

Willkommen

**„Working and living in Germany – Your Future!“
Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur**



Präambel

„Fünfzig Jahre lang hat die deutsche Politik über die Köpfe der Einwanderer hinweg darüber gestritten, ob Deutschland nun ein Einwanderungsland ist oder nicht. Die sogenannte Ausländerpolitik wurde nicht für die Neubürger gemacht, sondern für die alteingesessenen deutschen Wähler; sie waren die alleinigen Adressaten. Und im Umschlag mit der falschen Adresse steckte auch noch eine falsche Politik, eine, die den Einwanderer vor allem als Sicherheitsrisiko beschrieb“ (Heribert Prantl, Süddeutsche Zeitung vom 24.2.2012, S.4)

Der Integrationsbeirat der Bundesregierung hat sich in einer Arbeitsgruppe unter Vorsitz des Vorstandes Grundsicherung der Bundesagentur für Arbeit, Heinrich Alt und abschließend im Plenum am 12. März 2012 mit den Dimensionen der Integrationsförderung und den damit zusammenhängenden Fragen von Zuwanderung und Integration befasst.

Die Mitglieder des Integrationsbeirates fordern übereinstimmend einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Einwanderungs- und Integrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland.

Zuwanderung war und ist in unserem Land stark restriktiven Regeln und Einstellungen unterworfen.

Diese eher auf Abwehr gerichtete Haltung (Beispiel: Die zum 1. Januar 2012 aufgehobene Anwerbestoppausnahmereverordnung) muss von einer im breiten gesellschaftlichen Konsens getragenen Willkommens- und Akzeptanzkultur abgelöst werden. Ein Wechsel wird nur gelingen, wenn alle Lebensbereiche davon durchdrungen werden. Adressaten der Empfehlungen der Arbeitsgruppe sind deshalb Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung, Verbände, Wissenschaft, Organisationen, insbesondere Migrantenorganisationen, Institutionen und Privatpersonen. Die Bundesrepublik Deutschland braucht ein neues Leitbild, das sie als offene, aufnahmebereite Gesellschaft ausweist und an dem sich der zeitnah gebotene Veränderungsprozess ausrichten kann.

Die Dringlichkeit des Handlungsbedarfes wird auch durch andere Expertengremien unterstrichen, zuletzt durch den Abschlussbericht der Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung „Vom Anwerbestopp zur Gewinnung von Fachkräften“.

Der Bericht trägt bewusst den Titel „Working and living in Germany – Your Future!“, der potenziellen Zuwanderern die Chancen und Perspektiven in einer offenen und veränderten Bundesrepublik, die eine Willkommens- und Akzeptanzkultur auch lebt, aufzeigen soll. Nur dann wird Zuwanderungs- und Integrationspolitik erfolgreich sein können.

Integrationsbeirat der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsauftrag und spezifische Erwartungen an die Arbeitsgruppe 5
2. Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integrationsförderung
3. Ausgangslage im Wanderungsgeschehen
4. Etappen im Einwanderungsprozess und Willkommenskultur
5. Vorintegration: Vorschläge zur Entwicklung einer Willkommenskultur in den Herkunftsstaaten
6. Erstintegration: Vorschläge zur Entwicklung einer administrativen Willkommenskultur bei Ankunft in Deutschland
7. Vorschläge, die sich auf die Etablierung in Deutschland beziehen
8. Nachholende Integrationsförderung
9. Abschließende Anmerkungen und Empfehlungen für eine sofortige Umsetzung

1. Arbeitsauftrag und spezifische Erwartungen an die Arbeitsgruppe 5

Der hohe Beschäftigungsstand in Deutschland steht in den nächsten Jahrzehnten einem massiven Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (bei konstanter Erwerbsquote) gegenüber. Laut Demographiebericht nimmt die Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2030 um 16 Prozent oder 8 Millionen ab, bis 2060 um 34 Prozent bzw. 17 Millionen Personen. Zuwanderung und damit verknüpft die Integration der Zuwanderungsfamilien sind immer dringlicher angezeigt. Um ausländische Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft an Deutschland zu binden, bedarf es einer überzeugenden und kohärenten Willkommensbotschaft und Willkommenskultur. Hierzu erwartet die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung Empfehlungen aus der AG 5. Besonderen Wert legt sie darauf, dass Fehler bzw. Versäumnisse bei der großen Einwanderungswelle bis 1973 vor, bei und nach der Einreise in Zukunft vermieden werden.

2. Sicherung des Fachkräftebedarfs und Integrationsförderung

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik verfügt über eine Vielzahl von Stellschrauben, um das Fachkräfteangebot zu steigern. Deutschland verfolgt bei der Sicherung der Fachkräftebasis eine Doppelstrategie (vgl. Bundesagentur für Arbeit „PERSPEKTIVE 2025: FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND“). Neun von zehn Handlungsfeldern beziehen sich auf eine bessere Ausschöpfung der bereits im Inland vorhandenen Potenziale. Dies schließt die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ein (vgl. Nationaler Aktionsplan Integration):

- Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss reduzieren
- Zahl der Ausbildungsabbrecher/-innen reduzieren
- Zahl der Studienabbrecher/-innen reduzieren
- Menschen über 55: Erwerbspartizipation erhöhen
- Frauen: Erwerbspartizipation erhöhen
- Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steigern
- Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben
- Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
- Steuern und Abgaben überprüfen

Selbst wenn über diese Stellschrauben sämtliche Potenziale aktiviert würden, ginge das Erwerbsangebot so stark zurück, dass nachhaltig negative Folgen für die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft entstehen können. Deswegen tritt im Sinn der Doppelstrategie als zusätzliches, zehntes Handlungsfeld die Steuerung der Zuwanderung von Fachkräften hinzu. Sie kann den demografischen Rückgang zwar nicht stoppen (dazu wäre ein Zuzug von jährlich 0,5 Millionen Menschen erforderlich), aber zumindest abmildern. Die Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland bedarf

neuer klarer gesetzlicher Kriterien nach innen und nach außen. Neben der Notwendigkeit von mehr Zuwanderung aus ökonomischen Gründen gibt der Integrationsbeirat ein klares Bekenntnis zur Willkommenskultur gegenüber Menschen ab, die aus humanitären Gründen oder als Flüchtlinge nach Deutschland kommen..

3. Ausgangslage im Wanderungsgeschehen

Obwohl in den vergangenen Jahren einige Erleichterungen im Bereich der Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit erfolgt sind, ist Deutschland im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ nicht sonderlich erfolgreich. Seit der Jahrtausendwende hat sich der Wanderungssaldo kontinuierlich zu Lasten Deutschlands verschoben. 2008 und 2009 war der Saldo sogar negativ, d.h. es gab mehr Fortzüge als Zuzüge. Nach den aktuell verfügbaren Jahreszahlen von 2010 sind 798.000 Personen nach Deutschland zugezogen, darunter 684.000 Ausländer; die Fortzüge lagen bei 671.000 Personen, darunter 530.000 Ausländer. Damit gab es einen Nettowanderungsgewinn von 128.000. Nach Nationalität betrachtet gab es bei Deutschen einen negativen Wanderungssaldo in Höhe von 26.000, bei Ausländern einen positiven in Höhe von 154.000.

Der Wanderungssaldo liegt damit erstmals seit 2003 wieder über der 100.000er Marke. Der in der Vergangenheit stets positive Wanderungssaldo von Deutschen ist 2010 bereits im sechsten Jahr negativ. Bei Ausländern weist die Nettozuwanderung 2010 ein Niveau aus, das zuletzt vor acht Jahren erreicht wurde. Auch für das erste Halbjahr 2011 meldete das Statistische Bundesamt in einer Pressemitteilung vom 22.12.2012 einen insgesamt positiven Wanderungssaldo von 135.000 Personen. Es bleibt aber abzuwarten, ob darin eine längerfristige und stabile Trendkorrektur gesehen werden kann oder ob es sich um einen nur vorübergehenden Effekt handelt. Eine der auslösenden Ursachen für den Anstieg der Zuwanderung wird in den Folgen der Finanzkrise in einigen EU-Staaten gesehen. Aufgrund der langfristigen Trends der EU-Binnenwanderungen ist allerdings nicht zu erwarten, dass das Fachkräfteangebot durch Zuwanderung aus den alten oder neu hinzugekommenen EU-Staaten dauerhaft und spürbar erhöht werden könnte. Die politisch gewollte Annäherung der Lebensverhältnisse wirkt in der Tendenz Wanderungen entgegen und so ist z.B. 2010 der Wanderungssaldo zwischen den „alten“ EU-15 Staaten sogar negativ, weil einerseits die Nettozuwanderungen ausgesprochen niedrig sind und andererseits die Zahl junger, gut qualifizierter deutscher Fachkräfte zugenommen hat, die im Ausland bessere Berufs- und Einkommenschancen finden. Im Durchschnitt des Zeitraums 2005 - 2010 sind jährlich 43.000 Personen mit deutschem Pass weniger ein- als ausgewandert. Dem steht gegenüber, dass unter den 798.000 Zuge-

zogenen in 2010 nur jeder Vierzigste eine ausländische Fach-/Führungskraft aus sog. Drittstaaten war.

Der Demographiebericht rechnet eine jährliche Nettozuwanderung von 100.000 Personen ein und erwartet bei einer Verdoppelung auf 200.000 Zuwanderer eine deutlichere und langfristige Stärkung des Arbeitskräfteangebots. Unter den Zielsetzungen der Fachkräftesicherung und einer Willkommenskultur beinhalten zusätzliche bzw. induzierte Wanderungssalden aber strukturelle Komponenten. Eine Erweiterung des Fachkräfteangebots um 40.000 bzw. 80.000 p.a. bedingt eine Gesamtzuwanderung von 100.000 bzw. 200.000 Personen, da innerhalb einer ansprechenden Willkommenskultur erfahrungsgemäß im Verhältnis 1:1,5 auch die mit wandernden Familienmitglieder einzurechnen sind. Solche auf Fachkräftesicherung bezogenen Zielwerte dauerhaft zu erreichen, ist deutlich ehrgeiziger und in den erforderlichen Rahmenbedingungen anspruchsvoller als ein positiver Wanderungssaldo für sich betrachtet. Angesichts der bekannten Trends sind solche Größenordnungen sehr ambitioniert und keinesfalls Selbstläufer. Ohne eine systematische Anwerbe- bzw. Einladungskultur und Aufnahmeinfrastruktur dürften diese Zahlen – sieht man von Sondersituationen oder Sondereffekten ab – als dauerhaft stabiles Niveau nicht erreicht werden.

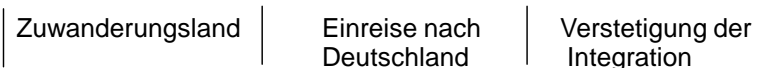
4. Etappen im Einwanderungsprozess und Willkommenskultur

Um ein solches Potenzial tatsächlich auch für Deutschland im internationalen Wettbewerb um die Besten gewinnen zu können, muss man diese Menschen in der Welt erst einmal positiv erreichen. Aus der Arbeitsgruppe heraus wird eine Mentalitätsveränderung in Einwanderungsfragen gefordert. Mit dem Standort Deutschland wird der jahrzehntelange grundsätzliche Anwerbestopp mit komplizierten und bürokratischen Einzelfallausnahmen verbunden und keinesfalls eine offene und transparente Einladungs-, Einwanderungs- und Willkommenskultur. Hierfür ist ein Paradigmen- und Perspektivwechsel notwendig. Zu lösen ist die Frage, wie eine ausländische mobile Fachkraft und deren Familie erreicht und überzeugt werden kann, sich im internationalen Wettbewerb um Arbeitskräfte gerade für Deutschland zu entscheiden. Zentrale Elemente der Einwanderungspolitik begehrter Zielländer und traditionell erfolgreicher Einwanderungsstaaten sind ein übergreifender, politischer und gesellschaftlicher Grundkonsens und ein positives Bekenntnis zu Einwanderung, zu Fachkräftezuwanderung inklusive der Familienangehörigen, zu Diversität und mehr Migrationssensibilität. Auf der übergeordneten politischen Ebene gibt es in den klassischen Einwanderungsstaaten zentral gesteuerte politische Prozesse („whole of government process“) der Zuwanderung und Integration unter Federführung eines Einwanderungsministeriums/ Integrationsministeriums. In den letzten Jahren haben auch viele europäische Nachbarländer die staatliche Zuordnung von Integra-

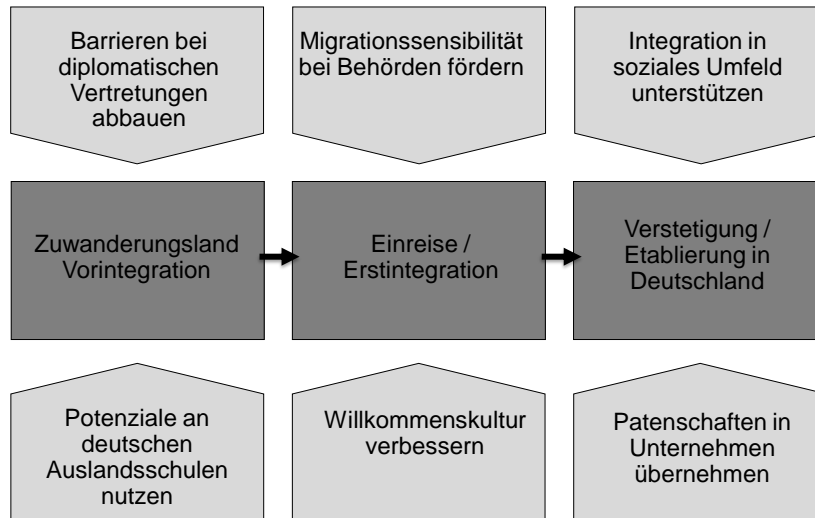
tion und Zuwanderung neu geregelt. In den traditionell erfolgreichen Einwanderungsstaaten gibt es außerdem ein engmaschiges Netz an begleitenden Förderangeboten für die mit einreisenden Familien. Mit diesen Maßnahmen wird die Integration im Einwanderungsland wirksam unterstützt. Dies ist letztlich inhaltliche Substanz einer gelebten Willkommenskultur und zwar in drei Etappen:

- 1. Vorintegration: Sie findet im Herkunftsland statt.**
- 2. Erstintegration: Sie steht in zeitlichem Zusammenhang mit der Ankunft.**
- 3. Etablierung in Deutschland**

Strukturmodell für die Entwicklung einer Willkommenskultur in drei Etappen



Hebel für eine bessere Zuwanderung (Beispiele)



In diesen drei Etappen wirken rechtliche Rahmenbedingungen ebenso wie die aus ihnen folgenden administrativen Verfahren und das daraus resultierende Verwaltungshandeln. Die in Deutschland derzeit bestehenden Regularien entstammen einer grundsätzlich entgegengerichteten Kultur (Anwerbestopp). Entscheidend ist weniger, ob man bestehende Gesetze einer zielorientierten radikalen Überprüfung unterzieht oder neue Gesetze schreibt. Wesentlich ist, dass die Einladung nach Deutschland („Working and living in Germany – Your Future!“) entsprechende Grundlagen und Regularien erhält, die „draußen wie drinnen“ – im Ausland wie in der Gesellschaft hier - als Teil einer Willkommenskultur verstanden werden und so das Denken, Sprechen und Handeln der Beteiligten in Botschaften, Verwaltungen, Betrieben in eine neue Richtung lenken können - im Sinn eines neuen „Leitbildes“. Dieses muss auch Aussagen zur Steuerung der Zuwanderung enthalten, die sich an klaren und transparenten Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen orientieren. Deutschland braucht ein deutliches Signal an die besten Köpfe der Welt, dass sie hier willkommen sind und gebraucht werden.

Diese übergreifenden Handlungsempfehlungen, die sich auf alle Etappen beziehen, werden vorangestellt.

Übergreifende Handlungsempfehlungen

➤ **Neues Leitbild entwickeln**

Schaffung von politischem und gesellschaftlichem Konsens, dass die Einwanderung von Fachkräften und deren Familien Teil der Zukunftsfähigkeit Deutschlands sind. Zentrale Elemente der Einwanderungspolitik begehrter Zielländer und traditionell erfolgreicher Einwanderungsstaaten sind ein übergreifender, politischer und gesellschaftlicher Grundkonsens und ein positives Bekenntnis zu Einwanderung, zu Fachkräftezuwanderung inklusive der Familienangehörigen, zu Diversität und Migrationssensibilität. Hinzu tritt ein engmaschiges Netz an begleitenden Förderangeboten für die gesamte Familie zur Unterstützung der Teilhabe an der Einwanderungsgesellschaft. Dies ist letztlich inhaltliche Substanz einer gelebten Willkommenskultur.

Willkommenskultur braucht ein neues Leitbild, das Denken, Sprechen und Handeln der Beteiligten in Botschaften, Verwaltungen und Betrieben in eine neue Richtung lenken kann (Paradigmenwechsel). Dazu gehören auch Gesetzesanpassungen sowie die inhaltliche und sprachliche Umgestaltung des Rechtsrahmens unter dem Blickwinkel -„Zuwanderung/ Integration/ Willkommen sein“. Erforderlich ist weiter eine inhaltliche und sprachliche Überprüfung administrativer Verfahren und deren transparente Darstellung in den Zuwandererländern.

➤ **Standortmarketing betreiben und Partnerschaften nutzen**

Standortmarketing in ausländischen Medien insbesondere für die Wirtschaftsräume mit langfristigem Fachkräftebedarf ist ein Erfolg versprechender Ansatz.

Die Werbung zu den Chancen und Möglichkeiten in Deutschland in ausländischen Medien ist zu intensivieren, etwa durch den Ausbau von (internetgestützten, fremdsprachigen) Informationsangeboten zu Leben/ Lernen/ Arbeiten in Deutschland (vgl. z.B. ZAV: Migrations-Check oder Informationsplattform „Arbeiten in Deutschland“).

Viele deutsche Städte, Regionen und Bundesländer, aber auch Unternehmen sowie Hochschulen unterhalten Partnerschaften ins Ausland (z.B. Berlin mit Moskau, Rheinland-Pfalz mit Ruanda). Städte- und Regionalpartnerschaften ermöglichen durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur, Bildung eine Flankierung und Unterstützung von Zuwanderung nach Deutschland. Das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (**CIM**) fördert im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wirtschaftsorientierte Städtepartnerschaften.

➤ **Verfahren auf Willkommenskultur ausrichten, beschleunigen und transparent machen**

Erforderlich ist die inhaltliche und sprachliche Umgestaltung der administrativen Verfahren zu Visumserteilung/ Aufenthalt/ Arbeitsmarktzulassung unter dem Blickwinkel „Zuwanderung/ Integration/ Willkommen sein“. Grundlage ist die Umgestaltung des bisherigen auf Abwehrmechanismen ausgerichteten Zuwanderungsrechts hin zu einem einwanderungsfreundlichen Recht, das die Einreise zur Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme und die Einbürgerung erleichtert.

Diese Regelungen müssen einfach, transparent und attraktiv sein und in den Zuwandererländern in die Marketingkampagnen und –strategien für den Standort Deutschland eingebaut werden. Die Visaerteilung muss innerhalb eines definierten Zeitraums erfolgen.

Fachkräfte und aufnahmebereite Unternehmen brauchen einen „Grünen Korridor“, damit Personalrekrutierung beschleunigt und nicht verhindert wird. Die Möglichkeiten externer Dienstleister zur Durchführung der Visaerteilung sollten genutzt werden.

Natürlich garantieren in anderen Ländern erfolgreich beschrittene Wege nicht ohne Weiteres für Deutschland gleiche Ergebnisse. Zu unterschiedlich sind die nationalen Migrationsgeschichten sowie die gesellschaftlichen und ökonomischen Gegebenheiten.

Dennoch lassen sich wichtige Impulse für eine zukunftsorientierte Zuwanderungs- und Integrationspolitik in Deutschland ableiten. Zudem kann man auf eigene Lernprozesse zurückgreifen. Eine Beschränkung der Zuwanderung auf eine Qualifikationsebene, zirkuläre Migration (wie im ersten deutsch-türkischen Anwerbeabkommen mit maximal zweijährigem Aufenthalt), fehlende Mitzugsangebote für die Familien und der Verzicht auf Integrationsangebote verhindern zufriedenstellende Ergebnisse für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Solche Regelungen verkennen menschliche Bedürfnisse und betrieblich-ökonomische Zusammenhänge gleichermaßen.

Es sei kurz angemerkt, dass diese Aussage keine grundsätzliche Positionierung zu zirkulärer Migration darstellt. Zirkuläre Migration oder auch sog. Triple-Win-Migration sind Lösungsansätze vor einem entwicklungspolitischen Hintergrund und dort auch bestens aufgehoben. Dieser Ansatz ist jedoch kaum tauglich, die langfristigen und strukturellen Arbeitskräfteengpässe in Deutschland zu verringern. Zudem ist unklar, wie offen sich dieser Ansatz zeigt, wenn sich die „Win“-Situation über die Zeit partiell verändert.

Klassische Auswanderungsstaaten haben (wie z.B. Irland im letzten Jahrzehnt) versucht, ausgewanderte Arbeitskräfte zurückzugewinnen. Es wäre zu überprüfen, ob sich unter den im Ausland lebenden Deutschen oder Menschen deutscher Herkunft Zuwanderungspotenziale befinden.

5. Vorintegration:

Vorschläge zur Entwicklung einer Willkommenskultur in den Herkunftsstaaten

Der Zeitraum im Herkunftsland kann effektiv für eine präventive Integrationsförderung genutzt werden. Erste Kontaktstelle im Ausland sind die deutschen Botschaften und Generalkonsulate. Das Auswärtige Amt sieht generell im Bereich der Visaerteilung Verbesserungsnotwendigkeiten und -potenziale. Für zuwandernde Fachkräfte und deren Familien kann i.S. einer Willkommenskultur statt der Einreihung in lange Warteschlangen und dem Abwarten langer Erteilungsverfahren eine terminierte Visumsvergabe mit garantierter Bearbeitungszeit geprüft werden. Dort sollte auch die erste Anlaufstelle/ -adresse/-person in Deutschland benannt sein.

Darüber hinaus sollte – jedenfalls mit Blick auf einige Staaten – die Aufhebung der Visumpflicht auch für auf Dauer angelegte Aufenthalte geprüft werden. So könnte z.B. mit Blick auf die engen und wachsenden Wirtschaftsbeziehungen zu Russland erwogen werden – wie z.B. bei der Republik Korea oder Neuseeland – eine visumsfreie Einreise zu erlauben und den erforderlichen Aufenthaltstitel in Deutschland einzuholen.

Handlungsempfehlungen im Bereich der Vorintegration:

➤ **Willkommenskultur bei deutschen Konsulaten und Botschaften entwickeln**

Verfahrensverbesserungen in den auswärtigen Dienststellen, insbesondere terminierte Visumsvergabe als Good-Practice generell übernehmen und rasche Visumserteilung (innerhalb von 4 Wochen) bzw. online-Verfahren nutzen; Überprüfung bzw. Anpassung der bestehenden Visumpflicht zu Staaten, mit denen enge Wirtschaftsbeziehungen bestehen. Bestehende Verfahren der Visumserteilung für ausländische Fachkräfte bei den Botschaften und Konsulaten überprüfen, Abbau von Barrieren (Stärkung der Dienstleistungsorientierung, Verringerung von Wartezeiten).

Schaffung von Erleichterungen für bestimmte Fallgestaltungen, z.B. zeitweise Beschäftigung von Mitarbeitern von Auslandsdependancen deutscher Unternehmen im Inland durch Einführung einer „Blanket petition“ (allgemeingültige Vorabzustimmung für alle im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach Deutschland entsandten Mitarbeiter eines Unternehmens oder Konzerns, die die sonst notwendigen jeweiligen Individualzustimmungen ersetzt, im Gegenzug Garantieerklärung des Unternehmens zur Übernahme der Kosten für die Krankenkasse, den Lebensunterhalt und ggf. anfallende Rückführungskosten).

➤ **Erste Anlaufstellen/ -adressen/ und -personen in Deutschland benennen**

Entwicklung eines zentralen Informationsportals mit entsprechenden Datenbanken und interaktiven Elementen zu Anlaufstellen in Deutschland (z.B. kommunale Anlaufstellen) zu allen relevanten Themenfeldern wie Arbeit, Bildung, Wohnen etc. und weitere Verfahrensanpassungen (z.B. Vernetzung mit weiteren Informationsangeboten vor Ort).

➤ **Migrantenorganisationen zur Beratung von Zuwanderern nutzen**

Migrantenorganisationen in Deutschland (z.B. der Bund der Spanischen Elternvereine in Deutschland) sind häufig kontaktierte Stellen, an die Landsleute Anfragen zu allen Aspekten der Arbeitsaufnahme, Zuwanderung, Sprachförderung etc. richten. Insbesondere in den süd-europäischen Staaten gibt es aufgrund der dortigen wirtschaftlichen Entwicklung ein hohes, gut ausgebildetes Potenzial an Menschen, die die Chancen am deutschen Arbeitsmarkt nutzen möchten. Von Migrantenorganisationen werden ad-hoc-Programme vorgeschlagen, die personelle und organisatorische Strukturen fördern sollen, um auch von dieser Seite Zuwanderungsprozesse gezielt zu unterstützen. Da hier die Kommunikation zunächst in der jeweiligen Landessprache erfolgen kann, werden Anfangsbarrieren beseitigt. Die Migrantenorganisationen erbringen hier Dienstleistungen im öffentlichen Interesse und agieren hier nicht als Interessensverbände.

➤ **Im Herkunftsland auf Deutschland vorbereiten**

Zeiten vor der Auswanderung nach Deutschland müssen besser genutzt werden. Dazu gehören frühzeitige Förderangebote bereits im Herkunftsland als Teil einer Willkommenskultur; die Angebote sollten nahtlos ineinandergreifen; Visumserteilungsverfahren und Angebote sollten als Parallelprozesse laufen.

Vorbereitende Projekte im Herkunftsland nach individuellem Bedarf zu Sprache/ Beruf/ Kultur/ Politik/ Bildungswesen etc.(vgl. z.B. Projekt „Meine neue Heimat“ oder Sprachförderung durch die Goetheinstitute) unterstützen bereits im Vorfeld den Integrationsprozess. Denkbar sind auch Partnerschaften zwischen Universitäten.

Die Diskussion zur Fachkräftesicherung fokussiert meist auf Hochqualifizierte. Der Arbeitskräftebedarf wird über kurz oder lang alle Qualifikationsebenen erreichen, insbes. auch das betriebliche Ausbildungswesen. Zudem werden durch hochqualifizierte Arbeitsplätze Beschäftigungsketten auf die nachgelagerten Qualifikationsebenen ausgelöst. Damit sind auch im Ausbildungssektor zusätzliche Fachkräftepotenziale auszuschöpfen. Australien hat sein Fachkräftepotenzial auf solchen Wegen erheblich ausgeweitet. Zudem können Brain-Drain-Effekte durch unmittelbare Fachkräfteabwanderung aus dem Ausland deutlich gemindert werden.

Dazu ist ein gezieltes Marketing für den Studien- und Ausbildungsstandort Deutschland erforderlich. Die Zahl ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen stieg in 10 Jahren um 40 Prozent, obwohl weder in der Politik noch an den Hochschulen der Länder selbst erhebliche Anstrengungen unternommen worden wären, die erfolgreichen Absolventen dauerhaft an Deutschland zu binden oder den ausländischen Studierenden eine berufliche Perspektive aufzuzeigen. Daraus folgt, dass durch entsprechende längerfristige Perspektiven für Deutschland eine weitere Option zur Fachkräftesicherung besteht. Ausländische Absolventen deutscher Hochschulen erhalten bisher lediglich befristete Aufenthaltstitel. Über eine Änderung des Zuwanderungsrechts müsste hier eine Dauerperspektive geschaffen werden. Weiterhin ist eine Streichung der begrenzten Arbeitsmöglichkeiten für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen während der einjährigen Suchphase im Anschluss an ein erfolgreich absolviertes Studium dringend erforderlich, um diese jungen Menschen in Deutschland zu halten und ihnen die Möglichkeit zu geben, während dieser Zeit ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Insofern werden dringend notwendige rechtliche Änderungen vorgenommen, wenn jetzt entsprechende Regelungen im Rahmen der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der europäischen Union (sog. Blue-Card) geschaffen werden.

Für ein erfolgreiches Marketing für den Ausbildungsstandort Deutschland ist es darüber hinaus erforderlich, auch in diesem Bereich die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. Die auch zu diesen Themenkomplexen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (Blue-Card) vorgeschlagenen Änderungen und Erleichterungen im Zuwanderungsrecht sind daher zu begrüßen und müssen zügig auf den Weg gebracht werden.

Weiterer Optimierungsbedarf ergibt sich bei der Vermittlung von Willkommenskultur: Nur rd. 1/3 der Studenten aus Nicht-EU-Ländern in Deutschland glaubt, dass internationale Studierende nach Abschluss ihres Studiums willkommen sind, um in Deutschland zu arbeiten. Zudem fühlen sich fast 50 % „schlecht“ oder „gar nicht“ über die rechtlichen Möglichkeiten informiert, nach dem Abschluss in Deutschland zu bleiben (SVR deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2011). Bessere Informationen über die Möglichkeiten zum Verbleib in Deutschland nach erfolgreichem Abschluss des Studiums sind daher notwendig. Im Jahr 2010 haben 35.472 ausländische Studenten ihr Studium an einer deutschen Hochschule erfolgreich abgeschlossen, davon 14.240 in MINT-Fächern. Die „Verbleiberate“ ausländischer Absolventen aus Nicht-EU-Staaten liegt derzeit bei 26%. Wesentlich mehr würden bleiben, wenn es einfacher wäre, eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen.

Handlungsempfehlung:

➤ **Mehr Studierende und Auszubildende für Deutschland gewinnen**

Notwendig ist die Entwicklung von Marketing- und Rekrutierungsstrategien als Teil einer Willkommenskultur für den Studien- und Ausbildungsstandort Deutschland. Je früher die Zuwanderer nach Deutschland kommen, umso leichter können sie integriert werden.

Für Ausbildungs- und Studiengänge sind spezifische Rekrutierungsstrategien angezeigt (Ggf. Modellversuch in einem beruflichem Engpassbereich oder mit einem Partnerland/ nur Berufe, in denen der Verbleib im Beruf nach einer Ausbildung i.d.R. hoch ist). Dieser Prozess kann durch Netzerkennung (Betriebe/ Niederlassungen/ Bildungsstätten/ Auslandsschulwesen u.a.m.) wirksam unterstützt werden. Entscheidend ist weiter die Perspektive zu Arbeitsmarktzugang/ Arbeitserlaubnis nach Studium und Ausbildung als Teil der Marketing-/ Rekrutierungsstrategie.

Das deutsche Auslandsschulwesen ist hierbei ein wichtiger Pfeiler. Es leistet seit Jahrzehnten einen substantiellen Beitrag zur interkulturellen Sozialisation in Deutsch. Rund 350.000 junge Menschen im Ausland erwerben in mehrjährigen Bildungsgängen die Qualifikationen für Studium und Beruf in Deutschland. Jährlich legen 17.000 Schülerinnen und Schüler die entsprechenden deutschen Abschluss- und Sprachprüfungen ab. Die Nachfrage nach qualifizierter deutscher Sprach- und Schulausbildung im Ausland steigt. Die Ausweitung des deutschen Auslandsschulwesens ist einer der Schlüssel zur Bewältigung des sich verstärkenden Fachkräftemangels in Deutschland. Ähnliches gilt für die Goethe-Institute. Ein erleichterter und rascher Zugang zum Arbeitsmarkt und zur deutschen Staatsbürgerschaft nach Berufs- oder Hochschulabschluss könnte hier einen zusätzlichen Anreiz setzen.

Handlungsempfehlungen:

➤ **Studien- und Berufsberatung über das bestehende Betreuungsnetzwerk der schulischen Arbeit im Ausland systematisch ausweiten**

Die aufgezeigten Potenziale im deutschen Auslandsschulwesen gilt es für den deutschen Markt besser zu nutzen. Ein Hebel ist die systematische Ausweitung der Studien- und Berufsberatung an deutschen Schulen im Ausland über das bestehende Betreuungsnetzwerk. Die verstärkte Nutzung von Internetangeboten (z.B. auch für Eignungstests und andere interaktive Elemente wie Online-Beratungen) ist anzustreben. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA führt deshalb in 2012 einen Modellversuch zur gezielten erweiterten Betreuung von Schulen in Bulgarien und Tschechien durch, die ein deutsches Sprachdiplom vermitteln.

➤ **Strategien zur besseren Ausschöpfung und Erweiterung des Potenzials an deutschen Auslandsschulen für den deutschen Bildungs- und Ausbildungsmarkt entwickeln**

Gewinnung von mehr Schülern und Schülerinnen für den Studien- und Ausbildungsstandort Deutschland über das Auslandsschulwesen als Teil einer Willkommenskultur.

Die Auslandsschularbeit ist finanziell und strukturell einem wachsenden Bedarf entsprechend auszustatten. Über die Förderung aus Kulturmitteln des Auswärtigen Amtes hinaus sind zusätzliche Bildungsmittel des Bundes einzusetzen. Die Bundesländer müssen entsprechend der wachsenden Bedeutung des Auslandsschulwesens zusätzliches qualifiziertes pädagogisches Personal bereitstellen. Bindungen an Deutschland könnten beispielsweise durch Betriebspraktika in deutschen Unternehmen bereits während der Schulzeit aufgebaut werden. Deutsche Unternehmen sollten verstärkt duale Ausbildungs- und Studiengänge bekannt machen und für sie werben und ggf. Stipendien anbieten. Die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten sowie finanziellen Anreize sind im Ausland weitgehend unbekannt. Die Vernetzung der staatlichen Akteure mit der deutschen Wirtschaft ist zu intensivieren. Die Gründung eines Ständigen Arbeitskreises Auslandsschulwesen – Wirtschaft ist wünschenswert.

Für angehende Auszubildende und Studierende mit ausländischer Staatsbürgerschaft aus deutschen Schulen im Ausland sollten die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten für einen raschen Arbeitsmarktzugang intensiv genutzt werden. So sieht § 27 Nr. 4 Beschäftigungsverordnung für Absolventen deutscher Auslandsschulen mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss oder einer erfolgreich in Deutschland abgeschlossenen Ausbildung einen Arbeitsmarktzugang ohne Vorrangprüfung vor. Gänzlich zustimmungsfrei ist die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck einer beruflichen Ausbildung nach § 2 Abs. 1 Beschäftigungsverordnung.

Analoge Überlegungen sind für den Bereich der Goetheinstitute anzustellen.

6. Erstintegration:

Vorschläge zur Entwicklung einer administrativen Willkommenskultur bei Ankunft in Deutschland

Erste Anlaufstellen für Zugewanderte nach der Ankunft sind in der Regel Verwaltungen bzw. Behörden und je nach Hintergrund der Einreise im hiesigen Gesamtkontext Betriebe und Bildungsstätten. Je nach individuellen Gegebenheiten stellt sich eine Fülle von Fragen, insbesondere, wenn eine Familie einreist: Wohnen, (ggf. mehrsprachige) Kinderbetreuung bzw. Kindertagesstätten, Schulbesuch, Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten, öffentlicher Transport, Erwerbsmöglichkeiten für den/die Ehegatten/in, Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen oder Sprachförderung sind nur einige der zentralen Punkte. Willkommenskultur vermittelt sich dabei vor allem im Denken und Handeln der Akteure vor Ort in der Begegnung mit den Neubürgern/-innen. Der Unterstützungsbedarf ist dabei höchst individuell und hängt stark ab von dem bisherigen Lebensverlauf.

Für die Unterstützung von Zuwandererfamilien oder Personen, die zur Ausbildung hierher eingeladen wurden, gibt es kein Patentrezept in Deutschland. Zu unterschiedlich sind Zuständigkeiten geregelt und auch die unterschiedlichen Größen von Gebietskörperschaften spielen für die Organisation von solchen Prozessen eine wichtige Rolle. Dennoch lassen sich Handlungsempfehlungen formulieren, die je nach örtlichen Gegebenheiten zweckmäßig und adäquat ausgestaltet werden können. Die Vertreterin der Kommunen in der Arbeitsgruppe hat für die Weiterentwicklung der Willkommenskultur für Zugewanderte auf kommunaler Ebene eine Liste mit Vorschlägen zur Verfügung gestellt, die die Grundlage für die nachstehenden Handlungsempfehlungen bilden.

Handlungsempfehlungen (administrativ):

- Die Ausprägung der bereits bestehenden interkulturellen Kompetenz von Verwaltungen/Institutionen lässt sich durch Kundenbefragungen ermitteln. Sie ergeben zugleich Hinweise auf Verbesserungspotenziale und Entwicklungsbedarfe zum weiteren Ausbau der interkulturellen Kompetenzen und Migrationssensibilität der Beschäftigten im Verwaltungsbereich.
- Der Zugewanderte sollte bei der Ankunft über seine erste Anlaufstelle/ -adresse/-person in Deutschland informiert sein und über den weiteren Ablauf dort unterrichtet werden (ggf. Begrüßung bei der Ankunft und Abholung).

- Eine „Premiumgeste“ ist es, wenn der erste Bürger der Stadt/des Kreises, der Bürgermeister/ Landrat in regelmäßigem Abstand Neuankömmlinge gemeinsam willkommen heißt (oder ein geeignetes Begrüßungsschreiben überreicht wird).
- Stadtpläne und sog. Kreiskarten, auf denen der Standort wichtiger Anlaufstellen eingekreist und abgebildet ist, können eine erste räumliche Orientierung bieten.
Dem ersten Kontakt folgen im Sinn einer Willkommenskultur terminierte Prozesse für Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang, umfassende Erstberatung zur Festlegung des individuellen Beratungs- und Unterstützungsbedarfs je nach individuellem Kontext. Am Ende sollte ein Gesamtpaket („Welcomepackage“) zu allen wichtigen Bereichen des täglichen Lebens definiert und verfügbar sein, der Lösungsweg/ die Lösungswege feststehen und auch der/die Ansprechpartner. Hierzu gibt es positive internationale Erfahrungen. Wichtig ist, dass die Prozesse der vorintegrativen Maßnahmen und der Erstintegration möglichst nahtlos ineinander greifen.
Zu überlegen ist die Einrichtung von „Welcome-Center“ oder Beratungsbüros, in denen die für eine Betreuung erforderlichen Kompetenzen umfassend oder teilweise gebündelt werden. Letztere können dann Anlaufstellen sein, die eine weitere Begleitung und Betreuung übernehmen. Die Entwicklung und Umsetzung sog. „One-Stop-Government-Modelle“ wird empfohlen.
- Ehrenamt /Patenschaft/ Mentorenprogramme wie Familienpatenschaften in Kanada können Neuankömmlinge nachhaltig beratend und begleitend unterstützen. Im Betrieb kann das ein Kollege sein, in Bildungsstätten ein Mitschüler oder Mitstudent oder aus der Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen ein Bürger mit dem gleichen Migrationshintergrund oder Familien aus der Nachbarschaft.
- Mehrsprachige Broschüren/Laufzettel/Scheckhefte (z.B. Schecks für Beratungsangebote, Probeabos)/ Internetplattformen oder speziell entwickelte Apps können den spezifischen Informationsbedarf der Zuwanderer besser decken. Diese Schecks könnten sich auf bestimmte Dienstleistungen beziehen und dann von den Stellen, bei denen sie eingelöst werden, ggf. auch abgerechnet werden (z.B. ergänzende Beratungsangebote im öffentlichem Interesse),



Vorschläge zur Entwicklung einer betrieblichen Willkommenskultur bei Ankunft in Deutschland

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat einen Leitfaden zu einer Willkommenskultur für Unternehmen entwickelt. Dort werden die Notwendigkeit von Zuwanderung und Integration beschrieben und deren Vorteile für die betriebliche Ebene übersetzt. Ausländische Mitarbeiter bereichern Unternehmen durch:

- Sprachkenntnisse - mitunter solche, die von Deutschen kaum gelernt werden, aber in der globalisierten Welt wichtig sind, z.B. Arabisch, Chinesisch und osteuropäische Sprachen
- Kulturkompetenz - durch ihre eigenen Erfahrungen besitzen sie interkulturelle Kompetenz und Migrationssensibilität
- "frischen Wind" im Geschäft
- hohe Motivation
- Mobilität, Belastbarkeit, Mut und Risikobereitschaft

Der Beitrag einer betrieblichen Willkommenskultur kann laut Leitfaden dazu beitragen,

- Eingliederung von Mitarbeitern in den Arbeitsprozess zu erleichtern
- neue Märkte und Kundengruppen im In- und Ausland zu erschließen
- Vorteile beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte zu erlangen
- Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen zu binden
- Betriebsklima und Arbeitsweise der Beschäftigten positiv zu beeinflussen
- Image und öffentliches Ansehen des Unternehmens zu erhöhen.

Der Leitfaden beinhaltet acht betriebliche Handlungsebenen für eine strategische Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik zur Integration zugewanderter Fachkräfte, insbesondere in der Phase der Erstintegration. Viele Unternehmen wissen um die Vorteile, die eine Willkommenskultur mit sich bringt und nutzen diese in vielfältiger Weise. Zugleich will der Leitfaden schon bestehendes betriebliches Engagement bekannter machen und damit gute Praxis erleichtern. Damit wird der Leitfaden eine in sich geschlossene Handlungsempfehlung, die Unternehmen unterschiedlichster Größen und Branchen unterstützt, eine passende Willkommenskultur zu gestalten. Die betrieblichen Maßnahmen beziehen sich zum einen auf solche die die interkulturelle Gesamtkompetenz des Unternehmens stärken und zum anderen auf solche, die konkret den Neuankömmling unterstützen.

Handlungsempfehlungen (betrieblich):

- Förderung von interkulturellem Austausch im Unternehmen: Mitarbeiter, die sich in Netzwerken organisieren, können auf diese Kontakte zurückgreifen. Das erleichtert eine schnelle Integration, eine rasche Einarbeitung und schafft soziale Kontakte.
- Stärkung der interkulturellen Kompetenzen bei der Stammebelegschaft als fortwährender Prozess. Besonders wichtig ist, dass die Führungskräfte zu authentischen Vorbildern werden. Die interkulturellen Fähigkeiten der Mitarbeiter können in Kompetenz-Trainingskursen gesteigert werden.
- Personalrekrutierung – gezielte Suche nach ausländischen Fachkräften: Nicht nur der fachlich richtige Mix, sondern auch die Heterogenität bei der Teamzusammensetzung, Sprachkenntnisse oder kulturelle Kompetenzen sind bei der Auswahl im Sinn einer umfassenden Diversity-Strategie zu berücksichtigen. Achtung der kulturellen / religiösen Besonderheiten im beruflichen Alltag: Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Anerkennung von Migranten. Der Ansatz der Willkommenskultur geht über gesetzliche Verpflichtungen zur Gleichbehandlung hinaus. Stichworte sind z.B. "Abrahamtag" oder unterschiedliche Essbedürfnisse und Essgewohnheiten als Herausforderung für Kantinen.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die gesicherte Betreuung der Kinder kann ein Wettbewerbsvorteil sein, wobei je nach Betriebsgröße und Bedarf eigene Betriebskindergärten, der Erwerb von Betreuungskontingenten oder der Zusammenschluss mit anderen Unternehmen z. B. durch Schaffung stundenweiser Betreuungsmöglichkeiten Lösungsvarianten sind.
- Betriebskindergärten mit Sprachförderung.
- Vermittlung und Förderung von Sprachkursen: Nutzung inner- und außerbetrieblicher Angebote der Sprachförderung, Unterstützung bei der Auswahl passender Angebote. Unterstützung bei der Auswahl der passenden Schule für die Kinder.
- Mentoring-Programme als betriebliche Maßnahmen, bei denen erfahrene Mitarbeiter den Neuankömmling begleiten und unterstützen von der Beratung zu Arbeitsthemen, der Stärkung der Motivation bis hin zum Coaching für berufliche Fortschritte oder bei außerbetrieblichen Fragen (beispielsweise Behördengänge oder Wohnungssuche). Sinnvoll ist es, beide Mitarbeiter während dieser Zeit beispielsweise durch die Personalabteilung zu begleiten.
- Bereitstellung von Willkommenspaketen / -mappen als gelebte Willkommenskultur mit hoher Symbolkraft: Orientierung in der neuen Wahlheimat zu den ersten Schritten vor Ort (Einwohnermeldeamt, Banken, Familienkassen, Führerscheinstelle, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, ärztliche Versorgung etc.), Informationen über das Unternehmen. Hierbei sollten sich Betriebe, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen, Kommunen etc. eng verzahnen

Unter dem Stichwort „BDA aktiv“ unterstützen die Arbeitgeberverbände Betriebe bei der Etablierung einer Willkommenskultur. Sie zeichnen gelungene Integrationsprojekte aus, fördern die "Charta der Vielfalt", setzen sich für ein nachhaltiges Diversity-Management in Unternehmen ein und verstehen sich als Netzwerker für die Verbreitung guter Praxis.

Auch auf Seiten des Deutschen Gewerkschaftsbundes gibt es eine Reihe von Vorschlägen und Empfehlungen, die auf die betriebliche Ebene gerichtet sind und Maßnahmen von Gewerkschaften und Betriebsräten umfassen.

Handlungsempfehlungen betrieblich aus gewerkschaftlicher Sicht:

- Interkulturelle Weiterbildung von betrieblichen Entscheidungsträgern
- Förderung eines kultursensiblen Mitarbeiterumgangs
- Arbeitsplatzbezogene Deutschförderung
- Vereinbarungen zu Diversity und Gleichbehandlung in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen

Internationale Erfahrungen zeigen, dass der rasche Zugang der Kinder von Zuwanderern zu Vorschuleinrichtungen und Schulen, ergänzt durch individuelle Förderhilfen und intensive Sprachförderung, der Schlüssel für gleiche Bildungschancen und gelingende Integration sind. Die Erfolgsbilanz von Studierenden und Personen zur Ausbildung wird ebenfalls durch entsprechende Sprachförderangebote wesentlich unterstützt. Internationaler Standard von Einwanderungsländern sind interkulturell kompetente und multiethnische Lehrkörper. Die nachstehenden Handlungsempfehlungen beziehen sich auf die Bereiche Schule und Bildung.

Handlungsempfehlungen (Schule und Bildung):

- (Erst-) Anlaufstelle für Familien mit Kindern im Vorschulalter und Schulpflicht
- Sprachstandtest und ggf. individuelle, intensive Sprachförderung
- ggf. Förderbedarf in anderen Schulfächern ausgleichen
- ggf. Paten/ Mentoren für Kinder und Jugendliche (auch für außerschulische Aktivitäten)
- Erstanlaufstelle für Bildungszuwanderer und individuell erforderliche Sprachförderangebote ggf. Paten / Mentoren für Studierende und Auszubildende



7. Vorschläge, die sich auf die Etablierung in Deutschland beziehen

Betrieb, Kindertagesstätte, Schule und Wohnen schaffen wichtige soziale Kontakte. Es gibt viele weitere Elemente, die nicht nur das Willkommensgefühl bei der Ankunft, sondern das Willkommensgefühl des Angenommenseins und des Angekommenseins in einer neuen Heimat betreffen. Dies spannt ein weites Feld ganz kleiner bis ganz nachhaltiger Aktivitäten und Maßnahmen auf, hängt aber auch von den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten ab.

Handlungsempfehlungen:

- Stadtführungen; in größeren Städten ggf. themenzentrierte Angebote (Kultur, Geschichte, Gebäude und Stilepochen, Freizeitmöglichkeiten, etc.)
- Regelmäßige Integrationsfeste / Zusammenführung der Bürgerschaft insgesamt
- Integrationspreise für gelungene Projekte vor Ort
- Einbindung in Vereine/ Volkshochschule/Bürgerschaftliches Engagement
- Kommunales Wahlrecht für (noch) Nichteingebürgerte
- Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen für vereinfachte Einbürgerungsverfahren
- Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterentwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, insbesondere von Personen, die eine gering qualifizierte Tätigkeit ausüben
- Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen in den Verfahren zur Einstellung von Auszubildenden
- Motivierende Vorbilder aus Unternehmen (z.B. erfolgreiche Selbstständige) und aus dem Gewerkschaftsbereich (z.B. Mitglieder in Jugendvertretungen) einsetzen

8. Nachholende Integrationsförderung

Im Prozess der Erstellung des Nationalen Integrationsplans und des Nationalen Aktionsplans wurde eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten erarbeitet und aufgelistet, z. B. die die (Nach-)Qualifizierung der zweiten und dritten Generation betreffen. Diese sind an dieser Stelle nicht erneut aufzuführen. Die Arbeitsgruppe hat ergänzend die folgenden innovativen Vorschläge bzw. Einzelmaßnahmen als Handlungsempfehlungen erarbeitet. Diese Liste ist noch nicht abschließend.

Handlungsempfehlungen:

- Gezielte Beratung und Unterstützung für Beschäftigung und Ausbildung in Unternehmen mit Betriebsinhabern, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen (stärkere Berücksichtigung von Erkenntnissen der Migrantenökonomie). Stärkung der Kooperation zwischen Eltern, Jugendlichen und Ausbildungsstätten, um die Zukunft der zweiten und dritten Generation von Migranten in Deutschland zu sichern.
- Zuwanderer selbst für ehrenamtliche Mitarbeit wie Patenschaften zu gewinnen und damit auch gesellschaftliche Anerkennung fördern.
- gezielte Angebote, damit Kinder aus sozial schwachen Familien den Schulabschluss erreichen.
- Schullaufbahnberatung gezielt für Kinder von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Übergangsschwellen zu Realschul- und Gymnasialabschlüssen (ggf. durch Betriebe veranlasst/begleitet).
- Personalleiter- und Ausbilderschulungen/-beratungen zur Verbesserung der Identifizierung versteckter Potentiale bei Jugendlichen, aber auch bei bereits länger Beschäftigten.
- Ausbau einer interkulturellen Pflege und einer kultursensiblen Altenhilfe: Migranten müssen ebenso wie Einheimische die Pflege von Angehörigen organisieren. Gerade bei der Pflege von älteren und kranken Migranten helfen Sprachkenntnisse und das Wissen um kulturelle und religiöse Besonderheiten dabei, eine gute Versorgung zu gewährleisten. Kliniken bieten ihren Mitarbeitern vermehrt Weiterbildungen in der interkulturellen Pflege an. Viele ambulante Pflegedienstleister haben sich mit dem Service einer interkulturellen Pflege auf die wachsenden Bedürfnisse von Migranten eingestellt.
- Unterstützung und Qualifizierung von Migrantenorganisationen durch Bereitstellung von Ressourcen zur Durchführung ihrer Kernaufgaben in der Sozial- und Integrationsarbeit.
- Gezielte Informationsangebote in den Medien in Deutschland. Diese können wichtige Informationen zum Bildungs- und Beschäftigungssystem, zu Fragen der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung, zu Themen wie Existenzgründung, Sprachförderung, Unterstützungsleistungen etc. eine wichtige Aufklärungsfunktion bieten und erreichen insbesondere die Zielgruppe derer, die bereits in Deutschland leben, aber ihre Potenziale noch nicht ausgeschöpft haben. Fernsehen, Radio, Internet, soziale Medien wie Facebook und die Presse sind geeignete Instrumente, Vorbilder und positive Beispiele aus der jeweiligen Ethnie vorzustellen und dadurch aktivierend und motivierend zu wirken.
- Qualifizierung und Bildung müssen zu einer dauerhaften und nachhaltigen Integration in Ausbildung und Beschäftigung führen
- Nachhaltige Integrationsarbeit muss durch die Verstetigung von Programmen und Übernahme in Regelangebote unterstützt werden.

Im Kontext des Arbeitsgruppenauftrags stellte sich die Frage, inwieweit bei der Nutzung von im Inland lebenden Potentialen nicht auch für Asylberechtigte, Asylbewerber, Flüchtlinge und Geduldete bessere Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildung und Beschäftigung zu schaffen wären.

Insoweit gibt es hier eine Verbindung zu den Handlungsempfehlungen der Arbeitsgruppe 4 „Flüchtlinge und Illegale“. Aus der spezifischen Sicht der Arbeitsgruppe 5 wurden für diesen Personenkreis die nachstehenden Empfehlungen abgegeben.

Handlungsempfehlungen:

- Asylberechtigte, anerkannte (GFK-) Flüchtlinge und subsidiär Geschützte und die meisten Ausländer mit anderen humanitären Aufenthaltstiteln können vom neuen „Anerkennungsgesetz“ profitieren, denn nicht selten haben sie in ihren Herkunftsländern berufliche Bildungsabschlüsse erworben, die sie auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt nutzen können. Bei der Aktivierung der Kenntnisse können die Förderleistungen nach dem SGB II bzw. SGB III einen wichtigen Beitrag leisten und sollten genutzt werden. Gleiches gilt für die Ausbildungsförderung nach BAföG und SGB III und insgesamt ggf. auch für flankierende Programme anderer Stellen (z.B. der Länder).
- Asylbewerber sowie Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG und Geduldete bringen oft wertvolle berufliche Kenntnisse und Qualifikationen mit, die am inländischen Arbeitsmarkt möglichst zeitnah genutzt werden sollten. Bisher können diese Gruppen grundsätzlich Förderleistungen nach dem SGB II nicht in Anspruch nehmen, um dieses Ziel schneller und besser zu erreichen. Dies ist in vielen Fällen arbeitsmarktlich nicht sinnvoll. Hier ist zu prüfen, ob durch modifizierte gesetzliche Regelungen ggf. eine Aktivierung dieser Personen auf dem inländischen Arbeitsmarkt auch durch die möglichst frühzeitige Nutzung o.g. Förderleistungen erreicht werden kann.

9. Abschließende Anmerkungen und Empfehlungen für einen sofortige Umsetzung

Der Diskurs zur Fachkräftesicherung hat an Intensität zugenommen und neben der Nutzung binnenwirtschaftlicher Potenziale wird die Zuwanderung von Fachkräften immer deutlicher das notwendige zweite Standbein, um den demografisch bedingten Rückbau am Arbeitsmarkt zu mildern. Die Arbeitsgruppe hat Handlungsempfehlungen formuliert, um über ganz konkrete große oder kleine Schritte „Willkommen sein in Deutschland“ zu vermitteln und Zugewanderten unterstützende Hilfen zu geben, sich rasch als Teil der neuen Heimat zu fühlen. Viele der Empfehlungen eignen sich ebenso für nicht arbeitsmarktbezogene Zuwanderungen, ein Teil auch für nachholende Integration.

Die zentrale Frage ist, wie gelingt es, die ausgesprochen niedrige Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland zu erhöhen und ein klares Signal an mobile Fachkräfte in der Welt zu senden, dass sie mit ihren Familien in Deutschland willkommen sind und hier eine chancenreiche berufliche Zukunft haben.

Trotz vieler Stimmen aus Politik, Gesellschaft und Wissenschaft fehlt eine nachhaltige politische Antwort zu einer zukunftsorientierten strategischen Zuwanderungssteuerung und daran geknüpft eine Intonierung, die auch im Ausland als Einladung und Willkommen sein so wahrgenommen wird. Dies gilt auch für den Abschlussbericht der Hochrangigen Konsensgruppe Fachkräftebedarf und Zuwanderung „Vom Anwerbestopp zur Gewinnung von Fachkräften“ und die Konsequenzen, die daraus zu ziehen sind.

Von zentraler Bedeutung für die Fachkräftesicherung durch Zuwanderung ist aus Sicht der Arbeitsgruppe die Investition in ausländisches Humankapital von jungen Menschen, die in Deutschland ihren Ausbildungs- oder Hochschulabschluss erwerben. Hierzu wurde bereits gesondert unter Punkt 5 ausführlich Stellung genommen. Bereits die IT-Greencard (2001-2004) verdankte ihren hohen Ausschöpfungsgrad (90 Prozent) neben der Zuwanderung aus dem Ausland in gewissem Umfang auch ausländischen Studienabgängern in Deutschland.

Der Bundesregierung wird die sofortige Umsetzung der nachstehenden Empfehlungen vorgeschlagen:

1. Internetportal „Working and living in Germany – Your Future!“

Aufbau eines Internetportals für Deutschland in 2012, das ausgerichtet an den bisherigen Benchmarks (z.B. Informationsportal der kanadischen Provinz Ontario) wirksam, transparent, benutzerfreundlich und umfassend zu allen Fragen, die potenzielle Zuwanderer berühren, Auskunft gibt. Hier können bereits bestehende deutsche Portale, z.B. der Zentralen Fach- und Auslandsvermittlung (ZAV) oder des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als Grundlage herangezogen werden.

2. Einführung einer „Blanket Petition“

In diesem Jahr sollte die Bundesregierung noch Erleichterungen für bestimmte Fallgestaltungen schaffen. Ein Beispiel ist die Einführung einer „Blanket petition“ für die zeitweise Beschäftigung von Mitarbeitern der Auslandsdependancen deutscher Unternehmen im Inland. Die „Blanket petition“ sollte eine allgemeingültige Vorabzustimmung für alle im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach Deutschland entsandten Mitarbeiter eines Unternehmens oder Konzerns umfassen, die die sonst notwendigen jeweiligen Individualzustimmungen ersetzt. Im Gegenzug gibt das Unternehmen eine Garantieerklärung zur Übernahme der Kosten für die Krankenkasse, den Lebensunterhalt und ggf. anfallende Rückführungskosten ab.

3. Willkommenskultur in deutschen Auslandsvertretungen und im Inland

Durch Sofortmaßnahmen der Bundesregierung (insbesondere Auswärtiges Amt) sollte die neue Willkommenskultur über die Strukturen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland (Auslandsvertretungen) umgesetzt werden: Die Bundesregierung muss an diese klare Signale geben, so dass auch hier Willkommenskultur bei der täglichen Arbeit gelebt wird.

4. Ad-hoc-Programm zur besseren Einbeziehung von Migrantenorganisationen bei der Beratung von Zuwanderern

Migrantenorganisationen in Deutschland (z.B. der Bund der Spanischen Elternvereine in Deutschland) sind häufig kontaktierte Stellen, an die Landsleute Anfragen zu allen Aspekten der Arbeitsaufnahme, Zuwanderung, Sprachförderung etc. richten. Insbesondere in den südeuropäischen Staaten gibt es aufgrund der dortigen wirtschaftlichen Entwicklung gut ausgebildete Menschen, die die Chancen am deutschen Arbeitsmarkt nutzen möchten. Von Migrantenorganisationen werden ad-hoc-Programme vorgeschlagen, die personelle und organisatorische Strukturen fördern sollen, um auch von dieser Seite Zuwanderungsprozesse gezielt zu unterstützen. Da hier die Kommunikation zunächst in der jeweiligen Landessprache erfolgen kann, werden Anfangsbarrieren beseitigt. Dabei ist zu differenzieren zwischen Dienstleistungen, die die Migrantenorganisationen erbringen und die ein hohes öffentliches Interesse erfüllen und ihrer sonstigen Funktion als Interessensvertretung. Es wird daher angeregt, Neuzuwanderern ein Scheckheft für Integrationshilfen zu geben. Die dort enthaltenen Gutscheine könnten dann bei verschiedenen Anbietern, darunter auch Migrantenorganisationen, eingelöst und von der öffentlichen Hand refinanziert werden.

Mitglieder der Arbeitsgruppe 5 des Integrationsbeirates:

Alt, Heinrich, Vorsitzender der Arbeitsgruppe

Buntenbach, Annelie

Clever, Peter

Čobanov, Milan

Forner, Tatjana

Irrgang, Eva

Riesgo, Vicente

Wangare Greiner, Virginia

Yaman, Mustafa