

Kann Deutschland auf die Potenziale von Migranten verzichten?

Arbeitsmarktdialoge
München/Eschborn 2010

Beiträge:
Prof. Dr. Maria Böhmer, Dr. Dagmar Beer-Kern, Rosalia Jacome,
Anja Kettner, Prof. Dr. Jutta Rump, Marion Wartumja

Inhaltsverzeichnis

Grußwort

Frau Staatsministerin Dr. Maria Böhmer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration	3
Prof. Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) Demografische Entwicklung und Migration	4
Dr. Dagmar Beer-Kern, Grundsatzreferat für Migrations- und Ausländerpolitik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Potenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen, anerkennen und fördern	17
Anja Kettner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Weniger Fachkräftemangel durch mehr Zuwanderung? Status Quo, Perspektiven und Voraussetzungen	25
Marion Wartumjan und Rosalia Jacome, Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten (ASM) Wege und Hürden der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten	37
Abbildungsverzeichnis	43
Autorenverzeichnis	45

Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Integration ist ein Schwerpunkt der arbeitsmarktorientierten Projekte der Randstad Stiftung. Die Stiftung entwickelt erfolgreich Programme, um gering qualifizierten Menschen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Damit bietet die Stiftung nicht nur Lösungen für den Fachkräftemangel an, sie leistet auch einen aktiven Beitrag für die Integration von Menschen aus Zuwandererfamilien.

Unternehmen bleiben nur mit qualifiziertem Personal wettbewerbsfähig. Vielfalt ist für sie eine Chance. Deshalb haben sie ein vitales Interesse daran, dass die Potenziale aller in Deutschland lebenden Menschen gefördert werden. Menschen aus Zuwandererfamilien können mit entsprechenden Qualifikationen, zusätzlichen Sprachkenntnissen und kulturellen Kompetenzen ein Gewinn für Unternehmen sein.

Mit dem Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen erleichtert die Bundesregierung die Integration in den Arbeitsmarkt. Indem Unternehmen die Talente von Menschen aus Zuwandererfamilien fördern und einsetzen, bleiben sie zukunftsfähig, nutzen die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft und übernehmen gleichzeitig gesellschaftliche Verantwortung.

Die Randstad Stiftung erfüllt ihre gesellschaftliche Verantwortung auf vorbildliche Weise. Unter dem Leitmotiv „Aktiv für Arbeit“ fördert sie die Integration von älteren Menschen, Langzeitarbeitslosen und Menschen aus Zuwandererfamilien in den Arbeitsmarkt.



Frau Staatsminister
Dr. Maria Böhmer

Quelle:
Regierungonline
Foto: Laurence
Chaperon

Mit dem Projekt „Du bist ein Talent“ hat die Stiftung ein Konzept für ein Patenschaftsprogramm umgesetzt, das vorwiegend Hauptschülerinnen und Hauptschüler mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolgreich unterstützt. Projekte wie dieses zeichnen das beispielgebende Engagement der Randstad Stiftung aus. Sie setzt damit wichtige Impulse nicht nur für eine moderne Arbeitswelt, sondern auch für eine gelingende Integration.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K. W. S.', written in a cursive style.

Berlin, 12. November 2010

Jutta Rump, Silke Eilers, Sibylle Groh

Demografische Entwicklung und Migration

Die demografische Entwicklung: Zahlen, Daten, Fakten

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass wir in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft leben, die mit einer Bevölkerungsexplosion bei den Älteren und einer Bevölkerungsimplosion bei den mittleren und jüngeren Altersgruppen einhergeht.

Dabei gilt zu bemerken, dass die Alterung aufgrund einer seit Jahren auf einem niedrigen Stand verharrenden Geburtenrate bereits sehr bald zu spüren sein wird, während die merkliche Schrumpfung der Bevölkerung erst nach dem Jahr 2020 eintritt. Ausgehend von einer Bevölkerungszahl von ca. 80 Millionen im Jahr 2008 bewegen sich die Prognosen für das Jahr 2020 noch zwischen 79,9 Millionen Menschen unter Zugrundelegung eines angenommenen positiven Wanderungssaldos von 100.000 Personen und 80,4 Millionen bei 200.000 Personen. Für 2030 jedoch liegen die Zahlen bereits bei 77,4 bzw. 79 Millionen, 2050 leben nach diesen Berechnungen nur noch 69,4 bzw. 73,6 Millionen und 2060 dann 64,7 bzw. 70,1 Millionen Menschen in Deutschland.¹

Eine merkliche Schrumpfung der Bevölkerung tritt nach 2020 ein

Was die Alterung betrifft, so wird das Durchschnittsalter von heute (2010) 44 Jahren auf 50 Jahre im Jahr 2050 ansteigen.²

	2010	2015	2020	2030	2050
Durchschnittsalter der Bevölkerung	44	45	46	48	50

Abb. 1: Entwicklung des Durchschnittsalters

Gleichzeitig erhöht sich der Anteil derer, die 65 Jahre oder älter

- 1) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009a), S. 39. Unter dem „Wanderungssaldo“ wird die Differenz zwischen den Zuzügen nach Deutschland und den Fortzügen ins Ausland, gelegentlich auch als Wanderungsgewinn oder -verlust bezeichnet, verstanden.
- 2) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2006), S. 17 – 19, unter Zugrundelegung eines angenommenen positiven Wanderungssaldos von 100.000 Personen.

2060 sind 34 %
der Bevölkerung
65 Jahre oder älter

sind. Derzeit sind 20,4 % der Bevölkerung 65 Jahre oder älter, im Jahr 2020 werden es 23,3 % sein. Bis 2060 steigt die Anzahl der Menschen dieser Altersgruppe auf 34 % der Gesamtbevölkerung. Diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Noch drastischer erscheint die Entwicklung der über 80-Jährigen: Heute sind 5 % der Bevölkerung über 80 Jahre alt und älter. Ihre Zahl wird kontinuierlich steigen und mit über 10 Millionen im Jahr 2050 den bis dahin höchsten Wert erreichen. Zwischen 2050 und 2060 sinkt dann die Zahl der Hochbetagten auf 9 Millionen. Es ist also damit zu rechnen, dass in fünfzig Jahren 14 % der Bevölkerung – das ist jeder Siebente – 80 Jahre oder älter sein wird.³ Demgegenüber verringert sich der Anteil der unter 20-Jährigen kontinuierlich. Von 19,0 % im Jahr 2008 auf 17 % im Jahr 2020 bis zu 15,6 % im Jahr 2060. Abbildung 2 zeigt das Bevölkerungsszenario:⁴

82 Mio. Menschen leben derzeit (2008) in Deutschland,
19,0 % sind jünger als 20 Jahre,
60,6 % sind zwischen 20 und 64 Jahre alt,
20,4 % sind 65 Jahre und älter.

80,1 Mio. Menschen werden 2020 in Deutschland leben,
17,0 % werden jünger als 20 Jahre sein,
59,6 % werden zwischen 20 und 64 Jahre alt sein,
23,3 % werden 65 Jahre und älter sein.

77,2 Mio. Menschen werden 2030 in Deutschland leben,
16,7 % werden jünger als 20 Jahre sein,
54,5 % werden zwischen 20 und 64 Jahre alt sein,
28,8 % werden 65 Jahre und älter sein.

68,7 Mio. Menschen werden 2050 in Deutschland leben,
15,4 % werden jünger als 20 Jahre sein,
51,5 % werden zwischen 20 und 64 Jahre alt sein,
33,1 % werden 65 Jahre und älter sein.

64,7 Mio. Menschen werden 2060 in Deutschland leben,
15,6 % werden jünger als 20 Jahre sein,
50,4 % werden zwischen 20 und 64 Jahre alt sein,
34,0 % werden 65 Jahre und älter sein.

Abb. 2: Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes

3) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009a), S. 16.

4) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009a), S. 39, unter Zugrundelegung eines angenommenen positiven Wanderungssaldos von 100.000 Personen.

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass sich die demografische Entwicklung je nach Region sehr unterschiedlich darstellt. So gehen Prognosen für weite Teile der neuen Bundesländer und zahlreiche ländliche Gebiete von einer deutlich stärker alternden Bevölkerung aus als in den Ballungsgebieten, wie z. B. dem Rhein-Main-Gebiet oder dem Großraum Stuttgart.

Die Demografie einer Gesellschaft wird insbesondere von drei Faktoren beeinflusst: der Fertilitätsrate⁵, der Lebenserwartung sowie der Migration.

Fertilitätsrate,
Lebenserwartung
und Migration
beeinflussen die
Demografie

Um eine Bevölkerung ohne Zuwanderung stabil zu halten, bedarf es einer Fertilitätsrate von 2,1. Deutschland weist seit mehr als 30 Jahren erheblich niedrigere Raten auf. Derzeit bringt eine Frau in Deutschland während ihres Lebens im Durchschnitt 1,38 Kinder zur Welt, ein Drittel der Bevölkerung bleibt zeitlebens kinderlos, wobei die Tendenz deutlich ansteigt. Alleine zwischen den Jahrgängen der 1930er und 1960er verdoppelte sich der Anteil kinderloser Frauen.⁶ Diese niedrige Geburtenrate multipliziert sich in die Zukunft insofern, als zwangsläufig auch die Zahl potenzieller Mütter immer kleiner wird.⁷ Wir befinden uns derzeit bereits in der zweiten Generation, die eigentlich um ein Drittel schrumpft.

Kontinuierlich sinkende Fertilitätsrate und steigende Lebenserwartung

Angesichts der medizinischen Versorgung, der verbesserten Lebensbedingungen und der sinkenden körperlichen Beanspruchung am Arbeitsplatz steigt die Lebenserwartung – die zweite wichtige Determinante der demografischen Entwicklung – kontinuierlich an. In Deutschland beträgt heute die Lebenserwartung bei Geburt 77 Jahre und 4 Monate bei Männern sowie 82 Jahre und 6 Monate bei Frauen.⁸ Für 2060 wird mit einer Lebenserwartung zwischen 85 und 87,7 Jahren bei Männern sowie zwischen 89,2 und 91,2 Jahren bei Frauen gerechnet. Dabei zeigt sich, dass sich die Differenz in den Lebenserwartungen beider Geschlechter immer mehr reduziert.⁹

Für die nächsten zehn Jahre erwartet die Europäische Union keine

5) Als Fertilitätsrate wird die Anzahl der Kinder bezeichnet, die eine Frau im Durchschnitt während ihres Lebens zur Welt bringt.

6) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009a), S. 24 – 26.

7) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2006), S. 5.

8) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2010).

9) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009a), S. 30 – 31. Hier wurden zwei unterschiedliche Szenarien – Basisannahme der Lebenserwartung sowie hohe Lebenserwartung berücksichtigt.

grundlegende Änderung der Fertilitätsraten in Deutschland. Dass in den letzten Jahren dennoch ein Bevölkerungswachstum zu verzeichnen war, basiert auf den positiven Wanderungssalden, die die Bundesrepublik bereits seit 50 Jahren aufweist. Dabei sind die zuziehenden ausländischen Personen in der Regel jünger als die fortziehenden Deutschen, sodass sich eine Verjüngung der Bevölkerung ergibt.¹⁰ Derzeit leben 15,4 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. 29,4 % von ihnen sind jünger als 20 Jahre, 61,6 % sind zwischen 20 und 64 Jahre alt, und nur 9 % gehören zur Altersgruppe ab 65 Jahren. Auch die Fertilitätsrate von Migranten liegt mit 1,7 Kindern pro Frau deutlich über der in der Gesamtbevölkerung.¹¹

Allerdings gilt zu bemerken, dass sich die Zuwanderung nach Deutschland beständig verringert. So lag der Wanderungssaldo in den letzten Jahren zwar noch immer im positiven Bereich, jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau. Im Jahr 2006 wurde mit etwa + 23.000 Personen der bisher niedrigste Wanderungsüberschuss seit der Wiedervereinigung im Jahr 2006 festgestellt. Für das Jahr 2008 wurde ein ausgeglichener Wanderungssaldo erwartet.¹² Diese Prognose bewahrheitete sich allerdings nicht – vielmehr ließ sich erstmalig seit dem Jahr 1984 ein negativer Wanderungssaldo feststellen. So zogen im Jahr 2008 etwa 682.000 Menschen zu und 738.000 aus Deutschland weg, so dass sich ein negativer Wanderungssaldo von – 56.000 Personen ergab. Vor allem bei den Deutschstämmigen hält der Trend an, das Heimatland zu verlassen: Bei ihnen gab es mit 175.000 Auswanderern im Jahr 2008 die höchste Zahl seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1954.¹³

Folgen der Demografie

Die Auswirkungen der Demografie auf Märkte und Gesellschaft sind vielfältig. Die Produkt- und Dienstleistungsmärkte werden sich auf die Bedürfnisse einer alternden Kundschaft einstellen müssen. Auf dem Kapitalmarkt werden sich das Sparverhalten und die Nachfrage nach Vermögensanlagen verändern. Die Nachfrage nach Immobilien wird in denjenigen Regionen zurückgehen, für die weitere drastische Bevölkerungsverluste prognostiziert werden, während der Wunsch nach altersgerechter Gestaltung von

10) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2006), S. 46, 51 – 53.

11) Vgl.: Bundesministerium des Inneren / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010), S. 213, 223, 342; Statistisches Bundesamt (2009a), S. 25.

12) Vgl.: Statistisches Bundesamt (2009b).

13) Vgl.: Mohr, M. (2009).

Wohnraum zunimmt. Die steigende Lebenserwartung und „ausgedünnte“ Nachwuchsjahrgänge stellen das Sozialversicherungssystem vor die Herausforderung, sich neu zu formieren. Bildung wird in Zukunft mit der nachhaltigen Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit und lebenslangem Lernen einhergehen, deren Grundlagen bereits in der Sozialisation gelegt werden. Eine zielgerichtete Migrations- und Integrationspolitik kann helfen, qualifizierte junge Menschen ins Land zu holen und ihre Potenziale zu nutzen, und auch in den Bereichen Familien-, Kommunal- und Finanzpolitik finden sich entscheidende Stellschrauben, um langfristig der demografischen Entwicklung entgegen zu wirken.

Migration als Handlungsfeld zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen

Migration geht mit einer Reihe von Herausforderungen einher, die es zu bewältigen gilt. Hier ist zum einen die Integration auf gesellschaftlicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene zu nennen, zum anderen aber auch die betriebliche Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund.

Gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Dimension: Integration

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Menschen mit Migrationshintergrund derzeit in unserer Gesellschaft schlechter gestellt sind als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Dies verdeutlichen die folgenden Zahlen:¹⁴

- Die Arbeitslosenquote ist doppelt so hoch.
- Der Anteil derjenigen, die keinen Schulabschluss haben, ist 6mal so hoch.
- Der Anteil derjenigen, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss haben, ist 2,5mal so hoch.
- 72 % der größten Migrantengruppe (= türkische Zuwanderer) zwischen 20 und 64 Jahren haben keinen Berufsabschluss.

Integration gelingt vor allem über den Arbeitsmarkt

Dies macht deutlich: Integration gelingt vor allem über den Arbeitsmarkt.¹⁵ Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Anforderungen,

14) Vgl.: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010), S. 60, 97, 126; Der Spiegel (2010), S. 22.

15) Vgl.: Der Spiegel (2010), S. 22.

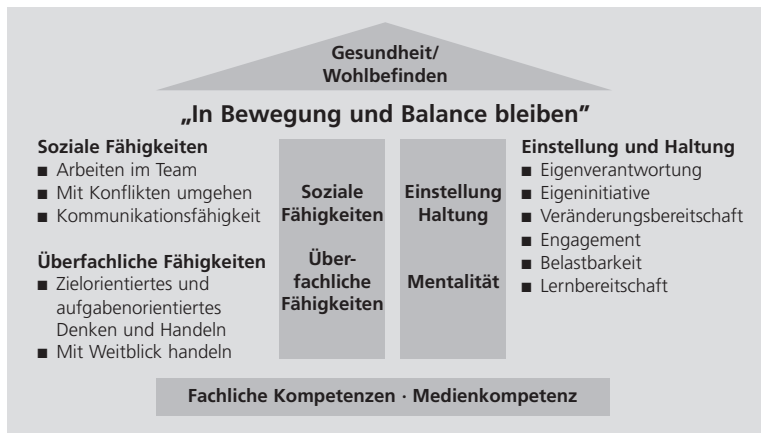


Abb. 3: Heutige und zukünftige Anforderungen an Arbeitnehmer

die Arbeitgeber an Beschäftigte stellen, in den letzten Jahren gestiegen sind. Abbildung 3 stellt in einer Übersicht die heutigen und künftigen Anforderungen an Arbeitnehmer dar:

Vor diesem Hintergrund steht die Integration in starkem Zusammenhang zur Bildung. Hilfreich ist hierbei zunächst einmal der Zugang zu Schul- und Berufsbildung. Darüber hinaus bedarf es jedoch auch einer zielgruppenspezifischen oder gar individuellen Förderung und Betreuung sowie einer größeren Systemdurchlässigkeit. Eine nicht zu unterschätzende Funktion nehmen in diesem Kontext auch Vorbilder und Orientierungspersonen ein.

Findet Integration statt, dann

- werden Migranten Teil der Gesellschaft,
- erfahren sie Anerkennung,
- werden ihre interkulturellen Kompetenzen nachgefragt und genutzt,
- sinkt ihre Arbeitslosenquote auf den Durchschnittssatz und
- steigt die Quote der Schul- und Bildungsabschlüsse.

Eine entscheidende Rolle bei der Frage danach, ob Integration glückt oder misslingt, spielt auch das Herkunftsland der Migranten, wie Abbildung 4 veranschaulicht:¹⁶

Findet Integration nicht oder nur unzureichend statt, lassen sich auf individueller, gesellschaftlicher und ökonomischer Ebene

16) Vgl.: Der Spiegel (2010), S. 23.

Bildung ist ein Schlüssel zur Integration

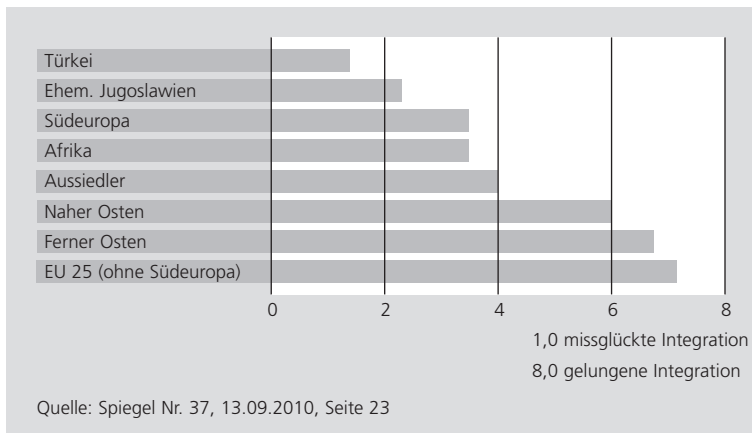


Abb. 4: Missglückte und gelungene Integration

erhebliche Probleme feststellen. So ist Migranten, bei denen die Integration misslingt, bewusst, dass sie nur bedingt Teil der Gesellschaft sind. Sie sind quasi eine Art „Randgesellschaft“, gehören nicht zum so genannten „Inner Cycle“. Damit sind ihnen Zugänge zu Bildung und Arbeitsmarkt nur bedingt möglich. Viele, insbesondere Jüngere, reagieren mit Aggressionen und Gewalt, um ihrer Enttäuschung, Demotivation und Perspektivlosigkeit Ausdruck zu verleihen und sich abzureagieren. Darüber hinaus entstehen erhebliche Kosten. Neben den Kosten für Hartz IV fallen Kosten für Gewaltbewältigung und Krankheitskosten an. Diese Kosten übersteigen bei Weitem die Kosten für eine Integration.

Misslungene Integration führt zur Randgesellschaft

Nicht zuletzt gilt: Deutschland kann es sich nicht leisten, auf Teile des Arbeitsmarktes zu verzichten. Der Trend zur Wissensgesellschaft und die demografische Entwicklung zeigen sich bereits heute in Fachkräfteengpässen in bestimmten Berufen, Branchen und Regionen. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren deutlich fortsetzen. Die Integration von Migranten und der Zugang zu Bildung und Ausbildung stellen vor diesem Hintergrund eine ökonomische Notwendigkeit dar. Darüber hinaus sind in einer global vernetzten Arbeitswelt interkulturelle Kompetenzen wesentliche Kernkompetenzen, die erheblich zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

Die Integration von Migranten ist ökonomisch notwendig

An ein gesellschaftliches Integrationskonzept sind allerdings bestimmte Anforderungen zu stellen:

- Zielgruppenspezifische Bildungsmodule, Durchlässigkeit des Bildungssystems, Ganztagsbetreuung, Ganztagschulen,...

Defizitorientierung
führt zu
Demotivation

- Berücksichtigung der jeweiligen kulturellen Gegebenheiten sowie der damit verbundenen Denk- und Handlungsmuster und Werte.
- Beteiligung des Umfeldes (Familie, religiöse Institutionen, soziale Netzwerke etc.).
- Anerkennung und Stärkung der vorhandenen Kompetenzen.

Es wird deutlich, dass eine ausschließlich defizitorientierte Herangehensweise nur wenig Motivation zur Integration auslösen wird. Eine Anerkennung von vorhandenen Kompetenzen hingegen öffnet viele Menschen, sich um Wissens- und Kompetenzentwicklung zu bemühen.

Betriebliche Dimension

Auf betrieblicher Ebene stehen insbesondere die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Ausgestaltung der internationalen Rekrutierung sowie das so genannte Diversity Management im Fokus.

Die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann im Unternehmen durch vielfältige Aktivitäten gelingen:

- Patenschaftsprogramme mit Schulen.
- Patenschaft mit Schülern mit Migrationshintergrund.
- Ausbildungsplätze und Ausbildung unter Berücksichtigung der kulturellen Bedingungen.
- Unterstützung bei der Erlangung des Schulabschlusses (z. B. über Praktikumsplätze).
- Zusammenarbeit mit der „Umgebung“.

Darüber hinaus sind die internationalen Rekrutierungsbestrebungen von Unternehmen einer genaueren Analyse zu unterziehen. Eine Untersuchung des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE im Auftrag der Hays AG identifiziert folgende Beweggründe dafür, international zu rekrutieren:

In der gleichen Studie zeigt sich, dass mittels internationaler Rekrutierung überwiegend Positionen für hochqualifizierte Spezialisten (71,8 %) und Fachkräfte (51,8 %), sowie Managementpositionen (45,9 %) besetzt werden sollen. 23,5 % der internationalen Rekrutierung entfallen auf Freelancer-Stellen, lediglich 1,8 % auf Hilfskräfte.

17) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S. 9.

18) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S.10.

19) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S.13.

20) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S. 18.

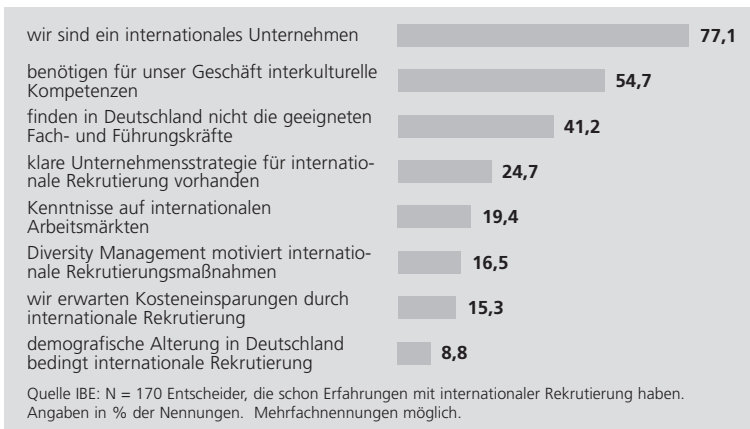


Abb. 5: Beweggründe, international zu rekrutieren

Überwiegend wird aus Osteuropa und dem deutschsprachigen Ausland rekrutiert, gefolgt von den USA und Großbritannien, also englischsprachigen Nationen.¹⁹

Die Erfahrungen, welche die im Rahmen der Studie befragten Unternehmen mit der internationalen Rekrutierung gemacht haben, sind recht unterschiedlich:²⁰



Abb. 6: Erfahrungen mit internationaler Rekrutierung

Integrationsmaßnahmen, die bei der internationalen Rekrutierung zum Einsatz kommen, lassen sich in fachliche, administrative und

19) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S.13.

20) Vgl.: Rump, J. / Schabel, F. (2008), S. 18.

psychologische Maßnahmen unterteilen. Auf fachlicher Ebene stehen die Unterstützung bei Fragen und Problemen am Arbeitsplatz, Sprachtraining (auch für Familienmitglieder), Sensitivity Trainings, Kulturassimilatoren sowie Kontrast-Kultur-Trainings im Vordergrund. Im administrativen Bereich wird insbesondere Unterstützung bei Behördenformalitäten, bei der Suche nach geeigneten Schulen etc. angeboten. Psychologische Hilfestellung leisten Ansprechpartner, die bei der Integration behilflich sind, oder gezielte Patenschaftsprogramme.

Diversity Management schließlich ist eher eine Philosophie als ein definiertes Konzept. Im Kern geht es um die Überzeugung, dass die Wertschätzung der Vielfalt einen Wettbewerbsvorteil für ein Unternehmen darstellen kann, wenn sie richtig gemanagt wird.

Im Fokus steht die Vielfalt der Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation, und dabei insbesondere

- die Vielfalt auf dem (potenziellen) Arbeitsmarkt (workforce diversity) bzw.
- die Vielfalt der in einer Organisation Beschäftigten (workplace diversity).

Für das Marketing ist in erster Linie die Vielfalt auf den Absatzmärkten bzw. der Kunden entscheidend (customer diversity). Einige Unternehmen bilden die Vielfalt ihrer Kunden in der Belegschaft ab, nach dem Motto: „Workplace diversity follows customer diversity.“

Vielfalt wird dabei bezogen auf

- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Ethnizität
- Kultur
- Religion
- sexuelle Identität und Orientierung
- familiäre bzw. Lebenssituation
- ...

Die fünf erstgenannten Dimensionen finden in Deutschland am häufigsten Berücksichtigung.

Zum Diversity Management zählen insbesondere eine wertschätzende Unternehmenskultur, offene Führung, flexible Arbeitsorga-

nisation, Kommunikation und Kooperation sowie individuelle Personalentwicklung.

Schlussbetrachtung

Wir leben in einer Gesellschaft, die altert, in der der Anteil Jüngerer abnimmt, und in der immer länger gearbeitet werden muss. Die demografische Entwicklung wird von der Fertilitätsrate, der Lebenserwartung und der Migration beeinflusst. Die Migration wiederum steht in engem Zusammenhang mit der Integration, insbesondere in einer Innovations- und Wissensgesellschaft.

Nicht selten wird in diesem Zusammenhang die Frage gestellt, ob sich die vielfältigen Investitionen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund lohnen. Angesichts der oben genannten Zahlen, Daten und Fakten ergibt sich als Antwort die schlichte Gegenfrage: Können wir uns leisten, es nicht zu tun?

Literatur:

Bundesministerium des Inneren / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Migrationsbericht 2008, Berlin / Nürnberg 2010.

Der Spiegel (2010): Die Überlebensfrage, Nr. 37 vom 13.09.2010, S. 20 - 28.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Online verfügbar unter: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/___Anlagen/2010/2010-07-07-langfassung-lagebericht-ib,property=publication File.pdf, letzter Zugriff: 05.11.2010, 09:56 Uhr.

Mohr, M. (2009): Trend zum Wegzug aus Deutschland setzt sich fort. Meldung vom 07.09.2009, in: <http://www.epochtimes.de/articles/2009/07/23/471001.html>, letzter Zugriff: 21.06.2010, 10:18 Uhr.

Rump, J. / Schabel, F. (2008): Internationale Rekrutierung – Realität oder Rhetorik?, Mannheim 2008.

Statistisches Bundesamt (2006): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2006.

Statistisches Bundesamt (2009a): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2009.

Statistisches Bundesamt (2009b): Weitere Bevölkerungsabnahme für 2008 erwartet, Pressemitteilung vom 07.01.2009, in: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/01/PD09__005__12411,templ ated=renderPrint.psml, letzter Zugriff: 14.06.2010, 16:50 Uhr.

Statistisches Bundesamt (2010): Lebenserwartung in Deutschland erreicht höchsten Stand. Pressemitteilung Nr. 401 vom 04.11.2010, in: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/11/PD10__401__12621,templated=renderPrint.psml, letzter Zugriff: 05.11.2010, 10:20 Uhr.

Dagmar Beer-Kern

Potenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen, anerkennen und fördern

In Deutschland leben über 16 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund, dies sind 19,6 % der Bevölkerung. Die Tendenz ist steigend, denn schon 28,6 % aller unter 25 Jährigen und 34,6 % aller unter 5 Jährigen haben einen Migrationshintergrund. Dieses in Deutschland lebende und heranwachsende Potenzial gilt es – auch angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels – zu erkennen, anzuerkennen und zu fördern.

19,6 % der Bevölkerung sind Menschen mit Migrationshintergrund

Die derzeitige politische Diskussion wird leider bestimmt durch eine eher kulturaggressive Polemik gegen eine angeblich geschlossene und bedrohlich wachsende Gruppe von „ungebildeten“ oder gar „genetisch unintelligenten“ muslimischen Migranten, die sich mehr oder weniger kollektiv einer Integration in die deutsche Gesellschaft verweigern. Mit statistischen Halbwahrheiten und kruden genetischen Theorien werden durchaus vorhandene Probleme generalisierend einer bestimmten Bevölkerungsgruppe zugeschrieben. Es werden abwegige Ängste vor kultureller und demografischer Überfremdung geschürt und Verletzungen bei der Migrantenbevölkerung verursacht, was beides zusammen eher ein tolerantes Zusammenleben und eine aktive Integration auf beiden Seiten belastet. Letztendlich führt die Agitation gegen Muslime vor allem dazu, dass z.B. die best integrierte und ausgebildete neue Elite türkischer Herkunft Deutschland eher den Rücken kehrt und abwandert. Der Wanderungssaldo zwischen Deutschland und der Türkei ist negativ (-10.000) und es wandern gerade die hochgebildeten, die, die wir in Deutschland jetzt und in naher Zukunft dringend brauchen.

Deshalb möchte ich im folgenden vor allem auf die Potenziale von Migrantinnen und Migranten zu sprechen kommen, die leider in der Diskussion derzeit untergehen, und zwei Themenfelder herausgreifen, wobei ich mich auf den zweiten Punkt vorrangig konzentrieren möchte:

1. Existenzgründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund
2. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Existenzgründerinnen und -gründer mit Migrationshintergrund

Wie die Zahlen der Unternehmensgründungen zeigen, stellt die unternehmerische Selbständigkeit - auch wenn die Insolvenzquote bei Gründern mit Migrationshintergrund höher ist - eine Chance für Migrantinnen und Migranten aber auch für unsere Wirtschaft und Gesellschaft dar.

- Immer mehr Migrantinnen und Migranten machen sich selbstständig: So stieg ihr Anteil bei den Neugründungen von rd. 13% im Jahr 2003 auf 26% in 2008 (102.000 Firmen).
- Insgesamt haben in Deutschland ca. 15% aller Unternehmer einen Migrationshintergrund (rund 600.000 Unternehmen) und schaffen damit laut Lagebericht der Integrationsbeauftragten 2 – 2,5 Mio. Arbeitsplätze

Diese Fakten belegen, dass Unternehmensgründungen sowohl eine Chance für Personen mit Migrationshintergrund als auch ein großes Potential für die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt darstellen.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen ist hochkomplex

Viele von Ihnen werden sagen, dass wir uns schon viel zu lange den Luxus erlauben auf die Menschen mit im Ausland erworbenen Fachkompetenzen und beruflichen Qualifikationen zu verzichten. Da gebe ich Ihnen Recht, gebe allerdings zu bedenken, dass die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufsabschlüsse ein hochkomplexes Thema mit einer Vielzahl von Entscheidungen, Kompetenzen und Zuständigkeiten ist, insbesondere in einer „berufsständigen“ Gesellschaft wie in Deutschland.

Wie komplex das Thema ist, hat die Studie Brain Waste, die im Rahmen des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ entwickelt wurde, uns allen deutlich vor Augen geführt.

2008 wurden die Ergebnisse der Studie der Öffentlichkeit präsentiert und noch im gleichen Jahr sind sie in den Prozess des

Nationalen Integrationsplans und in den ersten Fortschrittsbericht eingeflossen.

Die wissenschaftlichen Forschungsergebnisse flossen unmittelbar in die politischen Entscheidungsprozesse auf Bundes- und auf Länderebene und mündeten knapp 1,5 Jahre später in die Koalitionsvereinbarung und ein Eckpunktepapier der Bundesregierung zur „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüsse“.

Dies ist ein extrem schneller Transfer von Forschungsergebnissen in praktische Politik, denn der Handlungsdruck ist hoch.

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und führt in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten schon jetzt – trotz Krise und Arbeitslosigkeit – zu einem Mangel an Fachkräften, z. B. bei den mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufen, Ingenieuren, Ärzten, Lehrern, Pflegefachkräften. Dies wird sich in den nächsten Jahren erheblich verschärfen und wir müssen letztendlich alle inländischen Qualifikationspotentiale erkennen, fördern und nutzen. Dies gilt insbesondere für Migrantinnen und Migranten.

Deutschland muss alle inländischen Qualifikationspotentiale erkennen, fördern und nutzen

Die derzeit geltende Rechtslage und die Anerkennungsverfahren sind unbefriedigend, da sie nicht alle Berufe und alle Personengruppen umfassen sowie sowohl für Antragsteller als auch für die zuständigen Stellen sehr unübersichtlich sind. Die gegenwärtige Situation ist geprägt durch eine unübersichtliche Vielfalt von Zuständigkeiten, gesetzlichen Regelungen und Verfahren. Die daraus folgende Intransparenz ist nicht nur für die Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch für das (Beratungs-)Personal in den Regelinstitutionen kaum zu durchschauen. Hunderte von Anerkennungsstellen, wie z.B. verschiedene Landesministerien, IHK und HWK, sind in Deutschland mit der Bewertung von ausländischen Abschlüssen befasst und zahlreiche Rechtsgrundlagen auf der Bundes- und Länderebene sowie der Europäischen Gemeinschaft regeln Anerkennungsverfahren. Der Zugang zu einem Anerkennungsverfahren hängt dabei nicht nur vom jeweiligen Beruf ab, sondern auch von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Migrantengruppe sowie vom Bundesland, in dem der potenzielle Antragsteller lebt.

In Deutschland besteht kein genereller Rechtsanspruch auf

Es besteht kein genereller Anspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens

Durchführung eines Anerkennungsverfahrens. Dies bedeutet konkret: nicht jeder Inhaber eines ausländischen Berufsabschlusses hat das Recht, eine Bewertung seiner Qualifikationen und seiner Kompetenzen zu erhalten, selbst dann nicht, wenn seit Jahren der gewöhnliche und rechtmäßige Aufenthalt in Deutschland besteht.

- Nur Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen können grundsätzlich für jeden Abschluss ein Anerkennungsverfahren durchlaufen (Bundesvertriebenengesetz, Berechtigte nach dem BVFG haben Anspruch auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens).
- EU-Bürgerinnen und Bürger sind in reglementierten Berufen durch das Recht auf Teilanerkennung privilegiert, doch in anderen Bereichen wie z.B. der dualen Berufsausbildung haben sie keine entsprechenden Ansprüche (Richtlinie 2005/36 EG – sie regelt die Anerkennung der sog. reglementierten Berufe für Staatsangehörige der EU/EWR und der Schweiz; die Lissaboner Anerkennungskonvention, die 1997 auf Initiative von Europarat und UNESCO verabschiedet wurde, umfasst allgemeine Grundsätze über die akademische Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in Europa mit Anspruch auf Erhalt einer Zeugnisbewertung).
- Drittstaatsangehörige haben besonders große Schwierigkeiten, eine Anerkennung zu erreichen, und dies gilt insbesondere für Staatsbürger der Türkei, Russlands oder Chinas.

Eine effektive Beratungsleistung zu erbringen, ist aufgrund der Regelungsvielfalt schwierig

Die zuständige Anerkennungsstelle zu finden und die Verfahren zu durchschauen, gestaltet sich nicht nur für Migrantinnen und Migranten als nahezu unüberwindliche Hürde; auch die jeweils zuständigen Behörden und Kammern leiden an Informationsdefiziten und sind deshalb kaum in der Lage, eine effektive Beratungsleistung zu erbringen. Es besteht keine bundeseinheitliche Verbindlichkeit der Anerkennungsentscheidung durch die Landesbehörden oder die regionalen Kammern. Auch fehlen gemeinsame Standards und Kriterien für die Entscheidungspraxis.

So ist es beispielsweise nicht gewährleistet, dass die berufliche Anerkennung eines russischen Friseurs durch die Handwerkskammer in Bremen auch von der Kammer in München akzeptiert wird.

Darüber hinaus werden Anerkennungsverfahren bisher nicht evaluiert und die Anerkennungsstellen der Länder führen keine Statistiken, die Rückschlüsse über Herkunftsland, Beruf und Bewertung zulassen würden. Besonders nachteilig wirkt sich aus, dass das

System der Verknüpfung von Teilanerkennung und Anpassungsqualifizierung, das durch EG-Richtlinien eingeführt wurde, kaum angewendet wird.

Deshalb besteht bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen dringender Handlungs- und Reformbedarf. Migrantinnen und Migranten mit ausländischen Berufs- bzw. Hochschulabschlüssen, die keine formale Anerkennung ihrer Qualifikationen erfahren haben, unter der Rubrik „Ungelernte“ zu führen, läßt sich sozial-, arbeits- und wirtschaftspolitisch sowie angesichts der demografischen Entwicklung nicht vertreten.

Dringender Handlungsbedarf bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Die derzeitige Datenlage ist ungenügend. Näherungsweise kann auf Mikrozensusdaten zurückgegriffen werden.

So ergab der Mikrozensus 2007, dass insgesamt 2,8 Mio. Menschen über einen Berufsabschluss aus dem Ausland verfügen, davon hatten allein 800.000 Menschen einen (Fach-) Hochschulabschluss, 200.000 einen Techniker- bzw. Meisterabschluss und 1,8 Mio. Menschen gaben an, über eine Lehre bzw. berufsqualifizierenden Abschluss zu verfügen. Bei 63 % der Menschen mit Migrationshintergrund lag der akademische Abschluss 15 Jahre und länger zurück und nur bei 11 % fünf Jahre oder weniger. Die Erwerbslosigkeit der Menschen mit Migrationshintergrund und einem akademischen Abschluss aus dem Ausland liegt mit 8,3 % doppelt so hoch wie die Erwerbslosigkeit von Menschen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss aus Deutschland (4%). Gleichzeitig wird nachgewiesen, dass nur rund 40 % von ihnen als Wissenschaftler bzw. Akademiker beschäftigt sind, d.h. über die Hälfte von ihnen arbeitet unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Hier gilt es, über eine verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ebenso beizutragen, wie Dequalifizierungstendenzen zu stoppen und die Arbeitsmarktintegration zu unterstützen.

Die formale Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland erleichtert darüber hinaus den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Zuordnung ausländischer Berufsabschlüsse zu den deutschen Abschlüssen und verbessert damit die ausbildungsadäquate Eingliederung der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt.

Ein Rechtsanspruch auf die Durchführung eines Anerkennungsverfahrens und auf Bewertung der im Ausland erworbenen Berufs-

abschlüsse gekoppelt mit Angeboten zur Verfahrensberatung und -begleitung sowie Anpassungsqualifizierungen bei Teilanerkennungen für alle Migrantengruppen und alle Berufe nach bundeseinheitlichen Standards ist ein großer Fortschritt gegenüber der bisherigen Situation. Dies ist die Ausgangslage für die im Dezember 2009 von der Bundesregierung beschlossenen Eckpunkte „zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“, die darauf zielen, einen entsprechenden Gesetzentwurf noch in 2010 vorzulegen.

Diese Eckpunkte sind gegenüber der derzeitigen Rechtslage ein deutlicher Fortschritt. Dies betrifft insbesondere:

- den Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren (dies haben derzeit nur Spätaussiedler und EU-Bürger in reglementierten Berufen)
- die Einbeziehung von reglementierten und nicht reglementierten Berufen (dies gilt derzeit nur für Spätaussiedler)
- die Entwicklung einheitlicher Kriterien für Anerkennungsverfahren sowie
- die Abkopplung des Anerkennungsverfahrens vom Aufenthaltsstatus und Herkunftsland der Antragstellerinnen und Antragsteller.

In den Eckpunkten der Bundesregierung werden notwendige strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Verfahrensberatung und -begleitung ebenso angesprochen wie die Qualitätssicherung bei den zuständigen Stellen und die Möglichkeiten zu Anpassungs- bzw. Ergänzungsqualifizierungen bei „Teilanerkennungen“.

In dem anstehenden Gesetzgebungsverfahren werden sowohl die Detailfragen zu den Rechtsansprüchen und zu den Verfahrensstrukturen als auch die Finanzierungsgrundlage geregelt werden müssen. Die Federführung liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Entscheidend für den Umsetzungserfolg eines Anerkennungsgesetzes wird es sein, eine entsprechende Förderstruktur der Beratung und Begleitung, der Qualifizierung und auch der entsprechenden Sprachförderung flächendeckend aufzubauen, denn was nutzt ein Verfahrensanspruch, wenn er nicht adäquat in der Fläche umgesetzt werden kann?

Hier sollten die Erfahrungen des Netzwerks IQ aufgegriffen und bundesweit ausgebaut werden.

Denn:

Die Zukunftsfähigkeit unseres Landes hängt auch davon ab, ob es uns gelingt, die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die die Menschen aus anderen Ländern mitbringen für die Wirtschaft und Gesellschaft zu nutzen.

Anja Kettner

Weniger Fachkräftemangel durch mehr Zuwanderung? Status Quo, Perspektiven und Voraussetzungen

Zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials

Bis zum Jahr 2025 wird das Erwerbspersonenpotential, d. h. die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte, von derzeit knapp 45 Mio. Personen auf rund 41 Mio. zurückgehen, vgl. Abb. 7. Die Hauptursache dafür ist die seit vielen Jahren niedrige Geburtenrate. Durchschnittlich werden in Deutschland je Frau 1,4 Kinder geboren und damit viel weniger, als zur Reproduktion der Gesellschaft erforderlich wäre. In Ostdeutschland lag die Geburtenrate in den 90er Jahren noch weit niedriger und hier sind die negativen Auswirkungen auf die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte auch besonders gravierend (vgl. Fuchs/Zika 2010).

2025 wird das Erwerbspersonenpotential um 10 % zurückgehen

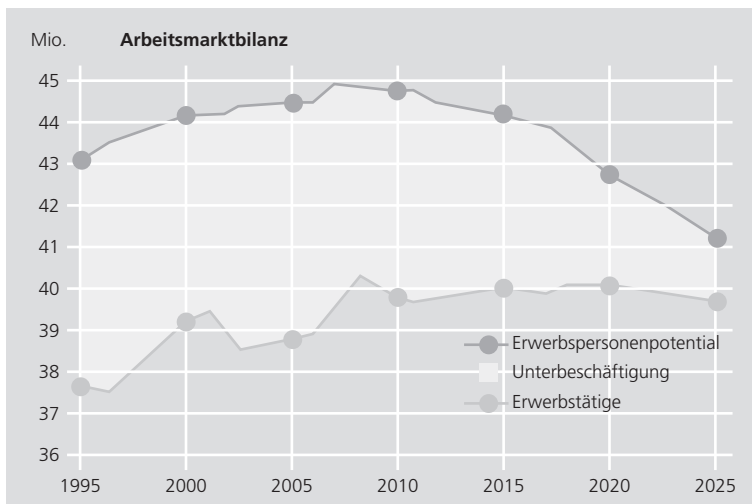


Abb. 7: Arbeitsmarktbalanz in Deutschland 1995 bis 2025
Quelle: Fuchs/Zika 2010, S. 3, eigene Darstellung.

Einige Unternehmen, insbesondere die größeren, beklagen bereits heute einen Fachkräftemangel, obwohl derzeit rein rechnerisch 3 Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen. Das Angebot an

Die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Stellenbesetzung sinkt

Arbeitskräften ist also (noch) deutlich höher als der Bedarf. Dennoch müssen die Profile der Arbeitssuchenden und die Profile der offenen Stellen gut zusammen passen, damit die Besetzung der Stellen erfolgreich gelingt und Arbeitslosigkeit abgebaut wird. Aus betrieblicher Perspektive sinkt die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Stellenbesetzung, wenn die Zahl der Bewerbungen je offene Stelle zurück geht und Betriebe damit weniger Auswahl haben. Sie sinkt auch, wenn die von den Betrieben nachgefragten Qualifikationen nicht mit den Qualifikationen der Arbeitssuchenden zusammen passen. Dabei geht es zunehmend nicht mehr nur um berufsfachliche Qualifikationen, also um das Vorhandensein eines formalen Ausbildungs- oder Studienabschlusses. Immer häufiger werden darüber hinausreichende Kenntnisse und Kompetenzen verlangt, deren Fehlen dazu führen kann, dass offene Stellen unbesetzt bleiben und weniger Beschäftigung entsteht als möglich wäre.

Zuwanderung kann nur eine Strategie unter mehreren sein

Die Arbeitsmarktforschung geht einstimmig davon aus, dass es in den kommenden Jahren aufgrund der oben beschriebenen Entwicklung des Arbeitskräftepotentials zunehmend zu einem Mangel an geeigneten Arbeitskräften kommen wird, der nicht mehr nur einzelne Unternehmen betreffen wird (vgl. z.B. Biersack et al. 2008). Als Strategien dagegen werden vor allem die Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen und Älteren, verstärkte Bildungsinvestitionen und Zuwanderung diskutiert. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass die oben gezeigte Prognose zum Erwerbspersonenpotential in ihren Berechnungen bereits einen Anstieg der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Älteren (um rund 1,6 Mio. Personen bis 2025) und einen Anstieg der Zuwanderung (Nettozuwanderung von +100.000 Personen jährlich) bis zum Jahr 2025 unterstellt, Anstiege, die bislang noch nicht realisiert sind. So ist Deutschland derzeit weit von einer solch hohen Nettozuwanderung entfernt, die auch von den Autoren der Prognose selbst als optimistisch eingeschätzt wird.

Hypothesen, denen zufolge eine höhere Zuwanderung das Absinken des Erwerbspersonenpotentials ganz stoppen könnte, sind realitätsfern, denn selbst eine Nettozuwanderung von +300.000 Personen pro Jahr könnte den starken demografischen Effekt, der sich aus den gesunkenen Geburtenraten ergibt, nicht ausgleichen. (Im Durchschnitt sinkt das Arbeitskräftepotential bis 2025 allein

aufgrund des demografischen Effekts um rund 390.000 Personen pro Jahr, vgl. Fuchs/Zika 2010). Aber es besteht zumindest theoretisch die Möglichkeit, durch mehr Zuwanderung das Erwerbspersonenpotential in Deutschland weniger stark sinken zu lassen. Voraussetzungen dafür sind eine gezielte Steuerung der Zuwanderung in jene Bereiche, in denen tatsächlich langfristig, nicht nur kurzfristig, Arbeitskräfte fehlen und die Bereitschaft ausländischer Fachkräfte, nach Deutschland zuzuwandern. Nicht nur in Deutschland wird Zuwanderung als Strategie gegen Fachkräftemangel diskutiert. Viele andere Länder haben bereits ein System gesteuerter Zuwanderung eingeführt und die internationale Konkurrenz um mobile Fachkräfte ist hoch.

Viele Länder haben ein System gesteuerter Zuwanderung eingeführt

Seriöse Prognosen über das mittelfristige Auftreten von Fachkräftemangel in den einzelnen Berufen gibt es für Deutschland derzeit noch nicht. Einig ist man sich lediglich in Hinblick auf einige Berufsgruppen. So wird mittelfristig ein weiterer Anstieg der Nachfrage in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) erwartet, einerseits aufgrund des baldigen Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge der Baby-Boomer-Generation, das zu hohem Ersatzbedarf führen wird und andererseits aufgrund der zunehmenden Bedeutung dieser Berufe in wissensbasierten Volkswirtschaften. Die derzeitigen Studierendenzahlen und die hohen Studienabbruchquoten (vgl. dazu Informationen des Statistischen Bundesamtes und der Hochschul-Informations-System GmbH) machen zunehmende Engpässe in diesen Berufsgruppen sehr wahrscheinlich.

Aber auch das Gesundheits- und Erziehungswesen wird zunehmend von Fachkräftemangellagen betroffen sein bzw. ist es partiell bereits heute. Die demografische Entwicklung wird zu einem weiteren Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Pflegeleistungen führen und die erforderlichen Bildungsinvestitionen bei Kindertagesstätten, Schulen, im Ausbildungs- und Hochschulsystem sowie in der Weiterbildung lassen den Bedarf nach qualifiziertem Personal steigen, ohne das aus heutiger Perspektive absehbar ist, dass dieser Bedarf ausreichend gedeckt werden kann.

Nachfrageanstieg nach qualifizierten Pflegeleistungen

Fachkräftemangel aus der betrieblichen Perspektive

Von Fachkräftemangel spricht man, wenn die Zahl der am Arbeitsmarkt verfügbaren und geeigneten Arbeitskräfte geringer ist als die Zahl von Arbeitskräften, die Unternehmen beschäftigen wollen

(vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008). Dabei kann es rein quantitative Unterschiede geben, die sich im Alltag der Betriebe darin äußern, dass es auf offene Stellen keine Bewerbungen gibt. Es kann sich aber auch um qualitative Unterschiede handeln. In diesem Falle passen die Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerber nicht zu den von Arbeitgebern verlangten Qualifikationen, so dass Stellenbesetzungen nur mit Kompromissen und verzögert zustande kommen oder die Personalsuche gar erfolglos abgebrochen werden muss.

Der Erfolg der Stellenbesetzung hängt von der externen Verfügbarkeit und betriebsinternen Faktoren ab

Aber nicht nur die externe Verfügbarkeit von Arbeitskräften, sondern auch betriebsinterne Faktoren beeinflussen das Stellenbesetzungsgeschehen. Bei Arbeitsplatzangeboten, die unattraktive Arbeitsbedingungen mit niedriger Entlohnung verknüpfen, dürfte die Zahl von Bewerbungen eher gering sein und auf diese Stellenausschreibungen dürften sich nicht unbedingt die bestqualifizierten Arbeitssuchenden bewerben. Vor allem die sehr gut ausgebildeten Arbeitskräfte können es sich in Zeiten zunehmender Mangellagen immer öfter aussuchen, in welchem Unternehmen und zu welchen Bedingungen sie beschäftigt sein wollen. Der derzeit bereits beklagte Fachkräftemangel ist deshalb nicht immer das Resultat einer tatsächlichen Verknappung von Arbeitskräften, die wirtschaftspolitische Maßnahmen erfordert, sondern er ist in einigen Unternehmen durchaus hausgemacht.

Informationen aus repräsentativen Betriebsbefragungen

Im Folgenden werden Ergebnisse der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) verwendet, um das Phänomen Fachkräftemangel näher zu beschreiben. Die EGS ist eine repräsentative Betriebsbefragung, in deren Rahmen jeweils im vierten Quartal jedes Jahres rund 15.000 Betriebe und Verwaltungen aller Wirtschaftsbereiche zu ihrem aktuellen Arbeitskräftebedarf und zum Verlauf von Personalsuchprozessen befragt werden (siehe auch www.iab.de/stellenerhebung). Als Indikator für Fachkräftemangel werden im Folgenden aufgetretene Schwierigkeiten bei Neueinstellungen und abgebrochene Suchprozesse verwendet. Darüber hinaus wird gezeigt, wie sich in ausgewählten Berufsbereichen, die bereits heute im Fokus der Fachkräftemangeldiskussionen stehen, die Anforderungen an Bewerber in den vergangenen Jahren verändert haben und dass diese Veränderungen im Kontext der Diskussionen um mehr Zuwanderung berücksichtigt werden müssen.

Schwierigkeiten bei Neueinstellungen

Im Durchschnitt aller Berufe waren 2009 rund 26 Prozent aller Neueinstellungen mit Schwierigkeiten verbunden, zwei Prozentpunkte weniger als im konjunkturstarken Jahr 2007, vgl. Abb. 8. In den Ingenieurberufen verlief in beiden Jahren rund die Hälfte der Besetzungen schwierig, zwischen 2007 und 2009 zeigt sich dabei kein Unterschied. Demgegenüber ist in den anderen hier betrachteten Berufsgruppen eine deutliche Steigerung des Anteils schwieriger Stellenbesetzungen zu beobachten, entgegen der Entwicklung über alle Berufe hinweg. Noch 2007 gab es in den IT-Berufen sowie in den Erziehungs- und Pflegeberufen seltener Besetzungsprobleme als im Durchschnitt. Im Jahr 2009 lagen die Anteile in den IT-Berufen mit 40 Prozent und im Bereich der Alten- und Krankenpflege mit 29 Prozent oberhalb des Durchschnitts. Auch in den Erziehungsberufen gab es im Zeitraum 2007 bis 2009 einen beträchtlichen Anstieg des Anteils von schwierig verlaufenen Neueinstellungen auf 23 Prozent.

26 % aller Neueinstellungen waren mit Schwierigkeiten verbunden

		Alle Berufe	Ingenieur-Berufe	IT-Berufe	Erzieher, Sozialpäd. Sozialberater	Alten- und Krankenpflege einschl. Helfer
Schwierigkeiten bei der Einstellung allgemein	2007	28%	48%	14%	11%	19%
	2009	26%	48%	40%	23%	29%
Schwierigkeiten wegen mangelnder Qualifikation	2007	20%	43%	10%	4%	8%
	2009	14%	33%	30%	13%	13%

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2007 und 2009, eigene Berechnungen

Abb. 8: Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen nach ausgewählten Berufsgruppen 2007 und 2009

Bei insgesamt 14 Prozent aller Neueinstellungen (über alle Berufe hinweg) war die mangelnde Qualifikation der Bewerber die Ursache für die Schwierigkeiten, 2007 hatte der Anteil noch bei 20 Prozent gelegen. Damals verlief die wirtschaftliche Entwicklung besonders kräftig und viele Unternehmen waren erstmals überhaupt mit der Situation konfrontiert, nicht sofort den perfekt passenden Bewerber finden und einstellen zu können (vgl. Biersack et al. 2007).

Entgegen der allgemeinen Entwicklung hat sich zwischen 2007 und 2009 in den IT-Berufen sowie in den Erziehungs- und Pflegeberufen der Anteil von qualifikationsbedingten Besetzungsproblemen deutlich erhöht, zum Teil sogar um das Dreifache. Dies deutet auf die gestiegenen Anforderungen in diesen Berufsgruppen hin,

aber auch auf den fehlenden Nachwuchs. So geht es zum Beispiel beim Ausbau der Kindertagesbetreuung sowohl um die Schaffung von Plätzen als auch um die Einführung und Umsetzung von Betreuungsqualität, wozu zusätzliches und sehr gut ausgebildetes Fachpersonal erforderlich ist (vgl. Kettner 2010). Auch im Bereich der Alten- und Krankenpflege steigt der Arbeitskräftebedarf und Betriebe erwarten nicht nur einen Berufsabschluss, sondern darüber hinaus die Fähigkeit, dienstleistungsorientiert, d.h. kompetent, verlässlich und freundlich mit den Patienten und ihren Angehörigen kommunizieren zu können. Auch solche Fähigkeiten sind Bestandteil des Qualifikationsprofils einer offenen Stelle bzw. eines Arbeitssuchenden.

Diskutiert man verstärkte Zuwanderung als Möglichkeit, auch in diesen Berufsbereichen Engpässe zu beseitigen oder zu verringern, ist nicht nur über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oder über ein Punktesystem zu entscheiden, dass solche Berufsbereiche bevorzugt. Die Qualifikationen und Kompetenzen von ausländischen Fachkräften müssen auch tatsächlich zum jeweiligen Anforderungsprofil offener Stellen passen. Dieses Anforderungsprofil hat sich gerade in den hier betrachteten Gruppen während der vergangenen Jahre qualitativ erhöht, wie der folgende Abschnitt zeigt.

Veränderungen im Anforderungsprofil

Anforderungen an neue Mitarbeiter steigen

Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen nehmen zu, wenn Betriebe die Anforderungen an neues Personal erhöhen, aber die Bewerber darauf im Rahmen ihrer Ausbildung oder im Rahmen vorheriger Beschäftigungsverhältnisse nicht adäquat vorbereitet worden sind oder aber diesen Anforderungen aus anderen Gründen nicht entsprechen können. So erwarten in einigen Berufsgruppen immer mehr Betriebe von den neu einzustellenden Mitarbeitern längere Erfahrung im jeweiligen Berufsfeld. In den Ingenieursberufen betrifft dies rund zwei von drei Neueinstellungen, wie Abbildung 9 zeigt. In den anderen hier betrachteten Berufsgruppen liegt der Anteil von Neueinstellungen, die längere Berufserfahrung vorausgesetzt hatten, zwar niedriger als in den Ingenieursberufen, aber im Zeitraum 2007 bis 2009 sind deutliche Anstiege zu beobachten. Betriebe gehen davon aus, dass sich Bewerber mit Erfahrung schneller in ihr neues Arbeitsumfeld einarbeiten und flexibler auf Veränderungen der betrieblichen Abläufe reagieren können.

Über alle Berufe hinweg verlangen Betriebe bei etwa jeder zweiten Neueinstellung längere Berufserfahrung und limitieren demnach selbst die Zahl der Bewerbungen von vornherein: Stellenausschreibungen mit diesem Profil werden von Arbeitsmarkteinsteigern, die gerade die Ausbildung oder ein Studium beendet haben, oder von Beschäftigten, die nur über geringe Berufserfahrung verfügen, nicht beachtet und die Zahl der Bewerbungen ist entsprechend geringer als ohne diese Einschränkung.

Im Kontext von Zuwanderung stellt sich die Frage, wie Betriebe im Ausland erworbene Berufserfahrung beurteilen. Ist sie der in Deutschland erworbenen Erfahrung gleichzusetzen oder wird sie weniger hoch bewertet, weil sich Ausbildungs- und Beschäftigungsinhalte stark unterscheiden? Letzteres dürfte in den Erziehungs- und Pflegeberufen der Fall sein. Beide Bereiche sind in Deutschland stark reguliert und nicht zuletzt kulturell geprägt. Politik und Betriebe sollten deshalb darüber nachdenken, wie eine erfolgreiche Beschäftigung ausländischer Fachkräfte, die bereits über Erfahrungen aus ihren Heimatländern verfügen und deshalb auch nicht als Berufseinsteiger behandelt werden sollten, gestaltet werden muss. Denkbar sind beispielsweise Mentorenprogramme und der Besuch von Weiterbildungen, in denen die Besonderheiten dieser Berufsbilder vermittelt werden.

Betriebe verlangen darüber hinaus zunehmend Kenntnisse, die erst nach der Ausbildung in Kursen oder Lehrgängen erworben werden, d.h. in Maßnahmen der betrieblichen oder außerbetrieblichen Weiterbildung. Im Kontext von Fachkräftemangel ist hier zu fragen, warum die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe trotz dieser sichtbaren Veränderungen im Anforderungsprofil noch immer nicht ausreichend hoch sind. Im Kontext von Zuwanderung ist über die Anerkennung von im Ausland absolvierten Abschlüssen zu diskutieren. Bei der Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen liegt die Entscheidung allerdings bei den Betrieben selbst, im Unterschied zur Anerkennung von ausländischen Ausbildungsabschlüssen, über die auf Bundesebene entschieden wird.

Zugenommen haben auch die Anforderungen in Hinblick auf die sozialen Kompetenzen von Bewerbern. Im weiteren Sinne gehören hierzu auch Sprach- und Kulturkenntnisse. Während es in den Ingenieur- und IT-Berufen seltener ein Problem sein dürfte, wenn ausländische Bewerber die deutsche Sprache nicht sehr gut beherrschen, ist ein erfolgreiches Arbeiten in den Erziehungs- und

Pflegeberufen ohne sehr gute Deutschkenntnisse kaum möglich. Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt kann deshalb nicht in allen Berufen unabhängig von den vorhandenen Sprach- und Kulturkenntnissen geregelt werden.

Nicht zuletzt dürften kulturelle Unterschiede zwischen den Beschäftigten innerhalb eines Betriebes ihre Arbeitsbeziehungen beeinflussen. Darauf müssen sich die Betriebe einstellen, und sie müssen dafür sorgen, dass die Integration ausländischer Fachkräfte in das Arbeitsleben ohne Schwierigkeiten möglich ist. Abschlüsse und Kompetenzen, die ausländische Fachkräfte am deutschen Arbeitsmarkt anbieten, bedürfen nicht nur einer besseren Anerkennung per Gesetz, sondern auch der Anerkennung durch die Betriebe selbst.

		Alle Berufe	Ingenieur-Berufe	IT-Berufe	Erzieher, Sozialpäd. Sozialarbeiter Sozialberater	Alten- und Krankenpflege einschl. Helfer
Lange Erfahrung in diesem Berufsfeld	2007	48%	67%	33%	41%	52%
	2009	47%	61%	52%	44%	55%
Kenntnisse, die erst nach der Ausbildung in Lehrgängen/Kursen vermittelt werden	2007	16%	28%	17%	13%	19%
	2009	17%	36%	39%	13%	27%
Über das übliche Maß hinausgehende Soziale Kompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit	2007	58%	63%	87%	86%	79%
	2009	59%	81%	62%	82%	5%

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2007 und 2009, eigene Berechnungen

Abb. 9: Besondere Anforderungen an neu einzustellendes Personal nach ausgewählten Berufsgruppen 2007 und 2009

Erfolglos abgebrochene Personalsuche

Kleinere und größere Betriebe unterscheiden sich nicht wesentlich hinsichtlich des Anteils von Stellenbesetzungen, die schwierig verlaufen. Dies hängt vor allem auch damit zusammen, dass kleinere Betriebe, in denen sich weniger Personen je offener Stelle bewerben, eine größere Kompromissbereitschaft bei der Auswahl von Bewerbern zeigen. Größere Betriebe wenden häufig standardisierte Auswahlprozesse an, in denen ein großer Teil der Bewerber frühzeitig durch enge Raster fällt.

Demgegenüber sind kleinere Betriebe viel häufiger davon betroffen, dass sie die Personalsuche erfolglos abbrechen müssen, weil trotz langer Suche keine geeigneten Arbeitskräfte gefunden wer-

den können. Insgesamt wurden im Jahr 2008 rund 700.000 Stellenbesetzungsversuche erfolglos abgebrochen. Allein 31 Prozent davon entfielen auf die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, obwohl diese Betriebe nur 11 Prozent aller Neueinstellungen realisierten (siehe Abbildung 10). Demgegenüber waren nur sieben Prozent aller Suchabbrüche in den Betrieben ab 200 Beschäftigten zu beobachten, während in diesen gleichzeitig 34 Prozent aller Neueinstellungen vorgenommen wurden. Der Vergleich der Anteile an abgebrochenen Suchvorgängen und an Neueinstellungen zeigt, dass kleine Betriebe überproportional häufig von Suchabbrüchen betroffen sind.

Die Erleichterung von Zuwanderungsregelungen ist derzeit vor allem für jene Betriebe von Interesse, die bereits heute international agieren oder über entsprechende internationale Lieferbeziehungen und Netzwerke verfügen, vor allem also größere Mittelständler und Großbetriebe. Diese sind es auch, die vor allem über Fachkräftemangel klagen. Es ist fraglich, ob die vielen kleineren und international eher unbekannteren Betriebe kurzfristig von vereinfachten Zuwanderungsmöglichkeiten profitieren werden. So haben knapp 40 Prozent aller Betriebe in Deutschland weniger als 50 Beschäftigte. Im Vergleich zu den größeren Betrieben bieten sie nicht nur den deutschen Bewerbern, sondern auch Bewerbern aus dem Ausland häufig weniger gute Bedingungen hinsichtlich Lohn, Arbeitszeiten etc. Zudem dürften viele potentielle Bewerber aus dem Ausland die kleineren Betriebe und ihr Beschäftigungspotential nicht kennen.

Können kleinere Betriebe kurzfristig von vereinfachten Zuwanderungsmöglichkeiten profitieren?

	Abgebrochene Suchvorgänge	Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
unter 10 Beschäftigte	31%	11%
10 bis 49 Beschäftigte	44%	28%
50 bis 199 Beschäftigte	18%	27%
200 und mehr Beschäftigte	7%	34%
insgesamt	100%	100%

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2007 und 2009, eigene Berechnungen

Abb. 10: Abgebrochene Suchvorgänge und Neueinstellungen nach Betriebsgröße 2008

Bisher weniger Zuwanderung als erwartet

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der aus dem Ausland zuge-

wanderten Fachkräfte weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben, die sich angesichts der Klagen der deutschen Wirtschaft und der bereits erfolgten Lockerungen der Zugangsvoraussetzungen (Greencard, Meeseberger Beschlüsse) gebildet hatten. Warum?

Wird Zuwanderung als Strategie gegen Fachkräftemangel diskutiert, so werden qualifizierte Fachkräfte in den Fokus genommen, die im besten Falle auch über Berufserfahrung verfügen. Der Fokus liegt also oft nicht auf Berufsanfängern, sondern es geht um potentielle Bewerber im geschätzten Alter zwischen 25 bis 45 Jahren, eine Altersgruppe, in der die Gründung einer Familie oder das Zusammenleben mit der eigenen Familie Bedeutung hat. Bei der Entscheidung über eine längerfristige Verlagerung von Arbeit und Wohnung in ein anderes Land spielen für diese Fachkräfte also auch das Vorhandensein einer langfristigen Aufenthaltsperspektive, die Regelungen zum Zuzug und zur Arbeitserlaubnis von (Ehe-) Partnern sowie die Integration der Kinder in ein fremdes Bildungssystem eine wichtige Rolle. Nicht nur die Kinder aus Hartz IV-Familien, sondern auch die Kinder mit Migrationshintergrund haben aber noch immer schlechte Chancen im deutschen Bildungssystem, wie zahlreiche Studien belegt haben. Für ausländische Fachkräfte, die mit ihren Familien über einen Zuzug nach Deutschland nachdenken, dürfte dies wenig attraktiv sein.

Schlechte Bildungschancen für Kinder mit Migrationshintergrund

Aber es bestehen nicht nur tatsächliche bildungssystembedingte Leistungsunterschiede zwischen Kindern/Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Wie insbesondere Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung gezeigt haben, bestehen auch Vorurteile und Barrieren auf Seiten der Unternehmen (vgl. Beicht und Granato 2009). Sie führen zum Beispiel dazu, dass bei gleicher Schulleistung und gleicher Bewerbungsintensität Jugendliche mit Migrationshintergrund eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit für den Übergang in ein Ausbildungsverhältnis haben als deutsche Jugendliche. Wenn Deutschland attraktiv für Einwanderer sein will, müssen sich die Bedingungen für ihre erfolgreiche Integration deutlich verbessern und ihre Integration in das Bildungssystem und in den Arbeitsmarkt darf nicht nur durch ausgewählte Erfolgsgeschichten beschrieben werden, sondern muss Normalität werden.

Potential auch bei anderen Gruppen

Verstärkte Zuwanderung ist eine wichtige Strategie gegen

Fachkräftemangel, die ohne Integration aber nicht erfolgreich sein wird und die kein Allheilmittel gegen Fachkräftemangel sein kann. Weiterhin besteht viel Potential unter den rund drei Millionen Arbeitslosen. Auch wenn viele von ihnen eher gering qualifiziert sind, so sind es doch nicht alle und viele möchten am Arbeitsmarkt erfolgreich sein. Aber jeder sechste Betrieb berücksichtigt die Bewerbungen arbeitsloser Personen überhaupt nicht, weitere 25 Prozent berücksichtigen die Bewerbungen nur, wenn die Arbeitslosigkeit nicht länger als wenige Monate angedauert hat (Ergebnisse der EGS, eigene Berechnung).

Jeder 6. Betrieb berücksichtigt keine Bewerbungen arbeitsloser Personen

Die gegenwärtige Qualifizierungspolitik bei Arbeitslosen zielt vor allem auf kürzer dauernde Maßnahmen ab, die zwar den Kenntnisstand der Arbeitslosen verbessern, aber aus Sicht von Unternehmen nicht immer gleichwertig zu regulären Ausbildungen bewertet werden. Wünschenswert ist deshalb ein Ausbildungssystem, in dem Vierzig- oder Fünfzigjährige, deren früherer Abschluss am Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist, gemeinsam mit den jungen Schulabgängern eine komplette Ausbildung durchlaufen können. Nach Abschluss der Ausbildung betreten Jüngere und Ältere den Arbeitsmarkt dann gleichwertig.

Auch die Schaffung von Bedingungen, die es Frauen ermöglicht, Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren und die Schaffung von Bedingungen, die Ältere erfolgreich im Betrieb hält bzw. integriert, sind wichtige Schritte gegen Fachkräftemangel. Diese Schritte können Betriebe und Politik bereits heute gehen, ohne die Ergebnisse der laufenden Zuwanderungsdebatte abwarten zu müssen. Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte muss erhöht und ausländische Abschlüsse und Kompetenzen müssen formal und betrieblicherseits besser anerkannt werden. Aber Zuwanderung ist nur eine Strategie gegen Fachkräftemangel, neben der Ausschöpfung des bereits vorhandenen Potentials und einer massiven Ausweitung der Bildungsinvestitionen.

Literatur:

Beicht, U. und Granato, M. (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich Ebert Stiftung.

Biersack, W., Kettner, A. und Schreyer, F. (2007): Fachkräftebedarf: Engpässe, aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel. IAB-Kurzbericht, Nr. 16, 8 S.

Biersack, W., Kettner, A., Reinberg, A. und Schreyer, F. (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. IAB-Kurzbericht, Nr. 18, 8 S.

Fuchs, J. und Zika, G. (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025. Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht, Nr. 12, 8 S.

Kettner, A. (2010): Was sind uns Erzieherinnen und Erzieher wert? Fachkräftemangel: Herausforderung für Politik und Praxis. Durchblick, 01-2010, S. 29-37.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumsmärkte stärken. Jahresgutachten 2008/2009.

Marion Wartumjan, Rosalia Jacome
Arbeitsgemeinschaft selbständiger
Migranten e.V. (ASM)

Wege und Hürden der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

Beispiele und Erfahrungen der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM) beim Kompetenzzentrum für Migranten in Hamburg.

Seit 1998 unterstützt die Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. (ATU) Unternehmer mit Zuwanderungshintergrund auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit und berät sie in allen Fragen rund um das Thema Berufsausbildung. Die ATU führt darüber hinaus internationale Projekte und Qualifizierungsmaßnahmen durch. Sozial benachteiligte Jugendliche und Flüchtlinge erhalten bei der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten (ASM) Unterstützung bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz. Mit ihnen werden die bei Unternehmern mit Zuwanderungshintergrund akquirierten Ausbildungsplätze besetzt. Auch Existenzgründer und Jungunternehmer erhalten Beratung und Begleitung von der Planungs- bis zur Konsolidierungsphase. Die Hamburg Plus gGmbH unterstützt Migranten, die Inhaber von kleinen und mittelständischen Betrieben sind, bei der Einrichtung neuer bzw. zusätzlicher Arbeitsplätze. Die Mitarbeiter vermitteln ihnen außerdem das benötigte Personal. Die Förderung von (Aus-) Bildung hat sich die 2008 gegründete Hamburger Stiftung für Migranten auf die Fahnen geschrieben. Sie ist außerdem Trägerin der Regionalen Servicestelle der „Aktion zusammen wachsen“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer. Die Servicestelle unterstützt und vernetzt Organisationen, die Patenschaftsprogramme anbieten. Diese vier Organisationen sind in einem Kompetenzzentrum für Migranten zusammengefasst.

Bündelung aller Leistungen unter dem Dach eines Kompetenzzentrums

Das Kompetenzzentrum für Migranten im Überblick

Im Kompetenzzentrum finden Migrantinnen und Migranten alle Leistungen unter einem Dach: Ganz gleich, ob sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen, ob sie sich selbstständig machen

wollen oder ob sie als Organisation Qualifizierungsbedarf für die Paten in einem Patenschaftsprogramm haben. Alle vier unter dem Dach des Kompetenzzentrums für Migranten arbeitenden Organisationen kooperieren eng miteinander. Das bedeutet kurze Wege für Migrantinnen und Migranten und hohe Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei Fragen, die hier nicht beantwortet werden können, helfen wir weiter – nennen Ansprechpartner in anderen Institutionen oder weisen den Weg durch den Behördenschungel.

Unsere Leistungen für Migrantinnen und Migranten im Detail:

- Beratung und Unterstützung von Unternehmern auf ihrem Weg zum Ausbildungsbetrieb oder bei der Einrichtung neuer bzw. zusätzlicher Arbeitsplätze
- Coaching und Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung, einschließlich Jugendlicher mit ungesichertem Aufenthaltsstatus
- Beratung und Begleitung von Existenzgründern von der Vorbereitungs- bis zur Konsolidierungsphase
- Aufbau regionaler Netzwerke von Arbeitsmarktakteuren
- Coaching und Vermittlung von Arbeitssuchenden
- Weiterbildungsangebote
- Beratung und Qualifizierung von Organisationen, die Patenschaftsprogramme anbieten
- Förderung von Jugendlichen vor, während und nach der Ausbildung
- Betreuung und gezielte Förderung von Jugendlichen des Azubistammtisches

Erfahrungen aus 12 Jahren Praxisarbeit

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Mit dem Zuwanderungsgesetz und dem Nationalen Integrationsplan wird diese Realität in den letzten Jahren auch zunehmend politisch anerkannt und gestaltet. Nach wie vor bleibt die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt eine vorrangige Aufgabe. Die Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt sichert gesellschaftliche Teilhabe und sichert nicht zuletzt aus demografischen Gründen die Zukunft dieses Landes. Dabei müssen heute im Arbeitsleben stehende Personen wie auch nachwachsende Generationen und künftige Zuwanderinnen und Zuwanderer Beachtung finden. Die Arbeits-

Deutschland ist ein
Einwanderungsland

marktpolitik muss stärker auf die spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ausgerichtet sein.

Die Förderung von Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe im SGB II und III zu verankern und einen individuellen Beratungsanspruch aufzunehmen, könnte dazu beitragen, migrantenspezifische Vermittlungshemmnisse zu überwinden.

Eine Arbeitsmarktpolitik, die die besonderen Rahmenbedingungen von Zuwanderung zur Kenntnis nimmt und auf diese sensibel reagiert, verlangt von ihren Akteuren wie den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern und den Grundsicherungsstellen Kenntnisse über die keineswegs homogene Zielgruppe sowie gute Kooperationen mit Bildungsträgern und Beratungseinrichtungen, die den Integrationsprozess mit ihren Leistungen begleiten und unterstützen. Hierbei kommt Migrantenorganisationen insbesondere in der Frage des gleichberechtigten Zugangs eine besondere Bedeutung zu. Sie sollten stärker als wichtige Akteure auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen, gefordert und gefördert werden.

Zuwanderer sind keine homogene Zielgruppe

Als Erfolgsbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Integration sieht die Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM) als ein Projektträger im Rahmen des bundesweiten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ folgende Faktoren und Prozesse an:

- Unterstützungsleistungen in einer „Prozesskette“ verzahnen
- In lokalen Netzwerken kooperieren
- Mit Migrantenorganisationen kooperieren – Migrantenorganisationen strukturell einbinden
- Die Realität von Diskriminierung offenlegen.

Eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik erfordert die verbindliche und längerfristige Kooperation zahlreicher Akteure. Migrantenorganisationen bieten sich regional wie auf Bundesebene als wichtige Kooperationspartner an, die den Zugang zur Zielgruppe sichern, in Netzwerken der Arbeitsmarktdienstleister agieren und über zahlreiche strategische Kooperationspartner verfügen.

Good Practice: Ausbildung

Ein wichtiger Schritt zur Integration in die Gesellschaft ist der Zugang zu Bildung und Ausbildung. Dabei ist eine aktive Netz-

werkerarbeit notwendig. Die ASM hält Kontakt zu Unternehmen, Handelskammern, Migrantenorganisationen, Schulen und Berufsschulen und ist bei Lehrstellenbörsen und Informationstagen in Schulen präsent. Seit 2007 wurden mehr als 1.000 Betriebe und Schulen informiert und begleitet.

Um jugendlichen Migranten eine berufliche Orientierung und Planung zu geben, werden persönliche Gespräche geführt, um Stärken und Schwächen zu erkennen. Anhand dieser individuellen Informationen wird eine Analyse der verschiedenen Berufsbilder vorgenommen und Empfehlungen ausgesprochen. Oft ist die erste Hürde, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie auch mit einem Hauptschulabschluss eine Ausbildung schaffen können. Dies geht meist nur mit Unterstützung der Eltern, so dass diese früh in den Prozess integriert werden. Der erste Schritt in die Ausbildung führt oft über ein vom ASM akquiriertes Praktikum.

Die ASM berät Migranten über das duale System der beruflichen Bildung und akquiriert Ausbildungsbetriebe. Der Schwerpunkt liegt hierbei bei Betrieben, deren Inhaber einen Migrationshintergrund haben. Die ASM berät und unterstützt bei den Formalitäten, die zur Erlangung der Ausbildungsberechtigung notwendig sind.

Die Auszubildenden werden nicht nur in die akquirierten Betriebe vermittelt, sondern auch während des Ausbildungsverlaufs begleitet. Dies schließt die individuelle Beratung der Auszubildenden und der Ausbilder mit ein. Die Auszubildenden erhalten auch Informationen über Möglichkeiten der Azubi-Nachhilfe und ausbildungsbegleitender Hilfen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die ASM hilft bei Vertragsschluss, informiert über Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Betriebe und unterstützt bei Konflikten, um einen Ausbildungsabbruch insbesondere in der ersten Phase der Ausbildung zu vermeiden. Darüber hinaus werden an Auszubildende Stipendien vergeben, mit dem Ziel, die Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Good Practice: Existenzgründungsberatung

Die Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. berät Migranten bei der Existenzgründung. Diese Gründungsberatung erfolgt nach dem Vier-Plus1-Phasen Modell. Die Phase 1 beinhaltet die Ansprache, die Sensibilisierung und den Zugang zu den Migranten. Die 2. Phase ist die Orientierungsphase, in der analy-

siert wird, welche Möglichkeiten der Selbständigkeit für den jeweiligen Migrant*in passend sind. In der 3. Phase wird der Gang in die Selbständigkeit gemeinsam geplant und alle notwendigen Formalitäten erledigt. Die 4. Phase ist dann die Startphase, bei der es in die Umsetzung geht. Die 5. Konsolidierungs- und Wachstumsphase rundet das Phasenmodell ab. Während der gesamten 5 Phasen begleitet die ASM die Selbständigen und berät individuell weiter.

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Entwicklung des Durchschnittsalters
- Abb. 2: Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes
- Abb. 3: Heutige und zukünftige Anforderungen an Arbeitnehmer
- Abb. 4: Missglückte und gelungene Integration
- Abb. 5: Beweggründe, international zu rekrutieren
- Abb. 7: Arbeitsmarktbilanz in Deutschland 1995 bis 2025
- Abb. 8: Schwierigkeiten bei Stellenbesetzungen nach ausgewählten Berufsgruppen 2007 und 2009
- Abb. 9: Besondere Anforderungen an neu einzustellendes Personal nach ausgewählten Berufsgruppen 2007 und 2009
- Abb. 10: Abgebrochene Suchvorgänge und Neueinstellungen nach Betriebsgröße 2008

Autorenverzeichnis

Anja Kettner beendete 1998 das Studium an der Humboldt-Universität und der Technischen Universität in Berlin mit dem Abschluss als Dipl.-Volkswirtin. Von 1995 bis 1998 war sie wissenschaftliche Hilfskraft am Wissenschaftszentrum Berlin (Markt und Wettbewerb), von 1998 bis 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg (Mikroökonomie) und von 1999 bis 2004 an der Technischen Universität Berlin (Makroökonomie). Seit Juni 2004 ist Anja Kettner wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAB. Anja Kettner leitet die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots und analysiert die kurzfristige Arbeitsmarktentwicklung sowie Ursachen und Ausmaß von Fachkräftemangel. Desweiteren untersucht sie die Auswirkungen der Hartz IV-Reform auf die Beschäftigung.

Prof. Dr. Jutta Rump studierte Wirtschaftswissenschaften an der Ruhr Universität Bochum. Nach Stationen beim Institut für Staats- und Verkehrswissenschaften an der Universität zu Köln und am Institut für Psychologie der Universität zu Köln sowie bei der Vereinigung der Hessischen Unternehmensverbände wurde sie Lehrbeauftragte für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre der Europa Fachhochschule Fresenius. Seit 1999 ist sie Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Ludwigshafen. Darüberhinaus ist sie Geschäftsführende Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability. Ludwigshafen (IBE). An der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ist sie Dozentin im Studiengang „Master of Ethical Management“. Neben weiteren Mandaten aus Wirtschaft, Politik, Stiftungen und Verbänden ist sie stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Netzwerks „Wege zur Selbst-GmbH e.V.“ Seit 2007 gehört sie zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ und zu den sieben wichtigsten HR-Professoren im deutschsprachigen Raum

Dr. Beer-Kern ist Leiterin des Grundsatzreferats für Migrations- und Ausländerpolitik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nach dem Studium der politischen Wissenschaften arbeitete sie zunächst im Bundesinstitut für Berufsbildung mit dem Forschungsschwerpunkt der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und wechselte zur Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration mit dem inhaltlichen Fokus auf die Bereiche Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt sowie Diversity Management. Die Tätigkeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales beinhaltet vorrangig die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten mit folgenden Schwerpunkten: Kompetenzfeststellung, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, berufsbezogene Sprachförderung, Existenzgründung, migrationssensible Beratung, Qualifizierung und Diversity Management.

Marion Wartumjan und Rosalia Jacome sind bei dem gemeinnützigen Verein Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V., kurz ASM tätig. Der Verein hat sich 2007 in der Handelskammer Hamburg gegründet, um Unternehmer und Existenzgründer mit Migrationshintergrund zu unterstützen. Es werden Informationen, Beratung und Weiterbildungsangebote angeboten. Der Verein hat sich außerdem zur Aufgabe gemacht, Unternehmer mit Migrationshintergrund als Ausbilder für das Duale System der Berufsausbildung zu gewinnen. Unternehmer werden über Berufsbilder nach dem Berufsbildungsgesetz, zu praktischen Fragen rund um das Thema Ausbildung beraten. Neben praktischen Aufgaben wie der Koordination von Ausbildungsverbänden und der Herausgabe von mehrsprachigem Informationsmaterial, engagieren wir uns für die Verständigung und den Austausch zwischen Deutschen und Angehörigen anderer Nationalitäten. Zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V., der Hamburger Stiftung für Migranten und der Hamburg Plus gGmbH bildet der Verein das Kompetenzzentrum für Migranten in der Hamburg.

ISBN 978-3-939793-08-3

€ 7,50