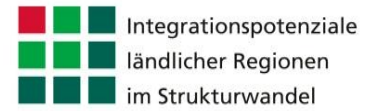




Schader Stiftung



Dokumentation

Expertenworkshop: Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen

26./27. September 2013, Darmstadt

Schader-Stiftung, Darmstadt
Stand: 25. November 2013

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

Fachliche Begleitung:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt	
Vorwort	3
Öffentliche Diskussionsveranstaltung „Willkommenskultur als Strategie zur Gewinnung von Fachkräften – sind wir bereit für mehr Zuwanderung?“	5
Der Kampf um die klügsten Köpfe – Willkommenskultur als Antwort auf die gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels	5
Vielfalt als Chance – Willkommenskultur in kleinen und mittelständischen Unternehmen	7
Magnet Hochschulen – Willkommenskultur für ausländische Absolventen	8
Podiumsdiskussion:	
Die Suche nach Fachkräften – braucht Deutschland eine neue Willkommenskultur?	10
Expertenworkshop	
„Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen“	14
Panel 1 :	
Strategien ländlicher Regionen zur Gewinnung von Fachkräften	14
Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen	14
Potenziale der Zuwanderung zur Schließung der Fachkräftelücke - individuelle und strukturelle Faktoren	16
Fachkräftesituation im Landkreis Höxter am Beispiel des Gesundheits- und Pflegebereichs	18
Diskussion	20
Panel 2:	
Strategien ländlicher Regionen zur Gewinnung von Fachkräften	22
Entwicklungschancen ländlicher Regionen – Potenziale für und durch Zuwanderung?	22
Kommunale Fachkräfteinitiative am Beispiel der Stadt Wunsiedel	23
Diskussion	25
Panel 3:	
Potenziale von Asylbewerbern und Flüchtlingen	27
Partizipation von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt	28
Chancen der Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern	29
Spielräume der Kommunen zur Integration von Flüchtlingen am Beispiel des Main-Kinzig-Kreises	32
Impressionen der Diskussionsveranstaltung, 26. September 2013	34
Impressionen des Expertenworkshops, 27. September 2013	35
Anhang	36
Veranstaltungsprogramm	38

Vorwort

Alexander Gemeinhardt, Vorsitzender des Vorstands der Schader-Stiftung

Gudrun Kirchhoff, Projektleiterin / Wissenschaftliche Referentin der Schader-Stiftung



Alexander Gemeinhardt



Gudrun Kirchhoff

Die Attraktivität einer Gesellschaft kann als „Willkommenskultur“ verstanden werden, so die Studie „Willkommenskultur in Deutschland“ im Auftrag der Bertelsmann Stiftung¹. „Willkommenskultur meint dabei nicht nur die Unterstützung der Neuankömmlinge bei der Ankunft, dem Erlernen der Sprache und dem Einleben in die neue Gesellschaft, zur Willkommenskultur gehört auch der generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft: Das bezieht sich auf die Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen Wurzeln, umfasst die Wertschätzung der bisherigen Leistungen der Zuwanderer und zeigt sich darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten und für alle Bewohner als Leistungsträger wahrnehmbar sind.“ Darum sprechen wir mittlerweile auch von einer Willkommens- und Anerkennungskultur.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, zu dieser Erkenntnis sind wir erst spät gekommen, und Deutschland als demografisch alternde und schrumpfende Wirtschaftsnation braucht Zuwanderung. Nach der neuesten Prognose des Statistischen Bundesamtes (12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung) wird ein Rückgang der Einwohnerzahl von derzeit 82 Mio. auf 69 Mio. in 2050 vorausgesagt.² Gerade die ländlichen Räume werden von einem starken Rückgang der Bevölkerung und einer Überalterung betroffen sein. Gleichzeitig wird sich die Zusammensetzung der Bevölkerung verändern, die Gesellschaft wird vielfältiger werden, auch im ländlichen Raum. Da die Geburtenraten seit Jahren auf gleichbleibend niedrigem Niveau verharren, ist Zuwanderung für die Stabilisierung der Bevölkerung ein maßgeblicher Faktor. Nach stark rückläufigen Zuwanderungszahlen steigen die Zahlen seit 2010 wieder an. In 2012 hatten wir ein positives Wanderungssaldo von fast 369.000 Personen, dies ist der höchste Wanderungswert seit 1995 und hat Deutschland statistisch ein Plus von 196.000 Einwohnern beschert. Die politischen Konflikte im arabischen Raum haben zum Anwachsen von Flüchtlingen aus dem Iran, Irak, Afghanistan und Syrien geführt. Es kommen auch mehr Zuwanderer aus dem europäischen Ausland, insbesondere aus Osteuropa, aber auch aus den europäischen Krisenländern Spanien, Portugal und Griechenland.

Auf dem Arbeitsmarkt wird der demografische Wandel bereits spürbar. Die Industrie beklagt den Mangel an Fachkräften, insbesondere in den technischen und Ingenieurberufen. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass bis 2025 bereits 5,4 Mio. Fachkräfte fehlen werden. Der Arbeitskräftebedarf wird auf allen Qualifikationsebenen zunehmen. Am deutlichsten wird er bei den Facharbeitern und Akademikern sein. Betroffen sind insbesondere Tätigkeiten in den wissensintensiven Bereichen (Forschung, produktionsnahe Dienstleistungen etc.), im Pflege- und Gesund-

¹ Bertelsmann Stiftung (Auftraggeber), TNS Emnid: Willkommenskultur in Deutschland – Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Gütersloh, Dezember 2012.

² Annahmen: Wanderungssaldo von 100.000 ab 2014, Geburtenhäufigkeit bei 1,4 pro Frau im gebärfähigen Alter.

heitsbereich sowie im Bildungsbereich. Fachkräfte sind in allen Gesellschaften begehrt, die in den nächsten Jahrzehnten demografisch schrumpfen. Zuwanderer werden sich für Deutschland nur dann entscheiden, wenn es neben guten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt auch attraktive Lebensbedingungen für sie und ihre Familien gibt. Das hat mit konkreten Integrationsangeboten zu tun, aber auch mit den Aussichten auf dauerhafte Berufs- und Lebensperspektiven. Es hat auch mit einer Kultur des Willkommens zu tun.

Der Fachkräftemangel verändert auch den Blick auf Asylbewerber und Flüchtlinge als mögliches Potenzial für den Arbeitsmarkt. Menschen aus den Herkunftsländern – Afghanistan, Irak, Iran, Syrien – haben meist ein hohes Bildungsniveau. Die Integration von Flüchtlingen ist jedoch durch die rechtlichen Rahmenbedingungen begrenzt und politisch nicht gewollt. Doch auch hier scheint der demografische Wandel eine Öffnung zu ermöglichen. Die Zeit ist günstig für eine entsprechende Debatte. Vor allem der ländliche Raum könnte von einer veränderten Politik profitieren. Insgesamt hat die nationale Debatte über Integration das Thema auch bei den Kommunen im ländlichen Raum stark befördert. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel haben zu einem Umdenken geführt und die Themen Zuwanderung und Integration mittlerweile in das Zentrum der lokalen Politik gerückt.

Da über das Thema Zuwanderung im ländlichen Raum wenig bekannt war, hat die Schader-Stiftung zusammen mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund von 2009 bis 2011 das Projekt „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“ durchgeführt. Mit diesem Projekt wurde erstmalig die Situation von Zuwanderern im ländlichen Raum bundesweit vergleichend untersucht. Die positive Resonanz auf die Projektergebnisse hat uns ermutigt, ein zweites Projekt ins Leben zu rufen. Seit Anfang 2012 führen wir nun in Zusammenarbeit mit den bisherigen Partnern und dem Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa als weiterem Unterstützer das Folgeprojekt: „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ durch, das sich im Unterschied zum Vorgängerprojekt gezielt an Kommunen in den eher strukturschwachen ländlichen Regionen richtet. Anliegen des Projektes ist es, einen Perspektivwechsel in der Integrationspolitik der Kommunen hin zu einer Ressourcen- und Potenzialorientierung zu erreichen, Integration als Zukunftsaufgabe zu etablieren und mit dem strukturellen und demografischen Wandel zu verknüpfen, Integration strategisch als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung zu verankern und eine Anerkennungs- und Willkommenskultur als ein Baustein zur Attraktivitätssteigerung des Standorts und zur Stabilisierung der Entwicklung zu etablieren.

Die öffentliche Diskussionsveranstaltung am 26. September 2013 und der Expertenworkshop zur Fachkräftesicherung am 27. September 2013 markierten die Halbzeit dieses Projekts. Im Rahmen der Veranstaltungen wurde der Frage nachgegangen, ob wir als Gesellschaft ausreichend gerüstet sind für die Folgen des demografischen Wandels und den sich abzeichnenden Fachkräftemangel und wie es um eine Willkommenskultur in Deutschland steht. Was kann und muss Politik tun, um Ängste und Befürchtungen abzubauen und ein Klima der Offenheit und Toleranz zu fördern.

Mit dieser Dokumentation möchten wir Ihnen die inhaltlichen Beiträge und die Ergebnisse des fachlichen Diskurses als Lektüre empfehlen. Wir danken allen Teilnehmenden für die engagierte Debatte und insbesondere den Referentinnen und Referenten für die wertvollen Impulse.



Alexander Gemeinhardt



Gudrun Kirchhoff

Öffentliche Diskussionsveranstaltung „Willkommenskultur als Strategie zur Gewinnung von Fachkräften – sind wir bereit für mehr Zuwanderung?“

26. September 2013 im Schader-Forum Darmstadt

Vorträge:

Der Kampf um die klügsten Köpfe – Willkommenskultur als Antwort auf die gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels

Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung



Dr. Reiner Klingholz

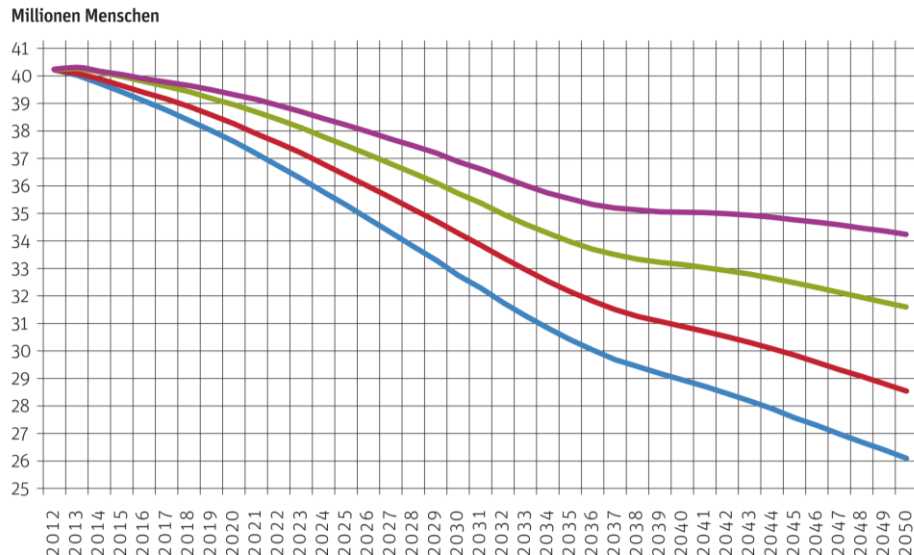
‚Wir brauchen Zuwanderung‘ – dies ist eine klare Folgerung der deutschen Arbeitsmarktentwicklung. Betrachtet man die Frage der Zuwanderung und Willkommenskultur aus einer rein pragmatischen Sicht - das meint, aus einer rein demografischen Sicht, lässt sich ein Zwang umzudenken nicht leugnen. Deutschland braucht ausländische Zuwanderung und eine andere, neue Willkommenskultur.

Gerade in den neuen Bundesländern stellt sich die Frage nach der wirtschaftlichen Zukunft. Denn hier vollzieht sich eine sehr spezifische demografische Entwicklung – mit der Wiedervereinigung wanderten etwa zwei Mio. Bürger in die alten Bundesländer ab und zusätzlich dazu gab es einen massiven Geburteneinbruch. Es stellt sich die Frage, wie nun die mittelständischen Unternehmen vor Ort auf diese Abwanderung und den damit verbundenen massiven Wegfall von Arbeitskräften reagieren können. Eine Option stellt hierbei die Zuwanderung (aus dem Ausland) dar. Die deutsche Bevölkerung befürwortet zwar den Titel des ‚Einwanderungslandes Deutschland‘, diesen jedoch auch im Alltag umzusetzen und zu leben, stellt für die Mehrzahl der Bürger noch eine erhebliche Herausforderung dar.

Das ganze Land befindet sich auf einem Schrumpfkurs. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt und die Zahl der Bewohner sinkt. In absoluten Zahlen bedeutet dies bis zum Jahr 2060 einen bundesweiten Bevölkerungsverlust von rund 14 Mio. Bürgern. Das entspricht in etwa der Bevölkerungszahl der 14 größten Städte Deutschlands von Berlin bis Leipzig. Diese Städte dürften allerdings weitgehend stabil bleiben, denn der Bevölkerungsverlust geht im Wesentlichen zu Lasten der peripheren ländlichen Regionen. Überdies kommt es vor allem dort zu einer erheblichen Alterung. Prognosen bescheinigen einigen Städten wie beispielsweise der Stadt Suhl in Thüringen im Jahr 2030 ein Durchschnittsalter der Bevölkerung von 61,4 Jahren. Bei den unter 20-Jährigen dieser Stadt gibt es ein Minus von knapp 18 Prozent zu verzeichnen.

Abbildung: Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials nach verschiedenen Szenarien bis 2050

- Wanderungsgewinne von 200.000 pro Jahr und steigende Erwerbsquoten
- Wanderungsgewinne von 100.000 pro Jahr und steigende Erwerbsquoten
- ausgeglichener Wanderungssaldo und steigende Erwerbsquoten
- ausgeglichener Wanderungssaldo und konstante Erwerbsquoten



Datengrundlage: Statistisches Bundesamt

Quelle: Vortrag Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Diese Entwicklungsprognosen stellen gerade die neuen Bundesländer vor enorme Probleme der Finanzierung. Denn parallel zu dem Bevölkerungsrückgang sinken die Steuereinnahmen und zusätzlich gehen bis 2020 die Mittel aus dem Solidarpakt sowie EU-Fördermittel verloren. Länder wie Thüringen sind dann mehr denn je auf Mittel aus dem Länderfinanzausgleich angewiesen, sowie auch auf den „verdeckten Finanztransfer“, der Leistungen wie Arbeitslosengeld, Bafög, Wohngeld etc. finanziert, die in Thüringen gar nicht erwirtschaftet werden können. Sie stammen aus Regionen mit höherer Wirtschaftskraft und einer ausreichenden Zahl an Erwerbstätigen.

In strukturschwachen ländlichen Regionen nimmt die Zahl der jungen Erwerbsfähigen weiter stetig ab, bei einer parallelen Zunahme der Menschen, die das Renteneintrittsalter erreichen. Aber selbst für ganz Deutschland gilt: Weniger Erwerbstätige müssen künftig die Versorgung von mehr Rentnern garantieren. Der Altersdurchschnitt der Belegschaften steigt bis 2030 voraussichtlich um sechs Jahre an, was wiederum Effekte auf die Produktivität zur Folge hat.

Bei der Problemlösung setzt die Bundesregierung derzeit noch verstärkt auf die Mobilisierung heimischer Potenziale. So sollen die Erwerbsquoten bei Frauen oder bei Älteren (über 55-Jährigen) steigen. Zusätzlich sollen Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zurückgeholt werden. Damit lässt sich zwar der künftige Mangel an Arbeitskräften abfedern, aber nicht verhindern. Das Arbeitskräftepotenzial Deutschlands kann langfristig nur gesichert werden, wenn schon heute in Zuwanderung investiert und diese gefördert wird.

Zurzeit scheint das Arbeitskräftepotenzial durch Zuwanderung aus den südeuropäischen Ländern in Deutschland gesichert. Diese Sicherung ist allerdings sehr instabil, denn sobald die Wirtschaft in den krisengeschüttelten Ländern sich wieder erholt, und dafür wird auf europäischer Ebene ja ein Menge getan, werden auch die Rückwanderungen in diese Länder einsetzen. Für Deutschland

bedeutet dies, sich rechtzeitig um Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu kümmern. Dafür ist das Land allerdings nur unzureichend gewappnet. Es ist bis dato noch nicht attraktiv genug für hochqualifizierte Migranten aus Ländern außerhalb der EU. Das internationale Image Deutschlands als attraktives Einwanderungsland ist noch im Entstehen. Was fehlt, ist eine Willkommenskultur und die Überzeugung in Politik und Bevölkerung, dass wir Zuwanderer als dauerhafte Mitbewohner und gleichberechtigte Mitbürger und nicht nur temporäre Arbeitskräfte brauchen.

Bei dem Aufbau eines einwanderungsfreundlichen Landes könnte sich Deutschland an der Einwanderungspolitik Kanadas orientieren. Das bewährte Punktesystem des nordamerikanischen Landes ist transparent, flexibel und sehr erfolgreich, was die Zuwanderungsbewegungen der jüngeren Vergangenheit deutlich machen. Ein Großteil der nach Kanada eingewanderten Migranten ist hochqualifiziert. Zuwanderung wird hier als Bereicherung betrachtet und die Migranten werten die wirtschaftlichen Möglichkeiten des Landes auf. Diese Wertschätzung der Eingewanderten hat auch erheblichen Einfluss auf die Erfolge der zweiten Generation, also der Kinder der Einwanderer. Sie erzielen im Schnitt deutlich höhere Bildungsabschlüsse als Kinder von Einheimischen. Aber auch Kinder von wenig qualifizierten Einwanderern erzielen in Kanada gute Abschlüsse: Rund 30 Prozent der Migrantenkinder in Kanada, deren Eltern keinen Hochschulabschluss haben, erwerben ihrerseits einen Hochschulabschluss. In Deutschland liegt dieser Anteil bei nur drei Prozent. Deutschland muss sich deshalb weitaus stärker bewusst machen, welche Vorteile die Zuwanderung von Migranten mit sich bringen kann.

Vielfalt als Chance – Willkommenskultur in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Dr. Mandy Pastohr, RKW Kompetenzzentrum, Fachbereich Fachkräfte



Dr. Mandy Pastohr

Von einem generellen Fachkräftemangel kann in Deutschland gegenwärtig keine Rede sein. Allerdings gibt es bereits Fachkräfteengpässe in einigen Regionen, Branchen und Berufen, die sich in Zukunft verschärfen dürften. Dem gegenüber stehen über sieben Mio. Menschen in Deutschland, darunter auch viele Migrantinnen und Migranten, die sich einen Job oder mehr Arbeit wünschen. Das heimische Potenzial an Fachkräften ist also längst nicht ausgeschöpft. Es wird aber nicht reichen, um dem demographischen Trend entgegen zu wirken. Daher gilt es auch, Fachkräfte aus dem Ausland in den Blick zu nehmen. Und: An deutschen Hochschulen studieren rund 200.000 ausländische Studierende. Die überwiegende Mehrheit kann sich vorstellen, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben und eine Arbeit aufzunehmen. Auch hier liegt noch ein großes Potenzial.

Wer Fachkräfte mit ausländischen Wurzeln beschäftigt oder beschäftigen möchte, kommt um das Thema „Vielfalt“ nicht herum. Denn es kostet viel mehr, sich nicht mit Vielfalt auseinanderzusetzen, als dies zu tun. Betriebe, die auf Vielfalt setzen, können von einem breiteren Spektrum an

möglichen Qualifikationen profitieren, neue Märkte und Kunden im In- und Ausland besser erschließen und ein Image als modernes, weltoffenes Unternehmen aufbauen. Der Geschäftsnutzen von Vielfalt ist nicht zu unterschätzen.

Leider haben gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) hier noch erheblichen Nachholbedarf. In seiner Arbeit mit und für KMU macht das RKW Kompetenzzentrum immer wieder die Erfahrung, dass das Thema „Willkommens- und Anerkennungskultur“ oft noch nicht in der betrieblichen Realität angekommen ist. Darum hat das RKW praktische Tipps und Handlungsempfehlungen speziell für KMU entwickelt. Ziel ist es, Fachkräften mit ausländischen Wurzeln auch im betrieblichen Alltag mit Offenheit, Gastfreundschaft und Wertschätzung zu begegnen, ihre Mitarbeit als bereichernden Mehrwert und Chance zu begreifen und für diese Werte nach innen und nach außen zu werben. Die Willkommenskultur sollte bereits in der Unternehmensstrategie verankert sein und die Führungskräfte sollten dahinter stehen, um die Belegschaft auch tatsächlich mitnehmen zu können. Weitere wichtige Ansätze sind beispielsweise eine Willkommensmappe mit Informationen zum Unternehmen, zum Standort und wichtigen Anlaufstellen für ausländische Fachkräfte, eine intensive Begleitung in den ersten Arbeitswochen durch eine erfahrene Fachkraft und eine Berücksichtigung kultureller und religiöser Besonderheiten, etwa bei Firmenfesten oder durch Freistellung an Feiertagen. Der Integrationsprozess kostet Migrantinnen und Migranten und internationalen Fachkräften viel Kraft und Aufwand. Aber auch KMU kommen schnell an ihre Kapazitätsgrenzen. Das Schlüsselwort für KMU – gerade in ländlichen Regionen – heißt deshalb „Zusammenarbeit“: mit anderen Betrieben, kommunalen Verwaltungen, Arbeitsagenturen und Wirtschaftsförderungen. Im Verbund gelingt es viel leichter, den Standort attraktiv zu vermarkten, die Akquise in- und ausländischer Fachkräfte voranzutreiben und ein Gemeinschaftsgefühl in der Stadt- beziehungsweise Landbevölkerung zu entwickeln.

Magnet Hochschulen – Willkommenskultur für ausländische Absolventen

Prof. Dr. Josef Rützel, Technische Universität Darmstadt, Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik



Professor Josef Rützel

Herr Professor Rützel sprach in seiner Funktion als Ombudsmann für ausländische Studierende der Technischen Universität Darmstadt über seine Erfahrungen, die Programmatik eines Auslandsstudiums sowie über seine Ideen und Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung der bestehenden Strukturen.

Die TU Darmstadt zählt heute (2013) 4.450 ausländische Studierende, das sind anteilig etwa 18 Prozent aller Studierenden. Diese kommen aus 126 verschiedenen Ländern – der Großteil kommt aus China, der Türkei, dem Iran, Indien und Bulgarien, nur wenige kommen aus den USA. Im Rahmen der Internationalisierung von Universitäten und der damit verbundenen Elitenbildung

baut auch die TU Darmstadt ihre Verbindungen zu Partneruniversitäten immer stärker aus. Momentan bestehen 107 Partnerschaften, meist zu Universitäten in Brasilien, China, Indien, den USA und Japan.

Diese zunehmend internationale Ausrichtung der Universität sowie des Studiums macht die Arbeit des Ombudsmannes und der Studienberatung unerlässlich, denn immer häufiger sehen sich ausländische Studierende mit bestimmten Problemen konfrontiert, die ohne Beratung nur schwer gelöst werden können. Da wären zum einen studienspezifische Probleme, wie Fragen zur Prüfungs- und Studienordnung, zur Anerkennung von Leistungen und zu An- und Abmeldefristen. Hinzu kommen finanzielle Probleme – in Deutschland gibt es Regelungen die vorsehen, dass ausländische Studierende im Vorfeld ihres Studiums den Nachweis einer finanziellen Absicherung für die Dauer des Aufenthaltes erbringen müssen. Die Problematik der Diskriminierung wird subjektiv empfunden und kann daher nur im Einzelfall geklärt werden, dennoch ist diese als Problem durchaus ernst zu nehmen. Ein weiteres großes Problem sind die behördlichen Hürden. Dahinter lässt sich ein regelrechtes Konzept ausmachen, nämlich die Annahme, dass die Studierenden nach ihrem Abschluss wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren und ihnen deshalb keine oder kaum Zugeständnisse gemacht werden sollten. So wird für die Studierenden die Überschreitung der Regelstudienzeit zu einem Problem. Ihnen wird Nachlässigkeit und zu wenig Arbeitsbereitschaft unterstellt. Aus diesem Grund dürfen ausländische Studierende neben ihrem Studium auch nur eine bestimmte Stundenzahl arbeiten, sie sollen ihren Fokus auf das Studium legen. Diese Behörden-systematik ist mit die größte Hürde, die die Studierenden bei ihrem Aufenthalt in Deutschland zu bewältigen haben. Um diese Hürden ein Stück weit abzubauen, ist es sinnvoll, die Vernetzung der Ombudsarbeit mit dem Studentenwerk, Vereinen oder kirchlichen Gemeinden auszubauen. Diese sollte bis in den Alltag der Studierenden reichen und ihnen so das Leben erleichtern.

Ferner gibt es systematische Aspekte, wie das Verständnis des Kulturbegriffs und die Frage nach Gleichheit und Ungleichheit, die das Ankommen der Studierenden in Deutschland erschweren. Das Verständnis und der Umgang mit Kultur stellen dabei eine zentrale Schwierigkeit dar. Es gibt keine allgemeingültige Definition von Kultur, vielmehr müssen die verschiedenen Artefakte wie Kleidungs- und Essensstile von den Beteiligten interpretiert werden. Häufig kommt es dabei im Kontakt mit fremden Kulturen zu Missverständnissen. Denn die meisten Grundannahmen, Werte und Normen werden unbewusst gelebt und nicht explizit kommuniziert.

In Bezug auf eine Willkommenskultur und 126 verschiedene Nationen an der TU Darmstadt stellt sich deshalb die Frage, wie sieht ein Umgang mit dieser Vielfalt aus? Wichtig ist, sich bewusst zu machen, dass Migration für die Studierenden immer ein kritisches Lebensereignis darstellt, es ist risikobehaftet und prozesshaft. Eine Willkommenskultur sollte daher prozessbegleitend mitwachsen, so wie auch interkulturelle Kompetenz in allen Lebensbereichen stetig (mit-)wächst. Überdies ist die Frage von Gleichheit und Ungleichheit bei der Etablierung einer Willkommenskultur zentral. Ungleiche gleich behandeln verstärkt Ungleichheit – das meint, eine gleiche Behandlung von ausländischen und deutschen Studierenden geht mit einer Benachteiligung der ausländischen Studierenden einher. Denn diese müssen sich zunächst in den deutschen Organisationsstrukturen zurechtfinden, bevor sie ihr Studium Vollzeit aufnehmen können. Deutsche Studierende überspringen diese Hürde in der Regel. Jedoch gilt innerhalb der ausländischen Studentenschaft auch, die Ungleichen gleich zu behandeln. Momentan werden an der Universität nur die klügsten Köpfe - sog. Programmstudierende - tatsächlich willkommen geheißen. Eine solche Bevorzugung verstärkt die Gefahr eines Zwei-Klassensystems, in dem die ‚normalen‘ ausländischen Studierenden zurückstecken müssen. Die Folgekosten dieser Ungleichbehandlung sind noch nicht absehbar.

Aus diesem Grund ist eine Veränderung der politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für das Studium und den Aufenthalt ausländischer Studierender in Deutschland notwendig. Denn nur,

wenn die Strukturen offen und egalisierend sind und damit die Bleibemöglichkeit erleichtert wird, besteht die Chance, hochqualifizierte Fachkräfte in Deutschland zu halten. Auch die Übergangstrukturen in das Berufsleben bedürfen einer neuen Ausrichtung. Die bestehenden Netzwerke, Initiativen und Organisationen, wie beispielsweise das ‚Career Centre‘, müssen sich weiterentwickeln und überregional vernetzen. Insgesamt gilt, das Studium und der Aufenthalt in Deutschland sollten für ausländische Studierende erleichtert und attraktiver werden, um so hochqualifizierte Arbeitskräfte auch nach Ende des Studiums für Deutschland zu gewinnen.

Podiumsdiskussion:

Die Suche nach Fachkräften – braucht Deutschland eine neue Willkommenskultur?

Diskutanten:

Staatsminister Jörg-Uwe Hahn, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa

Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund

Dr. Mandy Pastohr, RKW Kompetenzzentrum

Professor Dr. Josef Rützel, TU Darmstadt

Bettina Schattat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Moderation:

Dr. Armin von Ungern-Sternberg,

Leiter des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt



Dr. Reiner Klingholz | Uwe Lübking | Dr. Mandy Pastohr | Dr. Armin von Ungern-Sternberg | Bettina Schattat | Staatsminister Jörg-Uwe Hahn | Professor Josef Rützel (von links nach rechts)

Ist eine Anerkennungskultur das Gleiche wie eine Willkommenskultur? – Mit dieser Frage eröffnete Herr Dr. von Ungern-Sternberg die Podiumsdiskussion. Herr Lübking unterschied die Begriffe, indem er darauf hinwies, dass man nicht nur im Rahmen der Willkommenskultur überlegen sollte, wie man qualifizierte Zuwanderer nach Deutschland holt, sondern im Rahmen einer Anerkennungskultur vor der Herausforderung steht, den bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten mit Anerkennung und Respekt zu begegnen. Auf die Frage: Wie ‚offen‘ Deutschland für qualifizierte Zuwanderer denn tatsächlich sei, erklärte Frau Schattat, der rechtliche Rahmen sei in Deutschland schon als sehr ‚offen‘ zu bewerten. Die Arbeitsmigration wurde in den letzten Jahren erheblich erleichtert – jeder qualifizierte Migrant in einem Mangelberuf und jeder Hochqualifizierte kann kommen. Diese Öffnung müsste allerdings noch bekannter gemacht werden – bei deutschen Unternehmen wie bei ausländischen Fachkräften. Bei der Willkommenskultur gäbe es allerdings noch weitere Entwicklungsmöglichkeiten, ferner könnte die Anerkennung der Qualifikationen weiter ausgebaut werden. Die entscheidenden Schritte seien jedoch schon getan worden. Die Zahl der hochqualifizierten und qualifizierten Zuwanderer sei deutlich angewachsen. Zukünftig werde es darum gehen, die ausländischen Fachkräfte besser bei der Integrati-

on zu begleiten und die Instrumente optimal abzustimmen. Staatsminister Hahn pflichtete Frau Schattat bei – in den letzten Jahren sei viel passiert und grundlegende Schritte seien getan, dabei gibt es jedoch nicht die eine richtige Lösung, gerade im Umgang mit der Flüchtlingsfrage sei dies schwierig. Herr Lübking verwies diesbezüglich auf den Widerspruch, den Flüchtlingen einerseits vorzuwerfen, sie wollten nur in die deutschen Sozialsysteme einwandern und ihnen andererseits die Möglichkeit zum Arbeiten zu verwehren. Generell gilt, so Staatsminister Hahn, die Gesellschaft müsse flexibler werden. Nach seiner Auffassung könnte die Einrichtung eines Punktesystems im deutschen Zuwanderungsrecht gewissermaßen die „Krönung“ der Bemühungen um ein attraktives Zuwanderungsrecht darstellen.

Bei der Frage nach den Stellschrauben, an denen gedreht werden müsste, um eine Willkommenskultur in den ländlichen Regionen zu etablieren, antwortete Herr Lübking, dass die Willkommenskultur in erster Linie von den Lebensumständen in den Kommunen abhängig sei. Für Migrantinnen und Migranten sind, neben kulturellen und familiären Freizeitangeboten sowie den infrastrukturellen Gegebenheiten, die ihnen entgegengebrachte Anerkennung und der Respekt besonders wichtig. Die Attraktivität einer Kommunen korreliere allerdings nicht allzu selten auch mit den finanziellen Ressourcen, das heißt, strukturschwache Regionen sind meist auch weniger attraktiv für Zugewanderte. Herr Lübking forderte deshalb mehr Ehrlichkeit – Ehrlichkeit der Kommunen gegenüber sich selbst, Probleme und Schwierigkeiten offen einzugestehen, denn nur so könnten nachhaltige Lösungsstrategien entwickelt werden.

Dennoch lasse sich der demographische Wandel auch mit Zuwanderung nicht unmittelbar aufhalten. Staatsminister Hahn fordert deshalb neue Ansätze bei der Organisation der Anpassungsprozesse, auch Einrichtungen wie Schulen müssten in ländlichen Regionen überdacht werden. Das meint, die Existenz bestimmter Schulformen, sowie die Verteilung von Schülern, Lehrern und Mitteln in ländlichen Regionen gilt es zu überdenken. Außerdem ist es wichtig, den deutschen Bürger mit in die Verantwortung zu nehmen, die Bürger in den ländlichen Regionen müssten offener und toleranter werden. Die Politik hat diesbezüglich die Aufgabe, die Vorteile von Migration zu verdeutlichen – Zuwanderung als eine Win-win-Situation für Migrantinnen und Migranten und Einheimische darzustellen. Zuwanderung stellt Städte und Gemeinden vor neue Herausforderungen. Herr Dr. von Ungern-Sternberg verdeutlichte das Ausmaß an Bildungssegregation am Beispiel der Projektkommune Schwäbisch Gmünd: vor Ort gäbe es Einrichtungen mit einem Migrantenanteil von null Prozent und andere Einrichtungen mit einem Migrantenanteil von über 90 Prozent. Auf die Frage nach den konkreten Ansatzpunkten, um Segregation zu vermeiden, entgegnete Frau Schattat, dass in einer Gesellschaft grundsätzlich etwas verkehrt laufe, wenn Bildung und Abhängigkeit von Sozialleistungen vererbt würden und sich in so starker Segregation äußern.

Wichtig sei es, so Staatsminister Hahn, Chancengleichheit zu gewährleisten – zum Beispiel durch einen verpflichtenden Sprachstandstest für alle Kinder im Einschulungsalter. Denn wer die deutsche Sprache nicht beherrscht, bekommt in der Schule Schwierigkeiten – auch diejenigen Kinder ohne Migrationshintergrund. Ferner sieht er die Eltern in einer Bringschuld, diese seien oftmals verantwortlich für die Defizite. Herr Lübking ergänzte, dass Sprachmängel allerdings von weiteren Faktoren, wie einer mangelnden qualitativen Ausstattung der Kitas und Schulen begünstigt würden. Häufig sei weniger eine mangelnde Partizipation der Eltern Grund für Lern- oder Bildungsschwächen, sondern die fehlenden finanziellen Möglichkeiten der Kommunen für eine qualitative Förderung. Es stellt sich deshalb die Frage nach der größer werdenden Schere zwischen armen und reichen Kommunen.

Diese Bildungsdebatte ist eine politische Debatte, als solche ist sie ein weiteres Thema einer Willkommens- und Anerkennungskultur sowie politischen Partizipation von Migrantinnen und Migranten. Im Kreis Höxter beispielsweise gibt es 5.000 Parteimitglieder, aber lediglich 33 Personen

weisen einen Migrationshintergrund auf. Auch in den Vereinen ist die Gruppe der Migranten unterrepräsentiert. Zunächst sei es wichtig zu verstehen, dass dies mit einem unterschiedlichen Selbstverständnis zu erklären sei, so Staatsminister Hahn. In Deutschland sei das Vereinswesen kulturelles Erbe und ersetze andere bindende Strukturen, während in den meisten Herkunftsländern der Migrantinnen und Migranten die Familie zentrale Organisationsstruktur sei. Um die Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten in Vereinen und Parteien zu steigern, bedarf es einer anderen Herangehensweise als der aus herkömmlicher deutscher Sicht, etwa auch der aktiven Öffnung der Vereine für Menschen mit ausländischen Wurzeln.

An diese Feststellung kultureller Unterschiede knüpfte eine Publikumsfrage an. Es sei schwer zu verstehen, dass Deutschland aus einer seit 50 Jahren anhaltenden Einwanderungsgeschichte nicht gelernt habe. Die Herausforderungen von Migration seien ebenso wie Diskriminierung und fehlende Anerkennung keine neuen Phänomene. Kulturelle Vielfalt müsse endlich als Chance begriffen werden. Deutschland dürfe die alten Fehler nicht wiederholen. Ergänzt wurde zudem, dass die Problematik weniger in der nationalen Politik zu finden sei, als vielmehr in den Köpfen der Bürger. Die Deutschen müssten positive Botschafter der Willkommenskultur werden.

Herr Dr. von Ungern-Sternberg resümierte in einem Zwischenfazit, dass die Haltung beziehungsweise die Einstellung der Bürger viel wichtiger und entscheidender für den Erfolg einer Willkommenskultur sei als irgendwelche Maßnahmen. Frau Dr. Pastohr bestätigte, dass sich in Deutschland eine grundsätzliche Offenheit für Zuwanderung und Vielfalt einstellen müsse und nicht nur dann über eine Willkommenskultur gesprochen werden darf, wenn ein Problemdruck besteht – wie Fachkräfteengpässe. Herr Professor Rützel forderte zudem eine Konzentration in der Debatte auf Deutschland und sich nicht permanent mit anderen Ländern zu vergleichen. Dieser Vergleich führe zu nichts, denn Deutschland müsse seine Ziele selbst festlegen. Lediglich auf einigen Gebieten, wie dem Punktesystem, könne man eventuell aus Erfahrungen anderer Länder lernen. Des Weiteren mahnte er, nicht bei der Willkommenskultur aufzuhören, denn die ausländischen Bürger müssen über ihr Ankommen hinaus begleitet werden. Deutschland müsse diese Vielfältigkeit annehmen und fördern.

Herr Dr. Klingholz sieht Deutschland dabei auf einem guten Weg. Deutschland hätte zwar relativ spät angefangen, sich mit der Thematik des demografischen Wandels und der Zuwanderung zu beschäftigen, dennoch sei die Situation schon erheblich besser geworden. Wichtig sei es, miteinander zu reden, um so die Politik anzuschieben und zum Handeln zu bringen. Der Erfolg der bisherigen Entwicklung sei in der starken Wirtschaftsleistung Deutschlands (im EU-Vergleich) zu erkennen. Das hänge damit zusammen, dass die Debatte um den demografischen Wandel und Zuwanderung im europäischen Vergleich am weitesten fortgeschritten ist. Deutschland müsse jedoch bereit sein, die Migrantinnen und Migranten zu „Deutschen“ machen zu wollen, anstatt sie nur als Arbeitskraft zu dulden.

Auch Frau Schattat hob die Vorteile der deutschen Zuwanderungsregelungen hervor. Ein Punktesystem könne keine zusätzliche Verbesserung bringen. Deutschland habe nach OECD-Angaben eines der offensten Systeme überhaupt. Allerdings dürften die deutschen Bürger nicht überfordert werden, wenn die Politik die Öffnung vorantreibe und Zuwanderung fördern wolle. Es sei vielmehr die Politik, die öffne und gleichzeitig den Bürgern die Ängste nehmen und überzeugen muss, so Herr Dr. Klingholz. Es geht um das Verstehen beziehungsweise verständlich zu machen, dass Migration nicht schuld ist an Arbeitslosigkeit, eher kann eine qualifizierte Migrantin oder eine qualifizierter Migrant neue Jobs mit nach Deutschland bringen. Politik hat also die Aufgabe, die gesellschaftliche Meinungsbildung zu gestalten.

In einer Schlussrunde forderte Herr Dr. von Ungern-Sternberg die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer auf, in einem kurzen Statement die Fragestellungen und Themenbereiche zu benennen, die für die am Forschungs-Praxis-Projekt der Schader-Stiftung beteiligten Kommunen von Bedeutung und Interesse seien könnten.

Frau Dr. Pastohr mahnte an, sich ernst, ganzheitlich und langfristig mit den Themen Zuwanderung und Willkommenskultur auseinanderzusetzen. Herr Lübking formulierte zwei Fragen, mit denen sich die Kommunen auseinandersetzen sollten. Erstens: wie kann man die Notwendigkeit von Zuwanderung in ländlichen Regionen populär machen und wie nimmt man den Bürgern die Angst. Und zweitens: Wie schafft man eine Vernetzung der Kommunen untereinander und innerhalb der Kommunen, um einen besseren Umgang mit der Thematik zu gewährleisten. Herr Staatsminister Hahn wies darauf hin, über die Diskussion um Zuwanderung und Willkommenskultur, den deutschen Bürger – die Aufnahmegesellschaft – nicht zu vergessen. Für den Erfolg der Willkommenskultur muss den Deutschen Angst und Sorge vor Migration genommen werden. Herr Professor Rützel verwies auf die veränderten Bedingungen und Voraussetzungen im heutigen Deutschland im Vergleich zu denen vor 50 Jahren. Migration bedeute nicht mehr nur ein Arbeitsaufenthalt von maximal fünf Jahren, sondern eine vollständige Integration neuer Mitbürger. Die Kommunen müssten sich heute kreativer mit Zuwanderung und Integration auseinandersetzen, weil diese langfristig angelegt ist. Es stellt sich deshalb die Frage, welche kreativen Potenziale zur Integration sich noch in den Kommunen verbergen. Frau Schattat verwies auf das Sonderprogramm ‚MobiPro-EU‘, in dessen Rahmen bislang knapp 14.000 Anträge junger europäischer Ausbildungs- und Arbeitsuchender insbesondere aus den südeuropäischen Krisenländern auf eine Ausbildung oder Beschäftigung als Fachkraft in Deutschland eingingen. Diesen jungen Leuten könne mit Deutschkursen, Reisekosten, Schnupperpraktika, Lebensunterhaltsleistungen und ausbildungsbegleitenden Hilfen eine Perspektive in Deutschland geboten werden. Informationen gibt es auf der Internetplattform www.thejobofmylife.de. Herr Dr. von Ungern-Sternberg schloss die Diskussionsrunde mit dem Vorschlag eines Runden Tisches in den Kommunen, wo auch tatsächlich alle mitreden können.

Expertenworkshop

„Fachkräftemangel und Fachkräftesicherung in ländlichen Regionen“

27. September 2013 im Schader-Forum Darmstadt

Panel 1 :

Strategien ländlicher Regionen zur Gewinnung von Fachkräften

Moderation: *Nesrin Odabasi*, Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat

Impulsbeiträge

Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen

Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)



Dr. Alfred Garloff

Zu Beginn des Vortrags stellte Herr Dr. Garloff die Frage, warum Deutschland mit derzeit rund 3 Mio. Arbeitslosen das Thema des Fachkräftemangels überhaupt diskutiert. Maßgeblich hierfür sind vor allem die Trends der Bevölkerungsentwicklung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes. Er differenzierte zwei Seiten des Arbeitsmarktes – die Angebots- und Nachfrageseite. Auf der Nachfrageseite spielen vor allem die derzeit hohe Erwerbsbeschäftigungsquote und die sinkenden Arbeitslosenzahlen eine Rolle, die eine steigende Nachfrage nach qualifizierter, vor allem aber hochqualifizierter Arbeit produzieren. Auf der Angebotsseite wirkt sich der demographische Wandel mit einem Bevölkerungsrückgang und einer Alterung der Bevölkerung aus. Im Gegensatz zum Fachkräftemangel gibt es allerdings auch Trends, die der Fachkräfteknappheit entgegenwirken. Hier ist die deutlich spürbare Bildungsexpansion und Frauenpartizipation zu nennen.

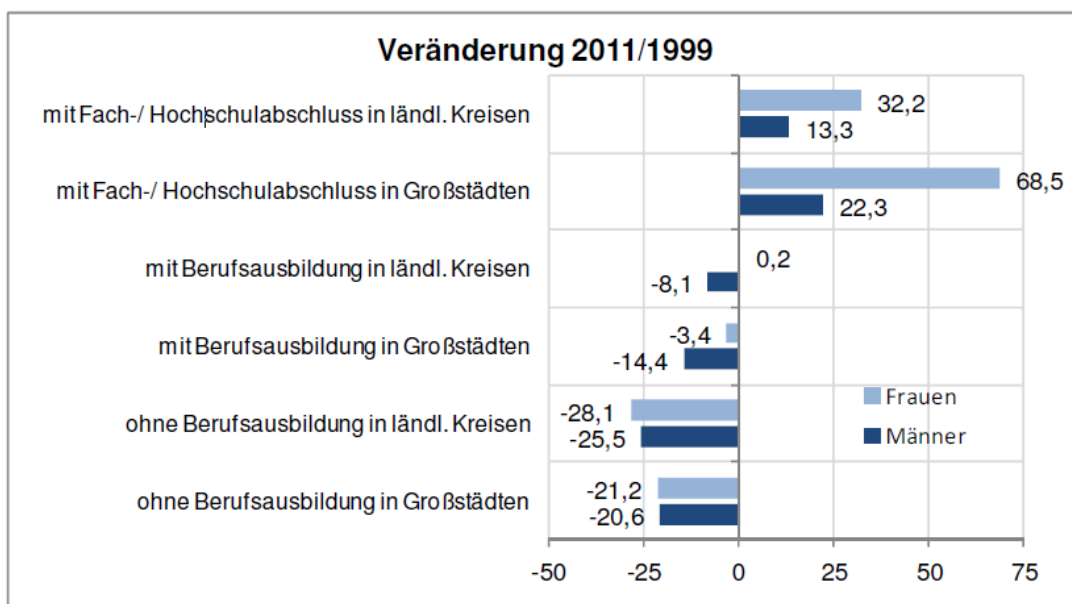
Für die Zukunft stellt sich die Frage, ob sich diese Trends weiter fortsetzen werden. Der demographische Wandel und der Bevölkerungsrückgang scheinen nicht mehr umkehrbar. Die aktuelle Lücke im Bereich der Neugeborenen ist bereits so stark ausgeprägt, dass eine Bevölkerungsabnahme auch bei einem Wiederanstieg der Geburtenzahlen nicht mehr aufzuhalten ist. Einzig eine verstärkte Zuwanderung und eine damit einhergehende steigende Erwerbsbeteiligung können diesem Trend entgegenwirken. Aktuell weisen die statistischen Daten auf einen deutlichen Anstieg der Zuwandererzahlen hin. Zu einer Fachkräfteverknappung beziehungsweise Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung wird der demographische Wandel führen, wenn die aktuell positiven Trends auf dem Arbeitsmarkt weiterhin anhalten. Ein tatsächlicher Mangel gilt aufgrund der Flexibilität beziehungsweise Reaktion der Lohnstruktur auf Marktveränderungen zunächst als unwahrscheinlich.

Eine sinkende Arbeitslosenquote und steigende Beschäftigung führen zu langwierigeren Stellenbesetzungsprozessen und zu einem Anstieg von Löhnen in Mangelberufen. Von Stellenbesetzungsschwierigkeiten besonders betroffen sind Berufe wie Altenpfleger, Berufskraftfahrer und Köche. Kleine Betriebe, die vor allem die Unternehmensstruktur in ländlichen Regionen prägen, sind jedoch von Stellenbesetzungsproblemen nicht überdurchschnittlich betroffen.

Rund ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten in ländlichen Regionen. Charakteristisch für den Arbeitsmarkt in ländlichen Regionen sind ein hoher Anteil kleiner Betriebe (Mittelstand und Handwerk) und des verarbeitenden Gewerbes (Metallverarbeitung, Nahrungsmittelproduktion, etc.). Der Dienstleistungssektor ist im Vergleich weniger stark ausgeprägt. Dementsprechend ist der Anteil von Hochschulabsolventen im Vergleich geringer, es überwiegen die mittleren Qualifikationen. Die Arbeitslosigkeit ist geringer als in Großstädten, jedoch höher als in städtischen Kreisen.

Die Entwicklungstendenzen in ländlichen Regionen weisen im Vergleich zu städtischen Regionen auf eine weniger dynamische Bevölkerungsentwicklung in den vergangenen Jahren hin (geringeres Bevölkerungswachstum als in Großstädten). Dies gilt auch für die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Hohe Zuwächse gibt es hingegen bei der Zahl der Akademikerinnen, auch wenn dieser Zuwachs bei weitem nicht so stark ausgeprägt ist wie in den Großstädten. Die Zahl der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung zeigt sich in den ländlichen Regionen deutlich stabiler und die Zahl der Arbeitslosen ist zwischen 1999-2012 in ländlichen Regionen stärker zurückgegangen als in den Großstädten.

Abbildung: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Männer und Frauen am Arbeitsort in Großstädten und ländlichen Kreisen, nach Qualifikation, Veränderung 2011/1999, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Vortrag Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die Erhebungen verdeutlichen, dass grundsätzlich ähnliche Trends in der Stadt wie auf dem Land bestehen, bei einer leicht unterdurchschnittlichen Entwicklung des ländlichen Raums. Die ländliche (Wirtschafts-)Struktur deutet auf zukünftig überdurchschnittliche Stellenbesetzungsschwierigkeiten hin. Um den Arbeitsmarkt in ländlichen Regionen zukünftig zu sichern, sind die folgenden Handlungsoptionen zu beachten. Vor allem müssen ländliche Regionen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber attraktiv gemacht werden. Auf der Arbeitnehmerseite kommen hier vor allem das günstige Preisniveau (Grundstücke, Immobilien, etc.) und eine hohe Lebensqualität zum Tragen. Auf der Seite des Arbeitgebers fallen vor allem günstige Gewerbeflächen und Steuern sowie Netzwerke (falls vorhanden) und eine insgesamt gute Infrastruktur ins Gewicht.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die positive wirtschaftliche Entwicklung zu einer günstigeren Arbeitsmarktdynamik (bezogen auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung) aber auch zu schwierigeren Stellenbesetzungsprozessen geführt hat. Die Situation ist vor allem in den Gesundheits- und Sozialberufen angespannt. Die Wirtschaftsstruktur in ländlichen Räumen gestaltet sich im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung etwas ungünstiger. Aufgabe der Regionalpolitik sollte es demnach sein, die Stärken ländlicher Regionen zu analysieren und für eine Attraktivitätssteigerung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu mobilisieren.

Potenziale der Zuwanderung zur Schließung der Fachkräftelücke - individuelle und strukturelle Faktoren

Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)



Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz

Das aktuelle Wanderungsgeschehen verzeichnet seit dem Jahr 2010 einen Aufwärtstrend. Nach Angaben der OECD hat gemessen an der Bevölkerungszahl vor allem Deutschland seit Anfang des Jahrzehnts eine der höchsten Zuwanderungsraten. Im Jahr 2012 wurde ein besonders hohes Wanderungssaldo von 420.000 Zuwanderern erreicht. Auch in Hessen haben 2012 die Zuzüge die Fortzüge überstiegen. Ein Großteil dieser Steigerungen ist auf Umlenkeeffekte innerhalb der Europäischen Union zurückzuführen. Personen, die in früheren Zeiten nach Spanien oder Italien emigriert sind kommen heute nach Deutschland um Beschäftigung zu suchen oder zu studieren. Die Migration aus Südeuropa ist eine Arbeits- und Bildungsmigration (85 Prozent), keine Armutsmigration (15 Prozent). Dieser positive Wanderungstrend kann jedoch nicht einfach weiter fortgeschrieben werden. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Ungleichheiten innerhalb der Europäischen Union, die diese Entwicklungen bedingen, mittelfristig beseitigt werden.

Insgesamt zeigt sich bei der räumlichen Verteilung der Migration, dass diese vor allem in die Ballungsgebiete stattfindet. Nach Bundesländern gegliedert, verzeichnen vor allem Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern aber auch Hessen starke Zuwächse. Diese Länder zeichnen sich durch eine starke wirtschaftliche Prosperität aus.

Deutschland hat laut Herrn Dr. von Loeffelholz in Bezug auf qualifizierte Arbeitsmigration eines der liberalsten Zuwanderungsregime weltweit. Seit 2000 sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Zuwanderung im Sinne einer zügigen und effizienten Integration von gut qualifizierten und Bildungsmigranten wesentlich verändert worden. Bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen gilt Deutschland als eines der attraktivsten Länder für eine qualifizierte Migration.

Die neu eingeführte Blue Card ist zwischen August 2012 und Juli 2013 10.000 mal erteilt worden. Ein Drittel davon ging an neu einreisende Migrantinnen und Migranten und zwei Drittel an bereits hier lebende Migrantinnen und Migranten. Wichtig sind die regionalen Verteilungsmuster. Vor

allein in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen sind die meisten Blue Cards erteilt worden. Vor allem die ländlichen Regionen sowie die dort ansässigen klein- und mittelständischen Unternehmen (KMUs) nutzen die Möglichkeiten der Blauen Karte bisher nur selten. Oftmals fehlt ihnen auch das Wissen über die entsprechenden Möglichkeiten oder Zuwanderung wird nicht als eine prioritäre Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels angesehen. Nach einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nannten KMUs die Zuwanderung als Maßnahme zur Begegnung des Fachkräftemangels erst an dreizehnter Stelle (von insgesamt dreizehn möglichen Maßnahmen).

In einer Vorausberechnung des IAB wird eine Fachkräftelücke von rund 6 Mio. Erwerbspersonen bis zum Jahr 2025 prognostiziert. Etwa ein Zehntel der fehlenden Arbeitskräfte sollte durch Zuwanderung gedeckt werden, während neun Zehntel durch interne Optionen, wie eine verstärkte Weiterbildung des Stammpersonals, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Mobilisierung bereits hier lebender Migranten, etc. besetzt werden könne. Dies stellt vor allem für ländliche Regionen eine große Herausforderung dar, da die Migrantinnen und Migranten überwiegend in Ballungsgebieten leben und Neu-Zuwanderer vorrangig in diesen Regionen ziehen.

Bei einer Anwerbung qualifizierter Fachkräfte spielt die Kenntnis über die Zielgruppe eine wichtige Rolle. Darüber hinaus ist die Berücksichtigung des Familienzusammenhangs potenzieller Zuwanderer von großer Bedeutung. Die individuellen Faktoren von Zuwanderung verdeutlichen, dass Zuwanderer heute in beruflicher und akademischer Hinsicht deutlich besser ausgebildet sind als der Durchschnitt der bereits hier ansässigen Gruppen. Überdies besitzen sie auch häufiger Deutschkenntnisse. Die strukturellen Faktoren sind in einer Anerkennungs- und Willkommenskultur zu sehen, wobei sich die Willkommenskultur an Neu-Zuwanderer richtet, während die Anerkennungskultur an die bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten adressiert ist. In struktureller Hinsicht muss es weiterhin ein Hauptanliegen sein, die interkulturelle Öffnung der materiellen und immateriellen Infrastrukturen in ländlichen Regionen und ihren Betrieben voranzubringen.

Was die Identifizierung zukünftiger Mangelberufe betrifft, für die eine qualifizierte Zuwanderung besonders wichtig erscheint, sind die Annahmen vielfach mit Skepsis zu betrachten, beispielsweise im Ärzte-, Pflege- und Betreuungsbereich. Nach Angaben von Herrn Dr. von Loeffelholz sollte nicht immer davon ausgegangen werden, dass die heutigen jüngeren Generationen die Mehrkosten für einen erhöhten Pflege- und Betreuungsbedarf (Erhöhung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge) tragen werden.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die ansässigen und zuziehende Migrantinnen und Migranten in den ländlichen Regionen das Fachkräftepotenzial der Zukunft darstellen. Um dieses Potenzial für die Zukunft zu erschließen, erscheint es notwendig, in die Integration zu investieren und eine regionale Anerkennungs- und Willkommenskultur zu etablieren und zu pflegen und in die Mehrheitsgesellschaft zu tragen. Ebenso erforderlich ist das Bekenntnis einer Kommune zur Einwanderungsregion in einem zunehmenden lokalen Standortwettbewerb mit, innerhalb und unter den Metropolregionen in Deutschland.

Fachkräftesituation im Landkreis Hörter am Beispiel des Gesundheits- und Pflegebereichs

Ralf Schaum, Katholische Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH



Ralf Schaum

Viele ländliche Regionen haben seit einigen Jahren mit einem zunehmenden Ärztemangel zu kämpfen. Dies hat zur Folge, dass viele Assistenzarztstellen nicht besetzt werden können, Honorarärzte teuer eingekauft werden müssen und es erste Probleme bei der Versorgung der Patienten gab. Ein weiteres Problem war in der Vergangenheit die fehlende Attraktivität Deutschlands für Ärzte aus dem europäischen Ausland. Größeres Interesse bestand an Ländern wie England, den USA, der Schweiz, Schweden und Dänemark. Vor rund fünf Jahren hat sich diese Situation dann allerdings geändert und es kam zu einem Zuzug von Ärzten aus Polen und Rumänien. Diese waren allerdings nur in geringem Maße auf die Arbeit in deutschen Krankenhäusern vorbereitet. Die hierfür geeigneten Programme (wie Sprach- und Integrationskonzepte), die bereits in Ländern wie Schweden und Dänemark entwickelt und erprobt wurden, wurden jedoch aus finanziellen Gründen vielerorts nicht angewendet. Schweden hatte beispielsweise für die Gewinnung eines gut ausgebildeten vorbereiteten Arztes rund 40.000 Euro für Integrationsprogramme aufgewendet. Dies sei aufgrund der Rahmenbedingungen im deutschen Gesundheitssystem in diesem Umfang nicht möglich. Viele der Ärzte wurden zwar im Krankenhaus beschäftigt, jedoch erfolgte kaum eine gesellschaftliche Integration in den Krankenhausbetrieb. Diese Entwicklung hatte letztendlich zur Folge, dass die gegenseitigen Erwartungen der ausländischen Ärzte, der Kollegen und nicht zuletzt der Patienten nur bedingt erfüllt wurden.

Diesen Erfahrungen zeigen, dass Integration ausreichend Zeit, eine gute Vorbereitung und intensive Schulungen und Begleitung durch den Betrieb benötigt und es einer ausreichenden Sprachqualifikation bedarf. Deshalb müssten folgende Schwerpunkte zukünftig beachtet werden:

1. Sprachqualifikation
2. Integration in den Betrieb
3. Besonderheiten des deutschen Gesundheitssystems
4. Kulturelle Unterschiede
5. Integration in die Gesellschaft

Die ersten drei Schritte werden durch interne Schulungen der Katholischen Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH vermittelt. Die weiteren Punkte stoßen hier allerdings an Grenzen. Insbesondere bei der Integration in die Gesellschaft sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert Unterstützung zu leisten. Das Schulungsmodell der Katholischen Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH setzt dabei bereits im Heimatland der zuwanderungswilligen Ärzte an. Im Rahmen einer Grundschulung wird die deutsche Sprache im Heimatland vermittelt. Im Anschluss erfolgt ein umfassendes theoretisches und praktisches Schulungsprogramm in den Krankenhäusern der Katholischen Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH, welches sechs Monate dauert. Neben der

Sprachschulung werden dabei auch Lerninhalte zur fachlichen Arbeit und zum Leben in Deutschland vermittelt. Unterstützt werden die Ärzte durch eine Personalreferentin auch bei Behördengängen, der Wohnungssuche, Besuchen bei der Bank usw. Ferner erfolgt eine Begleitung durch einen Sprachcoach am Arbeitsplatz. Weitere Unterstützung gibt es durch ausbildungsbeauftragte Oberärzte, die speziell für die Betreuung der ausländischen Ärzte freigestellt werden bevor diese eigenständig tätig werden. Die entsprechenden Maßnahmen sind äußerst kostenintensiv. Eine Förderung erfolgt durch den europäischen Sozialfonds. Darüber hinaus werden ausländische Medizinstudenten in Deutschland mit Stipendien unterstützt, was der frühzeitigen Vorbereitung, Integration und Bindung dient.

Die genannten Maßnahmen bewirkten letztendlich, dass abgesehen von der natürlichen Fluktuation mittlerweile alle Arztstellen der Krankenhäuser besetzt sind. Da die „natürliche“ Fluktuationsrate im ärztlichen Bereich durch die fünfjährige Facharztausbildung bei ca. 20 Prozent liegt, ist eine kontinuierliche Fortsetzung der Projekte notwendig und sinnvoll.

Im Bereich der niedergelassenen Ärzte gestaltet sich die Situation in ländlichen Regionen wie folgt: Haus- und Fachärzte überaltern und viele Praxen finden keinen Nachfolger. Die Schließung von Praxen an einigen Standorten hat zur Folge, dass sich die Anfahrtswege deutlich verlängern, was für immobile Bevölkerungsgruppen zu großen Schwierigkeiten führen kann. Es ist daher notwendig, entsprechende Anreize für eine Niederlassung von Haus- oder Fachärzten zu geben. Als Krankenhaus trägt die Katholische Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH bereits dazu bei, dieses Ziel zu erreichen, da die Facharztausbildung größtenteils in den Krankenhäusern der Vereinigung stattfindet. Jedoch sind auch Politik und Gesellschaft gefordert, sich diesem Problem anzunehmen. Den Kommunen und Landesärztekammern kommt hierbei die Aufgabe zu, praktische Unterstützung zu leisten. Es gibt bereits einige gute Beispiele, wie Regionen das Ärzteproblem in Angriff genommen haben, beispielweise durch die Bereitstellung von Räumlichkeiten und finanzieller Mittel.

In einem Ausblick verdeutlichte Herr Schaum, dass davon auszugehen sei, dass sich die Entwicklungen im ärztlichen Bereich auch im Pflegebereich fortsetzen werden. Auch dort sinken die Bewerberzahlen rapide, während gleichzeitig der Bedarf an qualifizierter Pflege in den nächsten Jahren erheblich ansteigen wird. Neuste Studien zeigen, dass allein bis 2016 rund 40.000 Arbeitskräfte fehlen werden. Gerade die Abwanderung junger Menschen aus dem ländlichen Raum verschärft die Situation, da diese zur Betreuung und Pflege der alternden Bevölkerung dringend benötigt werden. Es muss klar sein, dass hier ein frühzeitiges Planen und Handeln dringend erforderlich ist. Die Katholische Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, als Ausbildungs- und Arbeitsplatzanbieter attraktiver zu werden. Im Fokus standen hierbei jedoch zunächst nur inländische Fachkräfte. Da dies allerdings nicht ausreicht, soll zukünftig auch die Attraktivität für ausländische Bewerber erhöht werden. Hierzu bedarf es im Pflegebereich des Aufbaus einer bundesweit einheitlichen Struktur zur Vorbereitung, Schulung und Integration ausländischer Pflegekräfte. Im Bereich der Ärzte zeigt sich, dass unterschiedliche Handhabungen und Gesetzesauslegungen bei der Erteilung von Berufserlaubnissen in Deutschland bestehen. Sinnvoll wäre die Gründung einer internationalen Schule für Gesundheitsberufe, um eine gute Vorbereitung, Schulung und Integration zu gewährleisten. Mit dem Aufbau einer solchen Schule beschäftigt sich der Landkreis Höxter aktuell. Die Erfahrungen der Ärzte zeigen, dass ein behutsames und gezieltes Heranführen besser ist als „quick and dirty“. Insgesamt sei es wichtig, bei der Vorbereitung und Entwicklung von Strategien, Maßnahmen und Programmen im Pflegebereich die bisherigen Erfahrungen aus dem Ärztebereich einfließen zu lassen.

Diskussion Panel 1:



Dr. Hans-Dietrich von Loeffelholz | Nesrin Odabasi | Dr. Alfred Garloff | Ralf Schaum

Die Moderatorin, Frau Odabasi, merkte an, dass das Thema Migration in der Vergangenheit oftmals einer problemorientierten Betrachtung unterlag. Erst mit der Debatte über den bevorstehenden Fachkräftemangel verbreitete sich eine potenzialorientierte Sichtweise auf Migration. Ein Hauptproblem mit dem sich Deutschland im Zuge der Fachkräfteverknappung verstärkt auseinandersetzen muss, ist die Abwanderung von ausländischen Hochschulabsolventen aus Deutschland. Herr Dr. von Loeffelholz betonte, dass es in Deutschland derzeit rund 200.000 Bildungsausländer gibt, jährlich machen davon rund 25.000 ihren Abschluss. Von dieser Gruppe bleiben dann allerdings nur rund 5.000 in Deutschland, also ein Fünftel. Diese Thematik wird in einem aktuellen Forschungsprojekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aufgegriffen. Im Fokus steht dabei eine Analyse möglicher Schwierigkeiten beim Übergang in den Arbeitsmarkt (sprachliche, berufliche oder finanzielle Barrieren).

Die Abwanderung von Hochschulabsolventen sollte jedoch nicht nur als Verlust betrachtet werden, da eine solche Migration auch maßgeblich zur Stärkung der Außenhandelsbeziehungen des exportorientierten Standortes Deutschland beitragen kann. Bei den ausländischen Bildungsinländern – also ausländische Studierende, die ihren Abschluss in Deutschland gemacht haben – bestehen allerdings oftmals Probleme beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Für diese Gruppe ergeben sich sowohl in ihren Herkunftsländern als auch in Deutschland Probleme beim Berufseinstieg. Wie sich eine mögliche Diskriminierung in Deutschland genau gestaltet, ist nicht eindeutig geklärt, da eine flächendeckende Untersuchung hierzu fehlt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse einer aktuellen Befragung (futureorg.de), dass sich zwar rund 40 Prozent der Bildungsinländer vorstellen können in ihr Heimatland auszuwandern, die Zahl derer die das realisieren ist jedoch deutlich geringer.

Aus dem Plenum kam die Anmerkung, dass es zwar keine flächendeckende Diskriminierung aber insgesamt Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gibt. Dies zeige sich nach den Ergebnissen von zwei wissenschaftlichen Studien vor allem an den deutlich geringeren Entwicklungschancen innerhalb eines Unternehmens. Hierbei wird oftmals von einer „gläsernen Decke“ gesprochen, die eine „unsichtbare“ Barriere in der beruflichen Karriere darstellt. Die Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass Diskriminierungen entfallen, wenn die Bewerber Empfehlungsschreiben besitzen. Insgesamt bedarf es aber noch der Suche nach weiteren Lösungsansätzen. Eine Maßnahme könnte beispielsweise die Sichtbarmachung jener Unternehmen sein, die gezielt Bewerber mit Migrationshintergrund einstellen.

Die Frage, wie attraktiv Deutschland für Zuwanderer im Vergleich zu anderen Standorten in der Welt ist, konnte nicht eindeutig beantwortet werden. Eine Attraktivität besäßen aber vor allem jene Regionen, die ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot für (hoch-)qualifizierte Arbeitskräfte aufweisen. Vor allem stehe die Attraktivität aber auch mit der Sprache in Verbindung. Unternehmen könnten durch Englisch als Betriebssprache profitieren und den Pool an potenziellen Bewerber

bern verbreitern. Für ländliche Regionen, wie beispielsweise die Kommune Höxter, gestalte sich die Anwerbung von Jungakademikern äußerst schwierig und die Bemühungen zur Schaffung von Anreizen seien dementsprechend intensiv. Um dem aktuellen Ärztemangel zu begegnen, wirbt die Region mit dem Angebot einer optimalen Facharztausbildung und attraktiven Rahmenbedingungen (Wohn- und Lebensqualität).

In einem Schlussplädoyer der Referenten wurde nochmals betont, dass es der Schaffung eines Bewusstseins für die Notwendigkeit von Integration und Zuwanderung bei den Betrieben und in der Gesellschaft bedarf. Es sollte ein Anliegen der Betriebe sein, sich für Vielfalt und Interkulturalität in der Mitarbeiterschaft zu öffnen. In diesem Sinne seien bereits auch kleine Hilfestellungen und Tipps, wie mit kulturellen Unterschieden innerhalb der Mitarbeiterschaft umgegangen werden kann, hilfreich. Auch wissenschaftlich sollte stärker darauf eingegangen werden, wie eine Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Belegschaft unterstützt werden könne und welche Hilfestellungen seitens der Personalpolitik erfolgen könnten.

Panel 2:

Strategien ländlicher Regionen zur Gewinnung von Fachkräften

Moderation: *Prof. Karl-Dieter Keim*, Mitglied des Projektbeirats

Impulsbeiträge

Entwicklungschancen ländlicher Regionen – Potenziale für und durch Zuwanderung?

Dr. Anne Margarian, Thünen-Institut, Braunschweig



Dr. Anne Margarian

Eine Kultur der Stabilität ist charakteristisch für den peripheren, ländlichen Raum. Periphere Räume sind daher klar zu unterscheiden von Agglomerationsräumen und Städten, hier herrschen völlig andere konstitutive Elemente, die nicht einfach überwunden werden können. Aus diesem Grund ging es im nachfolgenden Vortrag von Frau Dr. Margarian auch nicht darum, Wege zu finden, diese Strukturen zu überwinden, sondern die ländlichen Eigenschaften als Standortvorteil zu nutzen. Doch dazu brauchen die Kommunen sowie insbesondere die klein- und mittelständischen Unternehmen in den ländlichen Regionen Anleitungen und Hilfestellungen.

Heute geschieht das Anwerben von Fachkräften aus einer anderen Perspektive als noch vor 50-60 Jahren – es werden keine Industriearbeiter für die Massenproduktion gesucht sondern Fachkräfte für Spezialisierungen. Die deutsche Gesellschaft ist heute eine Wissensgesellschaft mit entsprechenden wirtschaftlichen Strukturen. Der Motor des wirtschaftlichen Wachstums ist der Mensch selbst. Er erfährt seinen maßgeblichen Kompetenzerwerb im Arbeitsprozess. Die Anforderungen an die Menschen sind komplexer geworden. Es sind heute meist regulierende Tätigkeiten auszuführen, die ein hohes fachliches Wissen voraussetzen.

Für Unternehmen in ländlich peripheren Regionen stellen diese neuen Anforderungen an die Mitarbeiter sowie an den Betrieb selbst noch einmal größere Herausforderungen dar als für Unternehmen in städtischen Kontexten. Aus diesem Grund ist auch das Anwerben von Fachkräften in ländlichen Regionen in andere Fragestellungen und Zusammenhänge einzubinden. Kleine und mittelständische Unternehmen in ländlichen Regionen sind meist spezialisierte Zulieferbetriebe und suchen Facharbeiter mit praktischer Ausbildung, wobei internationale Erfahrungen eher nebensächlich sind. Die Unternehmen selbst verfügen über keine oder kaum Ressourcen (Personal- und Zeitknappheit), um für eine intensive Einarbeitung neuer Mitarbeiter zu sorgen, dies geschieht eher nebenbei. Des Weiteren sind die Strukturen und Arbeitsweisen der Unternehmen stark geprägt durch Routinen und Tradition, sodass auch das Wissen häufig latent weitergegeben wird. Für neue Mitarbeiter und insbesondere für Migrantinnen und Migranten stellt dies eine enorme Hürde dar. So soll der Neuling sensibel sein für innerbetriebliche Regeln und Normen und sich daran halten und anpassen, doch bekommt er diese Regeln oftmals nicht kommuniziert, das heißt er muss in gewisser Weise interpretieren, was von ihm erwartet wird.

Mit dieser geringen Flexibilität verschonen die Unternehmen erhebliche Potenziale. Die Unternehmen sollten daher Regeln und Normen transparent kommunizieren, Verkrustungen aufbrechen und Anregungen aufnehmen. Frau Dr. Margarian ergänzte, dass die Kontinuitätskultur – die ‚Kultur der Stabilität‘ – vielmehr als Erklärung verstanden werden sollte. Diese Feststellung bildet den spezifischen Ausgangspunkt für zukünftige Entwicklungen und ist weniger als Handlungsaufforderung oder Druckmittel für die Unternehmen gemeint.

Allerdings beginnen die Probleme der Unternehmen meist schon einen Schritt davor, nämlich bei der Anwerbung neuer Fachkräfte. Klein- und mittelständische Unternehmen verfügen häufig nicht über die Ressourcen, um internationale Bewerber zu akquirieren. Aufgrund dessen stelle beispielsweise die Gründung eines gemeinsamen Bewerberpools einen Lösungsansatz dar. Ein weiterer Lösungsansatz wäre eine Management-Beratung der Unternehmen zur Unterstützung der Unternehmensleitung. Allerdings zeigt die Praxis, dass solche Lösungsansätze häufig schwer umzusetzen sind, denn vielen Unternehmen fehlt es an Ressourcen und Bereitschaft sich darauf einzulassen. Der Kooperations- und Managementsupport kommt deshalb des Öfteren an seine Grenzen. Somit bleibt (nur) noch die Unterstützung der Neulinge mit und ohne Migrationshintergrund, indem eine Förderung durch Bildungsinstitutionen und Personalabteilungen erfolgt. Auch das soziale Miteinander von Mitbürgern und Kollegen ist für ein angenehmes Ankommen des Neulings von Bedeutung zumindest im Alltag und bei den sozialen Kontakten.

Integration setzt folglich viel voraus. Aber was genau die Voraussetzungen für die Fähigkeit und Bereitschaft zur Integration von Neulingen sind, hat jede Kommune für sich selbst herauszufinden. Jedoch gilt, erst eine aktive Beteiligung in oder von Unternehmen und in der Bevölkerung mobilisiert Kompetenzen für Innovation und Entwicklung.

Kommunale Fachkräfteinitiative am Beispiel der Stadt Wunsiedel

Roland Schöffel, Festspielstadt Wunsiedel



Roland Schöffel

Einleitend referierte Herr Schöffel Ergebnisse des im Jahr 2010 veröffentlichten Bevölkerungsbericht des Bayerischen Zukunftsrates, der für die Stadt Wunsiedel beträchtliche Bevölkerungsverluste prognostizierte. 1996 bestätigte die Bevölkerungsstatistik der Kreisstadt Wunsiedel 10.800 Einwohner. Heute – 17 Jahre später – zählt die Stadt nur noch 9.400 Einwohner. Die Auswirkungen dieser demografischen Entwicklung waren und sind insbesondere in einem Fachkräftemangel zu spüren. Als Reaktion auf den Bevölkerungsbericht entwickelte die Stadt Wunsiedel das Thesepapier „Wunsiedler Weg“, ein Zehn-Punkte-Programm, das der Stadt helfen sollte, diese demografische Entwicklung abzufedern. Der wichtigste Punkt ist die Fachkräftegewinnung durch den Zuzug von arbeitslosen spanischen Fachkräften.

Die Stadt Wunsiedel hatte bereits positive Erfahrungen mit dem Zuzug von Migrantinnen und Migranten gemacht. In den 1960er Jahren, zur Zeit der Hochkonjunktur der Porzellanindustrie (Rosenthal, Hutschenreuther, Villeroy&Boch u.v.m.), wurden schon einmal erfolgreich Gastarbeiter aus der spanischen Provinz Galizien nach Wunsiedel angeworben. Es wird explizit nur um Arbeiter geworben, nicht um Akademiker, da es für diese keine Arbeitsplätze in der Stadt Wunsiedel gibt.

Das „Experiment“, wie die Stadt Wunsiedel die Fachkräfteinitiative nannte, fand ausschließlich innerhalb der Wunsiedler Stadtgrenze statt. Mit dem Zuzug der Spanier sollten im Wesentlichen zwei Ziele verfolgt werden: Zum einen die Unterstützung der Wunsiedler Wirtschaft und zum anderen die Abfederung der demografischen Entwicklung der Stadt. Zu Beginn des Experiments hat die Stadt Wunsiedel in einer Umfrage bei ortsansässigen Unternehmern den Bedarf an Fachkräften abgefragt und gleichzeitig „atmosphärisch“ geprüft, ob die Gemeinde dafür bereit ist, Spanier zu integrieren. Das Ergebnis gab dem Vorhaben recht. Von den 52 betrieblichen Rückmeldungen, die in der Verwaltung eingingen, fanden über 60 Prozent der Unternehmen die Idee an sich gut, 20 Prozent hatten keine Meinung, weitere 20 Prozent waren dagegen. Noch beeindruckender als diese Ergebnisse war aber die Tatsache, dass elf der Unternehmen insgesamt 69 zu besetzende Stellen nannten – quer über eine Vielzahl von Branchen. Auch die spanische Botschaft in Berlin wurde auf das Experiment aufmerksam, besuchte die Stadt Wunsiedel und lud die Stadt als Gastgeber nach Berlin ein, wo es zu einem Zusammentreffen der deutschen und galizischen Bürgermeister Anfang Dezember 2011 kam. Hier wurden ersten Kontakte geknüpft und mögliche Herausforderungen, wie Sprachbarrieren und Unterbringungsmöglichkeiten, besprochen.

Über die Europaabgeordnete Monika Hohlmeier und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wurden schließlich Möglichkeiten geschaffen, den Spaniern in Wunsiedel Sprachkurse zu vermitteln. Die Frage der vorübergehenden Unterbringung wurde gelöst, indem im Zentrum Wunsiedels eine städtische Immobilie hergerichtet und an die neuen Mitbürger vermietet wurde – das Zimmer zu je 170 Euro monatlich.

Im März 2012 flog dann eine fünfköpfige Delegation aus Wunsiedel nach Padron, um das Experiment vorzustellen. Neben den beiden Bürgermeistern waren ein lokaler Unternehmer, eine seit vielen Jahren in Wunsiedel lebende Spanierin und eine Unternehmensberaterin mit dabei. Die berufliche Situation in Padron, einer Kleinstadt in Galizien mit etwa 9.000 Einwohnern, war dramatisch: Die Jugendarbeitslosigkeit lag bei über 50 Prozent. Die Informationsveranstaltung wurde von mehr als 120 interessierten Personen besucht. Mittels Imagefilm wurde die Stadt Wunsiedel vorgestellt, um dann im weiteren Verlauf der Veranstaltung Details und Fragen zu diskutieren.

Zur zweiten Veranstaltung kamen dann nur noch die „Ausreisewilligen“ (in der Summe 60 Personen) in die Stadthalle. Mitgebrachte Lebensläufe und Arbeitspapiere wurden eingesammelt und um die Zusendung weiterer Unterlagen gebeten. Arbeitsplatzzusagen gab es zu diesem Zeitpunkt noch keine. Mittels SKYPE wurden dann die letzten Feinheiten zwischen Wunsiedler Arbeitgebern und spanischen Fachkräften besprochen. Im Juli 2012 war dann der Auswahlprozess abgeschlossen. Die Wunsiedler Unternehmen hatten insgesamt zwölf Personen finden können, die ihren Anforderungen entsprachen. Im August 2012 landeten die Spanier in Nürnberg und wurden von einer städtischen Delegation begrüßt und nach Wunsiedel begleitet. Im Rahmen der Wunsiedler Willkommenskultur erhielt jeder Spanier einen „Paten“. Das war entweder ein Spanier, der schon vor langer Zeit den Weg nach Wunsiedel gefunden hatte oder einen Wunsiedler Bürger mit spanischen Sprachkenntnissen. Im September 2012 erfolgte die Arbeitsaufnahme. Es wurden zwölf befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Es gab vier Arbeitsplätze in einem Automobilstützpunkt, vier Arbeitsplätze in einem Elektrobetrieb, drei Arbeitsplätze in einem Hotel und einen Arbeitsplatz in einem holzverarbeitenden Unternehmen.

Bemerkenswert im Anschluss an die Arbeitsaufnahme der Spanier war der Familiennachzug nach Wunsiedel. Es folgten mehrere Familienmitglieder aus Spanien unterschiedlichen Alters in relativ rascher Zeitfolge. Im Laufe des Frühjahrs 2013 verloren jedoch insgesamt sechs der zwölf Spanier ihren Arbeitsplatz. In relativ kurzer Zeit fanden die arbeitslos gewordenen Spanier allerdings eine neue Anstellung in ihren Fachbereichen – nur ein Spanier kehrte in seine Heimat zurück.

Zusammenfassend bleibt aus den Erfahrungen festzuhalten, dass das Experiment geglückt ist und nun als Projekt weiter geführt wird. Von den zwölf spanischen Fachkräften sind acht in Wunsiedel verblieben. Zwei weitere Spanier (plus Kind) haben den Standort Wunsiedel verlassen und sind nach Bayreuth verzogen. Ein Elternpaar zog zu und ein Spanier (Jurist) kam aus freien Stücken nach Wunsiedel und hat über einen Fußballverein eine Arbeitsstelle gefunden. Die Arbeitslosenquote liegt in Wunsiedel aktuell bei viereinhalb Prozent und damit deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Die Stadt Wunsiedel behält sich deshalb weitere Schritte ähnlicher Art vor, dies allerdings in Abhängigkeit vom Fachkräftebedarf. Das Landratsamt Wunsiedel hat signalisiert, dass – in Absprache mit dem bayrischen Wirtschaftsministerium – etwa sieben junge Spanier einen Ausbildungsplatz im Landkreis Wunsiedel erhalten werden.

Die größten Herausforderungen des Wunsiedel-Experiments waren nach Angaben von Herrn Schöffel, die fehlenden Sprachkenntnisse (trotz der Sprachkurse), die mangelnde finanzielle Unterstützung durch den Bund sowie des Landes und die anfängliche Skepsis der Bevölkerung. Es musste erst Überzeugungsarbeit geleistet werden. Heute kann die Integration der Spanier jedoch als geglückt bezeichnet werden.

Diskussion Panel 2:



Professor Karl-Dieter Keim | Dr. Anne Margarian | Roland Schöffel

Der erste Schwerpunkt der Diskussionsrunde bezog sich auf den Vortrag von Frau Dr. Margarian und die Rolle von Unternehmen in ländlichen Regionen. Aus dem Publikum wurde das Problem der Binnenwanderung in Deutschland angesprochen. Man müsse sich bewusst machen, dass eine Abwanderung der Migrantinnen und Migranten aus ländlichen Regionen in die urbanen Zentren stattfindet. Die ländlichen peripheren Regionen müssten sich deshalb überlegen, aus welchem Grund Fachkräfte mit Migrationshintergrund in die urbanen Zentren abwandern. Fakt ist, Städte bieten den Migrantinnen und Migranten ein anderes kulturelles und soziales Umfeld. Was können also ländliche Regionen tun, welche Vorzüge können sie bieten, um im Wettbewerb um qualifizierte Facharbeiter nicht gänzlich zu verlieren. Ein Beitrag aus dem Publikum griff diesen Gedankengang auf und formuliert es drastischer: Sind ländliche Regionen schlicht nur eine Art Sprungbrett zum Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt? Und ist dies zukünftig vielleicht sogar die einzige Chance für ländliche Regionen, als Sprungbrett für die Ballungsräume zu fungieren. Frau Dr. Margarian warnte, dass die Funktion als Sprungbrett keine Lösung sei. Die Last der Integration läge dann allein auf den Schultern der strukturschwachen Regionen, das könne keine Kommune auf

Dauer stemmen. Vielmehr sollten die bereits vorhandenen Potenziale mobilisiert und der Ausbau der Infrastruktur vorangetrieben werden. Nach Meinung von Frau Dr. Margarian könne Zuwanderung gerade in ländlichen Regionen lediglich einen marginalen Teil zur Problemlösung beitragen. Für sie ist es deshalb nochmals wichtig zu unterscheiden, dass Anwerbung von Zuwanderern und Mobilisierung vorhandener Potenziale zwei verschiedene Dinge seien, wobei sie eine Konzentration auf letzteres für sinnvoller erachtet.

Ferner wurde die Frage der Fremdheit thematisiert. Denn gerade in ländlichen Regionen gäbe es nicht nur Probleme mit kultureller Fremdheit durch Migrantinnen und Migranten sondern auch eine Generationenfremdheit. Daher müssen vielleicht nicht nur Migrantinnen und Migranten (als Gruppe) integriert werden, sondern auch junge Männer und Frauen.

Der zweite Schwerpunkt der Diskussion lag auf der Finanzierung des Wunsiedel-Projektes und dem selektiven (länderspezifischen) Auswahlprozess der Facharbeiter. Es wurde die Frage gestellt, ob es eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen in Wunsiedel an der Fachkräfteinitiative gab, denn schließlich hätten diese ja am meisten profitiert. Herr Schöffel erklärte, dass die am Projekt beteiligte Unternehmensberaterin intern mit den Unternehmen einzelne Leistungen abgerechnet hat, dass es aber ansonsten keinerlei Unterstützung gab. Die Tatsache, dass im Rahmen der Wunsiedler Fachkräfteinitiative nur Spanier angeworben wurden und somit eine Vorauswahl getroffen wurde, wer kulturell passt oder nicht, wurde kritisch bewertet. Auch wurde kritisiert, dass nicht auf das bereits vorhandene Potenzial in Deutschland – viele arbeitslose Jugendliche mit Migrationshintergrund, die Interesse an einer Ausbildung haben – zurückgegriffen wurde. Grund für das selektive Vorgehen der Stadt Wunsiedel war jedoch, dass zum einen bereits positive Erfahrungen mit Spaniern gemacht wurden und zum anderen Wunsiedel in Bayern verortet sei, wo die Integrationsbereitschaft noch nicht so stark ausgeprägt ist, wie in Hessen oder Berlin. Migration aus Dritt-Staaten stoße hier auf einen hohen Grad an Skepsis. Diese Skepsis ließe sich anhand der Reaktionen auf ein You-Tube-Video über die Wunsiedler Fachkräfteinitiative deutlich erkennen. So sind von 100 Kommentaren lediglich zehn positiv, die restlichen 90 negativ.

Die wichtigsten Ergebnisse des Panels lassen sich wie folgt zusammenfassen. Erstens sei das Zusammenspiel von Unternehmen und Kommunen von enormer Wichtigkeit für die Entwicklung der ländlichen Region sowie für die Integration von Zuwanderern. Und zweitens sei Integration ein wechselseitiger Prozess. Vor allem die Mentalität der Bürger – also die Offenheit der Einheimischen – und die Aktivität einzelner Akteure trage erheblich zum Gelingen von Integration bei.

Panel 3: Potenziale von Asylbewerbern und Flüchtlingen

Moderation: *Professor Roland Roth*, Hochschule Magdeburg-Stendal



Michael Van der Cammen | Klaus Pichl | Professor Roland Roth | Evelyn Jäger

Thematische Einführung:

Herr Professor Roth erklärte zunächst, dass der Ansatz Asylbewerber und Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren ein relativ neues Unterfangen darstellt und vor einigen Jahren im Mainstream der Integrationsdebatte kaum denkbar gewesen wäre. Maßgeblich hierfür sind vor allem drei Aspekte:

Rechtlich/ institutionelle Barrieren

Die rechtlichen/ institutionellen Barrieren Asylbewerber und Flüchtlinge in Arbeitsprozesse einzubeziehen sind zunächst im Arbeitsverbot zu sehen. Auch wenn im Zuge der syrischen Flüchtlingswelle dies erstmalig den Anschein einer Auflockerung erfuhr, bestehen längere Wartezeiten und das Prinzip der Nachrangigkeit. Auch durch die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften entstehen oftmals ausgrenzende Effekte und durch eine nicht bundeseinheitlich geregelte Residenzpflicht wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Darüber hinaus ist es Asylbewerbern und Flüchtlingen nicht möglich, Integrationsangebote wie Integrations- und Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge wahrzunehmen.

Hindernisse im politischen Bereich

Hindernisse im politischen Bereich zeigen sich in vielfältiger Weise. Ein Beispiel, wie schwierig es ist, politische Barrieren zu überwinden, zeigen die internationalen Erfahrungen von „Cities of Sanctuary“ (beispielsweise in den USA und Großbritannien). „Sanctuary Cities“ heißen Flüchtlinge willkommen und bieten ihnen – ähnlich dem Kirchenasyl - einen „Schutzraum“. Diese Kommunen versuchen, lokal eine humane und offensive Asylpolitik zu betreiben, sorgen für menschenwürdige Unterkünfte, Unterstützung und – wo dies gewünscht wird – auch um Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt. Dabei erfahren sie von staatlicher Seite oftmals starke Anfechtungen und geraten notwendig in Konflikt mit den politischen Maßgaben von Einzelstaaten und der Bundesebene.

Humanität und moralische Herausforderungen

Erzwungene Migration bedeutet im Unterschied zur freiwilligen Migration, dass den Menschen zunächst einmal Schutz und Unterstützung zuteilwerden muss. Auch eine Remigration in die Heimatländer, sofern sich die Verhältnisse dort verbessern, muss eine Option bleiben. Erst unter diesen Voraussetzungen sollte geklärt werden, wie eine Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen und eine „Win-win-Situation“ für alle Beteiligten erreicht werden kann.

Impulsbeiträge

Partizipation von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt

Michael Van der Cammen, Bundesagentur für Arbeit, Koordinierungsstelle Migration



Michael Van der Cammen

Die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten hat für die Bundesagentur für Arbeit eine zentrale arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Bei der operativen Ausrichtung in den Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen gilt es, die individuelle Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und ihre Partizipationschancen zu erhöhen. Die Beschäftigung und Ausbildung stellt einen der wichtigsten Schlüssel dar und führt über die berufliche Integration auch zur gesellschaftlichen Teilhabe sowie zum kulturellen Miteinander und zu gegenseitigem Verständnis. Gerade im Hinblick auf strukturschwache ländliche Regionen ist es bedeutsam, dass sich die Bundesagentur für Arbeit nicht aus der Fläche zurückzieht, ungeachtet des sich vollziehenden Rückzugs der Arbeitsverwaltungen aus dem öffentlichen Leben.

Rund 35 Prozent aller Arbeitslosen weisen einen Migrationshintergrund auf, dies ist das Ergebnis einer Befragung der Kunden der BA. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die Arbeitslosen- oder Grundsicherung erhalten, liegt daher höher als der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbevölkerung (rund 20 Prozent). Bei einer räumlichen Verteilung zeigt sich, dass dieser Anteil in Hessen knapp 50 Prozent ausmacht – jeder zweite weist einen Migrationshintergrund auf und befindet sich in der Arbeitslosen- oder Grundsicherung. Bei den Gründen, die für diese Situation verantwortlich sind, rückt vor allem das Thema Bildung und das Fehlen formaler Qualifikationen in den Vordergrund. Fehlt der formale Nachweis einer beruflichen Qualifikation, gilt die Person im Rahmen der Maßnahmen der BA als „ungelernt“.

Eine der zentralen Herausforderungen ist dabei, dass mehr als zwei Drittel der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund über keine (formale und staatlich anerkannte) abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus beim Erkennen und Abbau von Sprachdefiziten. Auch die Gruppe der Asylbewerber, die keine Möglichkeiten hat, an den Sprach- und Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge teilzunehmen, bereitet in der operativen Vermittlung erhebliche Schwierigkeiten. Eine große Herausforderung sieht die BA diesbezüglich in der Qualifizierung.

Die Arbeitsagenturen in Augsburg und München haben seit 2009 einen eignen Ansprechpartner für Asylbewerber eingeführt, der eine spezielle Kümmerer- und Vermittlungsfunktion zwischen der Ausländerbehörde, den Jobcentern etc. übernimmt. In Augsburg wurden zwischen 2009 und 2012 rund 160 aktive Betreuungen gezählt, woraus 34 Vermittlungen in Arbeit, 15 Vermittlungen in Sprachkurse und eine Vermittlung in eine Ausbildung erfolgt sind. In der Arbeitsagentur München sind zwischen November 2010 und November 2012 bei insgesamt 95 Teilnehmerinnen und Teilnehmern 75 Vermittlungen in Arbeit und 2 Vermittlungen in eine Ausbildung erfolgt. Es zeigt

sich, dass die Gruppe der Asylbewerber durchaus gute Qualifikationen aufweist, jedoch immer noch deutliche Hürden beim Eintritt in den Arbeitsmarkt bestehen. Die noch bestehende Residenzpflicht und die eingeschränkten Zugänge zu den Integrations- und Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge sind die dringlichsten Hindernisse für den Zugang von Asylbewerbern und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

Diskussion:

Ein großes Problem für die Suche nach einem Arbeitsplatz in ländlichen Regionen sind die hohen Transportkosten, die durch eine Grundsicherung nicht immer abgedeckt werden können. Die Neu- oder Umgestaltung der „Bleiberechtsregelung“, welche bisher nur Geduldeten und Bleibeberechtigten einen Aufenthaltsstatus gewährte, die einen Arbeitsplatz nachweisen konnten oder in Aussicht hatten, war eine wichtige Maßnahme, um die Potenziale von Asylbewerbern und Flüchtlingen zu heben. Nachweislich erfüllten nur 11 Prozent diese Voraussetzung. Heute ist die Vergabe eines Aufenthaltsstatus möglich, wenn sich die entsprechenden Personen um einen Arbeitsplatz bemühen.

Chancen der Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern

Evelyn Jäger, Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein



Evelyn Jäger

Im Fokus des Vortrages stand die Frage, welche Rahmenbedingungen ein Bundesland schaffen kann, um die Potenziale von Asylbewerbern für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Der Koalitionsvertrag (2012–2017) des Landes Schleswig-Holstein stellt den Leitsatz „Flüchtlings- und Integrationspolitik sind zusammen zu denken“ in den Fokus. Er hat dabei die Kommunen im Blick und möchte eine neue, akzeptierende Willkommenskultur, auch im konkreten Verwaltungshandeln fördern und die Integrations- und Sprachkurse für Menschen im Asylverfahren öffnen. Ein Arbeitsverbot sollte nicht mehr als Sanktionsmittel verwendet werden. Gleichzeitig fordert der Koalitionsvertrag, dass die vorgegebenen Standards der Unterbringung eingehalten und umgesetzt werden. Diese Aussagen werden dabei nicht nur als humanitärer Ansatz sondern auch als Vorteil für das eigene Land betrachtet, da Vielfalt „als Gewinn“ verstanden wird. Allen Menschen sei demnach Chancengleichheit und Teilhabe zu gewährleisten und sie sollen dazu befähigt werden, selbstbestimmt zu leben und einen Beitrag zur Entwicklung des Landes leisten zu können.

Der Begriff „Flüchtlinge“ ist sehr breit gefächert und umfasst sowohl Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, geduldete Flüchtlinge, Resettlement-Flüchtlinge aber auch sog. Armutsflüchtlinge. Ein Großteil dieser Gruppe hat eine Schule im Herkunftsland besucht und weist berufliche Qualifikationen (wie Berufsausbildung oder Studium) auf. Hinzu kommt, dass viele junge Flüchtlinge eine hohe Lernbereitschaft aufweisen.

Aufgrund der seit 2010 in Schleswig-Holstein einsetzenden negativen demografischen Entwicklung und einem daraus resultierenden starken Rückgang der Erwerbstätigen in ländlichen Regionen, wird eine Fachkräftelücke vor allem bei Hoch- und Mittelqualifizierten erwartet. Zuwanderung von Höher- und Mittelqualifizierten kann zu einer deutlichen Minderung der Fachkräftelücke beitragen.

Mit diesen Entwicklungen hat sich die Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“ beschäftigt. Die Umsetzung der in der Initiative erarbeiteten Strategien und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung soll bis Ende Oktober 2013 beschlossen werden. Partner dieser Initiative sind neben der Landesregierung, den Wirtschaftsverbänden, den Kammern, den Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit auch die kommunalen Landesverbände. Die Handlungsfelder liegen in der Eröffnung von Bildungs- und Aufstiegschancen und der Hebung des Fachkräftepotentials sowie in der Verbesserung der Erwerbschancen für Migranten und Flüchtlinge. Für diese stellt die Initiative fest, dass das vorhandene Potential bislang nur unzureichend ausgeschöpft ist, wofür strukturelle Ursachen, Informationsdefizite, niedrige Bildungs- und Berufsabschlüsse, die Nicht-Anerkennung, von Abschlüssen, unzureichende Deutschkenntnisse und ungenügende Sprachförderung verantwortlich gemacht werden können. Der Bereich „Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs“ soll ein Schwerpunkt der kommenden Arbeitsphase der Arbeitsgruppe „Willkommenskultur – Gewinnung ausländischer Fachkräfte“ werden.

Innerhalb der rechtlichen Grundlagen lässt sich derzeit Bewegung feststellen, wie beispielsweise eine neue Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete, eine Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen etc. Eine ebenfalls interessante Neuentwicklung gibt es bei der Aufnahme von Syrien-Flüchtlingen. Es sollen unter anderem erstmalig Flüchtlinge aufgenommen werden, die nach Ende des Konfliktes einen Beitrag für den Wiederaufbau Syriens leisten können. Diese Menschen müssen schnell für den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert werden, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten. Das Recht bietet grundsätzlich Spielräume, die genutzt werden können. So formuliert die Aufnahmerichtlinie beispielsweise Mindeststandards, die überschritten werden können. Im Landtag von Schleswig-Holstein hat es einen Antrag gegeben, der fordert, Asylrecht weiterzuentwickeln, Teilhabe und Chancen zu verbessern und sich mit einem verbesserten Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden von Anfang an zu befassen. Im Bereich der Residenzpflicht ist Schleswig-Holstein bestrebt, das Gebiet auszuweiten. Aktuell befasst sich der Landtag mit der Öffnung der Ausbildungsförderung für Flüchtlinge.

Sprachkenntnisse sind grundlegende Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration, den Umgang mit Behörden und Arbeitsmarktqualifikation. Als positiv ist die Öffnung der ESF-BAMF-Kurse (Europäischer Sozialfonds - ESF) zu bewerten, die allerdings keine sprachliche Basisqualifikation bieten. Deshalb hat sich die 8. Integrationsministerkonferenz im März 2013 dafür ausgesprochen, dass Flüchtlingen in einem laufenden Asylverfahren und Geduldeten der Zugang zu Sprachmodulen der Integrationskurse eröffnet wird. Diesem Vorhaben haben alle Bundesländer zugestimmt. Schleswig-Holstein möchte dabei einen vollständigen Zugang zu den Integrationskursen, nicht nur den Zugang zu einzelnen Sprachmodulen geben. Daneben gibt es auch Sprachkurse für Flüchtlinge, die von den Ländern finanziert werden (Hamburg, Bayern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) und Sprachkurse auf kommunaler Ebene.

Der Zugang zu Arbeit besitzt neben finanziellen Aspekten auch Bedeutung für die gesellschaftliche Integration. Fragen und Probleme ergeben sich hierbei vielfach bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, beim Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen, dem Aufbau einer Willkommenskultur und in der schulischen Integration. Im Bereich der schulischen Integration ergeben sich vor allem bei einem späten Einstieg (älter als 14 Jahre) Schwierigkeiten bei der Fortsetzung der schulischen Bildung und beim Übergang in das Berufsleben. Auch bei den Ge-

sundheitssystemen muss hinterfragt werden, ob diese für eine Betreuung von teils schwer traumatisierten Flüchtlingen ausreichend geöffnet sind.

Einen weiteren wichtigen Schwerpunkt bildet die Beratung von Asylsuchenden. Das Land Schleswig-Holstein bietet eine landesfinanzierte Betreuung für dezentral untergebrachte Asylsuchende an. Das Land finanziert darüber hinaus eine landesweite migrationspezifische Beratung, die speziell für erwachsene Zuwanderer einschließlich Flüchtlingen ausgerichtet ist.

Sehr positive Erfahrungen wurden mit dem nun auslaufenden ESF-Bundesprogramm „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ gemacht, dass in Schleswig-Holstein unter dem Netzwerk „LandInSicht“ zu finden ist. Im Rahmen dieses Projektes konnten 50-60 Asylsuchende in eine Arbeit geführt werden. Ein sehr gutes Einzelprojekt, das hieraus entstanden ist, stellt beispielsweise das Projekt „Handwerk interkulturell“ der Industrie- und Handelskammer Lübeck dar. Das Projekt will jugendliche Flüchtlinge in Handwerksberufen unterbringen. Geplant ist bereits das Folgeprogramm „IsA – Integration statt Ausgrenzung“.

Abschließend wurde die kommunale Aufnahme von Flüchtlingen beleuchtet. In einer Auftaktveranstaltung des Innenministeriums Schleswig-Holstein wurde im September 2012 das Thema „Willkommenskultur braucht Willkommensstruktur“ aufgegriffen. Hierbei wurde auch eine Willkommenskultur für Flüchtlinge in den Blick genommen. Dieses Thema hat eine wegweisende Funktion für die Arbeit des Innenministeriums. Die Diskussion über die Verteilung der Asylsuchenden nach Quote ist in Schleswig-Holstein eng mit der Frage nach der „Lastengerechtigkeit“ verbunden. Der Gedanke dahinter ist, dass wenn Wohnraum geschaffen wird, die Last der Leistung gleichmäßig von allen getragen wird. Das Land ist diesbezüglich über die Arbeitsgruppe „Kommunale Aufnahme“ mit den Kommunen im Gespräch. Die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften bietet den Kommunen zunächst eine „Puffermöglichkeit“, um dann in ‚Ruhe‘ eine angemessene Unterkunft zu finden. In Schleswig-Holstein gibt es mehrere anerkannte Gemeinschaftsunterkünfte, die bestimmte Mindeststandards erfüllen und ein Betreuungskonzept besitzen. Dort dürfen sich Asylsuchende bis maximal ein Jahr aufhalten. Eine dezentrale Unterbringung in kleineren Gemeinden ist aufgrund der Wohnungsknappheit jedoch notwendig geworden. Dies führt allerdings auch zu Schwierigkeiten beim Zugang zu Integrationsinfrastrukturen (da diese meist städtisch organisiert sind) und der Aufnahmebereitschaft, da viele die Aufnahme als „Pflichtaufgabe“ wahrnehmen.

Der letzte Punkt beschäftigte sich damit, ob kommunale Aufnahme in ländlichen Regionen ein Weg zur Fachkräftesicherung ist. Durch die Verteilung von Asylbewerbern entsteht eine Zuwanderung, die vielfach nicht „gewollt“ und keine bewusste Arbeitsmarktzuwanderung ist. Es geht also nicht um klassischen Zuzug, sondern um die Frage, ob das Bleiben der Menschen als Gewinn für die Kommunen betrachtet werden kann. Vorrangig muss es also darum gehen, dass sich kommunale Integrationspolitik diesbezüglich strategisch ausrichtet. Dies ist jedoch gerade in kleinen Kommunen noch nicht der Fall. Bisher hat erst ein Kreis im Zuge der Diskussion über den demographischen Wandel und der regionalen Daseinsvorsorge das Thema Flüchtlinge gezielt in den Blick genommen. Es bedarf also noch einer umfänglichen Arbeit, wie der Einrichtung lokaler Arbeitsgruppen, der Etablierung einer Willkommenskultur und einer Akzeptanzsteigerung in der Bevölkerung, um dieses Potenzial zukünftig nutzen zu können.

Spielräume der Kommunen zur Integration von Flüchtlingen am Beispiel des Main-Kinzig-Kreises

Klaus Pichl, Kreissozialamt Main-Kinzig-Kreis



Klaus Pichl

Der Main-Kinzig-Kreis ist mit 403.000 Einwohnern und 29 Städten und Gemeinden der größte hessische Landkreis. Rund 25 Prozent der erwachsenen Einwohner und 34 Prozent der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren weisen einen Migrationshintergrund auf. Derzeit leben im Main-Kinzig-Kreis 3.600 ausländische Flüchtlinge aus 90 Nationen, darunter rund 1.200 Asylbewerberinnen und Asylbewerber, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden. Für das 4. Quartal 2013 wird von einer weiteren Neuaufnahme von rund 400 Personen ausgegangen.

Vor rund acht Jahren hat sich der Main-Kinzig-Kreis dazu entschlossen, die Integrationsangebote des Kreises auch für ausländische Flüchtlinge und Asylbewerber zu öffnen. Asylsuchende sind in Hessen per Landesgesetz von den Integrationshilfen ausgeschlossen. Nach Aussage von Herrn Pichl muss es jedoch darum gehen, Flüchtlinge und Asylbewerber von Anfang an in die Integration miteinzubeziehen. Die nachfolgenden Grundsätze sind für das Gelingen von Integration maßgeblich: Integration ist nicht als Selbstläufer oder Nischenthema zu betrachten und es bedarf einer klaren Handlungsverantwortung und Steuerung durch Politik und Administration. Integration wurde im Main-Kinzig-Kreis schnell als Standortvorteil im interkommunalen Wettbewerb betrachtet, denn viele Flüchtlinge haben Qualifikationen und Fähigkeiten, welche das Land aufgrund der demographischen Entwicklung dringend benötigt. Hinzu kommt, dass Integration für die Gesellschaft deutlich kostengünstiger ist als Segregation oder die Nichtintegration von Migranten, da diese mit hohen finanziellen Folgekosten für die Kommunen verbunden sind.

Auf der administrativen Ebene erfordert ein solches Handeln vor allem Empathie, Ausdauer, Kommunikation, Ziele, Partner, eine gute Organisation und die entsprechenden finanziellen Mittel. Zudem ist es notwendig, die eigene Arbeit regelmäßig zu reflektieren. In der Politik und bei den Verwaltungsmitarbeitern ist die Erkenntnis notwendig, dass statt der Erfüllung eines großen Plans auch kleine Schritte zum Ziel führen können. Auch müssen Widersprüche zugelassen und Konflikte ausgetragen werden. Die Maßnahmen sollten nachhaltig gestaltet werden – von einmaligen Veranstaltungen ist abzusehen. Es gilt letztendlich, eine intensivere Kommunikation mit den Betroffenen zu pflegen und eine verlässliche Beteiligungskultur für die Betroffenen aufzubauen. Hinzu kommt, dass die operative Arbeit vielfach eine Unterstützung durch die Politik einfordern muss. Im Main-Kinzig-Kreis wird verstärkt der Kontakt zu Ehrenamtlichen in der Integrationsarbeit gesucht. Dabei ist es wichtig, diesen Kontakt partnerschaftlich und auf Augenhöhe zu pflegen. Eine weitere Maßnahme ist es, Unterstützergruppen und Netzwerke vor Ort ideell und finanziell zu fördern.

Im Main-Kinzig-Kreis werden Sprachkurse bereits während der laufenden Asylprüfungsverfahren angeboten (sogenannte Sprachorientierungskurse). Außerdem wird den Kindern von Asylsuchenden

den der Besuch einer weiterführenden Schule ermöglicht, indem die Fahrtkosten übernommen werden. Zudem wird versucht, Familien schon während der Asylprüfung dezentral in Wohnungen unterzubringen und eine sinnvolle Beschäftigung zu finden. Die Miteinbeziehung von Ausländerbeiräten und Migrant*innenorganisationen ist von Bedeutung, dennoch sollte bei der Integrationsarbeit nicht auf das Engagement dieser Organisationen gewartet werden. Ferner ist ein großes Potenzial für eine gelingende Integration in der hohen Integrationsbereitschaft von Migrant*innen zu sehen. Wegweisend ist darüber hinaus, eine gute Kooperation mit den Schulen und dem staatlichen Schulamt und die Einbeziehung der Vereine, die als maßgeblicher Motor für die Integrationsarbeit fungieren können. Bei allen Maßnahmen und Aktivitäten ist zu beachten, dass das Vorhandensein von Sprachkenntnissen eine Grundvoraussetzung darstellt.

Für die Integrationsarbeit sowie für die Motivation der Mitarbeiter des Main-Kinzig-Kreises ist es wichtig und förderlich, sie vor Ort arbeiten zu lassen. Das heißt, die Mitarbeiter auch in die Wohnungen der Migrant*innen und Flüchtlinge gehen zu lassen, damit sie sehen können, ob ihre Arbeit etwas ‚bewirkt‘. Die Integrationsarbeit sollte auch über die Stadt und den Landkreis hinaus vernetzt werden, sodass von und mit anderen gelernt werden kann. Für den Erfolg von Integrationsarbeit ist die finanzielle Unterstützung von entscheidender Bedeutung, denn Integration benötigt Geld. Es gilt also, die Fördermittelangebote von Stiftungen zu nutzen. Herr Pichl vertritt hierbei grundsätzlich den Standpunkt, ‚wer sich kümmert, wird auch unterstützt‘. Er ist auch der Meinung, dass ‚wer Gutes tut, auch drüber reden sollte‘, sei es in verschiedenen Gremien oder in der Presse. Nur so kann sich Integrationsarbeit entwickeln und eine Vorbildfunktion einnehmen.

Herr Professor Roth hielt zum Abschluss des Panels fest, dass Respekt und Anerkennung demnach eine gute Integrationsarbeit prägen, wichtig sei außerdem eine unterstützende Landesregierung. Bei der Ausgestaltung beziehungsweise bei der Ausschöpfung des Repertoires der Integrationspolitik sei es überdies förderlich, sich manchmal kreativ in den Lücken der Gesetze zu bewegen. Er mahnte ferner an, Willkommenskultur nicht ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Fachkräftesicherung zu diskutieren, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliche Teilhabe, Akzeptanz und gesellschaftliche Stabilität.

Impressionen der Diskussionsveranstaltung, 26. September 2013



Schader-Forum



Dr. von Ungern Sternberg | Professor Rützel



Dorota Szymanska



Diskussionsrunde



Podiumsdiskussion



Plenum



Plenum



Empfang im Schader-Forum

Impressionen des Expertenworkshops, 27. September 2013



Expertenrunde



Expertenrunde



Kaffeepause



Vor dem Schader-Forum



Expertenrunde



Evelyn Jäger | Professor Roland Roth |
Michael Van der Cammen



Mittagsbuffet

Anhang

Teilnehmer/innen des Expertenworkshops

Arslan, Bülent	imap Institut
Bartoschewitz, Annette	Orientierungsanalyse Freiburg
Becker, Stephan	Stadt Bergen
Benevides Werner, Ana Maria	Stadt Bad Kissingen
Bin Sajid, Wahaj	Jobcenter Gelnhausen
Bolte, Claudia	Schader-Stiftung
Brinken, Ulrike	Landkreis Celle
Daniel, Andrea	Landratsamt Ostalbkreis
Engel, Susen	Universität Potsdam
Garloff, Dr. Alfred	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Gemeinhardt, Alexander	Schader-Stiftung
Gerwing, Sarah	Migrationswissenschaftlerin Berlin
Gisch, Caroline	IQ-Netzwerk Merzig: Amt für Soziales, Bildung und Sport
Grimme, Lucy	Niedersächsischer Integrationsrat
Hinz, Alexander	Schader-Stiftung
Husemann, Brigitte	Stadt Hörter
Ilic, Aleksandra	Schader-Stiftung
Jahnke, Peter	Stadt Hann. Münden
Jäger, Evelyn	Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein
Jung, Volker	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) - EU-Fonds
Keim, Prof. Karl-Dieter	ehem. Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS)
Knuhr, Andreas	Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
Kirchhoff, Gudrun	Schader-Stiftung
Kremlitschka, Uwe-Jens	Agentur für Arbeit Jena
Kücük, Kenan	Multikulturelles Forum Lünen e.V.
Lenthe, Corinna	Universität Mannheim
Lindhorst, Axel	Landkreis Celle
Lindner, Andrea	Jugendbüro Check-In Schlüchtern
Ludwig, Volker	Stadt Hann. Münden
Malycha, Björn	Landkreis Stendal
Margarian, Dr. Anne	Johann Heinrich von Thünen-Institut
Märker, Frank	Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa
Mundinger, Simone	Schader-Stiftung
Müller, Anne	Schader-Stiftung

Odabasi, Nesrin	Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat
Özer, Cemalettin	MOZAIK gGmbH
Pfeuffer, Martin	Landkreis Bad Kissingen
Pichl, Klaus	Sozialamt Main-Kinzig-Kreis
Rauschkolb, Jaqueline	Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz e.V.
Robischon, Dr. Tobias	Schader-Stiftung
Rosenbach, Michael	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Roth, Prof. Roland	Hochschule Magdeburg-Stendal
Rybak, David	Stadt Bad Kissingen
Schader, Alois M.	Schader-Stiftung
Schaldach, Jürgen F.	ehem. T-Systems
Schattat, Bettina	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Schaum, Ralf	Katholische Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH
Schindel, Wiebke	Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa
Schledermann, Karen	Stadt Bergen
Schmidt, Karin	Stadt Rothenburg ob der Tauber
Schöffel, Roland	Festspielstadt Wunsiedel
Schultz, Caroline	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
Schumacher, Klaus	Landkreis Höxter
Siegert, Dr. Andreas	Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
Spellerberg, Prof. Annette	Technische Universität Kaiserslautern
Szymanska, Dorota	Region Hannover
Van der Cammen, Michael	Bundesagentur für Arbeit, Koordinierungsstelle Migration
Vicente, Miguel	Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz
von Bönninghausen-Budberg, Katarina	Innovationsbüro - Fachkräfte für die Region
von Loeffelholz, Dr. Hans-Dietrich	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Walther, Thorsten	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
Weber, Daniel	DGB - Bildungswerk e.V.
Westenberg, David	inter 3 Institut für Ressourcenmanagement
Wieden, Michael	Stadt Bad Kissingen
Winge, Susanne	Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Veranstaltungsprogramm

Donnerstag, 26. September 2013, Beginn: 17:00 Uhr, Einlass ab 16:00 Uhr

- 17:00 Uhr **Begrüßung**
Alexander Gemeinhardt, Vorstandsvorsitzender der Schader-Stiftung
- 17:15 Uhr **Vorträge**
Der Kampf um die klügsten Köpfe – Willkommenskultur als Antwort auf die gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels
Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung
Vielfalt als Chance – Willkommenskultur in kleinen und mittelständischen Unternehmen
Dr. Mandy Pastohr, RKW Kompetenzzentrum, Fachbereich Fachkräfte
Magnet Hochschulen – Willkommenskultur für ausländische Absolventen
Prof. Dr. Josef Rützel, Technische Universität Darmstadt, Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik
- 18:30 Uhr **Podiumsdiskussion**
Die Suche nach Fachkräften – braucht Deutschland eine neue Willkommenskultur?
Moderation: *Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Leiter des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt a.M.*
Staatsminister Jörg-Uwe Hahn, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa;
Dr. Reiner Klingholz, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung;
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund; Dr. Mandy Pastohr, RKW Kompetenzzentrum;
Prof. Dr. Josef Rützel, TU Darmstadt; Bettina Schattat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- ab 19:30 Uhr *Empfang in den Räumen der Stiftung. Wir laden Sie hierzu herzlich ein.*

Freitag, 27. September 2013, Beginn: 9:00 Uhr

9:00 Uhr

Begrüßung

Alexander Gemeinhardt, Vorstandsvorsitzender der Schader-Stiftung

9:15 Uhr

Panel 1: Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen

Moderation: *Nesrin Odabasi*, Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat

Fachkräfteentwicklung und Fachkräftebedarf in ländlichen Regionen

Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Potenziale von Zuwanderern zur Schließung der Fachkräftelücke – individuelle und strukturelle Faktoren

Dr. Hans-Dietrich von Loeffelholz, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Fachkräftesituation im Landkreis Hötter am Beispiel des Gesundheits- und Pflegebereichs

Ralf Schaum, Katholische Hospitalvereinigung Weser-Egge gGmbH

anschließend Diskussion

11:00 Uhr

Pause

11:15 Uhr

Panel 2: Strategien ländlicher Regionen zur Gewinnung von Fachkräften

Moderation: *Prof. Karl-Dieter Keim*

Entwicklungschancen ländlicher Regionen – Potenziale für und durch Zuwanderung?

Dr. Anne Margarian, Thünen-Institut, Braunschweig

Ergebnisse des Forschungs-Praxis-Projektes:

Integrationspotenziale ländlicher Kommunen im Strukturwandel – Initiativen in den Projektkommunen

Dr. Frank Gesemann, Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI)

Kommunale Fachkräfteinitiativen am Beispiel der Stadt Wunsiedel

Roland Schöffel, Festspielstadt Wunsiedel

anschließend Diskussion

13:00 Uhr

Mittagspause

14:00 Uhr

Panel 3: Potenziale von Asylbewerbern und Flüchtlingen

Moderation: *Prof. Roland Roth*, Hochschule Magdeburg-Stendal

Bleiberechtsregelungen und Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge und Asylbewerber

Michael Van der Cammen, Bundesagentur für Arbeit, Koordinierungsstelle Migration

Chancen der Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern

Evelyn Jäger, Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein

Spielräume der Kommunen zur Integration von Flüchtlingen

Klaus Pichl, Sozialamt Main-Kinzig-Kreis

anschließend Diskussion

15:45 Uhr

Zusammenfassung der Ergebnisse

Gudrun Kirchhoff, Schader-Stiftung

Ende des Workshops gegen 16.00 Uhr