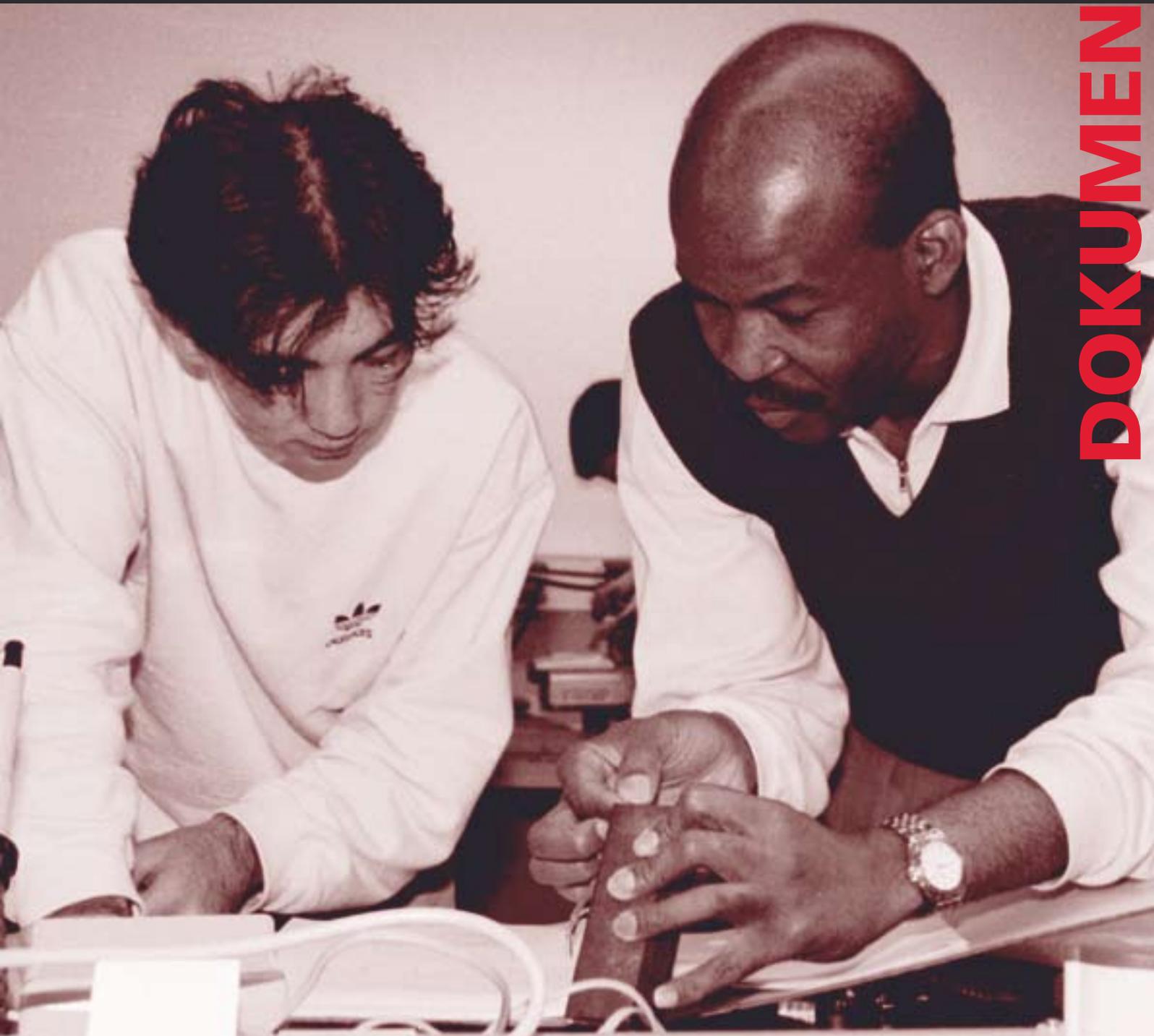


**„BETEILIGUNG BEDEUTET WACHSTUM.
INTEGRATION VON MIGRANTINNEN UND
MIGRANTEN ALS CHANCE FÜR DEN ARBEITSMARKT“**

Arbeitsmarktkonferenz 10. Dezember 2007 in Dresden



DOKUMENTATION



**Vorbilder berichten:
Berufliche Integration von Migrantinnen
und Migranten ist möglich**

Luiz Mazuze
Hossein Monir
Monica Montana

**Berufliche Integration von
Migrantinnen und Migranten –
Statement aus Arbeitnehmersicht**

Ralf Hron, DGB Dresden

Begrüßung und Projektvorstellung

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

Grußwort

Kerstin Zimmermann, Abteilungsleiterin im Amt
für Wirtschaftsförderung der Stadt Dresden als
Vertreterin der Landeshauptstadt Dresden

**Wissenswanderung zwischen
Regionalisierung und Globalisierung**

Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

**Die Situation von Ausländern auf
dem sächsischen Arbeitsmarkt**

Per Kropp, Institut für Arbeitsmarkt- und Be-
rufsforschung Sachsen

Runder Tisch: Forum 2te Chance

Diskussionsteilnehmer:

Marita Schieferdecker-Adoph,
Ausländerbeauftragte der Stadt Dresden

Johanna Stoll,
Ausländerrat Dresden

Philipp Schäfer,
Bereichsleiter der ARGE Dresden

BEGRÜSSUNG UND PROJEKTVORSTELLUNG



Ich möchte das Projekt vorstellen, in dessen Rahmen diese Konferenz unter dem Titel „Beteiligung bedeutet Wachstum“ stattfindet. Dazu werde ich zunächst den Hintergrund des Projektes erklären und anschließend erläutern, wie wir uns die Umsetzung hier vor Ort vorstellen.

Zunächst zum Hintergrund unseres Projektes. Berufliche Qualifizierungen werden in Zukunft immer entscheidender sein für Beschäftigungschancen. Schon seit geraumer Zeit ist zu beobachten, dass Menschen ohne Berufsausbildung immer stärker den Anschluss an den Arbeitsmarkt verlieren. Grund dafür sind die deutlichen Veränderungen der Anforderungen, die an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestellt werden. Früher wurden in hohem Maß auch ungelernete Tätigkeiten nachgefragt. Heute werden immer mehr hochqualifizierte Menschen benötigt, die in der Lage sind, spezialisiert am Arbeitsmarkt tätig zu werden. Gleichzeitig können wir beobachten, dass die Zahl der Industriearbeitsplätze für manuelle Tätigkeiten weiter sinkt. Menschen mit Migrationshintergrund sind von dieser Situation besonders betroffen. Sie haben im Vergleich zu Deutschen weitaus häufiger keine formale Berufsausbildung und arbeiten stärker in an- und ungelerten Tätigkeiten. Nach Mikrozensus gab es 2005 4,6 Mio. Erwerbslose in Deutschland. Davon hatten 29 % einen Migrationshintergrund. Weit über die Hälfte der Erwerbslosen mit Migrationshintergrund stellen mit 59 % Ausländerinnen/Ausländer; 23 % sind (Spät)Aussiedlerinnen/Aussiedler und 18 % Eingebürgerte bzw. als Deutsche Geborene. Die spezifische Erwerbslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund liegt mit 18 % fast doppelt so hoch wie die der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (10 %).

Auch die derzeitige konjunkturelle Erholung wird diesen Trend steigender Anforderungen an berufliche Kompetenzen nicht aufhalten. So viel können wir absehen. Zwar profitieren von der wirtschaftlichen Erholung Menschen mit und ohne deutschem Pass, aber nicht gleichermaßen stark. Derzeit liegt die Arbeitslosenquote ausländischer Staatsangehöriger ungefähr dop-

pelt so hoch wie die Gesamtquote der Arbeitslosen. Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig. Sie sind in den Strukturen der Arbeitswelt ebenso zu suchen wie in der Situation der Menschen mit Migrationshintergrund. Beispielsweise nutzen Jugendliche und junge Erwachsene die Informationen über Möglichkeiten zum Einstieg in den Beruf nicht ausreichend. Die Elternhäuser kennen oft das System der dualen Berufsausbildung nicht ausreichend und können deshalb nicht helfen. Viele sind auch nicht in die Netzwerke eingebunden, die hilfreich sind, um in eine Berufsausbildung hineinzukommen. Auch die Vielfältigkeit des Ausbildungsangebots – das ja sehr weit gefächert ist – wird nicht genutzt. Und diejenigen, die einen Arbeitsplatz haben, nehmen sehr viel weniger die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch als Menschen ohne Migrationshintergrund.

Gleichzeitig kann nicht bestritten werden, dass es bei Personalentscheidern oftmals Vorbehalte gibt, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen. Die beruhen zum Beispiel auf Befürchtungen, dass die Sprachkenntnisse nicht ausreichen oder kulturelle Unterschiede Anlass zu Konflikten sein können. Untersuchungen zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund trotz gleicher Qualifikationen häufig sehr früh aus den Bewerbungsverfahren herausfallen. Das heißt: In den Betrieben werden Chancen, die Menschen mit Migrationshintergrund bieten, nicht gesehen. Dadurch bleiben Potenziale ungenutzt.

Zu den Zielen unseres Projekts: Wir möchten die vor Ort ansässigen Akteure des Arbeitsmarktes zusammenbringen und sie motivieren zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten beizutragen. Das sind Betriebe, Unternehmer, Personalentscheider, aber auch die Kammern, lokale Verwaltungen, Beratungsorganisationen, ARGEn und natürlich auch die Gewerkschaften. Das ist die eine Zielgruppe. Die andere sind die Migrantinnen und Migranten. Die möchten wir zum Beispiel über deren Selbstorganisationen ansprechen. Dazu zählen auch Unternehmer, die selbst Migrationshintergrund haben. Bei der Arbeitsmarktintegration zielen wir vor allem auf Migrantinnen und Migranten, die älter als 25 Jahre sind und beim Übergang von der Schule in den Beruf bislang erfolglos waren.

Um das zu erreichen, haben wir für das Projekt verschiedene, aufeinander aufbauende Maßnahmen zusammengestellt, die wir als Modellprojekt in Dresden und in der Stadt Düren durchführen werden. Die verschiedenen Maßnahmen sind Bildung und Vernetzung sowie Beratung und Information. Im Rahmen der Bildung bieten wir Arbeitsmarktkonferenzen – so wie heute hier – an. Wir werden uns an Messen

beteiligen, Trainings und Seminare anbieten. Dazu kommen Schulungen, Beratungs- und Informationsangebote.

Das sind Angebote, die wir für die Akteure vor Ort bereitstellen. Wir haben diese Angebote bewusst offen gehalten. Es gab die Grundüberlegung, welche Maßnahmen sinnvoll sind. Diese können im Einzelnen differenziert ausgestaltet werden. Wir sind also durchaus in der Lage, auf spezifische Nachfragen zu reagieren und diese in das Projekt mit einzubringen. Wir müssen natürlich prüfen, ob die Wünsche in den Projektrahmen passen und ob wir entsprechende Angebote durchführen können.

Wir bieten zum Beispiel interkulturelle Trainings für Personalverantwortliche in Betrieben und Verwaltungen an. Dabei können wir entweder vorhandene interkulturelle Kompetenzen stärken oder das Thema erst einmal bekannt machen und eine Sensibilisierung durchführen. Wir können auch Trainings für Menschen mit Migrationshintergrund durchführen, etwa Bewerbungstrainings, Kommunikations- und Konflikttrainings, Tipps und Recherchemöglichkeiten für die Arbeitssuche und so weiter. Bei solchen Trainings ist es sinnvoll, mit den Migrantenselbstorganisationen vor Ort zusammenzuarbeiten.

Generell unterscheiden wir zwischen Trainings und Seminaren. In den Trainings geht es vor allem darum, Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten. In den Seminaren liegt der Schwerpunkt auf Wissensvermittlung.

Bei den Seminaren haben wir ganz verschiedene Angebote. Ein Beispiel sind Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, das bekanntlich Mitte 2006 in Kraft getreten ist. Unsere Seminare zielen darauf, wie es in den Betrieben und Verwaltungen umgesetzt werden kann. Wir können auch Schulungen zum Thema Weiterbildungsmöglichkeiten durchführen: Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es? Wie ist bisher der Zugang dazu geregelt? Oder: Welche Fördermöglichkeiten gibt es, um Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen? Ein anderer Bereich sind Rechtsseminare, beispielsweise zum Ausländerbeschäftigungsrecht. Wir haben festgestellt, dass in Unternehmen häufig Unsicherheiten bestehen und die Frage auftaucht: Was kommt auf mich zu, wenn ich einen Ausländer einstelle? Welche rechtlichen Konsequenzen hat das? Da fehlt es sehr oft an Informationen. Deshalb ist es wichtig, Seminare durchzuführen, um den Befürchtungen etwas entgegenzusetzen. Durchführen können wir die Seminare in den entsprechenden Räumlichkeiten in der Stadt oder auch vor Ort in den Betrieben und Verwaltungen oder in den Zentren der Migrantenselbstorganisationen.

Flankiert wird unsere Arbeit im Bildungs- und Beratungsbereich durch ein Informationsangebot. Dazu gehören zum Beispiel die Dokumentation dieser Veranstaltung heute oder auch die Erstellung verschiedener Handreichungen mit Hintergrundinformationen. Wir werden auf unserer Internetseite www.migration-online.de verschiedene Informationen bereitstellen, statistische Daten, Urteile und so weiter. Es gibt jetzt schon einen relativ großen Informationspool auf unserer Internetseite. Diesen können wir durch dieses Projekt noch erweitern. Und wir haben uns vorgenommen, vorhandene Leitbilder und Konzepte von Verwaltungen und Kommunen zu sammeln und sie auf unserer Internetseite bekannt zu machen.

Ziel unseres Projektes ist es, die Integration zu stärken. Dabei sollte klar sein, dass Integration die Aufgabe eines jeden von uns ist. Sie ist nicht alleine eine Bringschuld der Zugewanderten. Ebenso ist sie eine gesellschaftliche Herausforderung an uns alle. In diesem Sinne freue ich mich auf eine produktive Zusammenarbeit.

Kerstin Zimmermann, Abteilungsleiterin im Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt Dresden als Vertreterin der Landeshauptstadt Dresden

GRUSSWORT



Grenzüberschreitende Arbeitsmarkt-migration als Herausforderung für einen fairen Arbeitsmarkt in Dresden – der Gegenstand dieser Konferenz ist ausgesprochen anspruchsvoll. Arbeitsmigration über Grenzen hinweg ist seit Jahrhunderten ein Thema und stellt für Staaten, Städte und soziale Gefüge eine Herausforderung dar. Für uns ist die Frage interessant, wie der lokale Arbeitsmarkt reagiert und welche Strategien bestehen, um Migrantinnen und Migranten jetzt und hier in unseren Arbeitsmarkt, in unserem Sozialgefüge zu integrieren.

Erfolgreiche Integration ist kein Zufall. Unter dem Slogan „Strategien kommunaler Integrationspolitik“, gab es 2004 einen bundesweiten Wettbewerb, ausgeschrieben vom Bundesministerium des Innern und der Bertelsmann Stiftung. Mehr als 100 Wettbewerbsbeiträge wurden eingereicht. Auch die sächsische Landeshauptstadt beteiligte sich daran. Wir kamen in die Endrunde, und wir wurden ausgezeichnet. Das kam nicht von ungefähr. Etwa 40 aktiv arbeitende Migrantenvereine, ein aktiver, in der Öffentlichkeit präsender Ausländerrat, die aktive Mitarbeit von Migrantinnen und Migranten in Bürgerversammlungen, in Elternbeiräten, kommunalen Beiräten und Gewerkschaften stehen für ein funktionierendes, integrationsbetontes Gemeinwesen in unserer Stadt. Schulen, Kindergärten, Freizeiteinrichtungen in vielen Stadtteilen sind Orte der Integration und Kommunikation.

Dresden bekennt sich zur Notwendigkeit, die Bildungschancen junger Ausländer zu verbessern. Ein Baustein dabei ist das Schülerstipendium Start. Seit 2004 ist dieses Programm für begabte und engagierte Zuwandererkinder eine feste Größe in Dresden. Ein Programm, das Mut machen, Engagement anerkennen und Unterstützung geben will, um so die Bildungschancen zu verbessern. Für die Jugendlichen ist die Aufnahme in das Programm eine Anerkennung und ein Zeichen dafür, dass sie willkommen sind. Für uns ist dieses Programm auch eine Investition in die Zukunft. Die sächsische Landeshauptstadt sieht die Integration von Kindern und Jugendlichen nicht nur als soziale Aufgabe, sondern auch als Chance und Zugewinn für alle.

„Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum – Wertschöpfung durch Wertschätzung“ ist das Motto eines Modellprojektes des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, an dem sich Dresden 2006 beteiligt hat. Es handelt sich dabei um ein Entwicklungsprojekt in den Modellregionen Dresden, Sächsische Schweiz und Köln, das sich auf die Integration junger Migranten konzentriert. „Nicht jeder für sich, sondern alle gemeinsam“ – nach dieser Devise sollen in Dresden und Köln qualifizierte Arbeits- und Ausbildungsplätze für junge Frauen mit Migrationshintergrund entstehen. Unternehmen, Beratungseinrichtungen und Organisationen für Zuwanderer wollen in enger regionaler Kooperation miteinander die Mehrsprachigkeit und die Kenntnis unterschiedlicher Kulturen junger Frauen mit Zuwanderungsgeschichte als Ressource für wirtschaftliches Wachstum und strategische Entwicklung nutzen und auf diesem Wege qualifizierte Arbeits- und Ausbildungsplätze erschließen. Das Projekt wird mit einer Laufzeit von 18 Monaten finanziell durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt. Wir dürfen auf die Ergebnisse gespannt sein.

Auch für all jene Migrantinnen und Migranten, deren beruflicher Start mit 25 Jahren oder älter noch nicht geglückt ist, soll es eine zweite Chance geben, auch mit Hilfe des Xenos-Projektes „Zweite Chance“ des DGB Bildungswerks. Interkulturell und gemeinsam vor Ort – so der Anspruch, mit dem Menschen mit Migrationshintergrund, vor Ort ansässige Firmen, Akteure des Arbeitsmarktes gemeinsam beraten, geschult und vernetzt werden sollen. Die heutige Arbeitsmarktkonferenz ist ein Schritt in diese Richtung. Ich danke dem DGB Bildungswerk für dieses Engagement. Wir hoffen, mit dem heutigen Treffen eine Initialzündung und gemeinsame Strategien auf den Weg zu mehr Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dresden ist keineswegs eine Insel der Glückseligkeit. Auch hier sind Tausende von Arbeitslosigkeit betroffen und müssen von Hartz IV leben. Auch wenn wir mit Blick auf andere ostdeutsche Großstädte eine vergleichsweise geringe Arbeitslosenquote aufweisen können: Jeder einzelne Arbeitslose ist ein Arbeitsloser zu viel.

In Dresden waren Ende 2005 1,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer, von denen 30 Prozent im Dienstleistungsgewerbe und 15 Prozent im Gaststättengewerbe tätig waren. Anfang dieses Jahres betrug die Gesamt-Arbeitslosenquote in Dresden 15,5 Prozent. Die Quote der

arbeitslosen Ausländer über 35 Prozent. Während sich in den vergangenen zwei, drei Jahren die Zahl der Arbeitslosen in unserer Stadt verringert hat, stieg der Anteil der arbeitslosen Ausländer von 3,5 Prozent auf reichlich 6 Prozent. Vor diesem Hintergrund sucht die Stadt Dresden nach Wegen, Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Die Ziele dabei: Existenzneugründungen befördern, Arbeitsplätze in klein- und mittelständischen Unternehmen sichern, regionale Lieferketten aufbauen. Wichtig ist auch, staatliche Programme verschiedenster Art im so genannten zweiten Arbeitsmarkt anzubieten. Ohne eine starke Wirtschaft, ohne einen starken ersten Arbeitsmarkt nützt das aber nichts.

Für unsere Stadt ist es immens wichtig, dass sich unter anderem Infineon, Qimonda und AMD angesiedelt haben. In der Stadt sind auch viele namhafte Forschungsinstitute, wir sind Sitz der Landesregierung und vieler anderer Institutionen. Dresden ist ein Zentrum der Mikroelektronik, der Bio- und Nanotechnologie. Das ist unsere Chance. Nur in einem zukunftsreichen Umfeld können Handwerk und Mittelstand auf Dauer gedeihen. Dresden hat also im nationalen und internationalen Wettbewerb eine gute Ausgangssituation. Wir sind uns sicher, das Beste daraus zu machen. Möglichkeiten zu erkennen, Ideen zu haben und Initiativen voranzutreiben. Ein offensichtlich unerschöpfliches Potenzial, das wir als Pfund in die Waagschale werfen können. So schaffen wir es immer wieder, Bewährtes zu erhalten, aber eben auch Neues zu schaffen. Eine Symbiose, die große Chancen birgt.

Dresden 2007 - das ist eine offene, fremdenfreundliche Stadt. Millionen Touristen besuchen alljährlich die sächsische Landeshauptstadt. Tendenz weiter steigend. Einen weiteren Schub an Internationalität verdanken wir auch der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Entwicklung in den letzten Jahren. Mikroelektronik, Biotechnologie und Nanotechnologie ziehen Ingenieure, Forscher und Spezialisten aus dem Ausland nach Dresden. All jene, die in Dresden auf Zeit oder dauerhaft leben, sind uns willkommen. Denn Integration ist kein Zufall.

WISSENSWANDERUNG ZWISCHEN REGIONALISIERUNG UND GLOBALISIERUNG



1 Zum theoretischen Hintergrund

Einleitend möchte ich ein wenig in die Theorie zur Migration einführen. Das berührt Aspekte der ökonomischen Theorie und auch der Soziologie und Psychologie. Die internationale Wanderung unterscheidet sich von den Gründen her nicht grundsätzlich von regionalen Wanderungen. Es kommen lediglich ein paar zusätzliche Aspekte dazu.

1.1 Integrationstheorie

Die Frage danach, weshalb Arbeitskräfte wandern oder auch nicht wandern, ist zunächst einmal Gegenstand einer makroökonomischen Auseinandersetzung. Dabei geht es um zwei große allgemeine Theoriekomplexe. Da ist zunächst einmal die so genannte Integrationstheorie. Die besagt im wesentlichen, dass bei der Schaffung eines gemeinsamen Marktes sich die wirtschaftliche Wohlfahrt dann erhöht, wenn Arbeitskräfte dahin gehen können, wo ihre Produktivität und damit verbunden auch ihr Einkommen am höchsten ist. Es geht also um einen gemeinsamen Wirtschaftsraum, den wir zum Beispiel in der Europäischen Union in weiten Bereichen haben. Darin finden Ausgleichs über die Wanderung von Arbeitskräften statt. Und zwar funktioniert die Mobilität logischerweise von den weniger produktiven Gebieten zu den höher produktiven Gebieten. Der Integrationstheorie zufolge erfolgen Wanderungen in einem Migrationsraum so lange bis die Arbeitsproduktivitäten und Lohnniveaus ausgeglichen sind.

Eine solche Theorie ist natürlich mit Abstraktionen verbunden. Das heißt, in der Praxis bedarf es einer ganzen Reihe von Voraussetzungen, damit Wanderung tatsächlich stattfindet. Zum Beispiel müssen die Arbeitskräfte mobil sein. Daneben brauchen sie Informationen über ihre mögliche Situation im Zielland. Das sind Informationen über den Arbeitsplatz, das Sozialsystem, aber auch über sprachliche und kulturelle Unterschiede. Schließlich dürfen keine Wanderungsbarrieren bestehen. Man muss leicht an eine Arbeits- und Niederlassungserlaubnis kom-

men. Ebenso müssen erworbene Qualifikationen anerkannt werden, damit der oder die Betreffende in einen Job einsteigen und entsprechend verdienen kann.

1.2 Außenhandelstheorie

Der zweite große Theoriekomplex ist die klassische Außenhandelstheorie. Bei dieser Theorie wird in eine ganz andere Richtung diskutiert. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass man es im Grunde wegen bestimmter Voraussetzungen mit einer weitgehenden Immobilität der Arbeitskräfte zwischen den Staaten zu tun hat. Der Ausgleich der unterschiedlichen Ausstattung der Länder mit Produktionsfaktoren, zum Beispiel Bodenschätze, Arbeitskräfte, Kapital, technische Entwicklung und so weiter, und damit eine Steigerung des Wohlstands erfolgt dieser Theorie zufolge nicht über Mobilität von Arbeitskräften, sondern über eine Mobilität von Gütern, also über internationalen Handel. Jedes Land konzentriert sich dabei auf die Güter, die es am kostengünstigsten produzieren kann. Das ist das so genannte Heckscher-Ohlin-Theorem. Über die so genannten komparativen Kostenvorteile ergibt sich eine Arbeitsteilung zwischen den Ländern. Die einen konzentrieren sich dies, die anderen auf etwas anderes. Die produzierten Güter und Dienstleistungen kommen über den Handelsaustausch allen zugute.

Auch hier haben wir es wieder mit einer Abstraktion zu tun. Tatsächlich handelt es sich heute oft um Industrieländern, deren Produktionen innerhalb der gleichen Sektoren und da auch oft innerhalb der gleichen Segmente ablaufen. Es sind meist sehr ähnlich entwickelte Länder. Trotzdem oder gerade deshalb gibt es intensive Austauschbeziehungen, gerade auf der Güterebene. Und die sind für die Entwicklung der jeweiligen Länder sehr wichtig. Über diese Austauschbeziehung erhöht sich der Wohlstand der beteiligten Länder. Arbeitskräftewanderungen sind unter dieser Sichtweise nicht notwendig. Der Außenhandel wird explizit als Ersatz für Arbeitskräftewanderung gesehen. In der Realität lässt sich allerdings tatsächlich beobachten, dass Kapital in der Regel sehr viel mobiler ist als Arbeitskräfte. Ein neues Unternehmen aufzukaufen oder zu gründen ist oft einfacher als Arbeitskräfte an einen Platz zu bringen, wo sie mit ihren Qualifikationen gebraucht werden.

1.3 Ebene der individuellen Wanderungsentscheidungen: Warum bleiben Arbeitskräfte?

Die nächste Ebene ist die der individuellen Wanderungsentscheidungen. Diese Ebene berührt die Mikroökonomie oder auch die Soziologie. Dabei stellt sich vor allem die Frage: Warum bleiben Arbeitskräfte? Das ist deshalb wichtig, weil ja doch die allermeisten bleiben: Nur we-

nige, zwei Prozent bis drei Prozent der Arbeitskräfte wandern derzeit grenzüberschreitend.

Ein Hinderungsgrund für eine Wanderungsentcheidung bezieht sich auf die individuellen Fertigkeiten und Arbeitserfahrungen. Diese sind oft nicht einfach transferierbar. So gibt es firmenspezifische Produktpaletten, für die man bestimmte Kenntnisse braucht. Oder der Produktionsprozess arbeitet mit einer ganz eigenen Technik, die so woanders nicht zur Verfügung steht. Bestimmte Erfahrungen beziehen sich auf die Unternehmensphilosophie oder das Verhalten von Kunden. Diese nutzen einem an einem anderen Ort oft nicht viel.

Ganz zentral sind auch Aspekte, die das soziale Umfeld betreffen. Man möchte den Freundes- und Bekanntenkreis nicht aufgeben oder der Partner findet im Zielland keine Arbeit. Ein anderes Beispiel ist der Wohnungsmarkt. Man muss sich die Frage stellen, ob der Mehrverdienst nicht gänzlich von teureren Mieten aufgefrisst wird.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Tatsache, dass Menschen grundsätzlich eher risikoscheu sind. Und wenn man in ein anderes Land geht, setzt man sich unkalkulierbaren Risiken aus. Das hat zum einen damit zu tun, dass man wohl nicht über alle Informationen verfügt, die man braucht. Und diejenigen, die vor der Entscheidung stehen zu wandern, sind sich nicht sicher, ob sie die Anpassung an eine neue Situation tatsächlich bewältigen können. Daneben reagieren die Menschen oft so, dass sie abwarten. Dabei geht es nicht explizit um eine Risikoscheu. Vielmehr werden Überlegungen angestellt, ob es genügend Informationen über die Entwicklung im eigenen Land gibt. Wer zum Beispiel in Polen darüber nachdenkt, in ein anderes Land zu gehen, wird sich überlegen, ob das Wirtschaftswachstum weiterhin bei fünf bis sechs Prozent liegen wird oder vielleicht noch darüber. Und er wird sich überlegen, was das für die eigene Perspektive bedeutet. Das bedeutet oft erst einmal Abwarten.

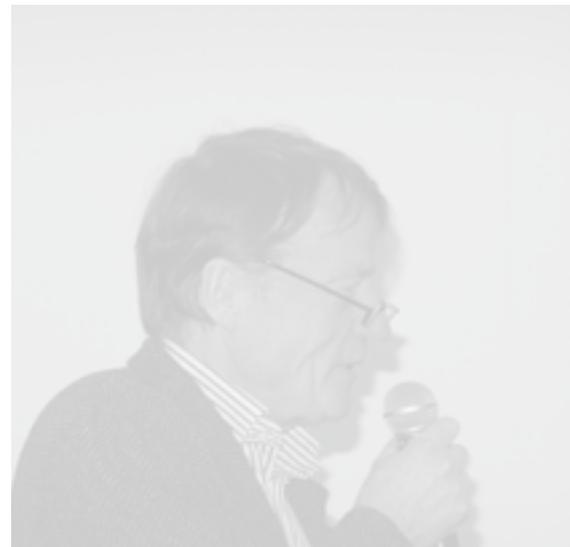
Weitere individuelle Gründe sind Dinge, die auch auf der makroökonomischen Ebene eine Rolle spielen, etwa legale Hemmnisse wie Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis. Auch Unterschiede in den Sozialsystemen spielen eine Rolle. Das betrifft dann zum Beispiel die Frage, ob im Herkunftsland erworbene Anrechte (etwa im Sozial- oder Rentenbereich) in das potenzielle Zielland übertragbar sind. Oder auch umgekehrt, ob in einem anderen Land erworbene Anrechte bei einer Rückkehr ins Herkunftsland bestehen bleiben. Letzteres spielt innerhalb der EU eine immer geringere Rolle, da die Grenzen verschwinden. Gleichwohl bleiben Unterschiede in einigen Bereichen des Sozialsystems.

Ein Punkt, der die individuelle Ebene betrifft, sei nur am Rande erwähnt, nämlich Netzwerke aus dem persönlichen oder sprachlichen Umfeld im Zielland. Solche Netzwerke sind eine Art Brückenkopf. Über sie können leicht Informationen erworben werden und sie bieten in konkreten Fragen Hilfestellung. Allerdings beeinflussen solche Netzwerke aus meiner Sicht die Richtung der Wanderung, nicht aber deren Größenordnung.

1.4 Eher eine Zusammenfassung der Wanderungsgründe: push and pull

Insgesamt werden die eine Wanderung beeinflussenden Faktoren in der Debatte um Migration als Zugfaktoren und Druckfaktoren bezeichnet oder auch Pull-Faktoren und Push-Faktoren. Ein Land ist an Arbeitskräften interessiert und übt einen entsprechenden Sog aus. In einem anderen Land herrschen Bedingungen, die dazu angetan sind, bei den Arbeitskräften Überlegungen anzustoßen, woanders hinzugehen. Die Pull-Faktoren sind vor allem natürlich die Möglichkeit, ein hohes Einkommen zu erzielen und einen Arbeitsplatz zu bekommen. Das ist ein sehr wichtiger Punkt dabei. In diesem Zusammenhang wurde vor der Osterweiterung der EU sehr viel Unfug geredet. Da wurde prognostiziert, dass Massen von Arbeitsmigranten vor allem in die ostdeutschen Grenzregionen oder in den Bayerischen Wald kommen würden. Wir waren an einigen Studien beteiligt, die das widerlegt haben. Und es ist dann ja tatsächlich auch nicht passiert. Das leuchtet unmittelbar ein: Die Menschen gehen dahin, wo sie Arbeitsplätze finden. Im Übrigen besteht nach wie vor die Übergangsregelung, so dass derzeit keine Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern nach Deutschland kommen können. Arbeitsmigration aus den neuen EU-Staaten findet in einem bemerkenswerten Ausmaß nach Großbritannien und Nordirland statt und zunehmend auch nach Spanien und Italien. Da sind Jobs verfügbar. Allerdings muss man, was Italien angeht, schon genau hinsehen, ob das wirklich gut bezahlte Jobs sind und ob die Arbeitsbedingungen stimmen.

So weit einige Anmerkungen zur Theorie der Migration. Ich möchte mich jetzt der demografischen Entwicklung und der künftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zuwenden, der Frage nach dem zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften. Das ist der eigentliche Grund, warum wir uns intensiv mit Migration beschäftigen. Was die Entwicklung angeht, werden wir nämlich in absehbarer Zeit darauf angewiesen sein, dass qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland zu uns kommen.



2 Arbeitskräftebedarf: aktuelle Situation und erwartbare Entwicklungen

2.1 Qualifikationsspezifische Arbeitsmarktsituation

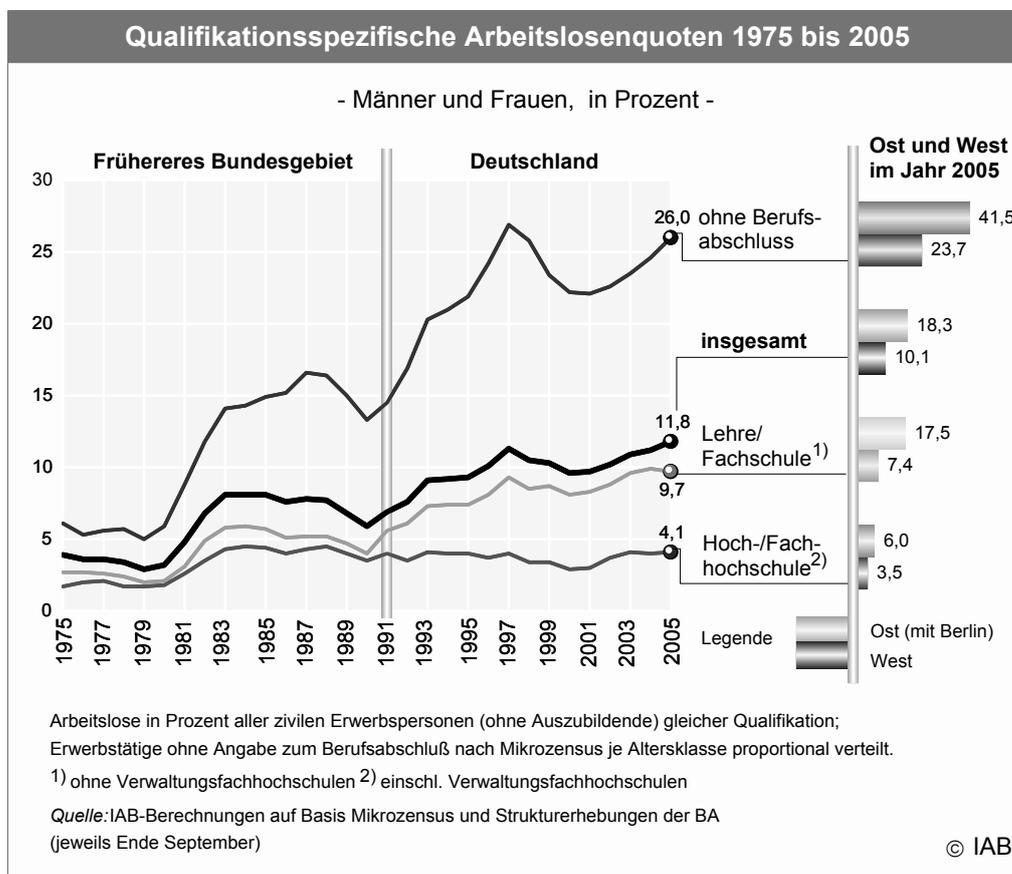
Zunächst einmal möchte ich die Beschäftigungssituation von Hochqualifizierten im Vergleich zu Niedrigqualifizierten betrachten. Bei der Entwicklung von 1975 bis heute zeigt sich, dass sich eine Schere öffnet. Die Arbeitslosenquote für hochqualifizierte Fachhochschul- und Hochschulabsolventen liegt bei vier Prozent, die für Unqualifizierte bei 26 Prozent. Während die Quote für Unqualifizierte in den 1970er Jahren etwas über fünf Prozent lag und enorm angestiegen ist, liegt die Quote für Hochqualifizierte bis heute relativ konstant um vier Prozent. Das ist eine einfache Faktenfeststellung.

2.2 Längerfristige Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Eine weitere Frage bezieht sich auf die längerfristigen Entwicklungen beim Angebot von Arbeitskräften und bei der Nachfrage nach

Arbeitskräften. Die hängt ab von der Entwicklung der Altersstruktur und der Zuwanderung. Eine Prognose des Erwerbspersonenpotenzials zeigt, dass dieses ab 2010, 2012 deutlich sinken wird. Selbst bei einer angenommenen durchschnittlichen Nettozuwanderung von 200.000 pro Jahr geht es deutlich nach unten. Zwischen den Jahren 2012 und 2050 sinkt der Prognose zufolge das Erwerbspersonenpotenzial bei einer Nettozuwanderung von 100.000 von rund 45 Millionen auf etwas über 30 Millionen. Das ist ganz erheblich, vor allem wenn man bedenkt, dass unsere Nettozuwanderung derzeit weit unter 100.000 Menschen im Jahr liegt. Das heißt nicht, dass diese Prognose so eintreten muss, aber entsprechend der Daten, wie sie heute zur Verfügung stehen, ist das die wohl zu erwartende Entwicklung.

Was die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs angeht, sind langfristige Prognosen nicht möglich. Der Grund dafür liegt in der wirtschaftlichen Entwicklung, deren Verlauf über einen langen Zeitraum nicht vorhersagbar ist. Die Parameter der wirtschaftlichen Entwicklung kann man nicht allzu weit in die Zukunft hin schieben, weil wir nicht wissen, was sich im



Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 18/2007

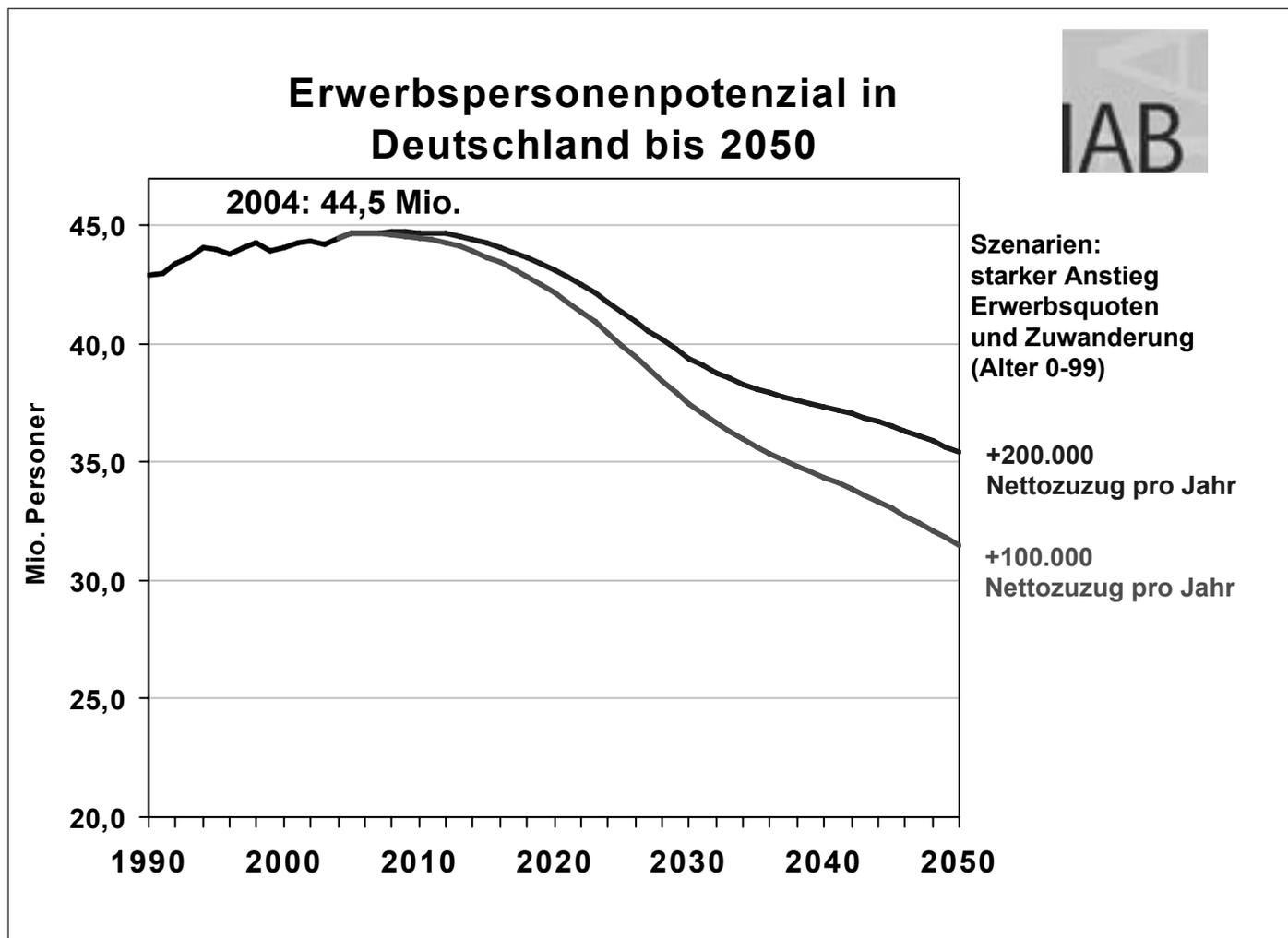
Technikbereich, im Produktivitätsbereich und so weiter abspielt. Immerhin aber gibt es Projektionen, die bis ins Jahr 2020 reichen. Dabei gibt es einen eindeutigen Trend, nämlich dass der Anteil der Hochqualifizierten in der Erwerbstätigenstruktur zunimmt, nämlich von 18,3 Prozent im Jahr 2003 auf 23,6 Prozent im Jahr 2020. Da setzt sich das fort, was wir umgekehrt bei der Zusammensetzung der Arbeitslosen gesehen haben. Bei Meistern und Technikern nimmt der Anteil leicht zu, bei Menschen mit Berufsabschluss in der dualen Ausbildung nimmt er leicht ab. Der Bedarf an Unqualifizierten sinkt. Der Prognose zufolge fällt ihr Anteil von 12 auf 9 Prozent.

Dahinter stehen Trends mit entsprechenden Auswirkungen. Einer ist der Beschäftigungsabbau im produzierenden Gewerbe, also der Industrie. Das heißt nicht, dass es keine Beschäftigung mehr in der Industrie gibt, aber viele einfache Tätigkeiten gerade im industriellen Bereich verschwinden. Die werden automatisiert. Dadurch steigt der Anteil der qualifizierten Tätigkeiten. Parallel dazu gibt es einen Trend der Verlagerung von Tätigkeiten in den Dienstleistungsbereich. Das betrifft vor allem die Bereiche Beratung und Betreuung. Im Bereich der

Betreuung gibt es auch einen Bedeutungsgewinn im mittleren Qualifikationsbereich, etwa bei der Altenpflege, die auf Grund der Bevölkerungsstruktur zunehmend nachgefragt wird. Der zunehmende Bedarf an Betreuung hängt auch mit der in Deutschland relativ stark gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen zusammen. Das heißt: Wenn beide Partner berufstätig sind, wächst der Bedarf an qualifizierter Betreuung für die Kinder. Es braucht Kindergartenplätze und Hortplätze und die entsprechenden Arbeitskräfte für diesen Bereich. 3 Arbeitskräfte-mobilität: Deutschland und Europa

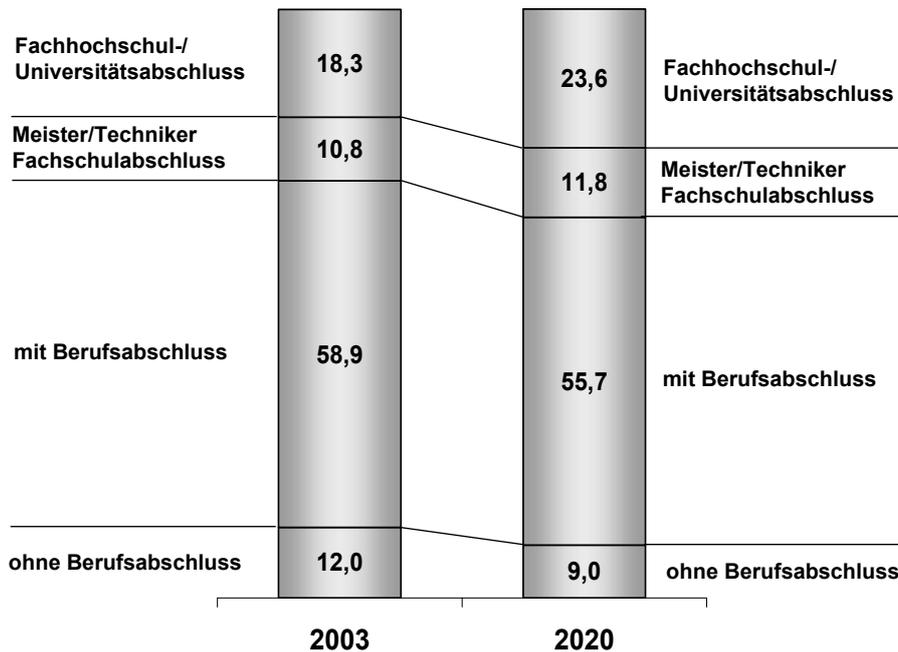
3.1 Wanderungen nach und aus Deutschland

Wir haben darüber gesprochen, warum Migration stattfindet, und über den konkreten Arbeitskräftebedarf. Wie sieht es nun in der Praxis in Deutschland und Europa aus? Wenn man die Wanderungsdaten nach bzw. aus Deutschland betrachtet, fällt auf, dass Deutschland in den letzten Jahren relativ stark an Attraktivität verloren hat. Im Jahr 2006 gab es eine Nettozuwanderung von 20.000 Menschen. Anfang der 1990er Jahre lag der Spitzenwert bei fast einer Million Nettozuwanderung. Das war zwar nur eine kurzzeitige Spitze, aber dennoch gab es



Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen bis 2020

- Deutschland, Anteile in % -



Quelle: IZA Research Report No. 9, 2007

über Jahre hinweg Werte zwischen 400.000 und 600.000. In der letzten Zeit ist häufig argumentiert worden, etwa vom Deutschen Handwerkskammertag, dass die Deutschen massenhaft auswandern. Dabei wird auf das negative Wanderungssaldo von Deutschen verwiesen. Ganz so einfach ist das nicht. Es geht ja um die Nettoszahl, also die Bilanz aus Zuwanderung und Abwanderung. Zwar sind die Abwanderungen von Deutschen in den letzten Jahren etwas gestiegen. Der eigentliche Grund für das negative Wanderungssaldo liegt aber darin, dass sehr viel weniger Deutsche nach Deutschland einwandern. Das sind vor allem die Spätaussiedler, die nicht mehr so schnell kommen können. Die Einreisemöglichkeiten sind bekanntlich erschwert worden. Ein anderer Grund dafür, dass die Zuwanderung insgesamt nur noch sehr niedrig ist, ist darin zu suchen, dass etwa die Menschen aus der Türkei, die früher relativ stark eingewandert sind, kaum noch kommen. Ihr Wanderungssaldo lag 2006 bei minus 3000.

3.2 Arbeitskräftemobilität im v.a. europäischen Kontext

Auf Europa bezogen gibt es – anders als in Deutschland – keine Wanderungsdaten. Deshalb möchte ich einen anderen Indikator benutzen, nämlich den Anteil der erwerbstätigen Ausländer an der Gesamterwerbstätigkeit. In den EU-15-Ländern, also den 15 alten EU-Mitgliedstaaten, liegt der Anteil der erwerbstätigen

Ausländer an der Gesamterwerbstätigkeit im Durchschnitt bei 7,5 Prozent. Dabei schwankt der Wert zwischen einzelnen Ländern sehr stark. In Luxemburg sind immerhin 45 Prozent aller Erwerbstätigen Ausländer. In Finnland sind es gerade einmal 1,6 Prozent. In Spanien, das bis vor kurzem noch ein klassisches Auswanderungsland war, beträgt der Anteil knapp 14 Prozent, in Belgien knapp 17 Prozent. Der Wert für Belgien hat damit zu tun, dass dort internationale Organisationen, EU, Nato und so weiter angesiedelt sind. Deutschland liegt mit 8,6 Prozent über dem europäischen Durchschnitt.

Etwas anders sieht es aus, wenn man sich ansieht, wie hoch der Anteil der erwerbstätigen Ausländer, die aus EU-Staaten stammen, an der Gesamterwerbstätigkeit ist und wie hoch der Anteil von Drittstaatlern ist. Luxemburg liegt hier mit einem Anteil von 41,4 Prozent wieder weit an der Spitze. In Belgien beträgt der Wert 7,8 Prozent. Alle anderen liegen unter drei Prozent. Der Durchschnitt beträgt 1,7 Prozent, Deutschland liegt mit 2,8 Prozent etwas darüber. Insgesamt kommen also sehr wenige ausländische Erwerbstätige aus anderen EU-Staaten, auch wenn Mobilität auf der Agenda der Kommission sehr hoch angesiedelt ist.

Anders sieht es beim Anteil der Drittstaatlern aus. Hier beträgt der Durchschnitt 5,9 Prozent. In Spanien liegt der Anteil der erwerbstätigen

Drittstaatler mit 12,1 Prozent am höchsten, gefolgt von Belgien mit 9,1 Prozent. In Deutschland beträgt der Wert 5,8 Prozent und entspricht damit dem Durchschnitt.

3.3 Langfristige Wirkungen der Zuwanderung von Fachkräften

Was bedeutet nun Zuwanderung von Fachkräften für die inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Im Gegensatz zu manchen kurzfristigen Friktionen kann man sagen, dass langfristig keine negativen Auswirkungen von Zuwanderung von Fachkräften auf Löhne und Beschäftigung zu erwarten sind. Dies deshalb, weil sich die Wirtschaft, was Kapitalstock und Produktionsstrukturen angeht, selbst anpassen kann.

Langfristig gibt es allerdings Auswirkungen auf die demografische Entwicklung. Einen vollen Ersatz für demografische Verschiebungen durch Einwanderung kann es nicht geben. Eine Studie der UN hat vor einigen Jahren nachgewiesen, dass dazu immense Dimensionen nötig wären. Aber Migration kann einen wesentlichen Beitrag leisten, was die Entwicklung des so genannten Belastungskoeffizienten angeht. Das ist das Verhältnis der Erwerbstätigen zu dem der Nichterwerbstätigen, also der 20 bis 60jährigen zu den über 60jährigen plus den unter 20jährigen. Diese Abschwächung des Alterungsprozesses leistet einen Beitrag zur Entlastung der öffentlichen Finanzen und Sozialversicherungssysteme. Es gibt seit den 1990er Jahren eine Reihe von Untersuchungen – etwa des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung –, die das belegen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind die positiven Wirkungen der Migration auf das Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion. Auch dazu gibt es verschiedene Studien, die das belegen. Auch das IAB ist an solchen Forschungen beteiligt. Die USA, Kanada und auch Australien als klassische Einwanderungsländer zeigen, dass sie hinsichtlich der ökonomischen Entwicklung ganz eindeutig von der Einwanderung profitieren.

4 Woher könnten qualifizierte Arbeitskräfte kommen? Wie mobil sind Arbeitskräfte überhaupt in Europa?

4.1 Mobilität der Hochqualifizierten in der alten EU: wandern die Hochqualifizierten tatsächlich aus Deutschland ab?

Wir haben bis hierher eine Reihe von Perspektiven zum Thema Migration beleuchtet: grundsätzliche Überlegungen, zukünftiger Arbeitskräftebedarf, Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Europa und so weiter. Nun stellt sich die Frage: Haben wir

überhaupt Chancen, qualifizierte Arbeitskräfte nach Deutschland zu bekommen? Dazu gehört umgekehrt zunächst einmal das Lamentieren über die Abwanderung von Hochqualifizierten aus Deutschland.

Ich habe mir dazu einmal deutsche hochqualifizierte Erwerbstätige, die im Ausland arbeiten, im Hinblick auf ihre Qualifikation für einige Länder angeschaut, und zwar Dänemark, Finnland, Italien, Frankreich, Österreich, Niederlande, Schweden und Vereinigtes Königreich: In allen Ländern ist der Anteil der hochqualifizierten deutschen Beschäftigten ungleich höher als bei den Beschäftigten in Deutschland, wo es knapp 25 Prozent sind. In Dänemark, Finnland, Italien liegt der Anteil knapp über 50 Prozent, im Vereinigten Königreich knapp unter 50 Prozent. In Schweden sind es sogar über 75 Prozent. In Frankreich, Österreich und den Niederlanden liegen die Werte um 40 Prozent. Im Ausland arbeiten also sehr viel mehr Deutsche als Hochqualifizierte als in Deutschland. Das könnte ein Indiz sein, dass die Hochqualifizierten abwandern.

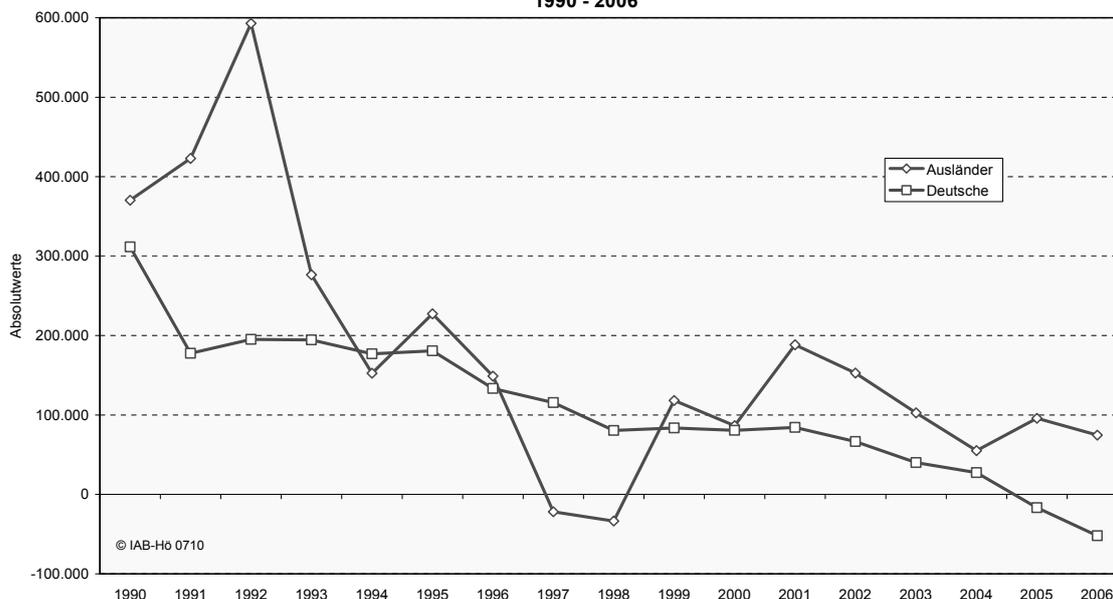
Man muss aber auch in die andere Richtung blicken: Wie sieht es mit den Erwerbstätigen aus den gleichen Ländern, die in Deutschland arbeiten, aus? Auch da liegen mit Ausnahme von Italien die Anteile der Hochqualifizierten deutlich über dem Anteil der hochqualifizierten deutschen Beschäftigten. Das dürfte ein Hinweis darauf sein, dass Hochqualifizierte mobiler sind als andere. Allerdings sind die absoluten Zahlen nicht sonderlich hoch, was zeigt, dass die Mobilität insgesamt eher gering ausgeprägt ist. 2007 arbeiteten rund 85.000 hochqualifizierte Deutsche in den ausgewählten Ländern, in Deutschland sind es etwas über neun Millionen. Die Zahl der hochqualifizierten Ausländer aus den genannten Ländern lag 2007 bei knapp 163.000. In den betroffenen Ländern selbst arbeiten 22,7 Millionen Hochqualifizierte.

Um schließlich auf die eingangs erwähnte Vermutung zurückzukommen: Von einer massenhaften Abwanderung Hochqualifizierter aus Deutschland kann keine Rede sein. Im Gegenteil: Deutschland erhält sehr viel mehr und mit steigender Tendenz Hochqualifizierte aus den genannten Ländern als umgekehrt Deutsche dort arbeiten.

4.2 Neue Mitgliedsländer als Reservoir?

Wo können nun die qualifizierten Arbeitskräfte herkommen, die wir brauchen? Die EU-15-Staaten sind nicht das große Reservoir, da gibt es nicht viel an Wanderungsbewegungen. Nimmt man die neuen Mitgliedsländer – außer Rumänien und Bulgarien – gibt es auch keine wirklich bemerkenswerten Größenordnungen. Irland und Großbritannien haben am ehesten Zuwan-

**Nettowanderung von Deutschen und Ausländern nach/aus Deutschland
1990 - 2006**



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung

derung aus diesen Ländern. Der Anteil dieser Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung liegt aber auch nur bei 2,4 bzw. 1,5 Prozent.

Diejenigen, die aus den neuen Mitgliedsländern in die EU 15 gewandert sind, unterscheiden sich in der Qualifikationsstruktur je nach Land deutlich. In Frankreich und Schweden sind 40 Prozent hochqualifiziert, in Großbritannien gerade einmal zehn Prozent. Das heißt, manche Länder schaffen es offensichtlich, dass von denen, die kommen, ein großer Teil gut qualifiziert ist. Deutschland liegt mit einem Anteil von 28 Prozent auch nicht so schlecht.

Allerdings muss man sehen, dass Erwerbstätigenquoten für Hochqualifizierte in der EU insgesamt sehr hoch liegen, um 80 bis 85 Prozent. Das heißt: die Hochqualifizierten sind in Arbeit, was die Neigung zu wandern mindert. Bei den Geringqualifizierten fällt bei den neuen EU-Mitgliedern auf, dass sie extrem niedrige Erwerbstätigenquoten haben. Durch den Transformationsprozess sind viele aus dem Arbeitsmarkt gefallen. Hier könnte ein gewisser Zuwanderungsdruck in andere Länder hinein entstehen. Nur: in dem Bereich der Niedrigqualifizierten sinken auch in den EU-15-Ländern die Arbeitsplätze (vergleiche die Aussagen oben). Die Chancen für Geringqualifizierte sind also gering.

Insgesamt glaube ich, dass die EU – in welcher Größenordnung auch immer, EU 15, EU 25 oder EU 27 – schon heute kein allzu großes Reservoir für hochqualifizierte Arbeitskräfte ist und auch in Zukunft nicht sein wird. Und die EU-Länder stehen selber miteinander im Wettbewerb und im Wettbewerb mit Kanada, den USA und so weiter. Dennoch muss Deutschland sich um Hochqualifizierte aus diesem Raum bemühen.

Gleichzeitig müssen wir uns um Menschen aus Drittländern bemühen, aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion, aus der Türkei, Lateinamerika, Nordafrika, China, Indien und so weiter. Das heißt aber: Wir brauchen eine kohärente Einwanderungspolitik. Kernpunkt müsste ein Punktesystem sein, wie es ursprünglich im Zuwanderungsgesetz stand, aber dann gestrichen wurde.

Und schließlich müsste das begleitet sein von einer Erschließung brach liegender Potenziale im eigenen Land. Das betrifft – die PISA-Studie hat das gezeigt – vor allem die Migrantenkinder. Die brauchen eine gezielte Förderung – dies aus ökonomischen Gründen, aber natürlich auch aus gesellschaftspolitischen.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

5.1 Deutschland im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte

- Deutschland steht im EU-Kontext nicht so ungünstig im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte da.
- Hinsichtlich der Neuen Mitgliedsländer sollte Deutschland seinen Arbeitsmarkt bald öffnen, damit die erfolgten Umlenkungseffekte tendenziell ausgeglichen werden können.
- Insgesamt ist die EU schon jetzt nicht und erst recht nicht auf Dauer ein Reservoir für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Alle EU-Länder stehen miteinander im Wettbewerb hierum.
- Trotzdem, und gerade deswegen: die Mobilität qualifizierter Arbeitskräfte wird sich im EU-Kontext (wie darüber hinaus) weiter erhöhen. Es wird sich – ähnlich wie im internationalen Handel – die „intra-sektorale“ Mobilität von Hochqualifizierten spezifischer Qualifikationen und Kenntnisse weiterentwickeln.
- Dies gilt auch für Deutsche. Und Deutschland sollte an einer höheren Mobilität durchaus interessiert sein, und es sollte diese fördern.

5.2 Schlußfolgerungen für Deutschland: Interne Potentiale nutzen - Einwanderung erleichtern und steuern

- Aus gesellschaftspolitischen, aber gerade auch aus reinen ökonomischen Gründen (Entwicklung von Arbeitskräfte-Angebot und –nachfrage) müssen in Deutschland die internen Potentiale genutzt und weiterentwickelt werden.
- Wie brauchen aber gleichzeitig eine konsistente und kohärente Einwanderungspolitik.
- Ein Kernbestandteil ist die Steuerung der arbeitsmarktorientierten Einwanderung nach nachvollziehbaren ökonomischen Kriterien.
- Ein Steuerungssystem zwingt zur Analyse der Arbeitsmarktsituation und der kurz-, mittel- und langfristigen Entwicklungen und auch der internationalen Rahmenbedingungen.
- Über den Süßmuth-Bericht und über den dann folgenden Zuwanderungsrat wurden gute Vorschläge zur Realisierung gemacht.
- Es werden keine Partillösungen benötigt („Maschinenbau-, Elektroingenieure“), sondern konsistente Gesamtlösungen.
- Der ehemalige § 20 des Zuwanderungsgesetzes („Punktesystem“) konnte aus parteipolitischen Gründen nicht realisiert werden. Wir brauchen den § 20 jetzt, welche Nummerierung er auch immer bekommt!

DIE SITUATION VON AUSLÄNDERN AUF DEM SÄCHSISCHEN ARBEITSMARKT



Ich möchte das mir gestellte Thema von verschiedenen Seiten beleuchten. Der Hintergrund ist zunächst einmal, dass wir uns in einer wirtschaftlichen Aufschwungphase befinden. 2006 hatten wir über vier Prozent Wirtschaftswachstum, 2007 dürfte es auch nicht viel schlechter sein. Und auch 2008 verspricht positive Zahlen.

Die letzten rund 15 Jahre sind von einer auf den ersten Blick schwer verständlichen Entwicklung geprägt. Seit 1992 steigt das Bruttoinlandsprodukt, also die Wertschöpfung, praktisch durchweg an. Gleichzeitig sinkt die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen bis auf ein, zwei Ausnahmen kontinuierlich. In diesem und im letzten Jahr sehen wir erstmals eine Steigerung bei der Zahl der Beschäftigten. Hier stellt sich nun die Frage, ob das eine Trendwende ist, die Hoffnung auf die Zukunft gibt. Ich würde das bejahen. Die Beschäftigung hat über die Jahre abgenommen, die Bruttowertschöpfung ist gestiegen. Im Ergebnis heißt das: Die Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten ist gestiegen, und zwar immens. Die Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten ist inzwischen in einigen Branchen in Sachsen, besonders im verarbeitenden Gewerbe, höher als der Bundesdurchschnitt. Wir haben die begründete Hoffnung, dass künftig die Konjunktur die Beschäftigung wieder mitnimmt.

Der ideale Zustand einer Wirtschaft ist es, wenn die Bruttowertschöpfung schneller wächst als die Beschäftigung. Das bedeutet nämlich, dass die Arbeitsproduktivität steigt. Und je mehr jeder, der arbeitet, produziert, desto mehr kann insgesamt pro Kopf verteilt werden. Das Gegenteil wären sinkenden Löhne bei steigender Beschäftigung, was niemand wollen kann. Und wenn die Bruttowertschöpfung wächst, wird ab einem bestimmten Punkt auch wieder Beschäftigung aufgebaut. Diese Situation haben wir für Sachsen inzwischen erreicht. Und es ist zu hoffen, dass das erst einmal so bleibt.

Eine andere Rahmenbedingung ist die Entwicklung der Bevölkerungszahlen in Sachsen. Da gibt es zum einen eine Abnahme der Bevölkerung mit deutschem Pass und ein Wachstum der ausländischen Bevölkerung. In Dresden ist das Wachstum der ausländischen Bevölkerung größer als in Sachsen insgesamt. Als eines der Zentren in Sachsen und Ostdeutschland zieht Dresden mehr Ausländer an, weil der Arbeitsmarkt relativ günstig ist, aber auch aus anderen Gründen. Ich denke, das ist eine Besonderheit, wie sie für die Metropolen in Deutschland typisch ist.

Das kann man nun in Bezug setzen zur Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bis 2006 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen gefallen und zwar schneller als die Bevölkerungszahl abgenommen hat. Wenn man gleichzeitig bedenkt, dass die Zahl der ausländischen Bevölkerung gewachsen ist, bedeutet das natürlich einen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Beschäftigtenzahlen insgesamt liegen etwa in der Entwicklung, die wir für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt beobachten können.

Was die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern angeht, beobachten wir für Sachsen wie für Dresden seit 1998 einen rapiden Anstieg. Sie hat sich mehr als verdoppelt.

Für Dresden gilt insgesamt folgende Situation: Eigentlich ist alles angestiegen. Die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer, die Anzahl der ausländischen Beschäftigten, die Arbeitslosigkeit. Dass die Arbeitslosigkeit trotz wachsender Beschäftigungszahlen angestiegen ist, liegt daran, dass das Beschäftigungswachstum nicht mit dem Bevölkerungswachstum Schritt halten konnte. Insofern haben wir es schon mit einem problematischen Arbeitsmarkt zu tun. Nun muss man schauen, welche Branchen das betrifft. Daran lässt sich dann die Frage knüpfen, ob man mit Investitionen etwas bewegen kann.

Zur Aufteilung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen SGB II und SGB III. Die Arbeitslosen nach SGB III werden häufig als Langzeitarbeitslose bezeichnet. Das ist etwas verkürzt. Deren Zahl sinkt auch in der aktuellen Konjunktur kaum. Was abschmilzt, ist der Bereich SGB II, also diejenigen, die kürzer als ein Jahr arbeitslos sind. Für die Hartz IV Arbeitslosen ist es also schwierig von der Konjunktur zu profitieren.

Wie setzen sich nun in Dresden die Beschäftigten bei Deutschen und Ausländerinnen und Ausländern nach Qualifikationen zusammen? Dabei unterscheiden wir nach den Kategorien ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss und mit Hochschulabschluss. Bei den Deutschen

gibt es einen relativ hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Das hängt damit zusammen, dass Dresden Landeshauptstadt ist und durch den Wissenschaftsbetrieb und die Industriestruktur einen vergleichsweise großen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte besitzt.

Bei den Ausländerinnen und Ausländern gibt es nicht so viele Hochschulabsolventen, aber auch nur sehr wenige Beschäftigte ohne Berufsausbildung. Ganz ähnlich sieht es in Sachsen insgesamt aus. Sehr stark sind Ausländerinnen und Ausländer in dem Bereich „mit Berufsausbildung“ vertreten. Das ist eigentlich ein recht erfreuliches Bild. Es könnte allerdings eine unerfreuliche Tendenz dahinterstecken, nämlich dass Ausländerinnen und Ausländer ohne Qualifikation gar nicht erst in den Arbeitsmarkt hineinkommen. Zunächst einmal sieht die Struktur der ausländischen Beschäftigten gar nicht so schlecht aus.

Bei einem Blick auf die Aufteilung der ausländischen Beschäftigten muss zunächst eine Zahl beachtet werden. Der Ausländeranteil an den Beschäftigten liegt in Deutschland insgesamt bei sieben Prozent, in Sachsen gerade einmal bei einem Prozent, in Dresden ist es etwas mehr, rund zwei Prozent.

Ein wichtiger Bereich für die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern in Sachsen ist das Gastgewerbe. Das gilt auch für Deutschland insgesamt. In Sachsen ist die Beschäftigung im Gastgewerbe deutlich überdurchschnittlich, aber immer noch weit entfernt von den Zahlen, die für Deutschland insgesamt gelten. Ein weiterer Bereich, wo es viele ausländische Beschäftigte gibt, sind die extraterritorialen Organisationen und Körperschaften. Das hat wiederum mit der Hauptstadtfunktion zu tun. Es gibt eine Reihe von ausländischen Vertretungen und Institutionen. Die anderen Wirtschaftszweige sind eher zu vernachlässigen.

Eine weitere Perspektive ist der Blick auf die Berufsgruppen. Zahlenmäßig wichtig sind zum Beispiel Metallberufe. Erfreulicherweise finden wir sehr viele ausländische Beschäftigte in den Bereichen Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker, also in einem hoch qualifizierten Bereich. Auch bei Technikern ist der Anteil relativ hoch, mit 3,5 Prozent deutlich über dem Durchschnitt für Dresden. Bei den Organisations- und Dienstleistungsberufen ist der Anteil ausländischer Beschäftigter nicht abweichend. Da diese Berufsgruppe mit rund 50.000 Beschäftigten insgesamt einen sehr großen Bereich darstellt, ist auch die absolute Zahl von Ausländerinnen und Ausländern hier sehr groß.

Große Anteile an ausländischen Beschäftigten gibt es wiederum in den schrifwerktschaffen-

den, schrifwerkordnenden und künstlerischen Berufen. Da die Stadt Dresden neben der Universität über viele Kunst- und Museumseinrichtungen verfügt, wo ausländische Beschäftigte arbeiten, reicht der Anteil an ausländischen Beschäftigten fast an den deutschen Durchschnitt heran.

Ich möchte jetzt noch einen anderen Kontext vorstellen, der für die zukünftige Entwicklung wichtig sein dürfte. Die Prognose der längerfristigen Arbeitsmarktentwicklung bis 2020 zeigt zum einen eine stete Abnahme derjenigen, die jährlich neu in den Arbeitsmarkt einsteigen, das sind zumeist Schülerinnen und Schüler. Diese abfallende Kurve wird sich erst bei etwas mehr als der Hälfte des jetzigen Niveaus von 2.700 bis 2.800 stabilisieren. Das muss für den Arbeitsmarkt nicht unbedingt eine schlechte Entwicklung sein. Für die Wirtschaft ist es allerdings schwierig, wenn Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt deutlich weniger werden.

Dies ist aber nur die eine Entwicklung. Eine andere zeigt, dass die Zahl derjenigen, die aus Altersgründen den Arbeitsmarkt verlassen, ansteigt. Sachsen hat mit die älteste Bevölkerung in Deutschland und damit auch Erwerbsbevölkerung. Nimmt man diese beiden Entwicklungen – sinkender Zugang zum Arbeitsmarkt und steigender Abgang aus dem Arbeitsmarkt – ist der Punkt nicht mehr weit, an dem mehr Menschen den Arbeitsmarkt verlassen als neu hinzukommen. Das Arbeitskräftepotenzial beginnt zu sinken.

Dieser Punkt könnte rein rechnerisch in fünf Jahren erreicht sein. In der Praxis dürfte das früher eintreten, da nicht alle bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten, also früher gehen, und nicht alle, die in dem entsprechenden Alter sind, tatsächlich auch auf den Arbeitsmarkt kommen. So kann es sein, dass junge verheiratete Frauen sich entscheiden, zu Hause zu bleiben oder andere auf dem Arbeitsmarkt überhaupt nicht zu recht kommen. Wie dem auch sei: Spätestens wenn das Arbeitskräftepotenzial in Sachsen beginnt zu sinken, ist der Punkt erreicht, an dem die Frage auftaucht, ob wir nicht unbedingt ausländische Arbeitskräfte brauchen. Aber diese Frage kann man natürlich heute schon stellen.

Die Diskussion umfasste vor allem zwei Themen. Einerseits ging es um die Bevölkerungsentwicklung und damit in Zusammenhang die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Dresden. Das andere Thema bezog sich darauf, was eigentlich unter dem Begriff Qualifikation zu verstehen sei.

Einerseits – so die Frage – unterscheidet sich Dresden bei der Arbeitslosigkeit nicht vom Durchschnitt in Sachsen, der sehr hoch ist, andererseits habe Per Kropp auch positive Entwicklungen auf dem Dresdner Arbeitsmarkt registriert.

Die Arbeitslosenzahlen von Ausländerinnen und Ausländern sind in Dresden wie in Sachsen eklatant angestiegen. Gerade in Dresden ist aber gleichzeitig die Beschäftigung gewachsen. Dass Arbeitslosigkeit und Beschäftigung gleichzeitig ansteigen, ist in dem Fall möglich, wenn die Erwerbsbevölkerung an Ausländerinnen und Ausländern schneller wächst als die Beschäftigung.

Dass Beschäftigung wächst, ist zunächst einmal eine positive Nachricht, da das auch auf Deutschland insgesamt bezogen seit Jahren alles andere als die Regel ist. Da sich das in den Arbeitslosenquoten für Ausländerinnen und Ausländern nicht auch positiv niederschlägt, könnte man theoretisch sagen: Wenn nicht so viele Ausländer nach Dresden gekommen wären, wäre die Arbeitslosenquote wahrscheinlich gesunken. Aber das – so Per Kropp – sei natürlich ein falsches Argument, weil wir nicht wissen, ob nicht genau die Ausländerinnen und Ausländer nach Dresden gekommen sind, die diese Jobs gefunden haben. Insgesamt aber – so die Schlussfolgerung Kropps – gebe das Anwachsen von Beschäftigung Anlass, eher optimistisch in die Zukunft zu blicken.

Zur Frage Qualifizierung stellte ein Teilnehmer die Frage, wie eigentlich Qualifikationen bemessen oder definiert werden. Wie könne es sein, dass jemand, der in Russland 20 Jahre als Bäcker gearbeitet hat, in Deutschland als unqualifiziert gilt, nur weil er keinen formalen Ausbildungsabschluss nachweisen kann. Das gelte für viele Berufe.

In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit – so Per Kropp – werde nicht die Qualifikation der Beschäftigten erfasst. Formal läuft das so: Die Unternehmen melden ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und zwar nach dem Kriterium zu welcher Qualifikation sie eingestellt wurden. Für Dresden heißt dies nun zum Beispiel, dass zehn Prozent der Ausländerinnen und Ausländer als unqualifizierte Beschäftigte eingestellt wurden. Das können Physiker aus Russland sein oder Mediziner, deren Qualifikation hier nicht anerkannt wird. Das ist aber kein Phänomen, das ausschließlich Zuwanderer betrifft. Es gibt ja den fast schon sprichwörtlichen Soziologen, der in Berlin Taxi fährt.

Es gibt aber auch – so eine Ergänzung aus dem Plenum – statistische Informationen zu den Qualifikationen, über die die Menschen tatsächlich verfügen. Die werden vor allem im Mikrozensus erhoben. Die sind zum Beispiel wichtig für Analysen zur Qualifikationsstruktur, wenn die Frage gestellt wird, welchen Bedarf es an Hochqualifizierten gibt und wie viele Hochqualifizierte zur Verfügung stehen. Es gibt zum Beispiel eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Spätaussiedlern, in der die tatsächlichen Qualifikationen der Menschen thematisiert werden. Da wird belegt, dass hoch und höchst qualifizierte Spätaussiedler zu einem sehr hohem Maß arbeitslos sind. Das betrifft übrigens auch anerkannte Asylbewerber aus Afrika oder Lateinamerika. Deren Hochschulabschlüsse werden in Deutschland oft nicht anerkannt.



VORBILDER BERICHTEN: BERUFLICHE INTEGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IST MÖGLICH

Statistiken und Trends, gesetzliche Vorgaben und Integrationsprogramme – all das und mehr sind Teile von Migration. Dahinter aber stehen immer Menschen mit ihren persönlichen Schicksalen und Hoffnungen. Sie geben der Migration ein Gesicht. Drei, die in Dresden angelandet sind, haben über ihren persönlichen und beruflichen Werdegang berichtet. Sie haben ihren Platz in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt gefunden. Sie zeigen so ganz hautnah, wie es klappen kann mit der Integration. Die drei waren: Monica Montana, die aus Mexiko stammt, Luis Mazuze, ursprünglich aus Mozambique und Hossein Monir, der iranischer Herkunft ist. Moderiert wurde die Runde von Bernd Mansel.

Ankunft in Deutschland und Ankommen in der Arbeitswelt

Monica Montana kam vor sieben Jahren nach Dresden, um ein Aufbaustudium zu absolvieren und das deutsche Recht kennen zu lernen. Aus Mexiko mitgebracht hat sie ein abgeschlossenes Jura-Studium. Begonnen hat sie in Deutschland damit, dass sie zwei Jahre lang die Sprache gelernt hat, dann folgte das Studium mit einem Magister-Abschluss. Zusammen hat das knapp sieben Jahre gedauert. Das sei schon eine lange Zeit, meint Monica Montana, man brauche eben etwas Geduld.

Jetzt arbeitet sie in einer Kanzlei als wissenschaftliche Mitarbeiterin – eine etwas ungewöhnliche Tätigkeit in einer Kanzlei. Um als Juristin arbeiten zu können, müsste sie das Zweite Staatsexamen erreichen. Die formalen Voraussetzungen dafür hat sie, aber da ihr Studium hier ohnehin schon lange gedauert hat, wollte sie erst einmal arbeiten. Aber so ganz aufgegeben hat sie die Idee, das Zweite Staatsexamen zu machen, noch nicht. Und wenn sie sich in ihrer Arbeit nicht weiterentwickelt, wird der Wunsch sicher wieder wachsen.

Als wissenschaftliche Mitarbeiterin erläutert sie ausländischen Mandanten rechtliche Zusam-

menhänge. Sehr oft sind es Migrantinnen und Migranten, die Schwierigkeiten habe, sich im Gesetzesdschungel des Ausländerrechts zurecht zu finden. Monica Montana hat sich eine ganze Weile beworben, bis sie den Job gefunden hat. Ihr Chef hat polnische Wurzeln, auch eine Art Migrant. Vielleicht war das Grund, dass sie den Job bekommen hat, denkt sie.

Mit dem deutschen Rechtssystem hat auch Luis Mazuze beruflich zu tun. Nicht mit dem gesamten, eigentlich nur mit einem einzigen Gesetz. Das ist aber das älteste, das bis heute in Kraft ist, das Reinheitsgebot von 1516. Luis Mazuze ist Brauer von Beruf. Und um das gute deutsche Bier brauen zu können – da ist er sich sicher – muss man das Reinheitsgebot beachten.

Luis Mazuze lebt seit 1980 in Dresden. Er kommt aus Maputu, der Hauptstadt von Mozambique. Er und seine Freunde wollten einfach raus aus der Stadt, wie und wohin war eigentlich egal, nur einmal etwas anderes kennen lernen. Sein Onkel, der im Arbeitsministerium arbeitete, hat ihm eines Tages erzählt, dass es die Möglichkeit gibt, junge Leute in die DDR zu entsenden. Dort – so sein Onkel – könne er auch studieren. Das klang gut. Er hat seine Mutter gefragt, die hat zugestimmt, und so ist er im Mai 1980 in der DDR gelandet.

Die Vertragsarbeiter, die in die DDR kamen waren wenig informiert, was sie erwartete. Vor allen Dingen sollten sie arbeiten, studieren war so leicht nicht möglich wie vorher gesagt. Luis Mazuze hat also gearbeitet und nebenbei eine Lehre als Brauer absolviert. Das reichte ihm nicht. Er wollte weiterkommen und hat sich zum Braumeister ausbilden lassen. Immer noch nicht satt, hat er ein Ingenieurstudium absolviert. Fertig war er 1990, mitten in der Wende.

Wie viele Menschen in der DDR hat er die Wende auf zwiespältige Weise erlebt, als Gewinn an Freiheit und Zusammenbruch von Unternehmen. Die Frage, vor der er und seine Frau standen: Koffer packen und nach Mozambique oder hier bleiben? Die beiden hatten einen Sohn, die Frau war hochschwanger. Mazuze hat sich an sein altes Unternehmen gewandt und gefragt, ob er zurückkommen könne. Viel Hoffnung hatte er nicht, er wusste, dass bereits Leute entlassen worden waren und weitere vor der Entlassung standen. Er hat Glück gehabt und wurde wieder eingestellt.

Befördert hat das Glück sein Studium. Durch diese Qualifikation war er in der Lage vorge-setzte Aufgaben zu übernehmen und tat das. Heute betreut er die Bierherstellung und achtet dabei – womit wir wieder am Anfang wären – peinlichst genau das deutsche Reinheitsgebot von 1516.

Auch Hossein Monir erinnert sich an das Datum seiner Ankunft in Deutschland ganz genau. Es war Donnerstag, der 1. Oktober 1986. Hossein Monir, der ursprünglich aus dem Iran stammt, war damals in Kuwait. Er wollte Deutsch lernen, und da es in Kuwait keine Möglichkeit dazu gab, entschloss er sich, nach Deutschland zu gehen und die Sprache hier zu lernen. Von Kuwait ging es also über Damaskus nach München. Sein Englisch war damals nicht besonders gut und Deutsch konnte er praktisch überhaupt nicht. Da war es nicht ganz einfach den Weg zum Hauptbahnhof zu erfragen, denn dort musste er hin, weil sei Deutschkurs in Priem am Chiemsee stattfand.

Am Hauptbahnhof gingen die Schwierigkeiten weiter: Wo kann man die Fahrkarten kaufen? Wie findet man das richtige Gleis? Aber irgendwie hat es geklappt.

Parallel hatte er den Wunsch zu studieren. Da zum Abitur in der Bundesrepublik 13 Schuljahre nötig waren, im Iran aber nur 12, musste er auf einem Studienkolleg ausgleichen. Das hat er dann in Würzburg und Saarbrücken gemacht. Danach ist er wieder zurück nach Würzburg und hat Biologie studiert.

Ende 1996 hat er sein Studium mit dem Diplom beendet. Es folgten einige Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni, was den Vorteil hatte, dass er als Drittstaatler bleiben durfte. Das waren immer zeitlich befristete Projekte. Deshalb suchte er 2002 nach einer unbefristeten Anstellung. Das war nicht ganz einfach, aber schließlich wurde er in München fündig. Er ist zur Ausländerbehörde nach Würzburg gegangen und hat erklärt, dass er den Job haben könne. Da es einen Vorrang für EU-Staatsangehörige gab, musste nun geprüft werden, ob sich keine EU-Inländer für die Stelle findet. Das dauerte sechs Wochen, wurde ihm erklärt. Er hat gewartet. Kurz vor Weihnachten war die Frist vorbei und er hat bei der Ausländerbehörde nachgefragt, was denn nun sei. Das Münchner Arbeitsamt hatte den Fall geprüft und bestätigt, dass es keine EU-Inländer als Bewerber gab. Eigentlich war alles klar, nur jetzt wollte die Ausländerbehörde Würzburg zusätzlich eine eigene Prüfung machen.

Nach zwei, drei Wochen erklärte die Ausländerbehörde, dass sie das nicht genehmigen könne, da kein öffentliches Interesse bestehe. Er solle die Koffer packen und binnen zwei Wochen ausreisen. Er hatte damals zwei kleine Kinder, die hier geboren waren, und wollte bleiben. Von dem Mitarbeiter der Ausländerbehörde bekam er den Tipp, er solle sich eine Stelle an der Uni besorgen, dann bestünde öffentliches Interesse.

Hossein Monir hat noch am selben Tag eine Ausschreibung der Uni Würzburg gefunden, mit der ein Biologe für ein Projekt gesucht wurde. Er hat sich also beworben, mit ihm 49 andere. Eine Woche später war das Vorstellungsgespräch. Es hat geklappt, die Uni hat sich für ihn entschieden.

Mit dem Vertrag ist er dann wieder zur Ausländerbehörde gegangen, wo ihm erklärt wurde, dass er eine Aufenthaltserlaubnis bekomme, wie immer. Da Hossein Monir im Ausländerbeirat der Stadt Würzburg war, kannte er sich in den Gesetzen gut aus und wusste, dass er ein Anrecht auf eine Aufenthaltserlaubnis hat und das auch so geäußert. Der Sachbearbeiter war anderer Meinung. Da es sich bei dem Job an der Uni um eine Stelle im öffentlichen Dienst handelte, musste Hossein Monir noch am selben Nachmittag zu einem Interview, mit dem seine Verfassungstreue überprüft werden sollte, was nach Aussagen des Sachbearbeiters nach den Anschlägen vom 11. September für alle Bewerber gilt, die in islamischen Ländern geboren wurden. Monir ging hin und erlebte den Interviewer als sehr korrekten und umgänglichen Menschen. Deshalb hat er ihn gebeten, sich seine Akte auch einmal daraufhin anzuschauen, ob nicht ein Recht auf eine Aufenthaltserlaubnis bestehe. Schließlich sahen vier Augen mehr als zwei. Der Beamte sagte zu und versprach in zwei Wochen Bescheid zu geben. Der Bescheid kam pünktlich und war positiv. Hossein Monir bekam eine Aufenthaltserlaubnis – im Mai 2003.

Mit dem Ende des Projekts an der Uni Würzburg hat Hossein Monir sich erneut beworben und ist bei einem Unternehmen in Dresden gelandet, das unter anderem für Ärzte das Fruchtwasser von Schwangeren untersucht. Allerdings ist auch diese Beschäftigung befristet.



DEUTSCHER ALLTAG UND PERSÖNLICHE PERSPEKTIVEN

Sensibilität geprägt. Vielleicht liege das an der gemeinsamen Situation Minderheit zu sein.

Luis Mazuze hat – wenn man so will – eine doppelte Migrationserfahrung, zunächst aus Mozambique in die DDR. Und dann war er auf einmal, obwohl er Dresden gar nicht verlassen hatte, wieder in einem anderen Land. Aus seiner Sicht war das aber nicht sonderlich dramatisch. Mozambique ist 1975 unabhängig geworden. Das bis dahin kapitalistische Land hat dann so etwas wie Sozialismus probiert. Er kannte beides und hatte von daher keine Probleme, sich in dem neuen Land zurechtzufinden.

Integration ist immer auch eine individuelle Leistung, vor der er Hochachtung habe – so ein Teilnehmer zu dem Werdegang der drei Gäste auf der Tagung „Beteiligung bedeutet Wachstum“ Wie erleben sie den deutschen Alltag, die Gesellschaft um sie herum? Wie sieht ihre persönliche Perspektive aus? Welche Wünsche haben sie? Auch darüber wurde in der Diskussionsrunde geredet.

Nein, was in zehn Jahren sein wird, darüber möchte sich Monica Montana derzeit noch keine Gedanken machen. Sie habe so lange studiert und möchte jetzt erst einmal arbeiten und sich weiterentwickeln. Sie hätte sich schon vorstellen können, nach Mexiko zurück zu gehen, wenn sie keinen Job gefunden hätte. Die Arbeit ist schon ein Stück Mittelpunkt ihres Lebens. Und auch der Partner, mit dem sie zusammenlebt, ist ein Grund erst einmal in Dresden zu bleiben.

Monica Montana ist zufrieden mit ihrer Situation. So kann sie auch ganz gelassen über kulturelle Unterschiede reden, über verschiedene Mentalitäten. Die Menschen hier nehmen sich wenig Zeit füreinander, widmen dem gegenüber oft wenig Aufmerksamkeit, so ihre Wahrnehmung. „Das müssen Sie selber wissen“ – den Satz hat sie in ihrem Studium mehrfach gehört, wenn sie Fragen oder Probleme hatte. Das hat sie gestört. Und sie ordnet das unter mangelnde Sensibilität ein. Vielleicht aber – relativiert sie schnell – ist das nur Ausdruck der unterschiedlichen Mentalität. Dann fällt ihr aber doch noch ein Beispiel für mangelnde Sensibilität ein, eine Fragestellung, die sie so schon öfter gehört hat: „Monika, woher kommst du? Aus Mexiko? Wunderschönes Land. Wann fliegst du zurück?“ Da kommt natürlich das Gefühl auf, nicht wirklich dazugehören.

Eine andere Beobachtung in Sachen Sensibilität hat sie auch gemacht: Obwohl die Migrantinnen und Migranten in Deutschland aus ganz verschiedenen Ländern kommen, also auch untereinander erhebliche kulturelle Unterschiede aufweisen, ist ihr Umgang miteinander eher von

Zurechtfinden ist auch das Stichwort für eine zivilgesellschaftliche Aktivität, in der sich Luis Mazuze engagiert, ein deutsch-mozambikischer Verein, der vor nicht allzu langer Zeit gegründet wurde. Eine erste Aufgabe war und ist es, die Mosambikaner, die in Deutschland leben ausfindig zu machen. Die meisten waren in der DDR. Viele von ihnen konnten nach dem Fall der Mauer ihre Ausbildung oder ihr Studium nicht zu Ende machen, waren aber geblieben. Lange Zeit hat sich niemand um sie gekümmert. Um sie kümmern kann man sich aber nur, wenn man weiß, wo sie sind. Das war die anfängliche Aufgabe, die keineswegs beendet ist. Es werden Adressen gesammelt und die Betroffenen nach Geschlecht, Alter und so weiter aufgelistet. Parallel dazu sucht der Verein Unternehmen oder Weiterbildungseinrichtungen, die dabei helfen, die Mosambikaner, die keine Arbeit haben, wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

Luis Mazuze kontaktiert auch Unternehmen, die in Mozambique investieren wollen. Er bietet ihnen an, Mosambikaner zu vermitteln, die lange in Deutschland leben und über Berufsabschlüsse verfügen. Sie sprechen beide Sprachen – Portugiesisch und Deutsch – und kennen beide Kulturen. Die können dann hier in Deutschland oder in Mozambique arbeiten. Einige Unternehmen haben bereits Interesse gezeigt.

Im gesellschaftlichen Alltag ist Luis Mazuze bisweilen verunsichert. Er hört schon einmal die Frage: „Es gibt viele gut ausgebildete Deutsche, die keine Arbeit haben. Warum hast du in der Brauerei einen Arbeitsplatz?“ Da ist er dann ganz froh, dass sein Arbeitgeber nicht darauf sieht, wo jemand herkommt oder welche Hautfarbe er hat, sondern auf die Leistung achtet. Wenn das nicht so wäre, fürchtet Mazuze, wäre er schon lange weg.

Hossein Monir überlegt sich, ob er nach Auslaufen des derzeitigen Projekts die Biologie an den Nagel hängt und im sozialen Bereich arbeitet. Eine Möglichkeit wäre eine Beratungsstelle für Ausländer und Aussiedler. Da hat er einiges an Erfahrung. Als Mitglied im Ausländerbeirat der



Stadt Würzburg hat er sich um das Thema Asyl gekümmert und natürlich um die Asylbewerber. Er konnte vielen in der Muttersprache helfen, denn neben Persisch spricht er Arabisch und Afghanisch. Eine andere Möglichkeit wäre es als Sozialassistent zu arbeiten. Derzeit engagiert er sich in einem Behindertenzentrum der Diakonie. Er betreut körperlich und geistig behinderte Menschen. Dies als Broterwerb zu machen, könnte er sich auch vorstellen.

Wenn es das als berufliche Tätigkeit gäbe, würde er auch gerne als Vermittler zwischen Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Das liegt ihm am Herzen und er macht es sowieso – weniger deklamatorisch, sondern mit konkreten Initiativen. Im Elternbeirat einer Würzburger Schule hat er organisiert, dass die ausländischen Schülerinnen und Schüler nachmittags mit ihren Eltern – meist Mütter – in die Schule kommen. Die Kleinen erweitern ihre Kenntnisse in ihrer Erstsprache, die Großen in Deutsch. Beim Schulamt hat er für die Idee eingetreten, dass als zweite Fremdsprache auch die Sprachen der Zuwanderer gelehrt werden, Persisch, Arabisch, Türkisch, Spanisch und so weiter. Solche Initiativen – da ist er sich sicher – befördern das Verständnis füreinander und damit das Zusammenleben.

Was die Perspektive für das Zusammenleben angeht, wünscht sich Hossein Monir, dass die Gesetze so angewendet werden, wie sie sind und der Auslegungsspielraum nicht gegen Ausländerinnen und Ausländer genutzt wird. Da sitzt ihm seine eigene Auseinandersetzung um Aufenthaltsbewilligung und Aufenthaltserlaubnis noch im Nacken.

Ein Fazit der Diskussion:

Integration ist immer auch individuell. Jeder Integrationsgipfel ist enorm wichtig. Nur können die dort aufgeworfenen Fragestellungen nur dann wirklich verstanden werden, wenn der Migration hin und wieder ein Gesicht gegeben wird. Das ist in Dresden gelungen.



BERUFLICHE INTEGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN — STATEMENT AUS ARBEITNEHMERSICHT



Wir haben hier in der Region über ein Jahrzehnt schwieriger wirtschaftlicher Umgestaltung hinter uns, die mit vielen Brüchen verbunden war. Natürlich war es ein kultureller Bruch für die Menschen, die in der DDR groß geworden sind. Aber nicht zuletzt waren anderthalb Jahrzehnte verbunden mit einer massenhaften Freisetzung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit einer hohen Arbeitslosigkeit und den Problemen, die sich daraus ergeben. Dies nur als Hintergrund.

Nun einige Bemerkungen zum Thema Fremde. Für uns Gewerkschaften ist klar, dass der Umgang mit Fremden entscheidend etwas über die Kultur der Gesellschaft aussagt. Dresden ist seit Jahrhunderten davon geprägt, dass es sehr international ist. Viele der berühmten Bauwerke in der Stadt sind nicht von Deutschen oder von Sachsen geplant und konzipiert worden. Schon von den Bauten her ist Dresden also international geprägt. Ökonomisch ist Dresden heute eine Region, die sehr stark vom Export abhängig ist. Wir haben hier Chip-Fabriken, Dresdener Unternehmen sind aktiv in der Biotechnologie und der Nanotechnologie. Da entstehen Produkte, die nun wirklich nicht hier in der Region verbraucht, sondern global exportiert werden. Und nicht zuletzt gilt Dresden auch als Standort der Hochkultur. Die Oper und das Theater sind natürlich auch international geprägt.

Leider ist Dresden heute aber auch der wichtigste Standort der Rechtsextremen in Deutschland. Die bekommen in Sachsen am meisten öffentliches Geld und haben im Landtag eine Plattform. Aus diesem Widerspruch zwischen Internationalität einerseits und rassistischem Auftreten von Rechtsextremen andererseits ergeben sich für uns viele wichtige Herausforderungen, von denen wir im Übrigen wissen, dass die nicht kurzfristig zu lösen sind.

Während die wirtschaftliche Entwicklung Dresdens im ostdeutschen Vergleich hervorragend ist, läuft es im Umfeld nicht so gut. Wir haben hier in der Stadt ungefähr 265.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Jeden Tag kommen und gehen 80.000 Einpendler, die hier Arbeit gefunden haben.

Auf diesem Arbeitsmarkt haben es Menschen mit Migrationshintergrund nochmals schwerer als andere. So absolvierten nur rund ein Viertel der Menschen mit ausländischem Pass eine duale Ausbildung, gegenüber 59 Prozent der deutschen Altersgenossen. 72 Prozent der arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländer hatten 2003 keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Auch die Erfahrungen in den Betrieben sind oft besorgniserregend. So gibt es vor allen Dingen wenig Aufstiegsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten, weil die Personalverantwortlichen ihnen oftmals die Eignung absprechen. Oft fehlt die formale Qualifikation bzw. die im Herkunftsland erworbene Qualifikation wird nicht anerkannt. Migranten und Migrantinnen verfügen aber offensichtlich über viele Fähigkeiten, die in den Betrieben und in den Verwaltungen gefragt sein könnten. Es kann natürlich auch sprachliche Barriere geben. Ich glaube aber hier geht es wahrscheinlich vor allem um die Haltung von Personalverantwortlichen. Ich bin sicher, so manchem Team würde es gut tun, wenn jemand aus einem anderen kulturellen Umfeld dabei wäre. Das prägt die Art und Weise, wie man miteinander umgeht und auch wie man produziert.

Viele Migrantinnen und Migranten, die auf der Straße stehen, haben in ihren Heimatländern hohe und höchste Qualifikationen erworben, die hier nicht anerkannt werden. Das ist unbefriedigend und muss geändert werden. Die Frage Berufsanerkennung betrifft aber nicht nur sie. Selbst innerhalb der alten EU der 15 Mitgliedstaaten gibt es das Problem, dass bestimmte berufliche Qualifikationen untereinander nicht anerkannt werden.

Nun gibt es eine Reihe von Möglichkeiten Beschäftigung mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zu fördern. Da werden viele Möglichkeiten noch nicht genutzt. Hauptkriterium für die Vergabe von ESF-Mitteln ist, dass sie für Projekte verwendet werden, die sozialpartnerschaftlich organisiert sind. Die Initiativen, die hier in Dresden aktiv sind, sollten sich mit den Gewerkschaften zusammensetzen, damit wir gemeinsam Dinge anstoßen können, die die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten und damit deren Integration fördern.

Ich möchte in diesem Zusammenhang dafür plädieren, uns zu fragen, wie die kulturellen Unterschiede auch zwischen den Zuwanderergruppen sich in den Integrationsansätzen niederschlagen müssen. Zum Beispiel ist die Gleichstellung von Mann und Frau eine zentrale kulturelle Errungenschaft in Europa und Basis für das Handeln hier. Das sollte auch Voraussetzung im Diskurs mit anderen Kulturen sein. Ich denke da weniger an Muslime, sondern an Russland-Deutsche, die hier in Sachsen sehr viel zahlreicher vertreten sind. Wir müssen sehen, dass die einzelnen Zuwanderergruppen unterschiedlich sind. Zum Beispiel gibt es bei den Russland-Deutschen ganz andere Integrationsprobleme als beispielsweise bei den Vietnamesen, die schon sehr lange in Sachsen leben. Deren Kinder sind oftmals extrem leistungsbereit. Die Familien tun sehr viel dafür, sich zu integrieren und sind sehr auf Leistung orientiert.

Einen Punkt möchte ich noch ansprechen: Ich glaube es ist ein volkswirtschaftlicher Wahnsinn, dass man in Dresden viele Ausländer studieren lässt und ihnen dann keine Chance gibt, hier zu arbeiten. Ich denke, dass spätestens die demographische Entwicklung uns zum Umdenken zwingen wird.

Ein weiteres Stichwort ist die Öffnung des Arbeitsmarktes für Menschen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten. Nur wenigen Leuten hier in Sachsen ist klar, dass diese Öffnung wahrscheinlich zum 1. Januar 2009 kommen wird und nicht erst zum 1. Januar 2012. Wenn die Übergangsregelung bis 2012 halten soll, muss Deutschland ein spezielles Begründungsverfahren in Brüssel abliefern. Und wenn ich das richtig sehe, hat man sich auf der Expertenebene bereits geeinigt, dass man das nicht machen wird. Das stellt uns hier in Sachsen vor erhebliche Probleme. Aus den Statistiken ist deutlich geworden, dass die Geringqualifizierten in den osteuropäischen Ländern, die größte Gruppe bilden, die schlecht in den Arbeitsmarkt integriert ist. Das wird die Gruppe sein, die am ehesten auf den deutschen Arbeitsmarkt drängt, mit all den Problemen, die damit verbunden sind.

Vor diesem Hintergrund habe ich überhaupt kein Verständnis dafür, dass wir keine genaueren Zahlen über die arbeitslosen Ausländerinnen und Ausländern bekommen. Ich bin Vorsitzender des Beirates der ARGE in Dresden und weiß, welche Kopfstände wir seit drei Jahren machen, um genauere Daten zu bekommen: Wie lange sind Sie arbeitslos? Aus welchem Land kommen sie? Welche informellen Qualifikationen haben sie? Auf der einen Seite ist die Datenerfassung sehr umfassend und auf der anderen Seite hören wir, dass es keine genaueren Daten gibt.

Zum Schluss möchte ich noch auf zwei Beispiele gewerkschaftlicher Aktivitäten im Bereich Integration und Antidiskriminierung hinweisen. Wir sind als DGB seit Jahren einer der wichtigsten Motoren des Netzwerks für Demokratie und Courage. Das Netzwerk hat von Dresden aus zunächst in Sachsen, dann in Ostdeutschland und inzwischen in acht Bundesländern Projekte an Schulen durchgeführt. In Projekttagen lernen die Schülerinnen und Schüler von der 8. Klasse bis in die Berufsschule in praktischen Übungen vieles über Kultur, Toleranz und Zusammenleben.

Das zweite Projekt: Wir diskutieren mit der Stadt über einen so genannten lokalen Aktionsplan Demokratie. Wir glauben, dass wir neben den Europa-, Bundes- und Landes-Förderprogrammen, die es in diesem Bereich gibt, auch einen kommunalen Ansatz brauchen, um die verschiedenen Initiativen für Integration und Toleranz dauerhaft zu unterstützen. Denn nichts ist aus meiner Sicht so schlimm wie der Weg ein Projekt zu starten, eine Weile laufen zu lassen und dann, weil es an Förderung fehlt, zu beenden. Integrationsarbeit ist Dauerarbeit. Wenn das so ist, müssen wir auch entsprechend handeln.



RUNDER TISCH: FORUM 2TE CHANCE

wichtige Themen zu transportieren und Veränderungen anzustreben.

Das Team des Ausländerrats ist interkulturell besetzt, der Leiter der Beratung kommt zum Beispiel aus Aserbeidschan, der Chef des mobilen Beratungsprojekts aus Vietnam.

In Dresden ist – wie praktisch überall in Deutschland – die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund ungefähr doppelt so hoch wie die der Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft. 28,6 Prozent der in Dresden lebenden Ausländerinnen und Ausländern waren im November 2007 arbeitslos. In dieser offiziellen Zahl sind andere Menschen mit Migrationshintergrund nicht erfasst. Die Betroffenen brauchen eine zweite Chance, um sich in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Wie das gelingen kann, wurde an einem runden Tisch diskutiert – sowohl mit Expertinnen und Experten als auch mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Den Begriff zweite Chance kann man aber auch anderes interpretieren. Bei 28,8 Prozent Arbeitslosigkeit ist es sehr wahrscheinlich, dass damit auch ein erhebliches Potenzial an Qualifikationen und Fertigkeiten brach liegt, dass die Stadtgesellschaft Dresden nicht nutzt. Damit erhält auch Dresden eine zweite Chance, dieses Potenzial zu erschließen. Auch dieser Aspekt spielte in der Diskussion eine Rolle.

Die drei Expertinnen beziehungsweise Experten, die sich bereit erklärt haben, ihre Erfahrungen zur Diskussion zu stellen, waren: Marita Schieferdecker-Adolph, die Ausländerbeauftragte der Stadt Dresden, Johanna Stoll, vom Ausländerrat Dresden und Phillip Schäfer, Bereichsleiter bei der ARGE Dresden.

Der Ausländerrat Dresden ist als eingetragener Verein eine Dachorganisation von Initiativen und Vereinen seit Anfang der 1990er Jahre in der sächsischen Landeshauptstadt aktiv. Dazu gehören zum Beispiel die Initiative Cabana, die einen kulturellen Dialog organisiert und der Verein für soziale Integration von Ausländerinnen und Ausländern.

Der Ausländerrat hat eine Beratungsstelle, die verstanden wird als ein offenes Beratungsangebot für Migrantinnen und Migranten sowie deren deutschem Umfeld. In den sächsischen Landkreisen bietet ein mobiles Beratungsprojekt Unterstützung für Flüchtlinge. Insgesamt wird ein relativ breites Spektrum an Themen angeboten. Daneben – so Johanna Stoll – betreibt der Ausländerrat Lobbyarbeit und versucht, in die Stadtverwaltung und andere Gremien hinein

Der Ausländerrat spricht die Menschen mit Migrationshintergrund an. Das sind in Dresden knapp 20.000 Ausländerinnen und Ausländer, Spätaussiedler in einer geschätzten Größe zwischen 10.000 und 15.000. Dazu kommen eingebürgerte Deutsche und weitere, die nach der Definition des Statistischen Bundesamts einen Migrationshintergrund haben. Deren Zahl ist unbekannt, was den allermeisten Kommunen so geht, weil das Kriterium Migrationshintergrund erst relativ kurzfristig erhoben wird und derzeit nur vom Statistischen Bundesamt und noch nicht von der Bundesagentur für Arbeit in Bezug auf die Arbeitslosenzahlen. Die größte Zahl der Migrantinnen und Migranten kommt aus Vietnam, danach folgen Länder der GUS-Staaten.

Für die Ausländerbeauftragte Marita Schieferdecker-Adolph ist das Gute am Ausländerrat, dass Migrantinnen und Migranten ihre Geschichte selbst in die Hand genommen haben und sie auch in der Öffentlichkeit gehört werden. Es ist nicht so, dass Deutsche für Ausländer eintreten, sondern die Betroffenen selbst als selbstbewusste Gruppe agieren.

Der Ausländerrat Dresden – so Johanna Stoll – hat keine Projekte, die auf den Zugang zum Arbeitsmarkt bezogen sind. Bei den Beratungen taucht das Thema aber immer wieder auf. Die Menschen erzählen, dass sie keine Arbeit finden und fragen, was sie machen sollen. Der Ausländerrat kann diese Menschen dann dabei begleiten, wie man Bewerbungen schreibt oder Stellenanzeigen aus dem Internet holt. Aber oft ist es vorrangig, die Menschen aufzubauen und ihnen Mut zu machen. Johanna Stoll versucht immer, in Erfahrung zu bringen, wo Projekte laufen, in denen der eine oder die andere zumindest zeitweise eine Arbeit finden kann. Da stellt sie dann auch Kontakte her. Sie müsse sich aber dabei immer klar sein, dass die Träger oder Einrichtungen, die etwas anbieten, in den Fragen dann auch die Kompetenteren sind. Das bedeutet gleichzeitig, dass sie die Ratsuchenden, mit denen sie gerade redet weiter vermittelt, ohne dass diese den Eindruck gewinnen, sie werden abgeschoben – ein nicht immer einfaches Unterfangen bei Menschen, die sich psychisch in einer angespannten Situation befinden.



Die Zahl der Betroffenen, um die es hier geht – Arbeitslose mit Migrationshintergrund – lässt sich nicht exakt festlegen. Als arbeitslos gemeldet waren im November 2007 in Dresden 1.888 Ausländerinnen und Ausländer. Hinzu kommen deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit Migrationshintergrund. Die Größenordnung der Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe dürfte zusammen genommen in etwa die der Ausländerinnen und Ausländer erreichen.

Einer, der sich beruflich mit diesen Menschen beschäftigt, ist Phillip Schäfer. Er ist unter anderem zuständig für die Gesamtkoordinierung des Bereiches der öffentlich geförderten Arbeit. Ein Problem, vor dem viele Arbeitssuchende stehen, ist die Tatsache, dass ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht anerkannt werden. Das gilt in hohem Maß für Spätaussiedler und –aussiedlerinnen aus den GUS-Staaten.

Wenn jemand kommt und erklärt, dass er ein Diplom als Ingenieur vorweisen könne das aber, weil es aus den Staaten der früheren Sowjetunion stammt hier nicht anerkannt werde, wären Arbeitsagentur oder ARGE einen guten Schritt weiter – so Phillip Schäfer. Jeder und jede einzelne kommt mit einem individuellen Problem. Er müsse sich einfach einmal ansehen, wie das im jeweils konkreten Fall aussieht. Welche Berufsausbildung hat jemand? In welchem Beruf hat jemand gearbeitet? Welche Perspektive hat der Beruf hier in Deutschland? Wie alt ist der Betroffene? Wie sind die sprachlichen Fertigkeiten? Und so weiter. So lässt sich dann ein Bild über den Betroffenen und seine Qualifikationen und Fertigkeiten erstellen.

Auf der anderen Seite kommen Arbeitgeber zur Arbeitsagentur und sagen, sie bräuchten jemanden mit diesen oder jenen Qualifikationen. Dann kann die Agentur auf die vorhandenen Daten zurückgreifen und gezielt Leute vorschlagen. Das heißt auch: Es werden nicht 50 Leute zu einem Arbeitgeber geschickt und dem erklärt, er könne sich jemanden aussuchen.

Ziel insgesamt ist es, einen Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern herzustellen und zwar nicht zwischen irgendwelchen, sondern solchen von denen die Agentur auf Grund ihrer Recherche glaubt, dass sie zusammenpassen.

In diesem Zusammenhang gibt es auch die Möglichkeit, mit den Arbeitgebern gegebenenfalls zu vereinbaren, dass eine 14-tägige Trainingsmaßnahme vorgeschaltet wird. Und es gibt die Möglichkeit den Arbeitgebern einen Eingliederungszuschuss zu gewähren. Das ist möglich, wenn Menschen mit Eingliederungshemmnissen beschäftigt werden. Dazu zählt auch ein Migrationshintergrund.

Aus Sicht von Phillip Schäfer ist dieser Ansatz, von den Qualifikationen und Fertigkeiten der einzelnen auszugehen ein Erfolg versprechender Weg. Die Frage der Berufs Anerkennung ist dabei nur ein Punkt.

Die Frage Arbeitsmarktintegration stellt sich natürlich auch der Ausländerbeauftragten. Im Rahmen der Arbeit an einem integrierten Integrationskonzept – so Marita Schieferdecker-Adolph – wurden verschiedene Zielbereiche ins Auge gefasst, Schule, Jugend, Sport, Arbeit, kulturelle Kompetenzen und so weiter. Dabei wurde schnell festgestellt, dass es den größten Bedarf im Bereich Arbeit gibt. Deshalb hat die Ausländerbeauftragte drei Initiativen bzw. Vereine zusammengebracht, die im Bereich Weiterbildung/ Trainings und Arbeitsförderung aktiv sind, nämlich die Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsgesellschaft Dresden (QAD) der Dresdner Exis Europa e.V. und Europractica Dresden. Gemeinsam wurde ein Projekt entwickelt, an dem 50 Bezieherinnen und Bezieher von SGB II, im wesentlichen Aussiedlerinnen und Aussiedler, beteiligt sind. Vermittelt wurden sie von der ARGE.

Zunächst werden die Kompetenzen erfasst: die beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten sowie die interkulturelle Kompetenz. Darauf basierend werden drei Gruppen gebildet, in denen berufliches Training stattfindet: eine für die Bereiche Hotel- und Gastgewerbe, Altenpflege, Tourismus, die zweite für Holz- und Metallwerkstätten sowie Garten- und Landschaftsbau. Die dritte Gruppe schließlich zielt auf Existenzgründungen. Neben der Schaffung von Arbeitspraktika gibt es Sprachkurse, EDV-Kurse und Bewerbungstrainings. All das wird auch sozialpädagogisch begleitet. Zum Abschluss wird dann versucht, den Beteiligten zu einer Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu verhelfen bzw. eine Existenzgründung zu ermöglichen.

Zur Frage der Existenzgründungen ergab sich eine kurze Debatte. Wichtig sei – so Phillip Schäfer –, dass die Betroffenen in der Lage sein müssen, einer selbstständigen Arbeit nachzugehen. Die Erfahrungen mit den Ich-AGs habe gezeigt, dass auf dem Gebiet einiges schief laufen könne. Es liege von daher in der Verantwortung des Trägers zu prüfen, ob die Betroffenen das schaffen bzw. sie so auszubilden, dass sie es schaffen. Darüber hinaus müsse der Träger beurteilen, ob die Idee, die ein Betroffener hat, überhaupt am Markt nachgefragt wird.

Das sei schon richtig und geschehe ja auch – so Johanna Stoll in einer Anmerkung. Allerdings entstünden Schwierigkeiten an anderer Stelle, was sie am Beispiel eines Afrikaners veranschaulichte. Der wollte vor ein paar Jahren in Dresden eine afrikanische Gaststätte eröffnen.



Dazu sollte von der Ausländerbehörde den Vermerk, dass ihm selbstständige Erwerbstätigkeit nicht erlaubt sei, gestrichen werden. Die Ausländerbehörde gibt eine solche Streichung dann weiter an die Industrie- und Handelskammer oder an das Gewerbeamt, je nachdem, wer zuständig ist. Als die Idee mit der afrikanischen Gaststätte abgelehnt wurde, hat der Ausländerrat auf Wunsch des Afrikaners nach den Gründen gefragt, damit gegebenenfalls das Konzept überarbeitet werden konnte. Die Antwort war: „Wir haben schon genügend ausländische Gaststätten in Dresden.“ Da dürfte – so eine Anmerkung aus dem Plenum – die Politik gefordert sein, um zu verhindern, dass sachfremde Argumente der Verwaltung nicht Entscheidungen beeinflussen, die über das Schicksal eines Menschen entscheiden.

Im Vorfeld des Zugangs zum Beruf engagiert sich der Verein für soziale Integration von Ausländern und Aussiedlern (VIAA) mit einem Projekt, das Frauen als Zielgruppe hat. Wenn die Erwartungen, mit denen Zuwanderer kommen, etwa in Bezug auf den Beruf nicht erfüllt werden, komme es – so Ingrid Blankenburg, die das Projekt vorstellte – dazu, dass die Frauen sich völlig zurückziehen. „Hauptsache mein Mann bekommt Arbeit“ ist das Argument, das immer wieder zu hören ist, gerade bei Aussiedlerinnen. Mit dem Argument weigern sich zumindest einige, einen Sprachkurs zu machen und wollen keine Arbeit annehmen. Für viele ist es nicht vorstellbar, dass sie arbeiten gehen und der Mann zu Hause bleibt. Der Mann wird als Ernährer gesehen. Wenn er das nicht mehr ist, schwindet seine Autorität und die Familienstrukturen zerbrechen.

Für die Frauen bedeutet das natürlich, dass ihr Selbstwertgefühl in Mitleidenschaft gezogen wird. Hier setzt das Projekt an und zielt darauf, das Selbstwertgefühl zu stärken. Zum Beispiel wird ihnen verdeutlicht, welche Fertigkeiten sie als Familienmanagerinnen entwickelt haben. Daneben gibt es auch Kommunikationstrainings, um auf Situationen in Behörden oder bei der ARGE vorbereitet zu sein.

In dieser Familienkonstellation wachsen auch Konflikte zwischen Eltern und Kindern. Die Kinder sehen, der Vater hat Schwierigkeiten im Beruf oder ist arbeitslos, die Mutter versucht, einen Schein von Normalität nach außen aufrecht zu erhalten. Die Kinder beginnen wegen des vermeintlichen Scheiterns ihrer Eltern auf sie herabzublicken. Deshalb wurden auch gemeinsame Aktivitäten von Eltern und Kindern organisiert. Sport, Kochkurse, Musik. Ziel war es zu verdeutlichen, was die Eltern alles können, um so die Wertschätzung wieder zu verbessern. In diesem Zusammenhang fiel dann auch auf, welchen Problemen die Kinder ausgesetzt sind. Sie

wollen sich oft schneller integrieren oder auch assimilieren, was zu Spannungen in den Familien führt.

Die unterschiedliche Geschwindigkeit bei der Integration verursacht gerade auch in schwierigen sozialen Situationen Konflikte und Spannungen. Zentral bei alledem seien die Frauen, so Ingrid Blankenburg. Sie zu stärken und selbstbewusster zu machen, lässt ihre sozialen Kompetenzen wieder stärker in den Mittelpunkt rücken. Dann haben sie auch wider den Mut, ihre professionellen Kompetenzen einzubringen.

Wenn dieser Punkt erreicht ist, haben sie auch wieder den Mut sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Damit dieses nicht in der nächsten Enttäuschung mündet, gibt es Bewerbungstrainings und Trainings für Vorstellungsgespräche.

Die unterschiedlichen Initiativen und Projekte zielen letztlich darauf, dass die Beteiligten im ersten Arbeitsmarkt anlanden.

Selbstbewusstsein stärken, formelle und informelle Kompetenzen ermitteln – was hilft das, wenn die Betroffenen nun im Gespräch bei der Arbeitsagentur oder der ARGE sind?

Wenn die Menschen zu uns kommen – so Phillip Schäfer – und in der Lage sind, klarer als andere zu formulieren, was sie können, was sie nicht können, was sie wollen, kann gemeinsam daran gearbeitet werden, mögliche Lücken zu schließen. Insofern betrachtet Schäfer die vorgestellten Projekte als sehr hilfreich.

Wenn die einzelnen gestärkt würden, sei das immer hilfreich, denn jeder Beratungsfall sei immer individuell, und da – so Schäfer – gebe es keine Unterschiede zwischen Zuwanderern und Nicht-Zuwanderern.

Diese eher beiläufige Bemerkung löste heftigen Widerspruch einer Diskussionsteilnehmerin aus. Wer einen Migrationsprozess durchläufe und versuche, in der Gesellschaft anzukommen, habe sehr viel mehr Schwierigkeiten als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Sie erläuterte das am Fall einer Aussiedlerin, die sich bitter über eine Fallmanagerin bei der Arbeitsagentur beklagte.

Sie hatte sich auf einen Termin bei der Agentur vorbereitet. Wegen ihrer sprachlichen Probleme hat sie sich ein Konzept gemacht, auswendig gelernt und vor dem Spiegel geübt. Sie wollte ihre Fertigkeiten und Kompetenzen erläutern und erklären, was sie gerne möchte. Der Vorsatz, alles zu tun, um einen guten Eindruck zu hinterlassen, zerbröselte, als die Fallmanagerin antwortete und Fragen stellte. Eine Blockade im

Kopf setzte ein, sie verkrampfte. Die Fallmanagerin war nicht in der Lage, die Situation zu lockern, was gleichzusetzen ist mit einer Eskalation der Blockade. Die Situation endete in der Bemerkung: „Gehen Sie nach Hause, lernen Sie richtig Deutsch. Und ich mache jetzt eine Notiz, dass Sie nicht kooperieren wollen.“ Die Frau ging weinend raus. Eine solche Situation – so die Schlussfolgerung – könne jemand aus der Mehrheitsgesellschaft so nicht erleben.

Bei dem geschilderten Beispiel sollte man sicher beide Seiten hören, so Phillip Schäfer, der sich natürlich angesprochen fühlte. Wenn das so war, sollte der Projektträger sich an die Arbeitsagentur oder ARGE wenden, damit das geklärt wird. Es gebe keinerlei Interesse, Leute zu frustrieren oder abzuschrecken, im Gegenteil. Er sei gerne bereit, entsprechenden Hinweisen nachzugehen. Der eigentliche Anlass des Disputs war kein Gegenstand der Diskussion mehr: Einzelfälle sind individuelle geprägt, und was an einer Reihe von Einzelfällen struktureller Natur ist, müsse jeweils nachgeprüft werden.



Die geschilderte Situation – so ein Diskussions Teilnehmer – mache deutlich, wie wichtig interkulturelle Trainings sind. Gleichzeitig wurde positiv registriert, dass die ARGE offen ist, möglichen Konflikten nachzugehen und sie zu klären.

Was den Übergang von der Schule in den Beruf angeht, hat – so Phillip Schäfer – die Landesregierung einen Schwerpunkt gesetzt. Da die Schule als Institution diesen Brückenschlag kaum alleine vorbereiten werde, sei es schon wichtig, dass freie Träger sich einschalten. Und dabei sei es natürlich von großer Bedeutung, wenn die untereinander Kontakt haben, wobei die Arbeitsagentur da eingeschlossen ist. In diesem Zusammenhang dürfe die ARGE bzw. Arbeitsagentur aber nicht überfordert werden. Bisweilen seien die Erwartungen etwas zu hoch geschraubt, sowohl was Projektfinanzierung angehe wie Problemlösungen. Zentrale Aufgabe der Arbeitsagentur sei es, Voraussetzungen für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Was machbar ist, muss auf kommunaler Ebene diskutiert werden und dann müsse man es abgestimmt untereinander angehen – so Schäfer.

Man müsse einfach einmal überprüfen, was es in Dresden an Aktivitäten bei Trägern, der Arbeitsagentur, der Kommune und so weiter gibt. Das aufeinander abzustimmen, Aufgaben zu formulieren und diese jeder für sich und alle gemeinsam abzuarbeiten, müsste der Weg sein. Und das – so ein Diskussions Teilnehmer – wäre eigentlich ein Stück interkulturelles Leitbild für Dresden.



Herausgeber

DGB Bildungswerk e.V.
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

Verantwortlich

Für den Inhalt: Leo Monz, DGB Bildungswerk

Redaktion

Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt

Koordination

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

DTP/Reinzeichnung

Jörg Belles

Fotos

DGB Bildungswerk, Paul Glaser

Druck und Vertrieb

Schäferdruck, Düsseldorf

Zuschriften und Kontakt:

DGB Bildungswerk e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Tel. 0211-43010 141
Fax. 0211-4301 134
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Düsseldorf, Juli 2008

Gefördert durch:



Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



„Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und
den Europäischen Sozialfonds

