

3 Arbeitsmarktinstitutionen, Sozialstaatsmodelle und Migrationen

In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, warum es so große Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten in der Erwerbsbindung und den Arbeitsbedingungen von Migrant*innen gibt. Zunächst wird auf die Rolle der Arbeitsmarkt-Institutionen eingegangen, allen voran der Gewerkschaften und des Systems der Lohnverhandlungen ([Abschnitt 3.1](#)). In [Abschnitt 3.2](#) untersuchen wir den Einfluss des Wohlfahrtsmodells auf die Erwerbsbeteiligung von Migrant*innen, vor allem die Allokation auf den Regelarbeitsmarkt und den informellen Sektor. In [Abschnitt 3.3](#) fokussieren wir auf die Binnenwanderung innerhalb der EU und die damit verbundenen Herausforderungen für die Koordination der Sozialleistungen.

Vorauszuschicken ist, dass die europäischen Wohlfahrtsstaaten zunehmend durch die Alterung herausgefordert werden. Beispielsweise prognostiziert die jüngste Bevölkerungsprognose von Eurostat ([2019a](#)) für die EU28 (inkludiert noch das Vereinigte Königreich) einen Anstieg des Anteils der Personen über 65 Jahren von 18,9 Prozent im Jahr 2015 auf 28,1 Prozent im Jahr 2050. Die prognostizierte Alterung der Bevölkerung hat eine Reihe von Forscher*innen ([Rouzet et al. 2019](#); [OECD 2005](#); [Crespo Cuaresma et al. 2015](#)) dazu veranlasst, mehr Migration zu fordern, um die europäischen Wohlfahrtssysteme von der mit einer alternden Bevölkerung verbundenen Steigerung der Ausgabenquote für Soziales zu entlasten. Eine solche Strategie kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn die Migrant*innen Netto-Zahler*innen für die europäischen Wohlfahrtsstaaten sind. Dies ist, wie eine Reihe neuerer Vergleichsstudien zum Wohlfahrtsbeitrag von Migrant*innen gezeigt haben ([Huber/Oberdabernig 2013](#); [OECD 2013](#); [Barrett/Maître 2011](#)), dann erreichbar, wenn Migrant*innen in die Arbeitswelt ihrer Aufnahmeländer gut integriert sind, d. h., wenn sie gut bezahlte Jobs und ein geringes Arbeitslosigkeitsrisiko haben.

Die Literatur zur Arbeitsmarktintegration legt allerdings nahe, dass Migrant*innen wesentlich geringere Chancen auf eine gut

remunerierte Beschäftigung und ein größeres Risiko haben, arbeitslos zu werden, als Einheimische (siehe [Kapitel 2](#)). Ein erheblicher Teil dieser Literatur fokussiert auf individuelle Merkmale von Migrant*innen, die ihre Arbeitsmarktintegration begünstigen. Es mag nicht überraschen, dass besser qualifizierte Migrant*innen mit einer gewissen ethnisch-kulturellen Nähe zur Mehrheitsbevölkerung (z.B. Sprachkenntnisse) weniger Probleme haben, einen adäquaten Job zu bekommen, als gering qualifizierte aus sprachlich und kulturell entfernten Sendeländern ([Borjas 2000](#); [Chiswick/Miller 2011](#); [Chiswick/DebBurman 2004](#); [Cohen-Goldner/Epstein 2014](#)). Auch ein junges Alter bei der Einwanderung und eine längere Dauer des Aufenthalts sind der Erwerbsintegration förderlich ([Chiswick 1978](#); [Beenstock/Chiswick/Paltiel 2010](#)). Eine politische Schlussfolgerung daraus ist, dass Aufnahmeländer Anreize für Migrant*innen schaffen sollten, die einer Anpassung an das Bildungs-, Erwerbs-, und Sozialverhalten des Aufnahmelandes sowie der „emotionalen Identifikation mit dem Aufnahmeland“ ([Esser 2001, 8](#)) förderlich sind.

Ein weiteres Ergebnis dieser Literatur ist, dass es große Unterschiede in der Erwerbsintegration von Migrant*innen in den diversen Ländern Europas gibt ([Dustmann/Frattini 2011](#); Hierländer et al. 2010; [Münz 2007](#)). Beispielsweise berichtet die OECD ([2008](#)), dass die Unterschiede in der Beschäftigungsquote zwischen hoch qualifizierten Migrant*innen und gleich qualifizierten Einheimischen in den europäischen OECD-Ländern von -25 Prozentpunkten (zum Nachteil von Migrant*innen) in Finnland bis zu -2,3 Prozentpunkte in Portugal reichen. Diese enormen Unterschiede lassen sich nicht allein durch die Zusammensetzung der Migrant*innen nach Herkunft und Qualifikation erklären, sondern hängen auch mit Unterschieden in der nationalen Migrationspolitik, den Arbeitsmarktinstitutionen und dem Sozialstaatsmodell zusammen ([Dustmann/Frattini 2011](#)).

Allerdings haben bisher nur wenige Studien das Verhältnis zwischen nationalen Arbeitsmarktregelungen, der Migrationspolitik und dem Wohlfahrtsmodell einerseits sowie der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen andererseits untersucht. Es

gibt Fallstudien für einige wenige Länder, welche die Bedeutung von strukturellen Faktoren ([Rendall et al. 2010](#); [Kogan 2007](#)), der Migrationspolitik ([Cangiano 2014](#); [Antecol/Cobb-Clark/Trejo 2004](#)), den Arbeitsmarktinstitutionen und dem Wohlfahrtsstaat für die Beschäftigungschancen der Migrant*innen herausarbeiten. Diesen Studien fehlen jedoch oft adäquate Daten, um ihre Hypothesen formal zu testen. Die wenigen länderübergreifenden Vergleichsstudien konzentrieren sich häufig nur auf unterschiedliche Arbeitsmarktinstitutionen und kommen dabei zu recht unterschiedlichen Ergebnissen.

3.1 Der Einfluss der Arbeitsmarktinstitutionen

Trotz technologischem Wandel, zunehmender internationaler wirtschaftlicher Vernetzung und Änderungen in den politischen Rahmenbedingungen prägen historisch gewachsene institutionelle Strukturen die Funktionsmechanismen von Arbeitsmärkten. So ist etwa der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in Schweden von über 70 Prozent eine Konsequenz der Organisation und Finanzierung von Arbeitslosenunterstützungsfonds durch die Gewerkschaft. Diese Form der Organisation der Arbeitslosenunterstützung, das sogenannte Ghent-System, steht allerdings unter starkem politischem und ideologischem Druck, da es die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in Lohnverhandlungen erhöht. Das zeigte sich, als die schwedische Mitte-rechts-Regierung im Jänner 2007 die Beiträge zu den Arbeitslosenkassen der Gewerkschaften erheblich erhöhte, was die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft (und der Arbeitslosenkasse) verteuerte und in der Folge die Mitgliederzahl verringerte ([Kjellberg 2009/2011](#)).

In Österreich, einem Land mit einer deutlich geringeren Gewerkschaftsdichte (28 Prozent), werden die Interessen der Arbeitnehmerseite nicht nur von den Gewerkschaften vertreten, sondern auch von den Arbeiterkammern. Die Pflichtmitgliedschaft aller unselbstständig Beschäftigten inklusive Lehrlinge und Arbeitslose in den Arbeiterkammern, ohne Beamt*innen und Beschäftigte in der Landwirtschaft – sie werden von der Pflichtmitgliedschaft nicht

erfasst –, stellt sicher, dass die Arbeitnehmer*innenseite eine wichtige Stimme in Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts, der Frauen- und Familienpolitik sowie des Arbeitnehmer*innenschutzes hat. Lohnverhandlungen werden allerdings auch in Österreich von den Tarifpartnern geführt, also von Gewerkschaften und Arbeitgeber*innenvertretungen. Die Arbeitgeber*innenseite wird in der Regel durch die Wirtschaftskammern vertreten, denen alle Unternehmen angehören, weil es auch hier Pflichtmitgliedschaft gibt. Diese spezifische Organisationsform des Arbeitsmarktes trägt dazu bei, dass Österreich die höchste Abdeckungsquote des Arbeitsmarktes durch Kollektivverträge in Europa aufweist. Das heißt, dass nahezu alle unselbstständig Beschäftigten (95 Prozent) durch Tarifverträge abgedeckt sind; knapp dahinter liegt Schweden mit 89 Prozent. Am unteren Ende der Skala liegt das Vereinigte Königreich, in dem nur 29 Prozent aller Tätigkeiten einem Kollektivvertrag unterliegen; Deutschland liegt mit 62 Prozent im Mittelfeld. Je höher die Abdeckungsquote des Arbeitsmarktes durch ein umfassendes und zentralisiertes System der Kollektivverhandlungen, desto geringer sind die branchenspezifischen, aber auch berufsspezifischen Lohnunterschiede ([Gannon et al. 2007](#); [Eurostat 2020](#)). Um eine Untergrenze der Lohnzahlungen sicherzustellen, wird in Ländern mit einem besonders flexiblen Lohnsystem wie dem im Vereinigten Königreich jährlich vom Parlament ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt, der von den Arbeitgeber*innen nicht unterschritten werden darf (für länderspezifische Quoten siehe: ETUI 2016). Diese Beispiele zeigen einige Unterschiede in den institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktregulierung in Europa; sie sind typisch für unterschiedliche Grundkonzepte der gesellschaftlichen Organisation der sozialen Versorgung und der sozialen Gruppenrechte.⁶

⁶ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO 1952) führt im Übereinkommen zu den Mindestnormen der sozialen Sicherheit neun soziale und wirtschaftliche Risiken an, gegen deren Folgen ein Sozialsystem eine Absicherung und Unterstützung anbietet, basierend auf Sozialversicherungssystemen sowie staatlichen Transferleistungen.

Das dichte Netz von Tarifverträgen, das de facto ein System von branchenspezifischen Mindestlöhnen darstellt, bewirkt, dass die Lohnunterschiede zwischen Migrant*innen und anderen Arbeitnehmer*innen in Österreich, ebenso wie in Schweden, relativ gering sind. Im Gegensatz dazu erleichtert der flexiblere britische Arbeitsmarkt den Zugang zum Arbeitsmarkt ([Pollan 2000](#); [Friedberg/Hunt 1995](#)). Deshalb ist die Erwerbseinbindung der Bevölkerung in den Regularbeitsmarkt im Vereinigten Königreich vergleichsweise hoch, auch die der Migrant*innen; jedoch gibt es einen großen Niedriglohnsektor, in dem Migrant*innen überdurchschnittlich oft beschäftigt sind. In Schweden ist das Steuersystem, insbesondere die Individualbesteuerung, in Kombination mit dem Wohlfahrtsmodell für die hohe Erwerbsintegration von Frauen verantwortlich ([Selin 2014](#)). Jedoch sind die branchen- und berufsspezifischen Lohnunterschiede wegen der solidarischen Lohnpolitik vergleichsweise gering ([Hibbs/Locking 1995](#); [Molinder 2019](#)). Dafür ist die Arbeitslosenquote hoch im Vergleich zum Vereinigten Königreich. Die unterschiedliche Regeldichte des Arbeitsmarktes spiegelt sich also in variierenden Arbeitslosenquoten und Lohndifferenzialen. So lag etwa im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, die Arbeitslosenquote im Vereinigten Königreich bei 3,8 Prozent, gefolgt von Österreich mit 4,5 Prozent und Schweden mit 6,8 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Migrant*innen war im Vereinigten Königreich allerdings um nur 0,7 Prozentpunkte höher als die der nichtmigrantischen Bevölkerung, während sie in Österreich um 4,8 Prozentpunkte höher war und in Schweden um 10,9 Prozentpunkte. Die im Schnitt niedrigeren Löhne der Migrant*innen in allen EU-Ländern gehen in hohem Maße auf ihre häufigen Beschäftigungsschwerpunkte in Niedriglohnbranchen und -berufen zurück ([Amo-Agyei 2020](#)).

3.2 Die Rolle des Wohlfahrtsmodells für die Strukturierung des Arbeitsmarktes

In seinem wegweisenden Werk *The three worlds of welfare capitalism* unterschied Esping-Andersen (1990) drei gesellschaftliche

Organisationsmodelle: das nordische sozialdemokratische Modell, das liberale angelsächsische Modell und das korporatistische Sozialversicherungsmodell Zentraleuropas. Inzwischen wurden in der Forschung zwei weitere Typen hinzugefügt, das familiäre rudimentäre südeuropäische Modell und das postsozialistische in den MOEL. In den ersten drei Modellen ist das System der sozialen Versorgung eng mit dem Arbeitsmarkt verknüpft. Über die Beschäftigung werden wesentliche Teile der Sozialleistungen finanziert, ergänzt um staatliche Leistungen, etwa im Bereich der Gesundheitsversorgung, der Pensionen und der Familienleistungen. Im korporatistischen und noch viel mehr im familialen Modell werden viele soziale Dienste, etwa Pflege und Kinderbetreuung, über Steuererleichterungen und Transferleistungen an den Haushalt delegiert, während sie im nordischen Modell vom Staat erbracht werden und im angelsächsischen Modell von der Privatwirtschaft. Die Verlagerung der Sorgearbeit auf den formellen Arbeitsmarkt in den nordischen und angelsächsischen Modellen trägt dazu bei, dass die Erwerbsintegration von Frauen deutlich höher ist als in den korporatistischen und familialen, in denen diese Tätigkeiten eher im Haushalt oder im informellen Sektor verbleiben ([Magda et al. 2008](#); [Biffl 2004](#)).

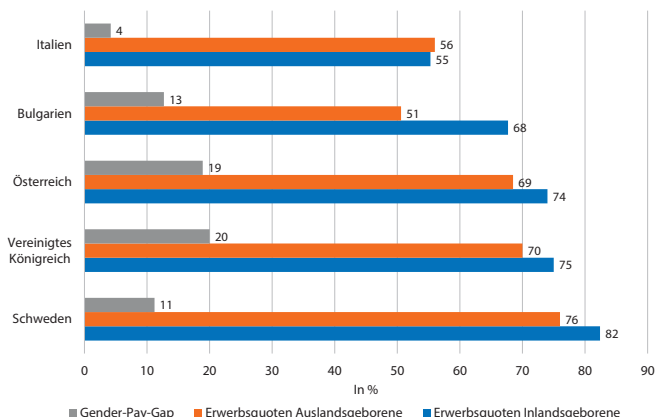
Gleichzeitig hat sich aber im Gefolge der Auslagerung von haushaltsnahen Diensten in die Privatwirtschaft im Vereinigten Königreich ein Niedriglohnsektor herauskristallisiert, den es im vom Staat bereitgestellten Versorgungsmodell Schwedens so nicht gibt. Daher ist das liberale Wohlfahrtsmodell von einem hohen Ausmaß der Armut und der Einkommensunterschiede geprägt ([Kuchler/Goebel 2003](#)). Das spiegelt sich auch in der spezifischen Arbeitsmarktsegmentation nach Geschlecht ([Bassanini/Duval 2006](#); [Biffl 2008b](#)). So unterscheidet sich etwa die berufliche Beschäftigungsstruktur der Frauen in den nordischen und angelsächsischen Ländern stärker von der der Männer als in den südeuropäischen Ländern ([Hustad et al. 2020](#)). Denn auch dort, wo die haushaltsnahen Tätigkeiten auf den formalen Sektor verlagert werden, üben im Wesentlichen Frauen diese Berufe und Tätigkeiten aus, was die berufliche Segmentierung der formellen

Arbeit und damit die Asymmetrie nach Geschlecht erklärt ([Bettio 2002](#)). Da Betreuungsberufe in allen Ländern, auch in den nordischen, schlechter bezahlt sind als die typischen Männerberufe, ist der Gender-Pay-Gap⁷ in Schweden, beispielhaft für die nordischen Länder, höher als in Italien, als Beispiel für das familiäre südeuropäische Modell. Ein Drittel des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in Schweden ist die Folge der beruflichen Arbeitsmarktsegmentierung nach Geschlecht ([Hansen/Wahlberg 2008](#)). Das ist auch in Österreich ein wesentlicher Faktor ([Böheim et al. 2017](#)), wobei vor allem der hohe Beschäftigungsanteil der Frauen, viele davon Migrantinnen, in Niedriglohnbranchen und -berufen sowie die stärkere Konzentration der Beschäftigung auf Klein- und Mittelbetriebe einen Großteil des Gender-Pay-Gap in Österreich erklären.

Die Erwerbseinbindung der Migrantinnen folgt dem Muster des jeweiligen Aufnahmelandes, d. h., dass die Erwerbsquote der Migrantinnen in den nordischen Ländern deutlich höher ist als in den südeuropäischen (siehe [Abbildung 5](#)). Zwar arbeiten Migrantinnen in Italien ebenso häufig wie in Schweden, jedoch findet das in der Statistik nicht den gebührenden Niederschlag, da es sich oft um Arbeit im informellen Sektor handelt. Die Erwerbseinbindung der Migrantinnen in die formelle Arbeit unterscheidet sich daher stärker zwischen Ländern als zwischen einheimischen Frauen und Migrantinnen innerhalb eines Landes. Österreich liegt im Ländervergleich der Erwerbseinbindung der inlands- und auslandsgeborenen Frauen im Mittelfeld. Dahinter liegt Bulgarien, stellvertretend für das postsozialistische Modell der MOEL; auch hier werden die haushaltsnahen Tätigkeiten in hohem Maße im informellen Sektor erbracht ([Kelmanson et al. 2019](#)).

⁷ Der Gender-Pay-Gap steht für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede, gemessen als prozentualer Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen gemessen an jenen der Männer.

Abbildung 5: Erwerbsquoten der Frauen nach Geburtsland und Gender-Pay-Gap in ausgewählten EU-Ländern, die die fünf Wohlfahrtsmodelle repräsentieren, (2021) in %



Quelle: Eurostat, Vereinigtes Königreich 2020, Gender-Pay-Gap für alle Länder aus 2020.

Das Zusammenwirken von Wohlfahrtsmodell und Arbeitsmarktregelungen hat somit neben dem Migrationsmodell einen Einfluss auf das Ausmaß und die Art der Einbindung der Migrant*innen in den Arbeitsmarkt, ihre sektorale und berufliche Zusammensetzung und die Beschäftigungsform (reguläre Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Entsendung, Überlassung, Saisonarbeit, Freies Dienstverhältnis, Selbstständige bzw. Neue Selbstständige, Scheinselbstständige, Schwarzarbeit ...).

In Österreich, dem Paradebeispiel für ein neokorporatistisches Wohlfahrtsmodell, hatte sich die Gewerkschaft mit der Wirtschaftskammer im sogenannten Raab-Olah-Abkommen 1961 auf ein Zuwanderungsmodell geeinigt, das ausländische Arbeitskräfte komplementär zu inländischen Arbeitskräften einsetzt – diese Dualisierung der Arbeit im Gastarbeitermodell ist bis heute in hohem

Maße erhalten geblieben. Darüber hinaus hat sich die Gewerkschaft aus Angst vor einer Erosion der Arbeitsbedingungen stets für eine restriktive Handhabung der Zuwanderung ausgesprochen. Mit der Mitgliedschaft Österreichs in der EU änderten sich allerdings die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen derart, dass auch hierzulande verstärkt neue Beschäftigungsformen auftraten, etwa die Leiharbeit, die Entsendung/Überlassung sowie neue Formen der selbstständigen Erwerbstätigkeit. Besonders herausfordernd für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen ist die grenzüberschreitende Entsendung und Überlassung von Arbeitskräften. Daher hat der Nationalrat im Jahr 2016 das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz⁸ verabschiedet, um zu verhindern, dass schlechtere Arbeitsbedingungen von wirtschaftlich schwächer entwickelten Ländern in Europa auf Österreich mit höheren Standards übergreifen (vgl. [Kapitel 9](#)).

3.3 Europäische Freizügigkeit und unterschiedliche Sozialstaatsmodelle

Das Zusammenspiel von Migration und Wohlfahrtsmodell bedeutet, dass die Freizügigkeit innerhalb der EU neue Herausforderungen für die Organisation der sozialen Versorgung mit sich bringt. Die Arbeitsmigration innerhalb der EU kann nämlich als eine Migration zwischen unterschiedlichen Wohlfahrtsmodellen interpretiert werden. Daher haben das europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union Regelungen für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit aufgestellt,⁹ die sicherstellen sollen, dass mobile EU-Arbeitskräfte nach den verschiedenen nationalen Rechtsvorschriften gleichbehandelt werden. Diese

⁸ Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erlassen wird (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG), [BGBl I 44/2016](#).

⁹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des europäischen Parlamentes und des europäischen Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, [ABl L 2004/166, 1](#).

Vorschriften ersetzen nicht die nationalen Sozialschutzsysteme, da eine Harmonisierung angesichts der unterschiedlichen Wohlfahrtsmodelle, die unabhängig voneinander historisch gewachsen und Teil der nationalen kulturellen Identität geworden sind, kaum machbar ist. Es sind vor allem die unterschiedlichen Kombinationen aus Sachleistungen und Geldleistungen (Transferzahlungen), die eine Harmonisierung erschweren, nicht zuletzt weil sie in den diversen Ländern unterschiedliche institutionelle Ausformungen erfahren haben. Daher gibt es die Herausforderung der Koordination nicht nur in Bezug auf die Sozialsysteme, sondern auch auf den reziproken Zugang zu diesen, wie z. B. zu Gesundheitsversorgung und Pflege. Die Koordination der Sozialschutzsysteme basiert auf vier Grundsätzen:

1. dass eine Person nur einem Sozialversicherungssystem untersteht und nur in das eine einzahlt (single state principle),
2. dass eine Person dieselben Rechte und Pflichten hat wie ein Staatsbürger des EU- Mitgliedstaats, in dem sie arbeitet (equal treatment principle),
3. dass eine Person Leistungen von einem EU-Mitgliedstaat erhalten kann, auch wenn sie in einem anderen EU-Staat wohnhaft ist (exportability principle),
4. dass Perioden von Versicherungs-, Beschäftigungs- und Aufenthaltszeiten in anderen EU-Staaten, die einen Leistungsanspruch begründen, aufsummiert bzw. angerechnet werden (aggregation principle).

Die Freizügigkeit innerhalb der EU stellt die Koordination der Sozialsysteme und der damit verbundenen Leistungsansprüche vor große Herausforderungen. Es sind darüber hinaus die unterschiedlichen Finanzierungssysteme der Sozialleistungen, die auch bei gleichem wirtschaftlichem Entwicklungsgrad ihren Niederschlag in abweichenden Bruttolöhnen zwischen EU-Staaten finden. Diese Unterschiede laden zu einer Diversifizierung der Organisation der grenzüberschreitenden Arbeit, etwa über den Einsatz grenzüberschreitender selbstständiger Erwerbstätigkeit oder Entsendung, ein. Auf die damit verbundenen Konsequenzen für den Arbeits-

markt und das Steueraufkommen geht [Kapitel 9](#) genauer ein. Die Diversifizierung der Beschäftigungsformen bei unterschiedlichen Funktionsmechanismen der Wohlfahrtsysteme legt nahe, dass die innereuropäische Mobilität von Arbeitskräften zu einer Erosion der Wohlfahrtsmodelle und einem Wettlauf nach unten führen kann. So stellte bereits Milton Friedman ([1978](#)) fest, man könne nicht offene Grenzen für Immigrant*innen und gleichzeitig einen uneingeschränkten Zugang zu Wohlfahrtsleistungen haben. Martin Ruhs ([2015](#)) weist darauf hin, dass Länder mit einer starken Regeldichte des Arbeitsmarktes und einem auf Beschäftigung, und damit Beitragszahlungen, basierenden Sozialschutzsystem leicht nachweisen können, dass Migrant*innen mehr in das Sozialsystem einzahlen als sie herausbekommen. Dies ist in Ländern mit einem flexiblen Arbeitsmarkt und einer geringen Regeldichte wie dem Vereinigten Königreich und einem Sozialschutzsystem, das großteils aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert wird, für Neuzuwandernde schwieriger nachzuweisen. Die ablehnende Haltung eines hohen Anteils der Bürger*innen des Vereinigten Königreichs gegenüber der EU-Mitgliedschaft, die im Brexit, also dem Austritt Großbritanniens aus der EU, Ausdruck fand, wird in hohem Maße mit der unerwartet starken Zuwanderung von Migrant*innen aus mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten und ihrer starken Nutzung des Wohlfahrtssystems erklärt ([Vargas-Silva 2013](#)). Dass trotz allem auch das Vereinigte Königreich von der Zuwanderung der EU-Migrant*innen fiskalisch profitierte ([Vargas-Silva 2013](#); [Dustmann/Frattini/Halls 2010](#)), wurde in den öffentlichen Diskursen zum Brexit allerdings weitgehend ignoriert.

3.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Dieses Kapitel hat verdeutlicht, dass die Rolle der Migrant*innen im Arbeitsprozess sowie ihre Arbeitsmarktsituation nicht nur von individuellen Charakteristika der Migrant*innen (vgl. [Kapitel 2](#)) und Migrationspolitik geprägt wird, sondern auch von Arbeitsmarktregelungen und Wohlfahrtsmodellen. Wesentlich für die Arbeitsmarktregelungen sind die industriellen Arbeitsbeziehungen und

die Bedeutung der Sozialpartner, die den Grad der Regulierung des Arbeitsmarktes, hier am Beispiel der Tariflohnverhandlungen dargelegt, prägen. In liberalen Arbeitsmarktregimen wie dem angelsächsischen werden weniger als 50 Prozent der Tätigkeiten in Tarifvereinbarungen zwischen der Gewerkschaft und der Arbeitgeber*innenvertretung geregelt. In den übrigen Sektoren bestimmt das Spiel der freien Marktkräfte den Lohn. Eine Untergrenze wird vom Staat über die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns geschaffen. Es mag wohl nicht überraschen, dass Länder mit einer geringen Regeldichte einen größeren Niedriglohnsektor haben als Länder wie Österreich oder Schweden, die über 90 Prozent aller beruflichen Tätigkeiten in Kollektivverträgen regeln. Allein aus diesen institutionellen Unterschieden ergeben sich geringere Einkommensunterschiede zwischen Migrant*innen und der Aufnahmegesellschaft im vom Korporatismus geprägten Österreich und dem sozialdemokratischen Schweden gegenüber dem liberalen Vereinigten Königreich.

Aber nicht nur die Arbeitsmarktinstitutionen beeinflussen die Arbeitsbedingungen von Migrant*innen, sondern auch das gesellschaftliche Wohlfahrtsmodell. So schafft etwa die starke Verlagerung der Betreuung und Pflege vom Haushalt auf den Staat im nordischen Modell bzw. auf die Privatwirtschaft im liberalen Modell Arbeitsplätze im Regelarbeitsmarkt. Diese Art der Arbeitsorganisation ist auch der Professionalisierung dieser Berufe förderlich. Im Gegensatz dazu verbleibt viel Betreuungs- und Pflegearbeit im korporatistischen kontinentaleuropäischen und noch viel mehr im südeuropäischen familialen Modell im Haushalt, der sich dabei oft der Unterstützung durch Migrant*innen auf dem Schwarzmarkt bedient.

Die unterschiedliche Organisation der Arbeit prägt die berufliche Segmentation der legalen Arbeit von Frauen und Männern, die auch Migrant*innen einschließt. Da Kinderbetreuung und Pflege auch im nordischen und angelsächsischen Wohlfahrtsmodell im Wesentlichen von Frauen auf dem Regelarbeitsmarkt erbracht werden, ist hier die Gender-Segmentation der formellen Beschäftigung höher als im familialen und korporatistischen Modell, in dem

diese Familienarbeiten in stärkerem Maße im Haushalt „informell“ geleistet werden. Da sogenannte „typische“ Frauenberufe in allen Systemen schlechter bezahlt sind als „typische“ Männerberufe, erklärt das auch, warum in Italien der Gender-Pay-Gap geringer ist als in den anderen Sozialstaatmodellen.

Die unterschiedlichen Beschäftigungschancen und Lohnbedingungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten, die nicht zuletzt eine Folge der historisch gewachsenen Arbeitsmarktinstitutionen und Wohlfahrtsmodelle sind, stellen einen Anreiz für die Arbeitsmobilität innerhalb der EU dar. Die europäischen Prinzipien für die Koordination der Sozialleistungen sollen die Binnenmobilität von Arbeitskräften in der EU erleichtern, ohne die Wohlfahrtsmodelle selbst zu harmonisieren.