Futures Studies
- Beteiligung von 24 Experten unterschiedlicher Disziplinen aus 13 verschiedenen Mitgliedsstaaten
- Grundüberzeugung:

*Höhere Arbeitskräftemobilität bringt potenziell viele **Vorteile für Arbeitnehmer, Unternehmen und die Gesamtwirtschaft**, muss aber **fair und nachhaltig** gestaltet werden!*



Ansatz und Zielsetzung

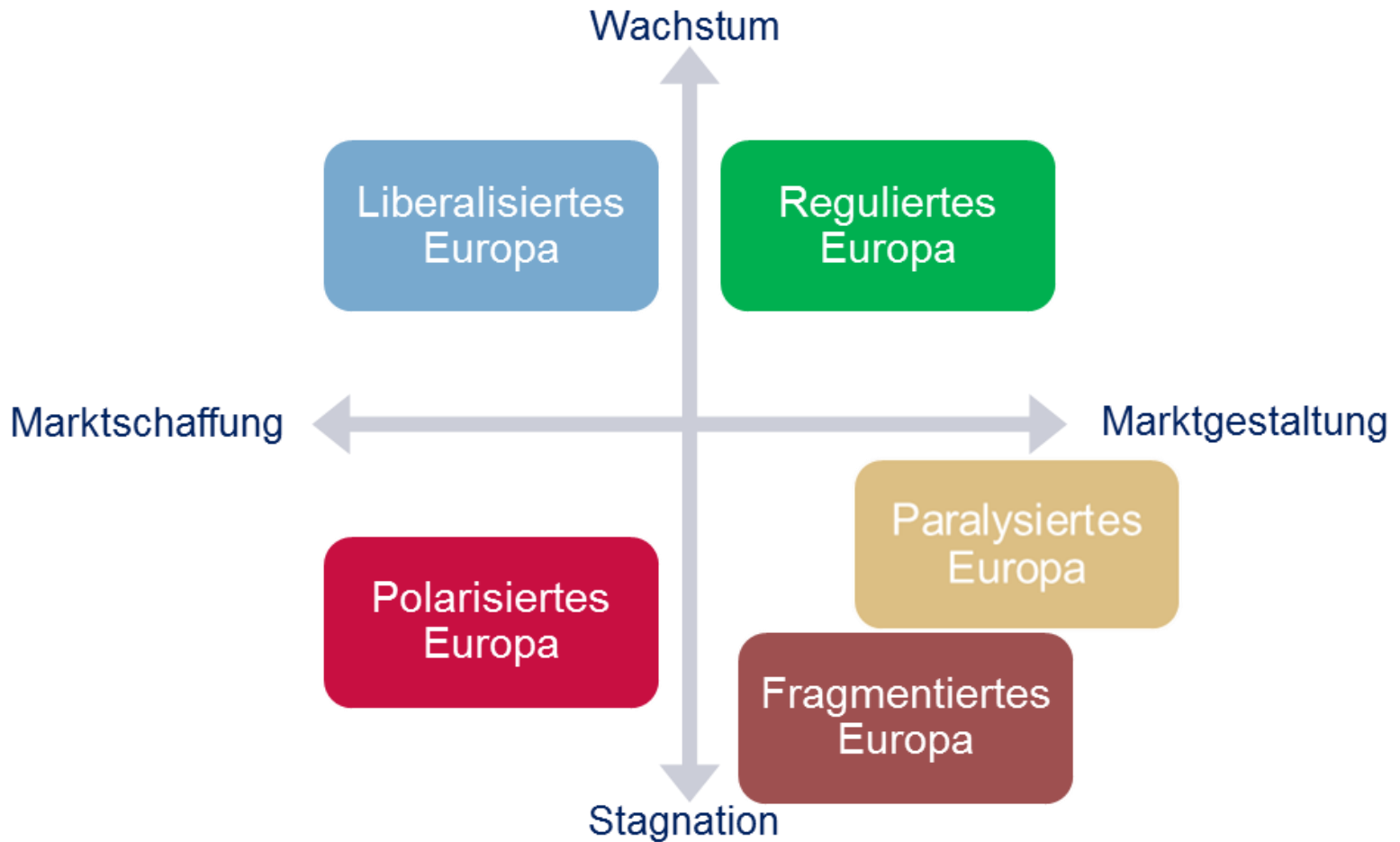


Szenarioprozess

Wie wird sich die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität bis 2025 entwickeln?

- Fünf Szenarien zur Arbeitskräftemobilität in 2025
- Qualitative Analyse der wichtigsten Treiber, Trends und Herausforderungen
- Priorisierung von Politikempfehlungen zur Förderung und nachhaltigen Gestaltung der Arbeitskräftemobilität

Szenarien - Übersicht



Polarisiertes Europa

- Wirtschaftliche Ungleichgewichte und Divergenz zwischen den Mitgliedsstaaten
- Fortsetzung der Sparpolitik, Kürzungen im Bereich Bildung und Soziales
- Steigende soziale Ungleichheit
- Politische Integration kommt zum Erliegen



- Mobilität insgesamt hoch, wirtschaftlich motiviert und langfristig orientiert
- Informelle Netzwerke fördern Kettenmigration und bieten soziale Absicherung
- Herausbildung von Zuwanderervierteln führt zu sozialen Spannungen
- Herausforderung: *Brain drain* in Herkunftsländern, *Brain waste* in den Zielländern

Reguliertes Europa

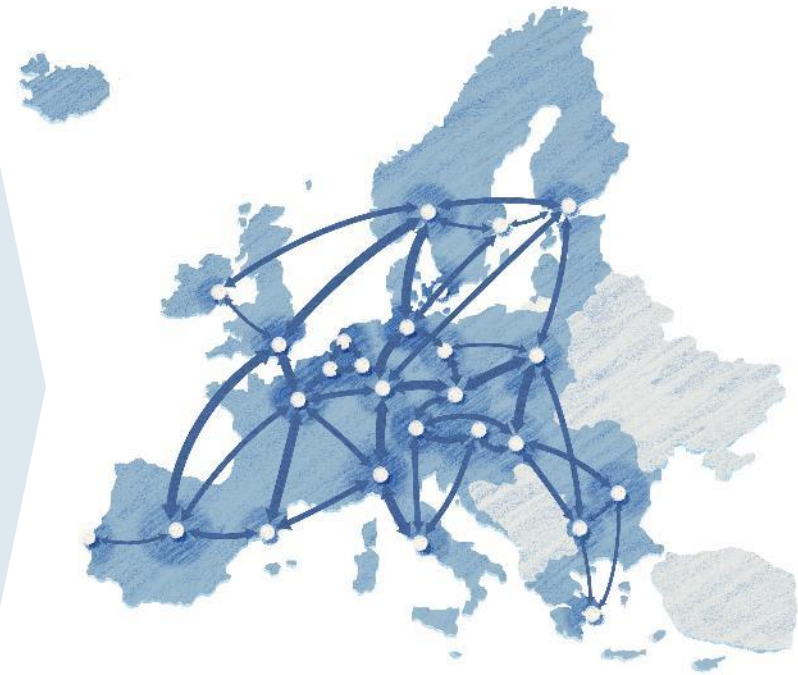
- Erfolgreiche Integrationsschritte in der Haushalts-, Steuer- und Sozialpolitik
- Überwindung der Krise durch einen “Marshall-Plan für Europa”
- Abbau von Arbeitslosigkeit und sozialer Ungleichheit



- Mobilität auf moderatem Niveau, zirkulär und chancengetrieben
- Mobilitätsbereitschaft hoch unter jungen Erwachsenen, unterstützt durch Förderprogramme und Unternehmensinitiativen
- Herausforderung: EU-weite Stellenvermittlung, weiterführende Harmonisierung von Abschlüssen und Qualifikationen

Liberalisiertes Europa

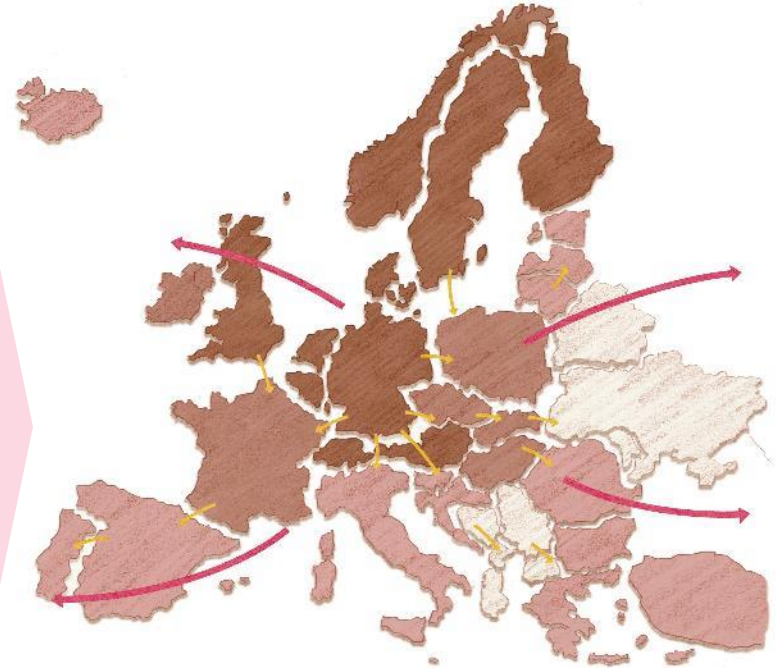
- Vertiefung des Binnenmarkts, Abschluss TTIP
- Beschleunigung des digitalen Wandels von Wirtschaft und Arbeitswelt
- Polarisierung am Arbeitsmarkt, steigende Ungleichheit
- Hohe Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen



- Mobilität ist kurzfristig, projektorientiert und unternehmensgetrieben
- *War on talent*: Hohe Mobilität unter Fach- und Führungskräften (“Berufsnomaden”)
- “Prekäre Mobilität” unter Geringqualifizierten (Saisonarbeit, Entsendung)
- Herausforderung: Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und Löhne, Vermeidung von Ausbeutung und Sozialdumping

Fragmentiertes Europa

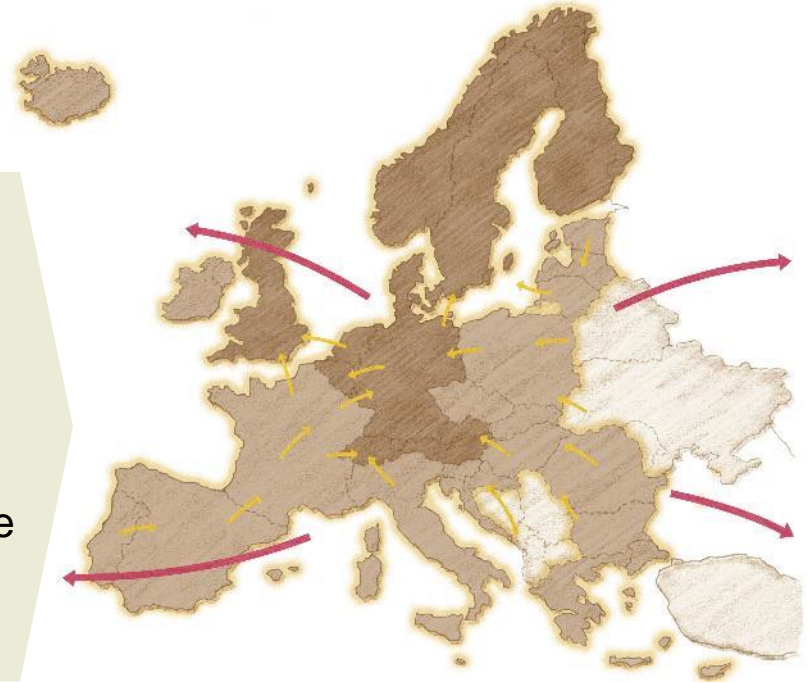
- Zusammenbruch der Währungsunion
- Ökonomische und politische Instabilität
- Re-Nationalisierung von Kompetenzen und wachsende EU-Skepsis
- Steigende öffentliche und private Schulden



- Arbeitskräftemobilität kommt zum Erliegen, Rückwanderung nimmt zu
- Diskriminierung mobiler Arbeitnehmer, Ausschluss von Sozialleistungen
- Auswanderung in Nicht-EU-Länder steigt
- Herausforderung: Fremdenfeindlichkeit und Ressentiments gegen Binnenwanderer

Paralysiertes Europa

- Andauernde Stagnation
- Missglückte Integration weiterer Politikbereiche verschärft innereuropäische Konflikte
- Reformdynamik in den Mitgliedsstaaten erlahmt
- Hohe Steuerbelastung und wettbewerbsfeindliche Regulierung, sinkende Wettbewerbsfähigkeit



- Mobilität gering und nicht arbeitsmarktorientiert
- Ausweitung der Sozialleistungsansprüche von EU-Bürgern schafft Fehlanreize
- Freizügigkeit verliert an Unterstützung in der Bevölkerung
- Hochqualifizierte Arbeitnehmer wandern in Drittstaaten aus

Empfehlungen I

- **Transparenz am europäischen Arbeitsmarkt verbessern**
 - Ausbau des EURES-Netzwerks und Verbesserung der EU-weiten Stellenvermittlung
 - Integration von Vermittlung, Beratung, Information und weiteren Unterstützungsmaßnahmen
 - Vereinfachung der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen

- **Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme vereinfachen**
 - Schließung rechtlicher Lücken (z.B. Zusatzrenten, Pflegeversicherung)
 - Ausweitung der Übertragbarkeit von Arbeitslosenunterstützung auf 6 Monate
 - Klärung der Ansprüche auf Grundsicherung arbeitssuchender Binnenwanderer

Empfehlungen II

- **In Aus- und Weiterbildung mobiler Arbeitnehmer investieren**
 - Beteiligung mobiler Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildung erhöhen
 - Öffnung öffentlich geförderter Sprachkurse auch für EU-Bürger
 - Stärkere Berücksichtigung der Zielgruppe bei der Umsetzung von ESF-Programmen

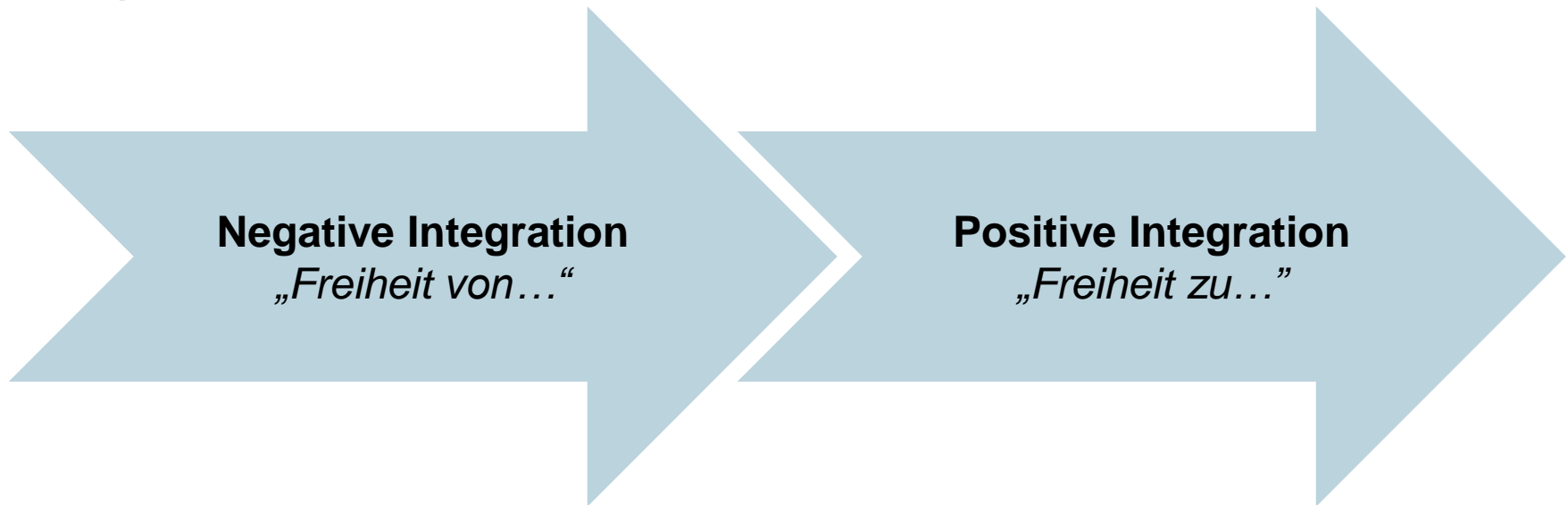
- **Akzeptanz der Arbeitnehmerfreizügigkeit erhöhen**
 - Verbessertes Monitoring der Arbeitskräftemobilität und ihrer Effekte
 - Verstärkung der Integrationsbemühungen und Unterstützung besonders betroffener Kommunen
 - Einbeziehung von Sozialpartnern und Zivilgesellschaft

Empfehlungen III

- **Mobilitätsbereitschaft steigern**

- Verbesserung des Fremdsprachenunterrichts
- Ausbau von Mobilitätsprogrammen für junge Menschen
- Förderung der Bereitschaft von Unternehmen zur EU-weiten Rekrutierung

Fazit: Der Zusammenhang zwischen europäischer Integration und Arbeitskräftemobilität



- Freizügigkeit und Nicht-Diskriminierung
- Abbau rechtlicher und administrativer Hürden
- Schaffung von Markttransparenz
- Harmonisierung von Arbeitsrecht, Bildungsabschlüssen und Sozialsystemen
- Aktive Mobilitätsförderung durch unterstützende Dienstleistungen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Joscha Schwarzwälder

joscha.schwarzwaelder@bertelsmann-stiftung.de
www.beschaefigungsdynamik.de