

Potenziale von Migrant/innen auf Arbeitsmärkten

Potenziale von Migrant/innen und Personen mit Migrationshintergrund für lokale, regionale und globale Arbeitsmärkte



Im Auftrag des:

Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

inWent

Internationale Weiterbildung
und Entwicklung gGmbH



Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	5
2. Situation von Migrant/innen und Personen mit Migrationshintergrund in Magdeburg bzw. in Sachsen-Anhalt	
– Susi Möbbeck – Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt: Potenziale der Migration in Sachsen-Anhalt verstärkt nutzen	7
– Abdoul Coulibaly – Koordinator für Integration und Zuwanderung, Ehrenamtlicher Ausländerbeauftragter der Stadt Magdeburg: Überblick über die Situation von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund in Magdeburg bzw. in Sachsen-Anhalt.....	13
– Michael Marquardt – Geschäftsführer der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V.: Potenziale von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund für lokale, regionale und globale Arbeitsmärkte	15
3. Herausforderungen für Integration und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt	
– Matthias Zieler – Betriebswirtschaftlicher Berater an der Handwerkskammer Magdeburg: Erfolgreiche Bewerbungen im Handwerksbereich	19
– Lothar Worm, ego.–Enterprise-Pilot Sachsen-Anhalt Nord und Leiter des Instituts für Berufspädagogik e.V Magdeburg: Herausforderungen für Integration und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt aus der Sicht des ego.-Enterprise-Piloten	21
– Lotti Hollmann – MBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH: Qualifizierung für den deutschen Arbeitsmarkt - Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt	25
– Pascal Begrich – Miteinander e. V.: Voraussetzungen für Integration auf dem Arbeitsmarkt: Entwicklung einer demokratischen Alltagskultur.....	27



4. Potenziale von Migrant/innen und Personen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt für Arbeitsmärkte – Anforderungen der Wirtschaft

- Sven Horn – Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Magdeburg:
Fachkräftebedarf und Zuwanderung 39
- Dr. Thanh Binh To – Verein Vietnamesischer Bildungsförderung Sachsen-Anhalt:
Integration als zweiseitiger Anpassungsprozess 45
- Roland Suchy – Geschäftsführer der Expert People Management GmbH:
Bewerber mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt -
Erfahrungsbericht 51

5. Ansätze und Ideen für neue Projekte

- Nguyen Tien Duc – Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.
Interkulturelles Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen
und Migranten in Sachsen-Anhalt: Ansätze und Ideen für neue Projekte 53

6. Statt eines Nachworts 59

Vorwort

Die Veranstaltung „Potenziale von Migranten/Migrantinnen und Personen mit Migrationshintergrund für lokale, regionale und globale Arbeitsmärkte“ am 16.12.2009 im Eine-Welt-Haus Magdeburg versammelte Vertreter/innen der Landesregierung, der Kammern, von Organisationen der Zivilgesellschaft, von Consulting- und Weiterbildungsunternehmen, und von verschiedenen Vereinen der ausländischen Diaspora. Die Veranstaltung stellte, anstelle der immer wieder vermuteten „Defizite“, die Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen ausländischer Zuwanderer in den Vordergrund. Wie Frau Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt ausführte, sind die Voraussetzungen erfolgreicher Integration in den ostdeutschen Bundesländern im Hinblick auf Schulerfolg, berufliche Qualifikationen, kulturelle Vielfalt - im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern - eher gut. Sie werden bisher allerdings zu wenig wahr genommen. „Das öffentliche Bild von Migrantinnen und Migranten ist immer noch oft problem- und defizitorientiert, interkulturelle Begegnung und Kompetenz gering entwickelt. Ein auf Chancen und Potenziale gerichteter Blick in der Integrationspolitik des Landes kann dazu beitragen, diese Vorbehalte langsam zu verändern und so auch Fremdenfeindlichkeit und Fremdenangst den Boden zu entziehen.“ (S. Möbbeck). Genau dies ist letztendlich das Ziel der Veranstaltungsreihe, die InWEnt gemeinsam mit den anderen Organisationen verfolgt.

Die Europäische Union ist weltweit nach wie vor eine der bevorzugten Zielregionen der internationalen Migration und die europäische Politik beginnt allmählich die möglichen Beiträge der Migranten und Migrantinnen zur kulturellen Vielfalt, zum Verständnis „des Fremden“ (und das heißt auch: zum Abbau von Vorurteilen) und zur wirtschaftlichen Entwicklung zu verstehen. Es ist daher sehr zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit dem Eckpunktebeschluss vom 09.12.2009 endlich eine Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse angekündigt hat. Noch im Jahr 2010 soll ein Gesetzentwurf verabschiedet werden, mit dem Migranten und Migrantinnen einen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens innerhalb von sechs Monaten erhalten. Der Rechtsanspruch soll sich dabei sowohl auf akademische wie auf nicht-akademische Bildungs- und Ausbildungsgänge beziehen und auch „informell“ erworbene Qualifikationen und Kompetenzen einbeziehen.

Der Mehrheitsgesellschaft stellen sich beträchtliche Aufgaben, nicht nur auf legislativem Gebiet. Obwohl - worauf Geschäftsführer Horn von der IHK Magdeburg eindringlich hinwies - der regionale Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt bereits „gekippt“ ist, d.h., obwohl es inzwischen deutlich mehr freie Ausbildungsplätze gibt, als Ausbildungsbewerber, wird Integration noch immer sehr häufig als Einbahnstrasse gesehen. Die Aufgabe der Integration wird häufig so betrachtet, als ob allein die Zugewanderten sich ändern und nur endlich die überaus zahlreichen Möglichkeiten ergreifen und letztlich größere Anpassungsleistungen erbringen müssten, damit Integration gelingen kann. Es wird dabei übersehen, dass die



Mehrheitsgesellschaft selbst eine Kultur entwickeln muss, die auch auf ihrer Seite Integrationswillen, Veränderungsbereitschaft, gegenseitiges voneinander lernen, Fähigkeit zur Partnerschaft und auch zum offenen, kritischen Umgang miteinander signalisiert und praktiziert.

Integration kann „als zweiseitiger Anpassungsprozess“ verstanden werden, wie es Dr. Thanh Binh To vom Verein Vietnamesischer Bildungsförderung Sachsen-Anhalt in seinem Beitrag ausdrückte, und in diesem Sinne muss betont werden, dass die Mehrheitsgesellschaft noch große Aufgaben zu bewältigen hat, bevor von einer deutschen „Willkommenskultur“ (M. Marquardt) oder von einer „demokratischen Alltagskultur“ (P. Begrich) gesprochen werden kann, in der die Zugewanderten willkommen sind und sich „zu Hause“ fühlen können.

InWEnt dankt allen Beteiligten und Referenten für Ihre Beiträge zur Veranstaltung am 16.12.2009 und freut sich darauf, gemeinsam mit den anderen Organisationen und Personen auch in Zukunft an der Entwicklung einer erfolgreichen Integrationspolitik und -arbeit mitzuwirken.

Dr. Harry Stolte
Abteilungsleiter
InWEnt, Abt. 4.02 und 7.16
Magdeburg

Klaus Schaack
Projektleiter
InWEnt, Abt. 4.02
Magdeburg

2. Situation von Migrant/Migrantinnen und Personen mit Migrationshintergrund in Magdeburg bzw. in Sachsen-Anhalt

Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt

Potenziale der Migration in Sachsen-Anhalt verstärkt nutzen

Obwohl Sachsen-Anhalt den bundesweit niedrigsten Migrationsanteil hat, sind Zuwanderung und Integration auch für unser Land keine Randthemen. Vielmehr kann eine erfolgreiche Integrationspolitik in wirtschaftlicher, kultureller und sozialer Hinsicht einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unseres Landes leisten, wenn es gelingt, die Potenziale und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu nutzen, ihre gesellschaftliche Partizipation zu stärken und das interkulturelle Zusammenleben zu fördern.

Migration in Sachsen-Anhalt

Am 31.12.2009 lebten nach Ausländerzentralregister 44.393 oder 1,9% Ausländerinnen und Ausländer sowie rund 23.000 oder 1% Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler in Sachsen-Anhalt. Hinzu kommen Eingebürgerte und deutsche Kinder der genannten Gruppen. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird im Mikrozensus seit 2005 zwar erhoben, kann aber aufgrund des geringen Anteils in den ostdeutschen Bundesländern nur für Ostdeutschland insgesamt ausgewertet werden. Demnach haben 4,8% der Menschen in den neuen Bundesländern einen Migrationshintergrund, rund 35% von ihnen haben eine ausländische Staatsangehörigkeit und über 20% sind bereits in Deutschland geboren. Demgegenüber liegt der Ausländerinnen- und Ausländeranteil bundesweit bei rund 8,8%, der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund inzwischen bei rund 20%. Diese Zahlen machen deutlich, dass die Integrationssituation sich in den ostdeutschen Ländern erheblich von der in den westdeutschen Ländern unterscheidet.

Die Struktur der Migration in Sachsen-Anhalt ist geprägt durch die Zuweisung von Asylbewerberinnen und -bewerbern, Spätaussiedlerinnen und -aussiedlern und jüdischen Zuwanderinnen und Zuwanderern. Die Zuweisungszahlen aller drei Gruppen sind stark rückläufig. So wurden im Jahr 2009 nur 762 Asylanträge in Sachsen-Anhalt gestellt. Die fünf wichtigsten Herkunftsländer waren: Irak, Vietnam, Kosovo, Benin und Syrien.

Ein weiterer Strukturunterschied zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern besteht in der Aufenthaltsdauer und der Verfestigung des Aufenthalts. Die Ausländerinnen und Ausländer in den ostdeutschen Ländern sind durchschnittlich kürzer in Deutschland



und verfügen häufiger nicht über einen gesicherten Aufenthaltstitel. Nach Angaben des Migrationsberichts der Bundesregierung (BT-Drs. 17/650) lebten Ende 2008 65,5% der ausländischen Bevölkerung mindestens 10 Jahre in Deutschland. Demgegenüber sind es in Sachsen-Anhalt nur 33,2%. Während nach Migrationsbericht im Bundesdurchschnitt der Anteil der Aufenthaltsgestattungen und Duldungen (ungesicherter Aufenthalt) nur bei 1,9% liegt, hat diese Gruppe in Sachsen-Anhalt einen Anteil von 10,2% an der ausländischen Bevölkerung.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Migrationsbevölkerung zwischen Ost und West auch in kultureller Hinsicht bzw. im Hinblick auf die Herkunftsländer erheblich. Während die westdeutsche Migrationsbevölkerung durch die mit Abstand stärkste Migrationsgruppe aus der Türkei geprägt wird, ist die Migrationsbevölkerung in Sachsen-Anhalt durch eine große Vielfalt der Herkunftsländer geprägt. Die Hauptherkunftsländer der ausländischen Bevölkerung sind Vietnam, Russische Föderation, Ukraine, Polen, Türkei. Zieht man ergänzend die Herkunftsstaaten der Spätaussiedlerinnen und -aussiedler dazu, so zeigt sich ein starker osteuropäischer Schwerpunkt der Migration in Sachsen-Anhalt.

Die Migrationsbevölkerung ist – in Ost und West gleichermaßen – deutlich jünger als die einheimische Bevölkerung. Die Altersgruppe bis 25 Jahre ist in der ausländischen Bevölkerung in Sachsen-Anhalt mit 32,4% vertreten, während es in der deutschen Bevölkerung lediglich 21,8% sind. 23,5% der Deutschen in Sachsen-Anhalt sind 65 Jahre und älter, aber nur 4,8% der ausländischen Bevölkerung.

Fachkräftezuwanderung nach Sachsen-Anhalt ist bisher aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation schwach ausgeprägt. 6.966 Ausländerinnen und Ausländer waren nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit am 30.06.2009 in Sachsen-Anhalt sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 0,9%. Abhängig vom Status haben viele Ausländerinnen und Ausländer nicht die Berechtigung, erwerbstätig zu sein, andere verfügen über nur geringe Chancen am Arbeitsmarkt. Dementsprechend haben wir es seit Mitte der 90er Jahre auch mit einer hohen Fluktuation unter Migranten zu tun: Wer in seiner Bewegungsfreiheit nicht mehr beschränkt ist, zieht dorthin, wo es Arbeit gibt. Je qualifizierter die Migrantinnen und Migranten sind, desto eher wandern sie ab.

Die Zahl der Gewerbeanmeldungen von Migrantinnen und Migranten ist demgegenüber überproportional hoch. Ihr Anteil an den Insolvenzen ist es leider auch. Der Schritt in die Selbstständigkeit wird häufig gewählt, weil der Weg in den Arbeitsmarkt verschlossen ist. Zudem verfügen Migrantinnen und Migranten oft nicht über notwendige Kenntnisse der Rahmenbedingungen.

Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern liegt in Sachsen-Anhalt nahezu doppelt so hoch wie die von Deutschen. So waren nach Daten der Bundesagentur für Arbeit im Jahresdurchschnitt 2009 4.722 Ausländerinnen und Ausländer in Sachsen-Anhalt arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 26,1% gegenüber einem Anteil von 14,3% bei der erwerbsfähigen Bevölkerung in Sachsen-Anhalt insgesamt.

Eine von der Fachhochschule Potsdam in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten des



Landes Brandenburg durchgeführte Auswertung der Daten des Mikrozensus für Ostdeutschland hat aber gezeigt, dass die schulische Integration in Ostdeutschland besser gelingt und dass viele Migrantinnen und Migranten über gute Qualifikationen und berufliche Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern verfügen. So verfügen in Ostdeutschland 20,8% aller Migrantinnen und Migranten über einen Hochschulabschluss. Demgegenüber liegt der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund in Westdeutschland nur bei 10,2% und unter der einheimischen Bevölkerung in Ostdeutschland bei 10,4%.

Die Voraussetzungen erfolgreicher Integration in den ostdeutschen Bundesländern sind also im Hinblick auf Schulerfolg, berufliche Qualifikationen, kulturelle Vielfalt eher gut – sie werden nur bislang zu wenig wahrgenommen. Das öffentliche Bild von Migrantinnen und Migranten ist immer noch oft problem- und defizitzentriert, interkulturelle Begegnung und Kompetenz gering entwickelt. Ein auf Chancen und Potenziale gerichteter Blick in der Integrationspolitik des Landes kann dazu beitragen, diese Vorbehalte langsam zu verändern und so auch Fremdenfeindlichkeit und Fremdenangst den Boden zu entziehen.

Sachsen-Anhalt braucht Zuwanderung, Integration und Vielfalt

Sachsen-Anhalt braucht zur Bewältigung des demografischen Wandels und des herannahenden Fachkräftemangels auch eine bewusst gesteuerte Zuwanderung. Sachsen-Anhalt setzt zur Stabilisierung der Bevölkerung darauf, Menschen in Sachsen-Anhalt zu halten, soziale Bindungen zu festigen, Bildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterbreiten und Familien zu fördern. Zu einer nachhaltigen Stabilisierung der Bevölkerung gehört aber auch, Menschen für ein Leben in Sachsen-Anhalt neu zu gewinnen. Das gilt für Menschen aus anderen Bundesländern und für Menschen aus anderen Ländern der Erde. Denn wir brauchen Menschen, die zu uns kommen und den internationalen wissenschaftlichen Austausch stärken, die kulturelle Beiträge leisten, die die medizinische Versorgung sichern helfen, ihre Kompetenz in Industrie und Handwerk einbringen oder an anderer Stelle Sachsen-Anhalt bereichern und vielfältiger machen.

Unsere Hochschulen sind dabei die wichtigsten Magneten für internationalen Austausch. Ihre internationale Ausrichtung und ihre Attraktivität für ausländische Studierende, Lehrende und Forschende entscheiden mit über die Positionierung Sachsens-Anhalts. Rund 4.500 ausländische Studierende lernen an Sachsens-Anhalts Hochschulen und bringen ihre kulturellen und sprachlichen Potenziale mit. Sie brauchen ein offenes Klima an der Hochschule und in der Gesellschaft und eine kompetente Studienbegleitung. Wir wollen möglichst viele von ihnen dafür gewinnen, nach dem Studium bei uns beruflich tätig zu werden. Nur rund 10% der ausländischen Studierenden sind Bildungsinländer, das zeigt, dass auch die akademischen Potenziale der hier aufgewachsenen Migrantinnen und Migranten noch nicht ausgeschöpft werden.

In manchen Berufsfeldern erreicht uns der Fachkräftemangel schneller als erwartet. So kann die Zuwanderung medizinischer Fachkräfte dazu beitragen, die hausärztliche und



medizinische Versorgung der Bevölkerung Sachsen-Anhalts sicherzustellen. Das Land Sachsen-Anhalt hat daher mit der österreichischen Ärztekammer vereinbart, verstärkt junge österreichische Ärzte nach Sachsen-Anhalt zu holen. Aber auch schon in den vergangenen Jahren haben Zuwanderinnen und Zuwanderer mit heilberuflicher Ausbildung, insbesondere Ärztinnen und Ärzte aus Osteuropa, geholfen, die Lücken zu schließen, die durch Abwanderung und Eintritt in den Ruhestand in Kliniken und Praxen entstanden sind. Ein großes Problem gerade bei Ärzten und Heilberufen besteht aber in der schwierigen und langwierigen Anerkennung ihrer Qualifikationen. Hier gilt es – ohne Abstriche am Qualifikationsniveau – die Anerkennung vergleichbarer Qualifikationen zu erleichtern und den Zugang zu ergänzenden Qualifizierungen zu beschleunigen.

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen ist für Menschen mit Migrationshintergrund häufig eine schwer zu überwindende Hürde bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt. Bislang besteht ein Anspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens nur für Spätaussiedlerinnen und –aussiedler sowie für EU-Bürgerinnen und Bürger. Bundesweit sind über 1.500 Stellen mit Anerkennungen befasst. Für Migrantinnen und Migranten sowie Migrationsdienste ist die Vielfalt der Anerkennungsstellen und -Verfahren undurchschaubar.

Umso mehr ist es daher zu begrüßen, dass mit dem Eckpunktebeschluss der Bundesregierung vom 09.12.2009 endlich eine Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in greifbare Nähe rückt. So will die Bundesregierung noch 2010 einen Gesetzentwurf vorlegen, mit dem alle Migrantinnen und Migranten mit im Ausland erworbenen Abschlüssen einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens innerhalb von sechs Monaten erhalten. Dieses Anerkennungsverfahren kann entweder zur Anerkennung als gleichwertiger Abschluss führen oder zu einer Teilanerkennung mit Beschreibung von erforderlichen Ergänzungsqualifikationen, um die vollständige Anerkennung zu erlangen. Im Hinblick auf erworbene Berufspraxis soll eine Kompetenzfeststellung erfolgen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ebenfalls verbessert. Der Rechtsanspruch soll sich auf akademische Berufe ebenso beziehen wie auf nicht-akademische, auf reglementierte ebenso wie auf nicht-reglementierte. Die für Anerkennung zuständigen Stellen sollen dabei künftig besser koordiniert und vernetzt werden.

Das berufliche Potenzial von Migrantinnen und Migranten wird in Ostdeutschland bislang noch weniger genutzt als in Westdeutschland. Und das obwohl wir aufgrund von Abwanderung, demografischem Wandel und heraufziehendem Fachkräftemangel ganz besonders auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind. Eine verbesserte Anerkennung der beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen liegt daher in besonderer Weise im Interesse der Wirtschaft und der Zukunftsfähigkeit Sachsen-Anhalts.

Sachsen-Anhalts Wirtschaft ist international ausgerichtet. Um weiterhin ausländische Investitionen zu binden, muss Sachsen-Anhalt auch für ausländische Fachkräfte attraktiv sein. Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund ist in Zeiten einer



globalisierten Wirtschaft ein Erfolgsfaktor. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bringen aus ihrer Herkunftskultur Fähigkeiten und Erfahrungen mit, die dazu beitragen können, neue Märkte zu erschließen. Auch für sachsen-anhaltische Unternehmen wird „Diversity-Management“ zunehmend wichtiger, wenn sie am Markt auch in Zukunft bestehen wollen. Dies gilt nicht nur für Großunternehmen, die natürlich bereits seit langem Erfahrungen im internationalen Wettbewerb sammeln. Auch in kleinen und mittleren Betrieben, welche die Wirtschaftsstruktur unseres Landes prägen, fördert eine kulturell vielfältige Personalstruktur die interkulturelle Kompetenz eines Unternehmens und damit z. B. seine Fähigkeit, grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen aufzunehmen. Hieraus ergeben sich für die Betriebe, gerade mit Blick auf die nahen osteuropäischen Märkte, erhebliche Chancen, die genutzt werden sollten. Die Migrations-Communities können in diesem Zusammenhang ökonomische und kulturelle Brücken bilden zu ihren Herkunftsländern und so regionale Wirtschafts- und Kulturkooperationen befördern.

Sachsen-Anhalt braucht Zuwanderung. Um ausländische Fachkräfte für Sachsen-Anhalt zu gewinnen, sind mehrsprachige Bildungsangebote, attraktive und vielfältige kulturelle Angebote und eine weltoffene Willkommenskultur von großer Bedeutung. Interkulturelle Öffnung ist der Weg dahin.

Sachsen-Anhalt braucht Integration. Die Potenziale der bereits bei uns lebenden Migrantinnen und Migranten können besser genutzt werden. Im Mittelpunkt stehen frühkindliche und schulische Bildung, der Übergang in Ausbildung und Arbeit sowie die Nutzung akademischer Potenziale. Die verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist ein Schlüssel dazu.

Sachsen-Anhalt braucht Vielfalt. Interkulturelle Kompetenzen und Mehrsprachigkeit werden in einer globalisierten Wirtschaft für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtiger und kulturelle Vielfalt bereichert unser Leben. Migrantinnen und Migranten und ihre Selbstorganisationen können dazu einen wesentlichen Beitrag leisten. Interkultureller Dialog ist im beidseitigen Interesse. Fremdenfeindlichkeit kann mit Aufklärung, Begegnung und Partizipation zurückgedrängt werden.





Abdoul Coulibaly, Koordinator für Integration und Zuwanderung
Ehrenamtlicher Ausländerbeauftragter der Stadt Magdeburg

Überblick über die Situation von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund in Magdeburg bzw. in Sachsen-Anhalt

Ich wurde gebeten, einen Überblick über die Situation von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund zu geben.

Mal unter uns!

Die Problemlagen hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, des diffizilen Arbeitsmarktzugangs sowie der Berücksichtigung von Zuwanderern beim Quartiersmanagement – also der Bezug auf die soziale und berufliche Integration – sind hinlänglich bekannt.

Ich will deshalb zur Situation von ausgewählten Migrantengruppen nur einige Aspekte skizzieren.

Wir haben zwar einen positiven Wanderungssaldo von Ausländern im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung, aber die Zahl von Asylbewerbern, Kontingenzzuwanderern und Spätaussiedlern ist seit Jahren rückläufig. Ich will uns an der Stelle hier nicht mit Zahlen langweilen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderung und der rückläufigen Geburtenzahlen muss die logische Konsequenz, auch im Bezug auf die Wanderungszahlen von Ausländern, die gezielte Integration der hier lebenden Migrantinnen und Migranten sein.

In der Stadt Magdeburg sind einigen Weichen gestellt worden, die genau dieses Ziel verfolgen.

Seit 2005 arbeitet das städtische Netzwerk für Integration und Ausländerarbeit in drei Arbeitsgruppen für die soziale Integration, für Ausbildung und die Integration in den Arbeitsmarkt und für die sprachliche Integration. Darüber hinaus haben wir eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe eingerichtet, die Integration als ressortübergreifendes Schwerpunktthema verstetigen will. Das Dezernat für Soziales, Jugend und Gesundheit hat die Gesamtsteuerung übernommen und die einzelnen Integrationsmaßnahmen werden vom Koordinator umgesetzt.

Die Weiterentwicklung des Ausländerbeirates zum Beirat für Integration und Migration ist bereits vom Stadtrat beschlossen und die Bestellung der Mitglieder durch denselben ist für Februar oder März anvisiert.

Seit gut einem Jahr haben wir im Land, Dank der Unterstützung der hier anwesenden Integrationsbeauftragten, Susi Möbbeck, ein Netzwerk aus Migrantenselbstorganisationen, das unsere politischen, sozialen und ökonomischen Interessen vor der Politik und Gesellschaft vertritt. Seit Bestehen des Landesnetzwerkes gründen sich immer mehr



Migrantenselbstorganisationen. Die letzte Gründungsveranstaltung hatten wir am 13.11.09

Bei der Zusammenschau der konzeptionellen und tatsächlichen Integrationsarbeit ist eine deutliche Qualitätssteigerung festzustellen, die zur Verbesserung der allgemeinen Situation von Migrantinnen und Migranten geführt hat.

Um Integration aber sichtbar und erlebbar zu machen, brauchen wir Gesichter und konkreten Personen, die diese verkörpern. Einige Beispiele der gelingenden Integration sehe ich hier im Saal. Viele der hier anwesenden Migrantinnen und Migranten haben sich dafür eingesetzt und bereits verdient gemacht.

Die heutige Veranstaltung ist ein weiterer Meilenstein für die Integration in Sachsen-Anhalt und in die Stadt Magdeburg.

Ich danke dem Veranstalter für den Einsatz und Ihnen allen für die freundliche Aufmerksamkeit.

Michael Marquardt, Geschäftsführer der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e. V.

Potenziale von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund für lokale, regionale und globale Arbeitsmärkte

Zwei Aspekte der heutigen Veranstaltung erscheinen mir bemerkenswert, weshalb ich sie besonders hervorheben möchte:

1. Die Rede soll von Potenzialen sein, damit würden wir uns von zahlreichen Zusammenkünften unterscheiden, die Defizite bei Migrantinnen und Migranten konstatieren und diese zum Objekt unserer „Bearbeitung“ werden lassen.
2. Im Saal sitzen Akteure, die nicht erst seit heute darüber nachdenken und sehr praktisch daran arbeiten, Menschen mit Migrationserfahrung bei Zugang und Etablierung auf dem Arbeitsmarkt Orientierung zu geben und Unterstützung.

Die Integrationsbeauftragte der Landesregierung, Frau Susi Möbbeck, und der Koordinator für Zuwanderung und Integration Magdeburg, Herr Abdoul Coulibaly haben in ihren Beiträgen bereits Wesentliches zum Thema ausgeführt, eine Herausforderung, mit der leben bzw. zurechtkommen muss, wer – gewissermaßen als „Dritter im Bunde“ – einen Beitrag zu leisten aufgefordert ist!

Die Stichworte Nationaler Integrationsplan, Dialogforen zur Integration in Sachsen-Anhalt, Rahmenkonzept Integration in Magdeburg und zahlreiche mehr sind bereits gefallen.

Ich werde mir deshalb erlauben, das mir vorgegebene Thema etwas weiträumiger auszulegen und den Blick auf uns selbst – auf die Mehrheitsgesellschaft zu lenken!

- Integration ist keine Einbahnstraße, sie gelingt nur in gemeinsamer Anstrengung von Zuwanderungs- und Mehrheitsgesellschaft. Dieser Satz klingt wie – nein, er ist – ein Allgemeinplatz, dennoch wird in Politik und veröffentlichter Meinung die Gegenwarts- und Zukunftsaufgabe Integration häufig so thematisiert, als ob nur die Zugewanderten endlich die überaus zahlreichen Möglichkeiten ergreifen, die gebotenen Chancen nur willig nutzen, letztlich größere Anpassungsleistungen erbringen müssten, damit Integration gelingen kann!

Den leicht ironischen Unterton haben Sie hoffentlich bemerkt; ich möchte Ihnen meine Skepsis zu Kenntnis geben:

- Integration bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe am sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben, es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der Integrationswillen, Veränderungsbereitschaft, Offenheit, Neugierde, Fähigkeit zum partnerschaftlichen und – wo notwendig – auch kritischen Umgang miteinander voraussetzt.

- 
- Willkommenskultur als wesentliches Signal der Mehrheitsgesellschaft, darüber gilt es nachzudenken, dafür einige kritische Beispiele aus meiner Erfahrung, die ich als Geschäftsführer der AGSA, als Vorstandsmitglied im Bündnis für Zuwanderung und Integration in Sachsen-Anhalt e. V., als Mitglied am Runden Tisch gegen Ausländerfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt sammeln musste:

Beispiel: Integration findet vor Ort statt, als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe

Das Land Sachsen-Anhalt stellt jährlich mehr als 600.000 € dafür zur Verfügung, dass in den Landkreisen und kreisfreien Städten die Koordinierung der Akteure, die Erarbeitung und Umsetzung konzeptioneller Grundlagen und ein professionelles Monitoring nicht von den Landkreisen und Städten selbst finanziert werden muss.

Neben zahlreichen sehr positiven Erfahrungen bei der Umsetzung dieser Initiative gibt es auch folgende Beobachtungen:

- Wir brauchen eine solche Stelle eigentlich nicht, weil es relativ geringen Handlungsbedarf gibt bzw. gesehen wird
- Oder: Unsere Integrationskoordinatorin wird bis – das Datum ist beliebig – einen Entwurf für das Integrationskonzept vorlegen!

Sachliche Analyse der konkreten Situation im Landkreis, Einbeziehung aller notwendigen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure, Unterstützung der Herausbildung von Interessenvertretungen von MigrantInnen, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Fehlanzeige!?

Beispiel: Gesetz zur Steuerung und Begrenzung von Zuwanderung

In seiner Kurzfassung wird es Zuwanderungsgesetz genannt. Mir scheint, sein Sinngehalt, der sich auch in der Langfassung des Titels niederschlägt, prägt das Handeln von Politik und Verwaltung viel stärker, als es uns bewusst ist oder wir es wahrhaben wollen.

Stichworte Ausländerbehörde und Duldung

Ich möchte hier nicht ausführen, ob uns wirklich klar ist, was es für die MitarbeiterInnen der Ausländerbehörden für einen Spagat bedeutet, sich auch zur Integrationsbehörde zu entwickeln und warum es die „Duldung“ immer noch gibt, obwohl sie kein Aufenthaltstatus ist.



Mich bewegt die Frage, warum es nicht die Ausnahme sondern eher die Regel ist, möglichst nur für kurze, jedenfalls sehr überschaubare Zeiträume Menschen in Duldung eine gewisse Sicherheit zu geben?

Was glauben wir eigentlich, welche Motivation ein junger Mensch hat, einen erfolgreichen Schulabschluss zu erlangen, wenn die Gefahr, abgeschoben zu werden, nach Abschluss realiter wird. Welcher Motivation bedarf ein Unternehmen, einen Ausbildungsvertrag mit einem jungen Migrant abzuschließen, wenn er befürchten muss, das vorzeitige Ende ist vorprogrammiert oder spätestens nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung muss der / die Jugendliche unser Land verlassen?

Beispiel: Arbeitsmöglichkeit von ausländischen Studierenden nach erfolgreichem Abschluss

Theoretisch alles klar, ausländische Absolventen haben das Recht, eine Arbeitserlaubnis für ein Jahr zu erhalten für eine studiennahe Beschäftigung!

Ich will es uns nicht zu einfach machen, nein, ich plädiere nicht dafür, dass für einen Ingenieur die Dönerbude eines Landsmannes oder einer Landsfrau zu „studiennah“ erklärt wird.

Aber gibt es das heutzutage wirklich – das Studienfach, das sich – möglichst wortgleich – in einem Arbeitsvertrag wiederfindet?

Die eigentliche Frage ist doch, ob wir tatsächlich Fachkräften eine Chance geben wollen oder dies eher verhindern möchten?!

Ich belasse es bei diesen wenigen Beispielen, die – zugegeben – sehr willkürlich ausgewählt wurden.

Wo wir stehen, welche Position dieses Land einnimmt in einer Reihe von 25 EU-Staaten sowie Kanada, Norwegen und der Schweiz hinsichtlich Integration und Migration, können Sie dem Index entnehmen, einem Projekt des British Council. Eine lesenswerte Publikation.

Ja, ich hätte auch viele positive Beispiele nennen können:

Die positiven Veränderungen, die mit dem Arbeitsmigrationssteuergesetz vom 20.12.2008 verbunden sind.

Die zahlreichen, klugen und praxisnahen Anregungen, die im Abschlussbericht zu den Dialogforen gerade auch zu Bildung, Hochschule, Arbeitsmarkt gegeben werden.

Die erfolgreichen bzw. erfolgsträchtigen Projekte, die auf den Arbeitsmarkt abzielen und von denen heute noch umfangreich die Rede sein wird.

Die Entstehung, Stärkung und Vernetzung der Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt als wesentliches Potenzial von Interessenvertretung und Teilhabe.

Hätte ich machen können, habe ich aber nicht, weil ich auf die weiteren Beiträge vertraue.

Mein Ziel war es – auch der Weihnachtsbaum steht dafür als Symbol – die Besinnlichkeit gerade dieser Tage etwas zu irritieren. Und um deutlich zu machen, für uns, für die



VertreterInnen der Mehrheitsgesellschaft ist noch viel zu tun, um unseren Beitrag für gelingende Integration zu leisten!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

3. Herausforderungen für Integration und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt

Matthias Zieler, Betriebswirtschaftlicher Berater, Handwerkskammer Magdeburg

Erfolgreiche Bewerbungen im Handwerksbereich

Mein Name ist Matthias Zieler, ich bin Betriebsberater in der Abteilung Service Center der Handwerkskammer Magdeburg. Ich möchte in meinem Vortrag weniger auf konkrete Zahlen oder Statistiken eingehen, sondern vielmehr auf die grundlegenden Voraussetzungen einer erfolgreichen Bewerbung im Handwerk. Die Voraussetzungen gelten, soviel vorweg, selbstverständlich für jeden potenziellen Selbständigen im Handwerk.

Der Aufgabenbereich der Betriebsberater der Handwerkskammer Magdeburg erstreckt sich von der Gründungsberatung, über Betriebsanalysen und -erweiterungen, Sanierungskonzepte, Beratungen bzgl. Betriebsorganisation, Qualitäts- und Umweltmanagement bis hin zur Betriebsübergabe. Kurz also: wir betreuen und begleiten unsere Handwerker von der Existenzgründung bis zum wohlverdienten Ruhestand.

Zum erfolgreichen Führen eines Handwerksbetriebes müssen sowohl die fachlichen als auch die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Welche fachlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um im Handwerk selbständig tätig zu sein, ist in der Handwerksordnung (HwO) geregelt. Die aktuelle Handwerksordnung (ausgefertigt: 17.09.1953, zuletzt geändert: 17.07.2009) unterscheidet zwischen der A- und B-Rolle. In der A-Rolle sind diejenigen Gewerke aufgeführt, für deren Ausführung der Große Befähigungsnachweis erbracht werden muss (bspw. der Meistertitel); die B-Rolle führt die zulassungsfreien Handwerke (Anlage B1) und die handwerksähnlichen Gewerbe (Anlage B2). (Näheres zur Eintragung in die Handwerksrolle und deren Voraussetzungen unter: www.hwk-magdeburg.de → Service → Downloads → Handwerksrolle.)

Das Handwerk als beschäftigungs- und wissensintensiver Wirtschaftsbereich ist auf die Qualifikationspotenziale aller in Deutschland lebenden Erwerbsfähigen angewiesen. Besonders vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem in diesem Zusammenhang zu erwartenden Fachkräftemangel ist die passgenaue und effektive Integration von Bürgern mit ausländischen Berufsqualifikationen unabdingbar.

Dazu muss jedoch angemerkt werden, dass die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses im Sinne der Zuerkennung eines deutschen Abschlusses ohne das Ablegen einer entsprechenden Prüfung nicht erfolgen kann. Die Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist genauso wichtig wie gewollt, allerdings darf die Anerkennung ausländischer Qualifikationen nicht zur Abwertung deutscher Abschlüsse führen und somit das deutsche Berufszugangsrecht unterlaufen werden. Die jeweils zuständigen Handwerkskammern stellen daher die fachliche Kompetenz zur Beurteilung der beruflichen Qualifikation aller Zuwanderer zur Verfügung.

Grundlage der Anerkennung für EU-Staatler bildet die Anerkennungsrichtlinie RL 2005/36/EG, die im Wesentlichen auf der Zusammenarbeit und dem wechselseitigen Vertrauen der beteiligten Staaten fußt. Für Nicht-EU-Staatler besteht die Möglichkeit, eine Ausnahmegewilligung gem. § 8 HwO zu beantragen. Dazu müssen ein Ausnahmetatbestand glaubhaft gemacht und in der Regel die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten durch eine Sach- und Fachkundeprüfung nachgewiesen werden.

Die rein fachliche Eignung ist grundlegende, aber bei weitem nicht alleinige Bedingung zum Führen eines Handwerksbetriebes. Genauso entscheidend sind natürlich die kaufmännischen Fähigkeiten; Kalkulationen, Buchhaltung und das Schreiben von Rechnungen sind ebenso tägliches Brot des Handwerkers wie die Ausübung des jeweiligen Gewerkes. Dazu gehören selbstverständlich auch (zumindest grundlegende) Kenntnisse in den Bereichen Personalführung, Vertrieb und Marketing. Außerdem sind die persönlichen Voraussetzungen von größter Wichtigkeit. Der Handwerker muss sich der Rechte und Pflichten eines Selbständigen voll bewusst sein, er muss körperlich und psychisch belastbar und im Umgang mit Stress und Risiko geschult sein.

Zusammenfassend die Checkliste für gründungswillige Handwerker:

- unbedingter Wille zum Erfolg
- gefestigtes Selbstvertrauen
- erfolgversprechende Ideen
- schlüssiges Konzept
- sorgfältige Finanz- und Liquiditätsplanung
- angemessenes Marketing
- Erkennen von Marktlücken
- Ausloten von Kooperationsmöglichkeiten
- flexible Personalplanung
- Inanspruchnahme einer professionellen Beratung (z.B. durch die HWK Magdeburg)

Oder noch einmal in einem Satz: Soll ein Handwerksbetrieb erfolgreich sein, reicht es für den Betreiber nicht, ein guter Handwerker sein; er muss zu einem guten Unternehmer werden!

Die bisherigen Ausführungen beziehen sich zwar weitestgehend auf bereits ausgebildete Fachkräfte, lassen sich aber auch auf den Lehrlingsbereich übertragen.

Dabei kommt der Integration von Migrantinnen und Migranten im Lehrlingsbereich eine fast noch wichtigere Rolle zu. Zahlreiche Betriebe suchen bereits heute händeringend nach geeigneten Auszubildenden. Die bereits angesprochene demographische Entwicklung wird dieses Problem eher verschärfen.

Im Kammerbezirk Magdeburg sind ca. 14.800 Betriebe eingetragen. Weniger als ein Prozent davon wird von Migrantinnen oder Migranten geleitet. Im Lehrlingsbereich sehen die Zahlen nicht viel besser aus.

Vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen Problematik des Fachkräftemangels gilt es also zwingend, Lösungswege zur passgenauen Integration zu erarbeiten, um die hohe Qualität der deutschen Handwerksleistungen auch in der Zukunft halten zu können.

Lothar Worm, ego.-Enterprise-Pilot Sachsen-Anhalt Nord und Leiter des Instituts für Berufspädagogik e.V Magdeburg

Herausforderungen für Integration und Erfolg auf dem Arbeitsmarkt aus der Sicht des ego.-Enterprise-Piloten

Defizite standen/stehen nach wie vor im Mittelpunkt – wichtig ist aber, über Lösungen/Lösungswege zu sprechen

Vielen Dank für die Einladung zu der heutigen Veranstaltung und für die Möglichkeit einen Beitrag zu halten.

Schon der Titel der Veranstaltung verspricht eine neue Sichtweise zum Thema Integrationsarbeit. Dies ist auch nötig vor dem Hintergrund der steigenden Zahl der Menschen mit ausländischen Wurzeln in Deutschland. 2008 waren es 15,6 Millionen Einwohner, das heißt, 19 Prozent der Bevölkerung sind damit seit 1950 nach Deutschland zugewandert oder Nachkommen von Zugewanderten. Durch Zuzug und Geburten wird der Anteil weiter steigen.

Für uns hier in Sachsen-Anhalt ist dies noch nicht so spürbar. Dies darf aber nicht dazu führen, in der Integrationsarbeit von Migranten und Personen mit Migrationshintergrund halbherzig zu agieren. Offensive ist gefragt!

Die Integrationsarbeit als Herausforderung zu sehen und hier insbesondere mit dem Blick auf den Arbeitsmarkt. Dies ist auch mein Thema aus der Sicht des Instituts für Berufspädagogik e.V. Magdeburg und aus der Sicht eines Existenzgründungsberaters im ego. PilotenNetzwerk.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird in einigen Branchen der Fachkräftemangel bereits deutlich sichtbar. Dies belegt auch eine Studie der IHK hier in Sachsen-Anhalt. Wie dieses Problem lösen?

Bekanntlich führen mehrere Wege zum Ziel. Eine Möglichkeit ist, zielgerichtet Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Eine andere, auf die hier zugewanderten Personen zurückzugreifen.

Im Sport, insbesondere in den Mannschaftssportarten erleben wir, wie zielgerichtet Leistungsträger mit den hier fehlenden Potenzialen in der Bundesrepublik gehalten werden. Ihre Potenziale werden aber auch nur voll erschlossen, wenn sie ein entsprechendes Umfeld vorfinden bzw. bewusst entwickelt wird. Das Gefühl des Willkommenseins, was den Betroffenen gegeben wird.

Ein beredtes Beispiel ist der französische Handballspieler beim SC Magdeburg. Sportliche Erfolge mit der Mannschaft, ausgewogenes privates Umfeld für sich und seine Familie – Freunde, Nachbarn, Freundschaften der Kinder. Bei seiner Verabschiedung im Sommer 2007 sagte er: „Ich werde immer Magdeburger sein, denn ein Teil von mir bleibt hier.“ Weihnachten wird er wieder hier in Magdeburg verbringen. Er beschreibt sein Kommen mit den Worten:

„Ich habe das Gefühl, nach Hause zu kommen.“

Er fühlt sich als einer von uns. Dieses Gefühl müssen wir bei dem überwiegenden Teil der Migrantinnen und Migranten in unserer Region entwickeln. Das ist ein hoher Anspruch, dem wir uns stellen müssen.

Dieser Herausforderung können wir aber nicht gerecht werden, wenn wir uns wie in den zurückliegenden Jahren nur mit den „Defiziten“ der Zugewanderten beschäftigen. In den Fokus sind zukünftig mehr die Potenziale, die sie mitbringen, zu rücken. So wie es unsere heutige Veranstaltung sich zum Ziel gesetzt hat. Das heißt, Potenziale erkennen, erfassen, erschließen und weiter ausbauen.

Bedeutungsvoll in diesem Zusammenhang ist die Deutschausbildung, denn Potenziale kann man nicht allein durch Erfassen von Schulabschlüssen und Berufsabschlüssen ableiten. Wesentliche Informationen zur Beruflichkeit bekommen wir von den Migrantinnen und Migranten durch eine eingehende Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten, die bisher ausgeübt wurden.

Es ist daher wichtig in der Sprachausbildung, dem Beschreiben von Prozessen und Tätigkeiten besondere Beachtung zu schenken. Hierzu ist es nötig, das zeigen unsere Erfahrungen am Institut für Berufspädagogik e.V., den unterschiedlichen Vorkenntnissen stärker Rechnung zu tragen, das heißt, einen Teil der Ausbildung in Kleingruppen durchzuführen. Unsere Fachsprachausbildung für Akademiker aus der Technik und den Naturwissenschaften setzt sich aus 70 % Plenumsarbeit und 30 % Kleingruppenarbeit zusammen. Diese Struktur ermöglicht es, auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse besser einzugehen.

Die eingesetzten Lehrmaterialien sind einerseits fachorientiert, werden aber durch arbeitsmarktorientierte Texte begleitet. Sowollen wirsichern, dass unsere Sprachkursteilnehmer in die Lage versetzt werden, in Fach- und Bewerbungsgesprächen ihre bisherigen Tätigkeiten gut beschreiben zu können und so dem Gesprächspartner – wie zum Beispiel Personalmitarbeiter, Unternehmer - ihre Potenziale aufzeigen können.

Sich der eigenen Potenziale bewusst sein, heißt aber auch, die eigenen Defizite besser herausarbeiten zu können und Aktivitäten zu ergreifen, diese zu verringern. Dieser Weg ist zielführender aus meiner Sicht als der Weg von den Defiziten zu den Potenzialen.

Mit dem Wissen um Potenziale von Zugewanderten können Träger von Integrationsmaßnahmen ihre Integrationsangebote wie Bildungsmaßnahmen/Weiterbildung inhaltlich ebenfalls zuführender planen und umsetzen. Es muss gelingen, Angebote in der Weiterbildung zu entwickeln, stärker die bereits vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten berücksichtigen, so dass auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und der Branchen bezogen die Weiterbildungsinhalte konzipiert werden.

Eines sollte aber bei den Weiterbildungsmaßnahmen Berücksichtigung finden – die fach- und maßnahmebezogene Deutschausbildung. Dort wo es bereits so umgesetzt wird, wird es von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr begrüßt. Ein Beispiel sind die Existenzgründerqualifizierungskurse für Migrantinnen und Migranten. Hierauf wird sicher

Frau Hollmann im nachfolgenden Beitrag noch näher eingehen.

Ich möchte im Folgenden auf unser heutiges Thema bezogen auf die Integration in den Arbeitsmarkt durch die Existenzgründung eingehen. Es gibt eine Vielzahl von Beispielen von erfolgreichen Existenzgründungen durch Migrantinnen und Migranten auch in unserer Region in den verschiedenen Branchen, wie zum Beispiele Handel, Kfz-Werkstätten, Übersetzer/ Dolmetscher.

Der Weg in die Selbständigkeit ist in der Regel keine spontane Entscheidung oder Notlösung, sondern ein Entwicklungsprozess, der im engen Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung steht. Das beginnt bereits mit der Berufsausbildung. Hier ein Beispiel für die „Formel“ Potenziale erkennen, erschließen und weiterentwickeln.

Im Jahr 2000 begannen sieben junge Aussiedler ihre Kfz-Mechanikerausbildung im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung. Nach dem Abschluss der Ausbildung im Jahr 2004 stand vor ihnen die Frage, wie soll es weitergehen? Die Chancen am Arbeitsmarkt waren wenig erfolversprechend. Was wäre noch möglich? Gleich mit der Meisterausbildung fortzusetzen? Zweifel gab es bei den jungen Kfz-Gesellen, obwohl sie ihre Ausbildung mit überwiegend guten Leistungen abgeschlossen hatten. In Gesprächen konnten diese Zweifel zerstreut werden, in dem ihnen ihre Potenziale vor Augen geführt und aufgezeigt wurde, was sie bereits in der Berufsausbildung durch zielstrebiges Lernen erreicht haben.

Das zeigte Wirkungen und fünf von den sieben jungen Aussiedlern nahmen noch im gleichen Jahr die Meisterausbildung im Rahmen einer Vollzeitausbildung auf. Nach gut zehn Monaten hatten es drei von ihnen erfolgreich geschafft, ein weiterer kurze Zeit danach. Der fünfte im Bunde ist verzogen. Ob er erfolgreich seine Ausbildung beendet hat, ist nicht bekannt.

Mit dem Meisterbrief in der Tasche stand nun erneut die Frage, welchen Weg will ich gehen, in ein Arbeitnehmerverhältnis oder in die Selbständigkeit? Alle vier Kfz-Meister entschieden sich für die Selbständigkeit an unterschiedlichen Standorten in unserer Region, nämlich Magdeburg, Oschersleben und Genthin. Sie gründeten im Juli 2005 über den Weg der ICH-AG.

Heute viereinhalb Jahre später haben sich alle erfolgreich am Markt stabilisiert, auch der, der aus der Kfz-Branche in den Handel gewechselt ist. Alle haben bereits einen Angestellten und bilden seit diesem Jahr Lehrlinge aus. Der Weg, den diese jungen Aussiedler gegangen sind, wirkt in Folgeklassen dieses Bildungsträgers noch heute nach. Immer wieder entscheiden sich ein bis zwei junge Aussiedler für eine Meisterausbildung nach ihrer Berufsausbildung. Auch der Weg der Selbständigkeit/Existenzgründung wird von einigen danach gewählt.

Der Erfolg dieser Jungunternehmer hat sich herumgesprochen und ist Motivation für die Nachfolger. Ihr Erfolg ist Ausdruck einer zielgerichteten Arbeit mit jungen Aussiedlern, sicher auch mit einigen Zufallselementen behaftet.

Unstrittig, denke ich, ist aber, dass wir erfolgreicher in der Integrationsarbeit insbesondere bezogen auf den Arbeitsmarkt sind, wenn wir von den Potenzialen der Migrantinnen und Migranten ausgehen, als wie bisher eine stark geprägte Defizitdiskussion zu führen.



Potenziale zu ermitteln ist nicht einfach. Empfehlenswert wäre, in einem Projekt spezielle Methoden dazu zu erarbeiten/entwickeln. Darauf aufbauend könnten dann Modellkurse in der Weiterbildung konzipiert und erprobt werden, zum Beispiel Zertifikatslehrgänge. Ein solches Projekt wäre aus meiner Sicht in einem Netzwerk bestehend aus InWEnt, den Kammern, der Agentur für Arbeit und ausgewählten Bildungsträgern umsetzbar. Das Institut für Berufspädagogik e.V. hätte an einer Mitwirkung an einem derartigen Projekt großes Interesse.

Lotti Hollmann, MBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH

Qualifizierung für den deutschen Arbeitsmarkt – Erfahrungen aus Sachsen-Anhalt

MBW – Trägerprofil

Die MBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH wurde 1991 in Magdeburg gegründet. Geschäftsführerin ist Lotti Hollmann. Die MBW ist als Weiterbildungsinstitution in den Bereichen „Fortbildung für den Arbeitsmarkt“, „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“, „berufliche Eingliederung von Erwerbslosen mit Migrationshintergrund“ sowie „Existenzgründerqualifizierungen“ (auch für Menschen mit Migrationshintergrund) tätig.

Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt

Vertretern der Politik zufolge sei Integration eine Herausforderung für beide Seiten (so W. Bosbach, stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion). Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt merkt an: „Die Integrationsbedingungen bei uns in Sachsen-Anhalt und in den anderen ostdeutschen Ländern sind anders als im Westen der Republik.“

Tatsächlich weisen nur 1,9% der Bevölkerung Sachsen-Anhalts einen Migrationshintergrund auf. Dies entspricht nur etwa einem Fünftel des bundesdeutschen Durchschnitts. Eine Zuwanderung nach Sachsen-Anhalt erfolgt vorrangig aufgrund von Zuweisung; die Fachkräftezuwanderung ist demgegenüber sehr gering ausgeprägt. In Sachsen-Anhalt leben Migranten und Bleibeberechtigte vielfältigster Herkunft, ein für Zuwanderung dominierendes Land ist nicht zu identifizieren.

Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind in Sachsen-Anhalt lebende Migrantinnen und Migranten hinsichtlich Schul- und Hochschulabschlüssen durchschnittlich qualifizierter. Dennoch herrscht unter dieser Bevölkerungsgruppe eine doppelt so hohe Arbeitslosigkeit wie im Bundesdurchschnitt. Einer der Hauptgründe hierfür ist die Tatsache, dass im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse und Qualifikationen am deutschen Arbeitsmarkt noch immer kaum anerkannt werden. Dies hat zur Folge, dass Migrantinnen und Migranten häufig Arbeiten annehmen, welche weit unter dem Niveau der im Heimatland erworbenen beruflichen Qualifikationen liegen. Dadurch gehen dem deutschen Arbeitsmarkt wertvolle Qualifikationspotenziale verloren, da insbesondere fachliche Kenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse der Zuwanderer ungenutzt bleiben.

Lösungsansätze

Als Lösungsansätze für die oben geschilderte Problematik können folgende vier Punkte angeführt werden:

- Schaffung alternativer Wege zur Anerkennung von Kompetenzen von Migrantinnen, Migranten und Bleibeberechtigten;

- Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen;
- Unterstützung von Bildungserfolgen und Übergängen an der Schwelle, z.B. zwischen Schule und Beruf;
- Förderung von Existenzsicherung durch selbständige Tätigkeit.

Beispiele

aus dem Projekt „Bleiberecht“ – alternative Qualifizierung im Pflegebereich

In Sachsen-Anhalt ist ein steigender Bedarf nach qualifizierten Fachkräften in der Altenpflege zu verzeichnen. Diesem Bedarf stand im genannten Projekt der nicht anerkannte Berufsabschluss als Krankenschwester einer Frau aus dem Kosovo, welche als Flüchtling nach Deutschland kam, gegenüber. Im Projekt konnte ein Ausgleich zwischen dem Fachkräftebedarf und dem nicht genutzten Potenzial durch eine bedarfsgerechte Qualifizierung erfolgen.

aus dem Projekt „Bleiberecht“ – Unterstützung bei Schwellenübergängen

Senad Mehmedi, ein Flüchtling aus dem Kosovo und Vertreter der Roma-Minderheit, bekam mit seinem Hauptschulabschluss keine Chance auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Er erhielt im Rahmen des o.g. Projektes eine intensive Betreuung, die in der Kompetenzfeststellung, der Motivation sowie der Begleitung zu allen Terminen bestand. Im Ergebnis konnte Herr Mehmedi erfolgreich in eine 3-jährige betriebliche Ausbildung zum Gebäudereiniger integriert werden.

„Existenzgründerseminar für Migranten mit Sprachanteil“

Dieses Projekt wurde als Modellprojekt vom 04.09.2006 bis 01.09.2007 in Magdeburg durchgeführt. Ziel war die Vorbereitung und Begleitung von zwanzig Existenzgründerinnen auf die und in die Selbständigkeit. Aus der erfolgreichen Durchführung des Modellprojekts resultierten drei weitere, teils aktuell laufende Begleitkurse. Die teilnehmenden Existenzgründer mit Migrationshintergrund sorgen selbst für Arbeits- und Ausbildungsplätze und bereichern somit den hiesigen Dienstleistungsmarkt.

Vielfalt und Integration

Vielfalt und Integration sollten als Chance genutzt werden, um dem zukünftigen Fachkräftemangel in Sachsen-Anhalt entgegenzuwirken. Darüber hinaus können Vielfalt und Integration dazu dienen, die demographische Entwicklung Sachsens-Anhalts durch die Qualifizierung von Fachkräften und Existenzgründern mit Migrationshintergrund zu stabilisieren. Außerdem sollte die nachhaltige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund als unmittelbares Interesse der Gesellschaft und Wirtschaft erkannt werden. Schließlich kann der in Sachsen-Anhalt praktizierte integrative Ansatz als Chance zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Profilierung betrachtet werden.

Pascal Begrich, Miteinander e.V.

Voraussetzung für Integration im Arbeitsmarkt: Entwicklung einer demokratischen Alltagskultur

Das Thema „Integration von Migrantinnen und Migranten“ wird allorts kontrovers diskutiert, auch in Bezug auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Der Diskurs reicht von den Potenzialen und Gefahren einer Zuwanderung über die Möglichkeiten und Grenzen des Bildungs- und Ausbildungssystems für MigrantInnen sowie Diskriminierungserfahrungen von ausländischen ArbeitnehmerInnen bis hin zur Klage über eine (angenommene) Integrationsunwilligkeit von MigrantInnen.

In den Hintergrund geraten in der Diskussion oftmals die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Integration fördern oder behindern. So kann Integration nur in einer demokratischen und weltoffenen Gesellschaft gelingen, in der jeder ohne Angst verschieden sein und leben kann. Unabdingbar ist zudem die aktive Teilhabe – und die Möglichkeit hierzu – aller Menschen an der Ausgestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Hingegen gefährden Rassismus und Fremdenfeindlichkeit eine erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten.

Im Folgenden werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Integration in Sachsen-Anhalt in den Blick genommen. Als Grundlage hierfür dienen sozialwissenschaftliche Studien, die Demokratiedefizite und fremdenfeindliche Einstellungsmuster in der Bevölkerung detailliert beschreiben. Seit 2007 erstellt die Universität Halle im Auftrag der Landeszentrale für politische Bildung in einem zweijährigen Rhythmus den „Sachsen-Anhalt-Monitor“, in dem die politischen Einstellungen im Land erfasst werden.¹

In einer Sonderauswertung seiner Langzeiterhebungen zur „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF)² hat das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung in Bielefeld im Jahr 2006 ebenfalls entsprechende Daten für Sachsen-Anhalt vorgelegt.³

¹ Ossip Fürnberg, Everhard Holtmann und Tobias Jaeck: Sachsen-Anhalt-Monitor 2007. Politische Einstellungen zwischen Gegenwart und Vergangenheit, Halle/Saale 2007 sowie Everhard Holtmann, Tobias Jaeck und Kerstin Völkl: Sachsen-Anhalt-Monitor 2009. Werte und politisches Bewusstsein 20 Jahre nach dem Systemumbruch, Halle/Saale 2009.

² Unter dem Begriff „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ werden folgende Elemente zusammengefasst: Fremdenfeindlichkeit, Etabliertenvorrechte, Islamophobie, Obdachlosenabwertung, Homophobie, Behindertenabwertung, Sexismus, Antisemitismus und Rassismus (vgl. Wilhelm Heitmeyer: „Das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Phänomene, Erklärungen und die Entwicklungen über die Zeit“, in: ders. [Hg.], Deutsche Zustände. Folge 4, Frankfurt a. M. 2006, S. 21-36).

³ Christian Babka von Gostomski: Expertise. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt (2002-2006), Bielefeld 2006.

Diese drei Studien mit Regionalbezug lassen sich darüber hinaus mit zwei von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegebenen Studien zu demokratiefeindlichen und menschenverachtenden Einstellungen in Deutschland sowie zu ihren Hintergründen und Ursachen ergänzen – die Studie „Vom Rand zur Mitte“ aus dem Jahr 2006 sowie die Nachfolgestudien aus dem Jahr 2008 „Ein Blick in die Mitte“ – hier werden die Befragungen zu den Einstellungen durch ausgewählte Gruppendiskussionen ergänzt und vertieft – und Bewegung in der Mitte.⁴

Im Anschluss an diese gesellschaftliche Zustandsbeschreibung werden thesehaft Konsequenzen dargelegt und Ansätze für die Praxis zur Stärkung einer demokratischen Alltagskultur formuliert.

1. Das gesellschaftliche Klima

Seit der Wiedervereinigung und den damit einhergehenden Erosionen der gewachsenen Infrastruktur erleben wir in den neuen Bundesländern sowohl das Wachsen sozialer Widersprüche als auch die Zunahme politischer und gesellschaftlicher Desintegrationsprozesse. Während insbesondere SchlüsselmultiplikatorInnen für eine demokratische Zivilgesellschaft auf der Suche nach Zukunftsperspektiven in die alten Bundesländer abwandern, ist die Gesellschaft mit hohen Zustimmungsraten in der Bevölkerung zu fremdenfeindlichen und autoritären Einstellungsmustern konfrontiert. Hierbei gehen sozialdarwinistische Positionen gegenüber Sozialschwachen und nicht als dazu gehörig definierten Personengruppen einher mit einem gleichzeitigen hohen Anpassungsdruck hinsichtlich eines homogenen und als „normal“ empfundenen Sozialverhaltens.

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Die hohe Akzeptanz fremdenfeindlicher Einstellungen in der Bevölkerung ist mit einer umfassenden Stigmatisierung aller als „fremd“ wahrgenommenen Personengruppen verbunden. Hierzu zählen „äußere Fremde“ wie MigrantInnen und „innere Fremde“ wie vermeintlich sozial Bessergestellte. Dabei schlägt oftmals die Erfahrung eigener bzw. die Furcht vor Stigmatisierung um in Aggression und Gewaltbereitschaft gegenüber den als „Fremde“ Ausgemachten.⁵

In Bezug auf fremdenfeindliche Stigmatisierungen finden insbesondere ausländerfeindliche Einstellungsmuster in der Bevölkerung Sachsen-Anhalts hohe Verbreitung. Dabei konstatiert der „Sachsen-Anhalt-Monitor“ 2009 wie schon 2007, dass Personen mit einem Hauptschulabschluss die höchste Zustimmungsbereitschaft zu ausländerfeindlichen Items zeigen. Gleichzeitig steigt mit dem Alter der Befragten auch der Zustimmungsgrad zu entsprechenden Positionen:⁶

⁴ Oliver Decker, Brähler: Bewegung in der Mitte. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2008. Mit einem Vergleich von 2002 bis 2008 und der Bundesländer, Berlin 2008.

⁵ Vgl. Ein Blick in die Mitte, S. 179-183.

⁶ Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 96.

Einstellungen zu Ausländern nach Alter und Bildung. (Nennungen stimme voll und ganz zu in Prozent)

F.32a,c,e.1	Sachsen-Anhalt (Ø)		Alter in Jahren					Schulabschluss		
	2009	2007	18-24	25-34	35-44	45-59	>60	Haupt- schule	Real- schule	Abitur
Wenn Arbeit knapp wird, sollte man die hier lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken	12	13	17 (+10)	18 (+10)	8	10	12	24	14	4
Die in Dtl. lebenden Ausländer sollten ihre Ihren Lebensstil ein bisschen besser an den der Deutschen anpassen	40	45	19	28	30 (-12)	38 (-5)	57	61	44	26
Die Bundesrepublik ist durch Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.	19	23	22 (+5)	22	13 (-12)	16 (-8)	24	32	23 (-5)	8
Die in Dtl. lebenden Ausländer sollten ihre Ehepartner unter ihren eigenen Landsleuten auswählen.	9	10	5	9 (+7)	7	5 (-5)	13	19	9	3
Man sollte den hier lebenden Ausländern jede politische Betätigung in Deutschland untersagen.	10	8	5	14 (+10)	8	8	11	19 (+8)	11	3

Auch die Bielefelder Studie zur „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ verdeutlicht, dass fremdenfeindliche Einstellungen in Sachsen-Anhalt mitnichten ein Randphänomen darstellen, sondern entsprechende Einstellungsmuster auch weit in der so genannten Mitte der Gesellschaft zu finden sind. Demnach sind 66% aller Befragten der Meinung, es leben zu viele AusländerInnen in Deutschland. 45,2% würden die Ausweisung von AusländerInnen befürworten, wenn Arbeitsplätze knapp werden. Der Aussage, die Weißen seien zu Recht führend in der Welt, stimmten 18,4% der Sachsen-AnhalterInnen zu.⁷

Diese alarmierend hohen Zustimmungswerte finden sich in ähnlicher Form auch in den Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hier nimmt Sachsen-Anhalt bei der Verbreitung ausländerfeindlicher Einstellungsmuster mit 39,3% Zustimmung im Ländervergleich die traurige Spitzenposition ein.⁸ Die Gruppeninterviews von „Ein Blick in die Mitte“ mit Personen aus Ostdeutschland vermitteln sogar noch einen wesentlich dramatischeren Befund, zeigten sie doch auch bei denjenigen ausländerfeindliche Einstellungen, die in den Fragebögen der

⁷ Vgl. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt, S. 17-28.

⁸ Vgl. Bewegung in der Mitte, S. 46.

⁹ Vgl. Ein Blick in die Mitte, S. 248.

Vorgängerstudie des Jahres 2006 entsprechenden Aussagen nicht oder nur teilweise zugestimmt hätten.⁹

Demokratieferne und Demokratiefeindlichkeit

Von den AutorInnen des „Sachsen-Anhalt-Monitors 2009“ nach ihrer Zustimmung zur Demokratie befragt, bekannten sich von 1.000 für die Untersuchung ausgewählte BürgerInnen 79% zur Demokratie als beste Staatsform.¹⁰ Das zunächst positive Ergebnis erfährt jedoch eine Korrektur durch einen hohen Grad der Unzufriedenheit mit dem politischen System in Deutschland (24%) bzw. mit dem Zustand der Demokratie (50%).¹¹

Diese demokratieskeptischen Einstellungen gehen oftmals einher mit einer autoritären Grundhaltung gegenüber gesellschaftlichen Problemlagen. Hierbei sind vor allem zwei Phänomene zu beobachten: Zum einen führte bei vielen die Klage über die eigenen (schwierigen) Lebensverhältnisse schnell zum Hass auf die (vermeintlich) verantwortlichen PolitikerInnen sowie zu aggressiven Ressentiments gegenüber denjenigen, die sozial schlechter gestellt sind. Zum anderen erfolgt gleichzeitig eine verstärkte Rückschau auf eine positive – weil als sozialer empfundene – Gesellschaftsordnung wie die der DDR. So sind laut „Sachsen-Anhalt-Monitor 2009“ 94% (2007 96%) der Sachsen-AnhalterInnen der Meinung, dass nicht alles schlecht war in der DDR. Zugleich verneinte eine große Minderheit von 18% (2007 16%) den diktatorischen Charakter der DDR-Gesellschaft. 43% der Befragten lehnten die Aussage ab, die DDR sei ein Unrechtsstaat gewesen.¹²

Die Kombination aus autoritärem Sozialstaatsverständnis und Demokratiefeindlichkeit spiegelt sich auch in den Vorstellungen der Bevölkerung zur Lösung gesellschaftlicher Konflikte wider. So befürwortet in allen Altersgruppen eine größere Minderheit die Idee einer Diktatur:¹³

Diktatur als alternative Staatsform (Nennungen in Prozent)

F.13.b Wenn es Not tut, ist eine Diktatur die bessere Staatsform.	Sachsen-Anhalt (Ø)		Alter in Jahre				
	2009	2007	18-24	25-34	35-44	45-59	> 60
Stimme voll zu	4	5	15	5	3	4	2
Stimme eher zu	11	10	10	18	9	9	11
Lehne eher ab	26	23	29	18	27	25	27
Lehne völlig ab	58	59	46	58	59	60	59

Fehlende Werte zu 100 %: weiß nicht/keine Angabe/rundungsbedingt

¹⁰ Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 53.

¹¹ Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 54 und 63.

¹² Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 82.

¹³ Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 53.







In den Antworten zu Einzelaspekten einer demokratischen Gesellschaft wird die Tendenz zu autoritären Einstellungen noch deutlicher: ¹⁴

- 45% (2007 40%) der Befragten waren der Meinung, dass „Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen Interessengruppen in unserer Gesellschaft und ihre Forderungen an die Regierung [...] dem Allgemeinwohl [schaden]“.
- 64% (2007 66%) meinen, dass es „Aufgabe der politischen Opposition ist [...], die Regierung in ihrer Arbeit zu unterstützen und deren Entscheidungen mitzutragen“.
- 86% (2007 88%) stimmen der Aussage zu: „Die Interessen des ganzen Volkes sollten immer über den Interessen des Einzelnen stehen“.

Hier treffen mangelnde Empathiefähigkeit für soziale „Randgruppen“ und der Ruf nach „radikalen“ Lösungen aufeinander. Forderungen nach Arbeitszwang und autoritären Maßnahmen beispielsweise gegenüber Hartz-IV-EmpfängerInnen verbinden sich mit aggressiv-verfolgenden Haltungen gegenüber Schwächeren und denjenigen, die in Verdacht stehen, dass es ihnen ohne Arbeit besser geht. ¹⁵

Fremdenfeindliche und antidemokratische Einstellungen treffen in der sachsen-anhaltischen Bevölkerung auf weitverbreitete Resignation und Hilflosigkeit gegenüber den als übermächtig erscheinenden gesellschaftlichen Instanzen. Hier wird vor allem Unwissen deutlich über die Möglichkeiten der Teilhabe an den gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen gestellt. Viele Menschen nehmen sich nicht als aktiv Beteiligte im demokratischen Gemeinwesen wahr. Politik wird für sie nicht von ihnen selbst als Teil der Gesellschaft ausgehandelt, sondern von den „BerufspolitikerInnen“ gemacht. Während sich so auf der einen Seite Ansichten aufgrund starker Simplifizierungen und Personalisierungen herausbilden, wird auf der anderen Seite von vielen Menschen immer wieder die Komplexität und Undurchschaubarkeit der Dinge betont. Zunehmend drückt sich solcherart demokratische Inkompetenz in einem generellen Desinteresse an (etablierter) Politik und der Schwierigkeit aus, Demokratie mit Leben zu füllen.

Gewaltbilligung und Gewaltanwendung

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Demokratiedefizite ist die Gesellschaft in Sachsen-Anhalt mit einer zunehmenden kollektiven und individuellen Auflösung von Wert- und Grenzvorstellungen konfrontiert. Infolgedessen werden die stark verbreiteten sozialdarwinistischen und fremdenfeindlichen Diskurse immer wieder in eine gewalttätige Praxis umgesetzt. Sowohl Aktivisten der Freien Kameradschaften, der NPD und deren Umfeld als auch rassistisch oder rechts motivierte EinzeltäterInnen sind für eine anhaltend hohe Zahl von Gewalttaten gegen nicht-rechte Jugendliche und junge Erwachsene, MigrantInnen, sozial Randständige, Wohnsitzlose und Menschen mit Beeinträchtigungen verantwortlich.

¹⁴ Vgl. Sachsen-Anhalt-Monitor 2009, S. 56.

¹⁵ Vgl. Ein Blick in die Mitte, S. 305-315.



Mit 183 der Mobilen Beratung für Opfer rechter Gewalt bekannt gewordenen Fällen im Jahr 2006 hat sich die Zahl seit 2003 mehr als verdoppelt. Für das Jahr 2007 zählte die Opferberatung 151 politisch rechts motivierte Gewalttaten in Sachsen-Anhalt und für 2008 153 Taten mit 226 direkt Betroffenen, wobei diese Zahl nur einen Ausschnitt aus der Realität wiedergeben kann, da gerade im Deliktbereich der politisch motivierten Kriminalität von einem erheblichen Dunkelfeld auszugehen ist.

Rechtsextreme Einstellungen und Feindbilder besitzen jedoch nicht nur eine gewalttätige sondern immer wieder auch eine tödliche Dimension. Seit der Wiedervereinigung fielen in Sachsen-Anhalt sieben Menschen rassistisch oder rechts motivierten Tötungsdelikten zum Opfer. Die z.T. schwierige Zuordnung der Tathergänge zu politisch motivierten Gewaltstraftaten und/oder die Tatsache, dass Opfer nicht in das typische Raster von Opfergruppen rechter Gewalt passen, führen mitunter in der Öffentlichkeit dazu, dass die sieben Taten nicht alle im Kontext von Rechtsextremismus und Demokratiegefährdung wahrgenommen werden.

In ihrer Gewaltbereitschaft erfahren Rechtsextreme häufig stillschweigenden, zum Teil aber auch offenen Zuspruch von Teilen der Gesellschaft. Im Rahmen der Langzeituntersuchungen der Universität Bielefeld wurde daher Sachsen-AnhalterInnen auch nach dem Verhältnis zur Gewaltanwendung zur Durchsetzung politischer und sozialer Interessen gefragt. Dabei fanden für den Grad der Gewaltbilligung die Aussagen „Wenn sich andere bei uns breit machen, muss man ihnen unter Umständen unter Anwendung von Gewalt zeigen, wer Herr im Hause ist“ sowie „Durch Anwendung von Gewalt können klare Verhältnisse geschaffen werden“ Berücksichtigung. Immerhin 13,2% stimmten diesen Positionen voll und ganz zu, weitere 7,8% teils/ teils. Auch hier korrespondiert die steigende Billigung von Gewalt mit der Zustimmung der Befragten zu den Elementen der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“.

2. Konsequenzen für eine erfolgreiche Integration – Vier Thesen zur Gestaltung einer lebendigen Demokratie

Jenseits der Anforderungen an Staat und Gesellschaft insgesamt – etwa Antidiskriminierungs- und Integrationsförderprogramme oder die Förderung von gesellschaftlicher Integration durch soziale Grundrechte – werden im Folgenden einige grundlegende Ansätze für die Entwicklung von Rahmenbedingungen für eine lebendige Demokratie und für eine erfolgreiche Integration von MigrantInnen im Arbeitsmarkt vorgeschlagen:

Eine Gesellschaft ist nur dann lebenswert, wenn alle darin angstfrei leben können. Der Schutz vor Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt ist eine wichtige Voraussetzung für eine demokratische Kultur in Sachsen-Anhalt und damit auch für erfolgreiche Integrationsprozesse.

¹⁶ Vgl. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt, S. 55ff.

- Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt müssen als Probleme erkannt und wahrgenommen werden.
- (Potenzielle) Opfer bedürfen unserer Unterstützung und Solidarität. So wird ihnen signalisiert, dass sie nicht alleine gelassen werden und dass ihnen, ihren Angehörigen und ihrem sozialen Umfeld gegenüber Verantwortung übernommen wird – in Unternehmen und Bildungseinrichtungen, in Politik und Verwaltung, in Sportvereinen und Organisationen sowie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen.
- Angsträume, in denen (potenzielle) Opfer rassistischer und rechter Gewalt bedroht oder angegriffen werden bzw. sie sich nicht sicher fühlen können, müssen zurückgedrängt werden. Dies beinhaltet auch die Sanktionierung von Fremdenfeindlichkeit und Gewalt sowie andererseits die Schaffung von Räumen, in denen sich alle sicher fühlen können – sei es bspw. der Betrieb, die Schule oder die öffentliche Einrichtung.

Demokratie kann sich nur in einem Klima des gegenseitigen Respekts entfalten. Ungleichheitsdiskurse und Diskriminierungen müssen in der Öffentlichkeit geächtet werden.

- Rassistische und fremdenfeindliche Gewalttaten müssen zeitnah und konsequent geahndet werden.
- Diskriminierende und menschenfeindliche Äußerungen und Handlungen bedürfen eines couragierten Widerspruchs und einer entschiedenen Positionierung zugunsten von Demokratie und Menschenrechten.
- Sowohl privat als auch öffentlich gilt es, diskriminierende und stigmatisierende Äußerungen zu vermeiden.

Integration kann nur in einer demokratischen und weltoffenen Gesellschaft gelingen. Diese muss die gleichberechtigte Teilhabe aller an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen gewährleisten und fördern.

- Demokratie muss gelebt werden und erfahrbar sein. Hierzu bedarf es in allen gesellschaftlichen Bereichen der Chancengleichheit der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure bei der Durchsetzung von Interessen und Entscheidungen.
- Demokratie findet ihren Ausdruck in aktiver Partizipation und Mitbestimmung. Dies setzt eine umfassende Demokratisierung gesellschaftlicher Strukturen voraus – einschließlich der Ausbildungseinrichtungen und Betriebe.
- Demokratie kann nicht ohne die „Betroffenen“ stattfinden. Insbesondere MigrantInnen und andere Minderheiten bzw. soziale „Randgruppen“ müssen mit ihrem Engagement gleichberechtigt einbezogen werden.



Demokratie setzt das Bewusstsein und Wissen um Rechte und Freiheiten voraus. Demokratisches Handeln erfordert die Kenntnis um Partizipationsmöglichkeiten und Entscheidungsprozesse.

- In Schule und Ausbildung, aber auch im Berufsleben, müssen Prozesse des werteorientierten Lernens gefördert sowie die politische Urteilsfähigkeit und Beteiligung gestärkt werden.
- Notwendig ist die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und anderen Formen „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“. Hierzu gehört auch die historische Bildung – insbesondere die Auseinandersetzung mit dem Nationalsozialismus.
- Bildung und Erziehung sollte Erfahrungen mit „Fremdheit“ ermöglichen und Kompetenzen im Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität vermitteln. Dies ist Voraussetzung für das Erlernen bzw. die Förderung von Empathie und Solidarität gegenüber anderen.

4. Potenziale von Migrant/innen und Personen mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt für Arbeitsmärkte – Anforderungen der Wirtschaft

Sven Horn, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Magdeburg:

Fachkräftebedarf und Zuwanderung

Der demographische Wandel ist auch in Zeiten der Wirtschaftskrise ein Dauerthema, wie die folgenden Zitate aus Medien, Wissenschaft und Politik zeigen:

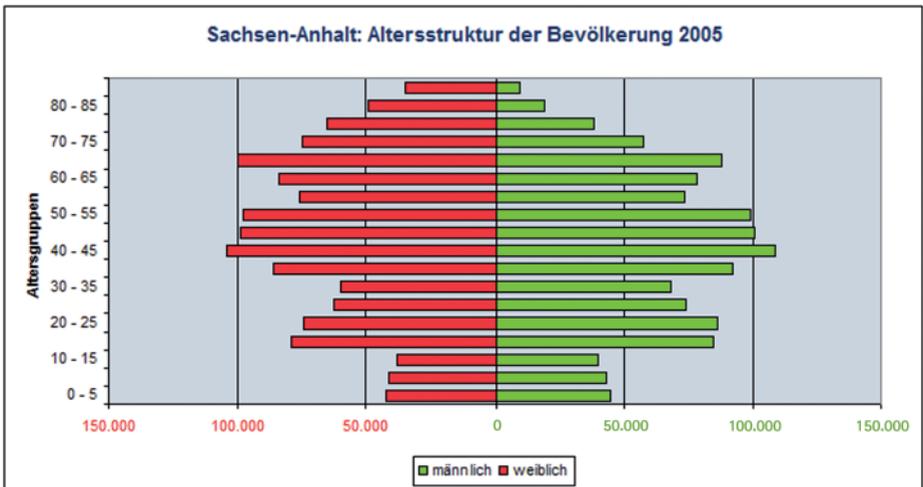
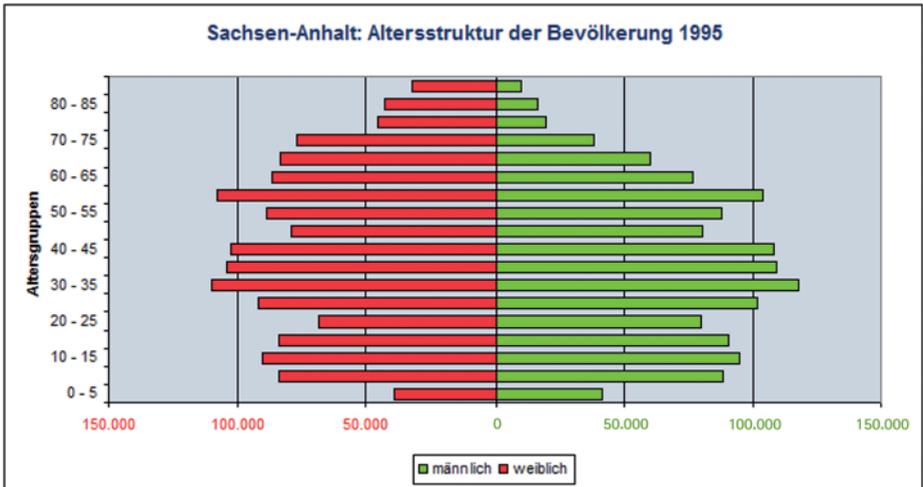
- „Bevölkerungsentwicklung – Notstandsgebiet Ostdeutschland“ (SZ, 21. August 2008)
- „Es kann ganz anders kommen - Bevölkerungsprognosen besitzen keinen Absolutheitsanspruch“ (Gerd Bosbach, Professor für Statistik an der FH Koblenz, 8. November 2008)
- „Der Abwanderungstrend im Osten ist nicht umkehrbar“ (Reiner Klingholz, Direktor des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung, 11. Juli 2009)
- „Quatsch, absurd, unsinnig, haarsträubend – Rente mit 69 empört Regierung, Opposition und Gewerkschaften“ (Die Welt, 22. Juli 2009)
- „Mehr Lebendgeborene und Zugezogene in Sachsen-Anhalt 2008 – dennoch verliert das Land weiter an Einwohnern. Hauptursache für den Bevölkerungsrückgang sind gestiegene Fortzugszahlen.“ (Fakten laut Pressemitteilung Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, 24. Juli 2009)
- „Im Land der Kinderlosen – immer mehr Frauen in Deutschland verzichten auf Nachwuchs“ (Die Zeit, 30. Juli 2009)
- „Deutsche kriegen weniger Kinder als alle anderen Europäer – Familienministerium redet Baby-Flaute schön“ (SPIEGEL Online, 4. August 2009)

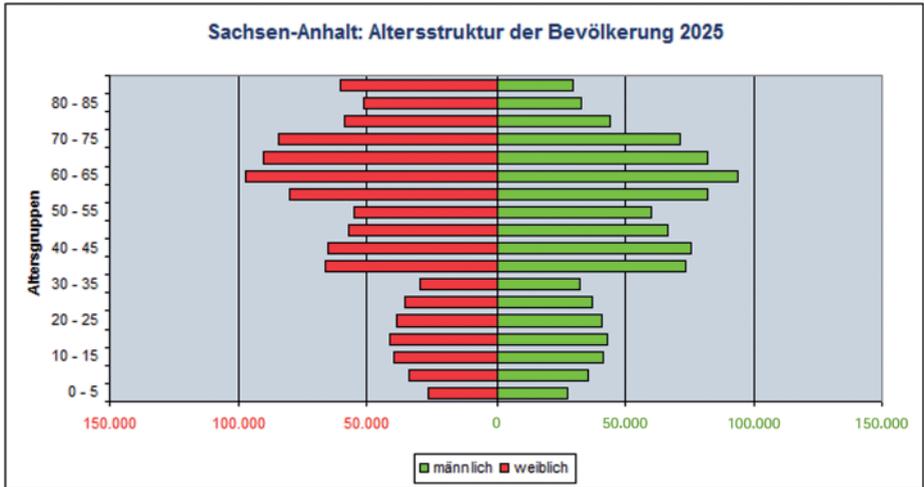
Die Abwanderung junger Menschen (dabei insbesondere junge, gut qualifizierte Frauen) aus den neuen in die alten Bundesländer kann als einer der demographischen Trends nach der Wende festgehalten werden. Dies belegt der negative Wanderungssaldo der Jahre 1991 bis 2007. In Sachsen-Anhalt insgesamt betrug er im genannten Zeitraum -200.390, bei den Frauen allein -120.243.

Darüber hinaus hat sich im Osten Deutschlands das Geburtendefizit verstärkt. Betrug die Geburtenziffer in Ostdeutschland 1970 noch 2,19, sank sie bis 1995 kontinuierlich auf 0,84,

um dann bis 2005 wieder auf 1,31 anzusteigen (1980: 1,94; 1990: 1,52; 2000: 1,21). Dieser zaghafte Anstieg reicht jedoch bei weitem nicht aus, um den Bevölkerungsverlust durch Todesfälle und Abwanderung zu kompensieren.

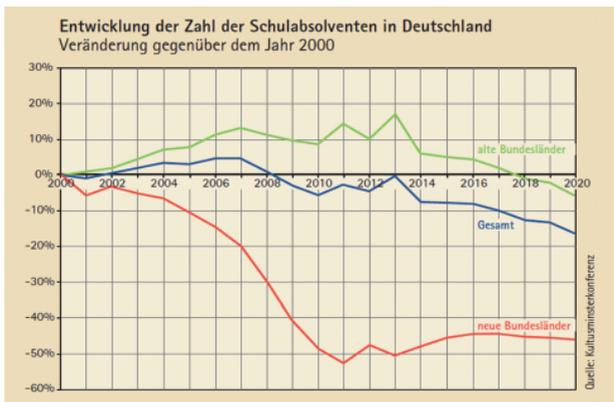
Die folgenden Abbildungen zeigen die prognostizierte Entwicklung der Bevölkerungsstruktur bis 2025 gemäß der 4. Regionalisierten Bevölkerungsprognose für das Land Sachsen-Anhalt:





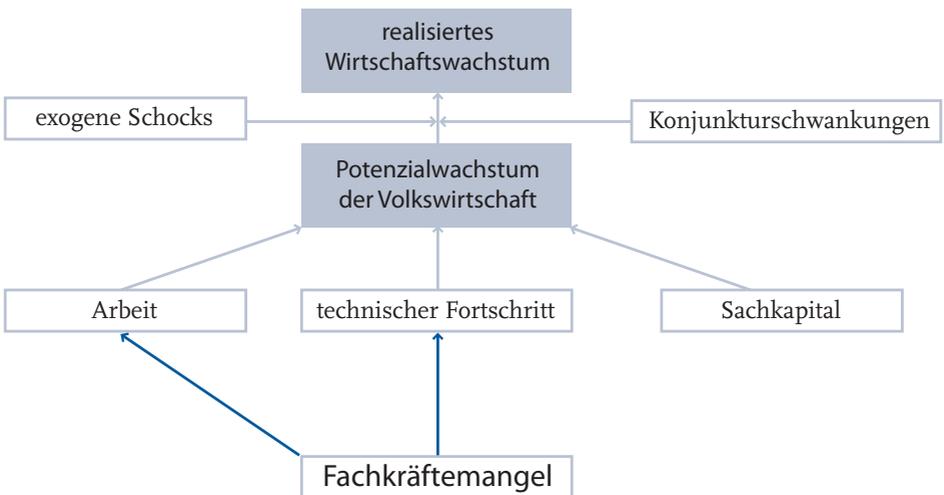
regionale Ausbildungsmarkt ist durch die demographische Schieflage bereits „gekippt“, d.h. es gibt inzwischen deutlich mehr freie Ausbildungsplätze als Bewerber. Dabei wird das quantitative Problem sinkender Schulabsolventenzahlen durch das qualitative „Mismatch-Problem“ (fehlende Ausbildungsreife und mangelnde Berufswahlkompetenz führen zu Ausbildungsabbrüchen oder zu Unterauslastungen in perspektivisch wichtigen Branchen) verstärkt!

In der folgenden Abbildung ist die Entwicklung der Schulabsolventenzahlen in Deutschland dargestellt:



Die im IHK-Bezirk Magdeburg registrierten Ausbildungsverhältnisse betragen 13.975 im Jahr 2004, 14.044 im Jahr 2008 und 13.078 im Jahr 2009.

Ein fortgesetzter Fachkräftemangel wirkt als Wachstumsbremse, wie das folgende Schaubild verdeutlicht:

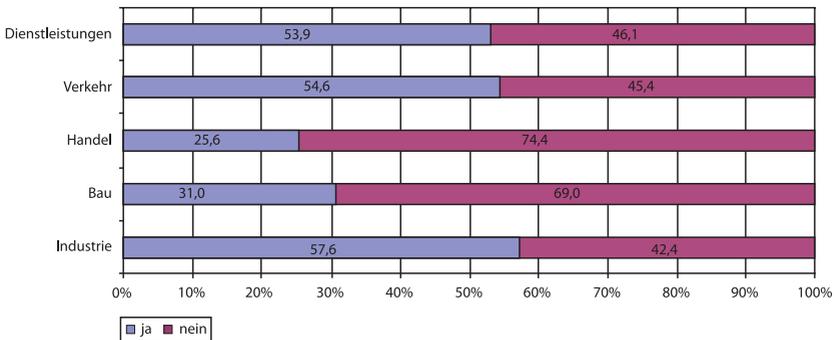


2007/2008 wurde durch die IHK für den Zweck einer regionalen Bestandsaufnahme bezüglich des Fachkräftemangels eine Umfrage u.a. mit folgenden Ergebnissen durchgeführt:

Frage: „Haben Sie einen Bedarf an Fachkräften, der derzeit nicht gedeckt werden kann?“



Frage: „Erwarten Sie zukünftig einen Bedarf an Fachkräften, der nicht gedeckt werden kann?“



Was kann und muss also im politischen Handlungsrahmen getan werden?

Die Grundstrategie besteht darin, das Erwerbepersonenpotenzial stärker zu aktivieren. Dies könnte unter anderem durch folgende mittel- und langfristige Maßnahmen erreicht werden:

- Inhalte im Schulunterricht reformieren (Praxisorientierung, grundlegende Kompetenzen, soziale Kompetenzen), ausreichend qualifiziertes Lehrpersonal bereitstellen
- Schulabbrecherquoten senken
- Hochschulausbildung bedarfsgerecht gestalten (Anreizsetzung?)
- Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer / Geringqualifizierte ausbauen und fördern
- Renteneintrittsalter erhöhen

- 
- Anreize für qualifizierte Zuwanderung setzen
 - „weiche“ Standortfaktoren stärken: regionales Image, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kultur- und Freizeitangebot

Wie könnten Anreize für eine qualifizierte Zuwanderung aussehen?

Auf Bundesebene ist das „Aktionsprogramm Fachkräfte“ grundsätzlich zu begrüßen, da hierdurch vor allem der Zugang für Akademiker aus dem Ausland verbessert wurde und die Einkommensgrenze für Hochqualifizierte gesenkt werden konnte. Nicht-Akademiker bleiben nach derzeitigem Stand benachteiligt, werden aufgrund des hohen Facharbeiteranteils unserer regionalen Beschäftigtenstruktur aber dringend gebraucht. Eine vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde von der Bundesregierung nicht vorzeitig realisiert, was den deutschen Arbeitsmarkt insgesamt und damit auch den regionalen bereits in eine nachteilige Wettbewerbsposition gebracht hat. Ein Punktesystem analog zum anglo-amerikanischen Modell, das eine selektive Zuwanderung nach bestimmten Qualifikationen zulässt, sollte aus Unternehmersicht ernsthaft erwogen werden. Grundsätzlich stellt sich damit allerdings die Frage der Relevanz des Bundes-Aktionsprogrammes für die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt.

Auf Landesebene sollte der „weiche“ Standortfaktor ‚Image‘ gestärkt werden, um das Land für Einwanderungs- und Rückwanderungswillige attraktiver zu machen. Hochschulen können als Anknüpfungspunkte für qualifizierte Zuwanderung und als Haltefaktoren für die gut ausgebildeten Nachwuchskräfte dienen. Darüber hinaus müssen qualifizierte Existenzgründungen als Alternative zur Erwerbstätigkeit stärker herausgestellt werden, denn wer vor Ort sein Unternehmen gründet, wandert nicht ab.

Dr. Thanh Binh To, Verein Vietnamesischer Bildungsförderung Sachsen-Anhalt e.V.:

Integration als zweiseitiger Anpassungsprozess am Beispiel der vietnamesischen Community

Vorstellung des Vereins

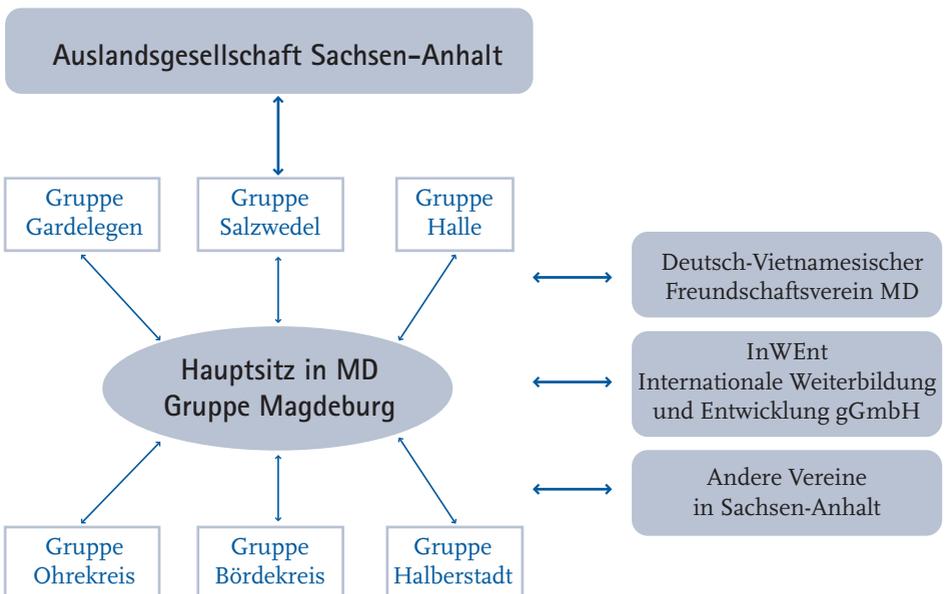
Der Verein Vietnamesischer Bildungsförderung Sachsen-Anhalt e.V. ist nichtstaatlich und gemeinnützig. Er wurde am 12.12.2005 gegründet und am 21.03.2006 beim VR registriert. Der Zweck des Vereins ist die Förderung der Volksbildung und Völkerverständigung durch die Unterstützung der jetzigen Integration von Vietnamesen in die deutsche Gesellschaft.

Dieser Zweck wird insbesondere durch die folgenden Punkte verwirklicht:

- Förderungen der in Sachsen-Anhalt lebenden vietnamesischen Jugendlichen (Schüler, Azubi, Studenten) bei Bildung, Sport und Kunst;
- ideelle und finanzielle Schülerhilfe oder Bildungsberatung;
- Unterstützung vietnamesischer Sprachkurse und Integrationskurse nicht nur für Vietnamesen, sondern auch für Interessierte;

Verstärkung und Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Vietnam bei der Bildung.

Die folgende Abbildung veranschaulicht Struktur und Aufbau des Vereins:





Was ist Integration?

Integration steht der Auflösung entgegen, kann zum Beispiel durch Heirat erreicht werden und ist gekennzeichnet durch Globalität statt lokalem Denken. Integration schließt Vorwissen, Toleranz und Verständnis ein. Der Prozess der Integration kann folgendermaßen beschrieben werden:

Einer ersten Annäherung folgt die gegenseitige Auseinandersetzung mit der jeweils anderen Kultur. Über Kommunikation können Gemeinsamkeiten gefunden werden. Natürlich werden auch Unterschiede festgestellt. Integration bedeutet allerdings die Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung zwischen Zugewanderten und der anwesenden Mehrheitsbevölkerung bei gleichzeitiger Beibehaltung der eigenen kulturellen Identität.

Eine gelungene Integration kann über vier Stufen erfolgen. In der ersten Stufe der „strukturellen Integration“ ist die Mitgliedschaft in der deutschen Gesellschaft anerkannt. Darüber hinaus haben die Zugewanderten bereits Zugang zu gesellschaftlichen Positionen und gleichberechtigte Chancen in der Gesellschaft erhalten. Bedingung hierfür ist der Erwerb von sprachlichen Fähigkeiten und Kenntnissen über soziale Regeln des Zuwanderungslandes. In der zweiten Stufe der „kulturellen Integration“ ist eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben nur durch die Kenntnis kulturspezifischer Normen möglich. Auf dieser Stufe verändern sich Werte, Normen und Einstellungen der Migranten. In der dritten Stufe der „sozialen Integration“ erfolgt eine Akzeptanz beider Seiten auch im privaten Bereich. Diese Stufe ist gekennzeichnet durch die Teilnahme an sozialen Aktivitäten und den freien Umgang miteinander. In der vierten und letzten Stufe der „identifikatorischen Integration“ entwickeln die Migranten ein neues persönliches Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft.

Vietnamesische Gruppen in Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt lassen sich im Prinzip drei Gruppen von Vietnamesen unterscheiden. Die erste Gruppe stellen die ehemaligen Arbeitnehmer in der DDR-Zeit dar. Sie sind in der Regel gut ausgebildete Fachkräfte, allerdings verfügen viele über zu wenige Sprachkenntnisse. Die zweite Gruppe ist die der hochqualifizierten Leute (z.B. Studenten oder Doktoranden). Sie sind in der Regel hoch qualifizierte Arbeitskräfte oder Experten, die sich durch hohe Motivation und Flexibilität auszeichnen. Asylbewerber stellen die dritte, gemischte Gruppe dar. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über Anzahl und Aufteilung der entsprechenden Gruppen:

Ehemalige Arbeitnehmer in der DDR-Zeit

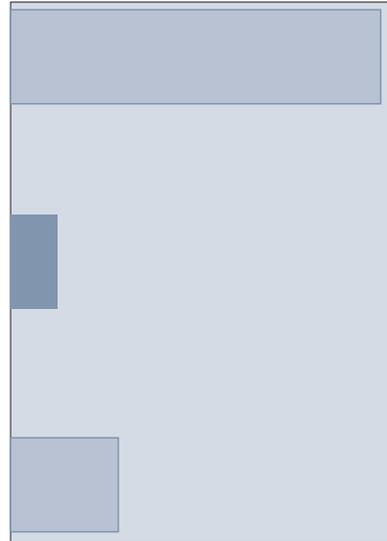
- Gut ausgebildete Fachkräfte
- Viele haben wenig Sprachkenntnisse

Hochqualifizierte Leute (Studenten / Doktoranden)

- Hochqualifizierte Arbeitskräfte/Experten
- Sehr gute Sprachkenntnisse
- Hoch motiviert und flexibel

Asylbewerber

- gemischt



Anzahl und Aufteilung

Vietnamesische Gruppen auf dem Arbeitsmarkt

Die drei oben genannten Gruppen unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt. In der Gruppe der ehemaligen Arbeitnehmer aus der DDR-Zeit finden sich sowohl Selbständige, als auch sonstige Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei den Hochqualifizierten können Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterschieden werden. Dies trifft auch auf die Gruppe der Asylbewerber zu, allerdings kommen hier noch Personen hinzu, die Sozialleistungen beziehen. Die folgende Abbildung veranschaulicht die Verteilung der einzelnen Gruppen auf die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse:

Ehemalige Arbeitnehmer in der DDR-Zeit

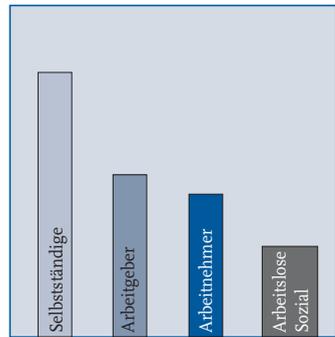
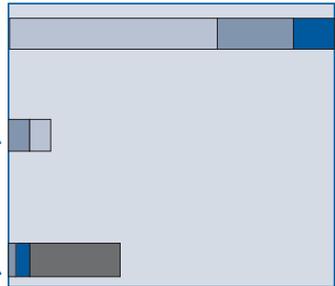
- Selbstständige (kleine Firmen)
- Andere als Arbeitgeber
- Arbeitnehmer

Hochqualifizierte Leute (Studenten / Doktoranden)

- Arbeitnehmer
- Arbeitgeber

Asylbewerber

- Sozialnehmer
- Arbeitnehmer
- Arbeitgeber



Vietnamesische Gruppen in der Gesellschaft

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Anteil an Selbständigen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Anteil an Personen, die Sozialleistungen beziehen, deutlich übersteigt. Demnach können Vietnamesen in Sachsen-Anhalt nicht als Bildungsverlierer, sondern als leistungsbereite Arbeitskraftanbieter auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesehen werden.

Vorwissen als wichtige Anforderung

Vietnamesen und Deutsche unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Mentalität. Die vietnamesischen Menschen kennzeichnet eine fleißige und flexible Arbeitsweise, während die Deutschen Ordentlichkeit und Pünktlichkeit auszeichnet. Darüber hinaus bestehen Unterschiede in Kultur und Religion. Bildung und Integrationswille sind Vorleistungen vietnamesischer Migrantinnen und Migranten, allerdings sind diese beiden Punkte deutschen Arbeitgebern nicht hinreichend bewusst.

Anforderungen an unsere Gesellschaft

Unsere Gesellschaft muss gegenüber Einwanderern und ihren Kindern ein Mindestmaß an Offenheit aufbringen. Insbesondere muss der freie Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt



gewährleistet sein. Ein sicherer Arbeitsplatz verschafft darüber hinaus ein festes Einkommen, Sozialprestige, Selbstverwirklichung und soziale Beziehungen.

Darüber hinaus muss unsere Gesellschaft einen chancengleichen Zugang zu Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen gewährleisten, der die Integration beschleunigt. Schließlich müssen Fremdenangst, Vorurteile, Diskriminierung und Rassismus abgebaut werden. Unterstützung bei Weiterbildungen (z.B. PC-Kurse, Sprachkurse) kann bei der Integration ebenfalls förderlich wirken. Hier ist insbesondere zu klären und zu informieren, wann, wo und wie Unterstützung zur Verfügung steht, da das Interesse von Migranten an solchen Angeboten ansonsten recht gering ist.

Es sollte eine Informationsupdate-Strategie verfolgt werden, da individuelle Beratung nur in Anspruch genommen wird, wenn die Migrantinnen und Migranten betroffen sind. Sonst stößt eine Beratung eher auf wenig Interesse. Darüber hinaus sollte eine Finanzierungsförderung erfolgen, bei der z.B. selbständige Arbeit unterstützt wird. Außerdem sollte das Angebot an Vietnamesisch-Unterricht für Kinder erweitert werden (in Sachsen und Brandenburg gibt es bereits Vietnamesisch-Unterricht in der Schule).

Integrationsfördernd ist außerdem die Teilnahme von Vietnamesen an öffentlichen Aktivitäten in Deutschland, wie etwa dem Sachsen-Anhalt-Tag. Auch dies sollte weiter unterstützt werden.

Anforderungen an Vietnamesen

An Vietnamesen besteht die Anforderung, sich Möglichkeiten zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben der deutschen Gesellschaft zu schaffen. Hierzu ist es notwendig, bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen und vor allem den Willen zu erwerben, eine weitgehende Neu-Sozialisation und Neuorganisation der Persönlichkeit einzugehen. Ein gutes Mittel dazu sind Weiterbildungen.

Darüber hinaus ist es unerlässlich, die deutsche Sprache zu beherrschen und eine gewisse Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft an den Tag zu legen, um ein enges Zusammenleben mit Mitgliedern der deutschen Gesellschaft zu ermöglichen.

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag wurde ein Überblick über die Stufen des Integrationsprozesses sowie über die aktuelle Situation von Vietnamesen in Sachsen-Anhalt gegeben. Dabei kann abschließend festgehalten werden, dass Integration wesentlich als zweiseitiger Anpassungsprozess zu begreifen ist, der ein gewisses Vorwissen von beiden Seiten erfordert. Die Sprachkenntnis ist dabei ein entscheidender Faktor zur Integration.





Roland Suchy, Geschäftsführer der Expert People Management GmbH:

Bewerber mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt – Erfahrungsbericht

Über die Expert People Management GmbH

Die Expert People Management GmbH wurde im Jahr 1999 gegründet und beschäftigt derzeit 25 fest angestellte Mitarbeiter sowie etwa 120 freie Berater, Projektmanager und Trainer. Der Sitz der Firma befindet sich im Breiten Weg 173 in Magdeburg. Darüber hinaus existieren Standorte in Berlin, Chemnitz, Dresden, Leipzig, Ahrensburg und Paderborn. Herr Roland Suchy und Herr Tino Wolf sind mit der Geschäftsführung betraut. Im Jahr 2009 gingen ca. 12.000 Bewerbungen bei der Expert People Management GmbH ein.

Das Unternehmen ist in den Geschäftsfeldern Personal-, Bildungs- und Managementberatung (national und international), Personalentwicklung (von der Potenzialanalyse bis zum Coaching) sowie in der Personalrekrutierung, Personalauswahl und Personalvermittlung tätig. Zu den Kunden der Expert People Management GmbH zählen Industrieunternehmen aus den Bereichen Solar, Glas und Maschinenbau, Dienstleistungsunternehmen aus Logistik und Handel sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus allen relevanten Wirtschaftsbereichen. Dem Anspruch nach versteht sich die Expert People Management GmbH als professioneller Partner ihrer Kunden in allen Fragen des Personalmanagements.

Was wird auf dem Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt gesucht?

Gesucht werden gering qualifizierte Menschen mit hoher Motivation und Offenheit für variable Arbeitszeitmodelle sowie gewerbliche Facharbeiter mit einem hohen Maß an praktischer Erfahrung, welche sozusagen als „Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt“ als z.B. Schweißer oder Elektriker dienen kann. Darüber hinaus herrscht eine starke Nachfrage nach medizinischem Personal, insbesondere nach Pflegefachkräften und Ärzten. In diesem Bereich ist eine große Offenheit für Migranten festzustellen.

Schließlich wird auch hochqualifiziertes Personal nachgefragt, hier vor allem Ingenieure und Manager mit interkulturellem Hintergrund und der Bereitschaft zu längeren Auslandsaufenthalten. Berufserfahrung in deutschen Unternehmen ist für diese Gruppe wünschenswert.

Chancen, Potenziale, Hürden

In Sachsen-Anhalt ist eine steigende Nachfrage nach Fachpersonal, z.B. im Gesundheitswesen oder im technischen Bereich zu verzeichnen. Allerdings ist der Anteil an Bewerbern mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt mit ca. 2 % im Vergleich mit anderen Regionen (bis zu 30%) sehr gering. Ein Grund hierfür kann in der Tatsache gesehen werden, dass besondere Zielgruppen nur schwer ansprechbar und über die üblichen Kanäle kaum erreichbar sind. Zusätzlich ist der Einstieg von Absolventen mit Migrationshintergrund in deutsche Unternehmen oft schwierig. Es stellt sich häufig die Frage, wo die nötige Praxis



erworben werden soll. Darüber hinaus ist die Anerkennung bzw. Gleichstellung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oft unklar.

Resümee

Der Arbeitsmarkt in Mitteldeutschland benötigt mittelfristig das Potenzial von mehr Menschen mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus sind zielgerichtete Programme zur Vorbereitung und Integration auf den Arbeitsmarkt notwendig, die einen hohen Praxisanteil aufweisen! Schließlich ist eine weitere gezielte Zuwanderung und Integration internationaler Fachkräfte in vielen Wirtschaftsbereichen Sachsen-Anhalts unumgänglich.

Nguyen Tien Duc, Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V.
Interkulturelles Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt

Ansätze und Ideen für neue Projekte

Bevor ich über Ansätze und Ideen für neue Projekte im Bereich Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten spreche, möchte ich gemeinsam mit Ihnen diese Bevölkerungsgruppe genauer anschauen. Wie viele leben hier in Sachsen-Anhalt? Aus welchen Ländern kommen sie? Aus welchem Grund sind sie nach Deutschland gekommen? Mit welchen Hindernissen haben sie bei der Arbeitssuche zu kämpfen?

Ich habe die Zahlen der großen Ausländergruppen zusammengestellt, welche das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt zur Verfügung stellt. Leider gibt es hierzu keine Zahlen von Spätaussiedlern. Da sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, werden sie in der Statistik nicht erfasst.

1. Ausländische Bevölkerung in Sachsen-Anhalt

	2006	2007	2008
Europa insgesamt	26.094	25.832	24831
EU-Staaten	10.837	11.104	11012
Amerika	3.722	3.531	1217
Vietnam	4.907	4.752	4613
Irak	1.956	1.850	1681
Russische Föderation	4.352	4.135	3849
Kasachstan	1.352	1.132	1035
Syrien	943	930	905
China	2.073	2.066	2152
Insgesamt	46.842	45.954	42.830

Wenn wir uns die Zahlen anschauen, stellen wir fest, dass – abgesehen von Personen aus den EU-Ländern und aus China – die Zahl der hier lebenden ausländischen Bevölkerung mit den Jahren allmählich gesunken ist. Im Allgemeinen kann festgehalten werden, dass die ausländische Bevölkerung in Sachsen-Anhalt 42.830 beträgt. Das entspricht ca.1,8 % der deutschen Bevölkerung. Sachsen-Anhalt hat damit den geringsten Ausländeranteil der gesamten Bundesrepublik.



Dieser geringe Ausländeranteil führt dazu, dass die deutsche Bevölkerung kaum Erfahrung mit Menschen aus anderen Kulturen sammeln kann. Dadurch können Vorurteile und Ausländerfeindlichkeit entstehen. Diese Bedingungen wirken sich wiederum negativ auf das Klima der Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen und Migranten aus.

Kommen wir nun zu den einzelnen Migrantengruppen, welche sehr unterschiedlich zu betrachten sind.

Hierzu habe ich die wichtigsten Gruppen zusammengestellt.

2. Migrantengruppen

- EU-Bürger
- Aussiedler
- ehemalige Vertragsarbeitnehmer
- jüdische Kontingentflüchtlinge
- Ehegatten und Kinder aufgrund des Familiennachzuges
- Anerkannte Flüchtlinge
- Asylbewerber
- Geduldete
- Studenten

Aufgrund unterschiedlicher rechtlicher Bedingungen haben die Migrantengruppen auch unterschiedliche Voraussetzungen im Bezug auf ihre Arbeitsmarktintegration. Leider kann ich in meinen Ausführungen nicht detailliert auf alle einzelnen Migrantengruppen eingehen, da dies den zeitlichen Rahmen sprengen würde.

Unsere Erfahrung in der Beratungspraxis zeigt, dass EU-Bürger eine Beratung eher selten in Anspruch nehmen. Asylbewerber und Geduldete hingegen benötigen aufgrund der vielen Probleme zumeist intensive Beratungsgespräche.

Unabhängig von den rechtlichen Gegebenheiten stoßen Migrantinnen und Migranten bei der Arbeitssuche immer wieder auf verschiedene Schwierigkeiten, welche die Arbeitsmarktchancen verringern.

3. Hindernisse und Schwierigkeiten:

- Sprachbarrieren
- nicht anerkannte Qualifikationen
- fehlendes Vertrauen des Arbeitgebers zur ausländischen Qualifikation
- fehlende Erfahrungen im deutschen Arbeitsprozess
- zum Teil niedrige Qualifikationen

- mangelnde interkulturelle Sensibilisierung von Arbeitsvermittlungsagenturen
- latente Ausländerfeindlichkeit
- kulturelle Barrieren usw.

4. Ansätze und Ideen für neue Projekte

4.1 Verschiedene Methoden zum Erlernen der deutschen Sprache

Die Aneignung der deutschen Sprache und die Motivation hierfür sollten nicht nach einem Deutschkurs enden.

Für Migrantinnen und Migranten sollten verschiedene Angebote und Methoden zum Erlernen der deutschen Sprache zur Verfügung stehen.

Projekte hierfür wie beispielsweise Sprachpartnerschaften, Tandempartnerschaften, Familienpartnerschaften usw. haben sich in der Praxis bisher gut bewährt.

4.2 Gesetzlicher Rechtsanspruch auf Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Nach der jetzigen gesetzlichen Lage haben Ausländer aus den Drittländern im Vergleich zu Spätaussiedlern oder EU-Bürgern weniger Rechte im Bezug auf die Anerkennung der in ihrer Heimat erworbenen Abschlüsse. Dadurch werden viele Migrantinnen und Migranten trotz guter Ausbildung als Ungelernte eingestuft. Die Bundesregierung plant zurzeit eine gesetzliche Änderung zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen.

4.3 Bessere Informationen zum Anerkennungsverfahren

Da die Rechtslage und die Zuständigkeit für das Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen sehr kompliziert ist, sollte der Informationszugang für solche Prozeduren gewährleistet werden. Migrantinnen und Migranten sind gezwungen sich auf dem Weg zur Abschlussanerkennung durch einen dicht verwachsenen Anerkennungsdschungel zu kämpfen. Die Errichtung von Anlaufstellen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die Erstellung von Broschüren, Leitfäden, Flyern und Webseiten könnten Orientierungshilfe für dieses Problem sein.

4.4 Förderung der Selbständigkeit

Für Migrantinnen und Migranten ist die Selbständigkeit eine gute Möglichkeit, Arbeitsplätze für sich und für Familienangehörige zu schaffen. Damit sie auch auf Dauer auf dem Markt bestehen können, sollte ihre Selbständigkeit gefördert werden. Existenzgründerseminare, Beratungsstellen für Existenzgründung, Möglichkeiten von Kreditaufnahmen für Existenzgründer sind geeignete Maßnahmen, um die Selbständigkeit der Migrantinnen und Migranten zu fördern.

4.5 Erweiterung der Weiterbildungs- und Umschulungsangebote

Viele ausländische Berufsabschlüsse werden nur zum Teil anerkannt, so dass sie für den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht geeignet sind. Hierzu sollten Weiterbildungen angeboten werden, um eine vollständige Anerkennung der Abschlüsse zu erreichen. Für Migrantinnen und Migranten, welche einen Beruf haben, jedoch auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht gefragt sind, sollten Umschulungen angeboten werden.

4.6 Vermittlungen von Praktika

Da der Berufsabschluss für Migrantinnen und Migranten nicht bedeutet, dass sie auch tatsächlich eine Arbeitsstelle finden, sollten Praktikumsplätze geschaffen werden, um Migrantinnen und Migranten eine Möglichkeit zu bieten, praktische Erfahrungen zu sammeln sowie ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Praxis unter Beweis zu stellen.

4.7 Vermittlungen bzw. Schulungen für ehrenamtliche Tätigkeiten

Für Migrantinnen und Migranten ist die ehrenamtliche Tätigkeit eine gute Möglichkeit, Kontakte zu ihren deutschen Mitbürgern zu knüpfen und in der deutschen Gesellschaft zu agieren bzw. sich zu integrieren. Die dabei gewonnenen Fähigkeiten und Kontakte wirken vorteilhaft im deutschen Arbeitsprozess. Engagement in sozialen Projekten sowie bei den Migrantenselbstorganisationen sind gute Möglichkeiten hierfür.

4.8 Ansprechpartner für Migrantinnen und Migranten bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den ARGEn

Die Arbeitsvermittler der Bundesagentur für Arbeit bzw. der ARGEn in den neuen Bundesländern betreuen in der Regel eher wenige Migrantinnen und Migranten, so dass besondere migrationspezifische Probleme nicht ausreichend berücksichtigt und Fähigkeiten nicht in genügendem Umfang anerkannt werden. Aus der Migrationsberatung ist uns bekannt, dass nicht selten hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten als Hilfskraft vermittelt werden.

4.9 Interkulturelle Sensibilisierung in der Verwaltung und in den Betrieben

Um die Arbeitsmarktchancen der Migrantinnen und Migranten zu verbessern, sollte weiterhin in der Verwaltung und in den Betrieben das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ aufgegriffen werden. Seminare und Schulungen sollten angeboten werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierfür zu sensibilisieren. Interkulturelle Kompetenz sollte für die Verwaltungsangestellten sowie für die großen Betriebe selbstverständlich werden. Die Verwaltung, die großen Wohlfahrtsverbände und Betriebe sollten dabei eine Vorbildfunktion erfüllen und gezielt Migrantinnen und Migranten einstellen.

4.10 Verbesserung der Netzwerkarbeit

Die Netzwerkarbeit der Migrationsberatungsstellen, der Verwaltung, der Bundesagentur für



Arbeit, der ARGE n etc. sollte verbessert werden, um mehr Arbeitsmarktintegrationsprojekte entwickeln zu können. Migrantinnen und Migranten können und sollten gezielt an diese Projekte vermittelt werden, um alle Kräfte und Möglichkeiten der Netzwerkmitglieder besser nutzen zu können.

4.11 Kontakte zur Wirtschaft

Kontakte zwischen den Akteuren des Migrationsbereichs und der Wirtschaft sollten geknüpft werden, um Wege zu finden, beide Bereiche zu verknüpfen und sich gegenseitig zu unterstützen. Dabei sollten beispielsweise Anregungen aus der Wirtschaft gesammelt werden, um effektive Arbeitsmarktintegrationsprojekte zu entwickeln.

4.12 Überwindung der Kulturbarrieren

In vielen Bereichen der deutschen Gesellschaft ist die interkulturelle Sensibilisierung noch kein Thema. Es ist daher damit zu rechnen, dass Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer kulturellen Hintergründe missverstanden werden. Für sie ist es wichtig, sich nicht nur die deutsche Sprache, sondern auch die deutschen Umgangsformen, Regeln, Verhaltensweisen usw. anzueignen, um einen Arbeitsplatz zu finden und in ihrem Beruf in Deutschland erfolgreich sein zu können. Daher sollten Schulungen, Seminare u.a. zu diesen Themen geschaffen werden, um eine ganzheitliche Arbeitsmarktintegration der hier lebenden Migrantinnen und Migranten gewährleisten zu können.



Statt eines Nachworts

Die in Magdeburg ansässigen InWEnt Abteilungen 4.02 und 7.16 haben 2009 die Initiative zu einer Veranstaltung „Potenziale von Migrantinnen und Migranten sowie Personen mit Migrationshintergrund für lokale, regionale und globale Arbeitsmärkte“ ergriffen und eingeladen an ihr mitzuwirken. Die Veranstaltung fand am 16.12.2009 im Eine-Welt-Haus Magdeburg statt. Wir danken den folgenden Personen und Organisationen, dass sie bereit waren, ihre Erfahrungen und Kenntnisse mit uns zu teilen und sie in der Veranstaltung am 16.12.2009 zur Verfügung zu stellen. Ihre Beiträge haben ganz wesentlich zum Erfolg der Veranstaltung beigetragen (die Nennung erfolgt in der alphabetischen Reihenfolge der Familiennamen):

- Pascal Begrich, Miteinander e.V.
- Krzysztof Blau, Deutsch-Polnische Gesellschaft e.V. Sachsen-Anhalt
- Abdoul Coulibaly, Koordinator für Integration und Zuwanderung, Ehrenamtlicher Ausländerbeauftragter der Stadt Magdeburg
- Nguyen Tien Duc, Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V., Interkulturelles Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt
- Lotti Hollmann, MBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH
- Sven Horn, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer (IHK) Magdeburg
- Michael Marquardt, Geschäftsführer der Auslandsgesellschaft Sachsen-Anhalt e.V. (AGSA)
- Susi Möbbeck, Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt
- Roland Suchy, Geschäftsführer der Expert People Management GmbH
- Dr. Thanh Binh To, Verein Vietnamesischer Bildungsförderung Sachsen-Anhalt
- Lothar Worm, ego.-Enterprise-Pilot Sachsen-Anhalt Nord und Leiter des Instituts für Berufspädagogik e.V. Magdeburg
- Matthias Zieler, Betriebswirtschaftlicher Berater an der Handwerkskammer Magdeburg.

Klaus Schaack
Projektleiter
InWEnt, Abt. 4.02
Magdeburg



InWEnt – Kompetent für die Zukunft

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH ist ein weltweit tätiges Unternehmen für Personalentwicklung, Weiterbildung und Dialog. Unsere Capacity Building-Programme richten sich an Fach- und Führungskräfte aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Unser Angebot

60 Prozent aller Programme führen wir im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) durch. Darüber hinaus sind wir auch für andere Bundesministerien und internationale Organisationen tätig.

Zudem kooperiert InWEnt mit deutschen Unternehmen in Public Private Partnership Projekten, bei denen sich wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele miteinander verbinden lassen.

Die Programme für Menschen aus Entwicklungs-, Transformations- und Industrieländern schneiden wir speziell auf den Bedarf unserer Partner zu. Wir bieten berufsspezifische und praxisorientierte Weiterbildung und Trainings, Dialogveranstaltungen und E-Learning-Kurse. Über ein aktives Alumni-Netzwerk bleiben die Teilnehmer/innen auch nach ihrer Fortbildung untereinander und mit InWEnt im Gespräch.

Jungen Menschen aus Deutschland bietet InWEnt mit Austausch- und der Vermittlung von Stipendienprogrammen die Chance, weltweit Berufserfahrung zu sammeln.

Unsere Standorte

Der Hauptsitz der InWEnt gGmbH ist in Bonn. Mit 14 Regionalen Zentren ist InWEnt in den Ländern der Bundesrepublik präsent und somit in jeder Region ansprechbar. Unsere Büros in Neu-Delhi, Hanoi, Kairo, Kiew, Lima, Managua, Manila, Moskau, Peking, Pretoria, São Paulo und Daressalam führen wir überwiegend in Partnerschaft mit anderen deutschen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit.

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Friedrich-Ebert-Allee 40

53113 Bonn

Fon +49 228 4460-0

Fax +49 228 4460-1766

www.inwent.org





Impressum

Herausgeberin:

InWent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
Fon +49 228 4460-0
Fax +49 228 4460-1766
www.inwent.org

Abteilung 7.16 Regionales Zentrum Sachsen-Anhalt
Dr. Harry Stolte
Schellingstraße 3-4
39104 Magdeburg , Germany
Fon +49 391 5371-310
Fax +49 391 5371-329
klaus.schaack@inwent.org
www.inwent.org

Mai 2010

Gestaltung und Druck:

Ruge Kommunikationsmarketing

Bildnachweis:

Titel Paul Grafl / Stadt Graz
Seite 31-34 Andreas Lander / <http://www.AndreasLander.de>

InWent – Internationale Weiterbildung
und Entwicklung gGmbH
Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
Fon +49 228 4460-0
Fax +49 228 4460-1766
www.inwent.org

