HESSISCHER LANDTAG

18. Wahlperiode

Stenografischer Bericht – öffentlich –

7. Sitzung der Enquetekommission „Migration und Integration in Hessen“

27. August 2010, 9:35 bis 16:15 Uhr

Anwesend

Vorsitzender Abg. Holger Bellino

ordentliche Mitglieder:	*stellvertretende Mitglieder:*
CDU	
Abg. Alexander Bauer	
Abg. Patrick Burghardt	
Abg. Ismail Tipi	
SPD	
Abg. Heike Habermann	
Abg. Gerhard Merz	
Abg. Ernst-Ewald Roth	
FDP	
Abg. Hans-Christian Mick	Abg. Wilhelm Reuscher
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Abg. Mürvet Öztürk	
Abg. Kordula Schulz-Asche	
DIE LINKE	
Abg. Barbara Cárdenas	

Sachverständige der Fraktionen

Dr. Stefan Luft
Marc Phillip Nogueira
Prof. Dr. Frank-Olaf Radtke

Fraktionsassistenten

FraktAss	Pascal Schnitzler	(Fraktion der CDU)
FraktAssin	Lena Kreutzmann	(Fraktion der SPD)
FraktAss	Christian Baumann	(Fraktion der FDP)
Özgür Sevim		(Fraktion der FDP)
FraktAssin	Pia Walch	(Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Tamina Schilling		(Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Jan Schalauske		(Fraktion DIE LINKE)

Sachverständige

Dr. Carola Burkert (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Hessen)
Dr. Oliver Koppel (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)
Dr. Werner Scherer (Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände)
Dr. Brigitte Scheuerle (IHK Frankfurt am Main)
Prof. Dr. Walter Hanesch (Hochschule Darmstadt)
Rosina Walter, Cornelia Goldstein (berami berufliche Integration e. V.)
Dr. Martin Pott (Handwerkskammer Hessen)
Prof. Dr. Alfons Schmid (Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt)
Dr. Jan Hilligardt (Hessischer Landkreistag)
Dr. Jürgen Dieter (Hessischer Städtetag)
Dietmar Kolmer (Hessischer Städte- und Gemeindebund)
Berthold Müller, Lars Redert (Hessisches Statistisches Landesamt)
Ulrike Bargon (agah)

Landesregierung

Staatskanzlei

LtdMinR Dr. Müller
Frau Dr. Müller Hofstede

HMdJIE

RORin Schindel
RRin Addison-Agyei

HMWVL

RDir Rothenbächer

Landtagskanzlei

RDirin Susanne Ewert

Protokollierung: Sonja Samulowitz, Christoph Filla, Hanns Otto Zinßer

Anhörung zu

Themenblock 5: Wirtschaft
(Analyse des Beitrags von Menschen mit Migrationshintergrund für die Wirtschaft; Beschreibung damit einhergehender Probleme)

Themenblock 6: Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt
(Prüfung der Möglichkeiten und Strategien zur Verbesserung der Ausbildungssituation junger Menschen mit Migrationshintergrund, zur Erweiterung ihres Berufswahlspektrums und zur Steigerung der Erwerbstätigkeit insgesamt (insbesondere von Frauen); Untersuchung der gegenwärtigen Situation von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt (z. B. Durchschnittslöhne, Arbeitslosigkeit, Berufsbilder); Erläuterung der Möglichkeiten d. Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse)

Fragenkatalog zu beiden Themenblöcken

1. Inwieweit wirken sich Migration und Integration in Hessen auf die Wirtschaft, die Wirtschaftskraft und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes Hessen aus, wo und in welcher Art gibt es Berührungspunkte und wo und in welcher Art einseitige und/oder wechselseitige Auswirkungen?

2. Gibt es einen direkten oder indirekten Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsmarkt (Unternehmen, angebotene Ausbildungsplätze, Bewerber) in Hessen und der Migration und Integration in Hessen? Wie stellt sich dieser Zusammenhang dar?

3. Wenn man den Ausbildungsmarkt in Hessen untersucht:
   a) Inwieweit gibt es Schwierigkeiten und Probleme im Zusammenhang mit Migration und Integration in Hessen? Beschreiben Sie diese Probleme. Wie könnte diesen begegnet werden?
   b) Welche besonders positiven Aspekte gibt es im Zusammenhang mit Migration und Integration in Hessen? Wie könnten diese weiter verstärkt werden?

4. Wenn man die Beschäftigungssituation und den Arbeitsmarkt in Hessen untersucht:
   a) Welche Bedeutung haben dabei Migration und Integration?
   b) Inwieweit gibt es Schwierigkeiten und Probleme im Zusammenhang mit Migration und Integration in Hessen? Beschreiben Sie diese Probleme. Wie könnte diesen begegnet werden?
   c) Welche besonders positiven Aspekte gibt es im Zusammenhang mit Migration und Integration in Hessen? Wie könnten diese weiter verstärkt werden?

5. Das Land Hessen will den Umgang mit Migration und Integration weiter verbessern und intensivieren:
   a) Welche staatlichen Maßnahmen sind dazu geeignet? Skizzieren Sie kurz den dazu erforderlichen Aufwand (nach Zeit, Geld, Personal etc.) im Verhältnis zum Nutzen.

b) Welche nicht staatlichen Maßnahmen sind dazu geeignet? Skizzieren Sie kurz den dazu erforderlichen Aufwand (nach Zeit, Geld, Personal etc.) im Verhältnis zum Nutzen.
c) Stellen Sie kurz mögliche Auswirkungen sowohl staatlicher als auch nicht staatlicher Maßnahmen auf die im Bereich der Themenkomplexe Wirtschaft, Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt bestehenden Probleme bei Migration und Integration in Hessen dar.

Vorsitzender: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Ich darf Sie alle sehr herzlich begrüßen, insbesondere unsere fach- und sachkundigen Gäste, die uns heute im Zusammenhang mit zwei sehr wichtigen und interessanten Themen – Wirtschaft sowie Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt – darstellen werden, wo aus ihrer Sicht die Schwerpunkte einer gelingenden Integrationspolitik liegen. Diese Themenblöcke hängen zusammen; deshalb haben wir sie bewusst alle beide auf die heutige Tagesordnung gesetzt.

Ich darf Sie darauf hinweisen, dass Sie in einem 10- bis 15-minütigen mündlichen Statement die Möglichkeit haben, Ihre schriftlich eingereichten Stellungnahmen zu vertiefen oder auch auf andere Punkte hinzuweisen.

Wir haben das sehr umfangreiche Thema „Migration und Integration“ in einzelne Module unterteilt. Heute besprechen wir das fünfte und das sechste Modul; weitere werden folgen. Nach zwei Sitzungen, in denen Anhörungen auf der Tagesordnung stehen, nutzen wir eine Sitzung dazu, das, was wir in den Anhörungen erfahren haben, zu reflektieren. Vorher verfasst jede Fraktion eine Art Statement, in dem die wichtigsten Punkte zusammengefasst sind. Wir befinden und noch in der Diskussion darüber, wie wir das arbeitstechnisch am besten regeln können.

Nach zwei Anhörungssitzungen setzen wir uns also bereits zusammen und tauschen uns über die Fraktionen hinweg aus; denn wir wollen schon zu diesem Zeitpunkt feststellen, wo es Gemeinsamkeiten gibt, wo Unterschiede liegen und worüber man noch diskutieren kann. Gleich in der ersten Sitzung haben wir vereinbart, dass die Statements, die wir in diesem Zusammenhang abgeben, keinen „Ewigkeitscharakter“ haben. Das heißt, jeder hat im Laufe der weiteren Arbeit der Enquetekommission die Gelegenheit, seine Meinung zu revidieren oder ein Stück weit anzupassen, gerade angesichts des Ziels, am Ende einen Bericht zu haben, der – auch wenn es den einen oder anderen Unterschied gibt – möglichst viele Gemeinsamkeiten aufweist.

Ich darf die Damen und Herren Abgeordneten fragen, ob es bezüglich der Tagesordnung Änderungs- oder Ergänzungswünsche gibt. – Das ist nicht der Fall.

Somit treten wir in die Anhörung ein. Als Erster darf ich Frau Dr. Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) das Wort erteilen.

Frau **Dr. Burkert:** Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Zunächst einmal bedanke ich mich für die Einladung. Ich war bereits zu der Sitzung der Enquetekommission im Februar eingeladen und bin heute sehr gern wiedergekommen. Außerdem bin ich bei dem Thema Wirtschaft kurzfristig für Herrn Zimmermann eingesprungen. Das freut mich; denn auch am IAB forschen wir zu diesem Thema.

In den nächsten 15 Minuten werden wir sozusagen durch dieses Thema spazieren und uns über die Konsequenzen der Zuwanderung unterhalten. Ich finde sehr positiv, dass hier beides zusammen betrachtet wird: heute Vormittag die Auswirkungen der Zuwanderung auf die Wirtschaft und – auch wenn das eine künstliche Trennung ist – heute Nachmittag die Integration. Wir betrachten zunächst die Konsequenzen der Zuwanderung: Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt, die ökonomischen Effekte – den Arbeitsmarkt, die Löhne und die Beschäftigung betreffend, aber auch die fiskalischen Effekte – und die Qualifikationsstruktur. Dann schauen wir uns die Herausforderungen an, die an den Arbeitsmarkt bzw. an die Wirtschaft und die wirtschaftliche Entwicklung gestellt werden, und überlegen uns, was zu tun ist. Ich habe eine größere Präsentation vorbereitet, werde aber nicht alles benennen und einige Punkte nur anreißen, da hier mehrere Sachverständige anwesend sind.

(Frau Dr. Burkert Folie 4: Deutschland: Einwanderungsland seit 50 Jahren?!)

Wir sprechen darüber, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Diese Folie ist bekannt: Hier sind die Zahl der Zuzüge und die Zahl der Fortzüge von Ausländern bis zum Jahr 2004 abgetragen. Sie sehen, der Saldo – die mittlere Linie – ist immer geringer geworden. Wenn wir uns lediglich auf die Zuwanderung beziehen, stellen wir fest, im Jahr 2008 betrug der Saldo nur noch 10.000. Aber wenn es um den Saldo der Zahl der Zuzüge und der Zahl der Fortzüge geht, muss man auch die Deutschen betrachten. Es heißt, dass die Zahl der hoch qualifizierten Deutschen, die wegziehen, größer ist als die Zahl der hoch qualifizierten Zuwanderer.

Deutschland ist seit mehr als 50 Jahren ein Einwanderungsland. Das Thema „Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt“ wird heute Nachmittag behandelt. Als weitere Konsequenz der Zuwanderung schauen wir uns die ökonomischen Effekte an. Als Erstes stellt sich hierbei die Frage, wie sich die Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt – konkret: auf die Beschäftigung und auf die Löhne – auswirkt. Kurz zusammengefasst: Der gesamtwirtschaftliche Effekt – der Makroeffekt – ist weitgehend neutral. Die makroökonomischen Studien zeigen eine leichte Lohnsenkung um 0,1 Prozentpunkte und eine leichte Erhöhung der Arbeitslosigkeit um knapp 0,5 Prozentpunkte. Aber – das ist jetzt der gesamtwirtschaftliche Effekt – es gibt enorme Umverteilungseffekte innerhalb der Gruppen. Sie müssen nämlich nach In- und Ausländern unterscheiden sowie nach dem Qualifikationsniveau.

Die Frage ist immer: Verdrängen zugewanderte Arbeitskräfte die einheimischen Arbeiter, oder begünstigen sie die Beschäftigungssituation? Zunächst einmal mag man vielleicht denken: Es drängen mehr Leute auf den Arbeitsmarkt, die Löhne sinken, und die Arbeitslosigkeit steigt. – Aber wir befinden uns hier nicht in einer geschlossenen, sondern in einer offenen Volkswirtschaft, sind also über Exporte, Kapital und Mobilität miteinander verbunden. Es ist alles in Bewegung; es gibt Anpassungsbewegungen. Dementsprechend erfolgen die Reaktionen.

Wie gesagt, es ist notwendig, zu differenzieren: Es gibt nicht „den“ Migranten, wie Sie hier sehr differenziert herausarbeiten. Genauso muss man bei den Auswirkungen der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt nach Qualifikationen, Tätigkeiten und Berufserfahrungen unterscheiden.

(Frau Dr. Burkert Folie 9: Auswirkungen von Zuwanderung auf die Beschäftigung)

Ich habe hier – stark vereinfacht – versucht, die Auswirkungen der Zuwanderung auf die Beschäftigung grafisch darzustellen: Erhöht sich die Arbeitslosigkeit, oder sinkt sie? „0“

bedeutet, der Effekt ist eher neutral; „–“ heißt, der Effekt ist leicht negativ. Sie sehen, dass die Ankunft neuer Zuwanderer einen relativ neutralen Effekt auf die Inländer hat. Man muss nämlich bedenken, dass Zuwanderer und Einheimische keine Substitute, also nicht völlig austauschbar sind. Zwischen hoch qualifizierten Migranten und hoch qualifizierten Inländern gibt es immer noch eine Differenz, was unter anderem mit der Berufserfahrung, der Anerkennung der Qualifikationen und der Sprache zu tun hat. Leicht negative Effekte hat, über alle Qualifikationsstufen hinweg, die Ankunft neuer Zuwanderer auf die Situation früherer Zuwanderer; denn sie konkurrieren in denselben Segmenten.

Der nächste Aspekt ist, welche fiskalischen Effekte die Zuwanderung hat. Dieses Thema ist gerade in den letzten Tagen in den Medien wieder hochgekocht worden.

(Frau Dr. Burkert Folie 12: Finanzierungsbeiträge nach Alter und Nationalität (2004))

Es gibt eine Untersuchung des Instituts zur Zukunft der Arbeit – IZA –, das, geleitet von Prof. Dr. Zimmermann, seinen Sitz in Bonn hat. Herr Bonin hat für das Jahr 2004 die fiskalischen Effekte untersucht: Wie sehen, bezogen auf die Nationalitäten, die staatlichen Einnahmen- und Ausgabenströme über den gesamten Lebenszyklus aus? Er hat das zudem altersspezifisch berechnet. Sie müssen bedenken, wie es um die Produktivität bestellt ist, wenn man vielleicht mit 18 oder 20 Jahren in den Arbeitsmarkt einsteigt. Die Produktivität nimmt ab diesem Zeitpunkt zu. Vorher, als Jugendlicher, verursacht man im ökonomischen Sinn Kosten. Später, wenn man älter ist und aus dem Arbeitsmarkt austritt, zahlt man weniger an den Staat.

Die These lautet: Die Gewinne durch die Zuwanderung steigen, vor allem im Hinblick auf den demografischen Wandel. Schließlich wird aufgrund des demografischen Wandels der Belastungskoeffizient bezüglich der Rentenversicherung stark ansteigen. Die Zuwanderung kann das natürlich nicht völlig ausgleichen. Aber eine günstige Altersstruktur und vor allem eine günstige Qualifikationsstruktur der Zuwanderer können für Erleichterungen sorgen. Vor allem die Rentenversicherungssysteme profitieren. Die Gewinne – volkswirtschaftlich gesehen – steigen mit der Qualifikation der Zuwanderer.

Was die Grafik „Finanzierungsbeiträge nach Alter und Nationalität (2004) betrifft: Die dunkle Linie stellt die Finanzierungsbeiträge der Deutschen dar, die helle Linie die der Ausländer. Die Deutschen leisten zwar im fiskalischen Sinn höhere Finanzierungsbeiträge, aber die Beiträge der Ausländer im Haupterwerbsalter zwischen 20 und 60 Jahren fallen ebenfalls positiv aus. Deswegen ist auch eine altersspezifische Berechnung vorgenommen worden. Im Alter bis zu 20 Jahren sind die Finanzierungsbeiträge sowohl bei Deutschen als auch bei Ausländern negativ, im höheren Alter, wenn die Menschen aus dem Arbeitsmarkt austreten, ebenfalls.

Das war der Zustand im Jahr 2004. Das ist vor allem auf die günstige Altersstruktur der Ausländer zurückzuführen. Das wird sich ändern; denn wir alle – auch die Ausländer – werden älter. Diese Alterskohorten wandern sozusagen gen Rente bzw. sind schon Rentner. Das heißt, die Finanzierungsbeiträge werden sinken.

Wir halten als fiskalische Bilanz fest: Die Ausländer leisten einen positiven Finanzierungsbeitrag, aber er ist etwas geringer als der der Deutschen. Auf jeden Fall ist er aber positiv.

(Frau Dr. Burkert Folie 14: Altersverteilung der deutschen und ausländischen Bevölkerung)

Auf dieser Folie sehen Sie die Altersverteilung der deutschen und der ausländischen Bevölkerung, die im Wesentlichen dazu führt, dass der Finanzierungsbeitrag positiv ist.

Wenn wir uns die Konsequenzen der Zuwanderung betrachten – unabhängig davon, ob es sich um eine gesteuerte Arbeitsmarktzuwanderung handelt oder nicht – und uns fragen, wie sich die Zuwanderung und die Zuwanderungspolitik auf die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer auswirken, stellen wir, vor allem auch im internationalen Vergleich, fest, dass Ausländer, aber auch Migranten schlechter qualifiziert sind als Deutsche – Anwerbung, Verfestigung; das ist nichts Neues für Sie. Wir müssen folgende Fragen betrachten: Wer wurde angeworben? Was war die Zielsetzung der Gastarbeiterpolitik? Diese Leute wurden für niedrig qualifizierte Jobs geholt, und dort haben sie sich perfekt integriert. Das darf man niemandem zum Vorwurf machen.

(Frau Dr. Burkert Folie 17: Ausländer in Deutschland; vergleichsweise schlecht qualifiziert)

Sie sehen hier die Qualifikationsstrukturen der Ausländer im Deutschland im internationalen Vergleich: Links ist der Anteil der Hochqualifizierten dargestellt. Von diesen Zuwanderern träumt jede Volkswirtschaft; darum geht es auch im Wettbewerb der Volkswirtschaften. Deutschland liegt im Mittelfeld. Der Anteil der Hochqualifizierten beträgt ca. 25 %. 14 % verfügen über eine mittlere Qualifikation, und ungefähr 60 % sind Geringqualifizierte. Das ist für eine Volkswirtschaft, die vor Herausforderungen steht, nicht ganz so günstig. Es gibt Länder, die, was den Wettbewerb um hoch qualifizierte Kräfte angeht – Stichwort: Fachkräftemangel –, sehr viel besser dastehen und als Zuwanderungsland sehr viel attraktiver sind.

Einige Herausforderungen resultieren daraus: Die Nachfrage nach Hochqualifizierten steigt. Der demografische Wandel sitzt uns allen im Nacken. Zuerst werden wir älter, dann werden wir weniger, und außerdem werden wir, was die hier vertretenen Nationalitäten und den Migrationshintergrund betrifft, bunter. Außerdem stehen wir vor dem Hintergrund all der Diskussionen über den Fachkräftemangel – ob das nun kurz-, mittel- oder langfristig zu sehen ist – vor der Herausforderung, die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland für Hochqualifizierte zu steigern. Was die Zuwanderung angeht: Da gibt es keinen Wasserhahn, den man aufdrehen kann, und plötzlich kommen die Hochqualifizierten. Die Diskussion, die momentan in den Medien geführt wird, trägt nicht dazu bei, die Attraktivität zu erhöhen.

(Frau Dr. Burkert Folie 20: Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials)

Auf dieser Folie sind Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials dargestellt. Diese Prognosen sind relativ sicher; denn die Mütter und Väter von morgen sind heute schon geboren. Die Berechnungen erfolgen aufgrund der Geburtenrate. Es gibt verschiedene Hebel, die man in Bezug auf die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt betätigen kann; die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Erhöhung des Renteneintrittsalters – Stichwort: Rente mit 67 oder mit 70 – und die Zuwanderung. Die Bedeutung der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt muss man natürlich unter dem Aspekt der Alters- und der Qualifikationsstruktur betrachten. Auf dieser Folie sind die verschiedenen Szenarien abgetragen. Es wird zu einem Abschwung kommen. Man muss schauen, wie hoch der Wanderungssaldo sein wird und wie deren Qualifikationen aussehen.

Was ist zu tun? Wir sprechen hier nur von einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung. Dabei ist Zuwanderung sehr viel mehr: Es gibt auch den Familiennachzug und eine humanitäre Zuwanderung. Dahinter stecken andere Steuerungsmechanismen und andere Steuerungslogiken. Es gab auch in der Vergangenheit immer ein Hin und Her: Erst hat man den Arbeitsmarkt geöffnet, und dann kam ein Anwerbestopp. Wenn man diese Kanäle der Zuwanderung vergleicht – Familiennachzug; humanitäre Zuwanderung, d. h. Asyl, Zuzug von Spätaussiedlern und arbeitsmarktorientierte Zuwanderung –, erkennt man, dass das immer etwas nebeneinanderher lief. Man hat die Entwicklungen, die sich in diesen Kanälen abgezeichnet haben, nie aufeinander abgestimmt. Man hat die Steuerungsmechanismen immer ad hoc verändert. Man kann das z. B. über die Sprache machen, also indem man bessere Sprachkenntnisse fordert, oder indem man Höchstgrenzen festsetzt. Bei der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung sieht es momentan so aus, dass man nach § 18 des Zuwanderungsgesetzes einen Arbeitsplatz nachweisen muss. Bei den Hochqualifizierten wird eine Einkommenshöhe von 66.000 € gefordert. Dann bekommen sie eine Niederlassungserlaubnis. All das sind Steuerungsmechanismen.

In einzelnen Branchen – darüber werden nachher noch Experten sprechen – wird es Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal geben. Aber es wird kaum ein Verdrängungswettbewerb stattfinden; denn bei qualifiziertem Personal haben wir eine sehr niedrige Arbeitslosenquote.

Wir haben eine Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften; sie wird in Zukunft steigen. Die Zuwanderung von Hochqualifizierten ist eben eine Option unter anderen. Sie kann aber nur im Kanon mit den anderen Handlungsoptionen angewandt werden. Wir werden heute Nachmittag über die Integration diskutieren. Dabei geht es auch um die Integration hier qualifizierter Arbeitsloser: Erhöhung der Studierquote usw.

Was die verbesserten Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung betrifft: Hierbei geht es vor allem um die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung. Es wird hier immer von angebotsorientierten Ansätzen gesprochen. Das ist das Punktesystem. Das heißt, die Zuwanderer werden nach Bildung, Abschluss, Berufserfahrung, Sprachkenntnissen und Alter ausgewählt. Kanada, Australien und die USA verfahren nach diesem System. In dem Entwurf für ein Zuwanderungsgesetz aus dem Jahr 2004 war diese Regelung enthalten; sie ist dann aber wieder herausgenommen worden, Das hat sich im internationalen Vergleich als erfolgreicher erwiesen als die sogenannten nachfrageorientierten Systeme. „Nachfrageorientiert“ heißt, dass man einen Arbeitsplatz haben muss, um einwandern zu dürfen. So ist das momentan gemäß § 18 des Zuwanderungsgesetzes geregelt.

Aber es gibt den Trend – auch in Kanada –, die Ansätze zu kombinieren: Das heißt, man koppelt das Punktsystem mit der Möglichkeit, zusätzliche Punkte an einen Einwanderer zu vergeben, die seine Einreisechancen erhöhen, wenn er einen Arbeitsplatz nachweisen kann. Man kombiniert also die beiden Ansätze. Dabei darf nicht vergessen werden, dass auch für Hochbegabte ein Zuwanderungsland durch Integrationsangebote attraktiv gemacht werden muss.

Was folgt für die arbeitsmarktorientierte Zuwanderungspolitik? Integration und Migration sind zwei Seiten einer Medaille. Eine Einwanderungspolitik muss immer eine Integrationspolitik zur Folge haben bzw. eine Integrationspolitik funktioniert nicht mit einer nicht abgestimmten Einwanderungspolitik.

Was die Arbeitsmarktzuwanderung betrifft, so gibt es vonseiten der Ökonomen die Empfehlung, sie umfassend, transparent und kohärent zu gestalten, die Attraktivität

durch ein Punktesystem zu steigern und eventuell nach Qualifikationsstufen zu verfahren. Wir haben dieses Verfahren auch für Saisonarbeitnehmer: In § 18 geht es um die Fachkräfte.

Wie Sie an der momentanen Diskussion sehen – das darf nicht vergessen werden –, ist eine Akzeptanz bei der Bevölkerung wichtig. Diese Politik muss akzeptiert werden, und es muss auch ein Verständnis dafür geschaffen werden, dass eine gesteuerte Zuwanderung keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat.

Wir dürfen auch nicht vergessen, dass über die anderen Zuwanderungskanäle Menschen kommen – mit „Kanälen" meine ich den Zuzug aus humanitären Gründen, den Familiennachzug oder auch die irreguläre Migration; über die sprechen wir hier gar nicht –, deren Anwesenheit ebenfalls Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat. Irreguläre Zuwanderung bedeutet, dass sie erst einmal schwarzarbeiten – sie gehen auch über andere Seiten –, um ihren Lebensunterhalt zu sichern. Wie integrieren wir diese Leute in den Arbeitsmarkt, die nicht nach arbeitsmarktorientierten Qualifikationen ausgewählt wurden?

Vorsitzender: Vielen Dank. – Da es sich als sinnvoll erwiesen hat, haben wir vereinbart, direkt nach den jeweiligen Vorträgen Fragerunden einzuschieben. – Als Erste hat Frau Öztürk das Wort.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Herzlichen Dank für den Vortrag, der – gerade in Anbetracht der aktuellen Situation – viele Fakten zutage gefördert hat.

Meine Frage konzentriert sich darauf: Sie haben gesagt, es gebe drei Kanäle der Zuwanderung, die nicht sehr miteinander abgestimmt seien. Auch in Zukunft wird in Deutschland Zuwanderung über die drei Kanäle Familienzusammenführung, arbeitsmarktorientierte Zuwanderung – die es de facto momentan gar nicht gibt – und Zuwanderung aus humanitären Gründen stattfindet. Den vierten Kanal haben Sie ebenfalls kurz erwähnt; aber über den reden wir jetzt nicht. Haben Sie einen Vorschlag, wie eine Koordinierung oder ein abgestimmtes politisches Angebot aussehen könnte?

Es wird auch sehr viel über die nachholende Integration gesprochen. Einerseits gibt es die präventive Integration, die man durch Integrationskurse zu erreichen versucht. Andererseits reden wir immer von der nachholenden Integration. Wie müsste die aussehen, wenn wir in den nächsten Jahren ganz gezielt sowohl in Deutschland vorhandene Potenziale schöpfen als auch nach wie vor Zuwanderung aus dem Ausland zulassen wollen?

Frau **Dr. Burkert:** Ich beantworte die erste Frage.

(Frau Dr. Burkert Folie 32: Warum migrieren Menschen (nach Deutschland?)

Ich habe hier Zahlen aus dem Jahr 2005 herausgesucht: Warum migrieren Menschen nach Deutschland? Sie sehen, dass der Anteil der Arbeitsmigranten lediglich bei etwa 30 % liegt. Andere Länder, die wir in Sachen Qualifikation immer als Vorbild betrachten, haben sehr viel höhere Anteile an Arbeitsmigranten: 40, 45 oder sogar 50 %.

Wie kann man die drei Kanäle untereinander abstimmen? Ich weiß es nicht. Wenn ich es wüsste, würde ich wahrscheinlich nicht am IAB arbeiten. Ich war beim Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. In jedem Bericht, den wir lesen, wird das immer schön nebeneinander abgearbeitet. Das sehen Sie auch bei der Arbeitskräfteallianz der Bundesregierung: In der Welt der Ökonomen ist es einfach, die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung abzufedern. Die Familienzusammenführung ist ein Grundrecht nach Art. 6 Grundgesetz. Das Recht auf Asyl ist das einzige Grundrecht, das den Deutschen nicht zusteht. Diese Formen der Zuwanderung werden stattfinden. Darüber braucht man nicht zu diskutieren.

Ein Vorschlag vonseiten der Ökonomen ist, dass man den Anteil der Arbeitsmigration erhöht, indem man die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland steigert. Ein anderer Punkt ist die von Ihnen genannte nachholende Integration. Sie haben schon eine Anhörung zur Bildung durchgeführt. Bildung ist das A und O, die Ausgangsbasis. Es ist wichtig, mit der nachholenden Integration schon sehr früh, d. h. präventiv, anzusetzen; denn die Kosten – im volkswirtschaftlichen Sinne – sind sehr viel geringer als die, die später im Zusammenhang mit Übergangssystemen und Transferzahlungen entstehen.

Eine Empfehlung ist – da hängt Deutschland noch sehr hinterher –, die Studierquote von ausländischen Studierenden zu erhöhen, also Deutschland für ausländische Studierende attraktiv zu machen. In dem neuen Zuwanderungsgesetz ist das dahin gehend geregelt, dass die ausländischen Studierenden im Vergleich zu den USA oder anderen Ländern hier vier Jahre studieren können, ohne etwas zu zahlen, und dann ein Jahr Zeit für die Arbeitsplatzsuche haben. Das ist im neuen Zuwanderungsgesetz verbessert worden.

Dennoch ist die Quote der ausländischen Studierenden, die nach dem Abschluss ihres Studiums in Deutschland verbleiben, noch viel zu gering. Wir sprechen hier von 20 %. Das sind Leute, die vier Jahre hier gelebt und sich selbst integriert haben. Dennoch lassen wir diese Leute gehen. Stattdessen sollte man sich überlegen, dass man hier wirklich eine Möglichkeit hat, parallel eine nachholende Integration zu betreiben.

Aber mit Ihrer Ausgangsfrage spielen Sie mich an die Wand. Das Problem ist, dass man einmal untersuchen muss, was eine gesteuerte und was eine ungesteuerte Zuwanderung ist. Wo sind die Dreh- und Angelpunkte? In Bezug auf die Familienzusammenführung z. B. sind das die Anforderungen an die Sprachkenntnisse, die die Nachziehenden mitbringen müssen. Welche Qualifikationskriterien in Bezug auf den Arbeitsmarkt zieht man ein? Es gibt auch den Vorschlag, schon Integrationsangebote zu machen, bevor die Leute, z. B. im Rahmen der Familienzusammenführung, überhaupt kommen. Das heißt, man bietet schon vorher z. B. Sprachkurse an.

Abg. **Gerhard Merz:** Über den vierten Kanal der Einwanderung, d. h. über die irreguläre Einwanderung in all ihren Erscheinungsformen, würde ich schon gern das eine oder andere Wort hören: Welche Erkenntnisse gibt es über die Struktur dieser Zuwanderung? Woher kommen die Leute? Wir haben diesbezüglich zwar plausible Vermutungen; aber gibt es auch präzise Erkenntnisse darüber? Das betrifft auch die Frage, wo sie Beschäftigung finden, und die Frage, ob eine Änderung bei der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung eine Perspektive böte, diesen Kanal zumindest etwas enger zu machen?

Daran schließt sich meine andere Frage an. Soweit ich das mitbekomme, wird in der Debatte der Fokus sehr stark auf die Hochqualifizierten gelegt. Nun haben wir einen Fachkräftemangel auch in den Bereichen, die nicht traditionell dazu zählen. Ich weise

auf die erzieherischen und auf die Pflegeberufe hin. Dort haben wir einen eklatanten Arbeitskräftemangel, der uns auch hier immer wieder beschäftigt. Welchen Beitrag könnte eine Änderung der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung in dem Bereich leisten?

Frau **Dr. Burkert:** Die irreguläre Zuwanderung gibt es in unserer Arbeitsmarktstatistik nicht. Jeder weigert sich, Zahlen dazu zu nennen. Die irreguläre Migration findet statt, und sie macht sich auch – das ist die Schattenwirtschaft – auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Diese Leute arbeiten unter prekären Beschäftigungsbedingungen, und sie erhalten Löhne, die niedriger sind als alle Mindestlöhne, über die diskutiert wird.

Ansonsten kann ich nichts darüber sagen. Ich denke, das ist ein Thema, über das in einer Enquetekommission geredet werden muss. Ich weiß nicht, ob es zu dieser speziellen Problematik noch eine Anhörung gibt. Das fängt bei den Schleusern an und endet bei den Wohn-, Lebens- und Arbeitsverhältnissen dieser Personen.

Was können die Politiker in Bezug auf die Arbeitsmigration machen? Sie können die Eingangshürden verändern. Warum wandern die Menschen irregulär ein, und warum gehen sie in die Schattenwirtschaft? Sie gehen in die Schattenwirtschaft, weil sie – es gibt dieses One-Stop-Government – keine Arbeitserlaubnis bekommen, da sie keine Aufenthaltserlaubnis haben.

Darum geht es, wenn man die Hürden senkt. Man kann z. B. auf der Grundlage des § 18 einwandern, wenn man eine Fachkraft ist. Man muss aber einen Arbeitsplatz haben, und der Arbeitgeber muss nachweisen, dass keine bevorrechtigten inländischen Arbeitslosen und keine bevorrechtigten EU-Bürger diesen Arbeitsplatz einnehmen können. Es dauert Wochen, bis das nachgewiesen ist.

In Bezug auf die irreguläre Zuwanderung bin ich einfach schwach auf der Brust. Ich denke, das ist ein sehr sensibles Thema und auch eines, bei dem man wirklich sehr fachkundig sein muss.

Zu dem Fachkräftemangel. Wir erheben beim IAB die Zahl der offenen Stellen. Es werden nicht nur Hochqualifizierte, sondern auch z. B. Erzieher und Krankenpfleger erfasst. Es geht also nicht nur um Ingenieure und IT-Berufe. Momentan gibt es nur die in § 18 verankerte Regelung. Aber diese Regelung ist nicht an irgendeine Einkommensgrenze gekoppelt, sondern man muss nur nachweisen, dass es keine qualifizierte Kraft für diese Stelle gibt. Vonseiten der Wirtschaft kommt der Vorwurf, dass der bürokratische Prozess, das nachzuweisen, für die Unternehmen und auch für die Migranten selbst zu lange dauert.

Abg. **Ismail Tipi:** Frau Dr. Burkert, ich habe eine Frage zu dem von Ihnen eben erwähnten § 18, d. h. zu dem Paragrafen, der für die Fachkräfte zuständig ist. So, wie ich das verstanden habe, legt § 18 fest, dass ein Zuwanderer, wenn er als Fachkraft einen Arbeitsplatznachweis hat, einen besseren Status in Bezug auf das Aufenthaltsrecht hat: dass er die Aufenthaltserlaubnis oder ein Einreisevisum vielleicht etwas schneller erhält.

Gilt § 18 für alle zuwandernden Fachkräfte, oder gilt er nur für EU-Ausländer? Das heißt, gilt dieser Paragraf auch für Nicht-EU-Ausländer, z. B. für türkische Staatsbürger? Wir wissen, dass es auf dem Arbeitsmarkt eine Rangordnung gibt: Ein Arbeitsplatz wird erst einem Einheimischen angeboten, dann einem EU-Ausländer und erst, wenn sich kein an-

derer dafür interessiert, einem Nicht-EU-Ausländer. Das sind z. B. Menschen, die aus der Türkei kommen. Mich interessiert, ob § 18 auf alle angewandt wird.

Abg. **Hans-Christian Mick:** Frau Dr. Burkert, ich habe eine Frage zu den Hochqualifizierten – auch wenn Herr Merz gesagt hat, dass wir in anderen Bereichen, die nicht als klassische Betätigungsfelder für Hochqualifizierte betrachtet werden, ebenfalls einen Fachkräftemangel haben. Das ist völlig richtig. Trotzdem möchte ich auf das Thema Hochqualifizierte zurückkommen.

Die Statistik mit den Zahlen zu Hochqualifizierten in verschiedenen Ländern hat mich ziemlich überrascht, insbesondere die Information zu dem Verhältnis zwischen Hochqualifizierten und Niedrigqualifizierten: Ich habe nicht gewusst, dass z. B. in Norwegen der Anteil der hoch qualifizierten Ausländer im Vergleich zu Deutschland viel größer ist, während die Zahl der niedrig qualifizierten Ausländer geringer ausfällt.

Ich würde gern wissen, ob es Untersuchungen dazu gibt, was diese Länder gemacht haben, sodass dort so viele Hochqualifizierte zugereist sind? Das bezieht sich nicht auf die Steuerung. Sie haben das Punktesystem erwähnt. Das betrifft das, was das Land selbst macht, um die Zuwanderer, die kommen wollen, auszuwählen. Aber gibt es auch Untersuchungen dazu, was ein Land gemacht hat, um dafür zu sorgen, dass die Hochqualifizierten überhaupt dorthin wollen? Es wäre interessant, das zu erfahren. Sie haben den Wettbewerb um die Fachkräfte angesprochen. Auch das ist eine Seite, die man bedenken muss. Das schönste Punktesystem bringt uns nichts, wenn keiner hierher will.

Sachv. **Dr. Stefan Luft:** Ich habe eine Frage zu den Effekten der Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt. Sie haben gesagt, volkswirtschaftlich insgesamt betrachtet gebe es keine negativen Effekte. In den Fünfzigerjahren des vergangenen Jahrhunderts, als über die Anwerbeabkommen diskutiert worden ist, ist von Vertretern der daran interessierten Industrie und von Politikern durchaus das Argument gekommen: Wenn der Faktor Arbeit knapp wird, entsteht die Gefahr eines Lohndrucks, und das wollen wir vermeiden. Deswegen wollen wir von außen Arbeitskräfte hereinholen.

Ende der Sechzigerjahre gab es eine Diskussion über die Frage: Warum hat man den Job der Sekretärin, für den es auch nicht genügend Bewerberinnen gab, durch die Erhöhung des Sozialprestiges und eine bessere Bezahlung aufgewertet, sodass sich genügend Interessierte gemeldet haben, während man, was den Beruf der Krankenschwester betraf, Philippinas in erheblicher Zahl ins Land geholt hat? Gibt es nicht zumindest – ich will nicht sagen: sektoral – für einzelne Felder des Arbeitsmarkts Auswirkungen dahin gehend, dass man sagen muss, es hätte bei nicht erfolgter Zuwanderung von außen bessere Arbeitsverhältnisse und höhere Löhne gegeben?

Abg. **Alexander Bauer:** Ich habe die Frage, ob sich die Aussagen zu den Ausländern insgesamt nach den Herkunftsregionen differenzieren lassen oder ob das zunächst einmale eine globale Anmerkung zu den entsprechenden Entwicklungen und Tendenzen ist.

Frau **Dr. Burkert:** Zu § 18, der die Fachkräfte betrifft. Sie haben die Reihenfolge erwähnt: Es gibt einen bevorrechtigten inländischen Arbeitslosen, es gibt einen bevorrechtigten EU-Arbeitslosen, und dann erst kommen die Drittstaatsangehörigen. In § 18 wird nur die

Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen geregelt; denn innerhalb der EU gibt es die Freizügigkeit. Für türkische Staatsbürger gibt es – aus meiner Sicht – bilaterale Abkommen. Ansonsten trifft § 18 für türkische Staatsbürger als Drittstaatsangehörige zu. Aber ich müsste mich noch einmal genau erkundigen. Es gibt Sonderregelungen für türkische Arbeitnehmer. Darf ich Ihnen das nachliefern?

(Abg. Mürvet Öztürk: Das Assoziationsabkommen, das aber de facto nicht wirkt!)

– Genau. – Aber ich müsste das noch einmal im Detail nachlesen.

Abg. **Ismail Tipi:** Soweit ich weiß, dient das Assoziationsabkommen nicht unbedingt der Arbeitsplatzsuche; denn es werden andere Regelungen wirksam, wenn ein solcher Arbeitsplatz frei ist.

Vorsitzender: Wir sollten jetzt nicht anfangen, zu diskutieren und zu spekulieren. Das wird nachgeliefert, und wir können es dann in der Auswertungsrunde besprechen.

Frau **Dr. Burkert:** Sie können eine gesonderte Veranstaltung dazu machen; denn das ist ein spannendes Thema, und es gibt viele Fallstricke.

Ich kann bezüglich Ihrer Frage, wie Deutschland im Wettbewerb seine Attraktivität als Einwanderungsland steigern kann und wie andere Länder das gemacht haben, sagen: Andere Länder gehen zum einen sehr rigoros vor. Sie erklären: Wir wollen Hochqualifizierte, aber wir machen auch Integrationsangebote und haben günstige Steuersysteme. – Schauen Sie sich z. B. die Schweiz an, die es geschafft hat, sich einen entsprechenden Ruf aufzubauen. Dort heißt es: Du bist willkommen, wenn du hoch qualifiziert bist und einen Beitrag zu diesem Land leistest.

Deutschland hat das nicht geschafft. Die Diskussionen, egal ob es die Diskussionen sind, die in dieser Woche stattgefunden haben, oder die, die sich damals um die Greencard drehten – das war der Versuch, die Attraktivität Deutschlands zu steigern –, haben gezeigt, dass Deutschland auf diesem Gebiet noch nicht erfolgreich ist. Ich denke, darauf wird später noch einmal eingegangen. Das ist aber ein wichtiger Punkt, weil die Reputation auch darauf beruht.

Bei der Greencard war es z. B. so: Die Leute verloren ihren Aufenthaltsstatus, als sie arbeitslos wurden, weil die IT-Blase geplatzt war. Die Ausländerbehörden – wir haben 680 Ausländerbehörden – haben sehr unterschiedlich reagiert. Es gab welche, die erklärt haben: Es tut uns leid, aber du hast keinen Job mehr, deine Aufenthaltserlaubnis ist nicht mehr gültig, und du musst ausreisen. – Es gab andere, die erklärt haben: Wir sind kulant das war nicht vorherzusehen; du hast jetzt so und so lange Zeit, um dir einen Job zu suchen.

Das spricht sich in der Community natürlich herum. Wir haben am IAB eine Falluntersuchung durchgeführt, die ergeben hat, dass es die Attraktivität mindert, wenn man so mit Gästen umgeht.

Herr Dr. Luft, Sie haben nach einzelnen Berufen, nach einzelnen Branchen gefragt. Ich kenne zwar Untersuchungen, aber das sind Makrostudien. Es mag im Einzelfall so gewesen sein, dass man, statt die Attraktivität des Berufs zu erhöhen, also z. B. die Arbeitsbe-

dingungen zu verbessern, das über das Angebot von zusätzlichen Arbeitskräften kompensiert hat, die bereit waren, zu solchen Löhnen zu arbeiten. Aber das hat natürlich auch etwas mit der Flexibilität des Arbeitsmarkts sowie mit der Marktmacht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu tun. Das muss man differenziert betrachten.

Dann wurde noch die Frage gestellt, ob man die fiskalischen Effekte nach Nationalitäten aufschlüsseln könne. Die Studien weisen das nicht aus; aber ich erkundige mich gern bei dem Autor selbst – er hat nichts in dieser Richtung veröffentlicht –, ob so etwas vorliegt. Auch diese Information würde ich Ihnen nachliefern. Aus den Publikationen, die ich kenne, geht das nicht hervor. Das heißt, man kann nicht von dem Finanzierungsbeitrag der Türken, der Spanier oder der Amerikaner sprechen.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Frau Dr. Burkert, es wird allenthalben gefordert, die Attraktivität Deutschlands für hoch qualifizierte ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen. Wenn man sich die Saldoberechnung anschaut, gewinnt man den Eindruck, man braucht auf dem Arbeitsmarkt integrationspolitische Maßnahmen für Inländer. Diese gehen nämlich in nicht geringer Zahl weg. Können Sie kurz erläutern, aus welchen Gründen jemand Deutschland verlässt und ins Ausland geht, um dort zu arbeiten? Was sind das für Leute? Welche Qualifizierungen haben Sie? Welche Bemühungen gibt es auf dem Arbeitsmarkt, um gerade diese Leute zu halten?

Abg. **Barbara Cárdenas:** Frau Dr. Burkert, auch ich habe zu diesem Komplex eine Frage. Sie haben eben dargestellt, dass es in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bei den Migranten einen geringeren Anteil an Höherqualifizierten gebe. Inwieweit spielt dabei eine Rolle, dass die Anerkennung ausländischer Abschlüsse bei uns nicht so einfach ist, wie das in anderen Ländern der Fall ist? Die haben dort anscheinend einfacher handhabbare Regelungen.

Frau **Dr. Burkert:** Zu der Auswanderung aus Deutschland. Nach OECD-Studien leben momentan mehr hoch qualifizierte Deutsche im Ausland als, umgekehrt, hoch qualifizierte Ausländer in Deutschland. Das heißt, es gibt den sogenannten Braindrain. Aber es gibt Untersuchungen, die zeigen, dass diese hoch qualifizierten Deutschen nur temporär weggehen und später wiederkommen. Wir können das Zu- und Fortzugsstatistik des Statistischen Bundesamts nicht entnehmen; denn dort wird nicht nach Qualifikationen entschieden.

Es gibt vielfältige Gründe. Es sind vor allem Mediziner und Wissenschaftlicher – die z. B. befristete Stellen an Hochschulen haben und sich mit schlechter Bezahlung und schlechten Arbeitsbedingungen auseinandersetzen müssen –, bei denen solche Ausweichbewegungen, wie Herr Dr. Luft sie genannt hat, zu beobachten sind. Diese Leute gehen genau dorthin, wo sie mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind.

Es gibt mehrere Ansätze, die ich für Sie zusammenstellen kann; denn die Zeit ist jetzt zu knapp, um darüber zu diskutieren. Die Ärzte sind die klassischen Beispiele. Grundsätzlich ist es für eine Volkswirtschaft positiv, wenn es Wanderungsbewegungen gibt. Mobilität ist nichts Schlechtes, solange die Leute zurückkommen und Erfahrungen gesammelt haben. Diese Idee liegt auch der Entwicklungspolitik zugrunde: Es darf kein Braindrain stattfinden. Vielmehr müssen die Leute, nachdem sie eine Weile hier gewesen sind, Wissen erworben und Erfahrungen gemacht haben, in ihre Heimatländer zurückkehren und dort ihren Beitrag leisten.

Zur Anerkennung bzw. Nichtanerkennung ausländischer Qualifikationen sowie zur unterwertigen Beschäftigung. Sie sprechen hier einen sehr wichtigen Schalthebel in dem ganzen Bereich an. Zum Beispiel sind über den Familiennachzug und über die humanitäre Migration Leute hierher gekommen, die eine aus ihrer Sicht – das ist nicht abwertend gemeint – hochwertige Qualifikation mitgebracht haben, etwa als Fachkraft oder als Akademiker, auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt aber erst einmal keine Verwertbarkeit finden, auch weil sie keine offizielle Anerkennung haben.

Allerdings braucht man nicht in allen Berufen eine offizielle Anerkennung. So besteht auch aufseiten der Arbeitgeber Unsicherheit: Wie sollen sie den ausländischen Abschluss bewerten? – Das ist ein wichtiger Schalthebel.

Vorsitzender: Gibt es weitere Nachfragen? – Frau Dr. Burkert, dann darf ich mich bei Ihnen sehr herzlich bedanken.

Ich darf den nächsten Sachverständigen begrüßen, Herrn Dr. Koppel vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Herr **Dr. Koppel:** Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Zunächst einmal bedanke ich mich für die Einladung. Eine kleine Kritik: Ich wusste nicht, dass wir auch die Möglichkeit haben, die Ergebnisse mithilfe von Präsentationen darzustellen. Daher liegen sie nur in Form eines Thesenpapiers vor.

Angesichts des Themas, das wir – auch meine Vorrednerin Frau Dr. Burkert – hier gerade angeschnitten haben, habe ich mich kurzfristig entschlossen, die Behandlung des Punkts „Engpässe bei Fachkräften“ etwas zu reduzieren und speziell auf den Punkt „Integration in Hessen im Bundesvergleich“ einzugehen. Wir reden hier über die Integration auf dem Arbeitsmarkt, und dazu sollten wir uns zuerst einmal anschauen, wie die Lage generell aussieht.

Wir haben uns in unserem Haus schon seit längerer Zeit mit dem Thema „Integration von Fachkräften am deutschen Arbeitsmarkt“ beschäftigt. Unter anderem haben wir den sogenannten Integrationsmonitor entwickelt, bei dem wir geschaut haben: Wie wirkt sich im Vergleich zur Teilhabe deutscher Fachkräfte die Teilhabe von ausländischen Fachkräften am deutschen Arbeitsmarkt aus?

Unser Maß ist typischerweise eine vergleichbare, eine identische Teilhabe. Wenn z. B. in einem bestimmten Qualifikationssegment die Erwerbsquote von Ausländern genauso hoch ist wie die der Deutschen, sprechen wir von einer gelungenen Integration. Ist sie niedriger, ist das für uns ein Anzeichen für Defizite bei der Integration.

Wir haben uns im Rahmen unseres Integrationsmonitors, aber auch in zahlreichen Studien mit diesem Thema befasst. Wir haben z. B. eine Studie zu dem Thema Integrationsrendite durchgeführt: Welche Maßnahmen können wir zugunsten der präventiven Integration bereits hier lebender Ausländer durchführen, und wie wirken sich diese Maßnahmen fiskalisch aus? Dort gab es einige interessante Ergebnisse. Ich möchte Sie Ihnen kurz präsentieren, bevor wir zu dem Thema „Realität der Integration“ kommen.

In Hessen sieht die Situation so aus: Wenn wir uns die Bildungsindikatoren anschauen, erkennen wir ganz klar, dass wir bei keinem Indikator, also weder beim Schulbesuch und

den Schulabbrecherquoten noch bei den Ergebnissen der PISA-Studie – d. h. bei der Lesekompetenz – oder irgendeinem anderen Bildungsindikator, tatsächlich von einer perfekten Integration sprechen können. Bei sämtlichen Bildungsindikatoren schneiden Ausländer respektive Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland immer noch deutlich schlechter ab als die einheimische Bevölkerung. Das ist desaströs. Im Übrigen gilt das in sämtlichen Bundesländern, auch in Hessen. In Hessen sieht es aber ein bisschen besser aus als im Durchschnitt. Das heißt, Hessen hat eine erfolgreichere Integration in Bezug auf die Arbeitsmarktteilhabe, geschichtet nach Qualifikationsniveaus und nach Bildungsabschlüssen, als der Bundesdurchschnitt. Gleichwohl gilt auch für Hessen, dass ausländische Personen respektive Personen mit Migrationshintergrund – die Daten sind je nach Statistik unterschiedlich verfügbar – dort deutlich schlechter abschneiden. Es gibt tatsächlich keinen einzigen Bildungs- oder Arbeitsmarktindikator, bei dem wir von bereits erfolgter Integration sprechen können. Das ist wirklich schade; denn da liegt Potenzial brach, das man definitiv nutzen könnte.

Der größte Unterschied zwischen der Arbeitsmarktintegration deutscher Personen und der Arbeitsmarktintegration ausländischer Personen findet sich in der öffentlichen Verwaltung. Dort sind Ausländer am schlechtesten integriert, nicht nur in Hessen, sondern auch überall sonst. Das heißt, wir haben eine etwa um den Faktor 4 höhere Quote von Deutschen in der öffentlichen Verwaltung – in der Verteidigung z. B. auch – als von Ausländern. Das ist der Indikator mit den mit Abstand schlechtesten Werten. Wen es interessiert, dem lasse ich gern die einzelnen Ergebnisse zukommen. Es ergibt keinen Sinn, das hier im Einzelnen durchzugehen.

Wenn es darum geht, die Integration zu beschleunigen – auch wenn wir jetzt bei dem Thema Wirtschaft sind –: Es ist völlig klar, dass wir uns vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Gedanken darüber machen müssen – das hat Frau Dr. Burkert eindrucksvoll erläutert –, wie es in Zukunft um unser Erwerbspersonenpotenzial steht, wenn wir entweder nichts machen oder nur auf eine moderat erfolgreiche Zuwanderung setzen.

Wir werden auf jeden Fall gravierende Probleme bekommen. Aktuell haben wir schon Engpässe bei den Fachkräften. Noch sind sie lediglich bei bestimmten Qualifikationen vorhanden; in Zukunft werden sie aber qualifikationsgruppenübergreifend auftreten, wie wir feststellen können, wenn wir uns die demografische Entwicklung anschauen. Wir haben aktuell weniger als 8 Millionen Kinder und Jugendliche zwischen fünf und 14 Jahren, und wir haben 12,5 Millionen Personen zwischen 45 und 54 Jahren. Wenn wir uns diese Zehnjahreskohorten anschauen, erkennen wir, dass uns bei der Kohorte der Jüngeren 4,5 Millionen Personen fehlen. Die einen werden bald aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, und selbst wenn es uns gelänge, alle 8 Millionen Kinder und Jugendlichen – die sind heute da; mehr kommen nicht hinzu – perfekt zu integrieren, was eine enorme Aufgabe wäre, würde es rein quantitativ immer noch nicht ausreichen, um die Bedarfe des Arbeitsmarkts zu decken.

Es wird immer über alternde und schrumpfende Bevölkerungen geredet. Ich denke, das ist die eindruckvollste Zahl, und wir müssen sagen: Es gibt viel weniger Junge als Alte; es fehlen einfach 4,5 Millionen Köpfe. Das heißt, egal ob wir jetzt über die Förderung des Erwerbs akademischer oder beruflicher Qualifikationen sprechen, es reicht vom Potenzial her einfach hinten und vorne nicht. Wir stehen in der Bildungspolitik vor der Aufgabe, jeden Einzelnen zu qualifizieren und mitzunehmen. Ansonsten werden wir ein Problem haben.

Die Zuwanderung stellt einen Eckpfeiler einer solchen Politik dar, gerade wenn es um eine qualifikationsorientierte Zuwanderung geht. Aber - das möchte ich an dieser Stelle betonen – es lohnt sich unter ökonomischen Aspekten auch, die bereits hier lebenden Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländer zu integrieren. Zum Beispiel gilt es, über die Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen im Berufsbildungssystem große Effekte zu generieren. Wenn es uns gelänge, die durch die demografische Rendite im Bildungssystem frei werdenden finanziellen Ressourcen im Bildungssystem zu belassen – pro Kopf brauchen wir genauso viel Geld im Bildungsbudget; wir werden aber immer weniger Schüler haben – und z. B. in den Ausbau der Bildungsinfrastruktur zu investieren, etwa in Ganztagsschulen oder in die Verbesserung der Betreuung unter dreijähriger ausländischer Kinder bzw. von Kindern mit Migrationshintergrund, könnten wir bereits durch die Integration des vorhandenen Potenzials ganz hervorragende Ergebnisse erzielen.

Wir haben das einmal quantifiziert und uns überlegt, was es bringen würde, wenn wir es schafften, die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung, die im Vergleich zur Qualifikationsstruktur der deutschen Bevölkerung sehr negativ ist, nur ein bisschen zu verbessern. Wenn es uns gelänge, den Abstand der Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung zu der der deutschen Bevölkerung auf die Hälfte zu reduzieren, hätten wir eine Integrationsrendite der fiskalischen Maßnahmen von 12 %. Das heißt, wir hätten eine bessere Verzinsung der eingesetzten Mittel, als es bei den meisten mir bekannten Bankgeschäften der Fall ist. Selbst bei seriösen Banken wäre das ganz schwer zu realisieren.

Es geht um die wirklich erfolgreichen und auch unter ökonomischen Aspekten Rendite versprechenden Maßnahmen im Sinne von: Wir haben später weniger Ausgaben für Sozialtransfers, eine höhere Arbeitsmarktpartizipation und Rückflüsse in die Sozialsystem zu verzeichnen. Wenn wir uns mit den Auswirkungen beschäftigen, die Maßnahmen wie eine Verbesserung der Bildungsinfrastruktur, eine Erhöhung bei der Betreuung unter Dreijähriger und eine Förderung der Sprachkompetenz hätten, stellen wir fest, dass wir eine Rendite von etwa 12 % hätten. – Die Studie stelle ich Ihnen gern zur Verfügung. – Es lohnt sich absolut, die Menschen, die bereits hier sind, zu qualifizieren.

Ich möchte an der Stelle kurz persönliche Erfahrungen schildern. Es heißt immer, wir seien für Zuwanderer kein attraktives Land. Ich persönlich halte Zuwanderung für ein absolut wichtiges Instrument, nicht nur unter ökonomischen Aspekten, sondern auch, was Weltoffenheit, Entwicklung und die Generierung von Ideen angeht.

Das liegt an meinem persönlichen Erfahrungshintergrund: Ich bin mit einer Inderin verheiratet. Meine Frau hatte extrem große Schwierigkeiten, in den deutschen Arbeitsmarkt hineinzukommen. Das kann ich Ihnen aus eigener Erfahrung sagen. Sie hat in Deutschland studiert und einen hervorragenden Abschluss. Sie hatte einen Arbeitgeber gefunden, bei dem sie anfangen wollte, und dann kam die Vorrangprüfung. Ich kann Ihnen aus eigener Erfahrung sagen: Das ist der blanke Horror. Sie wäre fast arbeitslos geworden. Ihr Arbeitgeber wollte sie haben, und sie wollte dort arbeiten – im Übrigen tariflich strukturiert, also kein Lohndumping. Aber diese elende Bürokratie und dieses Prüfen – ja, wir brauchen dich wirklich – hätten fast dazu geführt, dass sie arbeitslos geworden wäre. Es ist wirklich ein horribler Prozess. Ich erzähle gern noch mehr davon.

Bitte sorgen Sie dafür, dass diese elende Vorrangprüfung zumindest für die Hochqualifizierten abgeschafft wird. Ein guter Freund von mir ist Türke; er arbeitete an der Universität Erfurt. Ich kann Ihnen aus eigener Erfahrung sagen, bei ihm ist es genau das Gleiche. Das heißt, die Abkommen, die eben erwähnt worden sind, funktionieren nicht. Auch er muss einmal im Jahr irgendwelche bürokratischen Hürden überwinden, und das ist nicht

wenig. Es ist nicht so, dass man einfach einmal irgendwo hingeht und etwas macht. Der bürokratische Aufwand ist vielmehr sehr groß. Mein Freund ist in die Türkei zurückgegangen, weil es ihm gereicht hat.

Wir reden hier über eine Willkommenskultur, und so steht es auch in der Einleitung:

> Es ist allen Beteiligten klar, dass eine erfolgreiche Integration nur auf Grundlage einer ernst gemeinten Willkommenskultur möglich ist.

Ja, diesen Satz unterstreiche ich. Nur, eine ernst gemeinte Willkommenskultur sieht wahrlich anders aus als das, was wir in Deutschland bisher gemacht haben. Beispiel Greencard: Das ist ein Desaster. Wie kann man erwarten, dass Hochqualifizierte nach Deutschland kommen, wenn man ihnen sagt: „Wenn wir in fünf Jahren Probleme am Arbeitsmarkt haben, kann es sehr gut sein, dass wir dich wieder wegschicken“? Wenn sie fragen, ob sie ihre Familie mitbringen können, wird ihnen gesagt, dass sie vielleicht erst einmal abwarten sollten. Welcher Hochqualifizierte zwischen 30 und 40 Jahren, der gerade eine Familie gegründet hat, kommt denn unter solchen Umständen nach Deutschland? Keiner, und das zeigen die Statistiken auch: Wir sind extrem erfolglos, wenn es darum geht, Hochqualifizierte nach Deutschland zu holen.

Genau das sind die Gründe. Ich habe das in meinem persönlichen Umfeld erlebt, und ich finde das absolut überzeugend. Mich wundert es nicht. Ich habe die Cousins meiner Frau befragt, die beide in Indien studiert haben. Der eine ist nach Kanada ausgewandert, der andere in die USA. Ich habe sie – beide sind IT-Leute – gefragt, ob Deutschland theoretisch ein Ziel für sie gewesen wäre. Sie haben gesagt, Deutschland sei ein nettes Land. Sie waren schon häufig hier, kennen das Land und fühlen sich hier sehr wohl. Aber sie sagen auch: Warum sollen wir denn in ein Land gehen, das mir Steine in den Weg legt? In Kanada wird mir gesagt, Wir kümmern uns darum, dass deine Frau einen Arbeitsplatz findet. Du hast Kinder? Super, wir suchen die besten Bildungseinrichtungen aus. – Im Übrigen sind die Einwanderer der zweiten Generation besser qualifiziert als die einheimischen Kanadier. Auch das ist ein interessantes Ergebnis. In Deutschland ist das genau umgekehrt. Gerade die zweite Generation ist hier wenig erfolgreich.

Wenn die Situation so ist, müssen wir uns die konkreten politischen Maßnahmen anschauen, die im Moment durchgeführt werden. Es ist so, dass wir, was die Zuwanderung betrifft, ganz klar Hürden für Hochqualifizierte haben. Wir haben immer ein wenig das Gefühl, dass wir, wenn wir die Hürden senken, hier buchstäblich überschwemmt werden. Meine Einschätzung ist: Das Gegenteil wird passieren. Es wird weiterhin keiner kommen, selbst wenn wir die Vorrangprüfung und die Mindestverdienstgrenzen abschaffen. Welcher Berufseinsteiger verdient denn 66.000 €? Das ist, ökonomisch interpretiert, ein Prohibitivpreis. Das kann man vergessen. Ich kenne keinen Berufseinsteiger, der 66.000 € verdient.

Ich plädiere dafür – sollten wir wirklich ernsthaft über eine qualifikationsorientierte Zuwanderung reden –, als Allererstes die Vorrangprüfung abzuschaffen und die Mindestverdienstgrenzen entweder zu streichen oder zumindest auf ein realistisches Niveau zu senken. Ein durchschnittlicher Akademiker in Deutschland verdient 50.000 € pro Jahr. Das sind im Durchschnitt 50-jährige Menschen. Berufseinsteiger erreichen das einfach nicht. Das heißt, wir sollten diese Mindestverdienstgrenzen abschaffen.

Wenn wir es ernst meinen, müssen wir aber auch Integrationsangebote machen, etwa den Besuch von Ganztagsschulen. Ein Beispiel ist Kanada. Derjenige, der mich beim Schreiben meiner Diplomarbeit betreut hat, ist nach Kanada ausgewandert. Er hat mir

gesagt: Kanada ist ein wunderbares Land. Wir können als Hochqualifizierte dorthin kommen, wir werden mit offenen Armen empfangen, und wir dürfen sogar, falls wir uns irgendwann entscheiden, Kanada wieder zu verlassen, unsere Rentenansprüche mitnehmen. – Das ist Attraktivität für diejenigen, die über die qualifikationsorientierte Zuwanderung kommen. In Deutschland ist es leider nicht so.

Mein Vortrag war vielleicht etwas von persönlichen Eindrücken gefärbt. Ich habe aber alle relevanten Aspekte der Integration berücksichtig; denn wenn Integration erfolgreich gestaltet werden soll, kann es nur darum gehen, das bereits vorhandene Potenzial besser zu qualifizieren, sowohl die Einheimischen als auch die Ausländer und die Personen mit Migrationshintergrund. Dafür sind in erster Linie Investitionen im Bildungssektor zu tätigen.

Vorsitzender: Herr Dr. Koppel, es ist gar kein Problem, wenn man das, was in den Statistiken steht, mit persönlichen Erfahrungen untermauert.

Ich darf die Fragerunde einleiten. Als Erster hat Herr Nogueira das Wort.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Herr Dr. Koppel, Sie haben gesagt, Hessen stehe im Bundesvergleich relativ gut da. Können Sie sagen, woran das im Einzelnen liegt? Liegt das am Handeln der Landesregierung, oder regelt sich die Integration dort, wo die Leute erfolgreich sind, ein Stück weit selbst? Sie haben gesagt, Hessen stehe besser da. Das heißt, es gibt einen Bereich, in dem die Leute sich gut integrieren. Machen die das alleine? Greifen eventuell manche Maßnahmen gar nicht? Was kann man besser machen?

Abg. **Gerhard Merz:** Ich möchte auf einen Punkt hinweisen, den Sie ganz am Anfang genannt haben: die desolate Situation in der öffentlichen Verwaltung. Wir haben einen Berichtsantrag zur Situation der Migrantinnen und Migranten in der Landesverwaltung gestellt, der auch beantwortet ist. Den würden wir hier als Material zur Verfügung stellen. Aber das ist ein gesonderter Punkt, und ich wollte in diesem Zusammenhang nur darauf hinweisen. Er bestätigt aber das, was Sie sagen.

Abg. **Hans-Christian Mick:** Herr Dr. Koppel, vielen Dank für diesen leidenschaftlichen Vortrag. Ich stimme mit ihnen überein, was die Abschaffung der Vorrangprüfung und diese Hürde beim Gehalt angeht. Ich glaube, die Regelung bezüglich eines Mindestverdiensts von 66.000 € wird auch als „Nobelpreisparagraf“ bezeichnet.

Trotzdem habe ich eine kritische Nachfrage. Sie haben gesagt, Kanada sei viel attraktiver. Aber soweit ich weiß, haben Kanada und die USA auch eine Vorrangprüfung zugunsten der einheimischen Arbeitnehmer. Auch wenn ich gegen eine solche Prüfung bin, stellt sich für mich die Frage – ich bin mir ziemlich sicher, dass sie ebenfalls eine haben –: Wie ist denn deren Vorrangprüfung ausgestaltet, dass sie im Vergleich zu der deutschen nicht so prohibitiv wirkt? – Das ist die eine Frage.

Die andere Frage ist: Die Vorrangprüfung hat den Hintergrund, dass man den deutschen Arbeitnehmern sozusagen keinen Arbeitsplatz wegnehmen will. Können Sie, um dieses Argument zu entkräften, angeben, wie das zahlenmäßige Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Hochqualifizierten bei bestimmten Arbeitsplätzen aus-

sieht? Gibt es irgendwelche Gegenüberstellungen, aus denen hervorgeht, ob dieses Argument berechtigt, unnütz oder vielleicht sogar nur vorgeschoben ist?

Abg. **Mürvet Öztürk:** Meine Frage zielt in dieselbe Richtung wie die von Herrn Nogueira. Es geht um die stärkere Integrationsleistung Hessens. Haben Sie Zahlen, die erkennen lassen, ob das in Hessen regional unterschiedlich ist? Hat es beispielsweise eine sehr starke Integration im Rhein-Main-Gebiet gegeben? Dann läge es vielleicht daran, dass die Hochqualifizierten, die dort ohnehin leben, es selbst schaffen. Wie sieht es in den übrigen Landesteilen aus? Ich glaube, dazu liegen schon Zahlen vor; aber vielleicht haben Sie auch noch welche.

Zu der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Auch da habe es in Hessen relativ gut geklappt. Können Sie Gründe nennen, wieso das so ist? Ich kann Ihnen beispielsweise schildern – dem liegt ein Petitionsfall zugrunde, bei dem ich aber nicht ins Detail gehen will –, dass ein Arzt mehr als zwei Jahre gebraucht hat, bis seine Approbation anerkannt wurde. Dann fragt man sich, ob das nach dem Zufallsprinzip abläuft oder ob es geregelte Möglichkeiten gibt, die uns leider nicht bekannt sind.

Herr **Dr. Koppel:** Um das vorwegzunehmen: Nach Landkreisen differenzierte Daten haben wir nicht. Wir haben im Rahmen unseres Integrationsmonitors Sonderauswertungen des deutschen Mikrozensus durchgeführt. Um repräsentative Aussagen machen zu können, kann man das Ganze nicht kleinteilig analysieren. Das ist ein großes Problem. Wenn man zwischen Personen mit Migrationshintergrund/Ausländern und Deutschen differenzieren will, ist es möglich, diesbezüglich für ganz Hessen Aggregatdaten zu erheben. Genau das haben wir auch gemacht. Aber für eine kleinteiliger gegliederte Ebene sind zumindest mir keine Statistiken bekannt.

Ich habe allerdings in den Unterlagen zur Enquetekommission gelesen, dass es eine derartige statistische Aufbereitung geben kann. Dazu müsste man beim Statistischen Landesamt respektive den Forschungsdatenzentren nachfragen, Man müsste sich einfach anschauen, wie weit man die Daten noch herunterbrechen kann. Wir haben bei unserer Analyse damals nur die bundesstaatliche Ebene im Blick gehabt. Deshalb sind wir nicht tiefer eingestiegen.

Zu der Frage, inwieweit wir die Maßnahmen der politisch Verantwortlichen beurteilen können. Das können wir schlichtweg nicht. Wir können anhand der Daten nur beurteilen, wie die aktuelle Lage ist. Aber das sind auch Bestandsdaten. Das heißt, diese Bestandsdaten spiegeln die Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten 40 bis 50 Jahren wider. Rückwirkend die Einflüsse einzelner Politikmaßnahmen aufzeigen zu wollen wäre meines Erachtens etwas unlauter.

Im Übrigen können wir aber zeigen, dass die Annahme, die vielen internationalen Hochqualifizierten, die rund um den Finanzplatz Frankfurt lebten, seien so gut integriert, stimmt auf das Aggregat bezogen eigentlich nicht. Wir haben gerade bei den Hochqualifizierten eine große Beschäftigungslücke. Wenn ich mir anschaue, wie gut die Hochqualifizierten in Hessen in den Arbeitsmarkt integriert sind, zumindest was die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeht, und das mit den Werten für die Deutschen vergleiche, stelle ich riesengroße Unterschiede fest. Das heißt, die hoch qualifizierten Ausländer sind in Hessen deutlich schlechter in den Arbeitsmarkt integriert als die hoch qualifizierten Deutschen.

Die gering qualifizierten Ausländer sind in Hessen erstaunlicherweise nahezu genauso gut in den Arbeitsmarkt integriert wie die gering qualifizierten Deutschen. Dabei sagt einem das Bauchgefühl, dass es die größten Probleme bei den Geringqualifizierten gibt. Das mag, was das absolute Niveau der Integration angeht, richtig sein. Die Arbeitslosenquoten sind, absolut gemessen, bei dieser Bevölkerungsgruppe hoch. Aber wenn wir über Integration reden, stellt sich die Frage, wie gut ausländische Geringqualifizierte im Vergleich zu deutschen Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dort lässt sich gerade für Hessen nahezu eine Parität beobachten. Das heißt, das Partizipationsniveau der ausländischen Geringqualifizierten liegt bei etwa 97 % des Partizipationsniveaus der deutschen Geringqualifizierten. Auf Seite 3 meines Thesenpapiers finden Sie eine Übersicht über die Indikatoren. Ich habe zahlreiche Einzelindikatoren aus den Bereichen Arbeitsmarkt und Bildung aufgeführt. Dort können Sie das nachlesen.

Das heißt, wir haben eine Schere, die sich von unten, bei den Geringqualifizierten angefangen, über alle Qualifikationsgruppen hinweg nach oben hin, bei den Hochqualifizierten, immer weiter öffnet. Die hoch qualifizierten Ausländer sind in Hessen am schlechtesten integriert, die mittelqualifizierten Ausländer sind einigermaßen gut integriert, und die gering qualifizierten Ausländer sind sehr gut integriert – immer in Relation zu ihren deutschen Pendants gesehen. Das ist ein interessantes Ergebnis. Aber man kann die statistischen Werte meines Erachtens nicht auf einzelne politische Maßnahmen zurückführen.

Die Anerkennung der Studienabschlüsse habe ich nicht angesprochen. Allerdings kann ich bestätigen, dass es dort immer noch Probleme gibt. Allerdings sind seitens der Bundespolitik – Stichwort: ZAV, die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung – doch Mittelaufstockungen in substanziellem Umfang erfolgt. Man ist sich dieses Themas bewusst. Gleichwohl gilt es, die im Ausland erworbenen Studienabschlüsse noch stärker vergleichbar zu machen. Dazu sind auch auf der Landesebene Maßnahmen erforderlich. Ich habe aber das Gefühl, dass der Zug dort schon in die richtige Richtung fährt, dass man sich dort dieses Problems also bewusst ist. Allerdings tauchen immer noch Schwierigkeiten auf.

Aber, wie gesagt, betrachten Sie das am Beispiel meiner Frau: Die Tatsache, dass Hochqualifizierte am Arbeitsmarkt etwas schlechter integriert sind, hat auch mit den fehlenden Zugängen zum Arbeitsmarkt bzw. der Blockierung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch restriktive Maßnahmen wie die Vorrangsprüfung oder die Mindestverdienstgrenze zu tun. Wenn man einmal keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden hat, wird es sehr schwierig. Dann hat man es unter Umständen mit dem Problem der persistenten Arbeitslosigkeit zu tun.

Über eine Vorrangprüfung in Kanada ist mir nichts bekannt. Wir haben das kanadische Einwanderungssystem analysiert. Es gibt in Kanada eine Art Kontingentierung der hoch qualifizierten Zuwanderer. Das heißt, es findet einmal im Jahr ein Treffen zwischen den Wirtschaftsvertretern statt, bei dem besprochen wird, in welcher Größenordnung Zuwanderung realisiert werden soll. Ansonsten ist sie über das Punktesystem ganz klar geregelt. Es gibt im kanadischen Einwanderungssystem sogar Zusatzpunkte, wenn jemand bereits ein konkretes Jobangebot eines Arbeitgebers vorliegen hat. Das heißt, im kanadischen Zuwanderungssystem gehen etwa 50 % der Mindestpunktzahl auf den Bildungsabschluss und 25 % auf die konkrete berufliche Qualifikation in Verbindung mit der Berufserfahrung zurück. Dann spielen noch andere Komponenten, z. B. das Alter, eine Rolle. Aber die maßgebliche Komponente ist ganz klar – um es einmal so nüchtern auszudrücken – die arbeitsmarktseitige Verwendbarkeit.

Über eine Vorrangprüfung ist mir nichts bekannt. Aber ich lasse mich da gern eines Besseren belehren. Auf jeden Fall kann man sagen, dass die kanadische Vorrangprüfung – falls es sie wirklich geben sollte – keine abschreckende Wirkung auf ausländische Hochqualifizierte zu haben scheint. Es ist tatsächlich so, dass in Kanada jeder zweite Zuwanderer hoch qualifiziert ist, während es in Deutschland noch nicht einmal jeder siebte ist. Das ist ein sehr großer Unterschied. In Kanada sieht es diesbezüglich am besten aus, während es in Deutschland – zusammen mit Österreich – am schlechtesten ist.

Wie gesagt, die allgemeinen Rahmenbedingungen für Zuwanderung sind in Kanada ganz anders. Es gibt dort spezielle Behörden, die mit der Integration hoch qualifizierter Ausländer und ihrer Kinder in den Arbeitsmarkt bzw. in die Schule – eben in die gesamte Gesellschaft – betraut sind. Es gibt persönliche Betreuer, die einen bereits am Flughafen abholen und dann bei der Integration in die Gesellschaft behilflich sind. Daran könnte man sich auch in Deutschland ein Beispiel nehmen.

Abg. **Ismail Tipi:** Herr Dr. Koppel, vielen herzlichen Dank für Ihren erfrischenden Beitrag. Ich habe aber auch Hochachtung vor Ihrem Optimismus. Sie haben gesagt, dass auch dann, wenn wir die Einreise etwas erleichtern, keiner kommen wird. Dazu vertrete ich eine ganz andere Meinung. Aber darüber möchte ich hier lieber nicht lange diskutieren. Ich glaube, es ist nicht ganz so, wie Sie es gesagt haben.

Zu der Vorrangprüfung. Sie haben gefordert, die Vorrangprüfung für qualifizierte Fachkräfte abzuschaffen. Sollte das wegen der Gleichstellung aller Arbeitnehmer – einschließlich derjenigen, die z. B. seit zehn, 20 oder 25 Jahren in Deutschland leben – nicht auch für nicht qualifizierte Arbeitnehmer gelten? Was meinen Sie dazu?

Herr **Dr. Koppel:** Ich kann Ihnen meine ehrliche Meinung dazu sagen. Ich wäre, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass man das gesamte Thema Zuwanderung auch politisch kommunizieren und der Bevölkerung verkaufen muss, vorsichtig, wenn es darum geht, die Vorrangprüfung für sämtliche Qualifikationsgruppen abzuschaffen. Für Hochqualifizierte würde ich sie tatsächlich generell streichen, insbesondere weil die Besetzung von Stellen in diesem Segment deutlich seltener auf der Grundlage spezifischer Qualifikationsschemata erfolgt als bei den Geringqualifizierten oder denjenigen mit einer beruflichen Bildung. Da wir in Deutschland immer noch ein Potenzial von etwa 3 Millionen Arbeitslosen haben, die zu einem großen Teil gering qualifiziert sind, würde ich es nicht begrüßen, an dieser Stelle Druck auf dem Arbeitsmarkt aufzubauen, indem man eine ungesteuerte Zuwanderung zulässt bzw. eine Abschaffung der Vorrangprüfung vornimmt.

Ich kann nur sagen, die Vorrangprüfung wirkt abschrecken. In bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes würde ich sie doch lieber behalten wollen; denn wir haben auch noch ein einheimisches Potenzial an Arbeitskräften, das es genauso zu qualifizieren gilt wie das Potenzial der hier lebenden Ausländer. Aber bei den Hochqualifizierten und auch bei zahlreichen anderen Gruppen, die über bestimmte berufliche Qualifikationen verfügen, ist sie ein deutliches Hindernis. Es gibt hier viele hoch qualifizierte Ausländer, für die sich die Vorrangprüfung extrem negativ auswirkt, was den Arbeitsmarktzugang angeht.

Vorsitzender: Gibt es weitere Fragen? – Nein. Herr Dr. Koppel, dann darf ich mich auch bei Ihnen im Namen aller Mitglieder der Enquetekommission herzlich für Ihren Vortrag

bedanken. Wenn noch Nachfragen kommen, wenden wir uns an Sie. Sie haben auch angekündigt, noch das eine oder andere beizusteuern. Wir werden uns mit dem Thema inhaltlich noch sehr intensiv auseinandersetzen.

Ich darf nun Herrn Dr. Scherer von der VhU das Wort geben.

Herr **Dr. Scherer:** Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich bedanke mich, dass wir von der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände die Gelegenheit haben, hier vorzutragen. Ich möchte zunächst eine Einführung geben und Ihnen anschließend anhand einiger konkreter Beispiele aus Unternehmen zeigen, wie diese die Integrationsprobleme angehen bzw. angegangen sind und welche Erfahrungen sie im Guten und im weniger Guten gemacht haben; denn daraus kann man sehr viel lernen – vieles in dem Sinne, wie wir es von den beiden ersten Rednern in der Theorie gehört haben.

Die VhU – viele von Ihnen wissen das – befasst sich schon sehr lange mit der Thematik „Migration und Integration“ und hat auch einiges dazu veröffentlicht. Die letzte Veröffentlichung ist wahrscheinlich Ihnen allen bekannt.

Wir meinen, dass wir gerade in Frankfurt und im ganzen Rhein-Main-Gebiet eine qualifizierte Zuwanderung dringend brauchen, wobei der Fokus aus unserer Sicht ganz klar auf der arbeitsorientierten Zuwanderung liegt. Man hört immer wieder den Vorwurf, es werde propagiert, damit würden wir all unsere demografischen Probleme lösen können. Das können wir natürlich nicht. Wir müssen weiterhin Aus- und Weiterbildung forcieren, und wir müssen zusehen, dass wir die Langzeitarbeitslosen – notfalls durch Qualifikationsmaßnahmen; das betrifft auch die deutschen Arbeitslosen – wieder in die Arbeit bringen. Aber neben den beiden Komponenten, die ich gerade genannt habe, ist nach unserer Überzeugung auch die arbeitsorientierte Zuwanderung ein Modul, wenn es darum geht, wie wir die demografischen Probleme und den Fachkräftemangel besser in den Griff bekommen können.

Wir müssen die Weichen also so stellen, dass wir die, die wir brauchen, auch bekommen und für uns interessieren können. Wie man das macht, haben uns andere Staaten längst gezeigt – über dieses Thema ist eben sehr breit diskutiert worden –, nämlich über ein intelligent organisiertes Punktesystem. Wir meinen – das fordern wir schon sehr lange –, so etwas sollten wir in Deutschland trotz aller damit verbundenen Schwierigkeiten und der Frage, ob Drittstaatler überhaupt für Deutschland zu interessieren sind, endlich angehen. Ich denke, wir sollten dabei Parameter wie Schulabschluss, Ausbildung, Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse zugrunde legen. Man könnte auch in den einzelnen Branchen und Berufen je nach Bedarf – der ändert sich von Zeit zu Zeit – ein geeignetes Gremium damit beauftragen, das zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern oder neu zu justieren. So entstünde unseres Erachtens ein atmendes, flexibles Steuerungssystem für die Bedarfe, die wir wirklich haben.

Das Hauptthema ist die Integration. Wir freuen uns darüber, dass die Behandlung der Themen Migration und Integration von der Hessischen Landesregierung jetzt stark forciert wird. Ich denke insbesondere an das Projekt Modellregionen Integration.

Wir von der VhU bedauern aber sehr und kritisieren es auch, dass die Vertreter der Betriebe in den betreffenden Regionen nicht in die Arbeitskreise und Diskussionsgruppen einbezogen sind. Warum will man die Betriebe nicht? Warum verzichtet man darauf, die Vertreter der Betriebe einzubeziehen und auf diese Weise etwas darüber zu erfahren, wie die Integration in den Betrieben stattfindet? Ich meine, das sollte man schleu-

nigst ändern. Man sollte die Betriebe und ihre Verbände einbeziehen. Die VhU bietet ausdrücklich an, in allen Modellregionen über ihre regionalen Geschäftsstellen mitzuwirken. Eine Unterstützung dieses Anliegens durch die Hessische Landesregierung, aber vielleicht auch durch die Enquetekommission „Migration und Integration in Hessen", Herr Vorsitzender, wäre an dieser Stelle hilfreich.

Wenn Sie Vertreter der VhU als Sachverständige hierher gebeten haben, erwarten Sie sicherlich keine hoch theoretischen, wissenschaftlichen Ausführungen, sondern die Praxis ist gefragt. Die kennen wir. Wir kennen die Praxis der Integration; wir haben uns wiederholt damit befasst und das dann veröffentlicht.

Ich habe in Vorbereitung auf die heutige Sitzung mit den Vertretern vier renommierter Unternehmen Gespräche geführt und recherchiert. Jetzt möchte ich Ihnen kurz darlegen, wie die Unternehmen diese Problematik angehen und welche guten, aber vielleicht auch weniger guten Erfahrungen man gemacht hat. Aus Zeitgründen werde ich mich auf zwei Unternehmen beschränken: ein großes und ein mittelgroßes. Die Ergebnisse, zu denen man in den beiden anderen Unternehmen gekommen ist, werde ich nur erwähnen, sofern sie von denen der ersten beiden Unternehmen abweichen.

Zu dem Unternehmen A. Die Firma, ein Automobilzulieferer, hat knapp 1.000 Beschäftigte. Es werden Bremsen, Seiltechnik und Fensterheber hergestellt. Der Anteil der Nichtdeutschen an der Gesamtbelegschaft liegt bei ca. 17 %. Die Firma hat 35 Auszubildende, darunter fünf Nichtdeutsche. Jetzt werden zehn neue Auszubildende eingestellt, darunter zwei Nichtdeutsche.

Wenn Zweifel bestehen, ob ein Bewerber für den von ihm nachgesuchten Ausbildungsberuf überhaupt geeignet ist, schlägt die Firma häufig ein Praktikum vor: Die jungen Leute werden eng geführt, angeleitet; sie lernen theoretisch und praktisch, und sie machen Zwischentests und Abschlusstests. Es nehmen Deutsche und Nichtdeutsche teil. In den allermeisten Fällen gelingt es – ich betone: auch bei den Nichtdeutschen –, die Ausbildungseignung im Laufe dieses Praktikums nachzuweisen oder herzustellen.

Die Firma muss wegen der bei ihr ausgeübten Berufe sehr stark auf die Schulnoten in Mathematik und Physik achten. Daher findet sich in einem solchen Praktikum gelegentlich auch einmal jemand, den man normalerweise gar nicht einstellen würde, weil man davon ausgeht, dass er nicht die nötige Ausbildungsreife hat. Aber die Firma hat gute Erfahrungen gemacht: Auch diese Leute schneiden beim Praktikum gut ab, und es gelingt auf diese Weise, die Ausbildungsreife nachzuweisen oder herzustellen.

Wenn im Laufe der Ausbildung Probleme auftauchen, schaltet die Firma in aller Regel – natürlich mit Einverständnis der Betroffenen – die Eltern ein. Es finden persönliche Gespräche statt, möglichst mit beiden Elternteilen. Leider erscheint häufig trotzdem nur ein Elternteil. Die Firma hat mit der starken Einbeziehung der Eltern und ihrer individuellen Ansprache ausnahmslos gute Erfahrungen gemacht. Sie berichtet, es sei sogar zu erkennen, dass und wie sich die Eltern dieser Probleme annehmen und zu ihrer Lösung mit beitragen.

In der Berufsschule sind aber die Probleme, wie die Firma beobachtet, bei nichtdeutschen Azubis deutlich stärker ausgeprägt sind als bei deutschen. Die Firma nimmt regelmäßig Kontakt mit der Berufsschule auf, vereinbart Termine und spricht mit dem Klassenlehrer über diese Probleme. Man versucht gezielt, den Gründen dafür nachzugehen, die Defizite aufzudecken und Lösungswege zu erarbeiten. Deren Umsetzung wird in der Folgezeit intensiv betreut und unterstützt.

Mit dieser Methode ist die Firma sehr zufrieden. In den zurückliegenden Jahren ist kein Auszubildender – auch kein nichtdeutscher Auszubildender – während der Ausbildungszeit abgesprungen. Ein Modell „Ausbildungspate“, das dort entwickelt worden ist, hat sich besonders bewährt: Ein älterer Meister – Stichworte: Erfahrung, Übersicht, Ruhe, Reife, Ausstrahlung – kümmert sich intensiv um die sozialen Kompetenzen gerade der nichtdeutschen Azubis. Mit diesem Modell „Ausbildungspate“ wurden gute Erfahrungen gemacht.

Die Firma erklärt ihre Bereitschaft, den Anteil der nichtdeutschen Azubis weiter zu erhöhen, erwartet aber dafür eine Verbesserung der schulischen Voraussetzungen und eine Verbesserung der Eignung für den angestrebten Ausbildungsberuf.

Was für Erfahrungen hat man in dem sich anschließenden Arbeitsverhältnis gemacht? Bei Neueinstellungen in technische Fachberufe sind gute bis sehr gute Deutschkenntnisse einfach unerlässlich. Die Firma ist Lieferant für Hochsicherheitsteile. Es gibt Beschreibungen, Anweisungen und Ähnliches; da muss man in der deutschen Sprache firm sein. Bei der Anwerbung von nichtdeutschen Arbeitnehmern – Anwerbungen von außen – hat die Firma negative Erfahrungen gemacht. Es mangelt sehr häufig an den erforderlichen Deutschkenntnissen. Das ist nicht neu für Sie, aber ich möchte das einmal sehr deutlich sagen.

Im Gegensatz dazu hat die Firma – in Abweichung von dem, was Herr Dr. Koppel gesagt hat – bei den nichtdeutschen Hochqualifizierten, vor allem Ingenieuren, in den letzten Jahren sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie weisen eine immer stärker ausgeprägte Mehrsprachigkeit auf.

Die Firma erwähnt noch eine etwas ausgefallene Idee, die sich aber in Bezug auf die Integration in der Belegschaft sehr positiv ausgewirkt hat. Zwei türkische Mitarbeiter haben sich an die deutschen Arbeitskollegen mit dem Ziel gewandt: Wir zeigen euch Istanbul. – Ergebnis: 20 deutsche Arbeitnehmer sind mit diesen beiden Kollegen nach Istanbul gereist, haben die Stadt, die Religion und die Kultur kennengelernt, Moscheen besucht, religiöse Probleme miteinander besprochen und sind dabei deutlich zusammengerückt. Das ist ein etwas anderes Beispiel für Integration.

Das Fazit für das Unternehmen A: Bei der Einstellung von Auszubildenden – insbesondere bei nichtdeutschen Jugendlichen – bietet es sich an, ihnen durch ein Praktikum eine Chance zu geben, die Ausbildungsfähigkeit unter Beweis zu stellen, falls Zweifel daran bestehen. Bei Problemen während der Ausbildung sollten von Anfang die Eltern und die Berufsschule einbezogen werden.

Hier sollte sich die Hessische Landesregierung vielleicht überlegen – das Wirtschaftsministerium und das Kultusministerium sind angesprochen –, ein Programm zur Stärkung und Begleitung dieser positiven Erfahrungen aufzulegen, etwa mit dem Titel „Interkulturelle Kompetenzen erwerben unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit den Eltern“. Zur Förderung und Unterstützung der sozialen Kompetenzen bieten sich solche Patenmodelle wie das an, das ich Ihnen kurz beschrieben habe.

Bei Arbeitnehmern – ich wiederhole mich –, insbesondere bei den Nichthochqualifizierten, ist die Beherrschung der deutschen Sprache unerlässlich, gerade in Firmen mit Arbeitsplätzen, die solch hohe Anforderungen stellen.

Kurz ein paar Worte zu dem Unternehmen B: am hiesigen Standort, sehr groß, 8.000 Beschäftigte, Pharmabranche – vielleicht ahnt der eine oder andere es schon – ‚Forschung, Entwicklung, Produktion und Vermittlung von Medikamenten. In der Belegschaft sind mehr als 50 Nationen vertreten. Dort hat man insgesamt 550 Auszubildende in den Berufen Chemikant, Pharmakant und Laborant. Der Anteil der nichtdeutschen Auszubildenden liegt zwischen 30 und 40 %; das ist sehr hoch.

Dort macht man Folgendes. Neben dem Einsatz am Arbeitsplatz und dem Besuch der Berufsschule während der Ausbildung führt die Firma als drittes Modul einen Zusatzunterricht mit starken praktischen Elementen durch und hat damit sehr gute Erfahrungen gemacht.

Bei der Begründung der Ausbildungsverhältnisse allerdings hat die Firma immer wieder erhebliche Mängel beim Bewerbungsprozedere festgestellt: Wie bewerbe ich mich korrekt? Wie bewerbe ich mich zielführend? Dieses Prozedere müsste im Elternhaus, in der Schule, in der Beratung und in der Arbeitsagentur eigentlich schon hinreichend vermittelt worden sein. Das ist aber nicht der Fall. Offenbar besteht da noch ein Bedarf. Die Firma leistet ihren Beitrag zur Verbesserung beispielsweise dadurch, dass sie das Projekt „Schüler als Botschafter“ aufgelegt hat. Sie sendet Azubis in deren ehemalige Schulen, wo sie dann über ihren eigenen Ausbildungsberuf und über die benachbarten Berufe, aber auch über das Verfahren und über die Inhalte rechtzeitiger, korrekter und zielführender Bewerbungen informieren. Die Firma meint, gerade bei nichtdeutschen Interessenten gute Erfahrungen damit gemacht zu haben.

Die Firma registriert außerdem erhebliche Defizite bei den Kenntnissen und Vorstellungen über den gewünschten Ausbildungsberuf. Sie leistet auf zweierlei Weise einen Eigenbeitrag, um dies zu verbessern. So werden etwa Kennenlernwochen vorgeschaltet: Die Menschen kommen ca. zwei bis drei Wochen ins Labor, in die technische Abteilung und in andere Betriebs- und Arbeitsbereiche. Es wird ein Abschlussgespräch geführt, und anschließend werden Tests durchgeführt, gefolgt von einer Empfehlung. Damit hat die Firma selbst bei Jugendlichen mit relativ schlechten Schulnoten gute Erfahrungen gemacht.

Außerdem werden regelmäßig Lehrer von allgemeinbildenden Schulen und auch Schulklassen eingeladen, in den Betrieb zu kommen, um die Arbeitsplätze und die fraglichen Berufe näher kennenzulernen. Wie gesagt, da besteht wirklich Bedarf. Es gibt ein Defizit bei den Kenntnissen und Vorstellungen, die die Betreffenden über die Berufe haben.

Zu Beginn eines jeden Ausbildungsverhältnisses steht eine Einführungswoche, um die Basics und die Social Standards im Umgang miteinander kennenzulernen. Dieser Weg hat sich gerade für das Zusammenwachsen der verschiedenen Nationalitäten als besonders nützlich erwiesen.

Im späteren Arbeitsverhältnis legt die Firma sehr großen Wert auf Diversity. Sie war eines der ersten Unternehmen, die die Charta der Vielfalt – Ihnen allen sicher bekannt – unterzeichnet haben. Es gibt dort seit vielen Jahren eine Betriebsvereinbarung mit dem Titel „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und sozial adäquater Umgang miteinander“, in der als ein Modul auch das gedeihliche Miteinander der deutschen und der nichtdeutschen Beschäftigten angesprochen wird. Die Betriebsvereinbarung wird häufig erwähnt; Teile ihres Wortlauts werden immer wieder zitiert, z. B. in Betriebsversammlungen oder auch in Gesprächen. Die Inhalte dieser Betriebsvereinbarung wer-

den also wirklich gelebt. Diese Vorgehensweise hat sich gerade bei der Integration als außerordentlich nützlich und förderlich erwiesen.

Bei den High Potentials, die sie regelmäßig und dringend braucht, ist die Firma sehr darauf angewiesen, dass die Politiker alles tun, um Hessen – und als ein Teil davon die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main – über die Landesgrenzen hinaus so attraktiv wie möglich zu machen und damit das Interesse von High Potentials aus Drittstaaten zu wecken.

Die Unternehmen C und D erwähne ich nur ganz kurz. Ich sage Ihnen, wie da das Fazit lautet. Stichwort Einstiegsqualifizierung: Eines dieser beiden Unternehmen macht von dem Instrument der Einstiegsqualifizierung sehr intensiv Gebrauch. Es macht damit außerordentlich gute Erfahrungen. Wir meinen, dieses Instrument sollte noch breiter und intensiver beworben werden. Angewandt werden kann es heute schon, aber es sollte noch stärker beworben werden. Da das Projekt heute ganz überwiegend von KMUs umgesetzt wird, sollte geprüft werden, wie die Akzeptanz bei mittleren und größeren Betrieben noch gesteigert werden kann – eventuell indem man an den einzelnen Parametern das eine oder andere ändert. Das sollte man wirklich überprüfen; denn das führt zu sehr guten Erfolgen.

Ferner sollte ein weiterer Abbau der Barrieren für die Zulassung zum Arbeitsmarkt bei solchen Personen erfolgen, die ihr gesamtes Studium in Deutschland absolviert haben. Wie es der Zufall will, deckt sich das mit dem, was mein Vorredner gesagt hat. Wir meinen, dass es hier zu viele Barrieren gibt. Die Firma hat die Erfahrung gemacht, dass diejenigen, die ihr ganzes Studium hier absolviert haben, in aller Regel fließend Deutsch sprechen. Sie sind so gut wie vollständig integriert, und das sind eigentlich die allerbesten Voraussetzungen. Es fragt sich, warum man den Zeitraum für die Arbeitssuche auf ein Jahr beschränkt; stattdessen sollte man diese Grenze völlig eliminieren. Über die Vorrangprüfung ist gesprochen worden; es gibt noch zwei oder weitere Barrieren. Wir meinen, diese sollte man ganz aus dem Weg räumen.

Das Programm „Jugend mobil“ sollte noch stärker beworben werden: Jugendliche, die sozial stark gefährdet und arbeitslos sind, werden in ein Programm aufgenommen, um sie an die Arbeit heranzuführen oder wieder in die Arbeit hineinzubringen. Auch mit diesem Programm hat die Firma gute Erfahrungen gemacht. Das sollte nicht nur stärker beworben werden, sondern vor allen Dingen auch in allen hessischen Regionen zur Anwendung kommen. Wenn ich richtig informiert bin, wird das im Moment nur im Rhein-Main-Gebiet angewandt. Aber es ist durchaus dafür geeignet, auch in anderen Regionen Hessens zur Anwendung zu kommen.

Letzter Punkt. Bezüglich des Erwerbs der deutschen Sprache ist den Betroffenen und den Betrieben Unterstützung zu geben, und es sind neue, kreative Ansätze zu erforschen, um die Akzeptanz von Sprachkursen bei den Betroffenen zu erhöhen. Die Firma bietet nämlich Sprachkurse an und bewirbt sie sehr intensiv, und trotzdem ist das Interesse nicht gerade überwältigend. Es könnten durchaus viel mehr Personen an den Sprachkursen teilnehmen; die Kapazitäten sind vorhanden. Leider werden sie nicht so stark nachgefragt. Dabei wissen wir alle, dass die Kenntnis der deutschen Sprache für die nichtdeutschen Arbeitnehmer bzw. für die Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund außerordentlich wichtig ist. Es sollte vielleicht ein Modellprojekt des Wirtschaftsministeriums in Zusammenarbeit mit den auf diesem Gebiet tätigen Institutionen auf den Weg gebracht werden, um herauszufinden, wie man das verbessern und forcieren kann.

So weit mein Ausflug in die Realität der Integration in den Betrieben. Ich bin mir darüber im Klaren, dass einiges von dem, was ich gesagt habe, sicherlich bekannt war. Aber

vielleicht konnte ich doch an der einen oder anderen Stelle Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf aufzeigen.

Vorsitzender: Das war sicherlich der Fall, Herr Dr. Scherer. Wir sind darauf angewiesen, aus der Praxis zu erfahren, woran es hapern kann – vielleicht auch an vermeintlichen Kleinigkeiten. Gut gemeinte Programme und Ideen sind das eine; die Umsetzung ist das andere und mindestens genauso wichtig. – Herr Burghardt hat als Erster das Wort.

Abg. **Patrick Burghardt:** Zunächst einmal vielen Dank für den Bericht aus der Praxis. Es ist immer wieder interessant, zu erfahren, was einzelne Firmen bei der Ausbildung leisten und inwieweit sie versuchen, zu integrieren.

Erstens. Mich interessiert es, inwieweit die Wirtschaft versucht, außerhalb der Betriebe zur Integration beizutragen, also nicht erst, wenn sich die Auszubildenden oder die Arbeitnehmer in der Firma befinden. Dies könnte auch im Rahmen des örtlichen bürgerschaftlichen Engagements erfolgen. Gibt es Erfahrungen damit? Können Sie uns ein paar Beispiele nennen, aus denen wir lernen können?

Zweitens. Sie haben unter Punkt 1 Ihres Thesenpapiers ein sehr spannendes Thema angesprochen, nämlich dass die Studenten, die ihr ganzes Studium in Deutschland absolviert haben, eine Aufenthaltserlaubnis bekommen und berechtigt sein sollten, eine Arbeit aufzunehmen. Liegen der VhU Zahlen dazu? Es interessiert mich, wie viele Studenten hier ausgebildet werden, hohe Qualifikationen erwerben und dann unter Umständen nicht die Möglichkeit haben, eine Arbeit aufzunehmen. Haben Sie dazu Daten erhoben?

Abg. **Mürvet Öztürk:** Auch ich möchte mich für die Einblicke in die Praxis bedanken. Sie sind in der Tat sehr wichtig für uns; denn es wird zwar vieles beschlossen, aber wir wissen nicht, was nachher damit passiert, es sei denn, es wird uns darüber berichtet. Meine Frage bezieht sich daher ebenfalls auf die Praxis.

Erstens. Sie haben den Punkt Sprache aufgegriffen und in dem Zusammenhang die Niedrigqualifizierten erwähnt, die Sprachdefizite hätten. Das Unternehmen B bietet auch Sprachkurse an, wie Sie gesagt haben. Viele nähmen diese Kurse aber nicht an. Haben Sie Erkenntnisse darüber, warum diese Kurse nicht angenommen werden? Haben Ihnen die Vertreter des Unternehmens etwas dazu gesagt?

Zweitens. Es wird sehr viel darüber gestritten, wo Sprachqualifizierungen stattfinden sollen. Es gibt Angebote außerhalb der Betriebe, die teilweise angenommen werden – mit welchem Erfolg, wissen wir nicht. Wie viele Unternehmen würden gern in ihrem Haus Sprachangebote machen, wenn sie dafür eine gewisse Unterstützung erhielten? Wäre das zielführender? Ich stelle mir vor, dass man das besser kontrollieren kann.

Drittens. Ausbildungsfähigkeit und Kooperation mit der Schule vor Ort sowie mit den Schulämtern und Schulträgern: Wie sieht da die Kooperation aus? An dieser Stelle richten die Unternehmen sehr viele Beschwerden an die Politiker. Sie sagen, die Jugendlichen seien nicht ausbildungsfähig, wenn sie in die Unternehmen einträten. Wie sieht die konkrete Kooperation in Hessen aus`?

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Sie haben als Beispiel die Modellregionen Integration genannt und die mangelnde Beteiligung der lokalen Unternehmen beklagt. Auch die Vorschläge für eine Verbesserung der Integration, die Sie gebracht haben, z. B. ein leichterer Zugang für Leute, die hier studiert haben, scheinen von dem Eindruck geprägt zu sein, dass die Landesregierung ihr Ohr zu wenig an der Wirtschaft hat. Würden Sie sagen, es bedarf spezieller Foren der Ministerien oder der Landesregierung, um die Wirtschaft besser einzubeziehen?

Herr **Dr. Scherer:** Ich greife die letzte Frage zuerst auf, weil sie am einfachsten zu beantworten ist. Ich glaube nicht, dass es spezieller Foren bedarf. Es würde uns völlig ausreichen, wenn die Vertreter unserer zuständigen regionalen Geschäftsstellen einbezogen würden. In einer Region ist das mittlerweile auf unsere eigene Initiative hin – das möchte ich betonen – erfolgt. Faktum ist, dass ein Vertreter einer unserer regionalen Geschäftsstellen Mitglied in dem entsprechenden Arbeitskreis ist, in dem es um Arbeit, Beschäftigung und Integration geht, Das würden wir uns auch für die anderen Regionen wünschen.

Ich denke, das würde in diesem speziellen Fall völlig ausreichen; denn dann könnten wir uns dort artikulieren, Vorschläge einbringen und Ähnliches mehr. Somit wären wir am Gespräch beteiligt. Ich glaube, daraus könnte man die entsprechenden positiven Erkenntnisse herleiten und wäre auch hinterher n der Lage, sie umzusetzen.

Die Kooperation mit den Schulen war ein weiteres Stichwort. Diese Kooperation gibt es. Es gibt in ganz Hessen regionale Arbeitsgemeinschaften *SCHULE*WIRTSCHAFT, und auf der Landesebene ist die Landesarbeitsgemeinschaft *SCHULE*WIRTSCHAFT angesiedelt. Das sind Arbeitsgemeinschaften, die von uns initiiert worden sind und betrieben werden. Dort kommen Leute aus der Praxis – aus der Wirtschaft, aus den Betrieben – mit Lehrern zusammen und tauschen mit ihnen Erfahrungen und Informationen aus. Die grobe Zielrichtung ist, dass wir den Lehrern ein besseres und intensiveres Bild von der Wirtschaft und dem Innenleben der Betriebe vermitteln. Deshalb gehen diese Gruppen häufig auch in die Betriebe hinein.

Dort finden auch des Öfteren Gespräche statt, die sich mit dem Thema „Migration und Integration“ beschäftigen: Wie geht man mit Auszubildenden um, die aus Familien mit Migrationshintergrund kommen? An diesen Arbeitsgemeinschaften nehmen auch Berufsschullehrer teil. Wir stellen allerdings in den letzten Jahren fest – ich darf das hier so sagen –, dass das Interesse der Lehrerschaft an diesen Themen nicht mehr so groß ist, wie es vielleicht wünschenswert wäre. Man müsste sich überlegen, wie man das Interesse der Lehrer wieder steigern kann. Vielleicht muss das seitens des Kultusministeriums in die Lehrpläne bzw. überhaupt in alles, was halbwegs verbindlich ist, integriert werden. Das darf nicht zu einer reinen Freizeitveranstaltung degenerieren, sondern soll ganz gezielt in den Unterricht hineinwirken, der anschließend von den Lehrern abgehalten wird. In diesen Arbeitsgemeinschaften finden die Kontakte mit den Schulen vor Ort statt.

Es wurde danach gefragt, welche Gründe es dafür gibt, dass in der zweiten Firma, die ich etwas ausführlicher beschrieben habe, von den Sprachkursen nicht so sehr Gebrauch gemacht wird. Das ist in gewisser Weise ein Rätsel. Vielleicht spielt die Tatsache eine kleine Rolle, dass die Firma das nicht nur während der Arbeitszeit anbietet, sondern dass sie erwartet, dass die Betroffenen wenigstens einen Teil ihrer Freizeit in diese Kurse investieren. Das kommt vielleicht nicht bei jedem gut an. Es kann sein, dass der eine oder andere nicht dazu bereit ist. Das ist sicherlich einer der Gründe. Was sonst noch eine Rolle spielt, kann ich Ihnen jetzt nicht sagen. Es wäre allerdings in der Tat

wichtig, dem nachzugehen; denn dann könnte man gezielt ansetzen, um das zu verbessern.

Studentenzahlen kann ich Ihnen nicht nennen; diese Daten haben wir auch nicht erhoben. Vielleicht kann da das Hessische Statistische Landesamt helfen; das ist der Herr der Zahlen, auch wenn es um ganz spezielle Punkte geht.

Herr Burghardt hat gefragt, auf welchen Gebieten außerhalb der Arbeit selbst die Betriebe noch einen Beitrag zur Integration leisten. Da muss ich passen; darüber habe ich keine Erkenntnisse. Dazu haben wir auch keine Erhebungen oder Umfragen gemacht. Ich nehme diese Frage gern als Anregung mit. Vielleicht könnte man das als ein weiteres Modul der Integration ins Feld führen. Aber Sie werden sicherlich Verständnis dafür haben, dass für uns als Praktiker die Integration in Arbeit und durch Arbeit und natürlich am Arbeitsplatz ganz eindeutig im Vordergrund steht. Die anderen Aktivitäten finden schließlich in der Freizeit statt, und da sind die Möglichkeiten der Betriebe, das zu verfolgen, zu steuern oder zu begleiten – wie auch immer –, ein Stück weit beschränkt.

Abg. **Ismail Tipi:** Herr Dr. Scherer, ich habe drei kurze Fragen. Erstens. Gibt es eigentlich in der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände eine koordinierte Integrations- und Ausbildungsarbeit, oder sind das eher individuelle Bemühungen einzelner Unternehmen, wie Sie sie vorhin beschrieben haben?

Zweitens. Gibt es in Ihrer Vereinigung ein organisiertes Coaching-System für die Integrationsarbeit, insbesondere für die von Ihnen erwähnten Ausbildungsbotschafter?

Drittens. Es wäre für mich interessant, zu erfahren, welche Unterstützung Ihre Vereinigung ihren Mitgliedsunternehmen bei der Integrationsarbeit und besonders bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bietet.

Abg. **Barbara Cárdenas:** Herr Dr. Scherer, auch ich habe drei Fragen. Die erste Frage bezieht sich auf die sozialen Probleme bei Migranten, über die Sie gesprochen haben, und auf die interkulturelle Kompetenz. Wird diese interkulturelle Kompetenz eigentlich auch bei den Ausbildern gefordert und gefördert? Was schlägt die VhU diesbezüglich vor, und was hat sie in Gang gesetzt? Unterscheidet sich die soziale Kompetenz bei Mädchen und Jungen, und, wenn ja, wie? Haben die Migranten tatsächlich besondere Probleme?

Die zweite Frage bezieht sich auf die Lotsenprojekte. Wie beurteilen Sie diese Projekte? Wir haben eben über den Übergang von der Schule in den Beruf gesprochen. Dass Sie sich über die LAG *SCHULE*WIRTSCHAFT da sehr engagieren, finde ich lobenswert. Ich würde mich gern einmal einladen lassen; ich finde das sehr spannend. Ich kenne Lotsenprojekte auch aus meiner Stadt. Sie werden auf ehrenamtlicher Grundlage durchgeführt.

Richtig ist meiner Meinung nach, dass in diesen Lotsenprojekten auch Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden. Aber sie sind eben ehrenamtlich oder nur für ein kleines Taschengeld tätig. Das ist eigentlich nicht angemessen. Wir brauchen diese Lotsen, aber sie müssen ausreichende Qualifikationen aus beiden Bereichen mitbringen. Wie beurteilen Sie diese Lotsenprojekte, und was benötigt man dort eigentlich Ihrer Meinung nach?

Die dritte Frage bezieht sich auf die Sprachkenntnisse. Sie haben gesagt, die Sprachkenntnisse seien sehr wichtig. Sie haben auch gesagt, die Firmen böten einen Zusatzunterricht an, und zum Schluss haben Sie darauf hingewiesen, er werde nicht ausreichend genutzt. Ich schließe mich der Frage von Frau Öztürk nach den Gründen dafür an. Wir fordern seit Jahren, dass die Deutschkenntnisse nicht nur im Kindergarten gefördert werden, sondern auch in den Schulen, dass etwa Deutsch als Zweitsprache unterrichtet wird. Meinen Sie nicht ebenfalls, dass die LAG *SCHULE*WIRTSCHAFT nicht nur dazu genutzt werden sollte, den Lehrern die Schule näherzubringen, sondern auch dazu, dafür zu sorgen, dass in den Schulen das Sprachverstehen, gerade in den letzten Schuljahren, noch einmal ganz spezifisch gelehrt wird? Ich denke, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund glauben, sie sprächen ausreichend Deutsch, und das Sprachverstehen, was die Fachsprachen betrifft, nicht genug wertschätzen.

Vorsitzender: Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um an Sie zu appellieren – das betrifft alle Wortbeiträge –, die Fragen erstens mit einem Fragezeichen zu versehen und sie zweitens kurz und präzise zu formulieren. Ich bitte Sie darum, keine Statements abzugeben oder darüber zu bereichten, was Sie in dem Zusammenhang schon erlebt haben. Dafür haben wir Politiker die Auswertungsrunden.

Herr **Dr. Scherer:** Ich fange wieder mit der letzten Frage an. Sie haben die Vermittlung von Sprachkenntnissen und in dem Zusammenhang die Tätigkeit der LAG *SCHULE*WIRTSCHAFT angesprochen: Sie kann anregen, dass so etwas gemacht wird, aber selbst Kurse anzubieten würde zu weit gehen. Es gibt genügend andere Institutionen und Häuser, die so etwas anbieten. Wenn es nicht bekannt genug ist, wo welcher Sprachunterricht angeboten wird: Ich nehme den Hinweis gern auf, dass dort noch Anregungen und Empfehlungen gegeben werden können. Aber die Landesarbeitsgemeinschaft kann nicht selbst einen solchen Unterricht durchführen. Dazu sind wir schon von der Personalkapazität her nicht in der Lage.

Es wurde ferner eine Frage zu den Lotsenprojekten und der ehrenamtlichen Tätigkeit gestellt. Ich denke, Lotsenprojekte sind in aller Regel – wo immer sie gefahren werden – gut und meistens auch erfolgreich. Wenn wir sie in diesem Zusammenhang erwähnt haben, dann deshalb, weil wir den Lotsengedanken in die Integrationsarbeit in den Betrieben eingebracht haben. Das forcieren und unterstützen wir. Wenn der jeweilige Ausbilder in der Abteilung – oder auch ein erfahrener Meister, wie ich das vorhin am Beispiel des einen Betriebs geschildert habe – seine Erfahrungen und seine Übersicht in die Integrationsarbeit einbringt, ist das eine Form von Lotsenarbeit. Aber zu dem, was sich außerhalb der Betriebe abspielt – auch da ist Lotsenarbeit gut –, kann ich nichts sagen. Da sind dann andere gefordert.

Außerdem wurde danach gefragt, wie es mit der Förderung der interkulturellen Kompetenz der Ausbilder aussieht und ob es einen Erfahrungsaustausch gibt. Das zielt ein wenig in die Richtung der Frage, die Herr Tipi gestellt hat. Wir machen Folgendes. Wir treffen uns mit den Vertretern unserer Verbände – wir sind schließlich ein „Verbändeverband" –, unterhalten uns mit ihnen über die Themen Migration und Integration und stellen ihnen unsere Vorschläge vor. Wir teilen ihnen auch mit, welche Projekte seitens der Landesregierung durchgeführt werden und welche Projekte in den Regionen laufen. Darüber hinaus geben wir ihnen Tipps und Empfehlungen.

Umsetzen müssen es die Betriebe aber selbst; denn die dazu notwendige Manpower haben wir einfach nicht. Die Betriebe müssen ihre Leute einsetzen; diejenigen, die im

Personalbereich oder in der Ausbildung tätig sind, etwa der Ausbildungsleiter oder der Ausbilder. Die müssen das anwenden und umsetzen. Allerdings – dieser Punkt ist auch bei Herrn Tipi angeklungen; deshalb habe ich an der Stelle den Vorschlag gemacht – sollte man sich einmal überlegen, ob man nicht ein Projekt auflegt, bei dem es darum geht, wie man gerade Leuten, die mit jungen Auszubildenden umgehen, interkulturelle Kompetenz vermittelt. Die Politik könnte also über den Weg eines Projekts Hilfestellung leisten. Wir würden das sehr begrüßen; deshalb habe ich es angesprochen.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Gibt es weitere Nachfragen? – Das scheint nicht der Fall zu sein. Herzlichen Dank, Herr Dr. Scherer, für Ihren Bericht. – Ich darf nun Frau Dr. Scheuerle bitten, zu uns zu sprechen.

Frau **Dr. Scheuerle:** Sehr geehrte Damen und Herren! Da hier schon viele statistische Aspekte genannt worden sind, möchte ich mich zum Teil auf statistische Werte, zum Teil auf praktische Aspekte beziehen, die hier noch nicht genannt worden sind.

Die hessischen Industrie- und Handelskammern, für die ich hier spreche, kommen bei dem Thema Integration insbesondere mit zwei Aspekten in Berührung. Das ist zum einen die Ausbildung – 60 % aller Ausbildungsverhältnisse in Hessen sind bei IHK-Unternehmen eingetragen –, zum anderen ist es die Beratung von Existenzgründern.

Mit Letzterem möchte ich anfangen, ohne Ihnen große statistische Erkenntnisse darlegen zu können. Wir haben in eigenen Untersuchungen, aber auch in Untersuchungen der KfW festgestellt, dass eine Ursache, die heute hier schon häufig genannt wurde, auch im Zusammenhang mit Existenzgründungen ein Problem ist. Ich meine die nicht ausreichenden Sprachkenntnisse von Gründern mit Migrationshintergrund. Diese nicht ausreichenden Sprachkenntnisse behindern den Aufbau von Unternehmen und die Bildung eines Kundenstamms und führen häufig zu Insolvenzen. Das möchte ich hier betonen, denn den Aspekt Sprache haben wir bisher immer in Bezug auf Auszubildende oder Arbeitnehmer beleuchtet.

Beim Thema Ausbildung muss man sagen, dass rund 8 % unserer Auszubildenden einen ausländischen Pass haben; das ist der deutsche Durchschnitt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in den letzten beiden Jahren leichte Steigerungen festgestellt. Die hängen nach Ansicht des Bundesinstituts auch damit zusammen, dass die demografische Entwicklung langsam greift und die Unternehmen etwas kompromissbereiter sind.

Ich möchte Ihnen an dieser Stelle vor allem von unseren Erfahrungen mit einem Projekt berichten, das vom hessischen Wirtschaftsministerium gefördert wird und das wir seit Jahren verfolgen. Es geht um die Akquise von Ausbildungsplätzen bei internationalen Unternehmen. Das sind vorwiegend Unternehmen mit Inhabern, die einen Migrationshintergrund haben. 30 % davon sind türkischstämmig; das entspricht ungefähr dem hessischen Durchschnitt. Dieses Unterfangen ist vor vielen Jahren angegangen worden, weil man gesagt hat, man müsse auch die Ausbildungsbereitschaft von ausländischen Unternehmern steigern. Wir meinen, dass dieses Projekt mit rund 4.500 Ausbildungsplätzen, welche seit 2001 durch nur drei Akquisiteure in Hessen akquiriert wurden, recht erfolgreich ist. Es gibt ähnliche Projekte in Deutschland, die nicht auf diese Zahl kommen. Das Schönste an diesem Projekt ist: Es ist keineswegs so, dass die Unternehmensinhaber lediglich Auszubildende aus ihrer eigenen Ethnie einstellen. Das passiert nur bei 30 % dieser Ausbildungsplätze. Es findet also eine wunderbare Durchmischung statt.

Im Rahmen dieses Projektes haben wir etwas festgestellt, was in einigen Studien, auch des Bundesinstituts für Berufsbildung, anklingt: Wir sind an einen Punkt gelangt, wo wir nicht mehr nur akquirieren, sondern wo uns die Unternehmen, bei denen wir die Ausbildungsplätze sozusagen mit geschaffen haben, fragen: Wo kriegen wir denn die Auszubildenden her? – Insbesondere deswegen haben wir mit etlichen Wirtschaftsvereinigungen in den letzten zwei, drei Jahren Veranstaltungen durchgeführt, um Eltern zu überzeugen, dass die duale Ausbildung in Deutschland Karrierewege bietet. Das zeigen ja auch Fachkräftemonitore etc.

Ganz konkret stellen insbesondere griechische, aber auch türkische Ausbildungsbetriebe fest, dass der Weg der dualen Ausbildung in der eigenen Ethnie auch nach vielen Jahren Präsenz hier in Deutschland immer noch zu wenig bekannt ist. Das zeigen auch diverse andere Broschüren, u. a. eine Untersuchung aus Baden-Württemberg, die das Türkische Generalkonsulat herausgegeben hat. In dieser wird gesagt – das sagen uns auch unsere Unternehmen –, dass die duale Ausbildung immer noch mit dem Anleiten und dem „blauen Kittel“ – das kennt man nämlich aus dem eigenen Heimatland – verwechselt wird.

Was das Thema Fachkräftemangel angeht, ist dies ein wichtiger Aspekt. Wir meinen, dass wir diese Wege über die duale Ausbildung, hin zum Industriemeister, hin zum Fachwirt, noch wesentlich intensiver stärken müssen. Diesbezüglich habe ich ein paar Lösungsansätze mitgebracht.

Wir stellen auch fest, dass junge Migranten eher vollzeitschulische Angebote an Berufschulen nachsuchen, sofern sie nicht den Weg in Richtung Hochschulreife anstreben. Wir meinen, dass das auch damit zusammenhängen könnte, dass ihre Eltern zu wenig über diese Wege Bescheid wissen.

Wir werden in dieser Arbeit auch von türkischen Medien unterstützt. Unser Ausbildungsberater – ich habe das Glück, einen türkischstämmigen Akquisiteur zu haben – führt ungefähr acht bis zehn Mal im Jahr Interviews mit türkischsprachigen Fernsehsendern. Wir haben gemeinsam mit einer türkischen Zeitung eine deutsch-türkische Broschüre über die duale Ausbildung herausgegeben. All das trägt dazu bei. Trotzdem sehe ich das immer noch als einen Tropfen auf den heißen Stein an.

Als Lösungsansätze stellen wir uns für das gesamte Thema Integration in diesem Zusammenhang vor, dass das deutsche Bildungssystem über Integrationskurse in toto dargestellt werden muss. Nach unseren Recherchen ist das nur in den Integrationskursen für junge Leute bis 27 Jahre der Fall, dass dieses Bildungssystem dargestellt wird. Was darüber hinaus läuft, haben wir nicht nachvollziehen können. Es ist also ganz wichtig, dass sich auch Ältere, die in diesen Integrationskursen sind, mit dem dualen Ausbildungssystem und alternativen Wegen beschäftigen.

Was aus unserer Sicht auch ganz wichtig ist – hier möchte ich auf bereits Gesagtes zurückkommen; Herr Dr. Koppel vom Institut der deutschen Wirtschaft hat die Bildungsrendite angesprochen –, ist Folgendes. Mit der Sprachförderung bzw. Sprechförderung muss bereits ganz früh, im Kindergarten angefangen werden, und es müssen unserer Meinung nach auch Lösungen gefunden werden, wie man z. B. lange Sommerferien überbrückt. Dafür gibt es in Frankfurt ermunternde Ansätze, z. B. den „DeutschSommer“. Das könnte man weiterverfolgen. Darüber hinaus könnte eine individuelle Förderung sowohl im Kindergarten als auch in der Schule durch das Instrument der Elternvereinbarung, die es in Hessen bereits gibt, intensiviert werden. Diese könnte aus unserer Sicht noch stärker angewandt werden.

Ich möchte auf einen Preis eingehen, den die Stadt Toronto von der Bertelsmann Stiftung vor zwei oder drei Jahren für Integrationsleistungen erhalten hat. Dort stellen den Schüssel einer sehr guten Integrationsleistung nicht viele einzelne Maßnahmen, sondern ein Leitbild und koordinierte Maßnahmen dar – also ein ganzheitliches Konzept, das von der Förderung interkultureller Kompetenzen bei Lehrern über aufsuchende Elternarbeit bis hin zum Controlling dieser Maßnahmen reicht. Darüber hinaus herrscht dort eine Willkommenskultur, die beispielsweise die Möglichkeit bietet, dass man in Toronto in 115 Sprachen Notrufe senden kann.

Was dieses ganzheitliche Konzept angeht, möchte ich Ihnen einige Eindrücke aus dem Land Hessen aus Sicht einer IHK übermitteln, die nicht ständig bei Integrationsmaßnahmen mitarbeitet. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der Landesregierung bin ich in einem Arbeitskreis im Kultusministerium und habe dort nachgefragt, welche Rolle die Bildungslotsen in diesem Konzept spielen und wie diese mit den Integrationslosen, die in einem anderen Ressort angesiedelt sind, verzahnt sind. Das spricht für mich als eher Außenstehende, als nicht ständig in der Integrationspolitik Agierende für ein nicht gerade koordiniertes Vorgehen, und ich würde mir wünschen – diese Aufgabe könnten durchaus die Kommunen übernehmen –, dass die vielen Maßnahmen und vielen guten Ansätze, die es sicherlich gibt, konzentriert und fokussiert rübergebracht würden.

Für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf, der im Vorfeld angesprochen wurde, hat die Landesregierung eine hervorragende Strategie namens OloV; das steht für „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit“. Vielleicht sollte man für die Migrantenschüler oder ausländischen Schüler dort andocken. Auf jeden Fall müssten diese unterschiedlichen Strategien irgendwie zusammengefasst werden, denn sonst gibt man das wenige Geld, das man hat, nicht synergetisch aus.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Ich darf die Fragerunde einläuten.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Frau Dr. Scheuerle, herzlichen Dank für die Einblicke aus der Praxis und der Theorie. Ich möchte mit meiner Frage an der Praxis anknüpfen. Sie haben geschildert, dass durch Ihre drei Akquisiteure 4.000 neue Ausbildungsplätze bei kleinen und mittleren Unternehmen nicht deutscher Inhaber geschaffen werden konnten. Wie viele Ausbildungsplätze sind es insgesamt? Ich habe nämlich verstanden, dass es insgesamt 4.300 neue Ausbildungsplätze sind. In welchen Sektoren oder Branchen sind diese kleinen und mittelständischen Unternehmen tätig? Muss man sich vorstellen, dass es immer noch der Gemüsehändler und der Dönerproduzent sind, oder gibt es andere Sektoren, die wir noch gar nicht richtig wahrnehmen und hinsichtlich derer wir gar nicht ahnen, dass es in diesen Bereichen erfolgreiche Bemühungen gibt?

Ich habe eine Frage zum Thema „Insolvenzen und Sprachkenntnisse“. Sind es mangelnde Sprachkenntnisse im bürokratischen Bereich, oder ist es das fehlende Wissen um die Strukturen? Gibt es Patenschaften unter Unternehmen, dass beispielsweise ein deutsches Unternehmen eine Patenschaft mit einem nicht deutschen inhabergeführten Unternehmen eingeht, damit dieses an bestimmten Knackpunkten Unterstützung erfährt?

Abg. **Alexander Bauer:** Können Sie etwas zur Entwicklung der Quote von nicht deutschen Inhabern sagen? Hat sich diese Quote in den letzten Jahren irgendwie verän-

dert? Können Sie auch etwas zur Betriebsgröße dieser nicht deutschen inhabergeführten Unternehmen sagen?

Abg. **Ismail Tipi:** Ich möchte auf die Medienarbeit mit den türkischen Zeitungen und dem türkischen Fernsehen eingehen. Konnten Sie für diese Arbeit auch deutsche Medien gewinnen? Schließlich wissen wir, dass gerade die Jugendlichen bzw. die zweite Generation eher die deutsche Presse als türkischsprachige Medien in Anspruch nehmen.

Abg. **Gerhard Merz:** Ich möchte auf die Existenzgründungen und das von Ihnen geschilderte Problem der mangelnden Sprachkenntnisse eingehen. Gibt es genauere Aufschlüsse über den Zusammenhang, wieso das nicht funktioniert? Kann man das konkretisieren? Wie wirkt sich das aus? Wenn es beispielsweise darum geht, dass man ein Formular nicht versteht, würde auch ich scheitern – um ein illustrierendes Beispiel zu nehmen.

Frau **Dr. Scheuerle:** Es startet bei uns in Frankfurt eine Patenschaft, aber die ist viel zu jung, als dass ich schon über Erfahrungen der „Business Angels“ berichten könnte.

Zum Thema Sprachkenntnisse von Unternehmern. Natürlich hat das mit der deutschen Bürokratie, mit Formularen bei Behörden und Banken bei der Existenzgründung zu tun. Es hat allerdings auch damit zu tun – das sind Erfahrungen und keine Auswertungen –, dass deutsche Kunden nicht angesprochen werden können. Deutsche Kundenkreise können nicht gewonnen werden. Also versucht man, Kunden der eigenen Ethnie zu „bespielen“, und das reicht häufig zum Überleben nicht aus.

Zur Selbstständigenquote. Wir haben die Daten aus unserem Projekt „Internationale Unternehmen bilden aus“ mit den „normalen“ Gründerdaten nicht verquickt. Deswegen kann ich Ihnen nur von den „normalen“ Gründerdaten – und da auch nur aus Frankfurt – berichten. Denn das Problem beim Thema „ausländische Gründer“ besteht darin, dass sie nach deutschem Recht Unternehmen gründen. Nach deutschem Recht ist jedes Unternehmen deutsch, und zwar unabhängig davon, ob die Inhaber z. B. englischsprachig oder türkischsprachig sind. Wir haben aber in Frankfurt mittels aufwendigen Abgleichen mit den Gewerbeämtern und mit intensiven Recherchen über die Wirtschaftsförderung Frankfurt im letzten Jahr und in 2007 Erhebungen mit bestimmten Kriterien durchgeführt, z. B. Anteil des Kapitals im Ausland bzw. nicht im Ausland. Dabei haben wir Verschiebungen festgestellt. Die meisten Gründer sind – jetzt werden Sie sich wahrscheinlich wundern – polnische Einzelunternehmer, aber im Bereich der Handelsregisterunternehmen zeichnet sich im EU-Raum der Trend ab, dass mehr türkische Unternehmen gegründet werden. Es gibt eine ausführliche Untersuchung, die auch auf unserer Homepage veröffentlicht ist. Wenn Sie mögen, kann ich Ihnen diese nachreichen. Diese bezieht sich aber nur auf Frankfurt. Es war eine aufwendige Recherche, die von den anderen hessischen Industrie- und Handelskammern nicht begleitet wurde.

Nun zur Frage, in welchem Bereich die Ausbildungsbetriebe tätig sind. Hier müssen wir zwischen den Unternehmen, die von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. internationalem Hintergrund gegründet werden, und den Ausbildungsbetrieben unterscheiden. Wir wissen, dass sehr viele Unternehmen, deren Inhaber Migrationshintergrund haben, Kleinstunternehmen sind. Diese wiederum sind nicht ausbildungsgeeignet. Denn wenn sie aus nur zwei oder drei nicht Deutsch sprechenden Inhabern bestehen, können

diese schlecht Auszubildende so ausbilden, dass die Auszubildenden in eine in deutscher Sprache abzulegende IHK-Prüfung gehen könnten. Das mus man vorwegschicken.

Wir haben mit dem Projekt, das seit 2001 läuft, vor allem im Groß- und Außenhandel sowie in der Gastronomie angefangen; das italienische Restaurant ist das typische Beispiel. Mittlerweile – an dieser Stelle muss ich ganz außerordentlich unseren Multiplikatoren danken; das sind die vielen binationalen Wirtschaftsvereinigungen und Kulturvereine, die uns in diesem Feld sehr unterstützt haben – erreichen wir Airlines, Banken, Facility-Management, Immobilienmakler, Steuerberater und IT-Unternehmen. Es ist also eine bunte und sehr erfrischende Mischung an Ausbildungsbetrieben, die dementsprechend in ganz unterschiedlichen Ausbildungsberufen ausbilden.

In Hessen gibt es über alle Bereiche – also Handwerk, freie Berufe und öffentlicher Dienst – rund 40.000 neu eingetragene Ausbildungsverhältnisse pro Jahr. Wir haben seit 2001 4.500 Ausbildungsverhältnisse bei internationalen Unternehmen akquiriert. Insofern können Sie sich den Anteil ausmalen.

Vielleicht noch ein anderer Aspekt: Die Aussetzung des Nachweises der Ausbildereignung hat diese Akquise beschleunigt und erleichtert. Dieser Nachweis wurde von vielen Unternehmen – auch durch Kammern – als bürokratische Auflage angesehen. Wir haben, in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften, festgestellt, dass es vielleicht doch ganz gut ist, wenn die Menschen, die für junge Menschen verantwortlich sind, etwas über ihr eigenes Tun bzw. über die Ausbildung wissen. Als vor gut anderthalb Jahren die Ausbildereignung wieder eingeführt wurde, haben wir bei der Akquise festgestellt, dass Unternehmer nicht davor zurückschrecken, in einen Kurs zu gehen, wenn sie gut beraten werden. Es gibt mittlerweile Ausbildereignungskurse für Nichtdeutsche, wo auch die interkulturelle Kompetenz erhöht wird. Nur ein kleines Beispiel am Rande: Daraufhin haben zehn Ausbilder der DenizBank einen solchen Kurs belegt. – Das ist für mich ein schöner Aspekt von Integration.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Ich habe eine Nachfrage zu den Insolvenzen von Existenzgründern mit Migrationshintergrund bzw. von nicht deutschen inhabergeführten Unternehmen. Sie haben dies darauf zurückgeführt, dass ein deutsches Publikum aufgrund der Sprachdefizite nicht angesprochen werden kann und dass der bestehende Kundenstamm daher nicht ausreicht. Wir machen persönlich auch andere Erfahrungen, die man natürlich zahlenmäßig nicht unterlegen kann. Können Sie bestätigen, dass viele Jungunternehmer – damit meine ich diejenigen, die keinen Migrationshintergrund in dem Sinne haben, weil sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind – an der Bürokratie oder an dem Wachsen ihres Unternehmen scheitern – beispielsweise wird aus einem Ein-Mann-Betrieb ein Drei-Mann-Betrieb, und sie müssen lernen, zu delegieren? Wie wird man vom kleinen innovativen Existenzgründer zum Klein- und mittelständischen Unternehmer? Trifft es zu, dass dieser Übergang bei Unternehmern, die einen Migrationshintergrund haben, aber in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, oft nicht ganz klar ist? Sie scheitern, weil sie nicht wissen, wo sie sich Hilfe holen können. Ist das bei Ihnen ein Thema? Kommt das in den IHKs an? Oder kommt dies nur in bestimmten Kreisen vor?

Wir haben auch einmal darüber geredet, dass deutsche Unternehmen Menschen mit einem ausländischen Namen nicht einstellen. Das wurde in der ersten EKM-Anhörung gesagt; mittlerweile gibt es auch Studien. Ist die Sensibilisierung von Unternehmen, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen, bei Ihnen ein Thema? Einer der Sachver-

ständigen hat nämlich gesagt, dass sich die Unternehmen unsicher sind, wie sie die Qualifikation von Personen mit Migrationshintergrund einschätzen sollen. Treten Unternehmen an Sie als IHK heran, wenn sie die Qualifikation nicht einschätzen können? Oder wird Ihnen von Unternehmen berichtet, dass Menschen mit ausländischem Namen nicht eingestellt werden, weil man ihre Leistung nicht ganz einschätzen kann?

(Abg. Ismail Tipi: Ich warte noch auf eine Antwort auf die Frage zur Zusammenarbeit mit deutschen Medien!)

Frau **Dr. Scheuerle:** Wir arbeiten natürlich auch mit deutschen Medien zusammen, denn insbesondere für deutsche Medien ist dies immer wieder ein Thema. Als Verantwortliche für dieses Projekt kann ich das Thema „Internationale Unternehmen bilden aus“ besser platzieren. Dieses Thema ist für die deutschen Medien interessanter als die Normalität.

Wenn sich deutsche Unternehmen bei ausländischen Zeugnissen, Qualifikationen etc. unsicher sind, dann können sie bei uns Gutachten zu diesen Zeugnissen einholen. Das wird auch gemacht.

Zum Thema „ausländische Namen“. Da möchte ich jeden von Ihnen zu den Bestenehrungen oder Zeugnisübergaben einladen, die die hessischen Industrie- und Handelskammern jedes Jahr veranstalten. Nächste Woche findet eine Bestenehrung in Frankfurt statt. Bei 20 % der Namen, die Sie dort finden, hat man als Deutscher Schwierigkeiten, sie auszusprechen. Insbesondere im Rhein-Main-Gebiet könnten wir nicht mehr arbeiten und existieren, wenn es keine Menschen mit Migrationshintergrund oder Ausländer gäbe. Diese Menschen sind eine nicht bekannte Masse. Wir reden hier immer nur über Defizite. Wir haben aber sehr viele Industriemeister, Fachwirte und Bilanzbuchhalter mit eindeutigem Migrationshintergrund, die aber nicht bekannt sind, weil sie unauffällig sind. Diese Integrationsleistung wird leider nicht beachtet. Es wäre sicherlich auch für die Politik ein Anknüpfungspunkt, diese Vorbilder, auf die man überall treffen kann und zu denen ich gerne Kontakt herstelle, herauszustellen, statt immer nur über Defizite zu reden.

Frau Öztürk, Sie haben das Thema Insolvenzen angesprochen. Insolvenzen resultieren nicht allein aus fehlenden Sprachkenntnissen. Es gibt viele Ursachen. Es liegt zum Teil am mangelnden Eigenkapital; das ist aber auch bei Deutschen so. Es liegt zum Teil daran, dass der Markt falsch beurteilt wird. Es liegt natürlich auch an kaufmännischen Defiziten und an der Kundenakquise. Da unterscheiden sich Migrantenunternehmen überhaupt nicht von anderen Unternehmen. Auffällig ist Folgendes – das haben wir in Umfragen festgestellt –: Migranten, die Existenzgründungen vornehmen, sind im Durchschnitt sechs Jahre jünger als deutsche Gründer. Der Erfolg des Übergangs von einem Kleinstunternehmen zu einem größeren Unternehmen mit bestimmten Strukturen hat vielleicht auch etwas mit dem Lebensalter des Inhabers zu tun. Das ist aber eine ganz subjektive Einschätzung.

Hinsichtlich der Nachfrage nach Hilfsangeboten bei Kammern oder anderen Institutionen – dort gibt es viele Angebote für Existenzgründer – sagen unsere Studien, aber auch KfW-Studien aus, dass es keinen Unterschied zwischen Deutschen und Migranten gibt.

Vorsitzender: Ich darf fragen, ob es weitere Nachfragen gibt. – Das ist nicht der Fall. Dann auch Ihnen herzlichen Dank für Ihren engagierten Vortrag.

Als Sie auf die positiven Beispiele im Bezug auf Migration hinwiesen, habe ich spontan an die Fußballnationalmannschaft gedacht. Wenn das nicht stimmen würde, was Sie gesagt haben, hätten wir, glaube ich, das Achtelfinale nicht überstanden.

(Abg. Gerhard Merz: Die gehen jetzt aber alle zu Real Madrid! Der Fußballerarbeitsmarkt ist ziemlich mobil! – Heiterkeit)

Ich darf nun Herrn Prof. Dr. Hanesch von der Hochschule Darmstadt das Wort erteilen.

Herr Prof. **Dr. Hanesch:** Zunächst herzlichen Dank für die Möglichkeit, an dieser Anhörung mitwirken zu können. Ich bin Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikexperte und komme von der Hochschule Darmstadt. Ein besonderer Hintergrund für meine heutige Stellungnahme ist die Tatsache, dass ich im Zeitraum von 2001 bis 2009 an der wissenschaftlichen Begleitung zur Umsetzung des Bund-Länder-Programms „Soziale Stadt“ mitgewirkt habe. Dies ist ein Programm zur Förderung benachteiligter Stadtquartiere in Hessen. Im Rahmen dieses Programms habe ich den Themenschwerpunkt „Lokale Ökonomie und Beschäftigung“ besonders untersucht und begleitet. Insofern hatte ich sehr intensiv mit dieser Thematik zu tun. Das Thema Migrantenökonomie ist aus meiner Sicht sehr eng verknüpft mit dem Thema „Lokale Ökonomie“. Daher möchte ich hier den Schwerpunkt setzen.

(Folie: Einleitung)

Im Grunde waren sich alle Statements bisher darin einig, dass angesichts der künftigen Herausforderungen, mit denen die deutsche Bevölkerung und die deutsche Wirtschaft in den nächsten Jahren konfrontiert sein werden, Zuwanderer ein ganz wichtiges Potenzial für die Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung darstellen. Es ist hier schon eine Fülle von statistischen Daten genannt worden, und Ihnen liegen entsprechende Berichte aus dem Wirtschaftsministerium vor. Es gibt bundesweite Erhebungen usw. All dies steht zur Verfügung. Deshalb möchte ich mich auf einige wenige Aspekte konzentrieren: Umfang und Struktur von Selbstständigkeit und Unternehmertätigkeit, Motive zu Unternehmensgründung und Selbstständigkeit, Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“ und vor diesem Hintergrund die Frage: Welches sind die Barrieren, die bei der Entwicklung der Migrantenökonomie eine besondere Rolle spielen? Wie sehen die Anforderungen an eine verbesserte Förderung dieses Segments unserer Wirtschaft aus?

(Folie: Selbstständigkeit und Unternehmertätigkeit)

Die Zahlen zur Migrantenökonomie – je nach Datenquelle, je nach Abgrenzung gibt es unterschiedliche Befunde – stimmen weitgehend darin überein, dass wir in Hessen im Vergleich zum Bundesgebiet einen vergleichsweise hohen Anteil an Selbstständigen mit Migrationshintergrund haben. Jeder fünfte Selbstständige in Hessen hat einen Migrationshintergrund. Daher spielt dieses Thema gerade für Hessen eine besondere Rolle.

Wir haben gehört, dass sich Migrantenbetriebe und Selbstständige mit Migrationshintergrund über die gesamte Berufspalette streuen. Das hat sich sehr positiv entwickelt. Dennoch können wir feststellen, dass sie nach wie vor in bestimmten Branchen konzentriert anzutreffen sind, vor allen Dingen in solchen Branchen, die niedrige Eintrittsschwellen haben, beispielsweise Handel und Gastgewerbe. Diese Branchen stellen niedrige Qualifikationsanforderungen, erfordern nur geringes Branchenkapital und sind in der Regel besonders arbeitsintensiv. Es sind zum Teil Bereiche, die durch Unternehmen mit

deutschem Hintergrund eher nicht mehr so stark besetzt sind, sodass die Lücke, die entstanden ist, durch Migrantenbetriebe geschlossen worden ist.

Die Mehrzahl der Unternehmen ist kleinbetrieblich strukturiert. Wir haben also sehr viele Klein- und Kleinstbetriebe. Wenn man die mithelfenden Familienangehörigen ausnimmt, dominieren Betriebsgrößen mit vier bis fünf Personen. Dabei muss man sagen, dass das Ausbildungs- und Arbeitsplatzpotenzial in diesen Betrieben ganz erheblich ist. Denn zum einen sind nicht alle Selbstständigen formell als Selbstständige angemeldet. Es gibt also eine erhebliche Grauzone von selbstständiger Tätigkeit, die im Grunde nicht Teil des formellen Wirtschaftssektors geworden sind. Zum anderen gibt es viele Beschäftigungsverhältnisse, die nicht formelle Beschäftigungsverhältnisse sind. Es gibt nach wie vor ein großes Zögern, Ausbildungsplätze anzubieten, weil die institutionellen Barrieren etc. hoch sind. Hier gibt es also ein großes Potenzial, das in der Zukunft erschlossen werden muss.

(Folie: Motive zu Unternehmensgründung und Selbstständigkeit)

Während die Anzahl der Selbstständigen mit deutschem Hintergrund eher rückläufig ist, können wir feststellen, dass bei Personen mit Migrationshintergrund die Zahlen nach wie vor eine steigende Tendenz aufweisen. Es gibt viele Erklärungsmuster, die dafür herangezogen werden. Man spricht hier von Pull- und Push-Faktoren. Bei den Pull-Faktoren wird darauf abgestellt, dass diese Menschen bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten haben sowie Orientierungen aufweisen, welche etwas mit ihren kulturellen Traditionen und der Rolle des Unternehmertums in ihren Heimatländern zu tun haben. Diese tragen dazu bei, dass sie eher bereit sind, ein Risiko einzugehen und sich unternehmerisch zu betätigen.

Zum anderen spielt sicherlich die Tatsache eine wichtige Rolle, dass die Problemsituation von Migranten auf dem Arbeitsmarkt sie sehr stark zu dieser Form der Beteiligung am Erwerbsleben drängt. Das sind die Push-Faktoren, die quasi dazu drängen, als Selbstständige am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Andere Erklärungsmodelle stellen auf die Nischensituation ab. Das bedeutet, dass vor allem Migrantenbetriebe spezifische Bedarfe bestimmter ethnischer Kulturen abdecken. Das gilt sicherlich für die Entstehungsphase der jeweiligen subkulturellen Migrantenökonomie. Allerdings müssen wir heute einräumen, dass der Großteil der Betriebe diese Nische verlassen hat. Zum Beispiel sagen viele griechische, aber auch italienische Betriebe, dass der weitaus größte Teil ihrer Kunden keinen Bezug zu ihrer eigenen Ethnie aufweist.

Auch das Kulturmodell und das Reaktionsmodell werden herangezogen; ich will darauf nicht näher eingehen. Es ist allerdings eine wichtige Frage, wie es dazu kommt, dass das Unternehmertum gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund eine sehr große Rolle spielt.

(Folie: Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“)

Sowohl Erhebungen in einzelnen Stadtstaaten als auch in einzelnen Städten in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen zeigen, dass die Migrantenökonomie sehr stark mit der lokalen Ökonomie verbunden ist. Wir können also eine sehr starke räumliche Konzentration von Migrantenbetrieben auf bestimmte Stadtregionen bzw. Stadtquartiere feststellen. Sie sind Bestandteil einer sogenannten lokalen Ökonomie, d. h. Teil einer lokal verankerten und lokal eingebetteten Ökonomie und damit eines „Clusters“ der

städtischen Wirtschaft, das über vielfältige Vermittlungsformen in die Stadt bzw. in bestimmte Stadtquartiere eingebunden ist. Dies kann z. B. über die Kunden, über das Beschaffungswesen, über Kooperationen bei der Güterbereitstellung, über die Mitarbeiter erfolgen. Es sind spezifische Vernetzungsstrukturen, die dazu beitragen, dass diese Betriebe in besonderer Weise lokal oder quartiersbezogen verankert sind.

Das Produktions- und Dienstleistungsangebot dieser Betriebe ist sehr stark an den spezifischen lokalen Bedürfnissen der Bevölkerung in diesen Stadtquartieren ausgerichtet. Insbesondere sind es wohnungsnahe Klein- und Kleinstbetriebe des produzierenden und reparierenden Handwerks, des Einzelhandels, des Gesundheitswesens, der Gastronomie sowie soziale haushalts- und unternehmensorientierte Dienstleistungen, wo wir diese Migrantenökonomie überproportional antreffen. Insofern können wir von einem besonderen Gewicht dieses Wirtschaftssektors sprechen.

Obwohl wenig beachtet, ist dieses Cluster der Stadtteils- und Quartierbetriebe ein Segment von beträchtlicher Größenordnung. Prof. Läpple hat das für Hamburg in verschiedene Studien intensiv untersucht und nachgewiesen, dass hier erhebliche Beiträge zur lokalen Wertschöpfung und zum lokalen Arbeitsmarkt erbracht werden. Es ist – und das ist besonders interessant – ein Sektor, der selbst in wirtschaftlichen Krisensituationen durch eine sehr stabile Beschäftigungslage gekennzeichnet ist.

Zugleich geht die Bedeutung der Migrantenbetriebe als Teil der lokalen Ökonomie gerade für die hessische Wirtschaft weit über ihren Beitrag zur Wertschöpfung und zum Arbeitsplatzangebot hinaus. Sie bieten nämlich gerade für die Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die auf dem örtlichen Arbeitsmarkt nur sehr schwer integrierbar und vermittelbar sind, spezifische wohnortnahe Arbeits- und Ausbildungsplätze an. Insofern haben wir es hier mit einem Bereich zu tun, der besondere Chancen der wirtschaftlichen und beruflichen Integration bietet. Daher leisten sie nicht nur einen wichtigen Beitrag zur ökonomischen oder beruflichen Sozialisation, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung bestimmter Stadtquartiere. Es sind also nicht nur die klassischen sozialen Brennpunkte, sondern gerade auch Innenstadtquartiere oder dezentrale Zentren innerhalb des Stadtgebietes, die hiervon profitieren. Sie übernehmen nämlich wichtige Aufgaben im Hinblick auf die wohnortnahe Versorgung. Ich habe dies mit dem Stichwort „von Tante Emma zu Onkel Ali“ überschrieben. Sie übernehmen die Quartiersversorgung in wichtigen Bereichen mittlerweile fast ausschließlich. Sie tragen zur Steigerung der Vielfalt und Attraktivität der Quartiere bei, indem das Einkaufen quasi als Erlebniswelt empfunden wird, und sie prägen damit die Versorgungsqualität, die Nutzungsvielfalt und die urbane Kultur von Stadtquartieren.

Das gilt nicht nur für Großstädte. Wir haben in verschiedenen Teilen Hessens Fallstudien durchgeführt, beispielsweise in Eschwege, in Gießen, aber auch in Rüsselsheim und Offenbach. Egal, wohin wir gehen: Auch in kleinstädtischen Kontexten spielt das Segment der Migrantenökonomie gerade zur Stabilisierung der kleinteiligen lokalen Ökonomie eine ganz wichtige Rolle.

(Folie: Barrieren der Migrantenökonomie)

Die offizielle Politik gegenüber der Migrantenökonomie – ich habe es hier ein wenig krass ausgedrückt – kennzeichnete bisher eher eine Strategie des Verhinderns als des Ermöglichens. Zumindest ist die Wirtschaftsförderung, wie wir sie bisher kennen, auf Landesebene, auf regionaler und auf lokaler Ebene bisher sehr wenig daran ausgerichtet. Insofern spricht vieles dafür, diese Förderung künftig zu verbessern. Dabei ist besonders auf die Barrieren, denen diese Betriebe gegenüberstehen, Rücksicht zu nehmen. Diese

hängen zum einen mit marktbedingten Faktoren zusammen. Ein marktbedingter Faktor ist etwa die Tatsache, dass es sich oftmals um ökonomische Nischen handelt, die nur ein begrenztes Wachstum zulassen und im Grunde genommen eine Weiterentwicklung der Betriebsgröße und Betriebsstruktur erfordern. In marginalisierten Quartieren ist oftmals nur eine geringe Kaufkraft vorhanden. Durch den leichten Marktzutritt sind diese Betriebe einer hohen Konkurrenz ausgesetzt. Es herrscht also intensiver Wettbewerbsdruck, was in diesen Betrieben sehr stark zu Tendenzen zur Selbstausbeutung führt. Dies betrifft nicht nur die Unternehmer selber, sondern auch die Familienangehörige, die mit einbezogen sind. Dies führt oft dazu, dass nicht reguläre Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, sondern Formen der grauen Erwerbstätigkeit vorherrschen.

Personelle Barrieren sind schon angesprochen worden. Wir finden ein vergleichsweise niedriges Qualifikationsniveau – dies gilt natürlich nicht für alle, sondern für die große Mehrheit der Betriebe, die zur lokalen Ökonomie gehören –, einen geringen Professionalisierungsgrad, fehlende rechtliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Probleme bei den Sprachkompetenzen vor.

Darüber hinaus gibt es institutionelle Barrieren, die im Hinblick auf Überwindung und Weiterentwicklung der Förderung wichtig sind. Hier muss man sagen, dass in der lokalen Wirtschaftsförderung das Cluster der lokalen Ökonomie und der Migrantenökonomie bisher nur sehr wenig wahrgenommen wird. Es liegt gerade aufgrund der Kleinheit der Betriebe oft unterhalb der Wahrnehmungsschwelle, da die lokale oder auch regionale Wirtschaftsförderung sehr stark an den Clustern ausgerichtet ist, die wiederum am nationalen oder internationalen Wettbewerb ausgerichtet sind. Darüber definiert sich die gesamte Kommune – das ist auch nachvollziehbar –, aber es führt dazu, dass dieser andere Sektor der lokalen Ökonomie in den Förderstrategien sehr stark unterbelichtet ist.

Schwachstellen traditioneller Beratungs- und Förderpolitik sowohl bei den Kommunen als auch bei den Kammern liegen darin, dass Selbstständige mit Migrationshintergrund nicht oder nur unzureichend erreicht werden. Natürlich ist das Beratungsangebot für alle da, aber es zeigt sich bei intensiveren Untersuchungen – etwa bei unseren Fallstudien –, dass sehr viele der kleinen Migrantenbetriebe diese Angebote schlichtweg nicht wahrnehmen. Das gilt ebenso für den Bereich der Existenzgründungsförderung, aber auch für die Stabilisierung bestehender Klein- und Kleinstbetriebe durch eine Vielzahl von Förderangeboten, die hier zwar zur Verfügung stehen, aber von diesen Betrieben nicht in Anspruch genommen werden.

Auch auf Landesebene müssen wir sagen, dass die Förderung von Migrantenunternehmen sicherlich kein explizites Thema der Förderprogramme von Bund und Ländern ist. Eine spezielle Förderung solcher Betriebe würde auch nicht unbedingt Sinn machen. Dennoch müssen wir sagen, dass gründungswillige Migranten die üblichen Förderprogramme für kleine und mittelständische Unternehmen in Anspruch nehmen können. Für viele dieser Selbstständigen und Kleinbetriebe ist es allerdings schwierig, Zugang zu diesen Programmen zu finden. Eine gezielte Ansprache, gezielte Hilfen fehlen hier.

(Folie: Anforderungen an die künftige Förderung)

Zu den Anforderungen an eine künftige Förderung. Wichtig sind in diesem Zusammenhang die Migrantenselbstorganisationen. Unsere Fallstudien zeigen, dass es für die lokale Ökonomie oft sehr wichtig ist, dass Selbstorganisationsstrukturen vorhanden sind, also Gewerbevereine und Unternehmerverbände. Zum Teil sind es spezielle Unternehmerverbände, die von einzelnen Ethnien gegründet worden sind. Zum Teil sind es einzelne

Gewerbevereine, etwa der Migrantenbetriebe. Zum Teil sind sie Teil der gemeinsamen Gewerbevereine. Es zeigt sich, dass solche kulturellen und wirtschaftlichen Selbsthilfeorganisationen eine ganz wichtige Rolle spielen können, wenn sie entsprechend vorhanden sind bzw. gestützt werden. Dies gilt nicht nur für die Beratung, Betreuung und Interessenvertretung, sondern gerade in Bezug auf die Brückenfunktion zwischen den offiziellen Förderprogrammen einerseits und der Migrantenkultur, in die diese Betriebe eingebettet sind, andererseits.

Im Hinblick auf eine aktive lokale Standortpolitik geht es zum einen darum, Gewerbestandorte zu sichern, um den vorhandenen Betrieben ein Überleben zu sichern bzw. eine Weiterentwicklung zu ermöglichen, zum anderen geht es darum, Existenzgründungen zu fördern und bestehende Betriebe zu stabilisieren. Dabei hat sich in unseren Fallstudien gezeigt, dass insbesondere eine aufsuchende Beratung, also eine Beratung, die nicht in den Stadtverwaltungen und Kammern angesiedelt ist, sondern in die Quartiere hineingeht, eine ganz wichtige Rolle spielen kann. Gerade das Programm „Soziale Stadt“ ermöglicht es, dass ein Quartiersmanagement und Stadtteilbüros existieren. Und wenn dann auch noch die Wirtschaftsförderung bzw. die Kammern bereit sind, dort mitzuwirken, sich also selbst zu beteiligen oder in die Vernetzungsstrukturen hineinzugehen, zeigt sich, dass die Zugangsbarrieren deutlich abgebaut werden können; dabei können muttersprachliche Beratungshilfen eine ganz wichtige Rolle spielen. Also: Natürlich besteht eine Beratungsstruktur vor Ort, aber gerade in Bezug auf den Personenkreis, um den es mir in meinem Beitrag geht, zeigt sich, dass es im Grunde genommen ergänzender Hilfen und Strukturen bedarf, um den Zugang zu diesen Förderprogrammen und Beratungsangeboten herzustellen.

Hinsichtlich der Landesebene geht es weniger darum, eigene Förderprogramme für Migranten aufzulegen, vielmehr geht es aus meiner Sicht darum, die bestehenden Programme genauer daraufhin zu überprüfen, wie sie besser auf die spezifischen Probleme und Bedürfnisse dieser Migrantenökonomie abgestellt werden können. Das erfordert eine Verbesserung der Abstimmung der Förderinstrumente zum einen zwischen den verschiedenen Fachressorts innerhalb der einzelnen Ministerien und zum anderen zwischen den einzelnen Ministerien. Beispiel: Die Arbeitsmarktpolitik im Sozialministerium und die Wirtschafts- und Ausbildungsförderung im Wirtschaftsministerium anzusiedeln, macht wenig Sinn, wenn man nicht eine sehr regelmäßige und systematische Abstimmung herstellt. Dies ist bisher aber – ich sage es vorsichtig – die große Ausnahme.

Eine Abstimmung der Förderpolitiken ist allerdings auch zwischen dem Land, den Kommunen und weiteren Akteuren auf Landesebene nötig, um die Effektivität und Effizienz des Handelns zu verbessern. Ich möchte abschließend ein Beispiel nennen. Im Rahmen der Umsetzung des Programms „Soziale Stadt“ ist in Hessen in den Jahren 2008 und 2009 ein Projekt namens „Nachhaltige Stadtentwicklung in Hessen“ unter Federführung des damaligen hessischen Wirtschaftsminister Rhiel initiiert worden. In dieser Phase sind auf der Landesebene mehrere strategische Partnerschaften für verschiedene Themenfelder eingerichtet worden, beispielsweise „Entwicklung der Innenstädte“, „Lokale Ökonomie in sozialen Brennpunkten“ usw.; ich war an einer dieser strategischen Partnerschaften beteiligt. Es zeigte sich, dass es gelungen ist, die wichtigen Akteure auf Landesebene in diesen Abstimmungsprozess einzubeziehen, und dass es möglich war, sich auf gemeinsame Ziele zu einigen, nämlich auf die Abstimmung von Programmen und Aktivitäten. Es ist beispielsweise über die Öffnung von Arbeitsmarktprogrammen für eine Sozialraumorientierung diskutiert worden, also über eine bessere Ausrichtung an den Quartieren, in denen der Bedarf im Hinblick auf die lokale Ökonomie und die Migrantenökonomie besonders hoch ist. Es sollte eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen SGB-II-Agenturen und den „Soziale-Stadt“-Standorten erreicht werden. Darüber hinaus

ist das Landesprogramm „Lokale Ökonomie“ entwickelt und umgesetzt worden. Dieses Projekt ist zu meinem großen Bedauern nach dem Regierungswechsel Anfang 2010 nicht fortgeführt worden. Das Projekt ist ein Ansatz, den ich als sehr positiv und sehr gewinnversprechend hervorheben möchte. Es wäre sinnvoll, darüber nachzudenken, ob man dieses Projekt nicht wieder aufgreift und künftig fortführt.

Das Landesprogramm „Lokale Ökonomie“, das aus den EU-Mitteln für die regionale Wirtschaftsförderung finanziert wurde, war insofern besonders interessant, als das Land nicht ein eigenes Förderprogramm für Existenzgründungen oder bestimmte Unternehmen aufgelegt hat, sondern dass ein Landesprogramm aufgelegt worden ist, für das sich die Kommunen, die bisher schon in Stadterneuerungsprogrammen gefördert worden sind und somit bestimmte Voraussetzungen mitbrachten, bewerben konnten. Diese bestimmten Voraussetzungen sind beispielsweise integrierte Handlungskonzepte für benachteiligte Quartiere und kooperative Steuerungsstrukturen, um diese integrierten Handlungskonzepte umzusetzen. Diese Kommunen konnten sich im Rahmen des Programms „Lokale Ökonomie“ bewerben und beantragen, dass ein lokales Förderprogramm aus Landesmitteln gefördert wurde. Jede Kommune, die sich beworben hat, hat entsprechend dem spezifischen lokalen Bedarf ihr eigenes Programm aufgelegt.

In den ersten zwei Förderrunden, 2008 und 2009, sind 13 Kommunen ausgewählt und gefördert worden. Das ist, gemessen an der Gesamtzahl der Kommunen, natürlich nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Dennoch ist das aus meiner Sicht ein ganz wichtiger Ansatz, wie sich das Land an einer verbesserten Förderung auf der lokalen Ebene beteiligen kann. Genau da ist eine Abstimmung zwischen der Landes- und der lokalen Ebene und einer Ausrichtung der Programme an den spezifischen Problemen und Bedürfnissen der lokalen Ökonomie und der Migrantenökonomie möglich.

Vorsitzender: Vielen Dank, Herr Prof. Hanesch. – Ich darf die Fragerunde einleiten.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Vielleicht können Sie zwei Punkte vertiefen. Es kommt meiner Auffassung nach für die Entwicklung von Stadtteilen schon darauf an, welche Unternehmen sich dort ansiedeln. Ich möchte ein Beispiel nennen: Ich wohne in Frankfurt-Bockenheim. In meiner unmittelbaren Umgebung haben sich vier Spielhallen angesiedelt. Diese empfinde ich als nicht besonders förderlich.

Zweitens. Mir scheint die Rolle der Familien in diesen Klein- und Kleinstunternehmen, die von Migranten betrieben werden, gravierend zu sein. Sie haben betont, dass dort Ausbildungsverhältnisse geschaffen werden. Diese sind ortsnah, also leicht zu erreichen. Allerdings weisen einige Studien darauf hin, dass Jugendliche aus solchen Familien teilweise Nachteile beim schulischen Erfolg zu tragen haben. Ist das eine gravierende Größe? Kann man das vernachlässigen, oder ist es relevant?

Herr Prof. **Dr. Hanesch:** Ich möchte mit dem letzten Punkt anfangen. Die Rolle der Familie ist gerade bei Existenzgründungen, in der Startphase der Betriebe oft sehr wichtig, weil die Unternehmensgründer oftmals über begrenzte Ressourcen und begrenzte Kompetenzen verfügen. Darüber hinaus handelt es sich oft um arbeitsintensive Angebote der Betriebe. Insofern stellt die Familie eine ergänzende Ressource dar, die einbezogen wird, um das ökonomische Überleben nicht nur in der Startphase, sondern auch anschließend zu gewährleisten.

Ich sagte es schon: Es gibt gerade unter den Kleinstbetrieben viele Betriebe, die sich in einer Grauzone zwischen formeller Ökonomie und Schattenwirtschaft bewegen. Selbst wenn es registrierte Betriebe sind, spielen die mithelfenden Familienangehörigen eine ganz wichtige Rolle. Sie haben recht, dass sich gerade für Jugendliche, für junge Erwachsene, wenn sie in diesem Status bleiben, die Frage stellt, welche berufliche und wirtschaftliche Perspektive ihnen damit vorgegeben ist.

Daher spricht vieles dafür, diese Betriebe zu beraten und zu unterstützen, damit sie formelle Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse einrichten. Das ist gar nicht so sehr ein Problem der fehlenden Wirtschaftlichkeit. Diese Betriebe sind eigentlich sehr oft in der Lage, Ausbildungsverhältnisse einzurichten, aber sie schrecken davor zurück, den administrativen Wust von Aufgaben zu erfüllen, entweder weil sie es zunächst nicht verstehen oder weil sie nicht genau wissen, was auf sie zukommt.

Es gibt im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“ Projekte zur Förderung der lokalen Ökonomie – etwa in Kassel, aber auch in Wiesbaden-Biebrich –, mit denen sehr gute Erfolge erzielt und sehr gute Erfahrungen gemacht werden. Es zeigt sich, dass den Betrieben nicht allein über eine punktuelle Beratung vor der Existenzgründung, sondern über eine begleitende Beratung in der Startphase sehr gut geholfen werden kann, um zum einen besser zu überleben und Insolvenzen zu vermeiden und um zum anderen formelle Ausbildungs- und Ausbildungsverhältnisse einzurichten. Dann spielt der Aspekt Familie keine so negative Rolle mehr, wie es angesprochen wurde.

Zur Frage, welche Betriebe sich ansiedeln. Das ist natürlich ein ganz großes Problem. Zum einen ist diese Entwicklung dem Markt überlassen. Was die Innenstadtentwicklung angeht, so hat es beispielsweise etwas mit Grundstückspreisen zu tun, wie sich die Betriebe entwickeln. Zum anderen zeigt sich, dass eine Stadtentwicklungspolitik, die darauf setzt, in die Wirtschaftsentwicklung nicht nur gesamtstädtisch, sondern auch mit Blick auf bestimmte Quartiere koordinierend einzugreifen, sehr hilfreich sein kann. Ich meine ein abgestimmteres Verhalten nicht nur zwischen den Unternehmen, sondern auch zwischen Unternehmern und Grundstückseigentümern. Schließlich bestimmen die Grundstückseigentümer u. a. maßgeblich den Mietzins. Oftmals wird ja eine funktionierende Struktur zerrissen, weil überzogene Forderungen im Hinblick auf Mieten usw. gestellt werden. Wir können – insgesamt gesehen – feststellen, dass Migrantenbetriebe gerade in solchen kleinteiligen Strukturen nach wie vor eine ganz entscheidende Rolle spielen.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Herr Prof. Hanesch, ich möchte mich zunächst bei Ihnen bedanken, denn Sie haben in Ihren Ausführungen Aspekte angesprochen, die ich in der vorigen Runde durch meine Fragen klären wollte. In manchen Punkten fühle ich mich bestätigt.

Ich möchte noch einmal auf die lokale Ökonomie zurückgekommen. Sie haben davon berichtet, dass bereits 13 Kommunen gefördert werden. Wissen Sie, wie viele Kommunen den Wunsch hätten, weiter gefördert zu werden, wenn es dieses Programm noch gäbe? Wenn Kommunen gefördert werden wollen, setzt das ja voraus, dass bereits gewisse Vorarbeiten und eine gewisse Sensibilisierung stattgefunden haben, dass eine Erkenntnis vorhanden ist. Für uns ist es schwierig, einzuschätzen, wie das hessenweit aussieht. Sie haben allerdings recherchiert und nachgeforscht. Vielleicht können Sie uns Zahlen dazu nennen.

Eine weitere Frage betrifft die Pull- und Push-Faktoren, die Sie erwähnt haben. Ich weiß nicht, ob ich nicht aufmerksam genug zugehört habe oder ob es gar nicht erwähnt worden ist: Haben Sie Zahlen oder Schätzungen darüber, wie viele der Migrantenunternehmen aufgrund von Push-Faktoren gegründet wurden und wie viele aus Pull-Faktoren heraus entstanden sind? Das würde mich interessieren, denn wenn es überwiegend die Push-Faktoren sind, würde dies eine Hinweis auf die Arbeitsmarktintegrationsfähigkeit der Betroffenen darstellen.

Abg. **Barbara Cárdenas:** Ich möchte an den letzten Punkt von Frau Öztürk anknüpfen. Auch mich interessiert dies sehr, zumal ich im Dietzenbacher Raum eine Reihe von Betrieben kenne, in denen mithelfende Familienangehörige eine recht hohe Qualifikation – zum Teil einen Universitätsabschluss – haben. Wir wissen, dass diese Familien oftmals einfach Verpflichtungen für ihre Familienangehörigen aussprechen. Oder hängt das mit den mangelnden Möglichkeiten zusammen, bei uns eine vernünftige Stelle zu bekommen?

Ich möchte das Projekt ansprechen, das Sie genannt haben, das nicht weitergeführt wird. Gibt es da vernünftige Ergebnisse? Liegt ein Bericht vor? Haben Sie eine Antwort bekommen, warum es nicht weitergeführt wird?

Abg. **Ismail Tipi:** Herr Prof. Hanesch, wie gut oder schlecht sind Ihrer Meinung nach die Förderprogramme in Hessen insbesondere für junge Menschen, die arbeitslos geworden sind und sich aufgrund der Arbeitslosigkeit selbstständig machen wollen? Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?

Herr Prof. **Dr. Hanesch:** Zu vielen dieser Fragen kann ich nur begrenzte Antworten geben, gerade zu dem letzten Punkt, den Sie angesprochen haben. Es gibt eine Reihe von Programmen zur Förderung der Selbstständigkeit, nicht nur auf Landesebene, sondern auch Bundesprogramme, Programme der Bundesagentur für Arbeit sowie die Förderung im Rahmen von SGB II. Es gibt also eine große Bandbreite von Förderprogrammen, die im Grunde genommen eine große Vielfalt von Förderbedingungen und Fördermöglichkeiten abdecken. Dennoch würde ich sagen: Im Hinblick auf die Förderung von Personen aus dem Bereich der Zuwanderer bestehen nach wie vor Zugangsprobleme. Ich könnte jetzt allerdings nur schwer auf einzelne Programme eingehen, weil das den Rahmen dieser Anhörung sprengen würde. Sowohl im Rahmen der Wirtschaftsförderung, wo die Existenzgründung angesiedelt ist, als auch im Rahmen der Arbeitsmarktförderung – etwa des Sozialministeriums – sind hier Programme relevant, die man im Einzelnen beleuchten müsste.

Ich würde nicht generell sagen, dass die Programme in Hessen schlechter sind als die anderer Bundesländer. Es ist eher so, dass wir eine kaum zu überschauende Vielfalt von Förderprogrammen haben, die sehr schlecht aufeinander abgestimmt sind. Zum Teil haben wir die gleiche Förderung mehrfach in verschiedenen Programmen, und das Problem ist, dass es weder auf der Landesebene zu einer Abstimmung kommt noch dass auf der lokalen Ebene ein Überblick darüber vorhanden ist, was für den Einzelnen infrage kommt. Selbst die Berater der Kammern sind manchmal überfordert, diese Flut von Förderprogrammen zu überschauen.

Was jugendliche Arbeitslose angeht, so haben wir bundesweit weit über 250 Programme, die infrage kommen. Insofern wäre es sehr schwierig, im Detail Antworten zu ge-

ben. Es ist eher so, dass die betroffenen Personen in ihrer Rolle als Existenzgründer das Problem haben, das für sie am besten geeignete Programm zu finden. Das ist aber die entscheidende Frage.

Das Projekt „Nachhaltige Stadtentwicklung“ ist mit dem Regierungswechsel, mit dem Übergang zur CDU/FDP-Koalition, leider beendet worden. Das bedauere ich sehr. Daher nutze ich die Gelegenheit, hier anzuregen, vonseiten des Wirtschaftsministeriums oder des Landtags eine Initiative zu starten, um die positiven Ansätze, die im Laufe dieser knapp anderthalb Jahre entwickelt worden sind, doch wieder aufzugreifen und fortzuführen. Es gibt bisher keine Evaluation. Es gibt keinen Bericht, in dem das insgesamt dokumentiert ist. Ich habe zwar im Rahmen meiner Begleitforschung einen Bericht dazu erstellt – auch der Kollege Mühlich vom Institut Wohnen und Umwelt, Darmstadt, hat einen erstellt –, aber diese Berichte sind nicht veröffentlicht worden. Vielleicht liegt es daran, dass das Projekt eingestellt worden ist.

(Abg. Mürvet Öztürk: Wir könnten einen interfraktionellen Antrag der Enquetekommission stellen!)

Inwiefern die Familie eine Rolle spielt und welchen Stellenwert Push- und Pull-Faktoren haben, kann ich Ihnen nicht befriedigend beantworten. Wir haben lokale Studien – beispielsweise sind lokale Erhebungen in Duisburg-Marxloh und anderen Quartieren durchgeführt worden –, aber ich wäre vorsichtig, diese zu übertragen oder gar hessenweite oder bundesweite Schlussfolgerungen zu ziehen, denn in den verschiedenen Regionen finden Sie ganz unterschiedliche Schwerpunkte der ethnischen Zusammensetzung der Migrantenökonomie vor. Sie finden beispielsweise in Rüsselsheim eine ganz starke Struktur von Migranten vor, die zum Teil seit Jahrzehnten in Deutschland leben, fest integriert sind und quasi Teil der offiziellen Lebenswelt und des Wirtschaftslebens sind. In anderen Regionen finden Sie eher eine Dominanz von relativ jungen Betrieben und relativ neu gebildeten ethnischen Schwerpunktsetzungen. Je nachdem haben Sie regional ganz unterschiedliche Bedingungen. Natürlich spielen auch die lokale Wirtschaftssituation und vieles andere mehr eine wichtige Rolle.

Leider gibt es zu dieser gesamten Thematik bisher sehr wenige Studien. Interessanterweise hat das Land Baden-Württemberg eine eigene Erhebung zum Thema „Migration und Wirtschaft“ durchgeführt. Man könnte also darüber nachdenken, solch eine Untersuchung auch in Hessen durchzuführen. Uns liegen zwar viele Zahlen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt vor, aber zur Wirtschaftsstruktur und zur Rolle der Migrantenbetrieben in dieser Struktur haben wir kaum Daten. Das bedaure ich sehr.

Das Programm „Lokale Ökonomie“ ist Ende 2008 angelaufen; zu diesem Zeitpunkt fand die erste Ausschreibungsrunde statt. Der Zeitraum bis heute ist zu kurz, als dass ein endgültiger Bericht oder eine Evaluation vorliegen könnte. Ich weiß allerdings nicht – das muss ich gestehen –, ob das überhaupt vorgesehen ist. Es ist mit Sicherheit ein Programm, das hoch interessant ist und das es wert wäre, dass es dokumentiert und auch hessenweit ein Stück mehr publik würde.

Am Anfang gab es erhebliche Anlaufschwierigkeiten, weil es für die Kommunen schwierig war, sich für dieses Programm zu bewerben. Normalerweise bewirbt man sich als Kommune für eine klar definierte Maßnahme, die auf Landesebene gefördert wird, beispielsweise für eine Existenzgründerberaterstelle oder ein Beratungsbüro. Hier hingegen muss die Kommune im Grunde genommen ein eigenes lokales Handlungsprogramm entwickeln, wie sie ihre lokale Wirtschaftsstruktur so fördern will, dass die benachteiligten Bereiche besser erfasst und unterstützt werden. Das setzt natürlich voraus, dass sich die

Kommunen mit dieser lokalen Situation intensiv auseinandersetzen. Insofern sind es erhöhte Anforderungen, aber das führt gleichzeitig dazu, dass ein solches Programm einen sehr viel größeren Gewinn für die lokale Situation bringt, wenn es tatsächlich zu einer Förderung kommt.

Vorsitzender: Besten Dank. – Gibt es weitere Fragen? – Das ist nicht der Fall. Dann nochmals herzlichen Dank für die Statements und die interessante Antwortrunde. – Ich rufe nun Herrn Dr. Hilligardt vom Hessischen Landkreistag auf.

Herr **Dr. Hilligardt:** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich möchte die erstmalige Gelegenheit für die kommunalen Spitzenverbände, sich hier zu Wort melden zu dürfen, nicht verstreichen lassen. Ich sage Ihnen allerdings zu, dass ich mich relativ kurz fasse. Ich möchte mich auch dafür bedanken, dass es gelungen ist, einen Weg zu finden, von dem die drei Kommunalen Spitzenverbände sagen, dass es ein gangbarer Weg der Teilnahme an der Arbeit der Enquetekommission ist. Ich denke, wir werden beiderseitig davon profitieren; die Kommunen waren in den Vorträgen ja immer wieder angesprochen. Gleichfalls ist es für uns hilfreich, wenn wir die Informationen nicht erst am Ende in Form eines Schlussberichts an unsere Mitglieder weitergeben, sondern fortlaufend Zwischenberichte geben können.

Wir haben in den Vorgesprächen Signale bekommen, dass wir die Rolle so ausfüllen sollen – das halte ich auch für richtig –, dass wir uns ausgewählt bei spezifischen Punkten in die Debatte einklinken. Deshalb: Ich könnte zwar einiges zur Wirtschaftsförderung der Landkreise als SGB-II-Träger sagen, aber aus den eben genannten Gründen verzichte ich darauf.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen, auf einen Aspekt einzugehen, auch wenn dieser schon die Überleitung zu Ihrem nächsten Themenblock bildet. Hier stand im Raum, die Situation von Integration und Migration bei den öffentlichen Arbeitgebern sei „desaströs“. Ich möchte für die hessischen Landkreise erklären, dass ich das weder belegen noch widerlegen kann. Wir haben versucht, unter den 21 Landkreisen eine Umfrage zu starten, wie viele Mitarbeiter, wie viele Beschäftigte einen Migrationshintergrund haben. Wir mussten feststellen, dass es diese Statistiken nicht gibt. Wenn wir sie selber erstellen wollten, dann könnten wir dies nicht mithilfe der Bewerbungsunterlagen, der Akten, tun, sondern müssten in persönliche Befragungen einsteigen. Wir haben dann gesagt: Aus Gründen des Aufwands, aber auch aus Gründen des Datenschutzes verzichten wir darauf.

Allerdings – das haben wir in unserer Stellungnahme auch dargestellt – gibt es keinen Landkreis – als Ausbildungsstelle und als Arbeitgeber – in Hessen, der nicht seit einigen Jahren versucht, das Thema „Integration und Migration“ verstärkt voranzutreiben. Deshalb muss man sehr differenziert an dieses Thema herangehen, wenn man es mit der Titulierung „desaströs“ versieht. Es gibt Bereiche – ich denke an die Zuständigkeit der Kreise für die Kreiskrankenhäuser –, wo Sie beim Blick auf die dort tätigen Mitarbeiter, von den Pflegeberufen bis zu den Ärzten, selbstverständlich nicht behaupten können, dort werde das Thema Integration und Migration „desaströs“ angegangen, denn da sind sehr viele Stellen mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt.

Ein anderer Punkt – ich bitte, diesen in der weiteren Kommissionsarbeit sensibel zu behandeln – betrifft die Frage, wieso es noch viel Potenzial in den Kernverwaltungen geben könnte. Dort muss man genauer hinschauen, nicht nur auf die Zahl der dort tätigen

Menschen mit Migrationshintergrund. Wir haben in den Kernverwaltungen die Situation, dass wir über Beamtenverhältnisse, aber auch über TVöD-Verhältnisse sehr viele Lebensarbeitszeitverhältnisse haben. Ich denke, wir haben hier eine deutlich geringere Fluktuation als die in der Privatwirtschaft. Wir haben in vielen Arbeitsfeldern Qualifikationsprofile, die auf eine „typisch deutsche" Ausbildung zurückgreifen, in denen es um deutsches Verwaltungsrecht geht. Dort muss man natürlich schauen, inwieweit diese Stellen für Bewerber mit Migrationshintergrund zugänglich sind. Ich möchte nur verhindern, dass hier im Raume stehen bleibt, dass die Situation „desaströs" sei, weil womöglich nicht gewollt sei, dass hier Menschen mit Migrationshintergrund Platz finden. Es hat mit Sicherheit ganz spezifische Gründe, die man gerne weiter beleuchten kann. Wir als Hessischer Landkreistag sind gerne bereit, das Thema „öffentlicher Arbeitgeber" anhand von Analysen und anhand von Projekten weiter voranzubringen.

Noch einmal ganz herzlichen Dank dafür, dass wir künftig eingeladen werden. Für den Hessischen Landkreistag kann ich zusagen, dass wir unsere Fachleute zur Kommissionsarbeit entsenden werden. – Danke schön.

Vorsitzender: Das begrüßen wir sehr, und wir werden es zugegebenermaßen auch beobachten, denn ich habe mir sagen lassen, dass diese Bereitschaft nicht immer vorhanden war. Das sage ich jetzt allerdings nicht ausschließlich auf den Hessischen Landkreistag bezogen, sondern in Bezug auf die kommunale Familie generell. – Herr Dr. Dieter.

Herr **Dr. Dieter:** Meine Damen und Herren! Ich möchte nicht allzu viel ausführen. Zum einen bin ich innerhalb des Hauses für diese Fragen nicht zuständig, sondern in Vertretung hier. Zum anderen konnte ich heute Morgen nicht die gesamte Zeit anwesend sein, wie Sie vielleicht gemerkt haben.

Die Punkte, die wir aufgelistet haben, sind aus sich heraus verständlich. Sie sehen, dass wir uns, auch aufgrund der Rückmeldungen aus den Städten, überraschend stark damit befasst haben, wie weit man Migranten im Bereich der selbstständigen Tätigkeit fördern kann. Das scheint ein Schwerpunkt zu sein, den auch ich – das muss ich zugeben – nicht im Fokus hatte. Wir bedauern, dass die Projektförderung abgeschafft worden ist, und meinen, sie muss für diejenigen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, wieder eingeführt werden. Das Übrige sind Positionen, die zum Teil schon heute Morgen angesprochen wurden und für Sie nicht besonders überraschend sein dürften.

Ich möchte gerne auf die Ausführungen von Herrn Dr. Hilligardt eingehen. Auch ich war erschrocken, als ich das heute Morgen gehört habe, und werde gerne nachfragen, wie sich das bei uns in den Städten im Einzelnen entwickelt, denn ich habe dazu weder in meine Unterlagen noch im Kopf eine Statistik. Ich meine, wir müssen der Frage nachgehen; das ist wichtig.

Dabei sind die Positionen, die Herr Hilligardt vorgetragen hat, sicherlich richtig. Der öffentliche Dienst ist aufgrund seiner Strukturen weniger stark von Zu- und Abgängen betroffen. Daher muss man das dort genauer untersuchen. Das ist aber eine von vielen Erklärungen, keinesfalls als Ausrede tauglich. Wir werden uns dieser Frage also intensiver widmen. – Ich hoffe, dass ich trotz der Kürze des Statements Ihre Zufriedenheit gefunden habe. Danke schön.

Vorsitzender: Herr Dr. Koppel, möchten Sie kurz etwas ergänzen?

Herr **Dr. Koppel:** Ich möchte nur kurz eine Zahl zur Untermauerung des Adjektivs „desaströs“ nennen. Das ist natürlich nicht persönlich gemeint, aber schauen Sie sich die Indikatorik an. Wir haben uns den Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Bereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – jeweils für Deutsche und für Ausländer – angeschaut. In Hessen liegt der Anteil der Ausländer bei 1,9 % und damit auf dem Niveau von etwa einem Viertel der deutschen Vergleichsbevölkerung. Vor dem Hintergrund eines um fast den Faktor 4 höheren Teilnahmefaktors innnerhalb der öffentlichen Verwaltung würde das als „desaströs“ bezeichnen. Es ist zumindest von allen Indikatoren, die wir ausgewertet haben, der Indikator, der die höchste Disparität zwischen beiden Bevölkerungsgruppen darstellt. Entschuldigen Sie die Wortwahl „desaströs“, aber ein Faktor 4 ist zumindest „frappierend“.

Vorsitzender: Danke schön. Es ist angekommen, wir haben es verstanden. – Nun hat Herr Kolmer das Wort.

Herr **Kolmer:** Vielen Dank für die Einladung. Ich vertrete den Hessischen Städte- und Gemeindebund. Zu meinem Hintergrund: Ich bin der Erste Stadtrat der Kreisstadt Dietzenbach. Ich werde versuchen, nicht meine eigenen Themen nach vorne zu bringen, sondern den Hessischen Städte- und Gemeindebund zu vertreten.

Alle Vorredner haben aufgezeigt, was eigentlich unser Desaster ist: Wir reparieren in der Mitte und am Ende. Wenn wir den Anfang, nämlich die frühkindliche Erziehung, betrachten und dort ansetzen würden, also die Kinder möglichst früh in den Kindergarten zu bekommen, und zwar nach Möglichkeit verpflichtend – das müsste allerdings vor dem Hintergrund geschehen, dass der Kindergarten kostenfrei wäre –, dann müssten wir anschließend nicht so viele Reparaturen vornehmen. Ich plädiere also für eine frühkindliche Erziehung, nach Möglichkeit ab dem Alter von 0 Jahren. Der Besuch von Kindergärten müsste verpflichtend sein, und das Essen müsste kostenfrei sein.

Sie müssen sich einmal anschauen – ich vertrete jetzt keine Thesen einer anderen Partei; ich gehöre zur CDU –, was in den Kindergarten geschieht. Ich mache es an meiner Stadt fest: Wir haben 1.500 Kinder in den Kindergärten. Davon besuchen 1.200 die städtischen Kindergärten. Von diesen sind 78 % Migranten, und unter den restlichen 22 % sind 39 europäische Bürger. Alle anderen sind Moslems aus 40 Nationen. Sie müssen bedenken, dass die Kinder aus 40 Nationen in elf Kindergärten miteinander kommunizieren müssen und eine eigene Herkunftsgeschichten haben. Ihre Eltern sehen manches jeweils anders. Wenn wir diese Eltern nicht mitnehmen können, weil es an Sprachkenntnissen oder Informationen fehlt, dann wird das Ganze schwierig. Dann stehen wir hinterher vor dem Dilemma, dass wir sagen müssen: Wir brauchen dieses Projekt und jenes Programm, und das kostet hinterher immer einen Haufen mehr. – Das sind, auch aus der Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes, die wichtigsten Dinge, die wir hier am Anfang leisten müssten. Bildung ist also der Schwerpunkt überhaupt.

Wir müssen aber auch betrachten, was es kostet. Es kostet das Land eine Menge Geld. Aber auch die Kommunen müssen ihre Geldbeutel öffnen, um stabilisierende Maßnahmen zu schaffen. Ich meine Sonderprogramme wie Hausaufgabenhilfe, zusätzlichen Deutschunterricht oder die Frage, wie wir die Kinder in die Sportvereine bekommen,

damit auch dort Integration stattfindet. Wie gesagt, das kostet eine Menge Geld, und das können die Kommunen heute nicht mehr leisten.

Wenn wir über die Zukunft oder über die Arbeitsplätze reden, dann müssen wir also das Ganze gesamtgesellschaftlich betrachten. Das sind meiner Meinung nach die Herausforderungen, vor denen wir stehen. Wir müssen zuerst an die Basis herangehen. Wir müssen die Eltern mitnehmen, und wenn die Kinder den Kindergarten besuchen, dort Deutsch lernen und in der Schule vertiefen, dann stehen wir hinterher nicht vor dem Problem, dass wir darüber diskutieren müssen, wie wir mehr Migranten in die öffentliche Verwaltung bekommen, denn es könnte ja sein, dass sie unser Grundgesetz nicht verstehen. Diese Themen müssen wir anpacken, dann stehen wir vielleicht nicht mehr vor all den Problemen, über die wir heute sprechen. – Danke schön.

Vorsitzender: Ich eröffne die Fragerunde.

Abg. **Gerhard Merz:** Ich möchte zwei Missverständnissen vorbeugen. Für die, die es nicht wissen: Diese Enquetekommission hat sich selbstverständlich mit der Frage der frühkindlichen Bildung beschäftigt, und zwar sehr ausführlich und intensiv, bevor wir uns mit dem heutigen Thema beschäftigt haben. Die Themen in umgekehrter Reihenfolge zu behandeln, wäre allerdings logisch auch möglich gewesen.

Der andere Punkt: Auch ich hatte das Wort „desaströs“ im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst verwendet, aber auf einen vorliegenden Bericht zur Situation in der Landesverwaltung bezogen. Da werden – das will ich dazusagen – die Gründe aufgeführt, die Sie, Herr Dr. Hilligardt, angesprochen haben. Die sind natürlich relevant. Nichtsdestotrotz ist die Beteiligung so, dass weder von einem gleichberechtigten Zugang zum öffentlichen Dienst gesprochen werden kann noch das Ziel der Stärkung der interkulturellen Kompetenz in der öffentlichen Verwaltung derzeit erreicht wird, ein Ziel, das man auch auf diesem Weg erreichen kann – nicht nur, aber auch auf diesem Weg. Deswegen – auch darauf gibt der Bericht ein paar Hinweise – sind viele Anstrengungen erforderlich, um in diesem Bereich voranzukommen. Ich gehe jedoch davon aus, dass wir uns auch diesem Thema noch einmal vertieft widmen.

Vorsitzender: Selbstverständlich. – Ich darf der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen das Wort erteilen. Bitte schön, Frau Bargon.

Frau **Bargon:** Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Für die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen möchte ich schlagwortartig einige Statements abgeben. Uns wurden im Laufe des Vormittags schon sehr umfangreich und qualifiziert diverse Faktoren vorgestellt, die sich im Bereich Arbeitsmarkt, Ausbildung und Migration auswirken.

Zum einen ist der demografische Wandel sehr zu beachten, denn dieser bringt es mit sich, dass vorhandene Potenziale ausgeschöpft werden müssen. Das erscheint uns besonders wichtig, da es nicht nur den Bereich der Migration gibt, die zum Zweck der Arbeitsaufnahme stattfindet. Migration geht vielmehr aus unterschiedlichsten Gründen vor sich. Was den Bereich Familiennachzug und die Qualifikation, die in diesem Zusammenhang oder auch im Rahmen der humanitären Zuwanderung mitgebracht wird,

angeht, ist es natürlich entscheidend, die Potenziale dieser Zuwanderer zu nutzen bzw. ihnen zu ermöglichen, am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Dies gilt insbesondere, da sich das Potenzial, das die Zuwanderer mitbringen, sehr deutlich auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirkt.

Auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ist für Migranten aus verschiedensten Gründen – wie wir schon gehört haben – nicht ganz einfach. Dies hängt mit der Qualifikation zusammen, die mitgebracht wird und sozusagen auf den deutschen Arbeitsmarkt transferiert werden muss, insofern man, wenn man über Zeugnisse verfügt, diese erst einmal anerkennen lassen muss. Dies dauert eine gewisse Zeit. Dieser Zeitfaktor ist von besonderer Bedeutung, denn je länger die Qualifikation ruht, umso weniger wertig ist sie. Wir wissen ja, dass sich der Arbeitsmarkt verändert und die Anforderungen steigen. Wenn jemand zwei oder drei Jahre gezwungen war, in seinem erlernten Beruf nicht arbeiten zu können, dann hat er schon eine „Dequalifizierung“ erlitten, und es wird für ihn immer schwieriger, in diesem Beruf wieder Fuß zu fassen; womöglich muss er sich nachqualifizieren.

Die Erwerbsquote der ausländischen Bevölkerung in Hessen hat sich in den letzten Jahren verbessert. Dennoch sagt diese Quote nichts darüber aus, ob die Personen in einem Beruf tätig sind, der ihrer Vorbildung bzw. Qualifikation entspricht. Das ist für mich ein bedeutsamer Faktor. Es kann nämlich sein, dass sich die Quote verbessert hat und mehr Menschen berufstätig sind; dann stellt sich aber die Frage, in welchen Berufen sie arbeiten.

Unterstreichen möchte ich die Forderung, dass Bildung der Schlüssel zum Erfolg ist. Bildung muss frühestmöglich ansetzen. Investitionen in die Bildung von Migrantenkindern ist sehr wichtig, werden aber leider immer noch vernachlässigt.

Darüber hinaus möchte ich herausstellen, dass die gesamten Bemühungen um Abschlüsse, um die Wertigkeit einer Ausbildung, um die Förderung, um die Erhöhung der Attraktivität des Zugangs zur Ausbildung, um Eltern genau darauf aufmerksam zu machen, letztendlich wieder zunichte gemacht werden, wenn die Betroffenen trotz Anerkennung ihrer Ausbildung eine schlechtere oder gar keine Chance haben, auf dem hiesigen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, weil es doch noch – das ist ein verdeckter Bereich, ein Dunkelfeld – Diskriminierungspraktiken gibt. Wir haben vorhin von Frau Scheuerle gehört, dass unter den Ausbildungsbesten viele ausländische Namen zu finden sind. Es gibt aber nicht nur diese Besten; es gibt eine Studie, die belegt, dass gerade Absolventen mit türkischem Nachnamen leider Gottes eine Schlechterbehandlung erfahren. Wir haben dies hier in einem anderen Zusammenhang schon problematisiert. Ein nicht deutsch klingender Name, sprachliche Akzente oder ein anderes Aussehen können also bei der Auswahl der Einzuladenden zu einem Bewerbungsgespräch eine Rolle spielen, und es ist oft so, dass dies unterschwellig eine Rolle spielt. Man kann daher nicht unmittelbar einwirken, weil es denen, die das praktizieren, oft gar nicht bewusst ist.

Eine Möglichkeit, dies zu verhindern, wären anonymisierte Bewerbungen. Das könnte auch für den öffentlichen Dienst interessant sein. Es wird inzwischen von sieben großen privaten Arbeitgebern ein Modellversuch dieser Art durchgeführt. Sie wollen mit standardisierten anonymisierten Verfahren sicherstellen, dass es zu keinen Beeinträchtigungen kommt. Ferner gibt es ein Projekt von Hochschulen, die ein Indikatorensystem entwickeln wollen, um Benachteiligungen im hochschulinternen Bereich festzustellen. Diesbezüglich haben wir mit Bedauern konstatiert, dass keine hessische Hochschule beteiligt ist.

Bei der Gewinnung von Auszubildenden ist uns besonders wichtig, dass das Potenzial von Muslimen und Moscheevereinen nicht unterschätzt wird, denn in diesem Bereich gibt es inzwischen ein starkes Engagement für Jugendliche, für Frauen und für Mütter. Dies würde Möglichkeiten eröffnen, Kontakte zu Jugendlichen herzustellen, um sie als Auszubildende zu gewinnen bzw. ihnen aufzuzeigen, wie wichtig und wertvoll eine Ausbildung ist.

Die Nachrangigkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt, die sogenannte Vorrangprüfung, ist hinlänglich problematisiert worden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass es im Bereich der Hochqualifizierten in Zukunft wohl nicht mehr ausreichen wird, ihnen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Vielmehr müssten darüber hinaus Anreize geschaffen werden; ich meine Prämien oder eine gezielte Unterstützung. Was diesen Bereich angeht, so konnte ich in den Medien verfolgen, dass man in Anbetracht des Fachkräftemangels gerade in hoch qualifizierten und qualifizierten Berufen überlegt, im Ausland eine Anwerbung von Fachkräften zu betreiben. In diesem Zusammenhang möchte ich auf Folgendes aufmerksam machen. Wenn man an gesetzlichen Stellschrauben dreht, ist es sehr wichtig, nicht zu hohe Anforderungen zu stellen bzw. diese nicht so zu gestalten, dass die Regelung letztendlich ins Leere geht. Das sehen wir nämlich im Anwendungsbereich des § 18a Aufenthaltsgesetz, der darauf abzielt, bereits hier aufhältigen, geduldeten Personen, die eine qualifizierte Berufsausbildung mitgebracht bzw. hier durchlaufen haben, den Zugang zum Arbeitsmarkt und darüber auch den Einstieg in einen geregelten Aufenthalt zu ermöglichen. Da ist festzuhalten: Das funktioniert aus verschiedenen Gründen leider überhaupt nicht. Wie ich jetzt erfahren habe, ist in ganz Hessen ingesamt 7 Personen auf der Grundlage dieses Paragrafen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt worden. Zum einen spielt dabei eine Rolle, dass die, die ihre Qualifikation mitgebracht haben, diese anerkennen lassen müssen. Das kann aus den unterschiedlichsten Gründen ewig dauern, oder es funktioniert letztendlich gar nicht, weil es beispielsweise den entsprechenden Berufsabschluss hier nicht gibt. Zum anderen sind die Voraussetzungen so speziell und miteinander verflochten formuliert worden, dass es die Behörden trotz guten Willens nicht schaffen, positiv zu handeln.

Zusammengefasst kann man sagen, dass die Anerkennung von Schul-, Bildungs- und Berufsabschlüssen sehr wichtig ist. Aber auch Investitionen in Bildung, welche schon im Kindesalter ansetzen muss, sowie ein besserer Zugang zum Arbeitsmarkt sind wichtig. Darüber hinaus wäre wünschenswert, dass Land und Kommunen in den Bereichen eine Vorbildfunktion übernehmen, in denen sie als Arbeitgeber auftreten.

Vorsitzender: Möchte sich nun noch das Hessische Statistische Landesamt zu Wort melden? – Bitte schön, Herr Müller.

Herr **Müller:** Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Die klassischen Wirtschaftsstatistiken leisten zum Thema „Integration und Migration“ keinen Beitrag. Wir können aber aus dem Mikrozensus zu dem Thema „Selbstständige und Entwicklung der Quote der Selbstständigen mit Migrationshintergrund seit 2005“ eine Tabelle nachliefern. Dies gilt auch für die Frage, wie viele Personen mit Migrationshintergrund in Hessen im öffentlichen Dienst tätig sind. Auch dazu werden wir Ihnen eine Tabelle schicken.

Im zweiten Teil werden wir ausführlicher zu den Fragestellungen Stellung nehmen.

(Herr Prof. Dr. Hanesch: Darf ich eine Frage stellen?)

Vorsitzender: Bitte.

Herr Prof. **Dr. Hanesch:** Man kann den Mikrozensus auch auf regionale Einheiten herunterbrechen. Das sind dann nicht Landkreise oder kleinere Kommunen, sondern mehrere Kreise, die dann quasi eine Bevölkerung aufweisen, die groß genug ist, um Differenzierungen vornehmen zu können. Wäre es nicht vielleicht auch wünschenswert, zu solchen regionalen Einheiten Zahlen auszuweisen?

Herr **Müller:** Es gibt die Anpassungsschichten. Das sind regionale Zusammenfassungen von Kreisen oder auch kreisfreien Städten, die mindestens 500.000 Einwohner enthalten. Ich habe in einer früher Veranstaltung schon einmal Eckwerte, die regionalisierbar sind, vorgestellt. Beim Thema „Selbstständige und Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ sind die Fallzahlen so gering, dass wir maximal für Frankfurt und vielleicht noch für das Rhein-Main-Gebiet Aussagen machen können. Ansonsten ist die Datenbasis nicht ausreichend.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Damit haben wir den ersten Themenblock „Wirtschaft“ bearbeitet. Ich darf fragen, ob Sie eine Pause wünschen. – Okay. Dann machen wir eine Pause von 15 Minuten.

(Unterbrechung von 13:05 bis 13:23 Uhr)

Vorsitzender: Meine sehr geehrten Damen und Herren! Wir setzen nun die Anhörung mit dem Themenblock „Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt“ fort, und ich erteile Frau Dr. Burkert das Wort.

Frau **Dr. Burkert:** Meine Damen und Herren! Wir sind etwas in Verzug. Daher werde ich mich kurz fassen. – Heute früh wurde schon vieles genannt. Sie haben mir Worte aus dem Mund genommen. Es gab vorherige Sitzungen. Die anderen Kollegen haben schon sehr viel gesagt.

(Präsentation: Themenblock 6: Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt)

Über den Themenblock „Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt“ könnte ich als Arbeitsmarktforscherin zwei Tage reden; das wollen Sie aber sicherlich nicht. Ich wurde auch schon einmal eingeladen und habe Ihnen in einem halbstündigen Vortrag die Indikatoren aufgezeigt. Diese kann man jetzt aktualisieren. Das werde ich aber nicht machen. Die Situation ist bekannt. Es gibt auch den Bericht der Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“, an der Hessen beteiligt ist, und der durch den Mikrozensus 2008 vom Hessischen Statistischen Landesamt aktualisiert wurde. Dieser Bericht wird demnächst wieder aktualisiert, und er enthält sehr viele Indikatoren für Bildung, für Beschäftigung, für den Arbeitsmarkt und für den Lebensunterhalt. Auch die Daten für den Ländervergleich wurden aktualisiert und sind für Sie zugänglich.

(Folie 3: Agenda – „Schwerpunkte“)

Ich werde meinen Vortrag in drei Schwerpunkte gliedern. Auf den ersten werde ich ausführlich eingehen, die beiden anderen werde ich lediglich benennen. Die drei Schwerpunkte lauten: Ausbildungsmarkt, Arbeitsmarkt, Anerkennung ausländischer Qualifikationen. – Darauf beziehen sich auch die Fragen Ihres Fragenkatalogs.

(Folie 5: Ausbildungsmarkt)

Ich wiederhole jetzt das, was mein Vorredner gesagt hat. Meine erste These lautet: Der Grundstein wird schon früh gelegt. Dreh- und Angelpunkt ist die Bildungslage. Wir haben einen beruflich zertifizierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Viele Jugendliche, darunter überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund, weisen eine Kompetenz- und Zertifikatsarmut aus. Das, was man umgangssprachlich unter Bildungsarmut versteht, ist genauer gesagt eine Kompetenzarmut. Bei PISA fallen darunter die Grundfertigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen.

Was die Zertifikatsarmut angeht: Die Jugendlichen formal keinen Schulabschluss, kein Schulzertifikat, wenn sie einen Ausbildungsplatz möchten. Dieses Zertifikat brauchen sie nur bei einer Vollzeitschulausbildung. Es funktioniert allerdings häufig nur mit einem Zertifikat, also mit einem Zeugnis von der Hauptschule, der Realschule oder des Gymnasiums. Wir verzeichnen hier eine überproportionale Verschiebung. Das heißt, immer höher qualifizierte Schulabschlüsse werden nachgefragt.

Die zweite These: Der Zugang zur Ausbildung ist für Migranten die größte Hürde auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. – Das ist ein bisschen absolut formuliert, aber wir sehen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine geringere Ausbildungsbeteiligungsquote aufweisen und dass sie häufiger im Übergangssystem verweilen. Das Übergangssystem wiederum schafft zunehmend Probleme. Es ist nämlich wie bei der Anerkennung: Wenn die Migranten eine Weile hier im Land leben und nicht in ihrem gelernten Beruf arbeiten, dann bestraft dies der Arbeitsmarkt.

Der Arbeitsmarkt bestraft aber auch mich: Wenn ich als Mutter für eine Weile aussteige und erst nach einer Weile wieder einsteige, dann verfallen meine Qualifikationen. Wenn man sich eine Weile in dem Übergangssystem aufhält, dann führt dies zu einem Scarring-Effekt. Dieser hinterlässt eine Narbe in der Erwerbsbiografie.

(Folie 6: Der Grundstein wird schon früh gelegt…)

Hier sehen Sie eine Tabelle der Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“. Sie sehen hier auf den ersten Blick die Schulabschlüsse, die die Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund erreichen. Mit welchem Abschluss starten die Jugendlichen an der sogenannten ersten Schwelle, an der Statuspassage? – Ohne Abschluss zu starten, ist eigentlich das Schlimmste, was ihnen passieren kann. Da landen sie erst einmal in der sogenannten Warteschleife, im Übergangssystem. Sie sehen: Bei den geringer qualifizierten Schulabschlüssen haben wir einen überproportionalen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor. – Es wurde heute schon erwähnt: Ein Viertel der Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat Hochschulreife. Dies ist einer der positiven Aspekte, die wir nicht übersehen dürfen und immer wieder in den Vordergrund schieben müssen.

(Folie 7: Stolpern an der ersten Schwelle)

Die Ausbildungsbeteiligungsquote – das ist eine Darstellung von Ausländern und Deutschen – ist etwas anders berechnet als die Indikatoren des Hessischen Statistischen Landesamts. Wichtig ist nur: Die Ausbildungsbeteiligungsquote der ausländischen männlichen Jugendlichen bzw. Männer ist deutlich geringer als die der deutschen männlichen Jugendlichen bzw. Männer. Bei den Frauen ist die Quote sowieso immer geringer, weil diese häufiger eine Vollzeitschulausbildung absolvieren. Das heißt, sie werden Erzieherin oder sind in pflegerischen Berufen tätig. Insofern kennzeichnen deutliche Abstände die Prozentzahlen bei der dualen Berufsausbildung.

Das duale Berufsausbildungssystem hat allerdings eine hohe Integrationskraft. Bisher ist es so, dass zwei Drittel aller Jugendlichen über das duale Berufsausbildungssystem in den Arbeitsmarkt münden. Das ist eine enorme Leistung, die die Betriebe über die duale Berufsausbildung vollbringen. Trotzdem nehmen wir geringere Beteiligungsraten von jugendlichen Ausländern wahr.

(Folie 8: Einmündungsprozesse: … schlecht gelaufen?)

Ich komme nun zu den Einmündungsprozessen. Wenn die Jugendlichen die Schule beenden, dann können sie entweder eine duale Berufsausbildung anfangen, oder sie landen im Schulberufssystem – das bedeutet Vollzeitschule – oder im Übergangssystem; das ist das Berufsvorbereitungsjahr. Die oberen Abschnitte der Säulen stellen das Übergangssystem dar; die verschiedenen Säulen weisen jeweils Deutsche und Ausländer aus. Wenn wir es insgesamt betrachten, sehen wir, dass sich im Vergleich zu den jugendlichen Deutschen ein überproportional hoher Anteil von jugendlichen Ausländern im Übergangssystem befindet. Wenn wir das in Bezug auf die Schulabschlüsse kontrollieren – sprich: ohne Hauptschulabschluss, mit Hauptschulabschluss, mit mittlerem Abschluss, mit Fachhochschul- oder Hochschulreife –, erkennen wir, die Problematik dabei ist, dass diese Verschiebung bei allen Säulen erkennbar ist, d. h. bei der Gruppe ohne Hauptschulabschluss, bei der mit Hauptschulabschluss, bei der mit mittlerem Abschluss sowie bei der mit Fachhochschul- oder Hochschulreife.

Ein Beispiel: Von 100 jugendlichen Ausländern, die den Realschulabschluss schaffen, landen trotzdem 31 im Übergangssystem; von 100 Deutschen sind es nur 17. Ein Schulabschluss hilft zwar – deswegen ist er wichtig –, aber es besteht nach wie vor eine Hürde. Das ist eine Problematik; auf die Reparaturkosten wurde hier schon verwiesen. Hier leisten Betriebe Enormes, wenn sie solche Leute übernehmen und ihnen Nachschulungen oder den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen anbieten.

Sie müssen auch bedenken, wie die Biografie dieser jungen Menschen aussieht. die mit 22 Jahren endlich aus dem Übergangssystem herauskommen und erst dann ihre Ausbildung starten.

(Folie 9: Ausbildungsmarkt)

Es gibt Hintergründe für diese Thesen. Seltsamerweise weisen die beruflichen Pläne der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund beim Verlassen der Schule kaum Unterschiede auf. Es sagen genauso viele: „Mensch, ich will eine duale Berufsausbildung machen“, oder: „Ich will eine Vollzeitschulausbildung machen“, oder: „Ich will eine weiterführende Schule besuchen“.

Es gibt unterschiedliche Suchstrategien, und es gibt nach wie vor – das ist ein großes Tätigkeitsfeld für die Bundesagentur für Arbeit – ein unterschiedliches Berufswahlspekt-

rum. Die Entscheidung für die Berufswahl hängt beispielsweise von den Unterstützungsleistungen im Elternhaus oder von der Berufsberatung seitens der Agentur für Arbeit ab.

(Folie 10: Suchstrategien nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz)

Hier habe ich Suchstrategien nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz aufgeführt; das ist aus der BIBB-Befragung, also der Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Sie sehen hier den Anteil der Jugendlichen, die mithilfe der Eltern gesucht haben. Es geht um die Verantwortung der Eltern bzw. um die Frage, was sie zum einen leisten können und zum anderen leisten wollen. Schließlich sprechen wir immer von der Bildungsferne der Eltern. Es geht auch um das, was Eltern können, und nicht nur um das, was Eltern wollen.

Wir sehen: 76 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund nehmen Hilfe von ihren Eltern an. –Vieles läuft über die Nachbarschaft. Es geht beispielsweise um die Frage, wo man sich bewirbt. Dann heißt es: Probier es doch einmal da; ich kenne den Ausbildungsbetrieb. – Hier sehen wir einen deutlichen Abstand zum Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Bei den anderen Suchstrategien sind die Abstände zwar nicht so groß, aber es gibt sie.

(Folie 11: Wünsche: enges Spektrum (Frauen))

Hier sehen Sie die die Top 5 der Berufswünsche der Mädchen. Bei den deutschen Frauen ist es so, dass knapp zwei Drittel der jugendlichen Mädchen diese fünf Berufe nennen, wenn man sie fragt. Bitte schauen Sie sich die Berufe an: Es sind auch Berufe – ich nenne es einmal so aus Arbeitsmarktsicht – mit geringen Berufsaufstiegschancen und geringeren Verdienstmöglichkeiten.

Von den ausländischen jugendlichen Frauen geben rund drei Viertel diese fünf Berufe – diese sind identisch, allerdings erscheinen sie in einer anderen Reihenfolge – als Berufswunsch an. Wir sprechen hier nur von den Wünschen, nicht von den tatsächlichen Ausbildungsberufen. Ich sehe hier eine große Aufgabe für die Bundesagentur für Arbeit und auch für die Schulen.

(Folie 14: Ausbildungsmarkt)

Zu dem Thema Ausbildungsmarkt habe ich zwei weitere Thesen.

Drittens. Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit – aber bei Migranten nur abgeschwächt.

Viertens. Bei Migranten verzeichnen wir eine erhebliche Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Ich nenne all die Begriffe, die in der Diskussion zu Hartz IV fallen: soziale Hängematte, Einwanderung in die Sozialsysteme. – All diese Begriffe werden leider durcheinandergeworfen. Was jedoch die SGB-II-Zahlen anbelangt, so sehen wir eine deutliche Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit bei Migranten.

Noch einmal zur dritten These bezüglich der Bildung.

(Folie 15: Der Normalfall: Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit)

Der Normalfall ist: Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit. – Sie sehen oben die Entwicklung der Arbeitslosenquote der Männer und Frauen ohne Berufsabschluss, in der Mitte die der Männer und Frauen mit Berufsausbildung und unten die Arbeitslosenquote von Hoch- und Fachhochschulabsolventen.

Wir sehen das im Zeitverlauf. Dabei erkennen wir zwei Bewegungen: Alle Arbeitslosenquoten steigen im Laufe der Zeit an, aber sie steigen unterschiedlich stark an. Das heißt, die Abstände zwischen den Kurven werden immer größer. Das gilt allgemein.

(Folie 16: … und die Einschränkung… Migranten: Trotz Hochschulabschluss arbeitslos)

Die Erwerbslosenquote ist hier auf der Grundlage des Mikrozensus berechnet. Der untere Balken stellt den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund dar, der obere den Anteil der Personen ohne Migrationshintergrund. Daneben sehen Sie die Qualifikationsstufen: hoch qualifiziert, mittel qualifiziert – das bedeutet „mit Berufsabschluss“ – und gering qualifiziert; das meint „ohne Abschluss“. Wir sehen: Je höher qualifiziert die Personen sind, desto geringer ist die Arbeitslosenquote. Wir sehen aber auch: Es gibt sehr wohl einen Unterschied zwischen den beiden Gruppen innerhalb der gleichen Qualifikationsstufe. Das heißt, die Arbeitslosenquote von hoch qualifizierten Migranten beträgt 9,8 %, die von hoch qualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund 3 %.

(Zuruf: Das sind die Bildungsinländer!)

– Genau, das ist ein wichtiger Hinweis. Es gibt also einiges zu tun, und dafür gibt es mehrere Mechanismen. Diese müssen wir aufdröseln. Sie dröseln sie in Ihrer Arbeit ja auch auf.

(Folie 17: Arbeitslosigkeitsschere)

Sie sehen hier die Entwicklung der Arbeitslosigkeitsschere zwischen Ausländern und Deutschen im Zeitverlauf. Mein Kollege Brücker im IAB hat das ausgearbeitet; es ist noch nicht veröffentlicht. Die untere Kurve steht für die Deutschen, die obere für die Ausländer. Hier ist die Arbeitslosenquote über alle Qualifikationsniveaus abgetragen. Das hat er über eine Zeitdauer gemacht; man kann das auch über Qualifikationen machen. Die Abstände bleiben bzw. sind je nach Qualifikationsniveau noch größer.

(Folie 18: Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit; Arbeitslosenquote SGB II und SGB III, Deutsche/Ausländer, Männer, Hessen, 2008)

Hier sehen Sie die Arbeitslosenquote nach SGB II und SGB III abgetragen. Es ist so, dass Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund doppelt so häufig bei SGB-II- und Hartz-IV-Maßnahmen vertreten sind als Personen ohne Migrationshintergrund. Überproportional bedeutet in Bezug auf den Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter.

Der obere Balken steht für die deutschen Männer; wir finden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nur die Unterscheidung nach der Staatsangehörigkeit wieder. Sie sehen, dass die Abstände zwischen den Deutschen und den Ausländern, die zwölf Monate arbeitslos sind – es geht also um den ersten Arbeitsmarkt –, relativ moderat sind. Auffällig ist die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit nach einem Zeitraum von mehr als zwölf Monaten Arbeitslosigkeit. Hier sehen Sie bei den Ausländern eine dreifach so hohe Arbeitslosenquote.

(Folie 19: Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit; Arbeitslosenquote SGB II und SGB III, Deutsche/Ausländer, Frauen, Hessen, 2008)

Bei den Frauen sieht es noch übler aus. Es ist eine Problematik: Sie haben eine Ferne zum Arbeitsmarkt, sie sind von Transferleistungen abhängig, und ihre beruflichen Qualifikationen werden abdiskontiert. Je länger sie draußen sind, umso schwieriger ist es für sie.

Zu den SGB-II-Zahlen gibt es ein Gutachten vom BMAS. Das kann ich Ihnen nachliefern.

(Folie 20: Konstant: 1,3-mal so hoher Anteil SGB II)

Das habe ich Ihnen schon einmal gezeigt. Es ist egal, welchen Zeitpunkt wir nehmen: Seit der Einführung von Hartz IV haben wir einen 1,3-mal so hohen Anteil von Ausländern, die Leistungen nach dem SGB-II beziehen, als von Deutschen. Dieses Verhältnis bleibt relativ konstant; darauf haben sich weder die Wirtschaftskrise noch der Aufschwung ausgewirkt.

(Folie 22: Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen)

Zur Anerkennung möchte ich nur zwei Punkte anmerken: Der Anspruch auf das Anerkennungsverfahren ist unverzichtbar, und hier werden ungeheure Anstrengungen unternommen. Das wird aber nicht reichen; dazu wird mehr benötigt. Es bedarf nämlich der Transparenz und der Überzeugung.

Spätaussiedler haben schon seit mehreren Jahren das Recht auf ein Anerkennungsverfahren. Dennoch beobachten wir vor allem unter höher qualifizierten Spätaussiedlern eine höhere Arbeitslosigkeit als unter Spätaussiedlern mit einer dualen Berufsausbildung. Ich weiß nicht, woran das liegt. Ich weiß nicht, ob es an fehlenden Informationen oder fehlender Transparenz liegt. Wichtig ist, die Akteure mit ins Boot zu holen, vor allem die Arbeitgeber. Diese sind nämlich das Nadelöhr; sie stellen Leute ein. Man braucht bei vielen Jobs keine Anerkennung der Qualifikation. Wichtig ist, die Arbeitgeber mit ins Boot zu holen und ihnen zu sagen, was hier geleistet wird und was hinter der Qualifikation steckt.

Frau Scheuerle hat es heute Morgen erwähnt: Die Arbeitgeber können sich bezüglich Prüfverfahren und Teilanerkennungen an die IHKs wenden. Es gibt also bereits Wege. Vielleicht ist es auch eine Frage der Betriebsgröße. Es gibt noch viel zu erforschen.

(Folie 23: SGB II: Aufnahme einer Beschäftigung nach Qualifikations-/Anerkennungsstatus)

Das ist vielleicht eine Aussicht: Im Rahmen von SGB II und Hartz II wurde eine Befragung auf der Grundlage von IAB-Daten durchgeführt. Hier wird die Aufnahme einer Beschäftigung nach Qualifikations- und Anerkennungsstatus dargestellt. Sie sehen: Mit einem ausländischen Abschluss mit Anerkennung ist die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme sehr viel größer als ohne beruflichen bzw. ohne anerkannten Abschluss. Sie sehen diese positive Wirkung.

(Folie 26: Fazit – Ausbildung und Arbeitsmarkt)

Einerseits gibt es zu geringe Investitionen in das Humankapital von Personen mit Migrationshintergrund – so können sich nur Ökonomen ausdrücken – durch das Bildungssystem in Deutschland. Es wird also zu wenig in die Bildung investiert bzw. die Akteure im Bildungssystem investieren zu wenig; das wurde schon gesagt. Früher oder später holt uns das ein. Den Letzten beißen die Hunde. Dann sind die Kommunen davon betroffen.

Ich habe die Schlagworte genannt: Sprachkompetenz, Chancengleichheit in der Schule, berufliche Ausbildung.

Andererseits gibt es die Facette „Fordern und Fördern“. Auch darüber ist zu diskutieren. Damit meine ich zu geringe Investitionen in Bildung und Ausbildung durch die Personen mit Migrationshintergrund. Das heißt, es gibt nicht nur die klassischen Hürden, sondern als Migrant hat man vielleicht auch höhere Kosten für Humankapitalinvestitionen als ein Inländer: Man muss sehr viel besser sein.

Oder: Als Migrant hat man eine geringere Rendite. Man kommt zwar hoch qualifiziert hierher, die Qualifikation wird aber abdiskontiert, weil man in den ersten Jahren keine Anstellung findet.

Es ist auch so – wir haben dazu eine Untersuchung gemacht –: Gerade wenn ethnische Konzentrationen vorhanden sind, finden wir eine geringere Sprachkompetenz vor. Darüber hinaus gibt es Lock-in-Effekte von ethnischen Netzwerken, von Migrationsclustern. Es gibt Hinweise darauf, dass sozusagen Closed Communities gebildet werden. Ich möchte jetzt nicht „Parallelgesellschaft“ sagen; das Wort ist mittlerweile verbraucht. Es gibt Abgrenzungstendenzen, und diese sind gerade bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche nicht hilfreich.

Vorsitzender: Herzlichen Dank, Frau Dr. Burkert, für den zweiten Aufschlag. – Ich darf die Gelegenheit nutzen, die erste Fragerunde einzuleiten. Ich sehe eine Wortmeldung von Herrn Nogueira. Bitte schön.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Frau Burkert, mich interessieren die Gründe für den enorm hohen Anteil von Ausländern, die Leistungen nach dem SGB II beziehen. Sind es eher intrinsische Defizite? Sind die Leute nicht motiviert? Lernen sie die Sprache nicht? Nehmen sie die Angebote nicht an? – Ich weiß, Sie haben dieses schöne Profiling-System, das 4-Phasen-Modell. Damit müssten Sie es doch ganz genau aufschlüsseln können.

Oder sind es eher externe Faktoren? – Sie selbst haben in der ersten Sitzung das Beispiel gebracht, dass jemand mit einem ausländischen Namen im Bewerbungsverfahren tendenziell benachteiligt wird. Können Sie das – ich weiß, das geht nicht im Detail – grob erläutern?

Abg. **Hans-Christian Mick:** Ein erneuter Dank für den Vortrag. – Ich habe drei Fragen. Die erste Frage betrifft die Statistik. Es kann sein, dass ich etwas missverstanden habe; daher bitte ich Sie um Klärung. Auf der einen Seite liegt uns eine Statistik vor, wonach der Unterschied zwischen dem Anteil der Ausländer, die Leistungen nach Hartz IV beziehen, und dem Anteil der Deutschen, die Leistungen nach Hartz IV beziehen, ungefähr konstant bleibt; er liegt beim Faktor 1,3. Auf der anderen Seite haben Sie gesagt, dass sich bei Ausländern die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt und sogar steigt. Können

Sie das noch einmal erläutern? – Ich habe es nicht verstanden; denn eigentlich müssten die Entwicklungen doch parallel verlaufen.

Die zweite Frage betrifft das Übergangssystem. Sie haben gesagt, dass immer mehr Migranten im Übergangssystem hängen bleiben. Gibt es dafür bestimmte Gründe? Kann es sein, dass dieses System seine eigene Nachfrage produziert? – Diesen Eindruck habe ich manchmal. Können Sie das bestätigen oder falsifizieren? Falls Sie es bestätigen können: Gibt es Ansätze, wie man das irgendwie besser machen könnte? – Das Übergangssystem dient nämlich dem Zweck, die Leute möglichst schnell in den Beruf zu bringen: sie sollen aber nicht möglichst lange im System gehalten werden.

Der dritte Punkt: In Bezug auf die Bildungsabschlüsse ist mir aufgefallen, dass es zwischen der Anzahl der Deutschen und der Anzahl der Ausländer, die die Fachhochschulreife erlangt haben, einen relativ geringen Unterschied gibt. Es ist zwar ein Unterschied da, aber dieser ist nicht so gravierend wie bei den anderen Bildungsabschlüssen. Gibt es dafür spezifische Gründe? Kann man das analysieren und die festgestellten Beweggründe nutzen, um auch bei den anderen Bildungsabschlüssen die Unterschiede zu verringern?

Abg. **Mürvet Öztürk:** Ich möchte auf das Thema „Nadelöhr Wirtschaft“ eingehen und an den Vorschlag anknüpfen, die Akteure mit ins Boot zu holen, damit auch Menschen mit Vorqualifikationen im Arbeitsmarkt untergebracht werden können und ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen nachher nicht abdiskontiert werden,. Sie haben z. B. gesagt, dass die IHKs, die Arbeitnehmer und verschiedene andere Akteure in ein Boot geholt werden müssten. Ich möchte sagen: Auch die Bundesagentur für Arbeit ist oft ein handelnder Akteur, der sich nicht immer gerne mit den anderen Akteuren abspricht, weil es beispielsweise unterschiedliche Zuständigkeiten etc. gibt.

Wir sitzen nun in der Enquetekommission. Die Kommunalvertreter sind anwesend. Die Vertreter des Handwerks, der IHK und der Zivilgesellschaft sind da. Wie kann man etwas organisieren, bei dem der eine Akteur auf den anderen zugeht? Oder muss es doch die Politik machen? Wäre es eine Idee, dass die Politik Integration zur Pflichtaufgabe erklärt, diese gesetzlich verordnet und die Akteure an einen Tisch holt? – Dann kann man sagen: Um Gottes willen! – Also, haben Sie eine Idee, wie dieses Aufeinanderzugehen ganz konkret vor Ort aussehen könnte?

Frau **Dr. Burkert:** Zur Aussage, dass Ausländer bzw. Migranten im Verhältnis zur Größe ihrer Bevölkerungsgruppe überproportional stark in SGB-II-Maßnahmen vertreten sind. Einen überproportionalen Anstieg sehen wir insbesondere bei Jüngeren und bei Migranten bzw. Ausländern, die sich erst kurze Zeit in Deutschland befinden. Das gilt also bei einer kurzen Aufenthaltsdauer. Sie können ja nicht direkt ins Sozialsystem einwandern, wie es immer so schön heißt.

(Abg. Mürvet Öztürk: Das sagt aber der Sarrazin!)

– Wenn sie eine Weile da sind, sich ihr Aufenthaltsstatus verfestigt hat und sie keine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt finden, dann erhalten sie Transferleistungen. Vor allem bei Menschen mit einer kürzeren Aufenthaltsdauer verzeichnen wir einen höheren SGB-II-Bezug. Dann ist die Qualifikation das Ausschlaggebende. Das schlägt sich durch. Wir haben eben eine gering qualifizierte Bevölkerungsgruppe, was anerkennbare und auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Zertifikate betrifft. Das ist das Nadelöhr. Daher stellen

sie einen höheren Anteil von SGB-II-Beziehern. Dazu kommen die fehlenden Sprachkenntnisse. Es wurde ja heute bereits mehrfach gesagt, wie wichtig Sprachkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt sind.

Zur Frage, wie die Angebote wahrgenommen werden. Es gibt ein Gutachten mit dem Titel „Wirkung von SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund". Das gibt es übrigens auch auf jeweils auf Männer und Frauen bezogen. Die Leute wurden auch nach ihren Motivationen gefragt. Sie wurden gefragt, zu welchen Reservationslöhnen sie einsteigen würden und ob sie zu einem Umzug bereit wären. Es wurden keine großartigen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt. Es wurden nur Unterschiede in Bezug auf traditionelle Rollenbilder festgestellt. Das heißt, die Frau habe sich eher um die Familie zu kümmern, und der Mann sei eher für die Erwerbstätigkeit zuständig. Im Hinblick auf die Arbeitsmotivation oder auf die Frage, welche Zugeständnisse man machen würde, um den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu schaffen, wurden aber keine großen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt. Daher kann ich mir keine Gründe vorstellen, warum es bei diesem hohen Anteil bleibt.

Zur nächsten Frage. Ich weiß nicht, ob ich sie richtig verstanden habe. Als ich gesagt habe, es sei eine Verfestigung festzustellen, habe ich die Ausländer erwähnt. Mit der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit meine ich, dass wir die Abstände nicht verringern können. Von 100 arbeitslosen Ausländern befinden sich 70 in SGB-II- und 30 in SGB-III-Maßnahmen. Wir schaffen es trotz aller Maßnahmen, trotz aller Anstrengungen nicht, diesen Anteil zu reduzieren. Ausländer sind auch keine eigenständige Zielgruppe der Bundesanstalt für Arbeit, und gerade in den Argen oder in den Optionskommunen gibt es unterschiedliche Handlungsmodelle. In der Masse schaffen wir es aber nicht. Das habe ich mit Langzeitarbeitslosigkeit gemeint. Insofern möchte ich mich entschuldigen, falls ich mich nicht korrekt ausgedrückt habe.

Zum Übergangssystem. Das ist eine eigene Industrie; so möchte ich es einmal sagen. Die kostet sehr viel Geld. Das können Sie beim Bundesinstitut für Berufsbildung nachlesen. Das Übergangssystem ist aber unerlässlich. Was wäre die Alternative? – Es liegt außerhalb meiner Kompetenzen, auf Ihre Frage, ob das Übergangssystem seine eigene Nachfrage produziert, zu antworten.

Wie effizient ist es? Das heißt, wie viele Jahre verweilt jemand im Übergangssystem? Welche Anschlussmaßnahme erfolgt nach der ersten Anschlussmaßnahme? – Es ist de facto so, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional vertreten sind. Das ist das Ergebnis von nicht vorhandener frühkindlicher Bildung, von Schule, von Auswahlprozessen, von Unterstützungsleistungen im Elternhaus, von Peer Groups, von Suchstrategien der Jugendlichen etc.

Zu den Bildungsabschlüssen. Das habe ich noch gar nicht so gesehen. Sie haben auf diese Tabelle „Der Grundstein wird schon früh gelegt …" angespielt. Diese Fachfrage gebe ich weiter. Warum bei Fachhochschulabschlüssen der Abstand zwischen der Anzahl der Menschen mit Migrationshintergrund und der Anzahl der Menschen ohne Migrationshintergrund geringer ist, weiß ich nicht. Das muss ich recherchieren. Es ist positiv, aber ich weiß es nicht. Wir werden es im Auge behalten. Ich gebe es an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Ich glaube nicht, dass sich Integration über die Politik befehlen lässt. Das wissen Sie besser als ich, zumal Sie jeden Tag an der Front kämpfen. Ich denke, wir haben ein fachkundiges Publikum, nämlich diejenigen, die die Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Ver-

fügung stellen. Diese können es besser betrachten als ich von meinem Elfenbeinturm aus. Beim Nationalen Integrationsplan hat die Arbeitsgruppe 3 versucht – auf einer übergeordneten, einer Metaebene –, die verschiedenen Akteure an einen Tisch zu bringen. Es gibt auch runde Tische. Sie können aus Ihrer Praxisarbeit sicherlich viel besser berichten, wie das abläuft, wer mit wem zusammenarbeitet und warum es scheitert bzw. was nicht machbar ist.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Als Sie beim letzten Mal da waren, haben wir das Thema „Erfassen von Qualifikationen aus dem Herkunftsland“ angesprochen. Ein praktisches Beispiel: Irgendjemand geht in die BA und sagt: Hier bin ich, und ich habe diese und jene Qualifikationen. – Ich habe damals nachgefragt, ob die BA ein Raster hat, mit dem sie ausländische Qualifikationen mit deutschen vergleichen und z. B. feststellen kann: in Deutschland zwar nicht anerkannt, aber nach der Qualifikation aus dem Herkunftsland Ingenieur, Arzt. Lehrerin usw. – Darauf haben Sie geantwortet, dass daran gearbeitet wird. Mich interessiert, ob in diesem Bereich Fortschritte gemacht worden sind. Das ist nämlich ganz wichtig, wenn wir den Arbeitsmarkt und Integration besprechen. Dann müssen diese Qualifikationen doch irgendwo erfasst worden sein. Das heißt, wenn der Betroffene darauf angewiesen ist, alle davon überzeugen zu müssen, dass er eine Qualifikation hat, die allerdings nirgendwo offiziell erfasst ist, dann gestaltet es sich für ihn schwieriger, erfolgreich zu sein.

Frau **Dr. Burkert:** Zu Recht hat die Bundesagentur für Arbeit dafür einen auf die Mütze bekommen. Es war so: Wenn sie früher mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation, die in Deutschland nicht anerkannt war, nach Deutschland gekommen sind – beispielsweise über Familiennachzug –, dann wurden sie als „ohne Abschluss“ geführt, wenn es keine Berufskennziffer gab. Das hat natürlich dazu geführt, dass vor allem Ausländer in der Arbeitslosenstatistik unter „ohne Abschluss“ überproportional stark vertreten waren. Das zu ändern war ein Erfolg des Nationalen Aktionsplans, im Rahmen dessen es besprochen wurde.

Jetzt ist es so: Diese Erfassungsmaske bei der Agentur für Arbeit heißt „VerBIS“. Innerhalb von VerBIS gibt es ein Feld, wo der Vermittler bzw. die Vermittlerin oder der Fallmanager, wenn es um SGB II geht, die Qualifikation eintragen kann. Dann ist dort vermerkt, dass es eine Qualifikation gibt, die noch nicht anerkannt ist. Das ist beispielsweise ein Hochschulabschlusszeugnis aus Novosibirsk, und der Betreffende ist ein Diplom-Ingenieur. Das wird dann auch bei der Vermittlung ersichtlich. VerBIS wird weiter ausgebaut und noch stärker formalisiert.

Darüber hinaus gibt es die ZAV; ZAV steht für „Zentralstelle für Arbeitsvermittlung“. Diese ist nicht zuständig für die Anerkennung. Dafür ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen zuständig, die ZAB; ich verwechsle das auch immer. Die ZAV ist für das Incoming von ausländischen Arbeitskräften zuständig. Diese hat jetzt ein Referenzprojekt gemacht, bei dem es um die Anerkennungsberatung ging. Das heißt, wenn beim Vermittler oder beim Fallmanager, sofern es um SGB II oder SGB III geht, Kunden mit einer Nichtanerkennung von Qualifikationen eintreffen, dann üben ausgebildete Berater eine Lotsenfunktion aus. Dann heißt es: Mensch, in dem Beruf brauchst du eine Anerkennung. Dafür ist die IHK zuständig. Dafür musst du in dem Land zum Regierungspräsidium. – Es wird also praktisch versucht, mittels einer Lotsenfunktion Unterstützungsleistungen anzubieten.

Das Projekt lief anderthalb Jahre, und es gab aufgrund der Dauer des Verfahrens nur wenige erfolgreich abgeschlossene Fälle. Daran werden die Grenzen und die Aufgaben der verschiedenen Akteure, die daran mitgewirkt haben, sehr deutlich.

Es gibt Besserungen, aber es ist noch nicht gut genug. Ich kann Ihnen gerade in Bezug auf den Bildungsbericht etwas Schriftliches nachreichen, damit Ihnen etwas aus dem operativen Bereich der Bundesagentur für Arbeit vorliegt.

Vorsitzender: Gibt es weitere Fragen? – Das ist nicht der Fall. – Nochmals herzlichen Dank für den Vortrag und die Präsentation.

Ich darf nun Frau Walter und Frau Goldstein von beramí berufliche Integration aufrufen.

Frau **Walter:** Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung. Sie haben die einmalige Gelegenheit, Praktiker zu befragen. Wir sind nämlich täglich in direktem Kontakt mit der Zielgruppe, über die wir hier sprechen: die Migrantinnen und Migranten.

Wir, Rosina Walter und Cornelia Goldstein, sind von beramí. Ich sage zwei Sätze dazu: Das ist eine Einrichtung in Frankfurt, die über die Grenzen von Frankfurt hinaus in Hessen und mittlerweile auch bundesweit bekannt ist, und wir spielen auch in der EU mit. Wir sind 22 feste Mitarbeiterinnen und haben 13 freie Kolleginnen. Wir sind aus 16 Nationen. Das heißt, 60 % unserer Mitarbeiterinnen weisen einen Migrationshintergrund auf – was ganz wichtig ist – , und es werden 16 Sprachen bei uns gesprochen.

Seit 15 Jahren halten wir uns über Projektförderung über Wasser. Das ist die negative Ausdrucksweise. Die positive ist: Seit 15 Jahren schaffen wir es, diese Projektförderung in Nachhaltigkeit zu überführen. – Man kann es so oder so sehen.

Vielleicht noch eine Zahl: In den letzten Jahren kamen pro Jahr zwischen 500 und 600 Menschen mit diesem berühmten Hinweis „Migrationshintergrund“ zu uns in die Beratung, und ungefähr 45 % dieser Menschen erreichen mit unseren Qualifikationsangeboten eine Qualifizierung. Unsere Schwerpunkte sind also Beratung und Qualifizierung.

Ich möchte drei Punkte hervorheben und dann bei dem ganz wichtigen Punkt, den wir heute behandeln wollen, an Frau Goldstein übergeben, weil sie an der Erstellung des Leitfadens, den wir zur Anerkennung von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüssen in Hessen herausgegeben haben – dieser liegt vor; Sie können ihn mitnehmen –, beteiligt war.

Vieles ist heute schon gesagt worden, und wenn man so spät drankommt, hat man entweder den Nachteil, zu wiederholen, oder man hat den Vorteil, zu untermauern, was wichtig ist. Das, was unseres Erachtens das Allerwichtigste ist, ist die Willkommenskultur bzw. die Kultur der Anerkennung. Diese Kultur fehlt aus unserer Sicht. Ich will in zwei, drei Sätzen sagen, was wir damit konkret meinen. Darunter kann man schließlich viel verstehen. Man kann beispielsweise sagen, dass man Gäste empfängt und ihnen die Tür öffnet. – Man kann aber auch sagen: Es ist notwendig, einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen vorzuhalten.

Das ist unserer Erfahrung nach die größte Hürde: Es gibt für die Zuwanderer keine gleichberechtigten Zugänge zu den Informationen, die sie brauchen, um schnell und

zeitnah hier anzukommen – das ist wichtig – und erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzumünden. Das heißt, nicht irgendeine Beratung, sondern eine gezielte berufliche Beratung ist mehr denn je flächendeckend notwendig. Das ist ein wichtiger Punkt.

Dann scheint uns die Willkommenskultur wichtig zu sein. In diesem Zusammenhang möchte ich gern eine Sozialwissenschaftlerin aus Rumänien zitieren; einigen ist sie vielleicht sogar bekannt. Sie schildert es folgendermaßen: Wenn man hierher kommt, hoch qualifiziert ist und die Sprache spricht, dann steht man vor einem System und findet keinen Zugang. Man weiß nicht, wie man in dieses System hineinkommt. Es ist wie ein Paternoster, der immer kreist und kreist und kreist, und weil man nicht weiß, wie ein Paternoster funktioniert, steigt man nicht ein. Schließlich weiß man nicht, wo der Ausgang ist. – Für mich ist dieses Bild wichtig. Das heißt, für die Willkommenskultur ist es maßgeblich, Zugänge zu schaffen. Diese sind vielfältig, und die Praxis muss gefragt werden.

Ein zweiter wichtiger Punkt: Ihnen liegen wahrscheinlich unsere Thesen – unser Papier – vor. Sie können es auch nachlesen. Ich werde jetzt nicht alles vorlesen; denn wir möchten Ihnen die Gelegenheit geben, uns zu fragen. – Mir geht es um die Projekte. Das ist aus mehreren Sichtweisen heraus wichtig. Wir genießen diese Projektförderung. Wir haben heute schon sehr oft über Projekte gesprochen. Wir sind der Ansicht, dass Integration hundertprozentig nicht über Projekte, sondern nur über Prozesse läuft. Das heißt, man braucht Prozessketten, und diese müssen gesteuert werden. Hier ist aus mehreren Gründen die Politik gefragt. Zum einen geht es darum, dass auch Träger wie wir – wir sind schließlich die Betroffenen, noch bevor es um die Zielgruppe geht – von dieser Projektförderung wegkommen und bei konstruktiven Prozessen langfristig mitwirken können. Zum anderen geht es um die Zielgruppe. Diese Prozesse werden von den Menschen gebraucht, die sich auf den Weg machen, und dieses Puzzlewerk, das wir oft haben, ist nicht förderlich.

Wir brauchen auch in der Weiterbildung Prozessketten, sowohl für die Arbeitslosen als auch für die Beschäftigten, die sich gerne qualifikationsadäquat eingliedern wollen. Auch dies ist ein wichtiger Punkt. Wenn Sie Fragen haben, wie wir uns das vorstellen, dann können Sie diese gerne an mich richten.

Ich möchte Ihnen gerne exemplarisch an zwei oder drei Punkten aus unserer Arbeit aufzeigen, was wir mit diesen Prozessketten meinen. Wir bieten z. B. Deutschförderung an. Dann kommt die berufliche Orientierung. In diesen Bereichen sind wir unterwegs, und diese Bereiche sind aufeinander aufgebaut. Wir haben gehört, dass eine berufsbezogene Deutschförderung dringend nötig ist. Dazu möchte ich sagen: Die Integrationskurse, liebe Frau Dr. Scheuerle, haben durchaus Elemente der Orientierung, gerade in Bezug auf das, was Sie gefordert haben und was natürlich notwendig ist: Wie funktioniert es hier? Es passiert aber zu wenig, und es wird bei den Trägern nicht ausreichend gefordert – oder kontrolliert. Es stellt sich also die Frage, wie es gehandhabt wird. Wir z. B. machen es.

(Frau Dr. Scheuerle: Das ist aber nicht vorgeschrieben!)

– Richtig, es ist nicht vorgeschrieben, aber wir machen es.

Es geht um die Deutschförderung und die berufliche Orientierung. Dann kommen wir zu dem Punkt: Was braucht eine Person bzw. was muss eine Person wissen, die hier arbeiten will? – Okay, nicht alle wollen es; das wissen wir. Aber die meisten wollen es.

Darüber hinaus sind Maßnahmen zur beruflichen Integration wichtig. Das heißt für uns Nachqualifizierung und Anpassungsqualifizierung; jetzt sind wir bei den Beschäftigungslotsen. Dann müssen wir sie qualifikationsadäquat auf den Arbeitsmarkt vorbereiten, und anschließend geht es um die gesellschaftliche Teilhabe.

Es gibt z. B. drei Projekte, die aufeinander aufgebaut sind; zu deren Arbeit haben wir Flyer dabei: „Perspektive Beruf“ – dieses haben wir selbst entwickelt. Dann folgen die „Vorbereitung zur Externenprüfung (IHK)“, das „Mentoring für Migrantinnen in Frankfurt am Main“ und abschließend das „Bürgerschaftliche Engagement“. Das sind Prozessketten, die natürlich etwas kosten und auch Zeit brauchen; ich gehe von zweieinhalb Jahren aus. Danach sagt die Person aber: Okay, ich weiß, wo es langgeht. Ich weiß, wo die Tür ist. Ich gehe rein. Ich habe einen Abschluss, und ich kann es.

Das ist etwas ganz Maßgebliches, das ich Ihnen hier schildern möchte und das die Basis unseres Erfolgs ist. Wir sind schließlich seit 20 Jahren erfolgreich. Diesbezüglich würde Ihnen auch die Zielgruppe sofort bestätigen: Ja, das ist gut. – Es gibt allerdings auf der anderen Seite einen Aufschrei der Empörung: Wie, Sie halten Ihre Teilnehmer immer bei sich?

Herr Mick, Sie fragten gerade, was man tun kann, damit es nicht in diesem Stadium stecken bleibt. Genau das ist es: Wir müssen individuell schauen, Schritt für Schritt begleiten und gleichzeitig fordern: So, jetzt geh alleine. – Ich gebe jetzt an Frau Goldstein ab, die auf das Thema „Anerkennung von Berufsabschlüssen“ eingehen wird.

Frau **Goldstein:** Wir befinden uns im Jubiläumsjahr 2010. Wir arbeiten seit 20 Jahren an der beruflichen Integration von Migrantinnen. Wir sind mit der Zielgruppe Frauen an den Start gegangen. Inzwischen begleiten wir auch Männer, aber deren Anteil ist verschwindend gering. Wir sind 100 % Frauen im Team.

Die Beratung war von Anfang an das Herzstück unserer Arbeit. Ein ganz wichtiger Aspekt ist: Wir befinden uns in der wunderbaren Position, dass wir das leisten können und dass es uns u. a. durch die Stadt Frankfurt finanziert wird. Wir können diese Beratung für Migrantinnen und Migranten offen anbieten, und jeden Kurs, den wir machen, jedes Angebot, das wir vorhalten, können wir mit Beratung begleiten.

Im Rahmen dieser Beratungstätigkeit haben wir die Erfahrung gemacht, dass die Anerkennung von Berufs-, Bildungs- und Schulabschlüssen von Beginn an, also seit 20 Jahren, das große Thema ist. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt, und in diesen 20 Jahren haben wir eine Kompetenz entwickelt, die uns heute dazu befähigt, als Spezialisten gefragt zu werden.

Vor allen Dingen ist ein Produkt dabei herausgekommen, nämlich dieser Leitfaden. Die erste Auflage ist 2008 erschienen und wurde durch das Frauenreferat der Stadt Frankfurt finanziert. Ende April 2010 ist der aktuelle Leitfaden herausgekommen, der vom hessischen Integrationsministerium finanziert worden ist. Das heißt, wir sind Spezialistinnen auf diesem Gebiet.

Wir haben in dieser erweiterten Auflage ein Kapitel aufgenommen, in dem wir Handlungsempfehlungen formuliert haben. Es sind Handlungsempfehlungen, wie dieses Anerkennungsverfahren, das – ich drücke es jetzt positiv aus – sehr komplex ist, gestaltet werden kann. Es ist nämlich insbesondere für jemanden, der sich erst kurze Zeit im Land aufhält und vielleicht nur beschränkte Deutschkenntnisse hat, sehr schwer durchdring-

bar, an wen er sich richtet und an welche Stelle er sich mit seiner Berufsausbildung wenden muss. Darüber hinaus ist in unseren Beratungen klar geworden, dass man fragen muss, ob es für den einzelnen Migranten überhaupt sinnvoll ist, ein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen.

Wir haben in den Beratungen die Erfahrung gemacht, dass es an Informationen fehlt. Es gibt keine ausreichende Information darüber, wie ein Migrant ein Anerkennungsverfahren angehen soll. Es gibt nämlich viele Stellen, die dafür zuständig sind, und es ist obendrein von Bundesland zu Bundesland verschieden. Die Politik hat das Thema aufgegriffen; das ist wahrscheinlich ein alter Hut, und Sie nicken das vielleicht alle innerlich ab.

Die Bundesregierung hat im Sommer letzten Jahres ein Eckpunktepapier herausgegeben. Da steht viel Gutes drin, und das ist auch wunderbar; Herr Scholz hatte es vorher auch schon in der Schublade. Das Gesetz soll kommen; es sollte schon diesen Sommer vorliegen. Ich verstehe es gut. Es gibt eine Arbeitsgruppe, die in diesem Bereich hart arbeitet, aber sie hat bisher noch keine Gesetzesvorlage erstellt, weil das Thema einfach zu komplex ist. Wir erwarten das Gesetz Anfang nächsten Jahres. Das bedeutet viel; denn in dem Gesetz – davon gehe ich aus – wird das Recht auf ein Anerkennungsverfahren für alle Zugewanderten verankert sein; das ist ein ganz wichtiger Faktor.

Wir können aber nicht warten. Das heißt, wir müssen jetzt anfangen, parallel Angebote zu entwickeln, um diese Menschen schneller auf den Weg zu bringen. Ich greife das von Frau Walter Gesagte auf: Es geht darum, dass die Menschen, die hier ankommen, sofort mit allen notwendigen Informationen versehen werden. Sie müssen die nötige Unterstützung erfahren, um schnell in diesen Prozess hineinzukommen. Wir haben es gehört: Dequalifizierung ist ein ganz wichtiger Aspekt. Die Menschen verlieren ihre Kompetenzen, weil sie zu lange warten, und ein Anerkennungsverfahren von drei Jahren ist einfach zu lang. Wir wissen aus unserer Beratungspraxis, dass es Anerkennungsverfahren von acht Jahren gibt, und wenn ein Anerkennungsverfahren acht Jahre dauert, muss man sagen: Kein Mensch will sich mehr von einem Arzt behandeln lassen, der acht Jahre nicht tätig war. Das muss man einfach festhalten.

Das heißt, wir fordern eine umfassende Information. Es muss eine Stelle geben, die Informationen sammelt. Wir denken an eine Clearing-Stelle, die für jedes Bundesland tätig ist. Diese müsste für jedes einzelne Bundesland alle Informationen bündeln und über den Status quo Bescheid wissen. Dabei geht es zum einen darum, welche Anerkennungsstellen zuständig sind, und zum anderen darum, welche Möglichkeiten der Qualifizierung es gibt; es gibt beispielsweise Anpassungen, Teilqualifizierungen, Nachqualifizierungen, den Ausbau von Kursen für die Vorbereitung auf Prüfungen vor der IHK etc. All diese Angebote müssen stets aktuell sein, damit man weiß: Wenn ich diese Stelle aufsuche, dann bekomme ich ausreichende, erschöpfende Informationen, und dann kann ich mich auf den Weg machen. – Wir können darüber später aus dem Nähkästchen plaudern. Ich kann Ihnen viele Lebensgeschichten schildern. Aber erst einmal möchte ich Ihnen diese Fakten rüberbringen.

Zu unserem Leitfaden und den Handlungsempfehlungen. Wir haben gesagt, dass wir auf jeden Fall mit allen Akteuren zusammenkommen wollen. Das heißt, wir – damit meine ich alle, die Qualifizierungsmaßnahmen und Beratung usw. anbieten – wollen gemeinsam mit den Anerkennungsstellen und den Unternehmen am Tisch sitzen. Das wurde heute schon gesagt: Das ist ein Punkt, der sehr wichtig ist. Denn die Unternehmen brauchen diese Leute, und sie wissen genau, wen sie brauchen und welche Qualifikationen dieser Mensch mitbringen muss. – Dann kann man in diesen Spezialistinnenrunden

Angebote entwickeln, die passgenau und aktuell sind, dem Arbeitsmarkt entsprechen und nicht daran vorbeigehen, was leider häufig der Fall ist.

Ein letzter Aspekt – eine Erfahrung aus unserer Beratungstätigkeit –, den ich hervorheben möchte, ist die Sensibilisierung und Qualifizierung von Beratern und Beraterinnen in allen Bereichen. Ich meine damit andere Träger, die Beratung anbieten. Es gibt schließlich eine bunte Beraterlandschaft, und in dieser muss das Thema Anerkennung mehr in den Fokus gerückt werden, und dort müssen auch mehr Qualifizierungen angeboten werden. Wir machen das. beramí bietet in Frankfurt am 25. September eine Fortbildung an.

Wir haben übrigens eine sehr positive Rückmeldung von den Anerkennungsstellen bekommen. Wir haben nämlich gesagt, dass wir als beramí einen Überblick und Informationen darüber geben, welche Anerkennungsstellen es gibt. Wir geben ihnen den Leitfaden an die Hand. Wir wollen aber auch die Vertreterinnen und Vertreter der Anerkennungsstellen bei der Fortbildung dabeihaben. Das war super: Jeder, den wir angerufen haben, hat gesagt: Ja, toll, endlich wird so etwas gemacht. – Es erleichtert nämlich die Arbeit aller. Die Vorbereitung der Betroffenen durch die Beraterinnen und Berater wird qualitativ besser, und dadurch beschleunigt sich vielleicht das Verfahren und entlastet alle. Daran sind wir beteiligt.

Wir müssen die Sensibilisierung für Menschen verstärken: Wir müssen auch einmal hinter die Kulissen schauen und vielleicht ein bisschen mehr nachfragen, welche Qualifikationen, welche Erfahrungen und welche berufliche Tätigkeit dieser Mensch mitgebracht hat. Diese Sensibilisierung muss stattfinden, aber aus unserer Erfahrung wissen wir, dass diese nach wie vor nur unzureichend stattfindet. Es gibt z. B. VerBIS – das ist ja auch toll – , und trotzdem sagen uns in der Beratung Frauen immer wieder: Das ist das erste Mal, dass mich jemand fragt, welche Berufsausbildung ich in meinem Heimatland absolviert habe und wie viele Jahre Berufserfahrung ich habe. – Sie sind dann ganz perplex, dass das tatsächlich von Interesse ist.

Es ist nach wie vor so – das empfinde ich als Skandal –, dass zwar Weiterbildungen angeboten werden, die sich auf die Tätigkeit beziehen, die dieser Mensch momentan in Deutschland ausübt, dass aber keine Weiterbildungen angeboten werden, die sich auf die Qualifikation beziehen, die dieser Mensch in seinem Heimatland erworben hat. Darum geht es aber. Schließlich sagen wir, dass uns die Fachkräfte fehlen. An diesem Punkt könnte man ansetzen. Wir haben es – und das finde ich klasse – mit einem Haufen Frauen zu tun, die hoch qualifiziert sind, die hoch motiviert sind und die man mit wenigen Mitteln auf den Weg bringen könnte.

Frau **Walter:** Ich möchte die Ausführungen von Frau Goldstein gern um zwei Punkte ergänzen. – Zu den Beschäftigten. Ich glaube, das Instrument „Qualicheck“ ist allen hier bekannt. Hoffentlich ist auch allen hier bekannt, dass der Qualicheck nur an der Tätigkeit ansetzt, die im Betrieb ausgeübt wird. Es wird also auch hier wieder an den Ressourcen vorbeigedacht. Das heißt, wenn ich als Ingenieurin in der Putzkolonne arbeite, dann kann mir der Qualicheck dabei helfen, dass ich ein bisschen aufsteige, also vielleicht Leiterin der Putzkolonne werde. Ich werde aber nie die Tätigkeit ausüben, für die ich die entsprechenden Qualifikationen mitbringe. Das Instrument ist nicht grundsätzlich verkehrt, aber es wird verkehrt angewandt.

Einen zweiten Punkt möchte ich als Anregung anführen. Die Vielzahl der Programme wurde hier schon erwähnt. Es gibt viele kommunale Programme, Landesprogramme und Bundesprogramme. Wir versuchen, unsere Konzepte überall einzubringen, und

machen die Erfahrung, dass alles eigentlich schon einmal dagewesen ist. Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Wirklich innovativ wäre, dass es nachhaltig und langzeitig funktioniert. Das ist ein Appell an die Politiker. Also, wir setzen es um, aber die Politik muss es steuern. Die Politiker müssen den Mut haben, Steuerungsinstrumente in die Hand zu nehmen, um die Integration, die wir alle wollen, und das Zusammenleben mit zu gestalten.

Wir entwickeln Instrumente. Dann fügen wir sie in Programme ein. Meistens funktionieren sie dann auch. Auf eines möchte ich Sie in diesem Zusammenhang noch gerne aufmerksam machen – Ihnen liegen auch unsere Flyer vor –: auf die Kulturmittlerin. Die Funktion der Kulturmittlerin ist aus einem Bundesmodellprojekt entstanden. Wir haben das zunächst einmal im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements nachhaltig fortgeführt. Wichtig dabei ist, dass die Haltung geschult und weitergetragen wird. Das ist nämlich nicht nur für das berufliche Fortkommen, sondern auch für das friedliche Zusammenleben wichtig.

Wir wollen die Kulturmittlerin in die Betriebe bringen und den Integrationslotsen, den Bildungslotsen und den Fluglotsen – ich weiß gar nicht, wie viele Lotsen es gibt; es gibt ja so viele Lotsen – miteinander vernetzen. Das Problem ist also, dass es zwar viele Lotsen gibt, dass diese aber nicht miteinander vernetzt oder zentral gesteuert werden. Es wird, wie auch heute schon gesagt worden ist, sehr viel Geld ausgegeben – die Programme sind auch nicht verkehrt –, aber irgendwie passt es nicht zusammen.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Mir liegen bereits einige Wortmeldungen vor. Bitte schön, Herr Merz.

Abg. **Gerhard Merz:** Frau Walter, Sie sprachen von Prozessen statt Projekten, und jetzt geht es im Grunde um Prozesse statt Maßnahmen oder Programmen. Um es von der Teilnehmerseite aus zu betrachten: Wie müsste eine Maßnahmenlandschaft beschaffen sein, damit ein Prozess stattfinden könnte, der erstens über einen längeren Zeitraum laufen würde und zweitens auf den einzelnen Teilnehmer und nicht auf eine Maßnahmenlogik abgestimmt wäre? – Die Maßnahmenlogik entspricht schließlich oftmals nicht der Lebenslage. Es wird nämlich häufig ein Element einer Lebenslage oder eines Problems identifiziert – manchmal auch zwei, und die werden dann miteinander verknüpft –, und dann ist ein Programm in der Welt. Dann bemüht man sich in der Praxis darum, einen Menschen unter eine Maßnahmenlogik zu subsumieren. Kann man das umdrehen? Wie sähen dann entsprechende Programmlogiken aus?

Es hat einmal eine Zeit gegeben, in der es zumindest für die Jugendlichen und Jugendberufshilfen – Stichwort Übergangssystem; das ist nicht unbedingt Ihr Hauptspielfeld, aber auch – Abstimmungsmechanismen und Clearing-Stellen gab. Das waren die Fachstellen „Jugendberufshilfe“ auf der einen Seite und die Arbeitsgemeinschaften „Jugendberufshilfe“, die nach § 78 SGB XIII gebildet wurden, auf der anderen Seite. Da saß die Fachwelt sozusagen an einem Tisch, und es gab auch auf der Verwaltungsebene eine Stelle. Wäre das eine Logik, die Ihren Vorstellungen entgegenkäme?

Abg. **Hans-Christian Mick:** Frau Walter, Frau Goldstein, vielen Dank für den Vortrag. – Ich möchte keine Frage stellen, sondern auf Ihr Angebot zurückkommen. Bitte schildern Sie uns einen Fall aus der Praxis. Welche Stationen muss eine Person passieren, um dieses komplexe Verfahren zu durchlaufen? Bisher sprechen wir nämlich nur abstrakt darüber.

Abg. **Barbara Cárdenas:** Herzlichen Dank für Ihren Vortrag. – Sie haben gesagt, Ihr Team bestehe nur aus Frauen, und Sie würden fast ausschließlich Frauen beraten. Was ist mit den Männern? Brauchen die keine Beratung? Sind sie beratungsresistent? Oder gibt es andere Projekte, die sich um die Männer kümmern?

Meine zweite Frage bezieht sich auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Sie haben gesagt, Anerkennungsverfahren könnten bis zu acht Jahren dauern. Wie lange dürfte Ihrer Meinung nach ein solches Verfahren maximal dauern? Gibt es in anderen Bundesländern oder auch in anderen Ländern gute Erfahrungen mit kürzeren Fristen? Wäre es nicht sinnvoll, diesbezüglich eine bundeseinheitliche Regelung zu finden?

Sachv. **Marc-Phillip Nogueira:** Ich möchte Herrn Mick recht geben. Ich finde, wir diskutieren relativ abstrakt über die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Ich habe mir während Ihrer Darstellung die Frage gestellt: Welchen Sinn hat diese Anerkennung überhaupt? – Dass es ein solch komplexes Verfahren ist, hat natürlich den Zweck, Qualitätsstandards zu sichern. Vielleicht können Sie mir die Frage beantworten: Welchen Zweck sollte Ihrer Meinung nach ein Anerkennungsverfahren am ehesten haben?

Frau **Walter:** Ich versuche, auf Ihre Frage, Herr Merz, einzugehen. Wie diese Maßnahmenlandschaft hessenweit aussehen könnte, weiß auch ich nicht. Ich könnte es noch einmal am Beispiel der kleinen Institution beramí verdeutlichen. Es trifft zusammen, was wir eigentlich schon gesagt haben: Zentral ist die Beratung, und zwar die berufliche Beratung. Diese müssen wir in das Zentrum unserer Bemühungen stellen; denn dort erfolgt die Steuerung. Es muss also eine Beratung sein, die gleichzeitig steuert und sagt, wie es weitergehen soll. Das wäre der erste Schritt.

Dafür benötigt die Person, die berät, ein umfangreiches Wissen. Darüber hinaus wäre es sehr vorteilhaft, wenn diese Berater selbst Menschen mit Migrationshintergrund wären. Diese Personen wissen nämlich, was es bedeutet, diesen Weg zu gehen. Ich möchte nicht sagen, dass die anderen dies nicht wollen. Aber als Mensch ohne Migrationshintergrund, der einen anderen Weg gegangen ist stellt man sich diese Fragen nicht, und man erwartet vielleicht etwas, was gar nicht möglich ist.

Zur Beratung. Aus der Beratung müssen Maßnahmen, Schritte und Instrumente weiterentwickelt werden. Die Menschen in den Maßnahmen müssen begleitet werden. In diesem Zusammenhang kommen wir immer wieder zu dem Punkt Steuerung. Aus meiner Sicht fehlt die Steuerung. Wir haben es auch geschrieben: In den letzten Jahren ist sehr viel versäumt worden, und jetzt wird versucht, alles wieder gutzumachen. „Integration“ und „Migration“ sind zurzeit absolute Hype-Worte. Dass wir als Experten gerufen werden, freut uns natürlich und wertschätzt unsere Arbeit. Wann kommt denn beramí als kleiner Träger sonst in den Genuss, Abgeordneten etwas über die eigene Arbeit zu erzählen? – Jetzt, weil es absolut drängt.

Ebenso müsste jetzt gesagt werden: Es drängt, es ist notwendig, und es muss nun eine Steuerung erfolgen. – Die Steuerungsinstrumente, Herr Merz, können wir vorschlagen. Wir haben viele Ideen. Die würden wir gerne zur Verfügung stellen und uns überlegen, ob man daraus etwas Übergreifendes machen kann. Das ist aus unserer Sicht ein maßgeblicher Schritt, weil die Integrationsmaßnahmen in ihrer bisherigen Form hauptsächlich punktuell vorgenommen werden.

Wer sich am besten verkaufen kann – das können wir gut; nun komme ich auf eine Situation zu sprechen, in der auch wir stecken –, bekommt den Zuschlag. Das ist so. Unter uns Trägern herrscht natürlich Konkurrenz; denn jeder Träger möchte seine Arbeitsplätze irgendwie auch weiterhin finanzieren. Wenn Sie, die Politiker, mir übermorgen sagen würden, dass diese und jene Maßnahmen nicht mehr gefördert würden, weil Sie selbst ein vernünftiges Konzept hätten, und in diesem vernünftigen Konzept habe das Projekt XY keinen Platz mehr, weil sich dort nur etwas wiederhole, dann würde mir das sehr wehtun. Es würde aber der Zielgruppe nicht wehtun; denn die Zielgruppe bekäme die Maßnahmen und Projekte von einer anderen Stelle angeboten. Das, was ich jetzt sage, ist für uns sehr gefährlich. Aber es beinhaltet einen wichtigen Aspekt. Denn das Geld wird immer knapper, und alle wollen an den Topf. Dann muss es einfach jemanden geben, der entscheidet, wer die Mittel bekommt. Jemand muss die Verantwortung dafür übernehmen, und das ist die Politik.

Zu dem Stichwort „Frauen und Männer“. Wir sind vor 20 Jahren losgezogen, weil Frauen sowieso benachteiligt sind – Migrantinnen noch stärker als deutsche Frauen. Das ist unser Anliegen gewesen, und es ist immer noch unser Anliegen. Wir haben uns im Laufe der Jahre geöffnet. Wir bieten bestimmte Maßnahmen an, in denen sich Frauen und Männer in gleicher Weise auf eine Prüfung vorbereiten. Das ist völlig in Ordnung. Da geht es nicht um Orientierung und tiefe Ängste oder Ähnliches.

Auch Männer brauchen Unterstützung. Wir benötigen – auch das gehört in die Landschaft – eine Zielgruppenförderung, die von der Agentur für Arbeit zum Teil abgeschafft wurde. Wir brauchen adressatenorientierte und positive Maßnahmen. Positive Maßnahmen – ich habe mich aufklären lassen, weil ich auch nicht wusste, was das ist – sind Maßnahmen, die an den Ressourcen und nicht an den Defiziten ansetzen; das ist ganz wichtig. Eine positive Maßnahme ist z. B. das Mentoring. Wir haben mittlerweile drei Mentoring-Programme; die kosten auch nicht viel. Es geht darum, zu sehen, was vorhanden ist, und herauszufinden, was von dem Vorhandenen gestärkt und weiterentwickelt werden kann.

Es geht also nicht darum, zu sehen, was fehlt, z. B. was die Deutschkenntnisse betrifft. Heute wurde mir ein bisschen zu oft gesagt, dass z. B. Deutschkenntnisse fehlen. Natürlich ist die Sprache ein wichtiges Instrument zur Kommunikation; dagegen sage ich überhaupt nichts. Aber sie ist nicht die einzige Hürde bzw. das einzige Hindernis, weswegen Migrantinnen hier nicht ankommen. Es liegt vielmehr an der mangelnden Kultur der Anerkennung.

Frau **Goldstein:** Herr Mick, Sie haben nach einem solchen Prozess gefragt. Sie wollten wissen, was innerhalb unserer Angebote passiert. Es beginnt natürlich mit der Beratung – die Beratung ist ein Herzstück von beramí –, und in der Beratung wird ein Zielplan entwickelt. Es wird geschaut, mit welchen Qualifikationen die Frau zu uns kommt, und dann wird ein Plan erstellt, der vielleicht tatsächlich zwei Jahre abdeckt. In diesem Plan ist z. B. die Deutschförderung mit Schwerpunkt „Berufssprache Deutsch“ enthalten. Wir machen unsere Angebote immer zusammen mit einem Praktiker in einem Unternehmen. Wir wollen mit den Unternehmen schließlich mehr zusammenarbeiten, weil diese mitmachen sollen. Auf diesem Gebiet arbeiten wir schon sehr gut zusammen.

Dann gibt es z. B. die Möglichkeit, an dem Kurs „Perspektive Beruf“ teilzunehmen. Das ist ein Angebot, das die Fachsprache Deutsch, EDV, kaufmännische Elemente, Bewerbungstraining und Ähnliches beinhaltet – all das, was man auf dem Arbeitsmarkt oder

beim Bewerbungskarussell braucht. Wenn die Migrantin diesen Kurs erfolgreich absolviert, kann sie den Vorbereitungskurs „Externenprüfung“ belegen. Diesen bieten wir für den Beruf Bürokauffrau/Bürokaufmann an, und nach diesem langen Prozess schaffen rund 80 bis 90 % der Teilnehmer die Externenprüfung vor der IHK; das ist ein tolles Ergebnis. Diesen Kurs belegen auch Deutsche.

In diesem ganzen Prozess könnten wir als letztes Instrument das Mentoring anbieten; Frau Walter hat es schon angesprochen und erklärt, wie es funktioniert. Dann wissen die Menschen mit Migrationshintergrund – dieses Wissen fehlt ihnen nämlich oft –, wo sie im System einsteigen und wie sie auf jemanden zugehen. Diese Menschen verfügen nämlich nicht über die Netzwerke und Kontakte, um zu wissen, wo sie sich tummeln und wen sie anrufen können. In diesem Mentoring-Programm werden genau diese Dinge katalysiert. Das heißt, den Menschen werden Kontakte vermittelt, sie lernen die Unternehmenskultur kennen, und sie wissen, zu wem sie gehen sollen und wie sie sich vorstellen. Das ist eine Erfolgsschiene.

Frau **Walter:** Die Frage nach dem Sinn der Anerkennung und nach dem Weg dorthin haben wir noch nicht beantwortet. Eine Anerkennung ergibt dann einen Sinn, wenn sie schnell abläuft. „Schnell bezieht“ sich nicht unbedingt auf die Dauer der Anerkennung. Vielmehr muss die Anerkennung nachvollziehbar sein. Das heißt, man muss der Person die entsprechenden Schritte aufzeigen können. Dann sind die Kompetenzen noch nicht veraltet. Dann ist die Anerkennung sinnvoll.

Ansonsten ist es viel sinnvoller, der Person zu sagen: Lieber Mann, liebe Frau, der Anerkennungsprozess dauert über vier Jahre; das hat keinen Sinn mehr. – Vielleicht ist das ein Beruf, mit dem man hier im Moment gar keine Chance hat, in fünf Jahren erst recht nicht. Also ist es sinnvoll, zu schauen, welche Wünsche, Ziele, Qualifikationen und Kompetenzen sonst noch vorhanden sind und wie man diese einsetzen kann.

Dann kommt beispielsweise die Vorbereitung auf die Externenprüfung infrage, die wir zusammen mit der IHK sehr erfolgreich durchführen. Die IHK arbeitet hier sehr konstruktiv mit. Es wird geschaut, welche Qualifikationen anerkannt werden können, um darauf aufzubauen. Die betreffende Person sagt dann vielleicht: Dann werde ich nachher nicht Verwaltungsdirektorin, sondern nur Bürokauffrau, aber das ist für mich okay; denn ich habe einen anerkannten Beruf. – Frau Dr. Burkert hat darauf hingewiesen, wie wichtig es in Deutschland ist, ein Zeugnis zu haben. Wenn die Betreffende will, kann sie sich immer noch weiterbilden. Sie hat zwar Einbußen, aber einen IHK-Abschluss, und mit dem kommt sie weiter. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Sie haben dankenswerterweise viele Themen angesprochen: Willkommenskultur, Anerkennung, Steuerung und Vernetzung. – Ich möchte bei dem Punkt Steuerung ansetzen. Sie haben gesagt, die Politik solle die Steuerung übernehmen. Damit sind Sie seit Jahren in den Kommunen unterwegs. Wir Grüne – andere wahrscheinlich auch – vertreten die Idee, dass die Integration in den Kommunen stattfindet. Dort werden die Maßnahmen umgesetzt, und dort wird die größte Leistung erbracht.

Meine Frage an Sie: Sie sind seit 20 Jahren in diesem Bereich unterwegs. Wie sieht Ihre Vernetzung mit der Kommunalpolitik in Frankfurt aus? Sind das Amt für multikulturelle Angelegenheiten und beramí seit 20 Jahren Partner? Wie werden Sie in Ihrer Arbeit unterstützt? Stehen Ihnen in Frankfurt die Netzwerke zur Verfügung, die Sie brauchen, damit Sie erfolgreich sein können?

Hat ein Migrant, der sich nicht an beramí in Frankfurt wendet, keine so guten Startmöglichkeiten? – Hessen ist nämlich nicht überall so ausgestattet wie die Stadt Frankfurt, und daher gibt es in Hessen nicht überall die Angebote, wie wir sie bei beramí vorfinden. Gibt es ein Netzwerk von Trägern oder Organisationen wie Ihre, die Best-Practice-Beispiele austauschen und versuchen, gemachte Erfahrungen durch Synergieeffekte sinnvoll zu nutzen? Oder ist das eine sehr weit hergeholte, utopische Vorstellung?

Frau **Walter:** Zur ersten Frage nach unserer Vernetzung innerhalb der Kommune, zu 20 Jahren beramí und nach der Finanzierung. Dazu kann ich relativ einfach und schnell sagen: Die größte Förderin – ich drücke es explizit weiblich aus – ist die Stadt Frankfurt. Das meiste Geld kam aus dem Frauenreferat. Schließlich sind wir als Frauen losgezogen. Das Frauenreferat in Frankfurt – das muss man immer wieder erwähnen – hat ein ganz besonderes Profil und steht Innovationen sehr offen gegenüber.

Wir haben zum Amt für multikulturelle Angelegenheiten durchaus Kontakt, aber wir werden von diesem Amt nicht finanziell gefördert. Die Mittel des Frauenreferats sind unsere Basis; sie stellen zwar auch eine Projektförderung dar, aber wir wissen – das ist das Besondere daran –, dass wir dem Frauenreferat so wichtig sind, dass es uns keine Mittel wegnimmt. Insofern können wir uns auf das Frauenreferat verlassen. Erst auf dieser Basis war die Vernetzung mit anderen Kommunen oder dem Land Hessen möglich. Mein Plädoyer ist: Träger wie wir – wir tragen uns alleine –, die an keinen großen Verband angedockt sind, brauchen eine Kontinuität in der Finanzierung.

Sie haben gefragt, wie viele beramís es in Hessen geben sollte. Es müsste möglichst viele geben. Es gibt beramí nur in Frankfurt. Es gibt viele Träger, die zwar das Thema bedienen, aber nicht so, wie wir es machen. Das Entscheidende sind die Schritte, wie wir uns vernetzen.

Frau **Goldstein:** Wir arbeiten mit dem Schwerpunkt, Kooperationen mit anderen Trägern einzugehen, um auf diesem Wege Kompetenzen zu bündeln, verschiedene Felder abzudecken und damit der Zielgruppe mehr bieten zu können, als es uns allein möglich wäre. Da sind wir ganz offen, und wir lernen voneinander. Es gibt ein Projekt, in dem wir Mentoring für Wiedereinsteigerinnen, also Berufsrückkehrerinnen, anbieten, und wir haben einen Kooperationspartner, der ein Programm für den Wiedereinstieg in die Selbstständigkeit vorhält, dahin gehend berät und Mentoring anbietet. So versuchen wir, Synergien zu erzeugen.

Darüber hinaus sind wir an der Netzwerkarbeit beteiligt. Wir sind in zwei Netzwerken tätig, in denen wir uns hessenweit mit anderen Trägern zusammenschließen, um auf diesem Wege unseren Beitrag zu leisten und von anderen zu lernen.

Abg. **Hans-Christian Mick:** Ich möchte noch einmal auf das Anerkennungsverfahren eingehen. Mir ist klar, was Sie intern machen. Mir ist die Praxis aber noch nicht klar. Ein Beispiel: Was muss der irakische Physiklehrer machen? Das nur als Beispiel; Sie können auch ein anderes Land oder einen anderen Beruf einsetzen.

(Abg. Gerhard Merz: Iranischer Religionslehrer! – Gegenruf: Iranischer Atomphysiker!)

– Nein, er ist Physiklehrer. – Was wird von ihm verlangt, an welche Behörden muss er sich wenden? Können Sie den Weg schildern?

Frau **Walter:** Okay, ich versuche, mit Ihnen durch den Dschungel zu waten. Ich weiß aber nicht, ob es mir gelingt; denn das ist genau der Punkt. Es ist also ein Physiklehrer aus dem Irak.

(Abg. Hans-Christian Mick: Nehmen Sie doch eine russische Ärztin!)

– Russische Ärztin – da sind wir ganz woanders. Ist sie Spätaussiedlerin?

(Abg. Hans-Christian Mick: Nein, das wäre zu einfach! – Heiterkeit)

Ich muss es wiederholen: Die Person weiß doch gar nicht, was sie machen soll. Die Person geht zum Arbeitsamt, und wenn auch das Arbeitsamt nicht weiß, was es mit dieser Person anfangen soll, dann haben wir – auf Neudeutsch gesagt – gelost. Dann bleibt diese Person im Raster hängen und kommt nicht weiter.

Jetzt nehmen wir den glücklichen Fall – klar, selbstbewusst sind wir –: Die Person kommt zu beramí. Sie ist dann bei uns, und wir kennen die Wege durch den Dschungel. Dann gestaltet sich das weitere Verfahren äußerst individuell, Herr Mick, sodass ich Ihre Frage wirklich nicht beantworten kann. Frau Altun Mangel, die so etwas täglich macht, könnte sie Ihnen viel besser beantworten. Ich kann sie Ihnen wirklich nicht beantworten, weil es beispielsweise auf folgende Punkte ankommt: Wie alt ist er? Welchen Status hat er? Was genau hat er in seinem Heimatland gemacht? Wer ist zuständig? Ist jemand in Darmstadt zuständig? Oder in Wiesbaden?

Diese Person muss dann, was aber für alle Migranten gilt, schriftliche Unterlagen einreichen und ewig lange auf die Anerkennung, die Aberkennung oder irgendetwas – meistens kommt eine Aberkennung – warten. Meistens verstreicht ein Jahr. So sieht der Weg aus.

Wir betreuen eine afghanische Ärztin. Sie hat acht Jahre gekämpft. Diese Frau hat in Afghanistan ein Krankenhaus geleitet. Manchmal fragt man die Migranten: Wieso sind Sie nach Deutschland gekommen und nicht in Ihrer Heimat geblieben? – So etwas wird immer noch gemacht. Sie wollte jedenfalls als Ärztin tätig sein. Sie hat es mithilfe der Unterstützung von Frau Yüksel, unserer Beraterin, die sie über acht Jahre quasi gecoacht hat, geschafft, jetzt in Kassel das praktische Jahr zu machen. Das ist eine Wahnsinnsleistung. Sie ist immer wieder abgelehnt worden, hat aber nie aufgegeben. Sie hat gejobbt, beispielsweise geputzt. Sie hat immer wieder gesagt: Ich bin aber Ärztin und nicht Putzfrau. – So ein Durchhaltevermögen, so einen starken Willen muss man erst einmal haben. Trotzdem wird häufig gesagt: Na ja, die hängen sich erst einmal in die Matte, machen nichts und sind nicht motiviert. – Es gibt welche, die nicht motiviert sind, aber das ist nicht die Regel.

(Abt. Hans-Christian Mick: Selbst innerhalb einer Berufsgruppe sollte man es nicht pauschalieren!)

– Nein, Sie können es nicht pauschalieren. Schauen Sie sich den Leitfaden an. Es ist nicht böse gemeint, aber das ist ein absoluter Joke. Dabei gilt dieser nur für Hessen. Was ist aber, wenn die Person nach Baden-Württemberg geht? – Dann ist es wieder ganz anders, und in Berlin ist es erst recht anders. In Baden-Württemberg können Spätaus-

siedler von heute auf morgen als Lehrer in die Schule gehen. Das ist überhaupt kein Problem.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** So drastisch diese Beispiele auch sind, kann ich mir nicht vorstellen, dass all das ohne Grund geschieht, dass das nur der Wahnsinn der Bürokratie ist. Deswegen bitte ich Sie, schriftliche Informationen aus Ihrer Praxis nachzureichen, damit man sich ein bisschen eingehender damit beschäftigen kann. Ich kann das noch nicht ganz nachvollziehen. Ich weiß, dass Bürokratien schrecklich sein können. Allerdings ist mir eine Dauer von acht Jahren für die Anerkennung nicht nachvollziehbar. Das ist eine gute Illustration, aber was die Bewertung betrifft, finde ich das sehr problematisch; denn es läuft auf eine einseitige Darstellung hinaus. Ich würde gern Fakten nachgeliefert bekommen.

Frau **Walter:** Herr Nogueira, natürlich ist das ein Beispiel, das uns aufrütteln soll. Aber ich sage jetzt einmal ganz frech: Sie bekommen von uns erst dann etwas nachgereicht, wenn Sie den Leitfaden gelesen haben. Da steht nämlich alles drin. Ich gebe Ihnen einen Tipp, wie Sie ihn am besten lesen: Stellen Sie sich vor, Sie kommen hierher, und Sie wissen nicht, wie Sie in ihrem Beruf arbeiten können. Aber Sie haben Sie immerhin einen Leitfaden, und dann versuchen Sie, zusammen mit jemandem, der Ihnen diesen Leitfaden übersetzen kann – Sie sind der Sprache noch nicht mächtig –, Ihren Weg zu gehen. So sieht es aus.

Sie können auch gern zu uns kommen; wir laden Sie ein. Das gilt für alle. Dann werden Sie hören, was Ihnen z. B, unsere Beraterinnen sagen können, die täglich mit der Praxis konfrontiert sind, die noch viel näher am Geschehen sind als wir beide. Ich glaube, dann verstehen Sie es besser.

Vorsitzender: Ich denke, wir können uns auf beides verständigen: darauf, dass wir den Leitfaden lesen, und darauf, dass wir uns das vor Ort einmal anschauen und mit Ihren Fachfrauen sprechen. Es gibt vielleicht noch andere Fragen. Wir sollten sie interfraktionell austauschen bzw. das über die Geschäftsstelle laufen lassen; dann hätten wir sie in einem Pool.

Es gibt keine weiteren Wortmeldungen. Ich darf mich daher mit einem herzlichen Dankeschön von Ihnen verabschieden.

Für die Handwerkskammer Hessen hat nun Herr Dr. Pott das Wort.

Herr **Dr. Pott:** Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, meine Damen und Herren! Ich bedanke mich für die Gelegenheit, Ihnen als Geschäftsführer der Handwerkskammer Wiesbaden Informationen aus dem hessischen Handwerk zu dem Thema „Migration und Integration“ zu geben. Ich bin heute seit 9:30 Uhr hier. Es war mir wichtig, von Anfang an dabei zu sein. Ich habe eine Menge gelernt und viele Informationen bekommen. Ich habe auch sehr viel Engagement bei diesem Thema erlebt, zuletzt bei den beiden Damen von beramí. Auch dafür bin ich dankbar. Das werde ich in die Handwerksorganisation hineintragen.

Da aber viele von Ihnen seit 9:30 Uhr zusammensitzen, sind Sie mir sicherlich dankbar, wenn ich meine Ausführungen etwas abkürze. Das möchte ich auf zweierlei Weise ma-

chen. Zum einen möchte ich mich – das ist das klassische Vorgehen – auf Vorredner beziehen, Heute Morgen haben für die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände Herr Dr. Scherer und für die IHK Frau Dr. Scheuerle gesprochen. Beide sind sehr stark auf das Thema „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ eingegangen. Deren Ausführungen möchte ich hier unterstreichen. Sie haben auch bemerkt, dass die künstliche Trennung zwischen dem Themenblock Wirtschaft und dem Themenblock Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt nicht so recht funktioniert. Ich hätte genauso gut heute Morgen drankommen können. Nun bin ich aber an dieser Stelle dabei.

Zum anderen möchte ich Ihnen, um meine Ausführungen abzukürzen, zwei Lesetipps geben. Der erste Tipp bezieht sich auf das Thesenpapier, das wir Ihnen zur Verfügung gestellt haben. Zweitens weise ich Sie auf ein etwas umfangreicheres Papier hin – am Ende unseres Thesenpapiers ist es aufgeführt –: die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks genau vor einem Jahr herausgegebene Schrift mit dem Titel „Migration und Integration – Chancen der Vielfalt nutzen! Politisches Positionspapier des Deutschen Handwerks“. Es ist sehr interessant, insbesondere weil dort viele Analysen zur Situation der Migrantinnen und Migranten im Handwerk enthalten sind.

Trotzdem habe ich noch etwas zu sagen. Vorab – weil das auch im Titel des Thesenpapiers des ZDH steht – möchte ich auf das Thema Vielfalt hinweisen. Das Handwerk ist ein Wirtschaftszweig, der sich, seitdem es ihn gibt, durch Vielfalt und Buntheit auszeichnet – durch die Vielfalt der einzelnen Gewerke und die Vielfalt der mehr als 120 Ausbildungsberufe. Das Handwerk hat Migration und Zuwanderung immer als Bereicherung und auch als Innovationspotenzial verstanden. Das rührt natürlich ein bisschen von der Tradition der Wandergesellen her, die sich Gott sei Dank wieder verstetigt hat.

Zweitens möchte ich ein ganz handfestes Argument nennen. Das Handwerk ist ein arbeitsintensiver, ein wissensintensiver Wirtschaftsbereich, der gerade in Zeiten des demografischen Wandels einen enorm hohen Bedarf an Fachkräften hat, dem ein Fachkräftemangel droht. Deshalb ist es ein handfestes Interesse des hessischen Handwerks, Migrantinnen und Migranten in das Handwerk zu integrieren – insbesondere Integration durch Bildung.

Ich möchte gern ein paar Zahlen nachschieben, damit Sie merken, wie wichtig dieses Thema im hessischen Handwerk ist. Rund 9 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handwerk haben einen ausländischen Pass. Das bezieht sich zum einen auf die 5 Millionen Handwerkerinnen und Handwerker in ganz Deutschland. Sie wissen, wir führen zurzeit eine Imagekampagne durch: „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.“. Deswegen betone ich die Zahl von 5 Millionen hier besonders; manche vergessen das nämlich. Zum anderen bezieht sich das auf die fast 350.000 Menschen, die in Hessen im Handwerk tätig sind. Davon haben also 9 % einen ausländischen Pass.

Von den über 70.000 Handwerksbetrieben in Hessen haben 20 % – 14.000 – einen Inhaber mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Von den jungen Menschen, die im letzten Jahr im Handwerk eine Ausbildung machten – d. h. von knapp über 29.000 –, hatten etwa 2.700 einen ausländischen Pass. Die Quote liegt also bei 9,4 %. Allein die hohen Anteile derjenigen, die einen ausländischen Pass haben, zeigen, dass das Handwerk in Hessen – in Deutschland überhaupt – ein starker Integrationsmotor ist, sein kann und sein will.

Wenn Sie wissen wollen, wie viele der Auszubildenden einen Migrationshintergrund haben, muss ich sagen: Diese Zahlen kann ich Ihnen leider nicht liefern. Die Zahl derjenigen, die einen ausländischen Pass haben, ist in den letzten Jahren stark gesunken, da

immer mehr eingebürgert wurden bzw. der zweiten oder dritten Generation angehören. Aber ein solches Feld kann man in der Statistik leider nicht ankreuzen; daher kann ich Ihnen die Zahlen nicht nennen. Wenn Sie in einzelne Gewerke schauen, werden Sie feststellen, der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist im Handwerk enorm hoch. In vielen Gewerken liegt er bei 50 oder 60 %. Wenn Sie auf Freisprechungsfeiern von Innungen gehen – das kann ich nur empfehlen –, werden Sie merken, dass die neuen Gesellinnen und Gesellen oft ausländische Namen haben. Die Handwerkerinnen und Handwerker, also diejenigen, die sie ausgebildet haben, sind auf diese jungen Menschen sehr stolz.

Um das Bild etwas zu trüben, möchte ich auf Folgendes hinweisen. Wir hatten im Jahr 2004 eine Novellierung der Handwerksordnung, der Bundesgesetzgebung. Damals sind sehr viele Handwerke zulassungsfrei geworden. Das heißt, die Meisterpflicht ist abgeschafft worden. Das hatte, gerade mit Blick auf die Migranten, fatale Konsequenzen. Sie haben eben gehört, dass 20 % der Betriebsinhaber ausländischer Herkunft sind. Wenn man genau hinsieht, stellt man fest, dass es sich bei sehr vielen um Leute handelt, die im Zuge der EU-Osterweiterung aus den osteuropäischen Ländern gekommen sind und ihre Betriebe bei den Handwerkskammern als Einmannbetriebe eintragen ließen – ohne Auszubildende, ohne eine besondere wirtschaftliche Stabilität und häufig ohne Qualifizierung. Es geht um Gewerke des Handwerks ohne Meisterzwang oder um handwerksähnliche Zweige.

Das führt unseres Erachtens sehr rasch zu einer Zweiklassengesellschaft im Handwerk, wenn man nicht dagegensteuert. Es kann nicht im Interesse des Gesamthandwerks und auch nicht im Interesse der hessischen Volkswirtschaft sein, dass es dieses Auseinanderdriften gibt; denn Qualität und Qualifizierung sind die zentralen Bindekräfte und die zentralen Erfolgsfaktoren für das Handwerk. Für das Handwerk ist es zentral, da es arbeits- und wissensintensiv ist, dass Qualität von Qualifizierung kommt. Schließlich sind die individuellen Dienstleistungen, die individuellen Produkte des Handwerks für die Kundinnen und Kunden das Entscheidende.

Ich möchte zum nächsten Punkt meiner Ausführungen kommen, nämlich zu der Frage: Was kann man aus der Sicht des Handwerks machen? Der Schlüssel zur Integration ist die Bildung. Wir haben heute zwar darüber gesprochen, dass es auch noch andere Integrationsschlüssel gibt, und auch hier steht das Handwerk zur Verfügung – „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.“ „Von nebenan“ bedeutet, dass die Handwerkerinnen und Handwerker vor Ort nicht nur Arbeitgeber sind, sondern sie sind darüber hinaus in Vereinen, in Kirchen, in politischen Parteien usw. aktiv und stellen auch auf diese Weise in kleineren Ortschaften und Städten Integrationsbegleiter dar.

Ich bin sehr dankbar, dass heute Morgen darauf hingewiesen worden ist, dass man beim Thema Integration auch auf lokale Ökonomien achten soll, etwa auf Stadtquartierökonomien. Da spielt das Handwerk eine ganz besondere Rolle.

Zu dem Thema Bildung. Integration durch Bildung war schon immer ein Credo des Handwerks. Wir haben uns in den vergangenen Jahren mehrfach an die hessischen Landespolitiker gewandt, was die Themen Schule und Integration durch Bildung betrifft. Ich erinnere an ein Papier aus dem November 2008. Der Hessische Handwerkstag als Spitzenorganisation des hessischen Handwerks hat damals schulpolitische Herausforderungen beschrieben, wobei das Thema Integration besonders wichtig war.

Man darf angesichts der Ausbildungszahlen, die ich Ihnen eben genannt habe, eines nicht vergessen: Die Gleichung „Migrantenkind gleich Bildungsverlierer“ stimmt eindeu-

tig nicht, denn sonst hätten wir im Handwerk nicht einen solch hohen Anteil von Gesellinnen und Gesellen sowie Meisterinnen und Meistern mit Migrationshintergrund. Man muss hier auch zwischen den Risikogruppen, wie sie in PISA-Studie beschrieben worden sind, und der großen Mehrheit unterscheiden. Es ist sehr wichtig, dass wir das machen.

Die schulpolitischen Forderungen des hessischen Handwerks enthielten einen deutlichen Hinweis darauf, dass die frühkindliche Bildung gestärkt werden muss. Das heißt, Kindertagesstätten müssen als Bildungsorte gesehen werden. Das ist mehrfach erwähnt worden.

Wir begrüßen sehr die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Bildungs- und Erziehungsplan für Kinder von 0 bis 10 Jahren. Wir begrüßen allerdings nicht, dass es ihn immer noch nicht gibt. Wir sind auch der Meinung, dass die Übergänge zwischen Kindergarten und Grundschule sowie Grundschule und weiterführender Schule sehr genau beleuchtet werden müssen. Hier gibt es sehr gute Ansätze. Schon bei diesen Übergängen können sich nämlich Kinder zu Bildungsverlierern entwickeln, vor allem vor dem Hintergrund der Zugehörigkeit zu einer bildungsfernen Schicht.

Entscheidend ist für das Handwerk aber, dass das Herausbilden von Schlüsselqualifikationen – Stichwort: Ausbildungsreife – und die Verfestigung der Berufsorientierung zu einem zentralen Thema für allgemeinbildende Schulen gemacht werden, das auch in die Lehreraus- und -fortbildung stärker eingebaut wird.

Ich habe vorhin gesagt, dass das Handwerk mehr als 120 Ausbildungsberufe anbietet. Wenn ich Sie im Rahmen eines Quiz bitten würde, mir mehr als zehn Handwerksberufe zu nennen, müssten Sie wahrscheinlich passen, und es würde, glaube ich, keiner das Quiz gewinnen. Wichtig ist aber Folgendes – das ist auch eine Botschaft zu dem Thema „Migration und Integration“ –: Wenn man genau hinschaut, welche schulische Vorbildung die jungen Menschen haben, stellt man fest, dass mehr als 50 % der Auszubildenden, in manchen Regionen sogar 60 %, einen Hauptschulabschluss haben. Der große Rest hat einen Realschulabschluss. Es gibt relativ wenige Abiturienten. Dagegen ist der Anteil von Menschen, die überhaupt keinen Schulabschluss haben, relativ hoch. Das heißt, auch hier ist die Integrationskraft des Handwerks gegeben.

Es besteht auch der Wunsch – das haben wir mehrfach betont –, die Hauptschule in Hessen zu stärken. Das Handwerk braucht Hauptschüler, und Hauptschüler brauchen den Bildungsgang Hauptschule. Das ist sehr wichtig.

Auch das Thema Weiterbildung ist sehr wichtig. Ich habe vorhin erwähnt, dass eine Zweiklassengesellschaft droht. Die Kammern und die Kreishandwerkerschaften müssen noch stärker auf Migrantinnen und Migranten zugehen, auch um ihnen zu zeigen, dass die Weiterbildung ein ganz wichtiges Feld ist, wenn es darum geht, berufliche Selbstständigkeit wirklich zu begründen, die Unternehmensnachfolge anzutreten und als ausländischer Betriebsinhaber auszubilden. Zwar bilden knapp 25 % aller hessischen Handwerksbetriebe aus, aber nur 6 bis 15 % der Betriebe mit ausländischen Betriebsinhabern. Das ist ein Feld, auf dem man sehr viel Informationsarbeit leisten kann und muss.

Wir als hessische Handwerksorganisation wollen die Migrantinnen und Migranten auch gewinnen, damit sie später nicht nur erfolgreiche Unternehmer werden, sondern sich auch in der Handwerksorganisation ehrenamtlich engagieren.

Letzter Punkt. Wir haben neben dem Feld Bildungspolitik das wichtige Feld Familienpolitik. Hier haben wir die dringende Bitte, auch an die Politikerinnen und Politiker in diesem

Raum gerichtet, die aufsuchende Familienarbeit zu fördern und die Notwendigkeit zu unterstreichen, dass sich gerade die Eltern sehr intensiv über Berufe und Möglichkeiten informieren und ihren Kindern aufzeigen, wo Chancen liegen. Viele Eltern, die ausländischer Herkunft sind, kennen unser duales System der beruflichen Ausbildung nicht, das das Fundament des Handwerks ist. Hier muss man noch einiges machen.

Um auf den Anfang zurückzukommen: Das Handwerk ist bunt und vielfältig, und um diese Buntheit und Vielfalt zu stärken, braucht das Handwerk die Migrantinnen und Migranten.

Vorsitzender: Wir kommen jetzt zur Fragerunde. Als Erste hat Frau Öztürk das Wort.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Herr Dr. Pott, herzlichen Dank für die kurze Einführung. In vielen Punkten bin ich ganz Ihrer Meinung. Ich unterstütze Sie auch in Ihren Ausführungen.

Aber an einem Punkt muss ich doch noch einmal nachfragen. Sie haben das Reizwort „Hauptschule“ erwähnt und erklärt, dass man die Hauptschule stärken muss, um potenzielle Auszubildende für die Handwerksberufe zu bekommen. Da frage ich einfach: Warum Hauptschule? Brauchen wir heute noch dieses dreigliedrige Schulsystem, um für das Handwerk ausbildungsfähige junge Menschen zu bekommen? Es wird nämlich immer unterstrichen, wie komplex die Berufe werden – z. B. der Beruf des Mechatronikers – und wie schwierig es inzwischen ist, so etwas durchzuhalten. Widerspricht man sich da nicht ein bisschen?

Eigentlich müsste ich hier einen Punkt machen, aber ich kann es mir nicht verkneifen, darauf hinzuweisen: Vor zehn oder 15 Jahren konnte man mit dem Hauptschulabschluss keinen Ausbildungsplatz bekommen, weder im Handwerk noch sonst wo. Die Jugendlichen mussten einen anderen Abschluss oder eine höhere Qualifizierung haben, um überhaupt eine Ausbildungschance zu haben. Haben wir das nicht selbst verbockt? Wäre es nicht klüger, da einen Punkt zu machen und das dreigliedrige Schulsystem nicht als die einzige Lösung in dieser schwierigen Situation zu sehen? – Das war etwas provokativ; ich gebe es zu.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Ich schlage in die gleiche Kerbe, probiere aber, es auf andere Weise zu machen. Welche spezifischen Merkmale weisen Hauptschüler auf, die für das Handwerk gut geeignet sind? Sie haben gesagt, das Handwerk brauche die Hauptschule. Ich finde, wir brauchen jetzt nicht darüber zu diskutieren, ob das dreigliedrige Schulsystem die Antwort auf alle Fragen ist. Aber müsste die Antwort nicht eigentlich lauten, dass Sie gut ausgebildete Lehrlinge und Gesellen brauchen – Leute, die einen guten Abschluss haben, egal um welchen es sich handelt? Es kann sinnvoller sein, einen guten Hauptschüler einzustellen, als einen schlechten Realschüler. Oder wie haben Sie das gemeint?

Abg. **Gerhard Merz:** Wir haben heute das Thema Berufsorientierung eigentlich nur gestreift. Es tauchte einmal im Zusammenhang mit der schon bekannten Statistik der von Mädchen favorisierten Ausbildungsberufe auf. Bei Jungen ist es nicht viel anders; da sind es nur andere Berufe.

Ich habe zwei Fragen in dem Zusammenhang. Erstens. Wie beurteilen Sie die derzeitige Situation der Berufsorientierung und der Berufswahlunterstützung an Schulen und auch außerhalb von Schulen?

Zweitens. Diese Frage schließt sich an die bekannten Berufswahlwünsche von Mädchen an. Welche Anstrengungen unternehmen Sie bzw. unternehmen Sie besondere Anstrengungen, um auf Mädchen mit Migrationshintergrund zuzugehen? Eine unserer Erkenntnisse war nämlich – ich weiß nicht, in welchem Thesenpapier ich es gelesen habe –, dass die Erwerbsquote bei Frauen mit Migrationshintergrund niedriger ist als die generelle Frauenerwerbsquote, die in Deutschland sowieso niedrig genug ist.

Abg. **Ismail Tipi:** Sie haben uns hier einige Zahlen genannt, die auf ein durchaus erfolgreiches Vorgehen hinweisen. Uns freut, dass im Handwerk bereits eine Integration stattgefunden hat. Welche Unterstützung bekommen Sie eigentlich von den Migrantenorganisationen, aber auch von den Medien, die von Menschen mit Migrationshintergrund gestaltet werden?

Herr **Dr. Pott:** Vielen Dank für die Fragen. Ich freue mich insbesondere, dass wir in eine bildungspolitische Diskussion eingestiegen sind; denn, wie gesagt, aus der Sicht des Handwerks ist Bildung der Schlüssel zur Integration. Ich finde es auch sehr gut, dass wir das Thema Hauptschule angesprochen haben. Ich schicke voraus: Wenn wir in unserer Handwerksorganisation über die Hauptschule sprechen, meinen wir den Bildungsgang Hauptschule. Wir reden nicht über Schulformen. Die Schulformdebatte haben wir hinter uns gelassen.

Entscheidend ist, dass wir einen Bildungsgang brauchen – selbst wenn der Abschluss nicht mehr „Hauptschulabschluss“ heißt –, bei dem junge Menschen die Schule mit Ausbildungsreife und guter Berufsorientierung verlassen. Unter Ausbildungsreife – die Diskussion kennen Sie – verstehen Handwerksbetriebe die elementaren Fähigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen sowie, bei gewerblich-technischen Berufen, bestimmte Kompetenzen in Physik und Mathematik und nicht zuletzt soziale und kommunikative Fähigkeiten.

Wichtig ist, dass der Bildungsgang Hauptschule – oder der Bildungsgang, der zur Ausbildungsreife führt – curricular und von der Qualifikation der Lehrkräfte her so abgesichert ist, dass Berufsorientierung und Berufspraxis der zentrale Schwerpunkt des Schulunterrichts ist. Man lernt für das Leben, und zwar für das Leben nach der Schule, das hauptsächlich ein Berufsleben ist. Es wäre sehr wichtig, dies als pädagogischen Grundsatz einzubeziehen. Ich diskutiere oft mit Lehrerinnen und Lehrern über die Bildungsbegriffe. Aber ich denke, ein Bildungsbegriff, der zum Inhalt hat, dass junge Menschen am beruflichen wie am bürgerlichen Leben teilhaben können, ist der richtige. Wir als Wirtschaftsbranche Handwerk haben ein spezielles Interesse daran, dass vor allem die Berufsorientierung und die Ausbildungsfähigkeit im Zentrum stehen.

Die jungen Mädchen sind für das Handwerk eine ganz spezielle, eine zukunftsweisende Zielgruppe. Wir haben im Handwerk einen viel zu geringen Anteil an Mädchen und jungen Frauen, sowohl bei den Betriebsinhaberinnen als auch bei den Auszubildenden. Bei den Auszubildenden liegt der Anteil der Mädchen bei einem Viertel. In bestimmten, vor allem gewerblich-technischen Ausbildungsberufen ist ihr Anteil verschwindend gering, in anderen Ausbildungsberufen – nehmen wir etwa die Friseurin oder die Fachverkäuferin im Lebensmitteleinzelhandel – ist er sehr hoch.

Da muss gegengesteuert werden. Das machen wir mit verschiedenen Aktionen; Sie kennen den Girls' Day. Wir machen viel über Schulbesuche. Wir schicken vor allem auch erfolgreiche weibliche Lehrlinge in die Schulen, damit die jungen Mädchen sehen, was man machen kann. Wir schicken auch erfolgreiche Meisterinnen und Meister, sei es aus dem Maler- und Lackiererhandwerk oder sogar aus dem Maurerhandwerk, in die Schulen. Auch arbeiten wir stark mit Vorbildern. Die Ressource Mädchen und junge Frauen – ich nenne das einmal so – ist eine Zukunftsressource für das Handwerk.

Zur Kooperation mit Migranten- und Ausländerorganisationen. Die Kooperation könnte deutlich besser sein. Wir bemühen uns sehr. Aber das Handwerk und seine Organisationen sind vielfältig verästelt. Da, wo das Handwerk vor Ort tätig ist – Kreishandwerkerschaften, Innungen, Handwerkskammern –, bemüht es sich, mit den Ausländer- und Migrantenorganisationen zusammenzuarbeiten, vor allem was die Informationspolitik betrifft. Wir haben ähnliche Erfahrungen wie die Industrie- und Handelskammern. Wenn wir beispielsweise die Eltern zu Informationsabenden einladen, müssen wir feststellen, dass die Teilnahme verschwindend gering ist. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es oft eine herbe Enttäuschung, so etwas vorbereitet zu haben.

Mit den Konsulaten kann man gut zusammenarbeiten. Mit allen, die auf der jeweils anderen Seite aktiv sind, kann man gut zusammenarbeiten. Aber unsere Zielgruppe kommt nicht zu den Veranstaltungen. Da ist sicher noch eine Menge zu machen. Dabei zähle ich auch auf Verbände und Vereinigungen wie beramí und hoffe, dass wir zusammenkommen. – Ich hoffe, ich habe alle Fragen beantworten können.

Abg. **Gerhard Merz:** Es gab noch eine Frage zur beruflichen Orientierung.

Herr **Dr. Pott:** Die berufliche Orientierung wird in den nächsten Jahren für das Handwerk ein Überlebensthema sein. Angesichts des demografischen Wandels befinden sich die Handwerksbetriebe in Konkurrenz zu anderen Ausbildungsbereichen der deutschen Wirtschaft. Wir werden im hessischen Handwerk im nächsten Jahr eine große Berufsorientierungskampagne veranstalten. Bundesweit haben wir die Imagekampagne des Handwerks mit einer starken Orientierung auf die Ausbildung.

Wir befassen uns schon seit Jahren mit der Lehrerbildung und gehen z. B. in Studienseminare. Wir möchten, dass Lehrerinnen und Lehrer wissen, was das Handwerk ist, dass sie also mehr als zehn Berufe aufzählen können. Schulbesuche von Meisterinnen und Meistern dienen dazu, auf die Schülerinnen und Schüler zuzugehen. Das ist ein schwieriger Prozess. Aber ich denke mir, es ist auch ein Auftrag der Kultuspolitik und des Bildungssystems, Berufsorientierung wirklich als einen Kern der Allgemeinbildung zu begreifen. Das ist mein Anspruch an die Kultuspolitiker.

Abg. **Ismail Tipi:** Sie haben vorhin erklärt, dass das Handwerk sehr vielfältig ist. Mir ist aber auch bekannt, dass junge Migranten bei der Berufswahl sehr starr sind. Die Flexibilität ist nicht sehr groß. Was sollte man tun, um die Flexibilität zu erhöhen?

Herr **Dr. Pott:** Wir haben Frau Dr. Burkert vom IAB gehört. Sie hat ein paar Zahlen zum Berufswahlverhalten genannt, insbesondere bei jungen Frauen. Wenn wir unsere Handwerksberufe betrachten, stellen wir tatsächlich fest, dass es eine Spitzengruppe von fünf

Berufen gibt, auf die mehr als 60 % aller jungen Leute anspringen. Die anderen Berufe scheinen uninteressant zu sein. Das Problem ist – da muss man ihnen einmal das Prinzip von Angebot und Nachfrage erklären –, welche Folgen es hat, wenn alle jungen Männer Kfz-Mechatroniker werden wollen, statt in andere Bereiche vorzustoßen, in denen händeringend nach Lehrlingen gesucht wird, z. B. bei Bäckern und Fleischern. Auch das muss publik gemacht werden. Da bauen wir sehr stark auf die Medien. Wenn wir merken, dass die jungen Frauen alle Friseurinnen oder Arzthelferinnen werden wollen, müssen wir im Interesse unserer Handwerksbetriebe darauf hinweisen, dass sie dringend in den gewerblich-technischen Berufen gesucht werden, weil sie Kompetenzen haben, die sie von den jungen Männern deutlich positiv unterscheiden. Das ist ganz wichtig. Jedenfalls ist die Berufsorientierung ein Pflichtthema für Handwerk und Politik.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Ich habe noch eine Frage zu den gewerblich-technischen Berufen. Haben Sie Erkenntnisse, warum junge Menschen bei den Berufen bleiben, die sie kennen? Ist es das fehlende Selbstvertrauen? Das heißt, glauben sie, sie würden es nicht schaffen? Ist es das fehlende Wissen der Eltern? Das heißt, muss man eine bessere Elternarbeit machen? Ist es die fehlende Kenntnis der Berufsinformationszentren? Oder ist es eine Mischung aus allem? Das ist für mich wichtig, weil man vor Ort versucht, Handlungsfelder zu besetzen und auch Vorschläge zu machen. Jeder hat seine Erfahrungen. Mich würde interessieren, ob Sie da gewisse Erkenntnisse haben.

Herr **Dr. Pott:** Es gibt verschiedene Studien, in denen das Berufswahlverhalten von jungen Leuten untersucht worden ist. Man hat vor allem untersucht, wer sozusagen der große Einflussnehmer ist. Interessanterweise sind es immer noch die Eltern, gerade bei Migrantinnen und Migranten. Das ist ganz faszinierend. Lehrerinnen und Lehrer haben fast gar keinen Einfluss. Diejenigen, die es am besten wissen müssten, z. B. die Berufsberater der Arbeitsagenturen oder die Ausbildungsberater der Kammern, werden auch zu wenig gefragt.

Interessant sind, was den Einfluss betrifft, die Freundinnen und Freunde, die Peergroup, in der man sich bewegt. Da ist die Unwissenheit sehr groß. Wenn man z. B. die Gruppe der Eltern nimmt, muss man sagen: Für das Handwerk ist es am schlimmsten, dass die Eltern ein sehr veraltetes Verständnis vom Handwerk haben. Es sei schmutzig, sehr maschinell orientiert usw. Man vergisst die Anteile der Hochtechnologie und des Wissensmanagements im Handwerk. Das ist sehr erschreckend. Wir gehen sehr stark auf die Eltern zu, um ihnen zu zeigen, dass man im Handwerk Karriere mit Lehre machen kann. Man muss also Karrierewege aufzeigen; vom Lehrling zum Gesellen, vom Gesellen zum Meister, und mit dem Meister kann man in Hessen studieren. Man kann selbstständig werden, und man kann sogar Geld machen. Das ist sehr wichtig. Außerdem sieht man abends, was man geschafft hat.

Vorsitzender: Gibt es weitere Fragen? – Das ist nicht der Fall. Herr Pott, dann darf ich mich bei Ihnen herzlich bedanken.

Das letzte Statement kommt von Herrn Prof. Dr. Schmid von der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt.

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren! Ich bedanke mich für die Einladung und die Möglichkeit, einige Punkte anzusprechen. Ich darf mich ganz

kurz vorstellen: Alfons Schmid, Universität Frankfurt. Ich bin dort Hochschullehrer für Wirtschaft; ich bin Ökonom. Gleichzeitig bin ich Direktor des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur an der Universität Frankfurt. Ich glaube, in dieser Funktion bin ich auch hier; denn ein Schwerpunkt der Arbeit dieses Instituts ist die Migration. Falls Sie sich dafür interessieren, schauen Sie auf unsere Homepage.

Ich darf einen kurzen Überblick über meinen Vortrag geben. Ich habe einen etwas anderen Fokus, den ich, wie es mir scheint, ganz gut gewählt habe. Es war nicht mit Frau Dr. Burkert abgesprochen, dass ich weniger auf Arbeitslosigkeit und Struktur eingehe. Ich werde vielmehr den Fokus auf den Zusammenhang von Migration und Arbeitsmarkt legen, wobei ich Migration und Arbeitsmarkt aus einer arbeitsmarktsegmentationstheoretischen Perspektive betrachte. Das werde ich gleich genauer erläutern. Ich werde mich also auf die Erwerbstätigkeit konzentrieren.

Ich habe Ihnen im Vorfeld eine schriftliche Fassung meiner Ausführungen zur Verfügung gestellt. Hier fasse ich einige Punkte, die mir wichtig erscheinen, noch einmal zusammen. Nur zum Verständnis: Wenn ich den Begriff „Migranten und Migrantinnen“ gebrauche, sind damit immer auch Deutsche mit Migrationshintergrund gemeint. Wenn ich etwas anderes meine, werde ich darauf hinweisen.

Segmentation bedeutet, dass man nicht von einem einzigen Arbeitsmarkt sprechen kann – was Ihnen bekannt ist; das ist eine Selbstverständlichkeit –, sondern dass es gerade in dem Bereich sehr unterschiedliche Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Strukturen und unterschiedlichen Funktionsweisen gibt, die unterschiedliches Handeln bedingen. Ich habe drei Teilarbeitsmärkte ausgewählt; der zweite wird der Schwerpunkt sein. Aber ich wollte die anderen zumindest erwähnen; denn ich dachte, es könnte sein, dass man sich auf das, was relativ gut bekannt ist, konzentriert. Daher wollte ich die anderen zumindest ansprechen.

Als Erstes verweise ich auf den transnationalen Arbeitsmarkt. Der zweite ist der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte, der im Mittelpunkt meiner Ausführungen stehen wird. Den dritten Teilarbeitsmarkt, nämlich den informellen Arbeitsmarkt, möchte ich zumindest erwähnen; denn er wird manchmal vergessen – manchmal aber auch nicht unter bestimmten Bedingungen –, spielt aber sehr wohl eine Rolle. Am Schluss möchte ich aus meiner Sicht einige Handlungsperspektiven aufzeigen. Meine Perspektive ist eine allgemeinere; insofern ist das ein ganz guter Kontrast zu den Berichten aus der Praxis. Es ist eine allgemeine Perspektive, die aber nicht uninteressant und nicht unwichtig ist.

Zunächst möchte ich einige Anmerkungen – die Sie wahrscheinlich kennen – zu Migration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt machen, wobei Beschäftigung die allgemeine Kategorie ist. In Hessen sind – Mikrozensus 2007 –21 % der Erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten im weiteren Sinn. Ihr Bevölkerungsanteil liegt bei etwa 24 %. Die Beschäftigungsquote entspricht also nicht ganz ihrem Bevölkerungsanteil.

Aus dieser Zahl geht hervor – ich glaube, ich brauche das nicht zu betonen –, dass dieser Bevölkerungsanteil eine erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung für Hessen hat und dass bereits eine erhebliche Integration stattgefunden hat. Das wollte ich zumindest erwähnen; denn auch ich rücke, wenn ich mich mit Migrantinnen und Migranten beschäftige, eher die Probleme in den Vordergrund und versäume es, die Dinge aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

Die Gruppe der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund besteht je zur Hälfte aus Ausländern und aus Deutschen mit Migrationshintergrund. Erwähnen möchte ich noch in

dem Kontext, dass bei den Ausländerinnen eine relativ geringe Erwerbsquote vorliegt. Das heißt, der Anteil der Ausländerinnen an den Erwerbstätigen ist niedrig; er liegt bei 47 %.

Kurze Zwischenbemerkung: Nicht berücksichtigt ist hierbei der informelle Arbeitsmarkt für Migranten und Migrantinnen. Welche Rolle er spielt, kann ich nicht beantworten.

Frau Dr. Burkert hat vorhin den hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten an den Langzeitarbeitslosen erwähnt.

Auf den letzten Punkt möchte ich etwas genauer eingehen; denn er erscheint mir nicht unwichtig, wenn man sich mit Migration beschäftigt. Wir führen im Rhein-Main-Gebiet jedes Jahr zusammen mit der Regionaldirektion eine Betriebsbefragung durch. Ende 2008 war ein Themenschwerpunkt – die Schwerpunkte variieren – die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in hessischen Betrieben bzw. in Betrieben des Rhein-Main-Gebiets. Wir haben die Zielgruppe in dem Fragebogen bewusst weit gefasst: Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund.

Interessant war – die Aussage ist repräsentativ –, dass aus betrieblicher Perspektive nur ca. 11 % der Erwerbstätigen überhaupt als Migranten oder MIgrantinnen wahrgenommen wurden. Dabei machen Migranten und Migrantinnen – das dürfte im Rhein-Main-Gebiet ähnlich wie in ganz Hessen sein – 21 % aller Erwerbstätigen aus. Anders formuliert: Auf betrieblicher Ebene wird offensichtlich ein Teil dessen, was in der Öffentlichkeit unter den Stichworten „Migration“ und „Migrationshintergrund“ diskutiert wird, so nicht wahrgenommen. Das ist ein Anhaltspunkt dafür – nur ein Anhaltspunkt, aber ein ganz fundierter –, dass die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt im Rhein-Main-Gebiet teilweise reibungslos funktioniert. Anders formuliert: Die Arbeitsmärkte funktionieren dort teilweise.

Ich möchte die transnationalen Arbeitsmärkte ganz kurz erwähnen. Der Begriff ist vielleicht nicht ganz gut; aber ich möchte zumindest das Thema ansprechen, und zwar vor dem Hintergrund unserer Fachkräftediskussion und der Erleichterung der Immigration Hochqualifizierter. Ich verstehe unter transnationalen Arbeitsmärkten solche Arbeitsmärkte, bei denen die Personen in mehreren Ländern abwechselnd arbeiten. Es heißt nicht: „Ich ziehe aus Rumänien nach Deutschland und bleibe dort“, sondern: „Ich bin einige Zeit in Deutschland und gehe zurück nach Rumänien oder wechsele“.

Das ist schon seit Langem von großer Bedeutung. Dieses Phänomen ist aus der Wissenschaft und aus dem Management bekannt. Es hat Konsequenzen für die Handlungen: Was sollen wir machen eigentlich machen, wenn wir diese Leute hier haben wollen? Es wird manchmal nicht berücksichtigt – ohne dass ich genauere Zahlen nennen kann –, dass solche Leute auch wieder abwandern. An der Universität Frankfurt müssen wir uns sehr wohl gut überlegen, welche dieser internationalen, hoch qualifizierten Kolleginnen und Kollegen wir in Frankfurt halten können und wie uns das gelingt: Was ist für sie ein Anreiz, hierzubleiben?

Eine zunehmende Bedeutung hat, so scheint es, das, was ich als „transnationalen regionalen Arbeitsmarkt“ bezeichnet habe. Ich weiß aus einzelnen Beispielen, auch aus meiner eigenen Erfahrung mit Studierenden an der Universität Frankfurt, dass manche dieser Menschen mit Migrationshintergrund – das können Deutsche oder Nichtdeutsche sein, aber auf jeden Fall mit Migrationshintergrund – bei uns studiert haben und aus verschiedenen Gründen in ihrem Herkunftsland arbeiten. Es kann sein, dass sie hier keinen

entsprechenden Arbeitsplatz finden, es können aber auch kulturelle Gründe oder sonstige Interessen sein.

Ein konkretes Beispiel, das eine Kollegin untersucht hat, ist die Türkei. Da hat jemand z. B. gesagt: Ich habe hier zwar Examen gemacht, arbeite aber in der Türkei. –In dem Fall hat die Betreffende hier meines Wissens keinen Arbeitsplatz bekommen. Aber das muss nicht sein. Das heißt, wir werden hier zunehmend solche internationalen regionalen Arbeitsmärkte bekommen. Aus der Handlungsperspektive ist zu überlegen, wie wir, wenn wir schon Fachkräfte brauchen, solche Personen hier halten können.

Der dritte Arbeitsmarkt ist der „Jedermannarbeitsmarkt". Ich weiß, es ist heute nicht mehr politisch korrekt, das so zu benennen, aber das ist ein Fachterminus. Vielleicht haben früher nur Männer so etwas gemacht, und bei Frauen bestand das Problem nicht. Der „Jedermannarbeitsmarkt" ist dadurch definiert, dass man bestimmte Qualifikationen hat, die man fast überall verwenden kann, z. B. körperliche Fähigkeiten. Sie sind nicht nur in einem einzigen Betrieb oder in einer einzigen Region, sondern fast überall verwendbar. Dass wir einen solchen Arbeitsmarkt im Rahmen der Migration haben, brauche ich Ihnen nicht zu erzählen. Im informellen Bereich, den ich noch erwähnen werde, gibt es das auch, nicht nur im formellen.

Dieser „Jedermannarbeitsmarkt" existiert also erst einmal. Im ökonomischen Sinn ist das eigentlich ein traditioneller Wettbewerbsarbeitsmarkt, mit allem, was dazugehört. Es ist zu überlegen, wie man mit diesem Arbeitsmarkt umgeht.

Der zweite Schwerpunkt ist der zweite Teilarbeitsmarkt, der andere Strukturen und andere Funktionsweisen aufweist; der Teilarbeitsmarkt für Geringqualifizierte. Einiges haben Sie schon darüber gehört, aber einiges werde ich noch ergänzen. Zu dem ersten Teil fasse ich mich kurz.

Im internationalen Vergleich hat Deutschland einen hohen Anteil an gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten. Das hat man beispielsweise in Kanada nicht – in dem Land, das bei uns immer als Vergleich herangezogen wird: So ähnlich sollten wir es machen. – Kanada hat schon immer eine bewusste Auswahl und Steuerung aus der Arbeitsmarktperspektive vorgenommen. Man hat hoch oder gut qualifizierte Leute für den Arbeitsmarkt gebraucht. Das ist bei uns nicht der Fall. Bei uns haben etwa 40% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund eine geringe Qualifikation. Aber nur 11 % der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund haben eine geringe Qualifikation. – Quelle ist der Mikrozensus 2007.

Wir haben hier auch – das haben Sie vorhin gehört, darum erwähne ich es bloß ergänzend – eine Arbeitslosigkeitsproblematik. Aus der Handlungsperspektive ist es aber meines Erachtens sehr wichtig, festzuhalten, dass die Bedingungen unterschiedlich sind. Ich nenne nur drei: Region, kultureller Hintergrund und Herkunft.

Wir haben den Mikrozensus 2007 für diesen Bereich nach Berufen ausgewertet: Wo finden sich die gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten? Es lässt sich feststellen, dass es teilweise keine großen Unterschiede und teilweise sehr große Unterschiede gibt. Weit überproportional im Vergleich zu den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sind gering qualifizierte Migrantinnen und Migranten als Hilfsarbeiter, als Gebäudereiniger und als Kraftfahrer beschäftigt. Das Ganze konzentriert sich auf bestimmte Sektoren, in denen diese Geringqualifizierten überproportional häufig beschäftigt werden. Aus der Integrationsperspektive hat man hier also einen Anhaltspunkt dafür, dass ein Defizit bei der Integration bezogen auf Berufe und Sektoren besteht.

Ich komme auf die vorhin erwähnte Befragung der Betriebe im Rhein-Main-Gebiet zurück. Im Rahmen dieser Betriebsbefragung haben wir nicht nur nach der Quantität, sondern zusätzlich zu bestimmten Punkten Fragen gestellt: Warum werden Migranten von Betrieben eingestellt? Warum werden sie nicht eingestellt? Das möchte ich noch erläutern; denn ich meine, dass Ihnen das bestimmte Anhaltspunkte bieten könnte. Schließlich sollen Schlussfolgerungen daraus gezogen werden.

Zu den Gründen. Ungefähr 30 % der Betriebe im Rhein-Main-Gebiet haben angegeben, dass sie Migranten und Migrantinnen beschäftigen. Von den Betrieben, die das angegeben haben, haben 65 %, also etwa zwei Drittel, erklärt – erster Grund –, das sei Zufall, der Migrationshintergrund spiele keine Rolle. 14 % haben angegeben – zweiter Grund –, es gebe keine deutschen Bewerber für den Arbeitsplatz. Der dritte Grund war, dass für die Tätigkeit, die ausgeübt wurde, muttersprachliche Kenntnisse notwendig waren.

Das ist ein wichtiger Punkt. Ich habe vorhin umgekehrt argumentiert, nämlich dass aus der Berufs- und aus der Sektorenperspektive ein Defizit bei der Integration besteht. Aus meiner Sicht wird es keine völlige Angleichung geben – zumindest solange ich das mitbekomme –, weil Migranten bestimmte spezifische Qualifikationen haben, die ein Deutscher nicht hat. Das ist nicht negativ, sondern positiv gemeint. Insofern wird es gewisse Unterschiede geben. Das heißt, eine gewisse Angleichung wird notwendig sein.

Dass die Arbeitskräfte billiger sind, spielt keine Rolle. Nur 3 % der Betriebe geben das als Grund an. Dass Personen mit Migrationshintergrund wegen der Geschäftsbeziehungen ins Ausland gebraucht werden, kann man als Grund auch vergessen: Nur 4 % geben das an.

Der zweite Punkt, der uns interessiert hat: Was waren die Gründe für die Nichteinstellung von Migranten und Migrantinnen? Es stellt sich ein Grund heraus, den Sie alle genauso gut kennen wie ich – ich werde ihn gleich ein bisschen relativieren –: Die deutschen Sprachkenntnisse spielen eine erhebliche Rolle dabei. Interessant war aber in Bezug auf die Geringqualifizierten, dass der Anteil der Betriebe, die fehlende Sprachkenntnisse als Hinderungsgrund angegeben haben, nicht so hoch war wie bei den Qualifizierten. Bei den Qualifizierten waren es über 70 % der Betriebe, die angaben, Deutschkenntnisse seien notwendig, während es bei den anderen knapp 50 % waren.

Zusätzlich von Bedeutung sind soziale/personale und fachliche Qualifikationen. Der Rest – wir haben auch nach IT-Kenntnissen, dem Mangel an Bewerbungen, gesetzlichen Regelungen und bürokratischen Hemmnissen gefragt; das waren die Standardfragen – spielte eine eher untergeordnete Rolle. Nur 10 % der von uns befragten Betriebe gaben diese Gründe an. Zusammengefasst: Sowohl Sprachkenntnisse – allerdings sehr unterschiedlich – als auch eine bestimmte Art von fachlichen und überfachlichen Qualifikationen spielen eine Rolle.

Den letzten Punkt finde ich persönlich sehr interessant: Wir haben gefragt, ob es für Migranten und Migrantinnen besonders geeignete Arbeitsplätze gibt. Da habe ich jetzt einige Schwierigkeiten bei der Interpretation, aber ich glaube, ich interpretiere es richtig. Wir haben nicht nach gering qualifiziert, besser qualifiziert und hoch qualifiziert differenziert, sondern allgemein gefragt.

Der wichtigste Punkt war, dass es Arbeitsplätze gibt, in denen Mehrsprachigkeit gefordert wird; dass also jemand mehrere Sprachen sprechen soll. Gestatten Sie mir bitte eine kurze Zwischenbemerkung. Jetzt spreche ich nicht als Hochschullehrer, sondern als

politisch interessierter Mensch. Die Bildungspolitik ist schon ein paarmal angesprochen worden. Man könnte auf die Idee kommen – zumindest bei den Gymnasien, teilweise aber auch bei den Realschulen –, neben Deutsch und Englisch, die sicherlich wichtig sind, als dritte Fremdsprache eine Sprache anzubieten, die mit der Herkunft der Schüler zusammenhängt. Von betrieblicher Seite, also aus der Nachfrageperspektive, würde das eine erhebliche Unterstützung erfahren. Ich vermute allerdings, die Forderung nach Mehrsprachigkeit gilt eher für die Qualifizierteren.

Ein zweiter wichtiger Punkt war die Flexibilität, nach der allgemein gefragt wurde. Auch diese Anforderung würde ich eher den qualifizierteren Tätigkeiten zuordnen.

Als dritter Punkt wurde „besonders geeignet für gering qualifizierte Tätigkeiten“ angegeben. Besonders geeignete Arbeitsplätze sind also solche, die gering qualifizierte Tätigkeiten erfordern und für die wir möglicherweise niemand anders finden. Das sollte man zumindest im Kopf behalten, wenn man sich aus der Handlungsperspektive damit beschäftigt.

50 % der Betriebe haben übrigens angegeben, dass die Multikulturalität von erheblicher Bedeutung sei. Die restlichen Angaben übergehe ich.

Ich möchte den informellen Teilarbeitsmarkt zumindest erwähnen. Wenn überhaupt, wird er aus meiner Sicht häufig unter dem Gesichtspunkt von Legalität und Illegalität betrachtet. Aber da ich Volkswirt bin und kein Jurist, interessiert mich die wirtschaftliche Bedeutung. Ich möchte darauf hinweisen, dass dieser Teilarbeitsmarkt auch in Hessen eine erhebliche volkswirtschaftliche Bedeutung hat, selbst wenn er nicht legalisiert wird. Das wird häufig vergessen. Das betrifft vor allen Dingen Haushalt und Pflege. Haushalt und Pflege erwähne ich deswegen, weil wir uns an unserem Institut schwerpunktmäßig damit beschäftigen. Die Schattenwirtschaft ist bekannt. Die Legalisierung als Folge ist auch bekannt.

Ich möchte darauf hinweisen, dass ich keine genaueren Informationen habe. Aber wir haben vor einem halben Jahr im Auftrag der Europäischen Kommission ein Projekt gestartet, das sich mit der informellen Beschäftigung in privaten Haushalten auseinandersetzt. Ein Aspekt dabei wird sein, welche Bedeutung Migrantinnen und Migranten in dem Bereich haben. Wir kooperieren mit drei Ländern: Italien, Polen und Österreich.

Wenn Sie sich dafür interessieren, schauen Sie auf unserer Homepage nach. Es sind jetzt schon einige Informationen eingestellt worden. Das Projekt läuft bis zum Herbst nächsten Jahres. Ich wollte es zumindest erwähnt haben.

Nun möchte ich einige Handlungsperspektiven aufzeigen. Ich habe schließlich versucht, aus einer handlungsorientierten Perspektive einige Punkte dazu beizutragen. Mir ist wichtig, dass ich Ihnen hoffentlich vermitteln konnte, dass es teilweise sehr gut funktionierende Teilarbeitsmärkte für MIgranten und Migrantinnen gibt – was man häufig vergisst –, dass aber auch Handlungsbedarf besteht. Ob man nun bei der Erwerbstätigkeit oder bei der Arbeitslosigkeit ansetzt, ist unterschiedlich. Dass das je nach Teilarbeitsmarkt zu erfolgen hat, halte ich auch für wichtig.

Auf den transnationalen Arbeitsmarkt gehe ich jetzt nicht ein. Lesen Sie das bitte selbst nach. Das ist eher ein Punkt, der mit den Standortfaktoren in Hessen zusammenhängt: Wie kann man die Leute hier halten, und wie kann man sie nach Hessen holen? Welche Faktoren spielen dabei eine Rolle? Das sollte man sich überlegen.

Eine größere Rolle spielt beim transnationalen Arbeitsmarkt, was ich vorhin unter dem Begriff „Jedermannarbeitsmarkt“ subsumiert habe. Da er sich teilweise mit dem informellen Arbeitsmarkt überschneidet, gilt es, sich zu überlegen, wie die Bedingungen und Handlungsperspektiven hier verbessert werden können.

Wichtiger ist mir ein weiterer Punkt aus der Handlungsperspektive: Notwendig ist eine Lokalisierung oder Regionalisierung aufgrund der notwendigen Differenzierung. EQUAL war ein Projekt, an dem ich beteiligt war – das ist schon vier oder fünf Jahre her – und aus dem ich viel gelernt habe. Wir haben die Evaluation durchgeführt. Ich habe gelernt, welche Bedeutung die regionale Orientierung hat; denn zwischen den Regionen ist eine Differenzierung hinsichtlich der Integrationsnotwendigkeiten erforderlich.

Ich habe das gerade in einem zweiten Projekt gelernt, das wir sowohl auf der EU-Ebene als auch auf der regionalen Ebene – für den Kreis Offenbach – durchgeführt haben. Es ging darum, dort ein Informationssystem zu etablieren. Die Informationen, die vor Ort notwendig waren, waren sehr spezifisch. Wir haben das jetzt erweitert; vier weitere Kreise haben sich dafür interessiert. Dort ist manches zwar ähnlich, aber teilweise gibt es große Unterschiede. Es ist also eine Regionalisierung erforderlich.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist – vielleicht sehen Sie das anders, aber meine bisherige Tätigkeit hat mich darin bestätigt –, dass man sich fragt, was diejenigen brauchen, die vor Ort solche Maßnahmen ergreifen. Es besteht immer die Gefahr – auch bei uns –, dass man angebotsorientierte Informationen anbietet. Aber ich habe in Offenbach und durch den Vergleich mit anderen Ländern gelernt, dass man die Nutzerperspektive braucht. Holland ist übrigens ein Beispiel, wie man das auf der kommunalen Ebene sehr gut organisieren kann. Man sagt dort: Wir müssen das bringen, was die Leute brauchen. – Diese Daten gibt es teilweise nicht.

Sicherlich ist der Arbeitsmarkt aus der Integrationsperspektive wichtig, nicht nur aus der Erwerbstätigenperspektive, sondern auch aus der sozialen, der gesellschaftlichen und der politischen Perspektive. Das wissen Sie alle mindestens so gut wie ich. Aber es ist wichtig, die verschiedenen Bereiche zu integrieren, also das, was vor Ort abläuft. Auch das haben wir gelernt. Wie diese Informationen auf die Angebotsseite und die Nachfrageseite bezogen aussehen, können Sie nachlesen.

Wichtig ist das, was hier als „Matching“ bezeichnet wird. Dabei geht es darum, wie man Angebot und Nachfrage am besten zusammenbringt. Ich möchte zwei Punkte betonen, die zum Teil schon angesprochen worden sind – da kann ich manches verstärken –, zum Teil vielleicht aber auch neu sind.

Ganz zentral ist: Wir brauchen eine gute Datenbasis. Ich habe in meiner Argumentation auf Informationen als wesentlichen Punkt der Steuerung abgestellt. Aus meiner Sicht brauchen wir eine adäquate Datenbasis auf regionaler Ebene. Das kann nicht der Mikrozensus sein – Sie werden mir vielleicht nachher widersprechen –; denn der ist für Hessen nicht regionalisierbar. Anknüpfen könnte man für diese Regionalisierung aber – soweit ich informiert bin, sind die auch dran – an den Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Für Hessen kann man Aussagen machen. Das ist kein Thema. Das geht, wenn ich Frankfurt ausschließe, aber nicht auf der regionalen Ebene. Aber es gibt da noch mehr. Ich glaube, es gibt in Hessen 26 Landkreise und kreisfreie Städte. Da kommen Sie nicht auf die Ebene herunter, die Sie brauchen.

Das wäre aus der kommunalen Perspektive zu ergänzen. Dabei geht es um die Frage, was die kommunale Ebene an zusätzlichen Informationen bezogen auf die Migranten und Migrantinnen hat. Was kann ich davon an adäquaten Informationen für die Nutzer vor Ort einspeisen? Das ist der erste wichtige Punkt.

Der zweite wichtige Punkt, den Sie angesprochen haben, betrifft die Netzwerk-Akteur-Perspektive. Nach meiner langjährigen theoretischen und empirischen Kenntnis – das könnte ich jetzt alles aufzählen, das ist die praktische Erfahrung – braucht man einen Netzwerkknoten. Das heißt, man braucht einen zentralen Akteur vor Ort mit Handlungsmacht.

Jetzt kommt aber gleich die Relativierung. Das muss nicht immer die Politik sein.

(Zuruf)

– Dann sind wir uns einig.

(Abg. Mürvet Öztürk: Die wechselt durch Wahlen!)

Ein solcher wichtiger Akteur ist notwendig. Ich bin schon auf folgende dumme Idee gekommen. Es gibt in Hessen auf Kreisebene so etwas wie Qualifizierungsbeauftragte. Das wissen Sie wahrscheinlich. Man könnte Folgendes sagen: Man hat eine Institution, die in den Landkreisen unterschiedlich sein kann. Da kenne ich mich nicht genug aus. Aber man hätte jemanden, der dafür zuständig wäre, der die Handlungsmacht hätte und der dann die einbinden könnte, die noch zusätzlich für die Region erforderlich sind.

Ich hätte dann in der Tat auf der Angebotseite, also sprich bei den Arbeitskräften, als auch auf der Nachfrageseite jemanden, der entscheidet, was da noch an Informationen einbezogen wird. Es ist nicht nur wichtig, dass ich die Informationen kriege und die entsprechenden Informationen generiere, sondern es ist auch gleichzeitig wichtig, dass diese Informationen an diejenigen kommuniziert werden, die sie tatsächlich brauchen.

Jetzt gestatten Sie mir – und entschuldigen dies –, dass ich etwas pro domo spreche. Wir haben näherungsweise so etwas für den Kreis Offenbach versucht. Es ist uns nicht ausreichend gelungen. Aber das war ein erster Versuch, genau diesen Weg zu gehen. Hintergrund war dabei das Projekt für die Europäische Kommission.

Ein Punkt wurde auch schon genannt. Deswegen erwähne ich das nur. Dabei geht es um Informationen über bereits laufende Aktivitäten in anderen Bereichen und die Frage, was ich davon verwenden und was ich davon nicht verwenden kann. Best practice wurde vorhin dazu gesagt. Ich habe ein bisschen meine Schwierigkeiten mit dem best practice. Aber in manchen Bereichen funktioniert das, und zwar aufgrund der Übertragbarkeit, wenn das ein Problem darstellt. Man sollte aber zumindest die Informationen austauschen.

Man sollte auch etwas anderes machen. Da spreche ich auch aus eigener Erfahrung. Wir haben einiges an Projekten gemacht, was auch für mich gilt, auch wenn ich ein Hochschullehrer bin, der in diesem Bereich engagiert ist und Projekte durchführt. Da geht es um Nachhaltigkeit oder, vielleicht besser formuliert, um den Transfer. Bei einem Modellprojekt oder einem Modellversuch habe ich es immer so gemacht, dass dieser Transfer kontinuierlich stattfindet. Das könnte man mithilfe vom dem, was ich vorhin genannt habe, nämlich mit diesen Netzwerken, angehen.

Jetzt bin ich fertig. Punkt 1 des Ergebnisses. Es gibt sehr differenzierte Teilarbeitsmärkte für Migranten und Migrantinnen mit unterschiedlichen Strukturen auf der Angebotsseite, mit unterschiedlichen Strukturen auf der Nachfrageseite und unterschiedlicher Performance der Koordination und des Matchings, sprich der Abstimmung des Angebotes und der Nachfrage. Das ist, wenn man bestimmte Dinge macht, sehr wohl zu berücksichtigen.

Den zweiten Punkt habe ich ausführlich erwähnt. Bei dem Dritten habe ich das auch gemacht.

Einen letzten Punkt möchte ich zumindest noch erwähnen, weil er auftaucht. Aufgrund meiner Sichtweise und meiner Perspektive bin ich der Auffassung, dass der gegenwärtig laufende Diskurs der Fachkräfte verengt ist. Frau Burkert hat das angesprochen. Ich hätte es sonst auch noch einmal angesprochen. Wir haben in der Bundesrepublik ein erhebliches Qualifikationspotenzial bei den Migranten und Migrantinnen. Ich will nur noch einmal die Zahl nennen. Etwa 10 % der hoch qualifizierten Migranten sind arbeitslos. Im Vergleich dazu möchte ich sagen, dass es bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund 3 % sind. Das ist also ein erhebliches Potenzial. Die Frage lautet: Wie lässt sich dieses Potenzial nutzen? Damit bin ich wieder bei dem zweiten und dritten Punkt. – Ich danke Ihnen für Ihre Geduld und Ihre Aufmerksamkeit.

Vorsitzender: Herr Schmid, besten Dank. – Ich freue mich, dass Sie uns noch für eine Fragerunde zur Verfügung stehen, sofern es Fragen gibt.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Eine Frage fällt mir sofort ein. Bei der Statistik über die Ursachen der Konzentration der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Sektoren sind Sie so vorgegangen, dass Sie die Unternehmen befragt haben. Müssten Sie da nicht die Aussage hinzuziehen: „Unter Umständen ist denen ihr Auswahlkriterium gar nicht bewusst“? Das denke ich mir, gerade wenn ich die Aussagen sehe: „Zufall“, „Nationalität spielt keine Rolle“.

Da wären dann doch zwei Aussagen fällig, nämlich, erstens, dass Nationalität keine Rolle spielt und, zweitens, dass das reiner Zufall ist. Da müsste man doch schauen, welche anderen Gründe es jenseits des Zufalls geben könnte.

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Einige Gründe sind drinnen. – Ich möchte zunächst einmal etwas zu Ihrer ersten Frage sagen. Das war die Frage nach dem Anteil der Migrantinnen und Migranten in den Sektoren. Ich habe bewusst das genommen. Wir haben es ausgewertet, auch beim Mikrozensus. Es ergeben sich da unterschiedliche Schwerpunkte, die sich nicht unterscheiden. Das zeigt sich auch in der Literatur. Es gibt eine Konzentration gerade der gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten in bestimmten Sektoren.

Ihre zweite Frage habe ich nicht ganz verstanden – Entschuldigung.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Sie haben die Leute befragt: Welche Gründe können Sie sich vorstellen?

(Herr Prof. Dr. Schmid: Ja!)

Da sind Sie wahrscheinlich auf Schwerpunkte gekommen und haben das quantitativ gemacht.

(Herr Prof. Dr. Schmid: Ja!)

Das ging dann in die Statistik ein, die besagt: Das sind die Gründe, die von den Unternehmen angegeben werden.

(Herr Prof. Dr. Schmid: Richtig!)

Welche Gründe könnten Sie sich darüber hinaus vorstellen? Gerade wenn „Zufall" angegeben wird, könnte man z. B. sozialstrukturelle Merkmale verantwortlich machen.

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Das haben Sie bereits ausführlich diskutiert. Ich wollte Ihnen das nur speziell aus der betrieblichen Perspektive an die Hand geben. Denn häufig ist nicht bekannt, wie die Betriebe das sehen.

Das andere kennen Sie aus den Untersuchungen zur normalen Diskriminierung, die Sie vorhin besprochen haben. Das reicht bis hin zu den Namen und dem Verhalten – wie auch immer. Das haben Sie ausführlich diskutiert.

Mir ging es jetzt darum, die betriebliche Seite anzuführen. Denn nach meinem Kenntnisstand ist der so nicht unbedingt immer bekannt.

Sachv. **Marc Phillip Nogueira:** Darf ich daran anschließen? Wäre es da nicht gerade wichtig, in den Betrieben für das, was wir hier diskutiert haben, ein Bewusstsein zu schaffen? Wäre es da nicht gerade wichtig, das Bewusstsein in den Betrieben zu fördern?

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Natürlich. Wo es notwendig ist, ja. Aber offensichtlich gibt es einen Teil Betriebe, bei denen das Problem nicht besteht. Vorhin wurde die Aussage gemacht, dass 70 % der Betriebe keine Migrantinnen und Migranten beschäftigen. Da ist es sicherlich notwendig, eine Strategie zu überlegen, wie dort so jemand hineinkommt.

Wir haben das auch in einem anderen Kontext, nämlich bei Älteren. Das ist nicht ganz vergleichbar, aber ein bisschen. Warum beschäftigen Betriebe Ältere nicht? – Wir haben zunächst gefragt, wie sie das einschätzen. Da kommt die Antwort „bestens". Das haben Sie gelesen. Dann haben wir gefragt: Stellen Sie die ein? – Da kam als Antwort: Nein. Da besteht ein erhebliches Potenzial an Handlungsbedarf, an Informationsweitergabe und an Kommunikation.

Ich darf vielleicht noch einen Punkt aus meiner Sicht hinzufügen. Jetzt werden Sie mich gleich steinigen, vielleicht auch nicht. Die besten Chancen für Migranten und Migrantinnen, für gering Qualifizierte und für Ältere, also für alle Gruppen, bei denen Probleme bestehen, werden sich ergeben, wenn die Betriebe zu wenig Arbeitskräfte haben und diese Arbeitskräfte brauchen.

(Zuruf von der SPD: Warum sollten wir Sie da steinigen?)

Ich bin noch mit Vollbeschäftigung aufgewachsen. Wenn bei uns eine adäquate gesamtgesellschaftliche Beschäftigung bestehen würde, dann würde das mehr wirken.

Aber das macht man nicht mehr. Es wird keine Beschäftigungspolitik mehr betrieben. Das würde nach meiner Kenntnis, Erfahrung und Einschätzung erheblich mehr bewirken. Das heißt aber nicht, dass man nicht auch solche Maßnahmen ergreifen sollte.

Ansonsten kann ich Ihnen nur vollkommen zustimmen. Das ist vollkommen richtig. Dabei geht es um Information, Kommunikation und was weiß ich nicht alles.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Ich wollte noch einmal auf eine Zahl zu sprechen kommen, die Sie erwähnt haben. 11 % der Migranten im Alter zwischen 25 und 64 Jahren sind gering qualifiziert. Das ist eine sehr breite Altersspanne. Ich möchte daher fragen, ob man das noch differenzieren kann. Bei den 64-Jährigen kann man sich beispielsweise vorstellen, dass sie mit einer geringen Qualifikation bereits eingewandert und dann auch in diesem Sektor geblieben sind.

Gibt es bei denjenigen, die im Alter zwischen 25 bis 35 oder 40 Jahre sind, Anhaltspunkte dafür, dass sie gering qualifiziert eingewandert sind oder dass sie eigentlich Bildungsinländer, aber trotzdem mit geringer Qualifikation sind? Denn damit würde man auch ein bisschen verifizieren können, wo der Handlungsbedarf besteht. Die Bildung haben wir schon angesprochen. Haben Sie da noch differenzierte Zahlen?

Abg. **Ismail Tipi:** Herr Prof. Schmid, wir beide als Migranten haben in Hessen keine Integrationsprobleme. Wie ich gehört habe, kommen Sie aus Bayern.

(Herr Prof. Dr. Schmid: Das würde ich so nicht sagen, obwohl ich schon lange da bin!)

Ich habe zwei Fragen. Zum einen geht es dabei um die Ursache der Konzentration bei den Erwerbstätigen. Der drittwichtigste Punkt waren hier eigentlich die muttersprachlichen Kenntnisse. Das heißt, die Muttersprache hat bei der Arbeitsplatzsuche eine große Bedeutung. Kann ich das so verstehen?

(Herr Prof. Dr. Schmid: Das gilt für bestimmte Bereiche, also begrenzt!)

Bei meiner zweiten Frage geht es um Einstellungshemmnisse aus betrieblicher Sicht. Wir haben heute und auch in den letzten Sitzungen mehrfach gehört, dass der Name bei den Bewerbungen ziemlich große Probleme verursachen kann. Wenn ich mir die hier aufgeführten Hemmnisgründe durchlese, sehe ich eigentlich kein Anzeichen dafür, dass Menschen allein wegen ihres Nachnamens abgelehnt wurden. Könnten Sie dazu etwas sagen?

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Ich kann dazu nichts sagen. Ich bin neugierig, wie der Modellversuch ausgehen wird. Meine Einschätzung und meine These – man könnte beides sagen – ist die, dass der Name und die damit verbundene Diskriminierung nicht die Rolle spielt, die man dem Namen zuordnet. Das ist meine Vermutung. Wir haben aber jetzt einen Modellversuch mit fünf oder 15 Unternehmen. Das läuft jetzt. Ich vermute, dass der Name nicht entscheidend ist. Das ist meine Vermutung. Das ist nicht wissenschaftlich belegt.

Ich möchte jetzt auf das andere zu sprechen kommen, nämlich das, was die Muttersprache anbelangt. Ich glaube, es waren 15 %. Das spielt also bei 15 % der Betriebe

eine Rolle. Ich vermute, das ist bei denjenigen der Fall, die in den entsprechenden Ländern aktiv sind und die jemanden brauchen, der die dortige Muttersprache beherrscht. Ich vermute, dass das der Hauptgrund ist.

Das ist ein Grund. Das gilt aber nicht für alle Betriebe. Das ist ein Aspekt bei bestimmten Arbeitsplätzen. Es ist aber nur einer. Wie gesagt, es sind 15 % der Betriebe, die das angegeben haben.

Ich möchte jetzt auf die Zahlen zu sprechen kommen. Ich würde gerne zu den Zahlen antworten. Ich habe die Zahlen nicht. Es gibt diese Zahlen aber. Man bräuchte nur den Mikrozensus auswerten. Das könnte man ohne Schwierigkeiten für Hessen machen.

Man könnte auch das Sozioökonomische Panel nehmen. Da wurden auch Haushalte befragt. Das gibt es leider nur für den Bund. Das ist aber in bestimmten Bereichen etwas differenzierter. Das könnte man nehmen. Man könnte das also machen.

Mein Kenntnisstand vom Lesen her ist Folgender. Ich sage das jetzt aber mit Vorbehalten. Das betrifft in der Tat eher die Jüngeren. Das konzentriert sich – ich formuliere das einmal so – bei denjenigen zwischen 25 und 45 Jahren.

Es sind übrigens nicht 11 %. Das ist der Anteil der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Bei den Migranten und Migrantinnen mit geringer Qualifikation sind es vielmehr etwa 40 %. Das wird also eher unten sein.

Ich nutze jetzt die Chance. Ich habe einen ganz zentralen Punkt vergessen. Der Kollege ist nicht mehr da. Ich habe einen ganz wichtigen Punkt bei der Handlungsperspektive vergessen. Ich bitte um Entschuldigung. Der ist mir wirklich wichtig und liegt mir am Herzen.

Sie haben sehr viel über die Ausbildung und die Verbesserung der Ausbildung diskutiert. Es geht um den Hintergrund der 40 % gering Qualifizierten bei den Erwerbstätigen. Mir scheint, dass das Thema berufliche und betriebliche Weiterbildung der gering qualifizierten Erwerbstätigen eine erheblich größere Bedeutung haben müsste. Das wurde vorhin kurz erwähnt. Die Notwendigkeit besteht. Ich spreche jetzt wieder als politischer Mensch. Vor dem Hintergrund des häufig diagnostizierten Fachkräftemangels bestehen auch aufgrund der betrieblichen Perspektive zunehmend Chancen dafür.

Weiterbildung ist notwendig. Das ist ein Punkt, den ich gerne noch mit hineinnehmen würde. Ich bitte um Entschuldigung. Das hatte ich vorhin vergessen. Ich musste mich kurz fassen.

Abg. **Mürvet Öztürk:** Sie hatten ausgeführt, dass 28 % der Betriebe Menschen mit Migrationshintergrund einstellen.

(Herr Prof. Dr. Schmid: Beschäftigen!)

Das hört sich sehr gering an. Das heißt, 70 % stellen keine ein.

(Herr Prof. Dr. Schmid: Haben keine, ja!)

Sie beschäftigen also keine. Wie kommt diese Zahl zustande? Muss man sich das so vorstellen, dass es bestimmte Sektoren gibt, in denen, wie Sie gesagt haben, sehr viele be-

schäftigt sind, und dass es bestimmte Sektoren gibt, in denen ganz wenige beschäftigt sind? Wie kommen diese 28 % zustande?

Herr Prof. **Dr. Schmid:** Ich weiß es nicht. Das wäre eine Untersuchung wert. Auch ich bin über diese Zahl gestolpert, als ich das zum ersten Mal als Ergebnis unserer Auswertung gelesen habe. Die Zahlen stimmen. Wir haben das überprüft.

Das hängt sicherlich mit den Sektoren in der Wirtschaft zusammen. Wir haben vorhin festgestellt, dass es eine Konzentration bei bestimmten Sektoren in der Wirtschaft und bei bestimmten Berufen gibt und dass sich das dann auch bei bestimmten Betrieben konzentriert. Es ist eine These bzw. eine Vermutung, dass sich das bei den Betrieben konzentriert, die in diesen Sektoren überproportional aktiv sind. Genauer kann ich Ihnen diese Frage leider nicht beantworten.

Ich habe noch einen Punkt. Auch da gibt es Probleme. Das betrifft Unternehmen von Migranten. Das haben Sie öfter diskutiert. Ich darf das einfügen? – Das ist eine Anregung.

Meines Wissens gibt es keine adäquate Statistik über Unternehmen von Migranten. Ich spreche da aus leidvoller Erfahrung. Denn wir beschäftigen uns momentan mit der Frage, wie man an solche Daten herankommt. Die bekommen Sie nicht über den Mikrozensus. Das ist absolut nicht der Fall. Es handelt sich dabei um eine Befragung der Haushalte.

Diese Daten bekommen Sie zumindest bisher auch nicht über die Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Da ist das begrenzt. Es gibt diese Daten bei der Gewerbeämtern auf der kommunalen Ebene. Damit sind sie aber schwer zugänglich. Das wäre eine Überlegung für den Gesetzgeber. Das sollte nicht nur die Neuanmeldungen und die Abgänge betreffen, sondern auch den Bestand.

Ich habe mich erkundigt. Das gibt es nur auf der kommunalen Ebene. Das heißt, wenn wir genauere Aussagen über Unternehmen von Migranten in Hessen machen wollen, dann müssen wir zu allen 26 Gewerbeämtern hingehen – ich glaube, so viele gibt es, das liegt irgendwo in dieser Größenordnung – und müssen uns das dort anschauen. Die Datei mit den Adressen bekommen wir sowieso nicht. Die wollen wir auch gar nicht haben.

Aber wenn Sie so etwas erfragen wollen, dann ist dabei ein wesentlicher Punkt, dass das repräsentativ ist. Das heißt, Sie brauchen die Grundgesamtheit. Es wäre eine Überlegung wert, ob man da vielleicht eine bessere statistische Basis schaffen könnte. – Es ist gut, dass ich das losgeworden bin.

Vorsitzender: Das wird protokolliert. – Gibt es weitere Fragen? – Das ist nicht der Fall. Herzlichen Dank.

Ich darf die Kommunalen Spitzenverbände fragen, ob sie gerne etwas anfügen würden. Ich gehe der Reihenfolge nach vor. Herr Dr. Hilligardt hat sich gemeldet.

Herr **Dr. Hilligardt:** Herr Vorsitzender, ich möchte nur einen ganz kurzen Hinweis geben. Ich konnte heute den ganzen Tag dabei sein und habe mir, wahrscheinlich genauso

wie die anderen Vertreter, die hier sind, insbesondere die des Landtags, unter anderem die Frage gestellt: Wie macht man aus all dem Gehörten praktisches Handeln?

Ich möchte da nur einen Hinweis zu dem Thema Sozialgesetzbuch II geben. Die Befunde sind genannt. Ich habe für die Optionskommunen exakt diese Befunde. Hinsichtlich der ausländischen Bevölkerung gibt es natürlich ganz spezifische Schwierigkeiten und ganz spezifische Daten.

Ich möchte Ihnen nur noch einen Hinweis geben. Das ist Ihnen allen vermutlich bekannt. Wir befinden uns momentan in einer Phase, in der wir – ich sage das in Anführungsstrichen – in eine gewisse radikale Reform hinsichtlich des Sozialgesetzbuchs II kommen. Wir überführen jetzt die 13 Optionskommunen in den dauerhaften Bestand. Wir werden in Hessen, so denke ich, zumindest drei neue Optionskommunen bekommen. Sie gehen mit Arbeitsgemeinschaften in die gemeinsame Trägerschaft.

Wir werden künftig ein System an Zielvereinbarungen, gepaart mit neuen Förderprogrammen durch das Land, bekommen. Das Ganze wird im nächsten Jahr noch durch eine Reform der Eingliederungsinstrumente auf Bundesebene getoppt werden.

Ich will damit nur sagen, dass es im Grunde genommen jetzt ein Zeitfenster gibt, bei dem man die Aspekte, die hier besprochen werden, aber auch die Integration nach dem Sozialgesetzbuch II, die es fast begleitend zu der Arbeit dieser Kommission gibt, nicht außer Acht lassen sollte. Man sollte die Chance nutzen, bei diesen Themen auch zu konkretem Handeln zu kommen. Denn da wird sich jetzt sehr viel tun. – Danke schön.

Vorsitzender: Herr Dr. Dieter, wünschen Sie das Wort?

Herr **Dr. Dieter:** Nein, Herr Hilligardt hat das sehr richtig ausgeführt.

Herr **Kolmer:** Auch ich will nur ganz kurz etwas sagen. Die Ausführungen liegen Ihnen als Statement vor. Ich möchte kurz auf drei Fragen eingehen, die das Thema berühren.

Zum einen verweigern sich die Migranten und Migrantinnen der Arbeit, weil sie teilweise Schwierigkeiten haben. Im Kern liegt das eigentlich mehr daran, dass die Eltern unser Bildungssystem häufig nicht kennen. Sie kennen auch das System Deutschland nicht. Es wäre also wesentlich, die Eltern in der Grundschule mit einzubeziehen. Denn da kann man alle Eltern erreichen. Da könnte man Ihnen dieses Thema erklären. Die Erfahrung, die wir vor Ort persönlich gemacht haben, zeigt, dass die Eltern hoch motiviert sind, wenn sie es denn verstanden haben.

Das Gleiche gilt für die Kindergärten. Oftmals erzieht man nicht nur die Kinder. Vielmehr muss man den Eltern erklären, wie Erziehung funktioniert. Das geht nur über die Familienzentren.

Das kostet aber Geld. Da möchte ich wieder auf meinen Appell von vorhin zu sprechen kommen. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die das Land bezahlen muss. Das können die Kommunen nicht mehr stemmen.

Vorhin kam eine Frage hinsichtlich der Unterstützung durch die Presse auf. Ich glaube, es war Herr Tipi. Ich kann Ihnen ganz klar sagen: Das ist eine ganz böse Baustelle. Wir

erreichen über die Presse oder die Medien möglicherweise auch türkischstämmige Bürger. Aber die Menschen der anderen 114 Nationen, die bei uns noch in der Stadt wohnen, oder die der anderen 150 Nationen, die in Frankfurt wohnen, haben im Regelfall keine eigene Zeitung. Im Regelfall lesen sie auch keine deutsche. Das betrifft gerade diejenigen, die es nötig hätten.

Von daher gesehen sind sie per se schon ausgeschlossen. Das ist eine Baustelle, bei der wir gucken müssen, wie wir das organisieren. Das müssen wir irgendwo in Form einer Untersuchung festschreiben. – Damit will ich es bewenden lassen.

Vorsitzender: Das Thema Bildung haben wir ausführlich behandelt. Das wird aber natürlich aufgenommen. Da waren Sie noch nicht dabei. Deshalb ist Ihnen das vielleicht nicht bekannt.

Das Thema Medien kommt noch. Weil das ein ganz wichtiges Thema ist, werden wir darüber noch einmal bewusst in einem eigenen Themenblock sprechen. Wie Sie richtig sagen, können wir das als Multiplikator nehmen. Da geht es darum, wie wir das in die Köpfe der Betroffenen bekommen.

Möchten Sie, Herr Müller oder Herr Redert, vom Statistischen Landesamt noch etwas ergänzen? – Sie können, Sie müssen aber nicht.

Herr **Redert:** Vielleicht darf ich noch eine kurze Anmerkung machen. Alles was Sie heute zur Datengrundlage aus dem Mikrozensus gehört haben, können wir insoweit bestätigen. Deswegen wollen wir da nicht viel hinzufügen.

Einen Aspekt habe ich vielleicht noch. Wir haben gehört, dass es Defizite bei der Bildung, sowohl bei der schulischen als auch bei der beruflichen, gibt. Das erschwert den Migranten zum einen, die Hürde von der Schule in die Ausbildung, und zum anderen, die Hürde von der Ausbildung in den Job hinein zu nehmen.

Eines können wir auch noch feststellen. Diejenigen, die einen Job finden, sind sehr viel häufiger als die Personen atypisch beschäftigt, die keinen Migrationshintergrund haben.

Ich habe ein Thesenpapier mit den entsprechenden Zahlen eingereicht. Das wollte ich einfach nur als Anmerkung sagen. Es ist nicht damit getan, einen Job zu bekommen. Vielmehr muss der auch adäquat und ein normales Arbeitsverhältnis sein.

Vorsitzender: Sie werden uns auch in der Auswertungsrunde begleiten. Ich könnte mir vorstellen, dass es da vielleicht noch den einen oder anderen Wunsch nach detaillierten Informationen gibt oder dass es zu Nachfragen kommt. Insofern vielen Dank für das kurze Statement.

Es gibt keine Wortmeldungen mehr. Ich möchte mich noch einmal bei den Anzuhörenden, die noch da sind, herzlich bedanken, dass auch Sie – Geduld will ich nicht sagen, es war sehr spannend – die entsprechende Kondition gezeigt haben. Vielen Dank. Wir dürfen Sie nun verabschieden.

Ich leite über zu

Punkt 2:

Verschiedenes

Der ist nicht öffentlich. Wenn wir aber nichts Geheimes zu besprechen haben, können wir gleich weitermachen. Gibt es Wortmeldungen zu Verschiedenes? – Das ist nicht der Fall.

Dann darf ich mich auch bei den Abgeordneten, den Mitarbeitern der Fraktionen, dem Stenografischen Dienst, der Geschäftsführung und bei Frau Everts herzlich bedanken. – Schönes Wochenende.

Wiesbaden, 20. September 2010

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Enquete-Kommission „Migration und Integration in Hessen“

Themenblock 5: Wirtschaft

Dr. Carola Burkert, Arbeitsgruppe „Migration und Integration“

Anhörung, Wiesbaden, 27. August 2010

Agenda

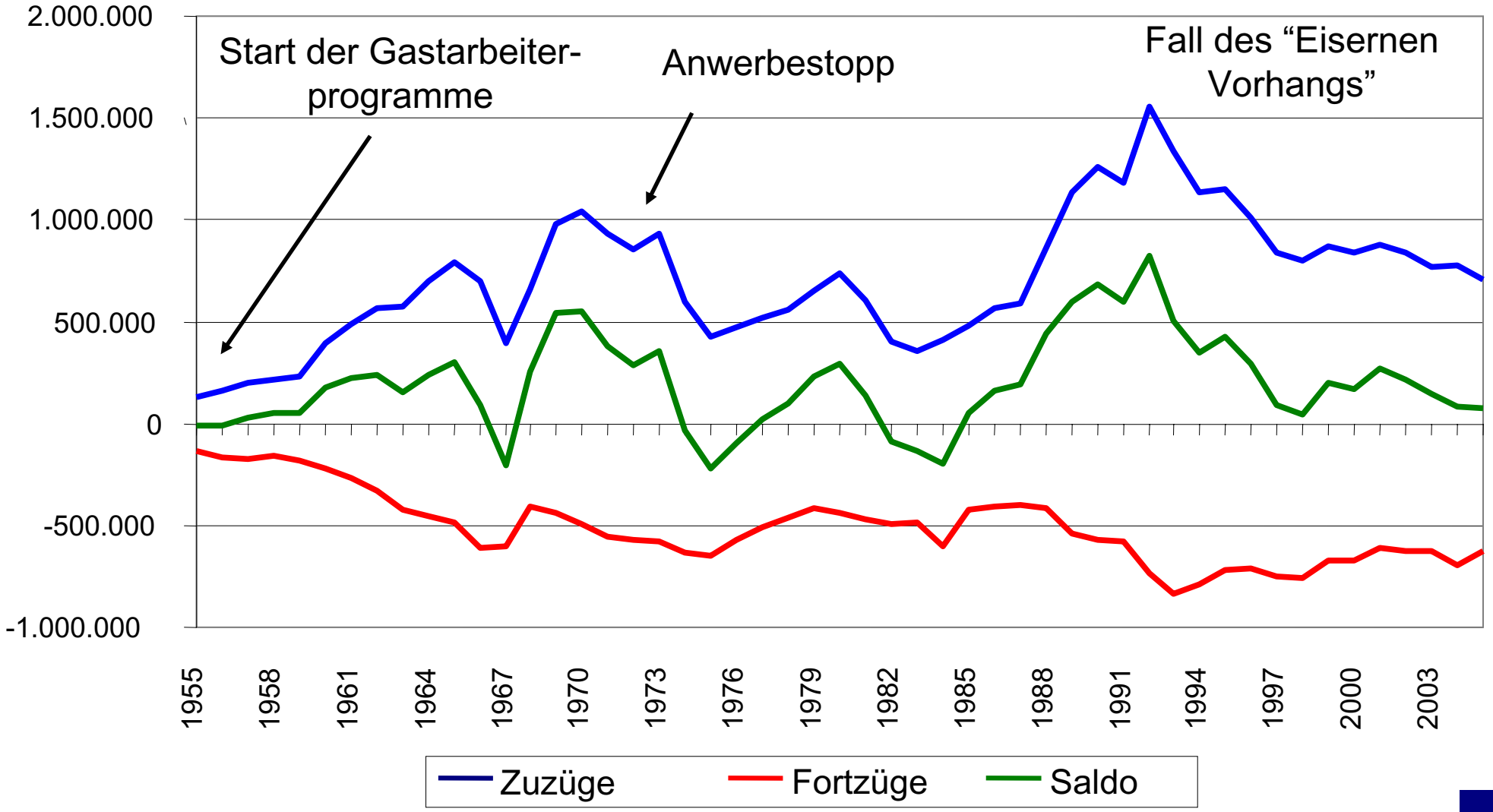
- Bestandsaufnahme: Über wen sprechen wir
- Konsequenzen der Zuwanderung
  - Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt
  - Ökonomische Effekte
  - Qualifikationsstruktur
- Herausforderungen
  - Steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten
  - Demografischer Wandel: älter, weniger und bunter
  - Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland für Hochqualifizierte
- Was ist zu tun?

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Bestandsaufnahme: Über wen sprechen wir

Deutschland: Einwanderungsland seit 50 Jahren ?!

Zu- und Fortzüge von Ausländern über die Grenzen Deutschlands (1955-2005)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB

Konsequenzen der Zuwanderung: (1) Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt

im Themenblock 6 „Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt
- Mittag/Nachmittag 27.08.2010

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Konsequenzen der Zuwanderung: (2) Ökonomische Effekte

Ökonomische Effekte der Zuwanderung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

- Wie wirkt sich Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt in Deutschland aus?
  - Beschäftigung
  - Löhne

  These 1:
  - *gesamtwirtschaftlicher Ebene: Zuwanderung wirkt weitgehend neutral d.h. sie verursacht weder sinkende Löhne noch einen spürbaren Anstieg der Arbeitslosigkeit.*
  - *Allerdings: erhebliche Verteilungseffekte innerhalb der verschiedenen Gruppen im Arbeitsmarkt; während einheimische Arbeitskräfte gewinnen, verlieren ausländische Arbeitsnehmer durch deutlich höhere Arbeitslosigkeitsrisiken und sinkende Löhne*

Auswirkungen von Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

- Verdrängen zugewanderte Arbeitskräfte die einheimischen Arbeiter oder begünstigen diese die Beschäftigungssituation im Zielland ?

- Sinken oder steigen durch Zuwanderung die Löhne der einheimischen Arbeitskräfte?

- Differenzierte Betrachtung notwendig: Vergleich von Immigranten und Einheimischen gleicher Gruppen, d.h. hinsichtlich
  - Qualifikation und/oder
  - Ausgeübte Tätigkeit (Beruf) und/oder
  - Berufserfahrung

Quelle: Baas et al. 2009; Brücker/Burkert 2010

Auswirkungen von Zuwanderung auf die Beschäftigung

Neue Zuwanderer	**Einheimische**			**Frühere Zuwanderer**		
Qualifikation	niedrig	mittel	hoch	niedrig	mittel	hoch
niedrig	o			-		
mittel		o			-	
hoch			o			-

+ = leichter positiver Effekt; ++ = starker positiver Effekt

o = neutral

- = leichter negativer Effekt; - - = starker negativer Effekt

Auswirkungen von Zuwanderung auf die Löhne

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

Neue Zuwanderer	**Einheimische**			**Frühere Zuwanderer**		
Qualifikation	niedrig	mittel	hoch	niedrig	mittel	hoch
niedrig	o			-		
mittel		+			-	
hoch			-			-

+ = leichter positiver Effekt; ++ = starker positiver Effekt

o = neutral

- = leichter negativer Effekt; - - = starker negativer Effekt

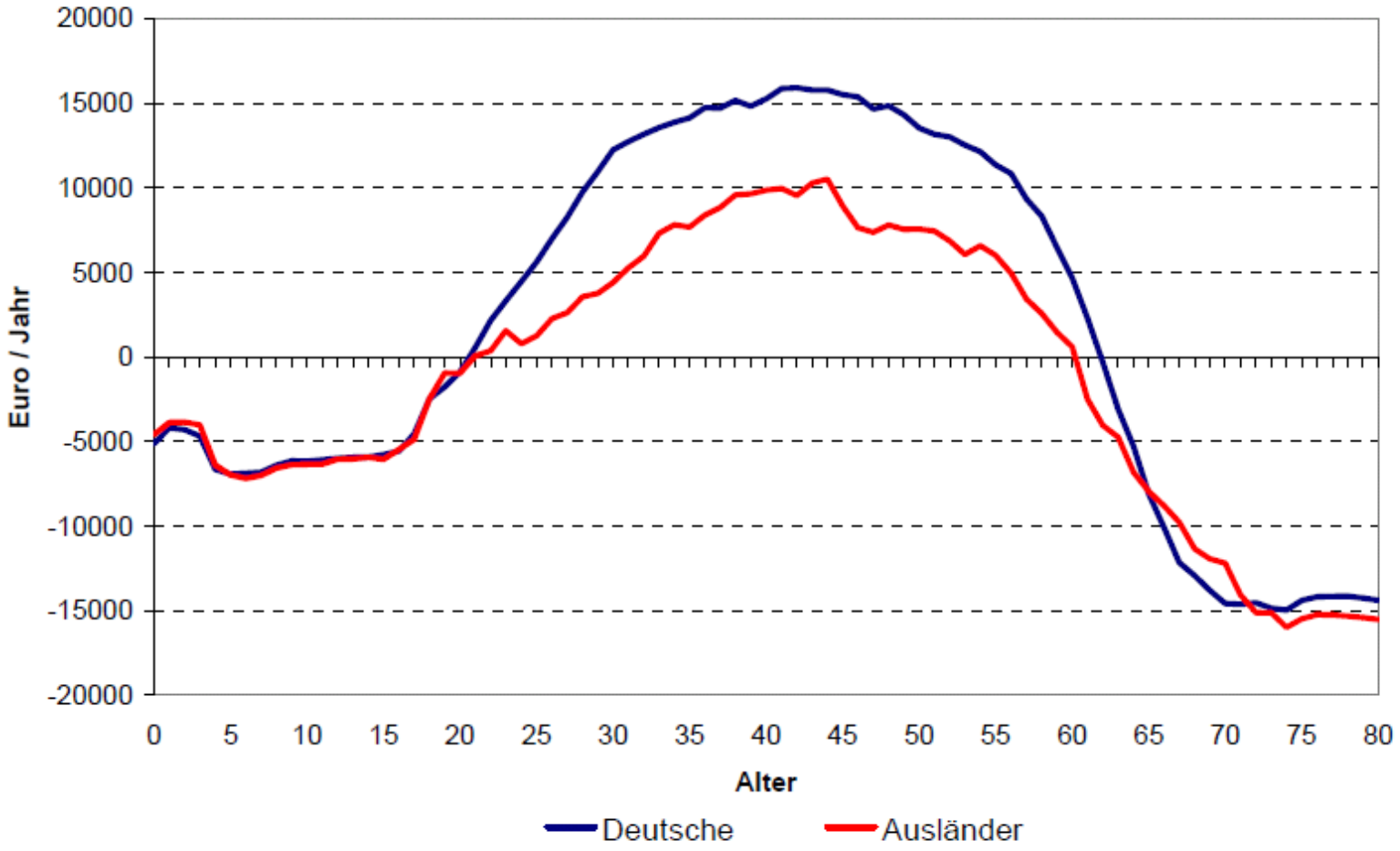
Ökonomische Effekte der Zuwanderung

- Welche fiskalischen Effekte hat Zuwanderung?
  - Fiskalische Bilanz: Gegenüberstellung von durch Zuwanderern ausgelöste Einnahmen- und Ausgabenströme (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Sozialtransfers etc.)
    - Bilanz der von Zuwanderern ausgelösten staatlichen Einnahmen- und Ausgabenströme über den gesamten Lebenszyklus (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Sozialtransfers etc.)
    - Berechnung von altersspezifischen Steuerzahlungen und Transferbezügen der in Deutschland lebenden Ausländer.

  These 2:

  - *Gewinne durch Zuwanderung steigen (demographischen Wandel)*
  - *Vor allem die Rentenversicherungssysteme profitieren. Die Gewinne steigen mit der Qualifikation der Zuwanderer.*

Finanzierungsbeiträge nach Alter und Nationalität (2004)



Quelle: Bonin 2002, 2006

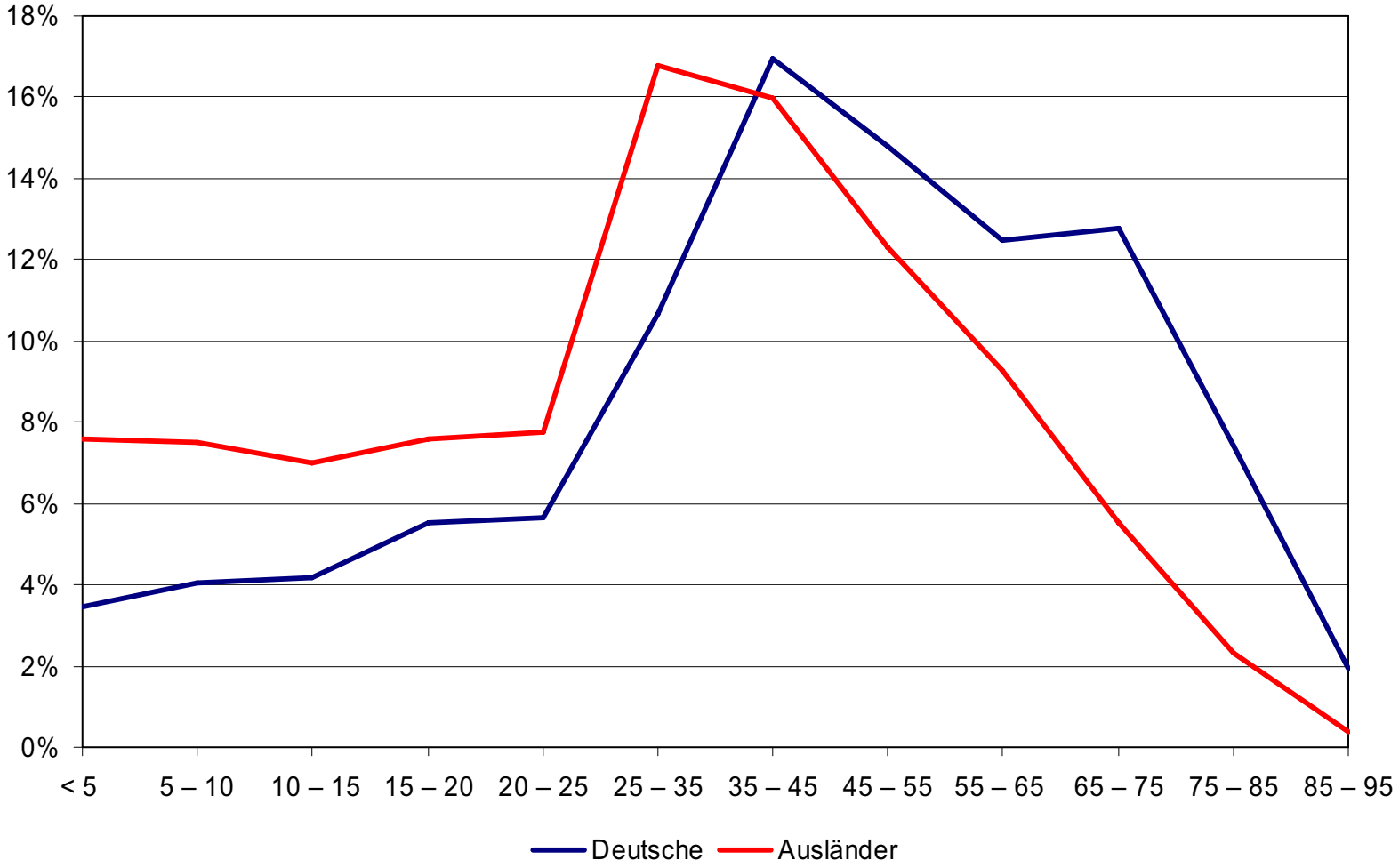
Fiskalische Effekte: Ergebnisse für Deutschland

- Ausländer haben trotz schwieriger Arbeitsmarktintegration einen positiven Effekt auf die fiskalische Bilanz.

- Laufender Finanzierungsbeitrag beträgt ca. 2.000 Euro pro Kopf, d.h. bei 7,2 Mill. Ausländern knapp über 14 Mrd. Euro.

- Wichtige Erklärung für dieses Ergebnis ist die günstige Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung:
  - Ausländer haben stärkeres Gewicht in den Jahrgängen mit positivem Finanzierungsbeitrag, d.h. im Haupterwerbsalter von 20 bis 60 Jahren.

Altersverteilung der deutschen und ausländischen Bevölkerung



Quelle: Mikrozensus 2006

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Konsequenzen der Zuwanderung: (3) Qualifikationsstruktur

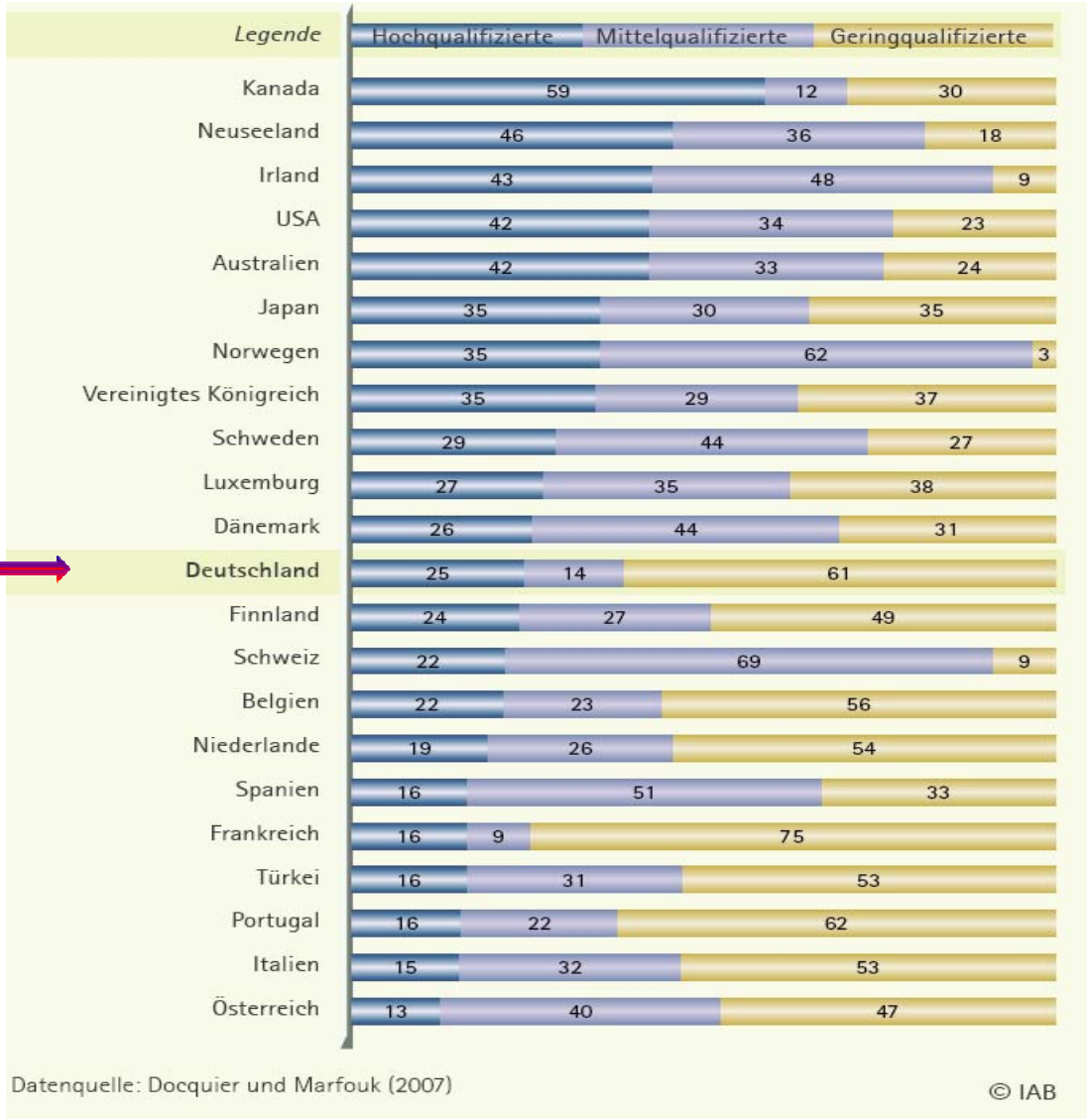
Konsequenzen der Zuwanderung

- Wie wirkt sich Zuwanderung /Zuwanderungspolitik auf die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer?

  These 3:

  - *Ausländer sind in Deutschland – im internationalen Vergleich – schlecht qualifiziert (Anwerbung, Verfestigung)*

Ausländer in Deutschland: vergleichsweise schlecht qualifiziert



Quelle: Brücker/Ringer 2008

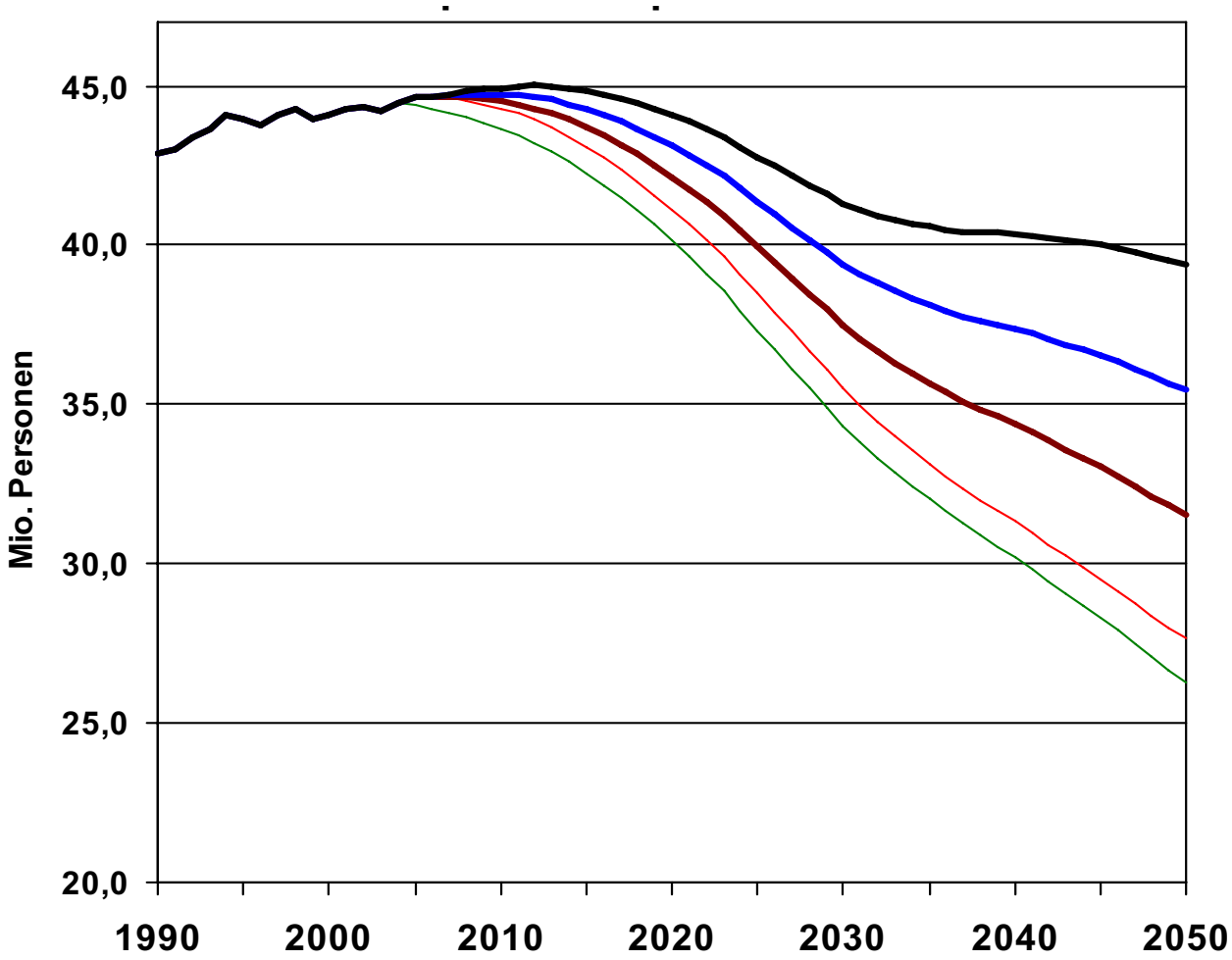
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Herausforderungen

Herausforderungen

- Steigende Nachfrage nach Hochqualifizierten
- Demografischer Wandel: älter, weniger und bunter
- Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland für Hochqualifizierte

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonen-potentials



Szenarien zur Migration:
starker Anstieg der Erwerbsquoten
Wanderungssaldo (WS) Ausländer 0-99 J.

39,4 Mio. **bei +300.000 WS**

35,5 Mio. **bei +200.000 WS**

31,5 Mio. **bei +100.000 WS**

27,6 Mio. stark steigende Erwerbsquoten, keine Nettozuwanderung

26,3 Mio. konstante Erwerbsquoten, keine Nettozuwanderung

Quelle: Fuchs/Dörfler 2005

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Was ist zu tun?

Warum arbeitsmarktorientierte Zuwanderung aus dem Ausland?

- Einzelne Branchen: Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal
  - Niedrige Arbeitslosenquote unter den Hochqualifizierten
- Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften: auch in Zukunft weiter ansteigend
  - Technologischer Wandel
- Zuwanderung von Hochqualifizierten aus dem Ausland: Option, um Engpässe abzumildern
- Weitere Möglichkeiten (wird hier nicht diskutiert): Integration qualifizierter Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt, Erhöhung der Studierquote etc.

Verbesserte Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung

- Steuerung der arbeitsmarktorientierten Zuwanderung

  These 4:

  - *Angebotsorientierte Ansätze der Einwanderungspolitik, die die Migranten nach Humankapitalkriterien wie Beruf, Bildung, Alter und Sprachkompetenz auswählen (z.B. durch Punktesysteme), haben sich im internationalen Vergleich als erfolgreicher als „nachfrageorientierte“*
  - *Trend in der Einwanderungspolitik: Kombination von angebots- und nachfrageorientierter Einwanderungspolitik*
  - *Begleitend: Integrationsangebote*

Fazit:
Was folgt für die arbeitsmarktorientierte Zuwanderungspolitik?

- Migration und Integration sind zwei Seiten einer Medaille
- Integration – Themenblock 6 – am Mittag/Nachmittag
- Gestaltung Arbeitsmarktzuwanderung:
  - umfassend, transparent, kohärent
  - Nachweis des Bedarfs an Arbeitskräften?
  - Abgestimmte Regeln für Qualifikationsstufen?
- Akzeptanz bei der Bevölkerung
- Auswirkungen von Regelungen: Flüchtlingsschutz, irreguläre Migration, Familiennachzug, etc.

Literatur

- Baas, Timo; Brücker, Herbert; Fuchs, Johann; Hönekopp, Elmar; Promberger, Markus; Söhnlein, Doris; Wenzel, Ulrich; Winkler, Werner (2009): Internationale Migration: Umfang, Qualifikationsstruktur und Arbeitsmarktwirkungen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, (IAB-Bibliothek, 314), Bielefeld: Bertelsmann
- Bonin, Holger (2002): Eine fiskalische Gesamtbilanz der Zuwanderung nach Deutschland. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (2), S. 215–229.
- Bonin, Holger (2006): Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen: eine Bilanz für 2004. IZA Discussion Paper No. 2444.
- Brücker, Herbert; Burkert, Carola (2010): „Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration - Was kann Deutschland aus den Erfahrungen klassischer Einwanderungsländer lernen?“ Beitrag zur internationalen Konferenz „Mobility and Inclusion - Highly-skilled Labour Migration in Europe“, Heinrich-Böll-Stiftung, Februar 2010, Berlin
- http://www.migration-boell.de/pics/Bruecker_Burkert__Zuwanderung_Arbeitsmarktintegration_.pdf
- Brücker, Herbert; Ringer, Sebastian (2008): Ausländer in Deutschland: Vergleichsweise schlecht qualifiziert. IAB-Kurzbericht 1/2008.
- Fuchs, Johann; Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. (IAB-Kurzbericht, 11/2005),
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. (IAB-Kurzbericht, 18/2007)
- Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Backup

Regionale Unterschiede: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

Personen mit Migrationshintergrund:

Deutschland - 16,1 Mio. (19,6%)

Hessen – 1,5 Mio. (25,2%)

Ausländer:

Deutschland - 7,2 Mio. (8,8%)

Hessen – 0,68 Mio. (11,2%)

Quelle: Mikrozensus 2009, Stat. Bundesamt

„Bevölkerungspyramide“ (2006)

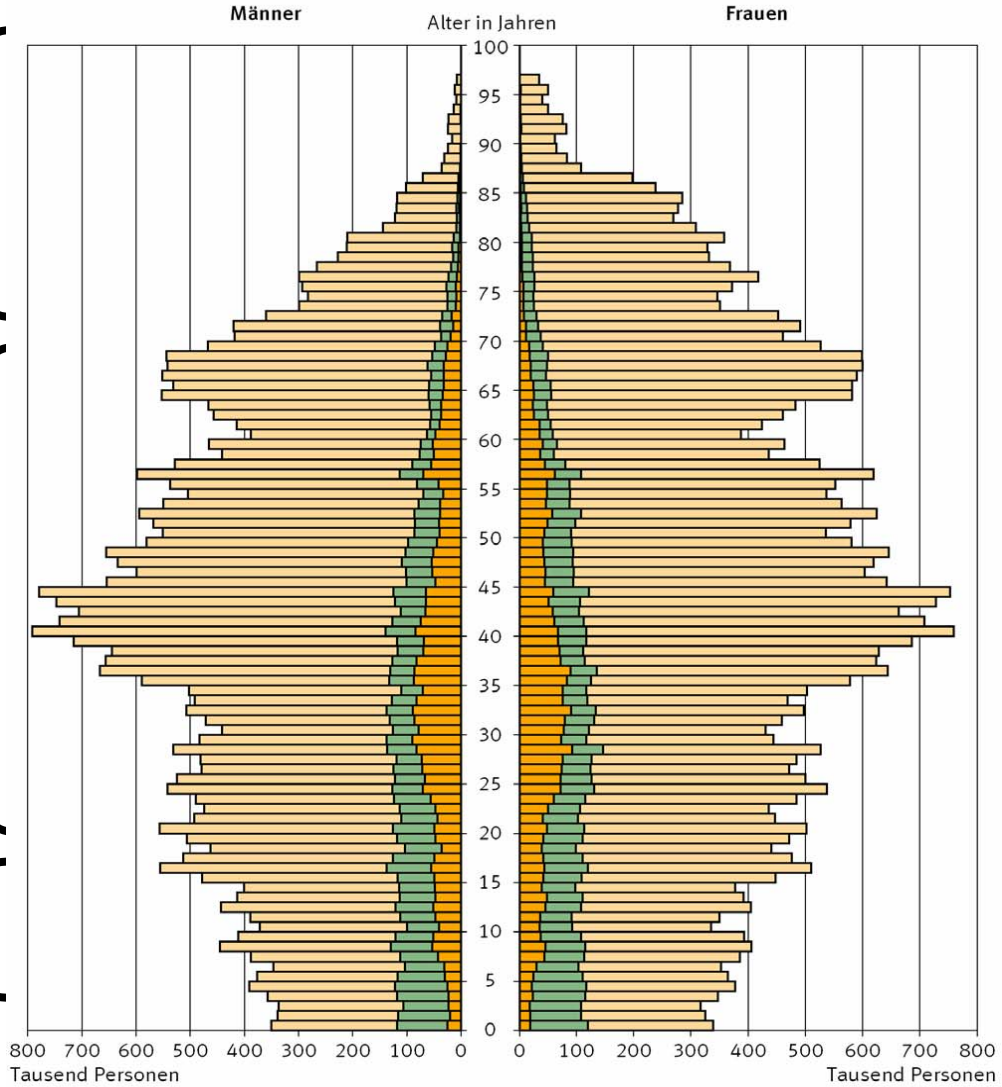
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

Anteil der Personen mit Migrationshintergrund

> 64 Jahre
ca. 8%

15 – 64 Jahre
ca. 20%

< 15 Jahre
Ca. 30%



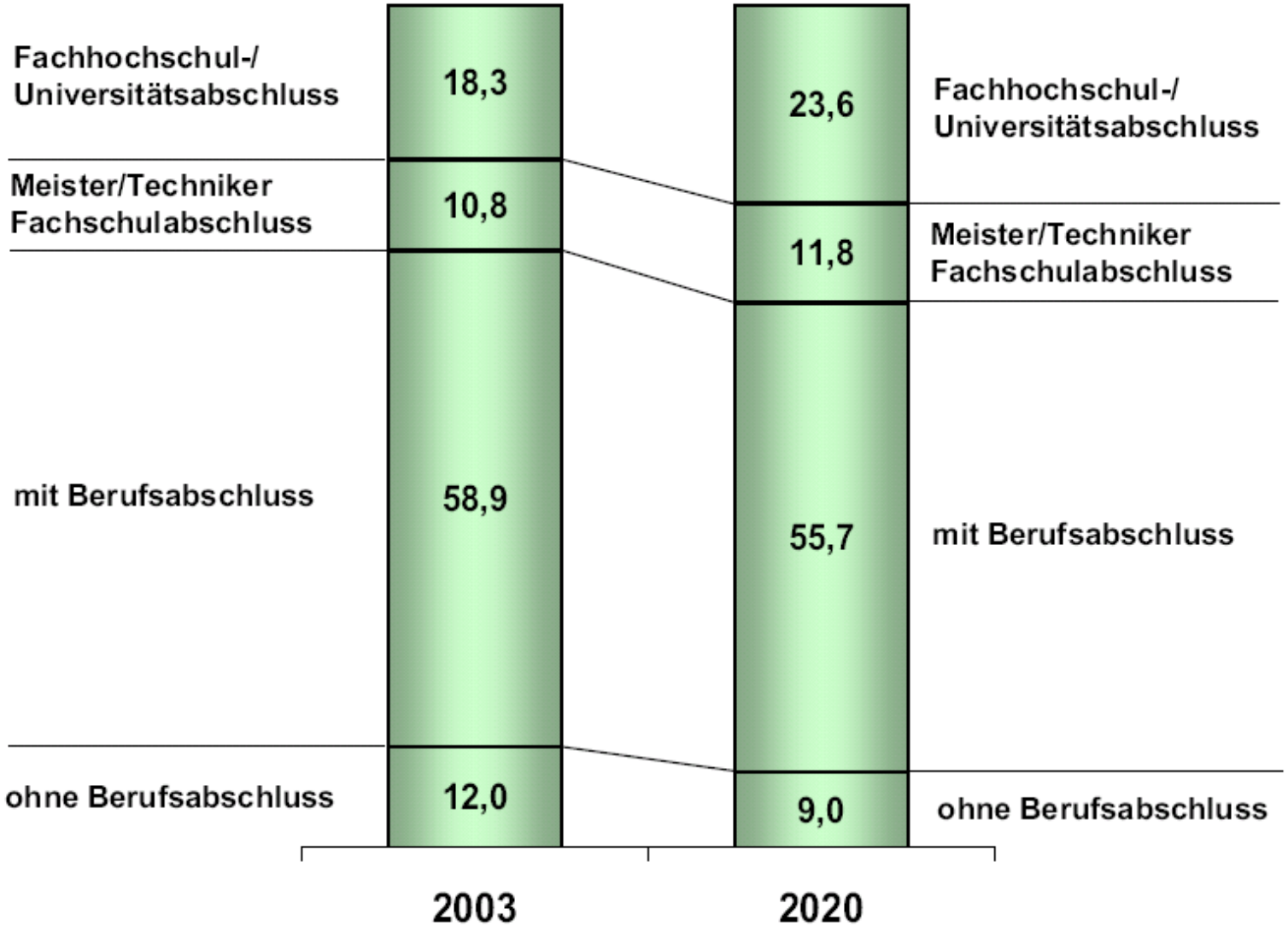
Ausländer

Deutsche mit Migrationshintergrund

Deutsche ohne Migrationshintergrund

Quelle: Mikrozensus (2006).

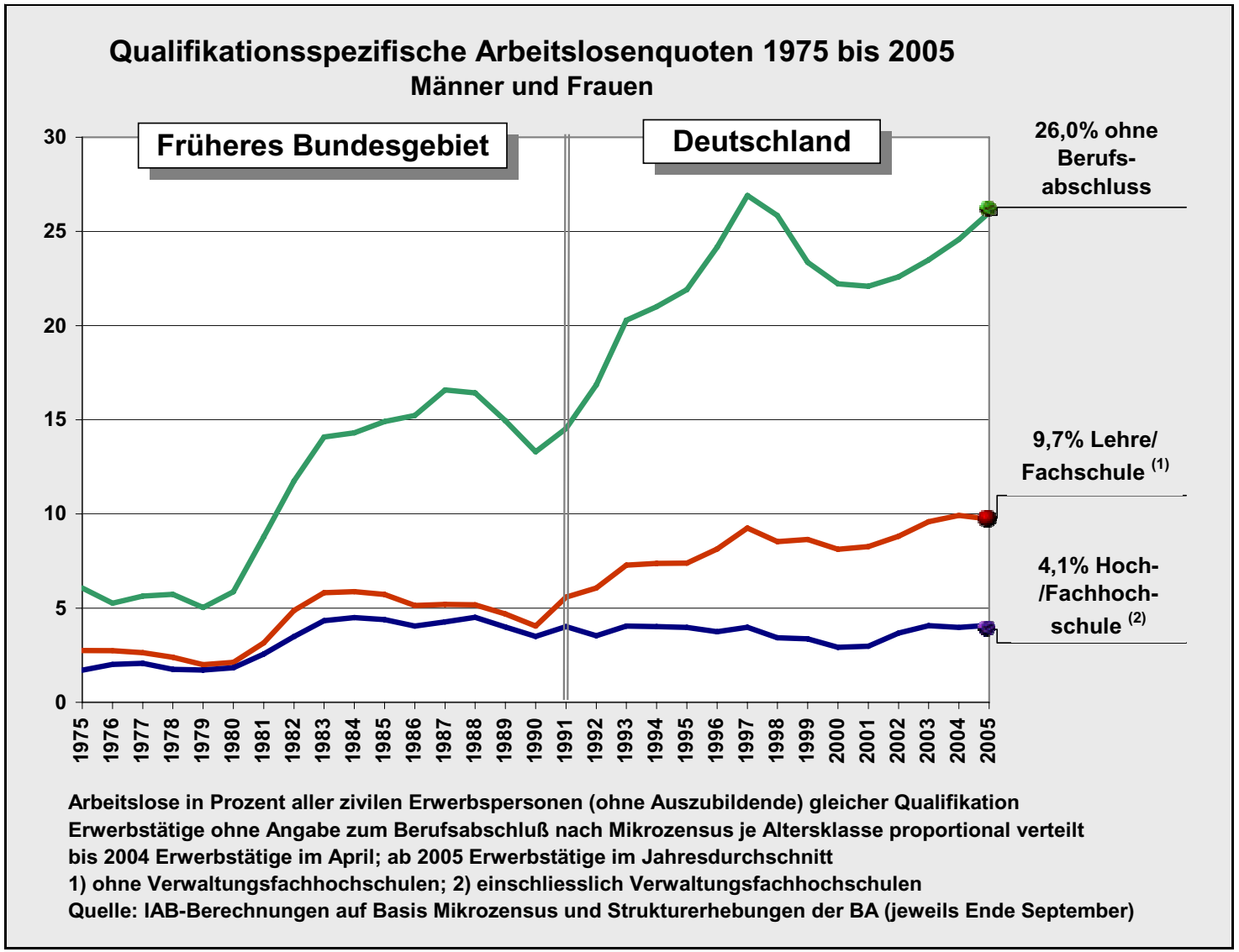
Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen, 2003 und 2020, in %



Quelle: Bonin et al. (2007).

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (1975 bis 2005)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB



Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation
Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluß nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt
bis 2004 Erwerbstätige im April; ab 2005 Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt
1) ohne Verwaltungsfachhochschulen; 2) einschliesslich Verwaltungsfachhochschulen
Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA (jeweils Ende September)

Quelle: Reinberg/Hummel 2007

Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials (in Millionen Personen)

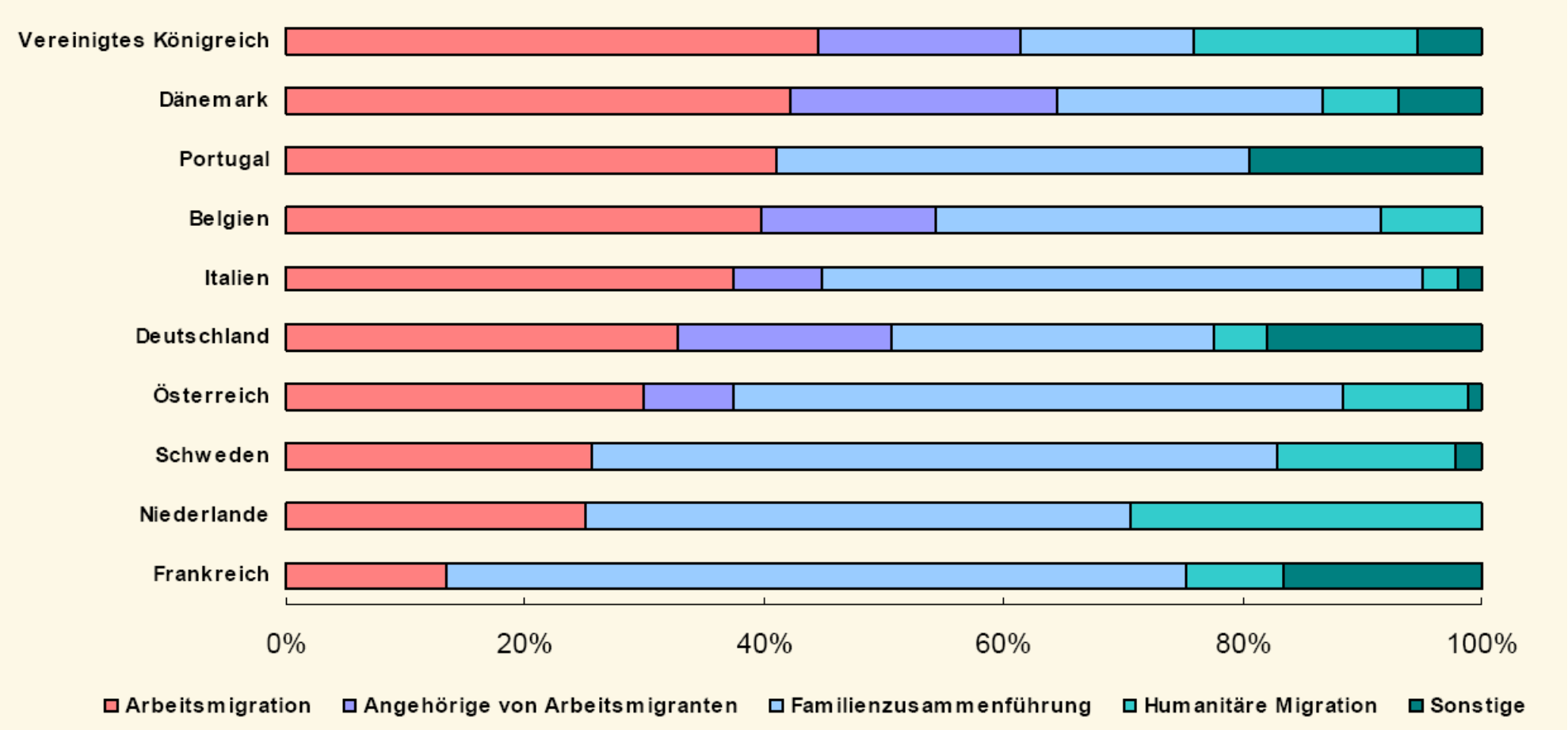
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
IAB

	2004-2020	2020-2050	**2004-2050**
Demografie	-4,3	-13,9	**-18,2**
Erwerbsbeteiligung	+1,0	+0,4	**+1,4**
Wanderungen (200.000 p.a.)	+2,0	+5,8	**+7,8**
Veränderung insgesamt	-1,4	-7,7	**-9,0**

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 11/2005.

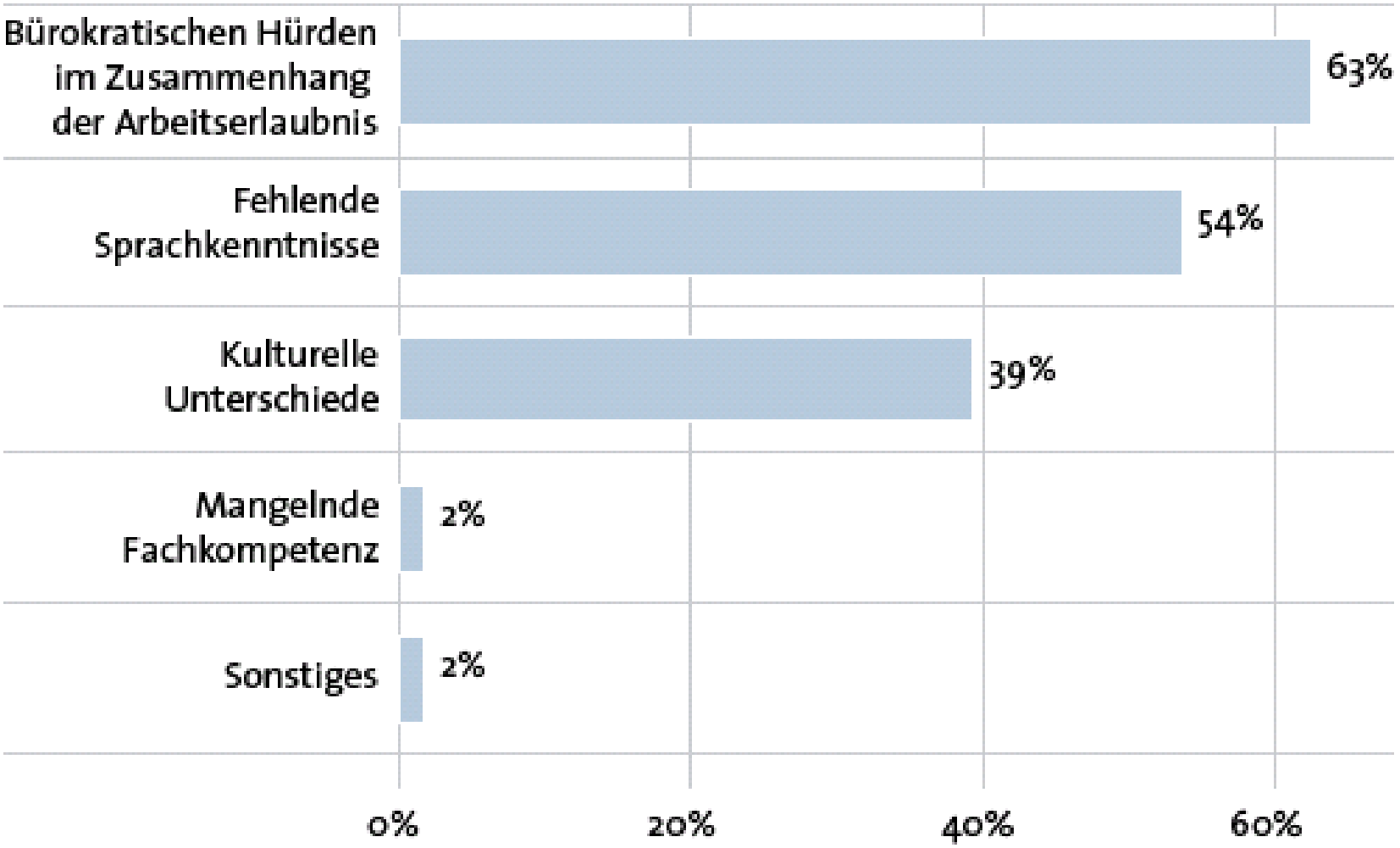
Warum migrieren Menschen (nach Deutschland?)

Kategorien der Zuzüge, ausgewählte Länder, 2005, in %



Quelle: OECD 2007

Probleme bei der Rekrutierung ausländischen Personals



Quelle: Bitkom 2007

Arbeitsmigration – Status Quo

- Zuwanderungsgesetz 2005

  Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern - Artikel 1: Aufenthaltsgesetz

  - Abschnitt 3 und 4: Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung und Erwerbstätigkeit (§§16 bis 21 in Verbindung §§39-42)

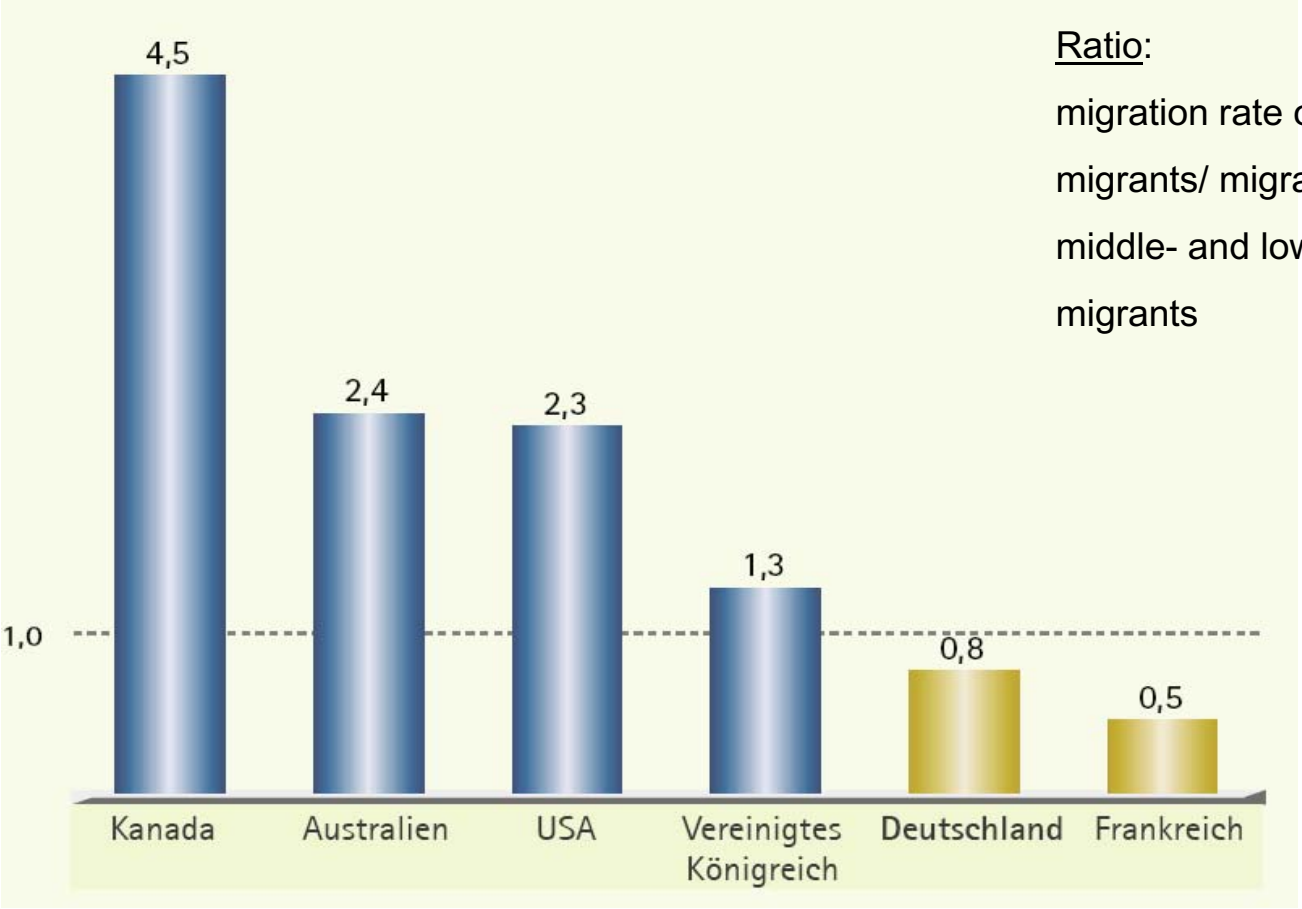
- Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz (ab 1.1.2009)

  Gesetz zur arbeitsmarktadäquaten Steuerung der Zuwanderung Hochqualifizierter

  1. Öffnung des Arbeitsmarktes für Akademiker und Akademikerinnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten durch Verzicht auf Vorrangprüfung.
  2. Verlängerung der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsbürger aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten (EU-8 und Bulgarien und Rumänien).
  3. Senkung der Einkommensgrenze für Hochqualifizierte
  4. Öffnung des Arbeitsmarktes für Akademiker und Akademikerinnen aus Drittstaaten (mit Vorrangprüfung) sowie für deren Familienangehörige.
  5. Bevorzugte Zulassung von Absolventen und Absolventinnen Deutscher Auslandsschulen.
  6. Statusverbesserung für (junge) Bildungsinländer und Bildungsinländerinnen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus.
  7. Rahmenbedingungen für Zuwandernde und Zugewanderte in Deutschland attraktiver gestalten.
  8. Arbeitsmarkt-Monitoring.

lediglich Partiallösung….fehlende Steuerungslogik…fehlende Evaluation

Indictator for education selection of migrants, 1975-2000



Ratio:

migration rate of high-qualified migrants/ migration rate of middle- and low-qualified migrants

Source: IAB Kurzbericht 01/2008, Brücker/Ringer

h_da
HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

isasp
INSTITUT FÜR SOZIALE ARBEIT
UND SOZIALPOLITIK

Stellungnahme

Prof. Dr. Walter Hanesch

Enquetekommission Migration und Integration in Hessen

Anhörung vom 27.8.2010

zum Thema Wirtschaft

Einleitung

- Angesichts der künftigen wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Herausforderungen stellen Zuwanderer ein wichtiges Potential für die Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung dar
- Ich werde in meiner Stellungnahme auf 5 Aspekte der Migrantenökonomie eingehen:
  - Umfang und Struktur von Selbständigkeit und Unternehmer-tätigkeit
  - Motive zu Unternehmensgründung und Selbständigkeit
  - Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“
  - Barrieren der Migrantenökonomie
  - Anforderungen an die künftige Förderung auf lokaler und Landesebene

Selbständigkeit und Unternehmertätigkeit

- In Hessen vergleichsweise hoher Anteil Selbständiger und Selbständiger mit Migrationshintergrund
- Selbständige mit Migrationshintergrund in allen Branchen anzutreffen, aber überproportional in Branchen tätig, die prinzipiell niedrige Eintrittsschwelle aufweisen wie im Handel und Gastgewerbe
  - stellen niedrigere Qualifikationsanforderungen
  - erfordern ein geringes Branchenkapital
  - sind in der Regel besonders arbeitsintensiv
- Die Mehrzahl dieser Unternehmen ist kleinbetrieblich strukturiert: Von unentgeltlich mitarbeitenden Familienangehörigen einmal abgesehen, liegt die überwiegende Betriebsgröße bei vier bis fünf Personen

Motive zu Unternehmensgründung und Selbständigkeit

- Der rasanten Zunahme der Migranten-Gründungen können zwei Ursachenkomplexe zugrunde liegen:
  - entweder besitzen die Migrantinnen besondere Voraus-setzungen und Kompetenzen für die Selbstständigkeit (Pullfaktoren) oder
  - sie werden durch die schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt in die Selbstständigkeit gezwungen (Pushfaktoren)
- Pullfaktoren: Besondere Kompetenzen wie Risikobereit-schaft, Mut, Neigung zum Unternehmertum, Beharr-lichkeit, Ausdauer, Flexibilität, Anpassungsbereitschaft
- Pushfaktoren: Fehlende Chancen am Arbeitsmarkt, drohende oder eingetretene Arbeitslosigkeit oder Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz

Motive zu Unternehmensgründung und Selbständigkeit

- Weitere Erklärungsmodelle:
  - Nischenmodell: Entstehung von Migrantenökonomie vor allem auf Bedarf der eigenen ethnischen Bevölkerungsgruppe zurückgeführt
  - Kulturmodell: Kulturelle Einflüsse wie Herkunftsmilieu und Wirtschaftsordnung der Herkunftsländer werden dabei hervorgehoben
  - Reaktionsmodell: Drang zur Selbständigkeit wird als Folge ihrer prekären Lebenslage in Deutschland interpretiert
  - In der Praxis überschneiden sich die einzelnen Modelle und Erklärungsansätze stark
  - Für die Zukunft wird erwartet, dass die Selbständigkeit von Migranten weiter zunehmen wird

Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“

- Kennzeichnend für die Migrantenökonomie ist
  - Eine starke räumliche Konzentration auf Stadtteile mit einem hohen Anteil an Migranten sowie
  - eine Konzentration auf die „Lokale Ökonomie“
- Sie sind damit Teil einer „lokal verankerten und lokal eingebetteten Ökonomie“ und damit eines Clusters der städtischen Wirtschaft, das über vielfältige Vermittlungsformen in die Gemeinde bzw. den Stadtteil eingebunden ist und dessen Existenz von diesen Einbettungsformen abhängt
- Diese Betriebe sind über ihre Kunden, über Kooperationspartner bei der Güterbereitstellung sowie z.T. auch über ihre Mitarbeiter lokal eingebunden
- Die Produktions- und Dienstleistungsangebote dieser Betriebe ist auf die lokalen Bedürfnisse des Lebensalltags der Bevölkerung zugeschnitten

Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“

- Der Bereich lokal verankerter Betriebe umfasst wohnungsnahe Klein- und Kleinstbetriebe des produzierenden und reparierenden Handwerks, des Einzelhandels, des Gesundheitswesens, der Gastronomie, sowie soziale, haushalts- und unternehmensorientierte Dienstleistungen
- Obwohl wenig beachtet, ist das Cluster der Stadtteil- und Quartiersbetriebe ein Segment von beträchtlicher Größenordnung, das durch eine stabile Beschäftigungs-entwicklung gekennzeichnet ist
- Zugleich geht die Bedeutung der Migrantenbetriebe als Teil der Lokalen Ökonomie für die hessische deutsche Wirtschaft geht weit über ihren Beitrag zur Wert-schöpfung und zum Arbeitsplatzangebot hinaus

Migrantenökonomie als Teil der „Lokalen Ökonomie“

- Sie bieten wohnortnahe Arbeits- und Ausbildungsplätze insbes. für Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund an und leisten ein en wichtigen ökonomischen Sozialisations- und Integrationsbeitrag
- Darüber hinaus kommt ihnen eine wichtige Stabilisierungsfunktion für bestimmte Stadtquartiere zu
  - Sie übernehmen eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf die wohnortnahe Versorgung („von Tante Emma zu Onkel Ali“).
  - Sie tragen zur Steigerung der Vielfalt und Attraktivität der Quartiere bei (Einkaufen als Erlebniswert).
  - Sie prägen damit die Versorgungsqualität, Nutzungsvielfalt und urbane Kultur von Stadtquartieren

Barrieren der Migrantenökonomie

- Die offizielle Politik gegenüber der Migrantenökonomie ist bisher eher durch eine Strategie der „Verhinderung“ als der „Ermöglichung“ gekennzeichnet
- Angesichts des noch wenig erschlossenen Potenzials dieses Bereichs sollte sie jedoch künftig darauf setzen, diesen Bereich verstärkt zu fördern
- Barrieren liegen in marktbedingten, personenbedingten und institutionellen Faktoren
- Marktbedingte Barrieren
  - Ökonomische Nischen beinhalten Grenzen für Wachstum
  - In marginalisierten Quartieren nur geringe Kaufkraft vorhanden
  - Durch leichten Marktzutritt sind Betriebe hohem Konkurrenz-druck ausgesetzt
  - Tendenz zu Selbstausbeutung (mithelfende Familienangehörige etc.)

Barrieren der Migrantenökonomie

- Personelle Barrieren
  - Niedriges Qualifikationsniveau
  - Geringe Professionalisierung (fehlende rechtliche und betriebswirtschaftliche Kenntnisse)
  - Geringe Sprachkompetenzen
- Institutionelle Barrieren

  (1) Kommunen
  - Bis heute ist lokale Wirtschaftsförderung auf Cluster fokussiert, die im nationalen und internationalen Wettbewerb stehen
  - Lokale Ökonomie und Migrantenökonomie bleiben unterhalb der Wahrnehmungsschwelle
  - Schwachstellen traditioneller Beratungs- und Förderpolitik von Kommunen und Kammern liegen u. a. darin,
    - dass Selbständige mit Migrationshintergrund und Migrantenbetriebe nicht oder nur unzureichend erreicht werden
    - Dies gilt für den Bereich der Existenzgründungsförderung, aber auch für die Stabilisierung bestehender Klein- und Kleinstbetriebe

Barrieren der Migrantenökonomie

(2) Land

- Die Förderung von Migrantenunternehmen ist kein explizites Thema der Förderprogramme von Bund und Land
- Gründungswillige Migranten können die üblichen Förder-programme für kleine und mittelständische Unternehmen in Anspruch nehmen
- Eine gezielte Ansprache findet jedoch in diesen Programmen bislang nicht statt

Anforderungen an die künftige Förderung

- Einbeziehung der Migrantenselbstorganisation
  - heute bereits spielen Migrantenorganisationen eine wichtige Rolle (ethnische Unternehmerverbände, Gewerbevereine)
  - Insbes. für Beratung, Betreuung, Interessennach außen etc.
- Ansatzpunkte für Förderung im Rahmen einer „aktiven lokalen Standortpolitik“
  - in den Stadtteilen bestehende Gewerbestandorte sichern bzw. neue Gewerbeflächen für lokales Gewerbe (z.B. durch die Umnutzung von Brachflächen oder bestehenden Gewerbegebäuden) erschließen
  - Existenzgründungen fördern und bestehende Betriebe mit Hilfe einer aufsuchenden Beratung und Vernetzung stabilisieren

Anforderungen an die künftige Förderung

- Ansatzpunkte für Förderung im Rahmen der Landespolitik
- Insgesamt sollte es im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Landesförderung für die Migrantenökonomie weniger darum gehen, eigene Förderprogramme für Migranten aufzulegen.
- Vielmehr sollten die bestehenden Programme daraufhin überprüft werden, wie sie besser auf die spezifischen Probleme und Bedürfnisse dieser Unternehmer- und unternehmensgruppe abgestellt werden können.
  - Eine Verbesserung der Abstimmung der Förderinstrumente zwischen den verschiedenen Ministerien und Fachressorts auf Landesebene zu erreichen
  - Eine Abstimmung der (Förder-)Politiken zwischen Land, Kommunen und weiteren Akteuren auf Landesebene herzustellen, um die Effektivität und Effiziez des Handelns aller Ebenen und Akteure zu verbessern

Anforderungen an die künftige Förderung

- Beispiel Projekt „Nachhaltige Stadtentwicklung in Hessen“ unter Federführung des Hessischen Wirtschaftsministers
  - Ende 2008 – 2009: Einrichtung von mehreren Strategischen Partnerschaften auf Landesebene
  - Positivbeispiel Lokale Ökonomie und Beschäftigung:
  - Beteiligt: Wirtschafts- und Sozialministerium, Regionaldirektion, Kommunen, Sprecher der Landesargen, LAG Arbeit, Wissenschaft
  - Ziel: Abstimmung von Programmen und Aktivitäten der relevanten Akteure auf Landesebene
  - Arbeitsprogramm: Öffnung von Arbeitsmarktprogrammen für Sozialraumorientierung, Verbesserung der Zusammenarbeit SGB II-Agenturen und Soziale Stadt, Landesprogramm Lokale Ökonomie (EFRE)
  - Nach Neubildung der Hessischen Landesregierung wurde das Projekt leider nicht fortgeführt

Anforderungen an die künftige Förderung

- Beispiel Landesprogramm Lokale Ökonomie (EFRE)
  - Kommunen mit ausgewiesenen Stadterneuerungsgebieten können Förderung von lokalen Wirtschaftsförderprogrammen beantragen
  - Kommunen können selbst entscheiden, für welche Förderinstrumente sie die Mittel einsetzen
  - Voraussetzung: Kommunen müssen lokale Steuerungsgremien und integrierte Handlungskonzepte nachweisen
  - In zwei Förderrunden 2008 und 2009 bisher 13 Kommunen ausgewählt

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Enquete-Kommission „Migration und Integration in Hessen“

Themenblock 6: Ausbildung/Beschäftigung/Arbeitsmarkt

Dr. Carola Burkert, Arbeitsgruppe „Migration und Integration“

Anhörung, Wiesbaden, 27. August 2010

Keine Wiederholung vom 27.02.2010…..
Ein erster Blick: Ausbildungs- und Arbeitsmarkt?

- Über wen wir sprechen: je jünger, desto mehr
- Migranten als Verlierer im Bildungssystem?
- Zugang zum Ausbildungsmarkt
- Erwerbsbeteiligung: Persistenz von Ungleichheiten
- Arbeitslosigkeit: Persistenz von Ungleichheiten

Agenda – „Schwerpunkte“

- Ausbildungsmarkt
- Arbeitsmarkt
- Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Ausbildungsmarkt

Ausbildungsmarkt

- These 1:

  Der Grundstein wird schon früh gelegt - schlechte Ausgangslage

  Kinder/Jugendliche mit Migrationshintergrund haben eine höhere Bildungsarmut

  - Kompetenzarmut
  - Zertifikatsarmut

- These 2:

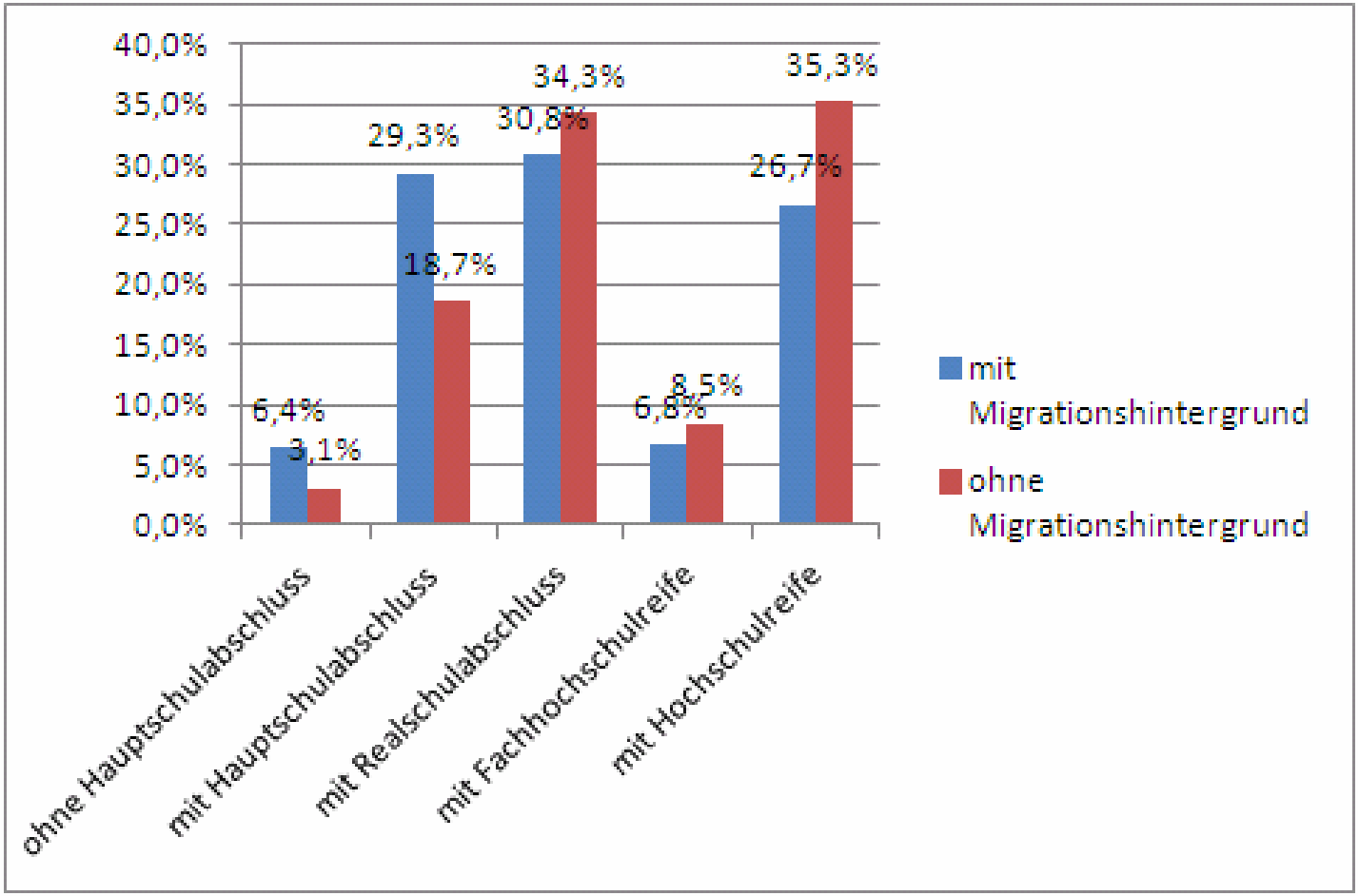
  Der Zugang zur Ausbildung ist für Migranten die größte Hürde auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

  Jugendliche mit Migrationshintergrund

  - geringe Ausbildungsbeteiligungsquote
  - „verweilen“ häufiger im Übergangssystem

Der Grundstein wird schon früh gelegt….

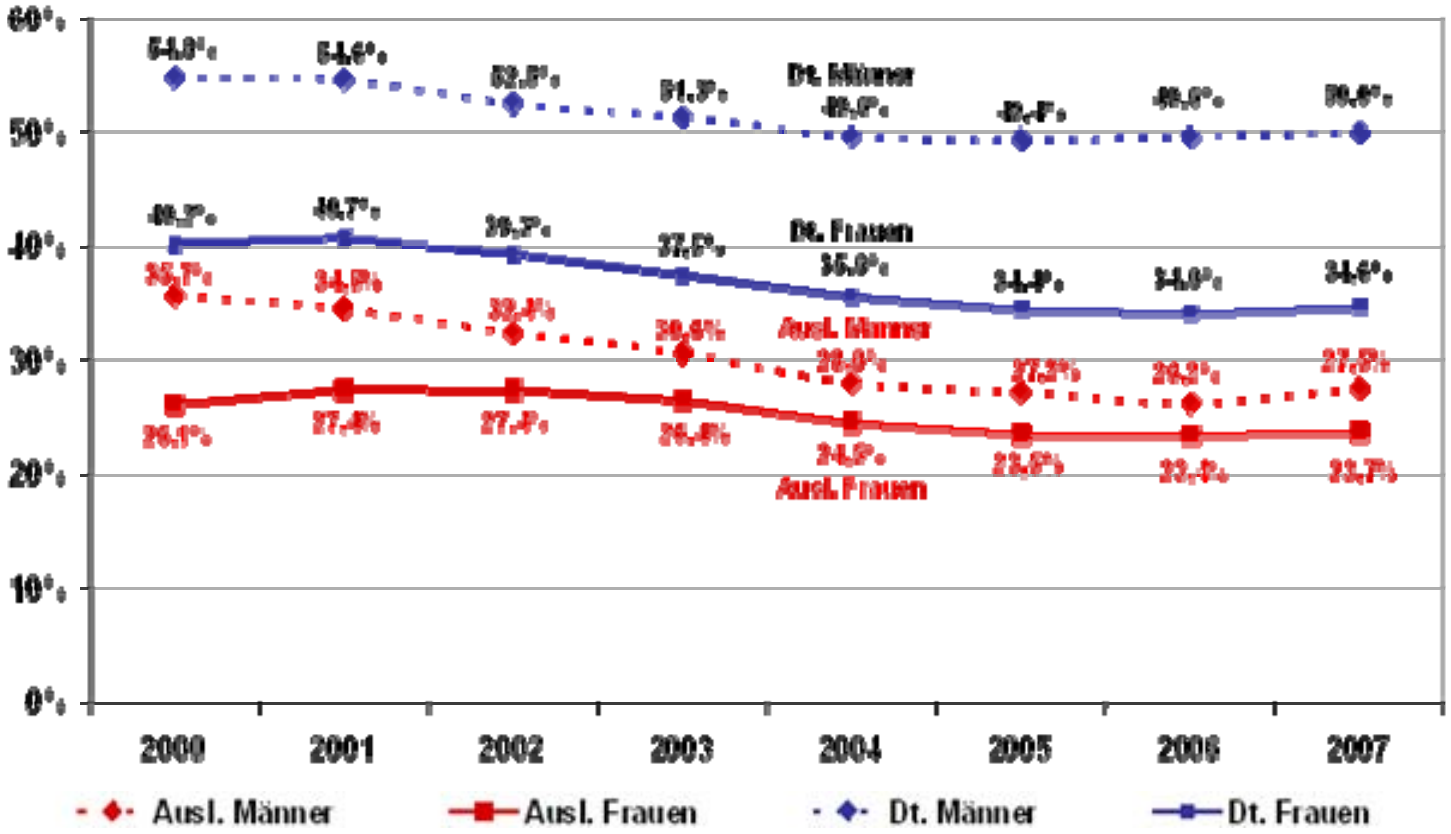
Höchster erreichter allgemeine Schulabschluss, mit/ohne Migrationshintergrund, Hessen, 18 bis 25 Jahre, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" 2010, Mikrozensus, eigene Darstellung

Stolpern an der ersten Schwelle:

Ausbildungsbeteiligung von Ausländern und Deutschen (Männer und Frauen), 2000 bis 2007 in Hessen, in %

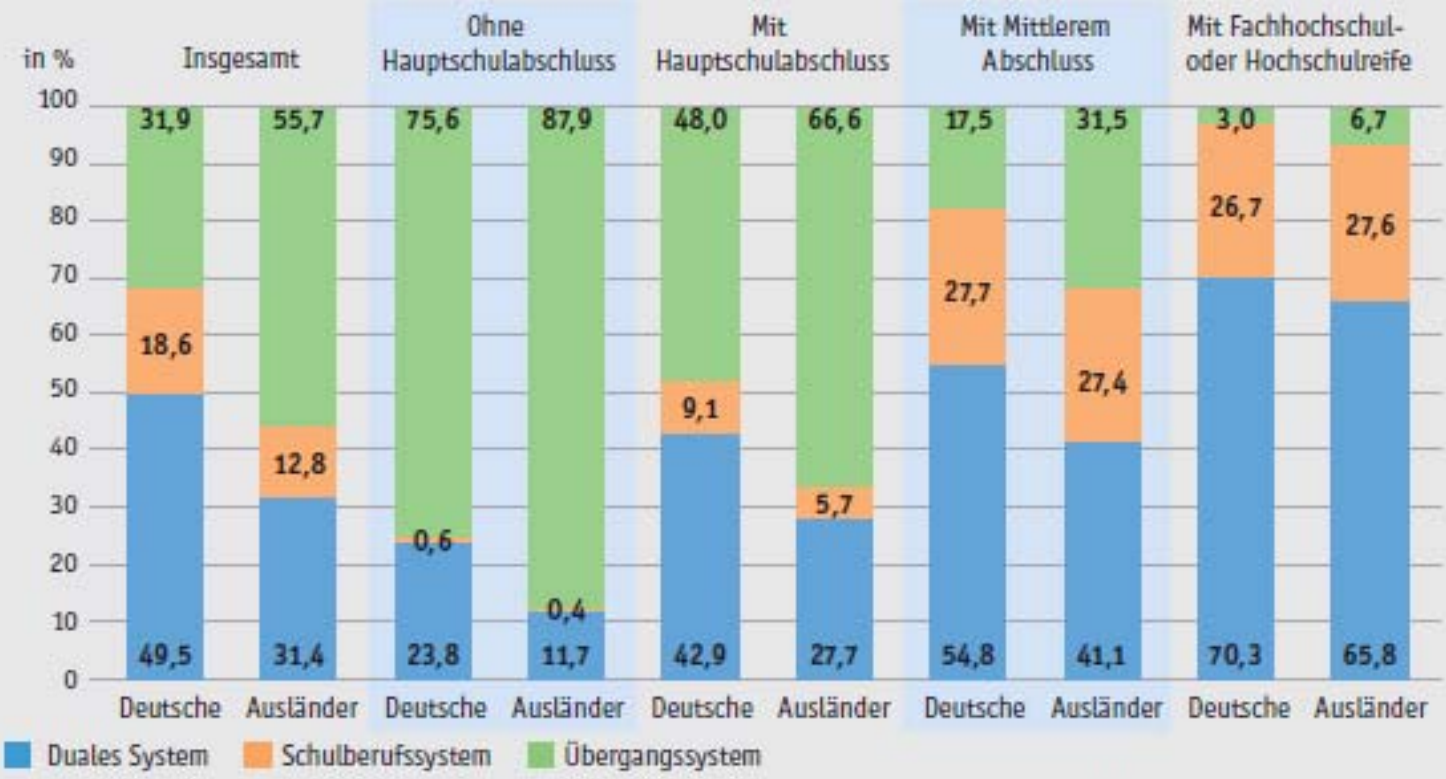


Ausbildungsbeteiligungsquote = Anzahl Auszubildende / Anzahl Wohnbevölkerung im Alter 16. b. u. 20 Jahre

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Berechnung

Einmündungsprozesse:….schlecht gelaufen?

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2008 nach schulischer Vorbildung* und Staatsangehörigkeit in %



* *Teilweise erstes Schuljahr; ohne Neuzugänge mit Abschluss unbekannt oder sonstigen Abschlüssen; Erläuterungen vgl.* ***Tab E1-5web*** *und* ***Tab. E1-6web***

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers, Datenstand: März 2010

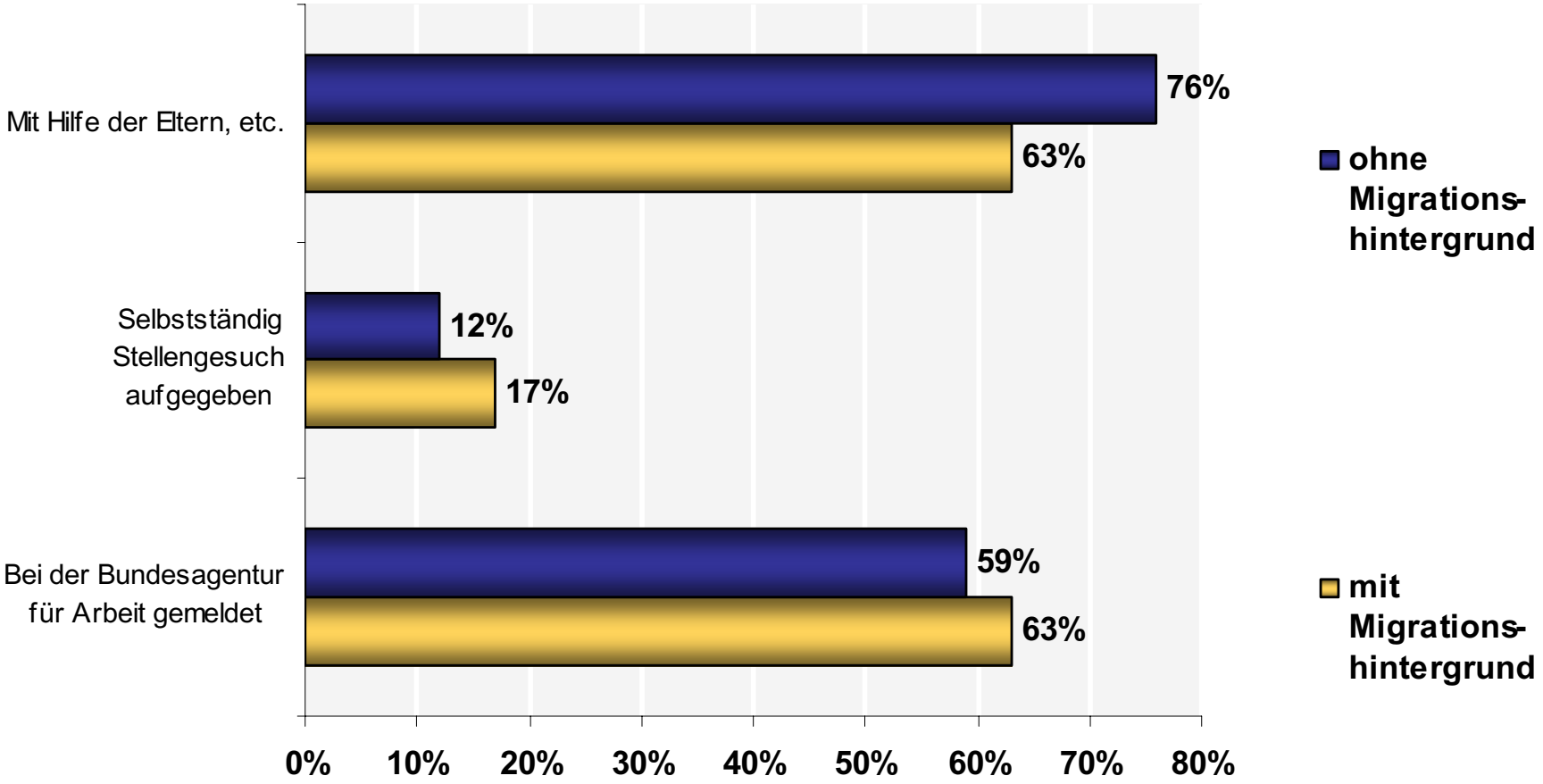
Quelle: Bildungsbericht 2010

Ausbildungsmarkt

- Hintergründe für die Thesen
  - Kaum Unterschiede der beruflichen Pläne beim Verlassen der Schule
  - Unterschiedliche Suchstrategien?!
  - Unterschiedliches Berufswahlspektrum
  - Trotz gleicher Voraussetzungen – unterschiedliche Chancen

Quelle: Brück-Klingberg et al. 2009

Suchstrategien nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz



Quelle: Beicht/Granato 2009

Wünsche: enges Spektrum (Frauen)

TOP 5 der Ausbildungsberufswünsche von Ausländern und Deutschen

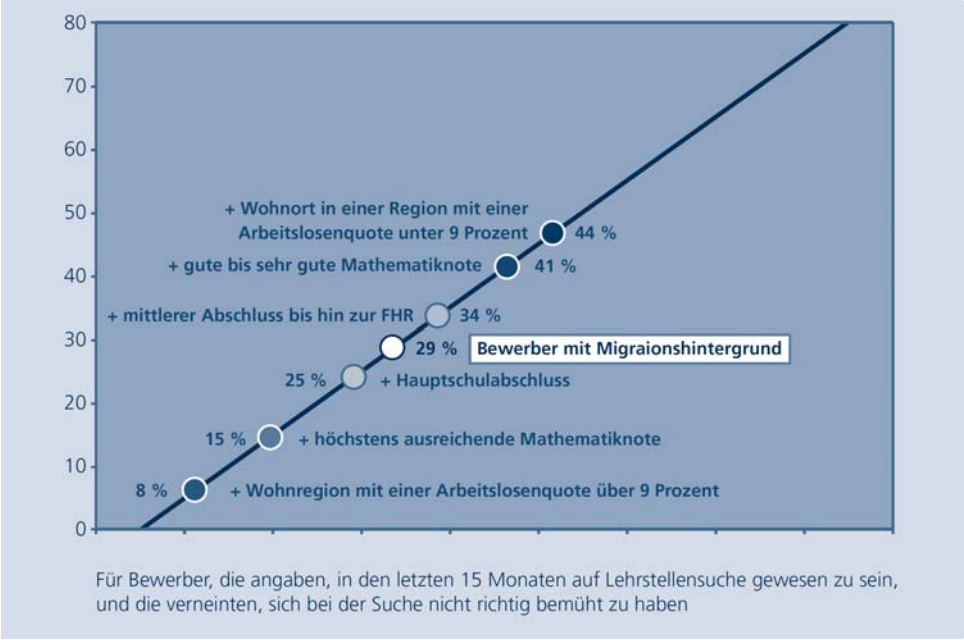
Deutsche Frauen Beruf	Anteil in %
781 Bürofachkräfte	23.0
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	11.7
856 Sprechstundenhelfer	11.2
682 Verkäufer	10.0
901 Friseure	6.3
Summe	**62.1**
Sonstige Berufe	**37.9**

Ausländische Frauen Beruf	Anteil in %
781 Bürofachkräfte	19.5
856 Sprechstundenhelfer	16.2
682 Verkäufer	14.8
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	14.5
901 Friseure	12.4
Summe	**77.4**
Sonstige Berufe	**22.6**

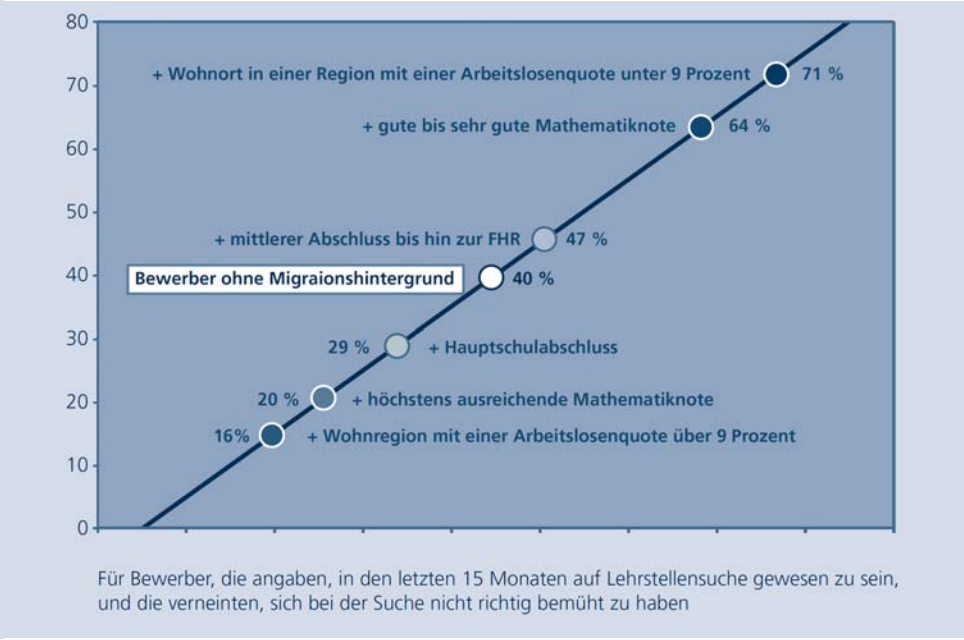
Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2010

Trotz gleicher Voraussetzungen geringere Erfolgswahrscheinlichkeiten

Einmündungswahrscheinlichkeit von Bewerbern mit Migrationshintergrund



Für Bewerber, die angaben, in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche gewesen zu sein, und die verneinten, sich bei der Suche nicht richtig bemüht zu haben



Für Bewerber, die angaben, in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche gewesen zu sein, und die verneinten, sich bei der Suche nicht richtig bemüht zu haben

Quelle: Ulrich/Granato 2006

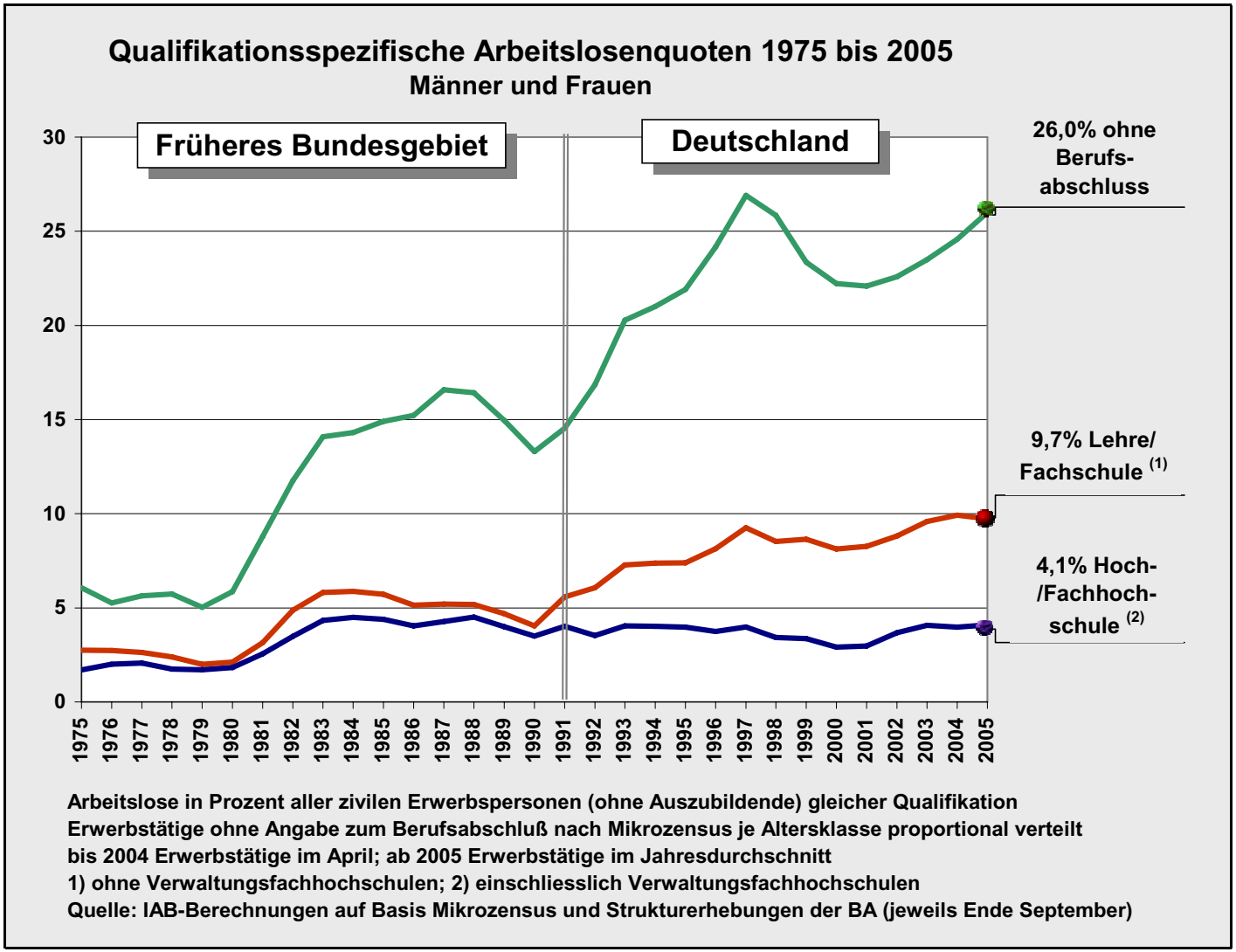
Arbeitsmarkt

Ausbildungsmarkt

- These 3:
  Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit – aber nur abgeschwächt bei Migranten

- These 4:
  Migranten – Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit

Der Normalfall: Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit

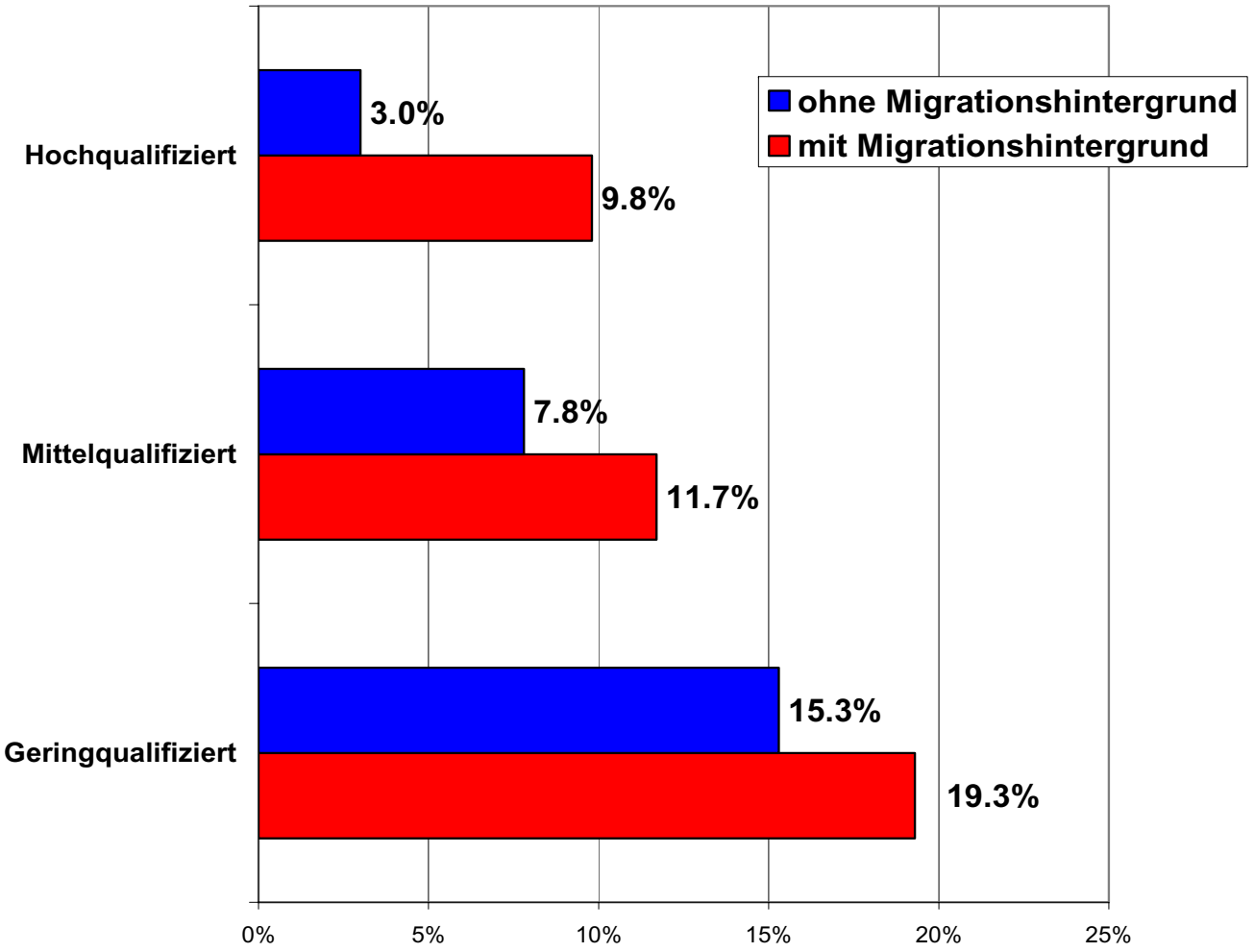


Quelle: Reinberg/Hummel 2007

…und die Einschränkung….

Migranten: Trotz Hochschulabschluss arbeitslos

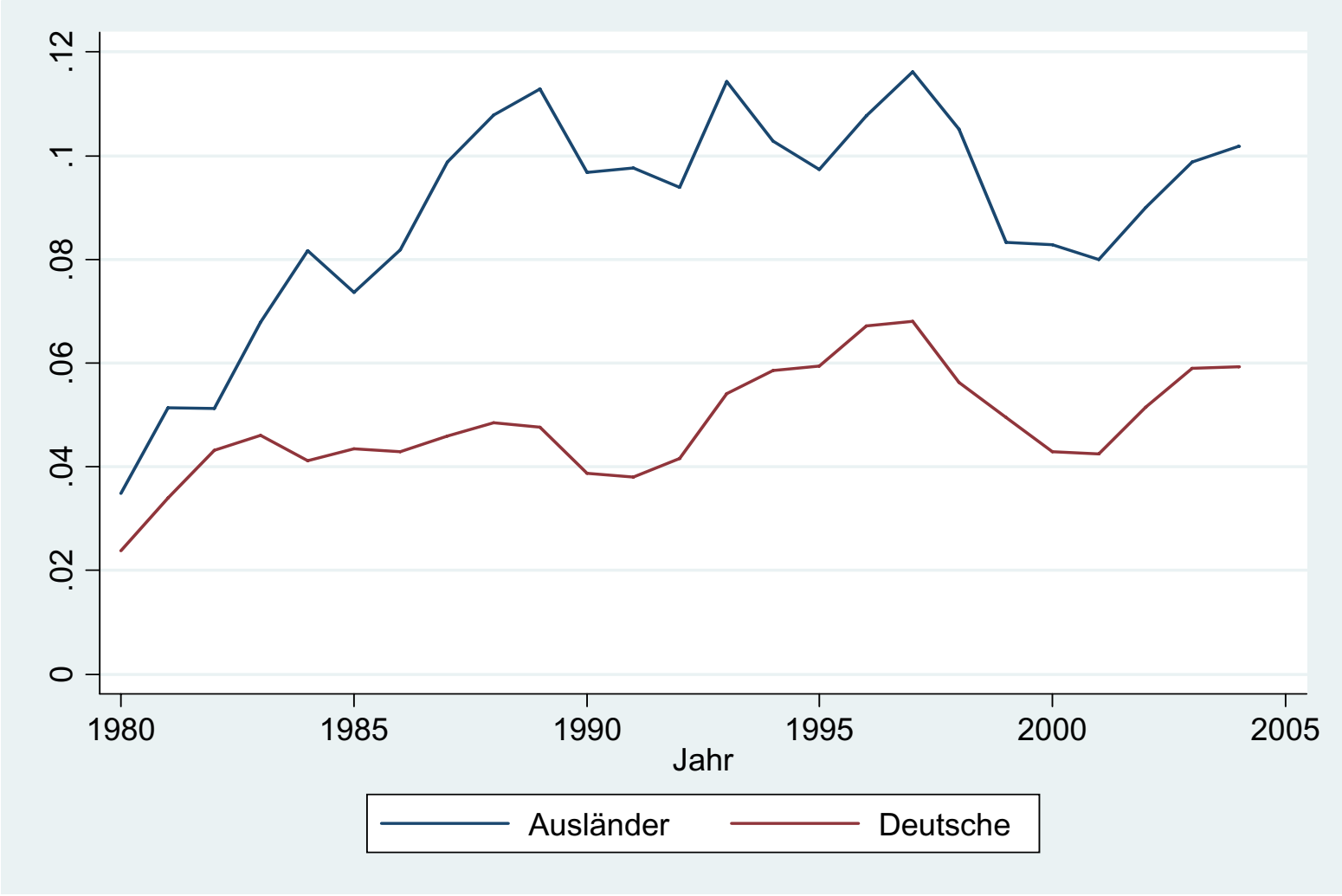
So viel % der 25- bis unter 65-Jährigen…waren im Jahr 2007 erwerbslos



Quelle: iwd Nr. 16 vom 22.04.2010, S. 3 – Ursprung: Mikrozensus 2007

Arbeitslosigkeitsschere

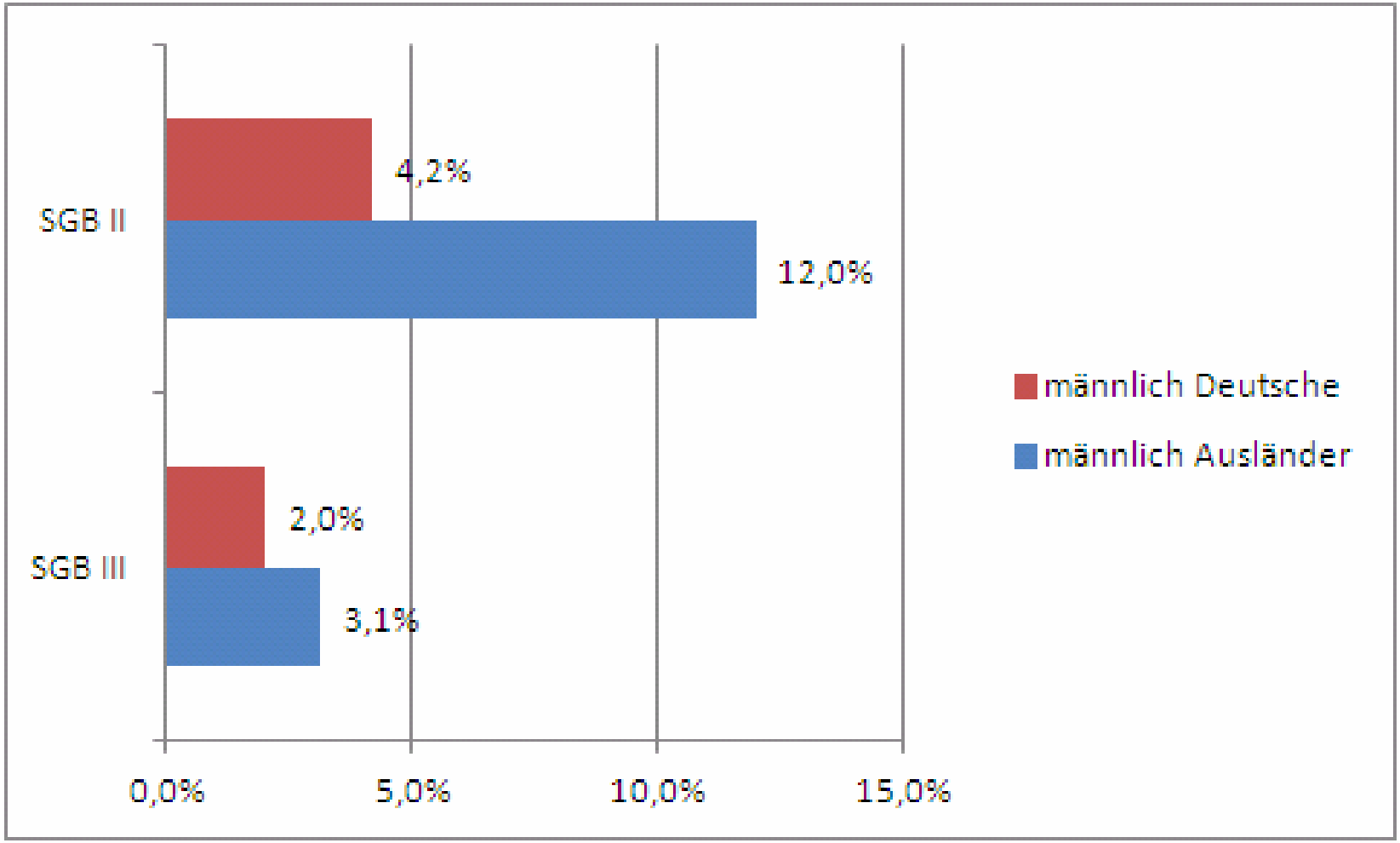
Arbeitslosenquote von In- und Ausländern – mit Hochschulabschluss



Quelle: Brücker 2009, Berechnungen mit IAB Beschäftigtenstichprobe

Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit

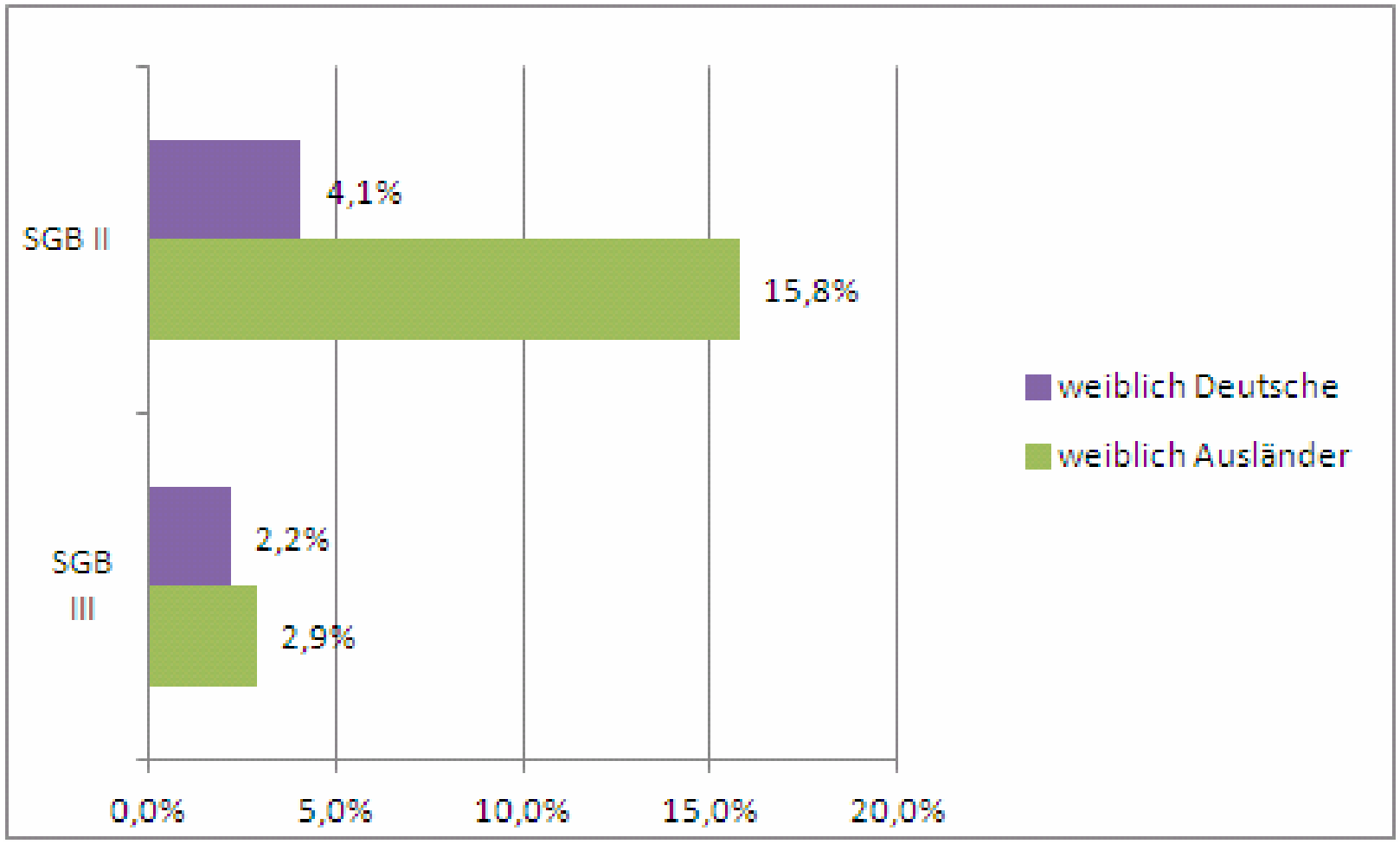
Arbeitslosenquote SGBII und SGB III, Deutsche/Ausländer, Männer, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" 2010, Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit

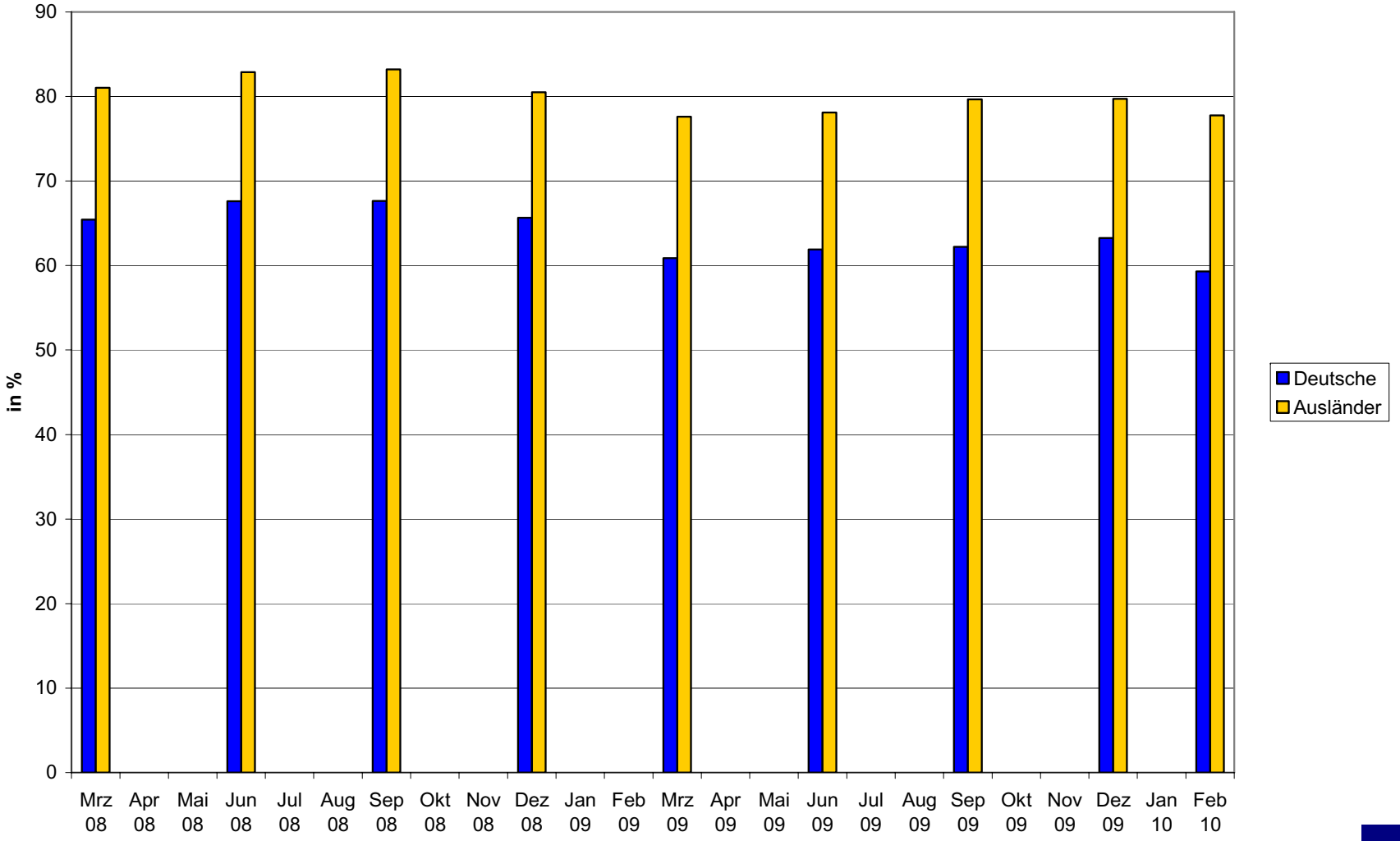
Arbeitslosenquote SGBII und SGB III, Deutsche/Ausländer, Frauen, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" 2010, Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Konstant: 1,3 mal so hoher Anteil SGB II

Anteil SGBII Arbeitslosen von arbeitslosen Deutschen und Ausländern, Hessen, 03/2008-02/2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

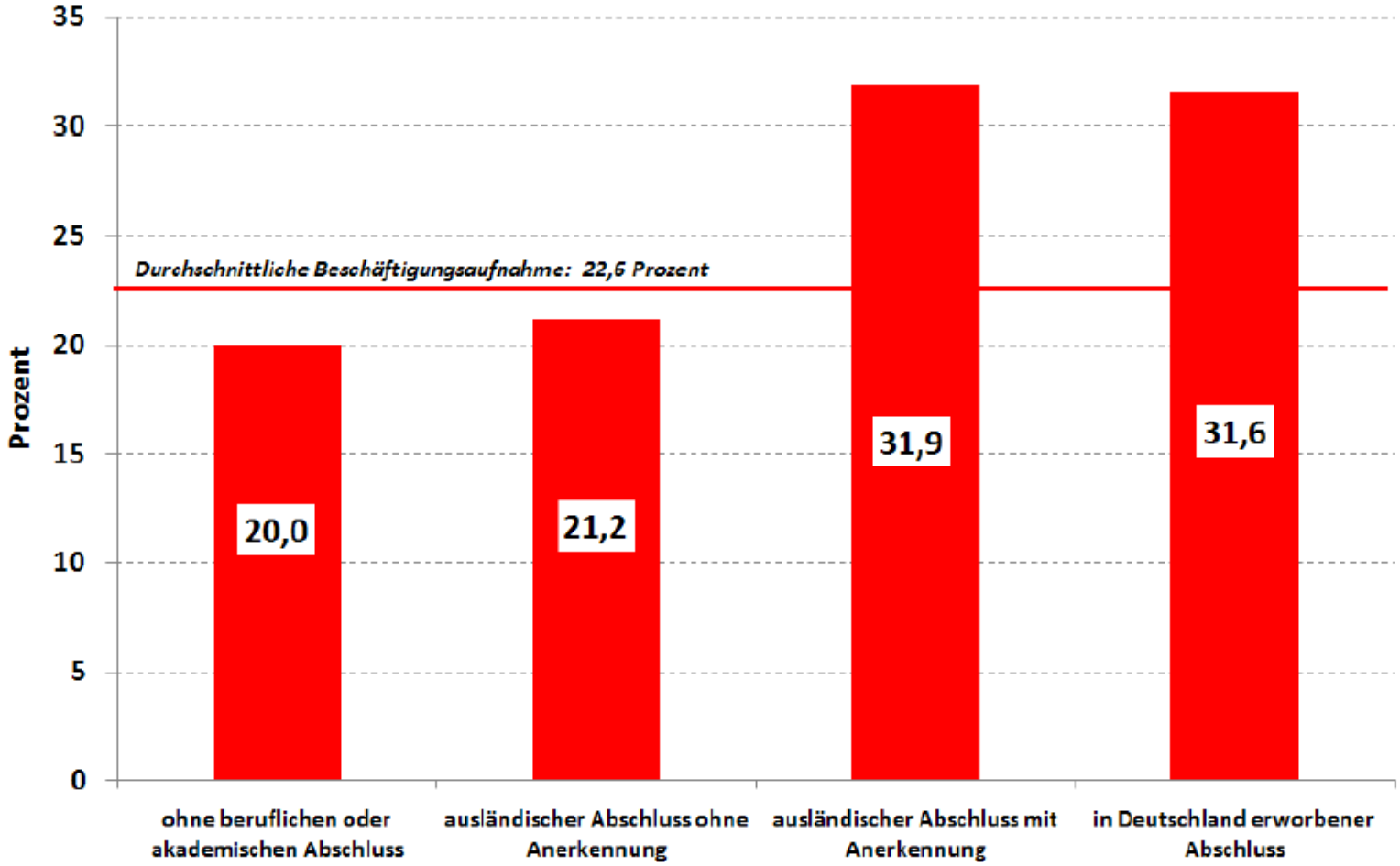
Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

- These 5:

  Anspruch auf Anerkennungsverfahren ist unverzichtbar muss aber begleitet werden durch „Überzeugung“; Transparenz für Antragsteller und Arbeitgeber und muss deutlich die Unsicherheiten bei der Arbeitgeber reduzieren

SGB II: Aufnahme einer Beschäftigung nach Qualifikations-/Anerkennungsstatus



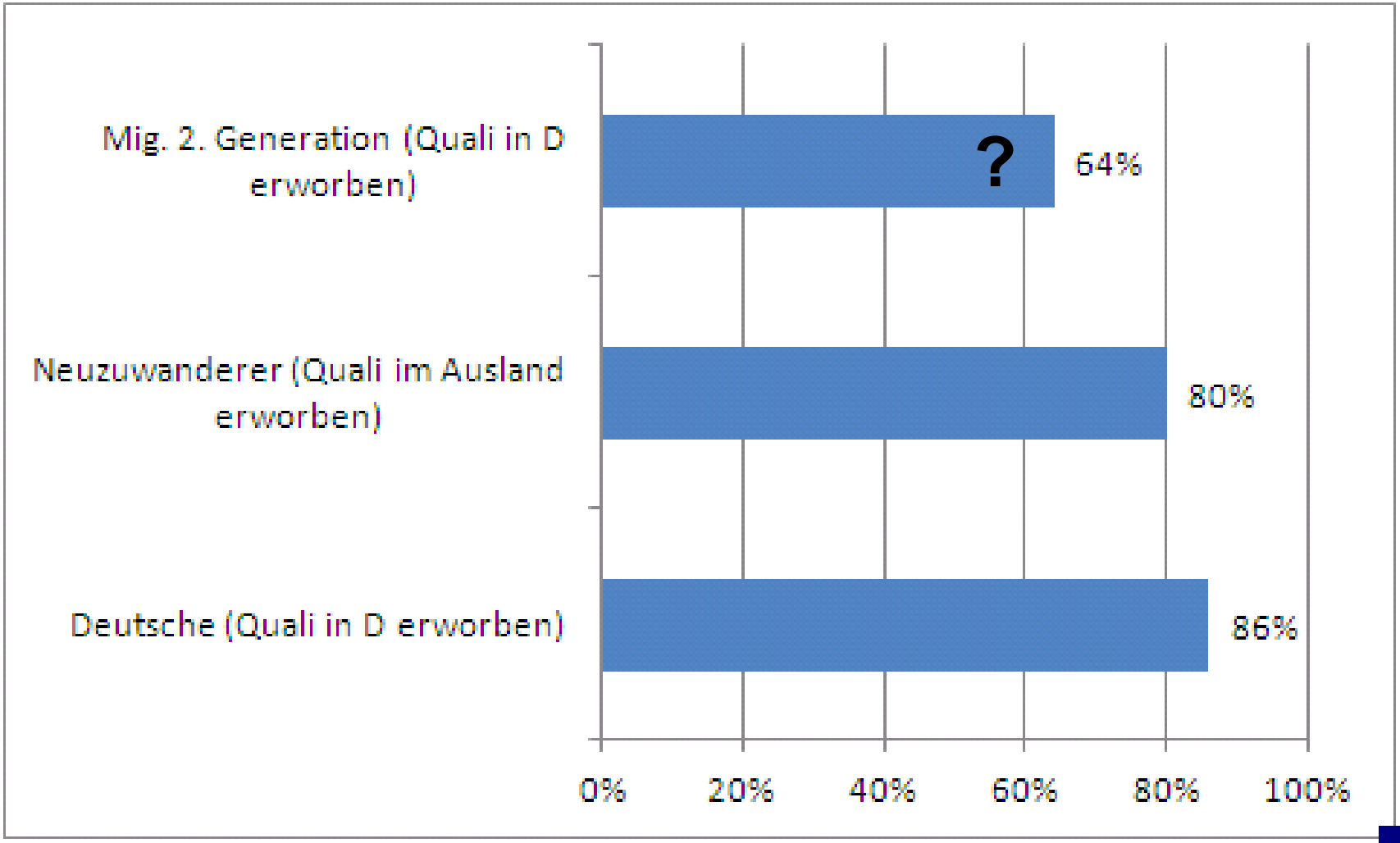
Quelle: BMAS bzw. IAQ 2009

Anerkennung und beyond Anerkennung: Verwertbarkeit

- Unbestreitbar: Unverzichtbarkeit des Anerkennungsgesetzes
- Neuzuwanderer: Eine Frage des Humankapitals?
  - Sind Kenntnisse/Qualifikationen/Kompetenzen für den Arbeitsmarkt geeignet?
  - Vergleichbarkeit?
  - Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt im „Screeningprozess“ des Arbeitsgebers?
- Migranten zweiter Generation
  - je jünger, desto mehr…steigender Anteil in Bildungssystemen und im Arbeitsmarkt
  - Annahme: Vergleichbarkeit der Qualifikationen
  - Folge: ähnliche Beschäftigungschancen?!

…und nach der Anerkennung?

Beschäftigungsquoten, Frauen, hochqualifiziert, 20-29 Jahre, 2007



Quelle: Liebig/Widmaier 2009

Fazit – Ausbildung und Arbeitsmarkt

- **Fazit 1:**

Zu geringe Investitionen in das Humankapital von Personen mit Migrationshintergrund durch das Bildungssystem in Deutschland

  - Sprachkompetenz
  - Chancengleichheit in der Schule
  - Berufliche Ausbildung

- **Fazit 2:**

Zu geringe Investitionen in Bildung und Ausbildung durch Personen mit Migrationshintergrund

  - höhere Kosten für Humankapitalinvestitionen als Inländer
  - geringere Renditen von Humankapitalinvestitionen
  - Migrationscluster und Netzwerkeffekte/Suchstrategien

Handlungsempfehlungen – zu diskutieren

- Mehr Investitionen in Bildung und Ausbildung
  - Mehr Berufsvorbereitung bereits in der Schule
  - Demographierendite an den Schulen belassen
  - Mehr individuelle Förderung
- Wege in den Betrieb ebnen
  - Bewährungsmöglichkeiten schaffen
  - Eingliederungszuschüsse, Praktika, Schnupperlehren
  - Betriebe für das Thema Migration sensibilisieren
- Selbstverpflichtung der Betriebe für eine Ausbildungsquote von Migranten

Fazit Anerkennung

- **Integrations-Management**
  - Unterscheide: Immigranten und 2te Generation
  - Evaluation von Anti-Diskriminierungspolitik, Diversity Politiken, Arbeitsmarktprogrammen
  - Rigide Evaluation von Projekten – und daraus effektive Maßnahmen ableiten
  - Verbesserung der Koordination/Erfahrungsaustausch der Akteure
- **Verwertbarkeit der Fähigkeiten der Immigranten/2te Generation**
  - „Vorantreiben“ des Anerkennungsgesetzes und die damit verbundene Einführung/Koordination/Information etc.
  - Teilhabe sichern für Migranten bei Weiterbildungsmaßnahmen und Bewertung/Anerkennung von informellen Lernen
  - Fähigkeitenprofil für Neuzuwanderer
  - Förderung der Anerkennung von nicht formalen oder informellen Lernen mit besonderen Fokus auf Migranten
- **Verbesserung der Integrationspolitiken**
  - stärker ausrichten auf Arbeitsmarkt: Integrationsprogramme und Sprachkurse
  - Ausbau von Mentorenprogrammen und „Praktika“ in Unternehmen
  - informierter und ausgewogener öffentlicher Diskurs

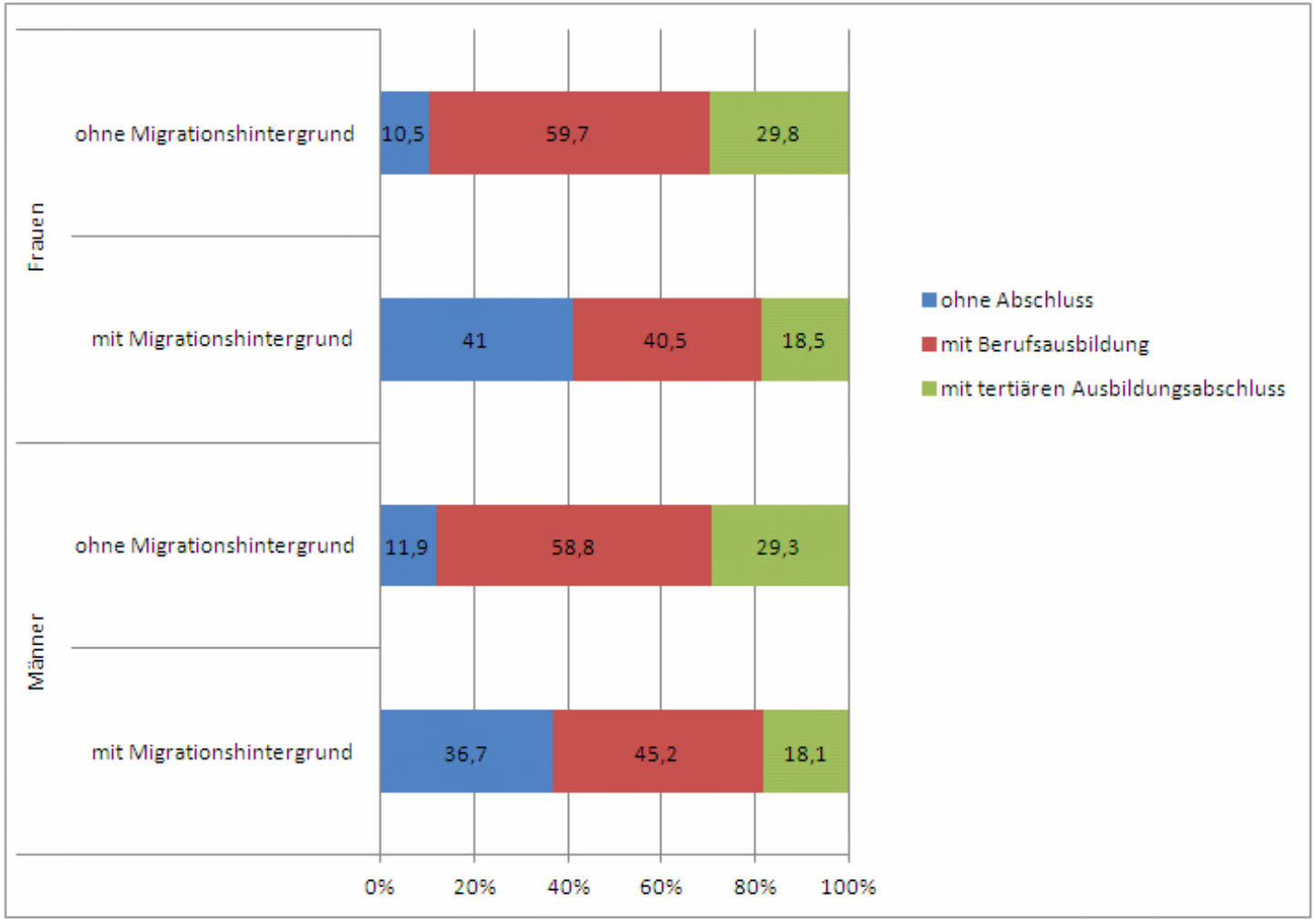
Literatur

- Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010): Ergebnisse der Pilotstudie - Indikatorenentwicklung und Monitoring, 2005 - 2008, für die Länder Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Brandenburg. 3. Bericht der länderoffenen Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren (IntMk); Berlin http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/einzelseiten/integ_buch.pdf
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010):"Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel" im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
- Beicht, Ursula; Granato, Mona (2009): Übergänge in eine berufliche Bildung. Geringe Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn http://www.fes.de/wiso/sets/s_migr_publ.htm
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Damelang, Andreas; Deeke, Axel; Haas, Anette; Schweigard, Eva; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2009): Integration von Migranten in Arbeitsmarkt und Bildungssystem. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, (IAB-Bibliothek, 314), Bielefeld: Bertelsmann, S. 283-316.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Auftraggeber) (2009): Wirkungen von SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht. Hauptband. Berlin http://www.bmas.de/portal/39960/f395__forschungsbericht.html
- Institut der deutschen Wirtschaft (2010): Auch mit Examen oft ohne Job. iwd Nr. 16 vom 22.04.2010, S. 3. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft
- Liebig, Thomas; Widmaier, Sarah (2009): Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview. Paris: OECD http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/linkto/delsa-elsa-wd-sem(2009)25
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007): Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht, 18/2007; http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf
- Seibert, Holger (2008): Junge Migranten am Arbeitsmarkt: Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen. (IAB-Kurzbericht, 17/2008), Nürnberg http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k081010a02
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden
- Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona (2006): „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ In: Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Tagungsdokumentation der Fachkonferenz des Gesprächskreises Migration und Integration der F-E-S und des BIBB, Bonn, S. 30-50 http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?f_ABC=gk-mig&t_listen=x&sort=cr

Indikatoren der Arbeitsmarktintegration

Keine Poleposition: berufliche Qualifikation

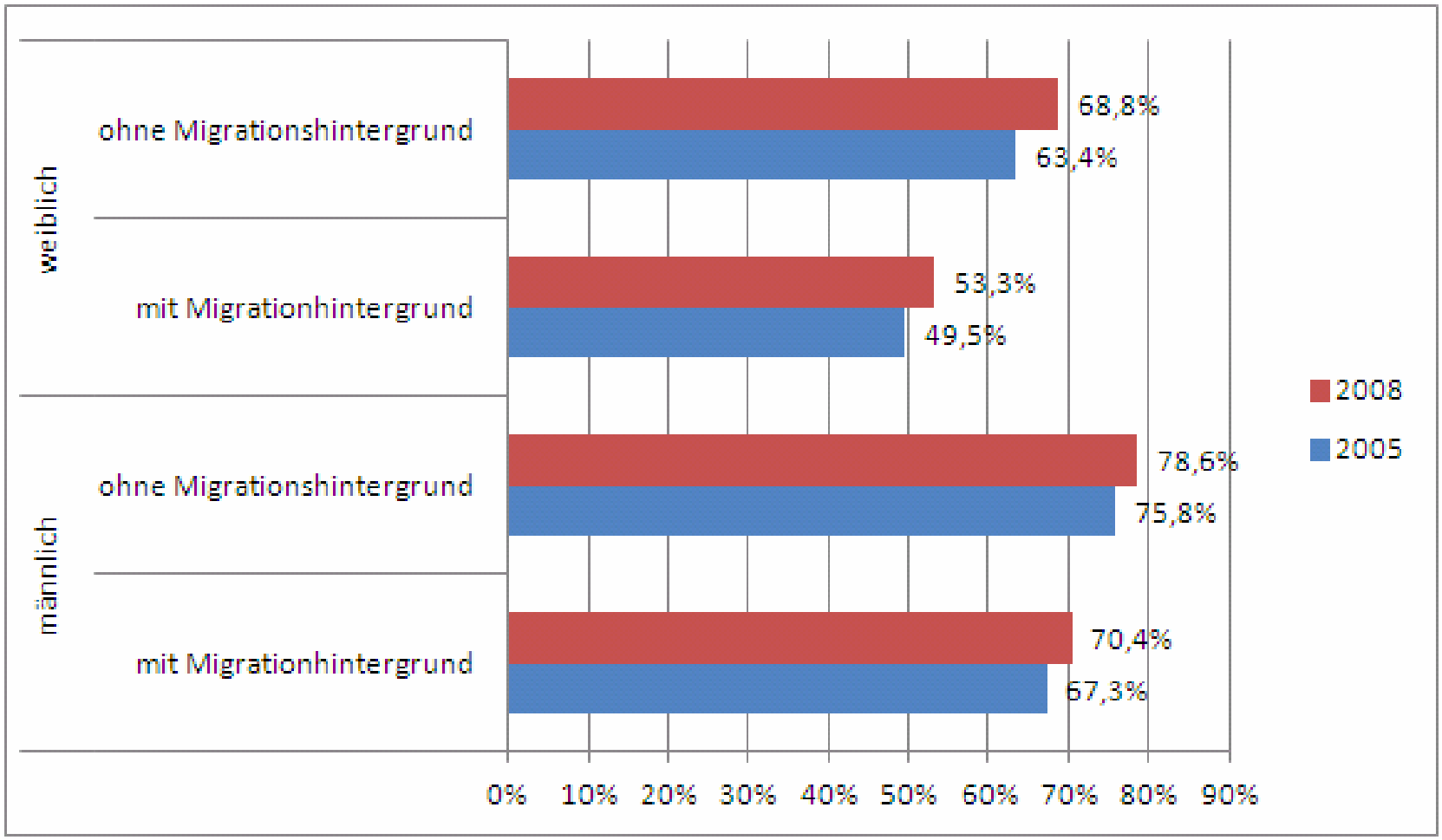
Höchster beruflicher Abschluss, Personen mit/ohne Migrationshintergrund, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung

Erwerbstätigkeit: Fortschritte….aber mit Abstand

Erwerbstätigenquote, mit/ohne Migrationshintergrund,15 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2005 und 2008

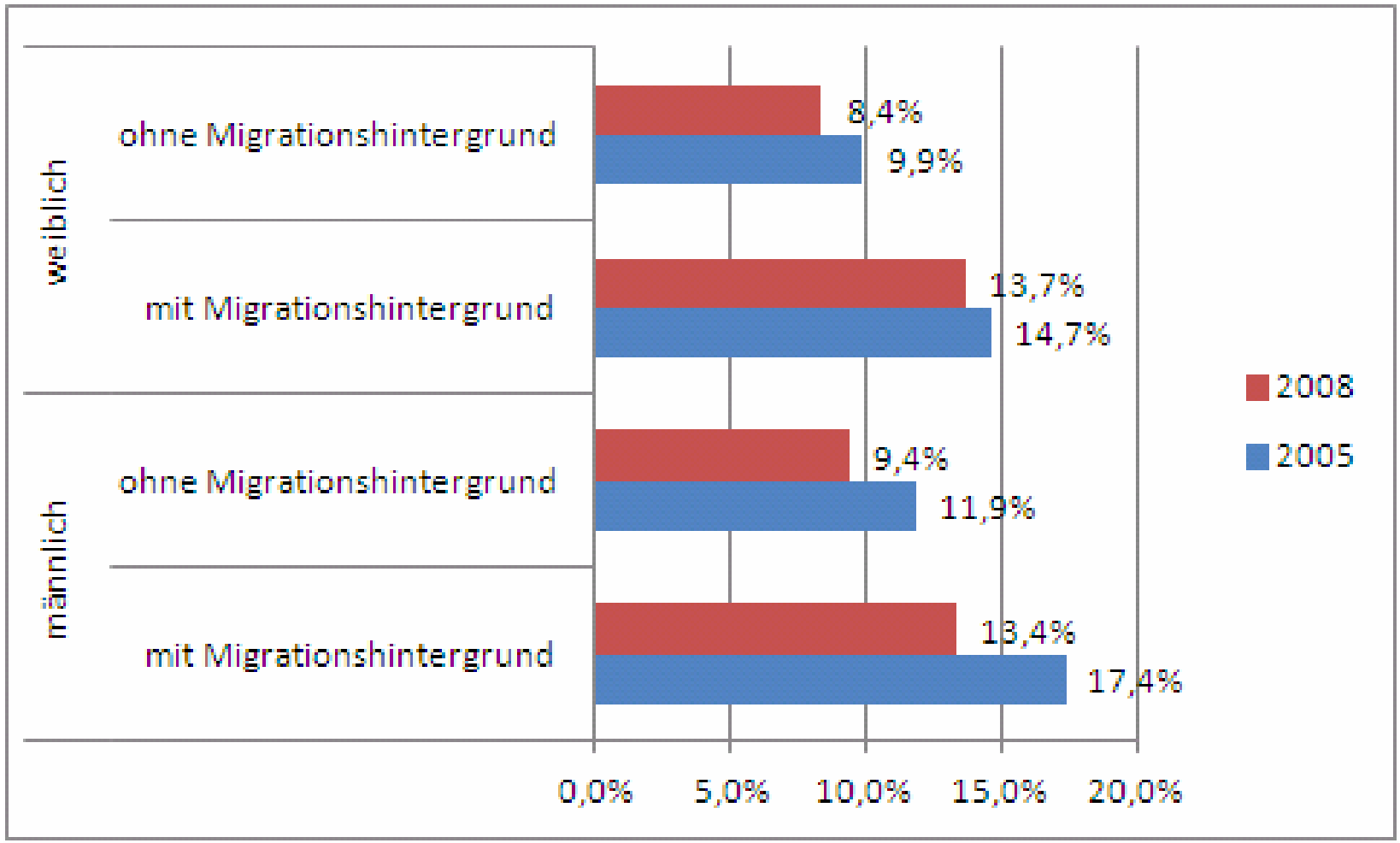


Erwerbstätigenquote: Zahle der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahre je 100 Personen der entsprechenden Bevölkerungsgruppe

Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung

Rückgang der Erwerbslosigkeit…aber mit Abstand

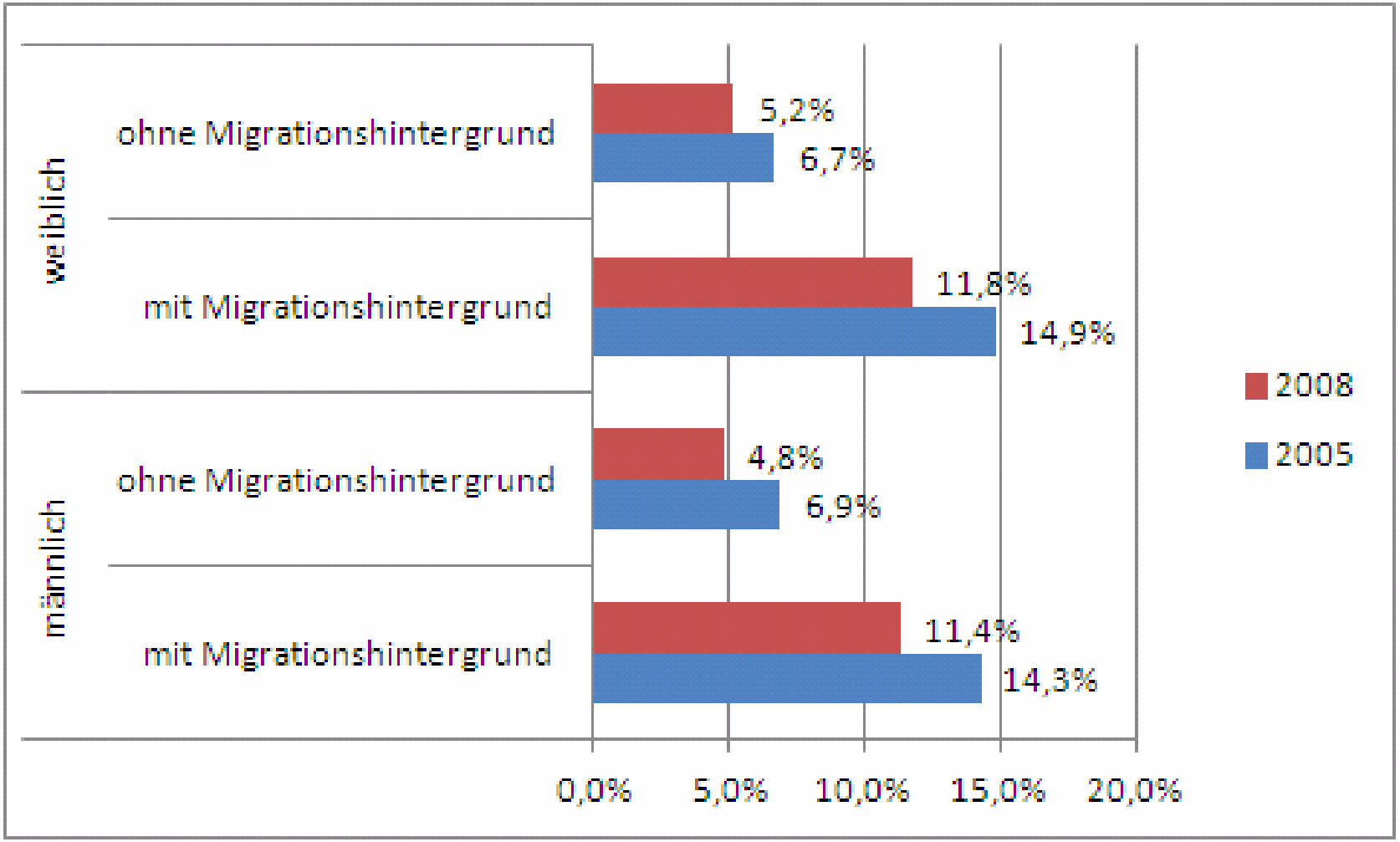
Erwerbslosenquote, mit/ohne Migrationshintergrund,15 bis unter 25 Jahre, Hessen, 2005 und 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung

Rückgang der Erwerbslosigkeit…aber mit Abstand

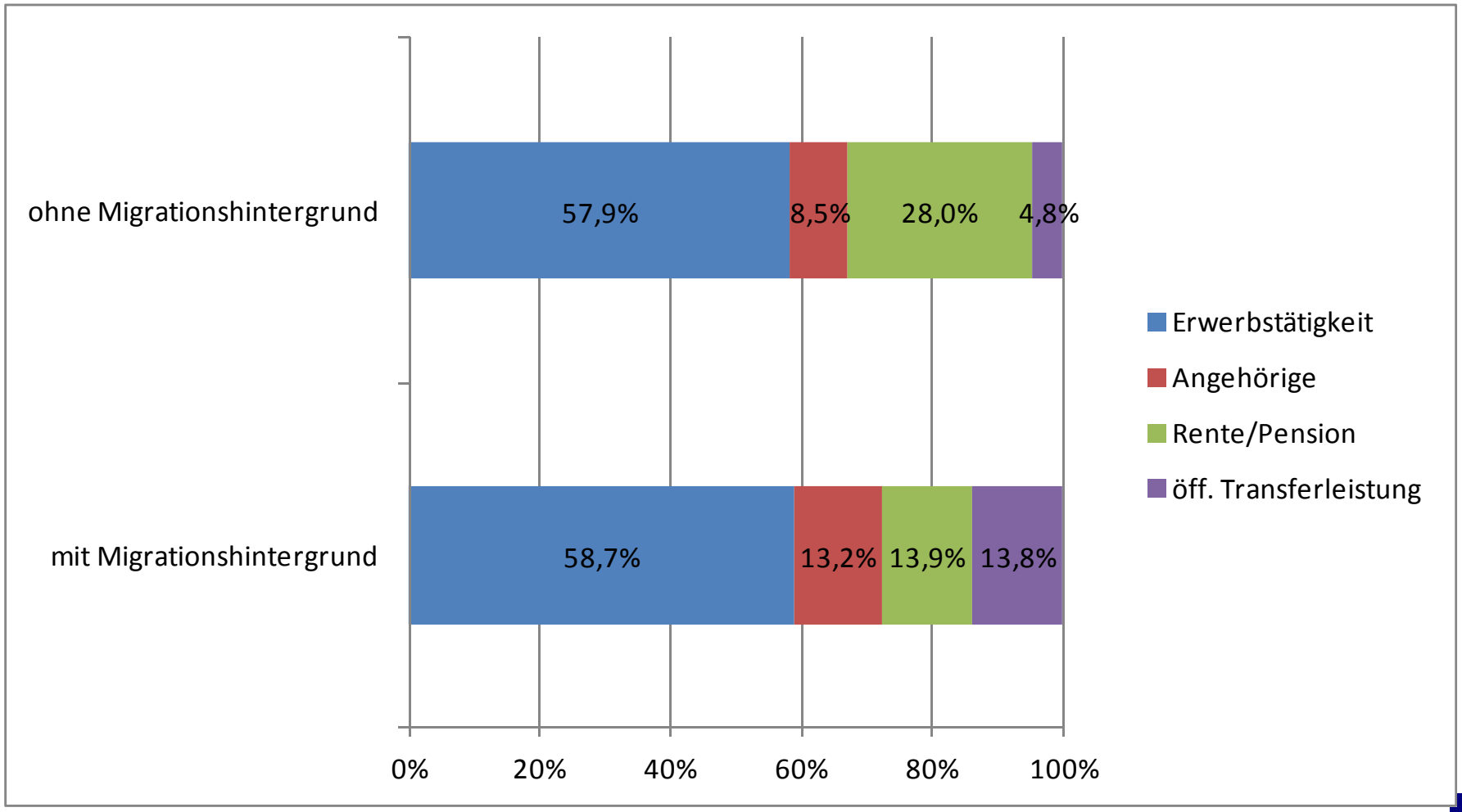
Erwerbslosenquote, mit/ohne Migrationshintergrund,15 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2005 und 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung

Unterschiede im überwiegenden Lebensunterhalt

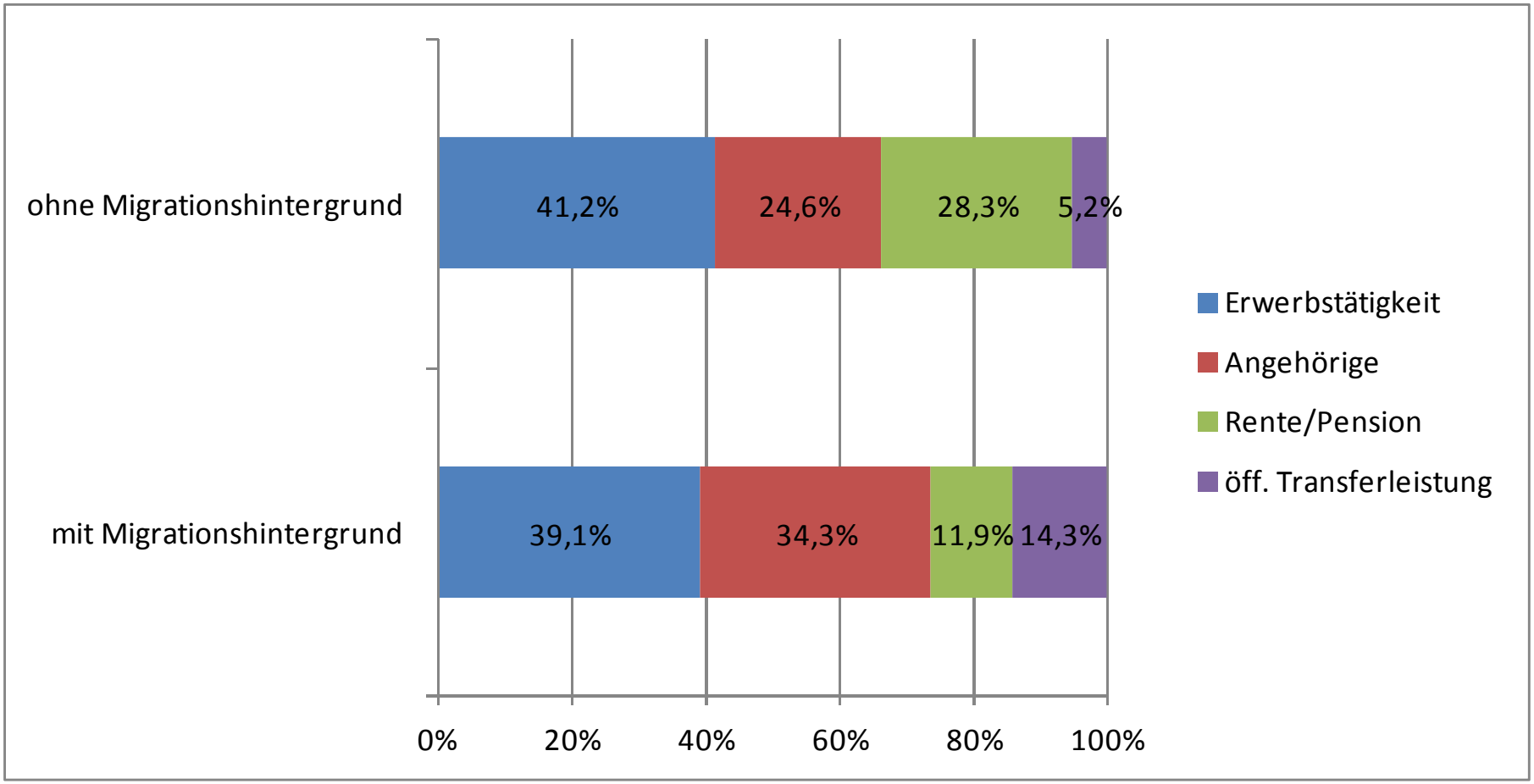
Überwiegender Lebensunterhalt, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer, 15 Jahre und älter, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung; fehlender Wert zu 100: keine belastbaren Aussage zu Vermögen

Unterschiede im überwiegenden Lebensunterhalt

Überwiegender Lebensunterhalt, mit/ohne Migrationshintergrund, Frauen, 15 Jahre und älter, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung; fehlender Wert zu 100: keine belastbaren Aussage zu Vermögen

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

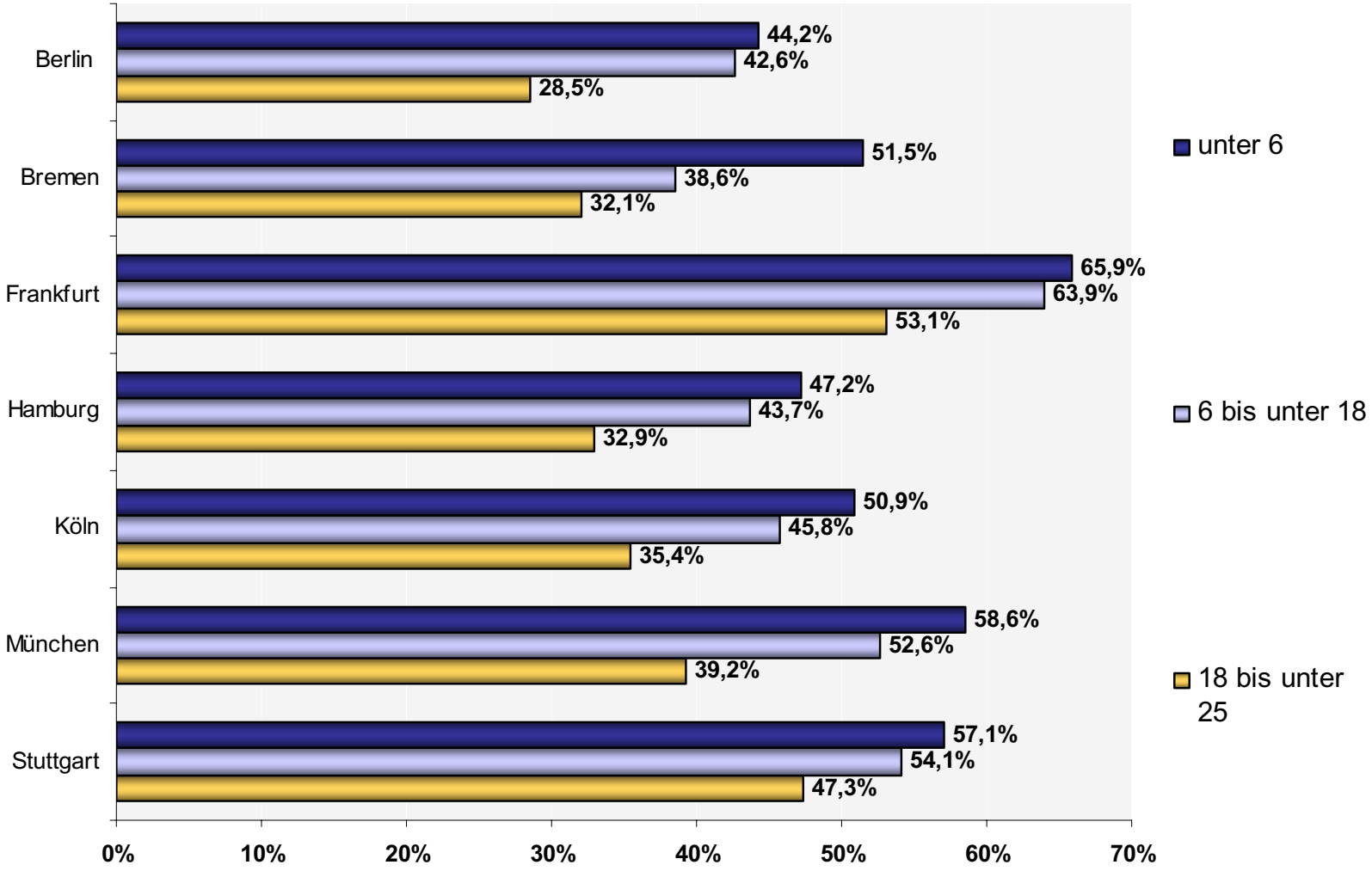
IAB

Kontakt: carola.burkert@iab.de

BACKUP

Je jünger, desto mehr

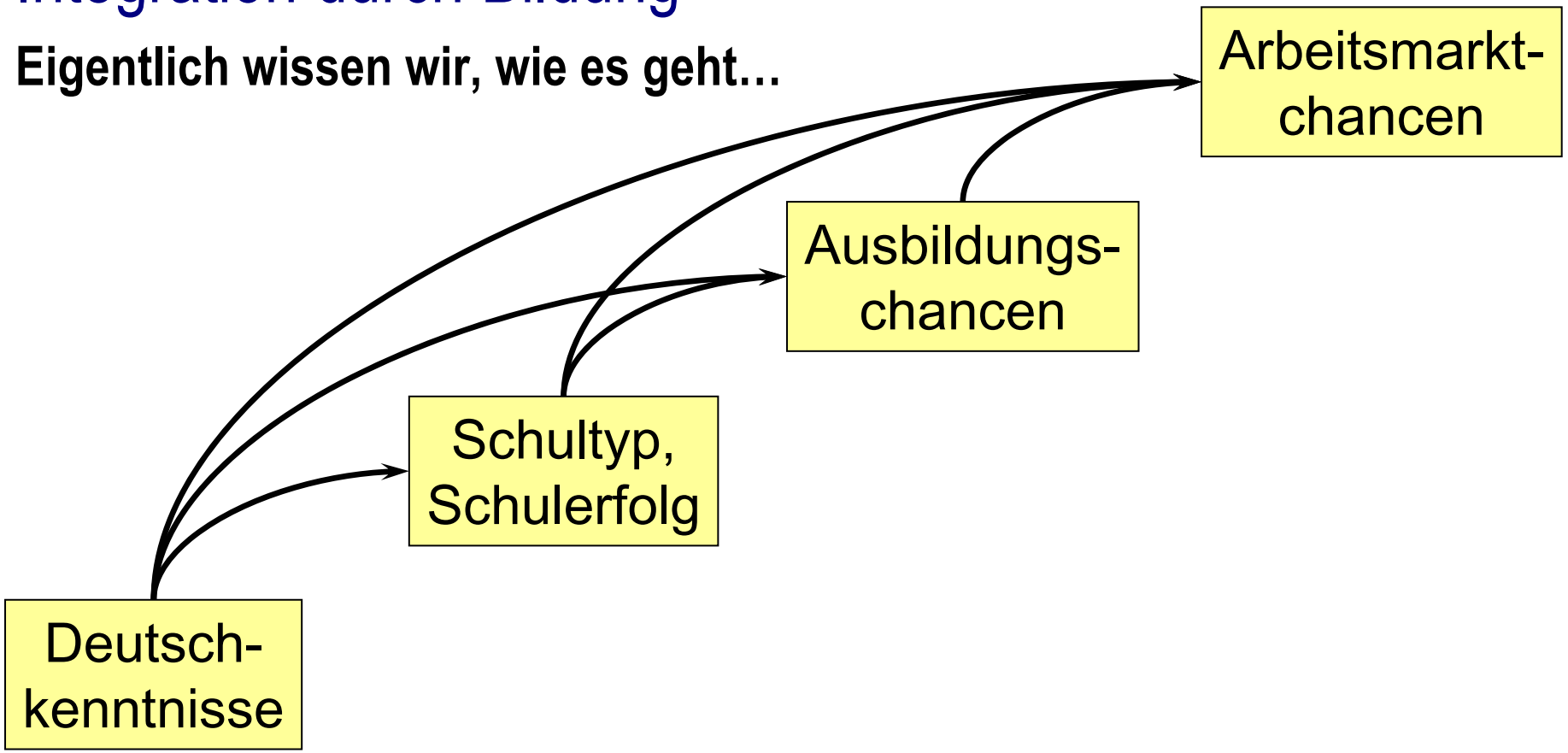
Personen mit Migrationshintergrund in großen deutschen Städten nach Altergruppen, 2007 (in % der jeweiligen Altergruppe)



Quelle: Mikrozensus 2007

Integration durch Bildung

Eigentlich wissen wir, wie es geht…



Focus
Ausbildungs- und Arbeitsmarkt?

- Stellung von Personen am Arbeitsmarkt:
  - entscheidend für sozialen Status
- ausreichendes Einkommen:
  - eigenständige Lebensplanung und gesellschaftliche Teilhabe
- erfolgreiche Positionierung von Zuwanderern und ihren Nachkommen auf dem Arbeitsmarkt:
  - wichtige Voraussetzung für deren gesamtgesellschaftliche Integration

Migranten als Verlierer im Bildungssystem?!

Deutschkenntnisse – Lesekompetenz (PISA 2003)

	Migrationshintergrund		
	Mit	Ohne	Differenz
Bayern	477	536	- 56
Baden Württemberg	467	533	- 66
Hessen	**439**	**513**	**- 74**

➔dt. Jugendliche in Hessen: 4. beste Lesekompetenz im Bundesvergleich

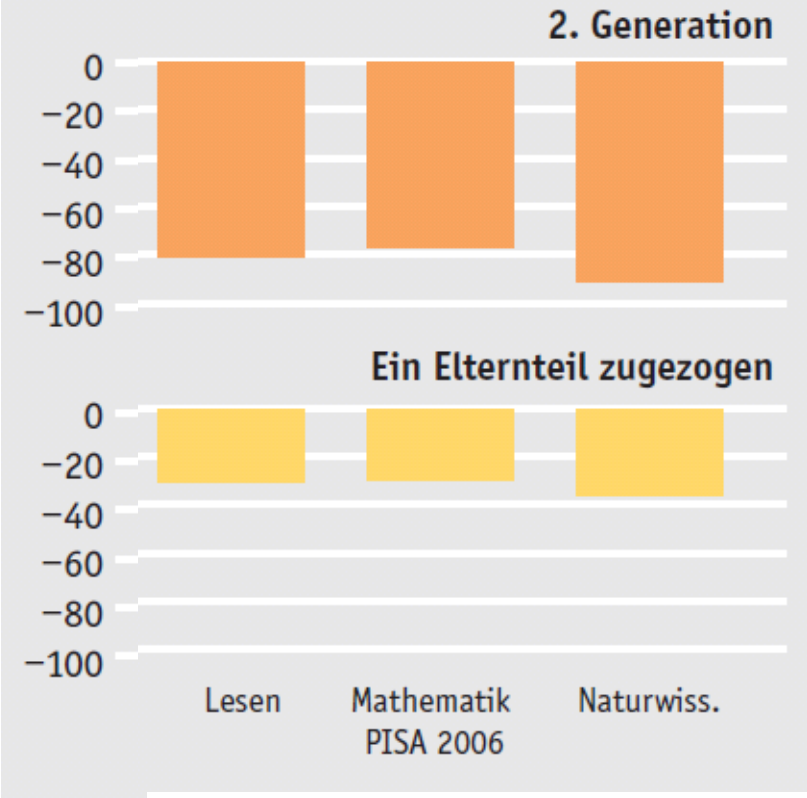
➔Jugendliche mit Migrationshintergrund: zweitschwächste im Bundesvergleich

➔ Hessen: höchster Abstand zwischen mit und ohne Migrationshintergrund im Bundesvergleich – intensiver Förderbedarf!

Quelle: Höfler (2005): PISA 2003 – Ergebnisse zur „Risikiogruppe Lesekompetenz“ für Hessen

„Kompetenzrückstand“

von 15-jährigen Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gegenüber Gleichaltrigen, deren Eltern in Deutschland geboren sind



Quelle: Bildungsbericht 2008, S. 85

Backup: Bildung und Ausbildung

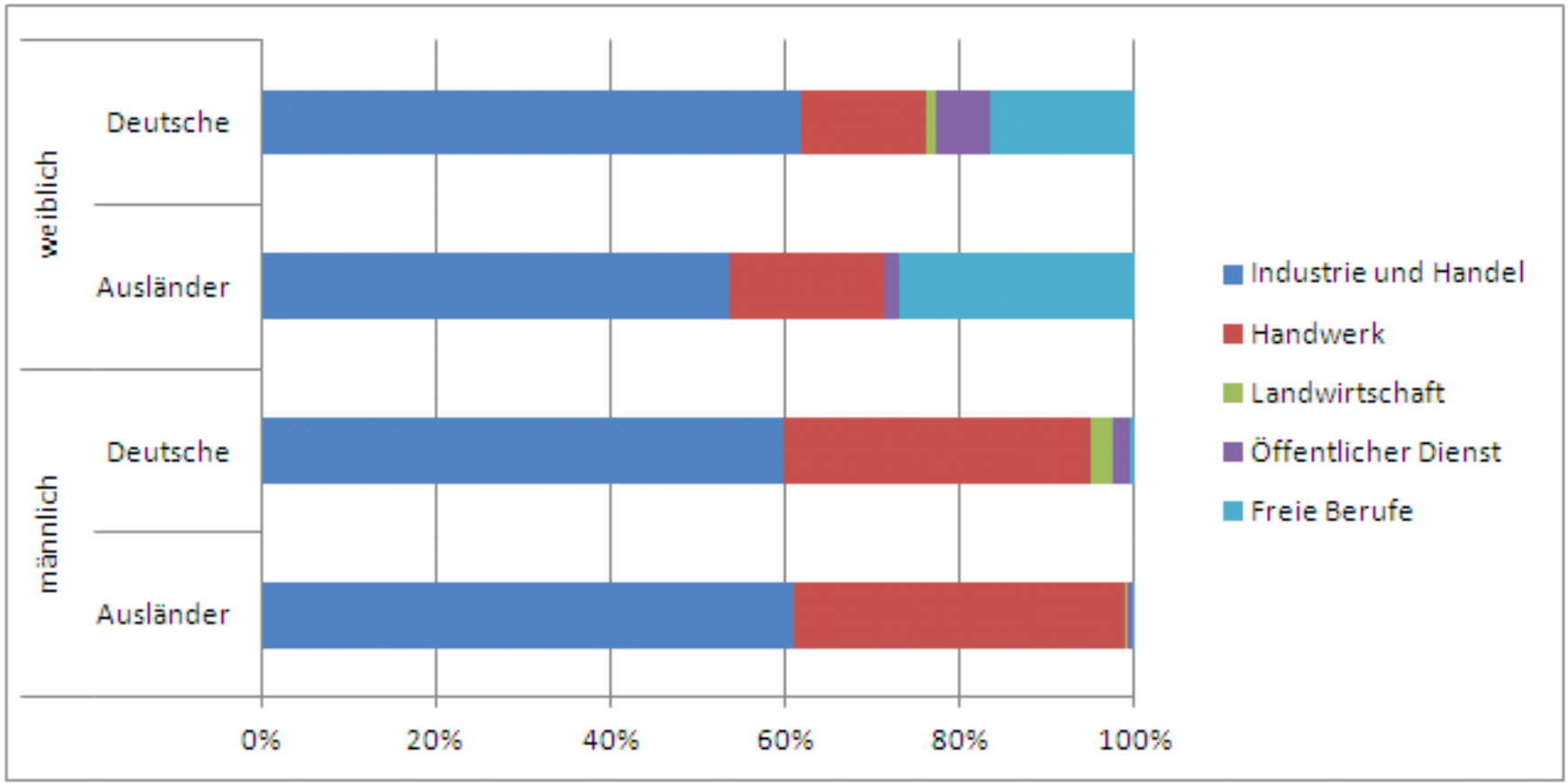
Warum gelingt die Integration nicht?

- Sozioökonomischer Status
  - sozioökonomischer Status der Eltern hat entscheidenden Einfluss auf Bildungserfolg
  - geringerer sozioökonomischer Status: Bildungsferne, wenig UnterstützungsleistungenSchullaufbahnempfehlungen: sozial diskriminierend,

- Sprache
  - Kompetenz in Landessprache (und Herkunftssprache) als Basis
  - 47% sprechen zu Hause ihre Landessprache
  - Sprachförderung in Schulen ungenügend, mangelhafte Lehrerausbildung

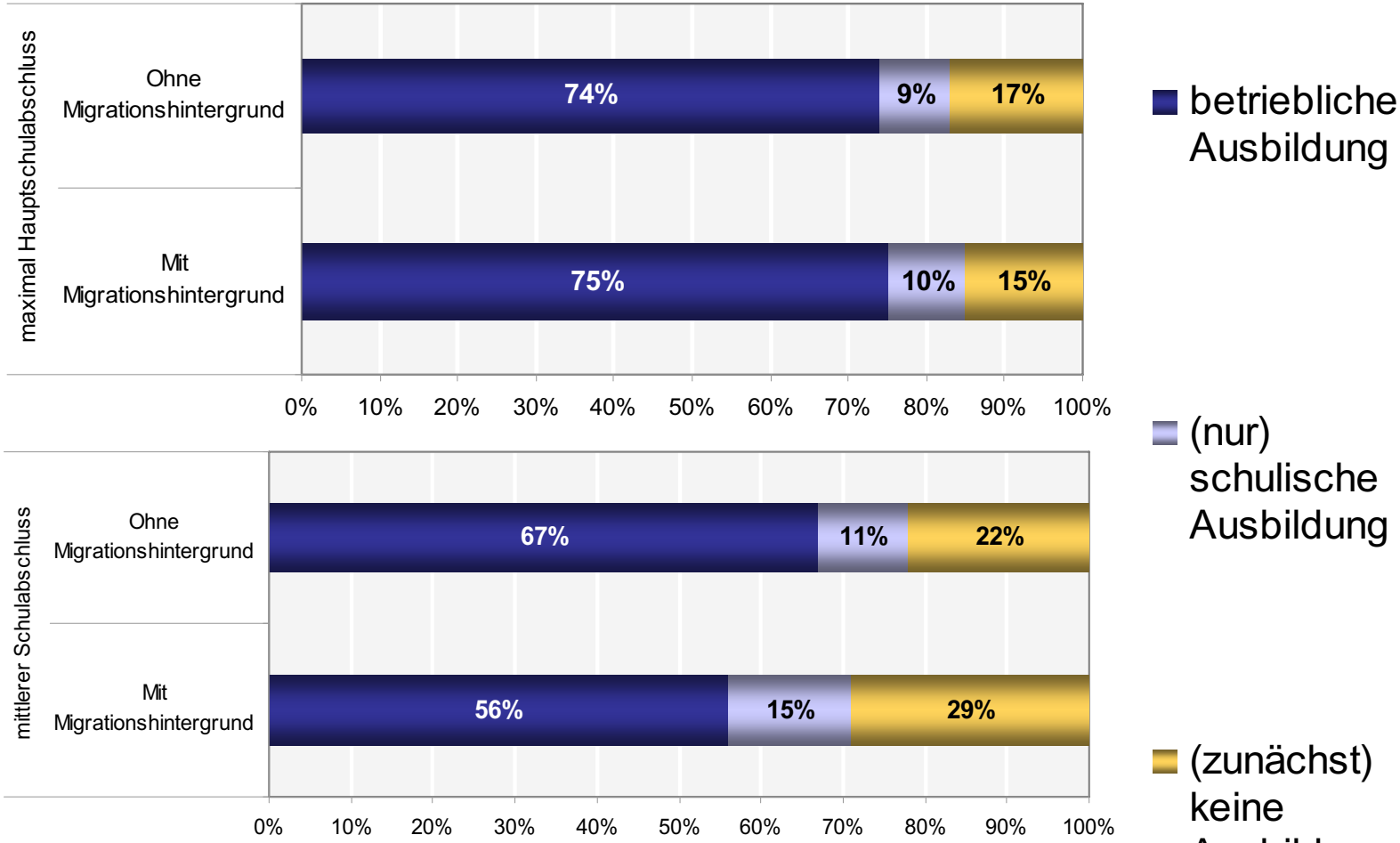
Unterschiede bei den Ausbildungsbereichen?

Ausbildungsbereiche, Deutsche/Ausländer, Hessen, 2008



Quelle: Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring" (2010), Mikrozensus, eigene Darstellung

Kaum Unterschiede der beruflichen Pläne beim Verlassen der Schule



Quelle: Beicht/Granato 2009

Wünsche: enges Spektrum (Männer)

TOP 5 der Ausbildungsberufswünsche von Ausländern und Deutschen

Deutsche Männer Beruf	Anteil in %
781 Bürofachkräfte	9.5
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	8.5
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	7.6
274 Betriebsschlosser, Reparaturschlosser	4.9
314 Elektrogerätebauer	4.6
Summe	**35.2**
Sonstige Berufe	**64.8**

Ausländische Männer Beruf	Anteil in %
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	13.3
281 Kraftfahrzeuginstandsetzer	8.7
781 Bürofachkräfte	8.2
682 Verkäufer	6.3
274 Betriebsschlosser, Reparaturschlosser	5.8
Summe	**42.4**
Sonstige Berufe	**57.6**

Back Up: Wünsche: enges Spektrum (Frauen) TOP 5 der Ausbildungsber...

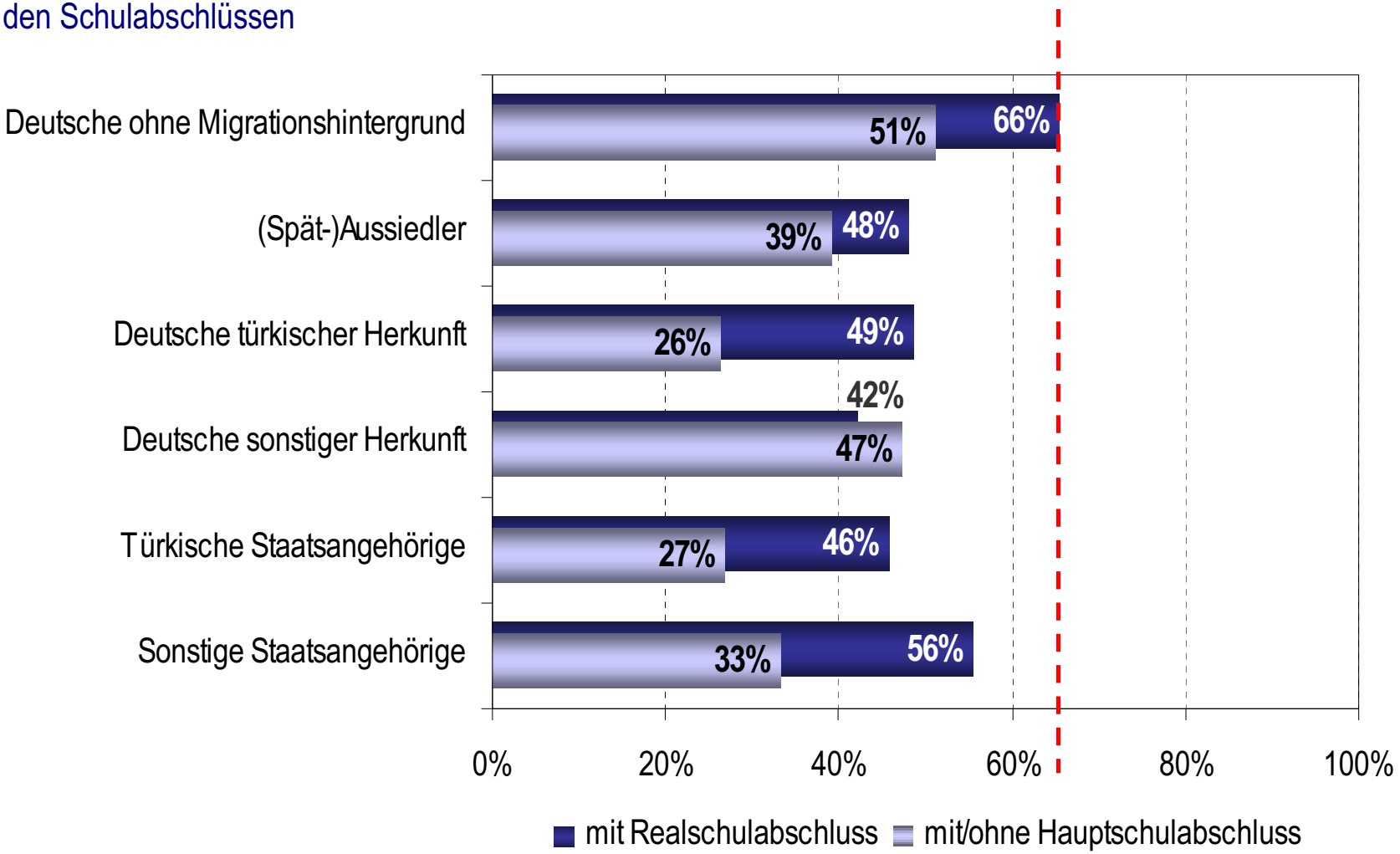
Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Gründe für die Chancenungleichheit

- Relevante Ressourcen für den Ausbildungsstellenmarkt fehlen
  - Deutschkenntnisse
  - Netzwerke (Informationen über offene Ausbildungsstellen, Lerneffekte)
  - Soziale Herkunft
- Mangelnde Stellenangebote im dualen Ausbildungssystem
- Institutionelle Benachteiligung
  - Die betriebliche Organisation führt zum Ausschluss von Migranten (z.B. Rekrutierungsverfahren)
  - Mangelnde Erfahrung mit Migranten
  - Unklare Signalwerte von Bildungszertifikaten
- Einstellungen gegenüber Migranten

Betriebliche Ausbildung…..eher ohne Migrationshintergrund…..

Anteil der 15- bis 19-Jährigen, die sich 2005 in einer betrieblichen Ausbildung befinden - in Abhängigkeit von den Schulabschlüssen

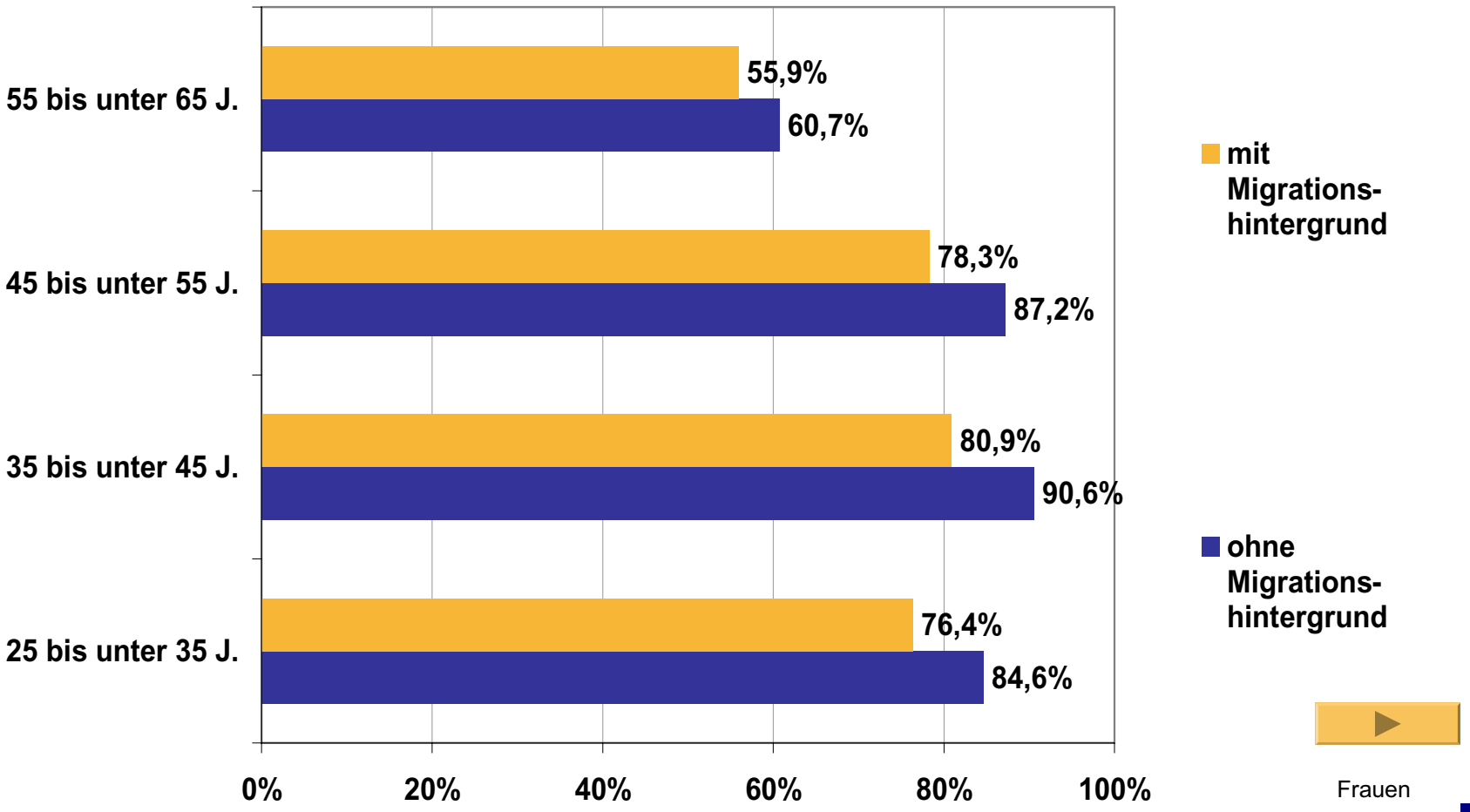


Quelle: Seibert 2008 - Mikrozensus 2005

Backup: Arbeitsmarkt

Deutliche Unterschiede: Erwerbstätigenquote*

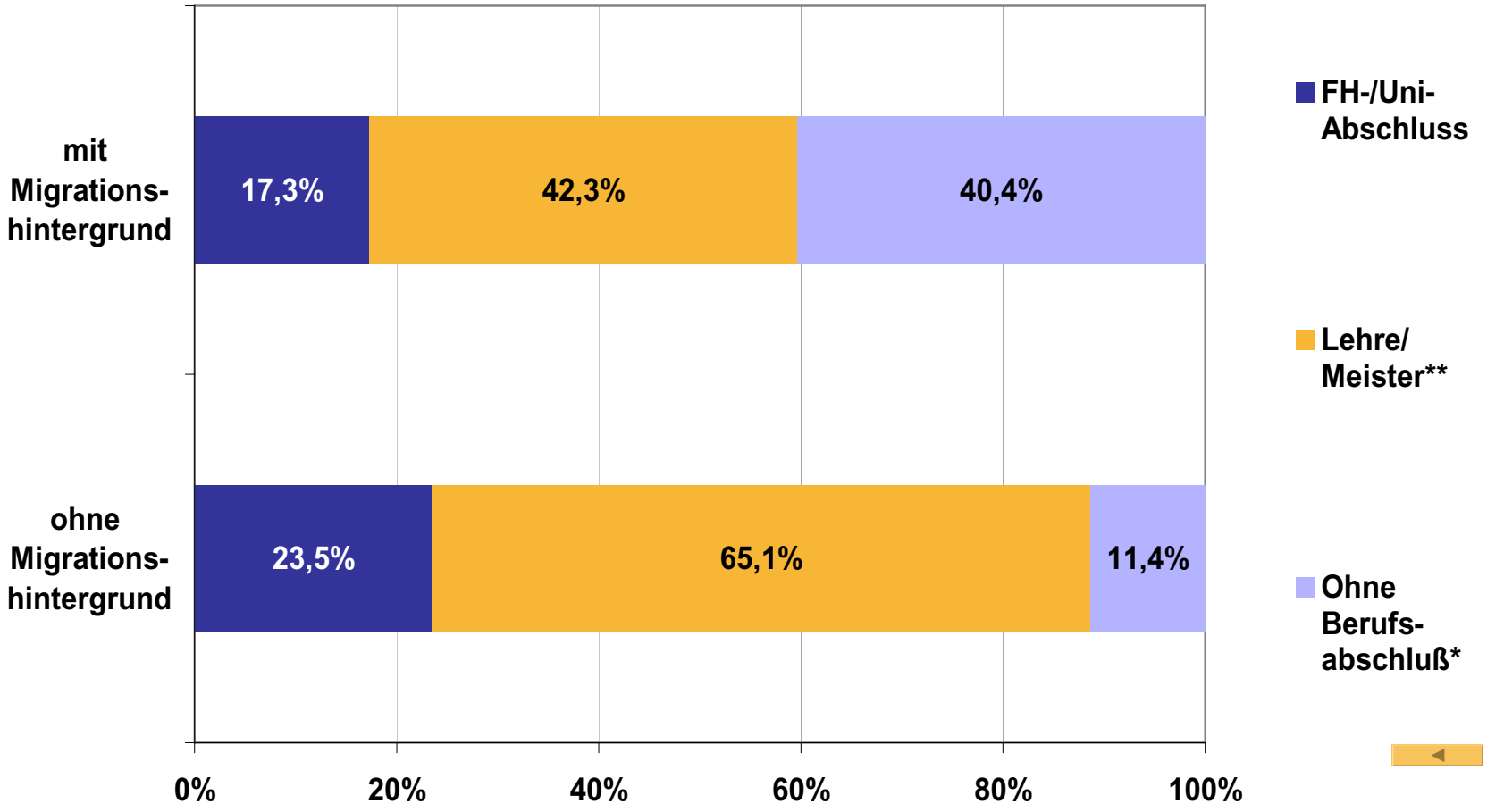
Männern mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen nach Altersklassen, 2005, in %



* Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen an der Bevölkerung in der entsprechenden Altersklasse a

Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

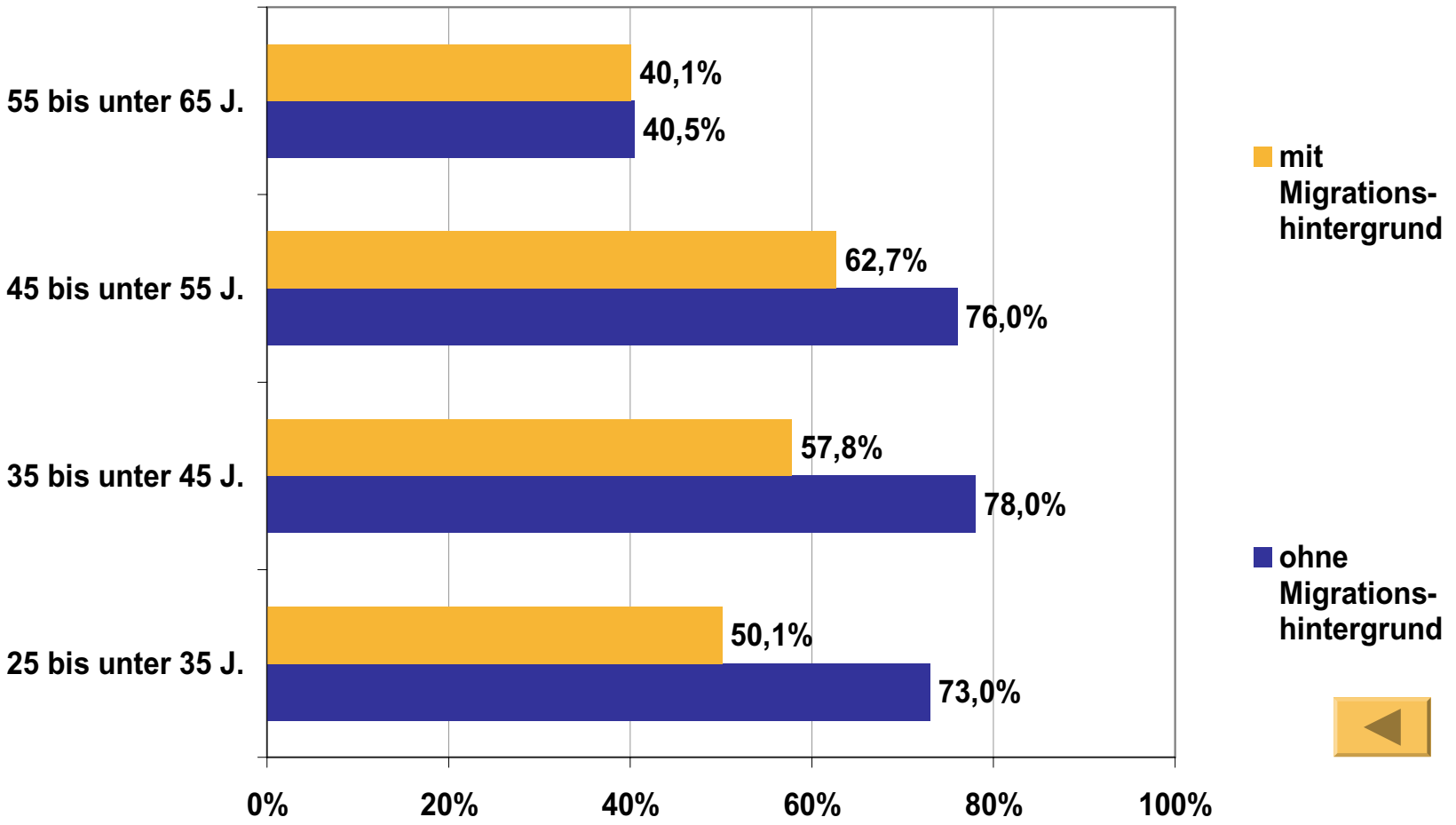
Beruflicher Abschluss, Männer mit und ohne Migrationshintergrund, 25 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2005, in %



Legende:
*ohne: Anlernausbildung, BVJ, noch in Ausbildung, ohne Angabe
**mit: berufsqualifizierender Ausbildung

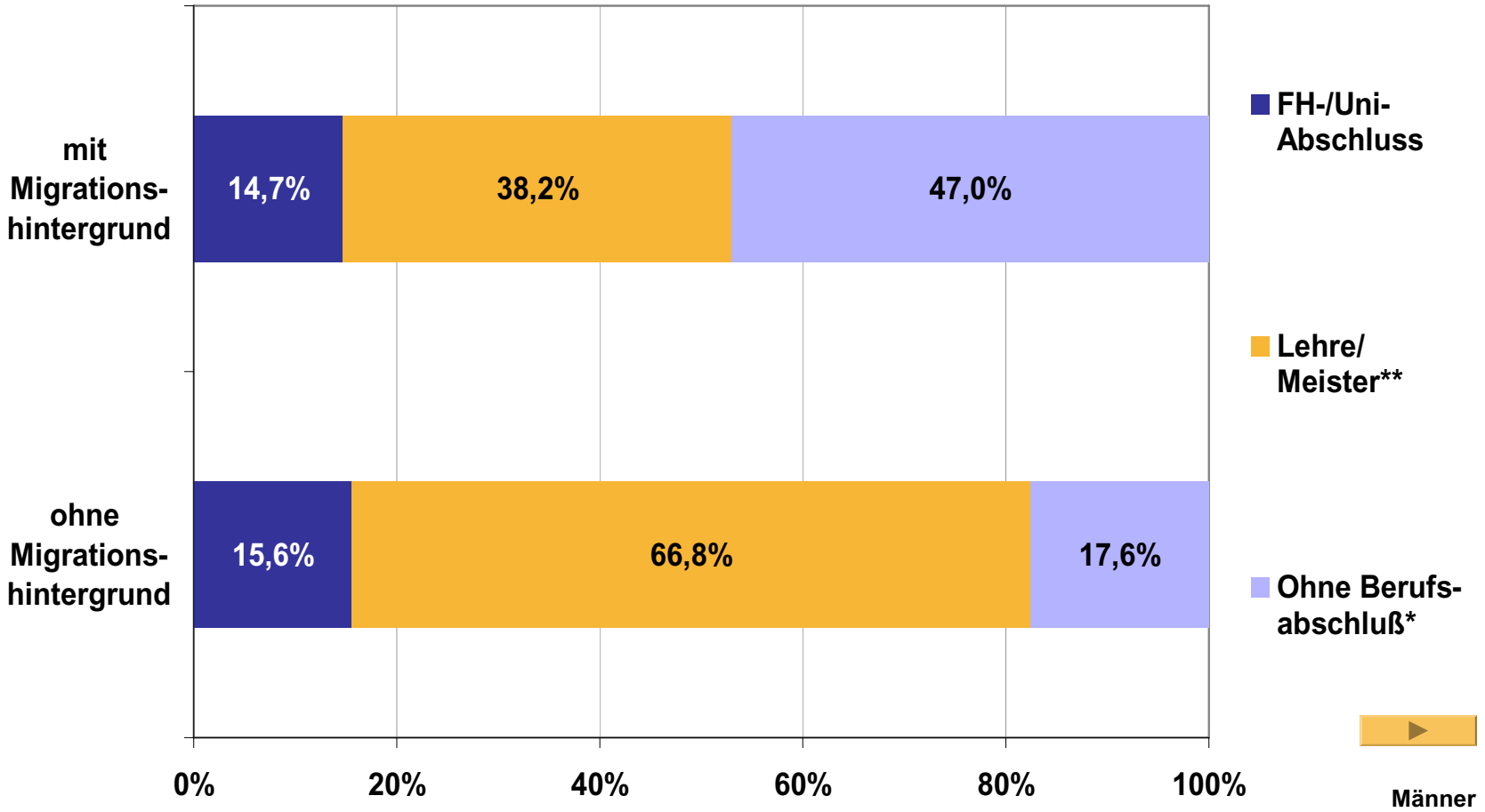
Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

Erwerbstätigenquote von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen nach Altersklassen, 2005, in %



Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

Beruflicher Abschluss, Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, 25 bis unter 65 Jahre, Hessen, 2005, in %

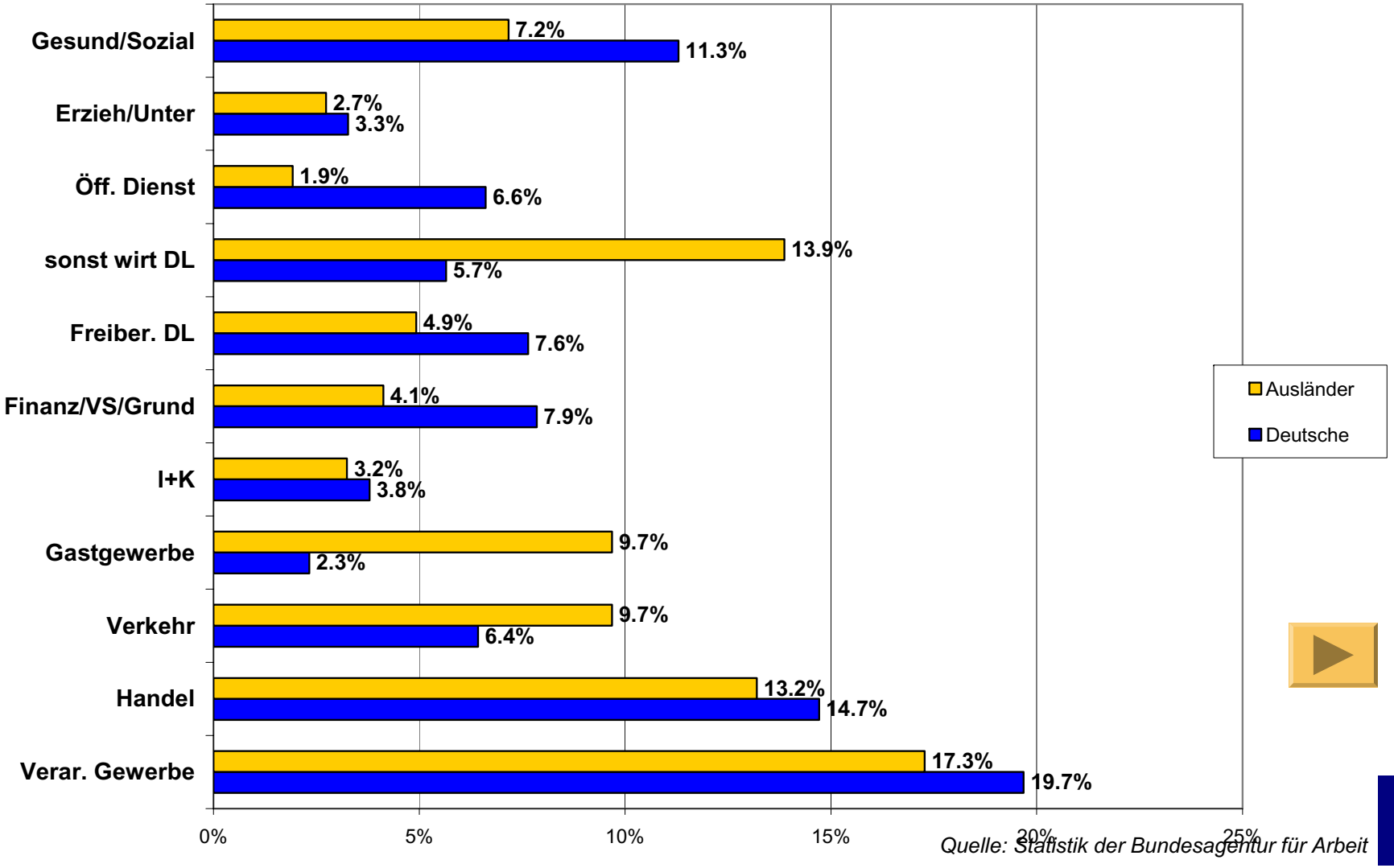


Legende:
*ohne: Anlernausbildung, BVJ, noch in Ausbildung, ohne Angabe
**mit: berufsqualifizierender Ausbildung

Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

Großen Unterschiede: Wirtschaftzweige

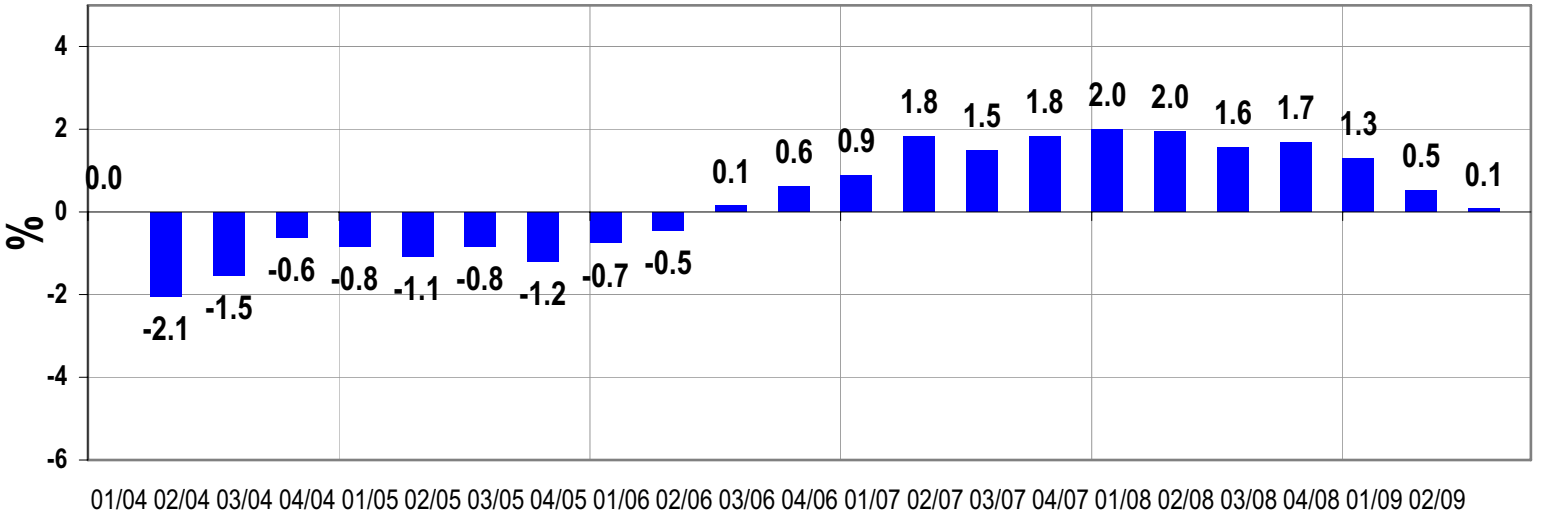
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in%, Deutsche und Ausländer, 06/09



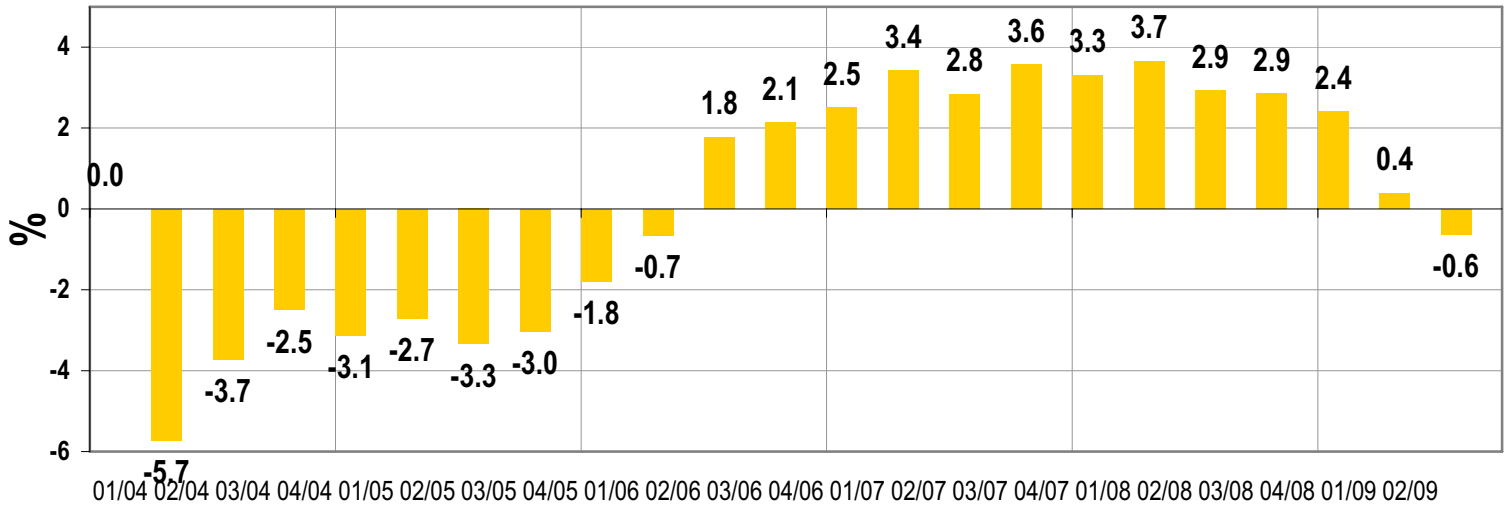
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Beschäftigung: stärkere Schwankungen

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Veränderung Vorjahresquartal in %, Deutsche und Ausländer, 01/04-02/09



Deutsche



Ausländer

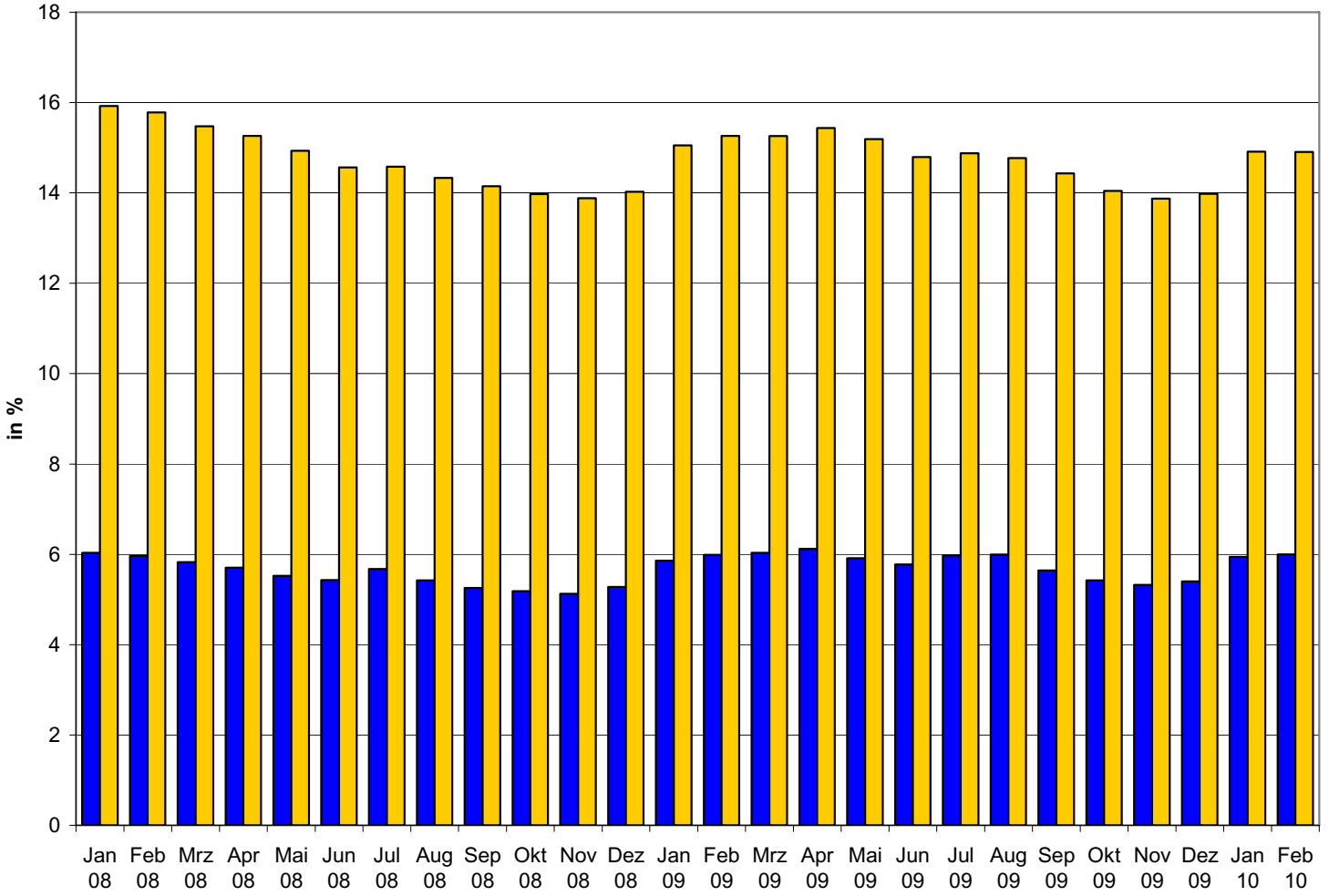
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsmarkt:

Arbeitslosigkeit - Persistenz von Ungleichheiten

Konstant: 2,5mal so hohe Arbeitslosenquote

Arbeitslosenquote* von Ausländern und Deutschen, Hessen, 01/2008-02/2010



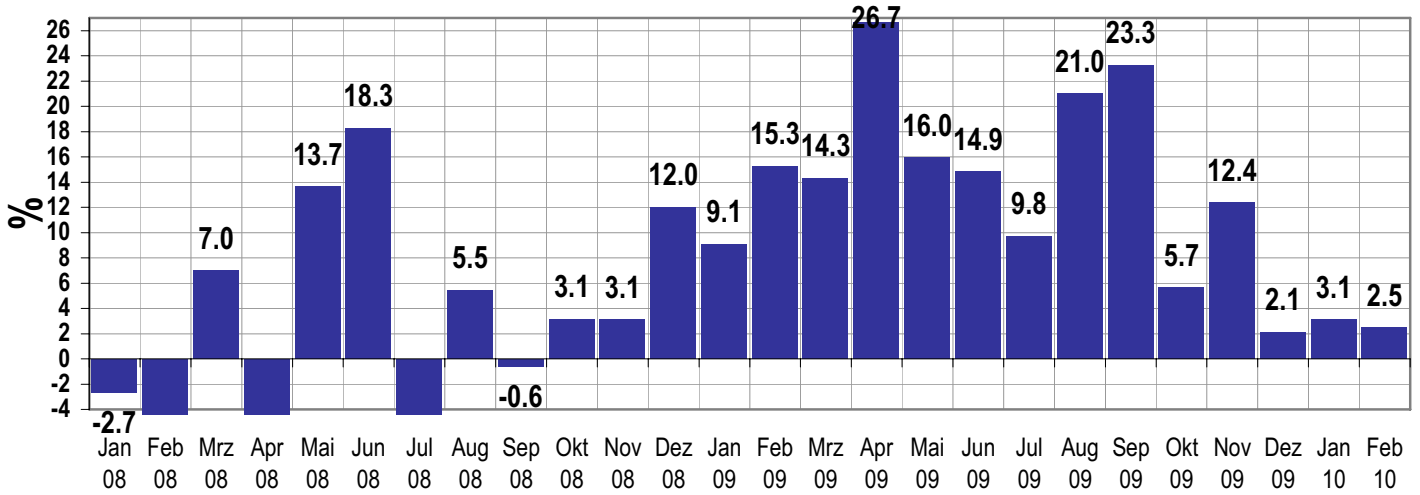
Arbeitslose Ausländer: weniger qualifiziert, jünger? Str...

*Quote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen(Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen (Abhängige, Selbständige und mithelfende Familienangehörige))

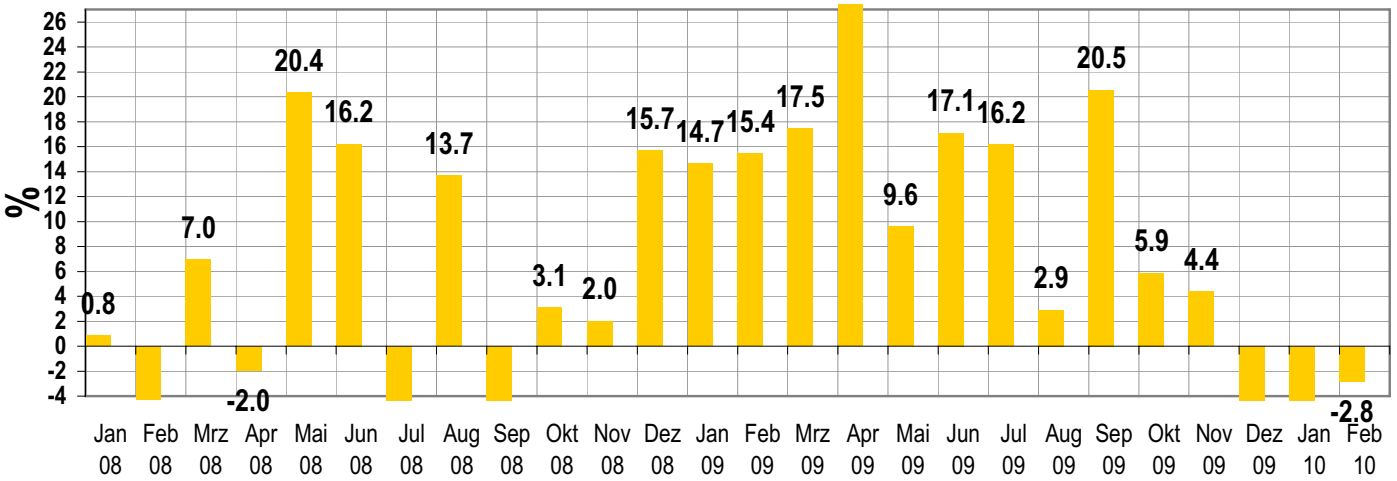
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ähnlichen Schwankungen unterworfen

Zugänge in Arbeitslosigkeit SGBIII, Vorjahresveränderung in %, Deutsche und Ausländer, 01/08-02/10



Deutsche



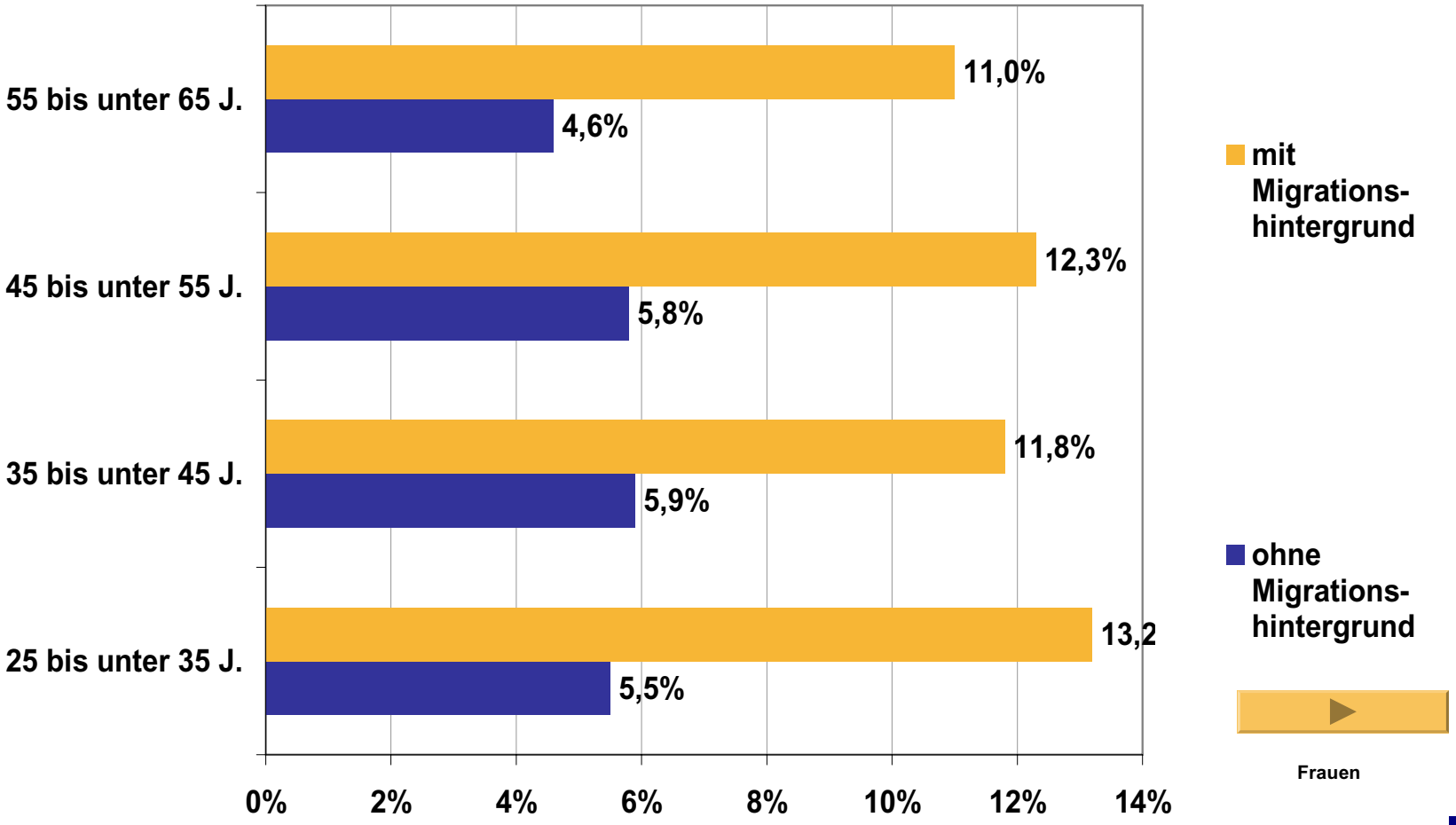
Ausländer

Abgänge

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

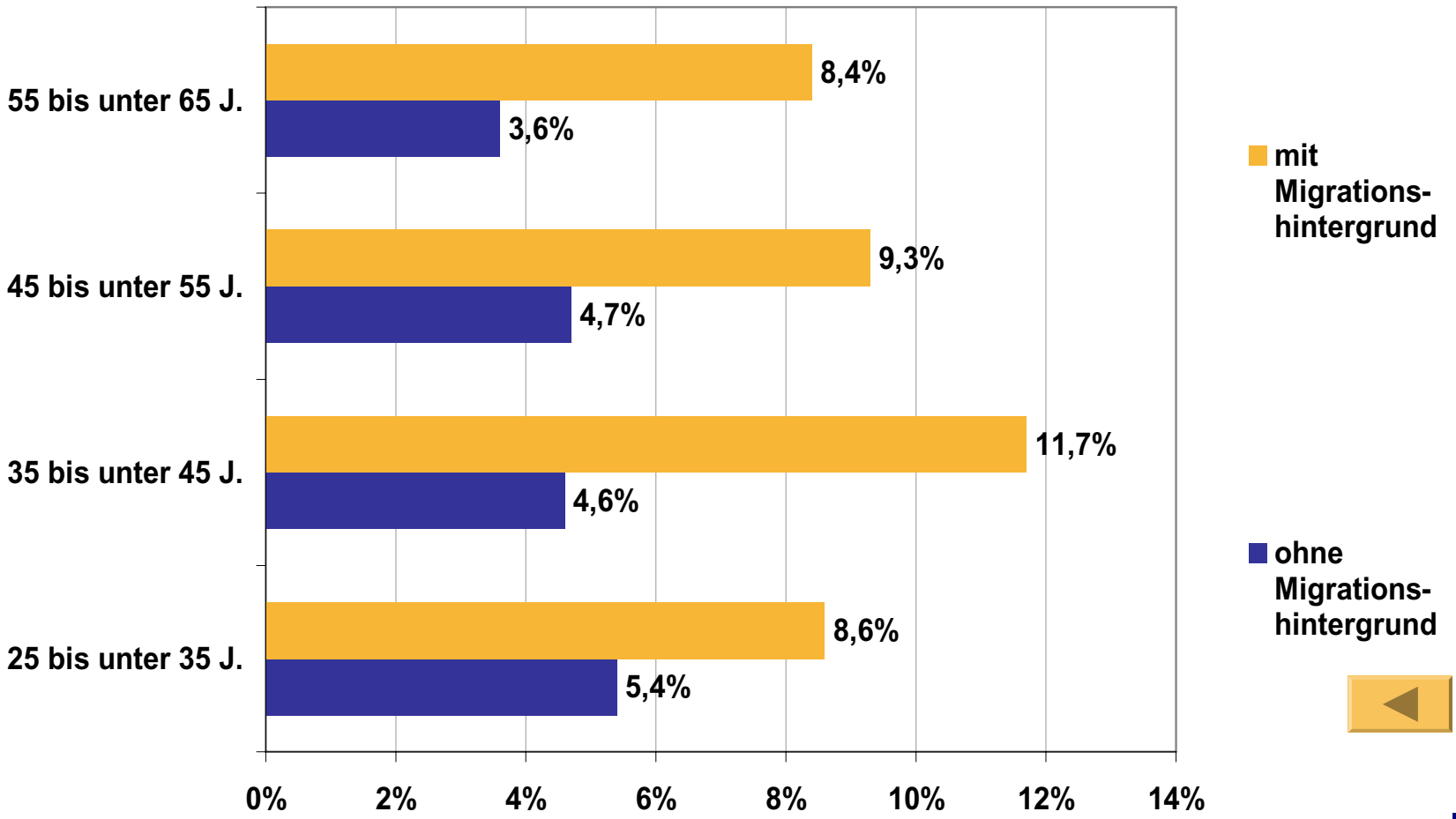
Erwerbslosenquote- deutliche Unterschiede

Männern mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen nach Altersklassen, 2005, in %



Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

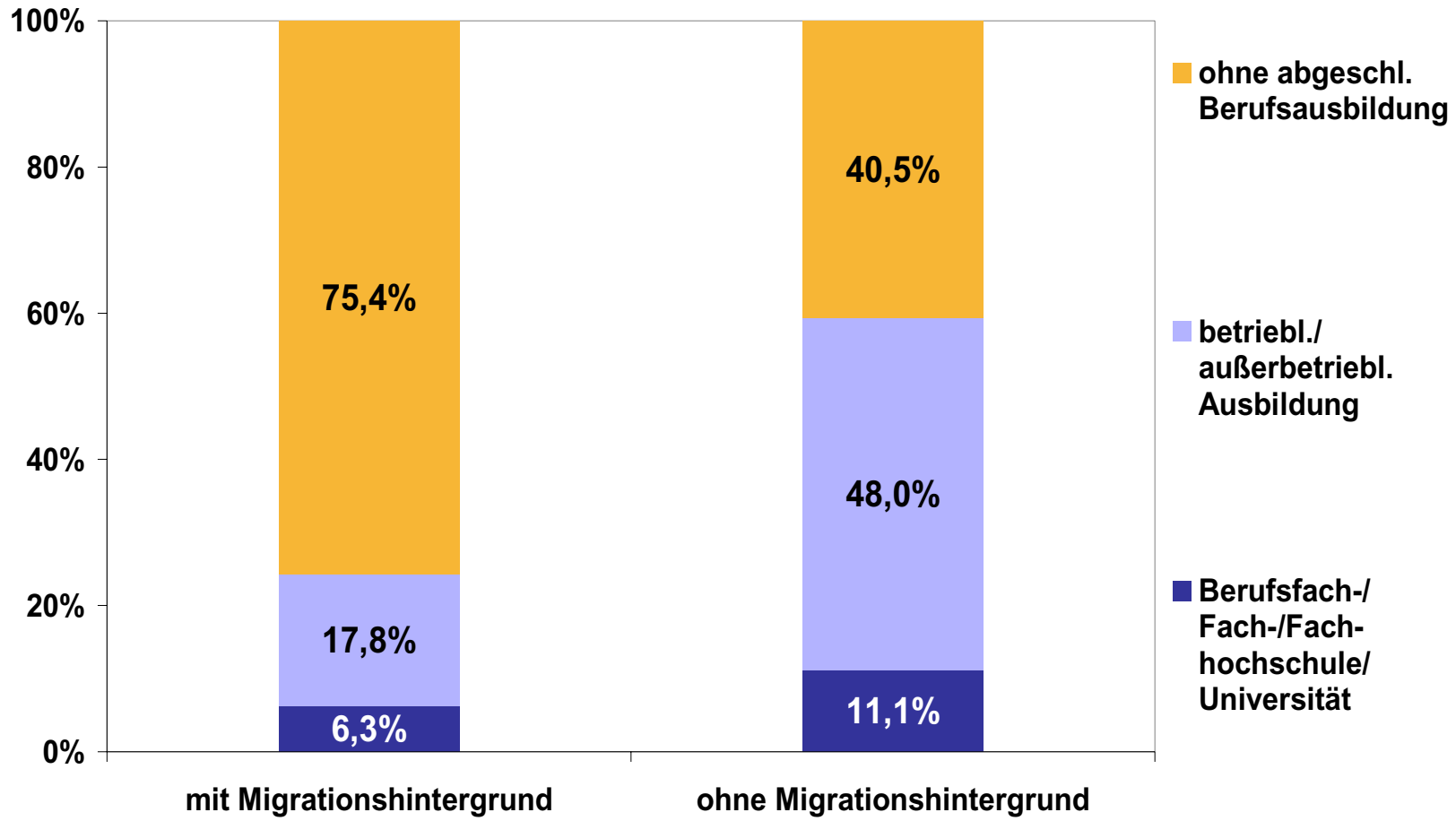
Erwerbslosenquote von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen nach Altersklassen, 2005, in %



Quelle: Mikrozensus 2005, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung

Arbeitslosigkeit – gering qualifiziert

Arbeitslose mit und ohne Migrationshintergrund nach Berufsausbildung, Hessen, März 2009, in Prozent*



* Aufgrund von Rundungsfehlern ergeben die Summen der Prozentangaben weniger als 100%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zwischenfazit – Herausforderung: Arbeitsmarktpositionierung

- Geringer qualifiziert
- Deutlich geringere Erwerbstätigenquoten (Mikrozensus)
- Migranten sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Einheimische
- Migranten sind stärker von Langzeit-Arbeitslosigkeit betroffen als Einheimische („Hartz IV“)

Vorläufiges Fazit

- **Ethnische Ungleichheit**
  - im Bildungssystem
  - an der ersten und zweiten Schwelle
  - am Arbeitsmarkt
- **Ursachen und Persistenz der ethnischen Ungleichheiten**
  - Erste Generation: Persistenz der ethnischen Ungleichheit durch niedrige Qualifikationen
  - Zweite Generation - trotz relativer Verbesserung - Persistenz der ethnischen Ungleichheit durch mangelnde Bildungsqualifikationen