

neue caritas

Migration und Integration - Info



Viele Menschen kommen in das „alternde Europa“. Wird die Zuwanderungsdebatte nun zur Fachkräftedebatte?

Demografischer Wandel und Migration

Flüchtlinge als Chance

Viele Migranten in der Stadt, wenige auf dem Land

Praxis: Einsatz in der Lausitz; spanische Azubis bleiben

Nachgedacht: Bleiberecht nur bei Nützlichkeit?

LIEBE LESERINNEN UND LESER, der demografische Wandel ist heute in aller Munde. Fast keine Ansprache, gleich zu welchem gesellschaftlichen Thema, die nicht mit den Folgen des demografischen Wandels in Zusammenhang gebracht wird. Leider aber in der Regel nur als Schreckgespenst, von dem man nicht weiß, was da Schlimmes auf die Gesellschaft und das eigene Lebensumfeld zukommt. Sei es, weil die sozialen Sicherungssysteme gefährdet scheinen, weil es immer mehr zu pflegende Menschen geben wird bei immer weniger Pflegepersonal, weil eine zunehmende Vielfalt von Lebensweisen integriert werden muss oder weil immer

mehr Landkreisen eine Strukturschwäche droht. Angst lähmt aber nur. Stattdessen sollten wir Kreativität freisetzen und im demografischen Wandel Neues gestalten und die Chancen aufzeigen und nutzen. Genau dies hat sich die bundesweite Caritas in den Jahren 2015 bis 2017 mit ihrer Initiative zum demografischen Wandel¹ als übergreifenden Schwerpunkt ihrer Arbeit gewählt.

Um Diskussionen mit undifferenzierten Pauschalaussagen und diffusen Ängsten einzudämmen, ist der Blick auf folgende Tatsache wichtig: Beim demografischen Wandel handelt es sich um eine Übergangsphase von drei bis vier Jahrzehnten; danach wird sich

unsere Gesellschaft wieder auf eine gleichmäßige Bevölkerungsstruktur einpendeln. Die Aufgabe ist also, diese Übergangsphase zu gestalten.

Um fundierte Empfehlungen, wie sich die Herausforderungen meistern lassen, abgeben zu können, braucht es zu Beginn eine Analyse, was auf die Gesellschaft, aber auch auf die Caritas tatsächlich zukommt. Eine Hilfestellung für Entscheidungen will die Studie „Soziale/caritative Aufgaben im demografischen Wandel“ bieten, die Ende 2015 veröffentlicht wird. Das Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung hat diese bundesweite Analyse im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes erstellt. Ihre Ergebnisse beschreiben für die Kinder- und Jugendhilfe, Altenhilfe sowie Migration/Integration bis auf die Kreisebene, wie die jeweils spezifischen Herausforderungen aussehen. So können Verbände für ihren Kreis überlegen, wie sie sich im Bereich Migration/Integration neu aufstellen. Es ist ein Ziel dieser Studie, den Erfahrungsaustausch von Sozial- und Kommunalpolitik, Gesundheits- und Bildungswesen, den Wohlfahrtsverbänden und vielen engagierten Bürger(inne)n anzustoßen.

Die gute Nachricht ist, dass es sich bei der demografischen Entwicklung um langfristige Trends handelt, die aktiv gestaltet werden können: Unsere Zukunft liegt in unserer Hand! Ausgangspunkt sind dabei die Vorteile, die der demografische Wandel mit sich bringt: die Chancen für die weniger werdenden Kinder und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Für sie werden mehr Kitaplätze zur Verfügung stehen, Unterricht in kleineren Klassen und damit mehr individuelle Förderung wird möglich, und Ausbildungs- oder Studienplätze erhalten sie leichter als frühere Jahrgänge. Alles unter der Prämisse, dass in diesen Bereichen nicht gekürzt, sondern investiert wird und dies als Vorteil des demografischen Wandels erkannt wird.

Vor allem Migrant(inn)en können Gewinner werden: Deutschland braucht sie, weil sie im Durchschnitt jünger sind als die einheimische Bevölkerung. Wie im Beitrag von Claudia Walther (s. S. 4 ff. in diesem Heft) beschrieben, stellt Zuwanderung einen Gewinn bei der demografischen Zusammensetzung der

Gesellschaft dar. Das Statistische Bundesamt geht bei einer durchschnittlichen Zuwanderung von 230.000 Menschen jährlich bis 2060 von einer Abnahme der Zahl erwerbstätiger Personen von 23 Prozent aus und im ungünstigsten Fall, bei einer durchschnittlichen Zuwanderung von nur 130.000 Personen, um 30 Prozent.² Diese Zahlen sprechen für sich! Die Migrant(inn)en können sich aber nur dann einbringen, wenn sie am gesellschaftlichen Leben partizipieren können, eine gute Ausbildung erhalten und einen entsprechenden Arbeitsplatz. Bildung und Befähigung sind der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe. Hierfür braucht es engagierte und qualifizierte Erzieher(innen) und Lehrkräfte, die die Kinder und Jugendlichen fördern. Und es braucht Unternehmen sowie Dienste und Einrichtungen der Caritas, die Zugewanderten Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Die Caritas ist gefragt, die positiven demografischen Effekte aufzuzeigen und so für Migration, für gesellschaftliche Vielfalt und für eine Willkommenskultur zu werben.

Allen Engagierten an vielen Orten sei guter Erfolg bei ihrem Bemühen gewünscht, die Chancen des demografischen Wandels zu nutzen und die positiven Möglichkeiten für und mit Migrant(inn)en aufzuzeigen und umzusetzen.

Ihre Gabriele Göhring



Gabriele Göhring

Projektleitung Demografie-Initiative beim DCV, Freiburg
E-Mail: gabriele.goehring@caritas.de

Anmerkungen

1. Mit vielen Hintergrundinformationen unter: www.caritas.de/initiative
2. Vergleichsjahr: 2013. STATISTISCHES BUNDESAMT, Wiesbaden 2015, S. 20.

Arbeitskräfte-Gewinnung

► Chancen der Migration – Chancen für den demografischen Wandel?

Internationale Migration und demografischer Wandel sind zwei herausragende gesellschaftspolitische Themen der Gegenwart. Die Migrationsfrage wurde in den letzten 15 bis 20 Jahren vorwiegend als Integrationsfrage diskutiert. Dabei ging es oft um die nachholende Integration von schon lange anwesenden Migran-

t(inn)en oder deren Kindern. Erst in der jüngeren Zeit vollzog sich ein Wandel. Das Augenmerk richtet sich nun stärker auf Fragen der gegenwärtigen und zukünftigen Migration als auf Integration. Die Frage nach einer proaktiven und gestaltenden Migrationspolitik gewinnt damit an Raum.

Gleichzeitig ist der demografische Wandel seit circa zehn Jahren auch zu einem großen gesellschaftlichen Thema geworden. Die Debatte rankt sich um die Themen Schrumpfung und Alterung der Wohnbevölkerung, aber auch zunehmend um das Thema Migration und Vielfalt. „Weniger“, „älter“ und „bunter“ sind

die Schlagworte dieser Debatte. Eine Verknüpfung der beiden Themenfelder hat sich in jüngster Zeit durch die Entwicklung am Arbeitsmarkt ergeben: Der aktuell zunehmende regional- und sektorenspezifische Mangel an Fachkräften und Auszubildenden führt in Politik und Wirtschaft zu Hoffnungen, diese Lücken durch Migrant(inn)en zu schließen.

Für die Anwerbung von Fachkräften sind von verschiedenen Bundesministerien, nachgeordneten Institutionen (Bundesagentur für Arbeit; Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit – GIZ) sowie Arbeitgeberverbänden und Kammern seit 2013 Informations-, Anwerbe- und Integrationsprogramme aufgelegt worden, zum Beispiel „Make it in Germany“, MobiPro-EU, Triple Win, „Jeder Mensch hat Potenzial“. Auch die seit August 2012 eingeführte Blue Card auf EU-Ebene zielt auf die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten. Bei diesen – teils noch – Pilotprojekten stehen verschiedene Zielgruppen, Anwerbe- und Integrationsstrategien im Mittelpunkt. Generell ist bei den Zielgruppen zwischen EU-Ausländern und Drittstaatsangehörigen zu unterscheiden. Bei den Drittstaatsangehörigen wiederum zwischen Fachkräften, die gezielt als Arbeitsmigranten angeworben werden, und Personen, die als Asylbewerber kommen und das Potenzial zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben. Misst man diese Initiativen an den Zuwanderungszahlen, sind sie allerdings von sehr überschaubarem Erfolg.

Flüchtlinge als Hoffnungsträger des Arbeitsmarktes

Die Wahrnehmung von Flüchtlingen als demografische und Arbeitskraftreserve ändert sich rapide. Seit November 2014 ist für Asylbewerber nun schon nach dreimonatigem Aufenthalt die Arbeitsaufnahme möglich.¹ Eine derzeit aufkommende politische Debatte gilt dem „Spurwechsel“ aus dem Status des Asylbewerbers beziehungsweise Flüchtlings in jenen des Arbeitsmigranten. Diese neue Diskussion über die Potenziale von Flüchtlingen reiht sich in die allgemeine Debatte um Fachkräftemangel und den demografischen Wandel ein: Teils große Hoffnungen werden darauf gesetzt, die Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung in Deutschland durch „Ersatzmigration (replacement migration)“ wenn nicht aufzuhalten, so doch zu lindern. Verknüpft mit der Debatte um den „Spurwechsel“ für bereits eingewanderte Flüchtlinge ist die Debatte um den „Torwechsel“, also die Eröffnung neuer Zugangsmöglichkeiten für Migranten, die wirtschaftliche Motive haben.

Man könnte diesen Schwenk in der Migrationspolitik als einen Paradigmenwechsel bezeichnen, wenn er sich verstetigen und politisches Momentum gewinnen sollte. Dazu bedürfte es aber mehr als einzelner Initiativen und Pilotprojekte oder der vagen Hoffnung, ein neues Einwanderungsgesetz könne die Verstetigung des Wandels und der Reformen bringen. Was wäre für eine Neuausrichtung der Migrationspolitik nötig?

1. Ein politischer und gesellschaftlicher Konsens über ebenjene Neuausrichtung. In Schlagworten gefasst hieße dies, den Schritt

von der Anerkennung als Einwanderungsland zur (weiteren und) schnelleren Ausgestaltung zu gehen. Konkret wäre dafür in vielen Bereichen ein institutioneller Umbau nötig, der die Chance zur Umsetzung notwendiger Reformen mit sich bringt.

2. Die Entwicklung einer kohärenten Migrations- und Integrationspolitik, die sowohl das aufgeklärte Eigeninteresse des Einwanderungslandes Deutschland als auch die völkerrechtlich verbindlichen humanitären Verpflichtungen in Rechnung stellt, abwägt, aber nicht gegeneinander ausspielt.
3. Eine außen- und migrationspolitische Strategie, die als konzentrierte Aktion geplant, gesteuert und proaktiv ausgerichtet ist. Dafür bedarf es der Kooperation aller relevanten Akteure: Auswärtiges Amt, Goethe-Institut, Außenhandelskammern, GIZ, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge usw.
4. Einbettung in europäische und globale Zusammenhänge, angefangen bei außen- und sicherheitspolitischen Themen über die Neuausrichtung der Entwicklungspolitik bis hin zur Reform der Wirtschafts- und Handelspolitik gegenüber Drittstaaten.

Eine legitime Frage bliebe dennoch: Wie realistisch wäre die Aussicht, den demografischen Wandel und Arbeitsmarktengpässe im Land durch Migration signifikant zu beeinflussen? Ein realistisches Bild gibt eine UN-Prognose, die im Jahr 2000 für einen Zeitraum von 50 Jahren erstellt worden ist. Als Zielgrößen wurden in dieser Studie erstens die Aufrechterhaltung der Bevölkerungsgröße, zweitens die der Beschäftigtenzahl und drittens die des Verhältnisses der Erwerbstätigen (15–64 Jahre) zu Transferempfängern ab 65 Jahren projiziert. Wollte Deutschland bei gegebenen demografischen Bedingungen seine Bevölkerungsgröße stabilisieren, benötigte es demnach jährlich netto 344.000 Einwanderer. Wollte man die Beschäftigtenzahl stabil halten, wären es schon 487.000 Personen. Und um das Verhältnis Beschäftigte zu Rentnern aufrechtzuerhalten, bräuchte man jährlich netto 3,6 Millionen Einwanderer.

Könnte also eine neue proaktive Migrationspolitik Teil der Lösung sein? Ja, zum Teil. Migration kann demografische Entwicklungen beeinflussen. Allerdings sind bestimmte Entwicklungen schon in die demografischen Strukturen eingeschrieben. Der drastischen Schrumpfung mag die Gesellschaft in Deutschland entgehen, der Alterung nicht. Hinter die Aufrechterhaltung des Generationenvertrags als Solidarpakt mag man aber ein Fragezeichen setzen. Der Paradigmenwechsel hin zu einer proaktiven Migrationspolitik kann zu einer Lösung beitragen. Andere Maßnahmen wie zum Beispiel die Qualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie der Umbau der Sozialsysteme sind zusätzliche notwendige Schritte.

Rainer Ohliger

Netzwerk Migration in Europa e.V.

Anmerkung

1. Allerdings gilt nach wie vor für 15 Monate die sogenannte Vorrangprüfung: Deutsche oder EU-Bewerber müssen bei gleicher Qualifikation vorrangig eingestellt werden.

Stadt-Land-Gefälle

► Wer hat, dem wird gegeben

Auswirkungen von Migration auf die demografische Zusammensetzung der Gesellschaft

„Weniger, älter, bunter“ gilt als Formel für den demografischen Wandel in Deutschland. Bei genauerem Hinsehen jedoch ist es nicht ganz so einfach: Städte wachsen – während der ländliche Raum verliert. Das zeigt eine aktuelle Bevölkerungsprognose aus dem Datenportal „Wegweiser Kommune“ der Bertelsmann Stiftung.¹ Während für viele ländliche Gemeinden ein zum Teil dramatischer Bevölkerungsrückgang zu erwarten ist, gewinnen vor allem die Metropolen wie Berlin, Hamburg, Frankfurt und München sowie andere große Städte an Einwohnern. Bis 2030 werden etwa im sächsischen Hoyerswerda oder im thüringischen Roßleben gut ein Viertel Einwohner weniger leben. Unterföhring und Feldkirchen bei München dagegen erwarten einen Anstieg der Einwohnerzahl um mehr als ein Viertel.

Bundesweit würde die Bevölkerungszahl bis 2050 ohne Einwanderer um 20 Millionen sinken. Selbst bei 200.000 Einwanderern pro Jahr ginge die Bevölkerung schätzungsweise von circa 83 Millionen auf circa 73 Millionen zurück.² 2014 und 2015 ist die Zahl der Einwanderinnen und Einwanderer auf jeweils annähernd 500.000 gestiegen (per Saldo, also Zuzüge minus Fortzüge).³ 2014 hatten laut Statistischem Bundesamt 16,4 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Anteil von 20,3 Prozent an der Bevölkerung.⁴

Eine weitere Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt jedoch, dass sich die Hoffnung, Zuwanderung könne den Bevölkerungsrückgang bremsen, bisher nur für urbane Zentren erfüllt. In die vom demografischen Rückgang besonders betroffenen Kommunen findet Zuwanderung kaum statt. Im Gegenteil: Dort sinkt mit der Einwohnerzahl auch der Ausländeranteil.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass demografisch wachsende urbane Zentren und die prosperierenden Kommunen im Umfeld dynamischer Wirtschaftszentren die höchsten Ausländeranteile haben, so zum Beispiel: München mit 23,0 Prozent, Stuttgart (22,1 Prozent), Frankfurt am Main (26,3 Prozent), Köln (17,1 Prozent) oder Berlin mit 13,4 Prozent. Dresden mit seinem geringen Ausländeranteil von 4,3 Prozent gehört zu den Städten, die im ostdeutschen Vergleich sogar relativ viele Ausländer(innen) anziehen.⁵ Demgegenüber leben in den stark schrumpfenden und strukturschwachen ländlichen Kommunen durchschnittlich weniger als drei Prozent Ausländer(innen) – Tendenz rückläufig. Zuwanderung funktioniert bislang, so lautete hierzu die Schlussfolgerung der Bertelsmann Stiftung, eher nach dem „Matthäus-Effekt“: „Wer hat, dem wird gegeben.“⁶

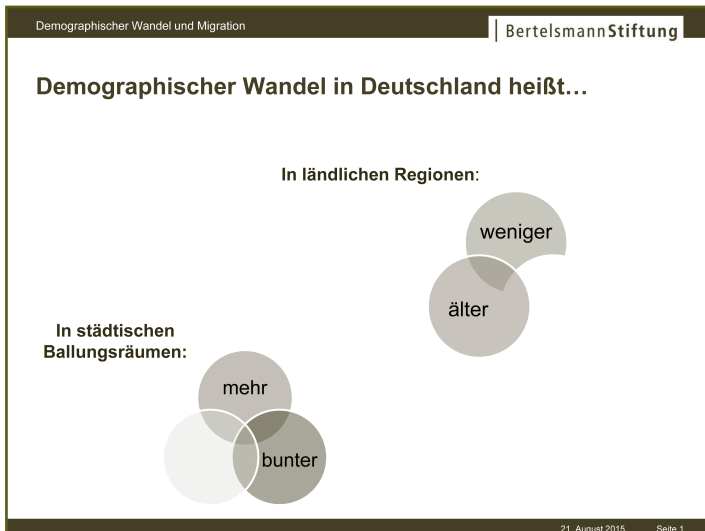
Dies trifft auch für die Altersstruktur der Städte zu. Die Städte mit ohnehin vielen jüngeren Einwohner(inne)n werden durch den relativ hohen Ausländeranteil nochmals begünstigt. Denn Zuwanderer sind im Durchschnitt jünger als der Durchschnitt der deutschen Bevölkerung.

Einwanderer werden im Schnitt immer qualifizierter, wie neuere Untersuchungen belegen. So haben deutlich mehr einen Hochschulabschluss (43,7 Prozent) als dies bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund der Fall ist (24,1 Prozent).⁷

Land verliert, Stadt gewinnt: „Weniger und älter einerseits, mehr und bunter andererseits“

Die eingangs erwähnte Formel für den demografischen Wandel müsste also richtiger lauten: „Weniger und älter einerseits – mehr und bunter andererseits“. Während sich die städtischen Ballungsgebiete Berlin, Hamburg, München, Köln, Stuttgart und Frankfurt am Main unter anderem durch wachsende Vielfalt (verbunden mit Chancen sowie Alltagsproblemen), durch eine prosperierende Wirtschaft sowie steigende Zahlen von Jugendlichen und Schüler(inne)n auszeichnen, verliert der ländliche Raum. Die Jüngeren ziehen hier weg, die Schulen schließen, die Älteren bleiben, der Migrantenanteil bleibt äußerst niedrig.

Im ländlichen Raum zeigt sich der Fachkräftemangel besonders im Gesundheits- und im Pflegesektor wie auch in anderen Bereichen. Einem steigenden Bedarf steht hier ein geringes und weiter sinkendes Angebot gegenüber. In den ländlichen Gemeinden würden also dringend Migrant(inn)en gebraucht, vor allem gut ausgebildete. Doch mit der Bevölkerung nimmt auch die Infrastruktur ab: Wegen der Schließung von Schulen müssen die Schüler(innen) weite Wege in die Nachbargemeinden in Kauf nehmen; das Angebot an Geschäften und Gastronomie hat sich reduziert, Bahnhöfe schließen etc. Doch gerade in solchen Gegenden sind Ressentiments gegen Einwanderer bis hin zu Rassismus und offener Gewalt besonders verbreitet. Abschreckung statt Willkommenskultur scheint vielerorts die Logik eines Teils der Bevölkerung. Eine attraktive Infrastruktur, die geeignet ist, neue potenzielle Einwohner(innen) anzuziehen, sieht anders aus.



Doch es geht auch anders. Das zeigen Beispiele von Landärzten aus dem Ausland⁸ sowie das des Bürgermeisters von Goslar, der mehr Flüchtlinge in Goslar aufnehmen möchte, da hier die Einwohnerzahl bereits von 60.000 auf 42.000 sank.⁹

Während städtische Ballungsgebiete also vor allem in mehr Wohnraum – nicht nur für Flüchtlinge, sondern für die insgesamt wachsende Bevölkerung – investieren müssen, stehen Städte und Gemeinden im ländlichen Raum vor einer Reihe von Herausforderungen: Wie können die bisherigen Einwohner(innen) im Ort gehalten werden? Wie lassen sich Einwanderinnen und Einwanderer anwerben, wie Arbeitsplätze schaffen? Wie kann die Infrastruktur angepasst und attraktiv gestaltet werden?

Die Antwort darf sich nicht allein in gezielten Werbestrategien erschöpfen. Vor allem gilt es, in Infrastruktur zu investieren: in flexible Mobilitätsangebote, schnelles Internet und eine angemessene Gesundheitsversorgung – sowie in Kita- und Schulplätze. Vor allem gilt es, die Bevölkerung zu gewinnen – durch gekonnte Kommunikation, die deutlich macht, welche Chancen in der Einwanderung stecken. Ein Klima der Offenheit und Akzeptanz ist das A und O einer Willkommenskultur.¹⁰ Falls es gelingt, neue Einwohner(innen) für ländliche Gebiete zu gewinnen, müssen ihnen alle Türen offenstehen, sprich gleiche Teilhabemöglichkeiten geboten werden. Schließlich gibt es genug andere Städte, in denen Einwanderinnen und Einwanderer sonst bessere Bedingungen für sich und ihre Familien suchen würden.

Claudia Walther

Senior Project Manager im Programm
Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung

Anmerkungen

1. Für die Studie wurde die zahlenmäßige Entwicklung der Bevölkerung für Städte und Gemeinden ab 5000 Einwohner sowie aller Landkreise für den Zeitraum 2012 bis 2030 berechnet.
2. STATISTISCHES BUNDESAMT: *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. 2015, S. 15.*
3. STATISTISCHES BUNDESAMT (www.destatis.de): *Pressemeldung vom 19.2.2015.*
4. STATISTISCHES BUNDESAMT: *a.a.O., Pressemeldung vom 3.8.2015.*
5. www.wegweiser-kommune.de
6. BERTELSMANN STIFTUNG: *Migration und demografischer Wandel. 2012. – Daten wurden hier für das Erhebungsjahr 2013 aktualisiert.*
7. STATISTISCHES BUNDESAMT: *a.a.O., Pressemeldung vom 3.8.2015.*
8. www.nzz.ch/international/deutschland-und-oesterreich/wenn-der-landarzt-aus-dem-ausland-kommt-1.18356779
9. www.stern.de/panorama/wie-goslar-zum-sehnsuchtsort-fuer-fluechtlinge-wurde-3467152.html
10. Vgl. HECKMANN, F., 2012: www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf sowie ROTH, R., 2014: *Willkommens- und Anerkennungskultur in Deutschland. Download: www.bertelsmannstiftung.de, Suchbegriff „Willkommens- und Anerkennungskultur“.*

Praxis

► Gestaltung des demografischen Wandels in der Region Lausitz

Laut Prognose der Bundesregierung wird die deutsche Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2060 von 81 Millionen auf 65 bis 70 Millionen sinken. Mit dem Bevölkerungsrückgang werden auch die Erwerbspersonen weniger.

Das Bistum Görlitz liegt in zwei Bundesländern, Brandenburg und Sachsen. In diesem Beitrag soll hauptsächlich über die Entwicklung der sächsischen und brandenburgischen Region Lausitz berichtet werden. Die starke Abwanderung junger Menschen in den 90er-Jahren des letzten und im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts kennzeichnet die demografische Situation in der Lausitz. Grund für die Abwanderung war die Deindustrialisierung der 90er-Jahre in der Lausitz. Ihre Einwohnerzahl betrug 1990 noch 1,4 Millionen. Im Jahr 2010 waren es 1,1 Millionen und für 2030 werden mit den heutigen Basiszahlen 870.000 Einwohner(innen) vorausgesagt. Im Jahr 2030 werden gegenüber 2010 36 Prozent weniger Einwohner(innen) im erwerbsfähigen Alter in der Lausitz leben.

Eine Studie zum Fachkräftebedarf in der Region bezog auch die Zahl der Schulabgänger mit ein: Zwischen 2015 und 2025 wird diese Zahl demnach konstant bei circa 44.500 liegen, der Abgang von Erwerbstätigen jedoch von 57.950 auf 65.700 in diesem Zeitraum ansteigen. Die Analyse zeigt, dass der Rückgang an Erwerbstätigen durch die Schulabgänger zukünftig immer weniger aufgefüllt werden kann.

Für die Region Lausitz stellt sich zunehmend die Frage: Wie können Betriebe und auch Einrichtungen der Sozialwirtschaft für Arbeitnehmer(innen) attraktiv bleiben? Gleichzeitig erleben wir eine Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland nach Deutschland. Die „Wirtschaftsinitiative Lausitz“ wurde 2009 von Wirtschaftsunternehmen gegründet mit dem Ziel, länderübergreifend die brandenburgischen und sächsischen Unternehmen in der Lausitz für die aktuellen Herausforderungen der Region zu stärken. Es gibt derzeit 67 Mitglieder mit circa 14.100 Beschäftigten. Zentrale Aktivitäten der Initiative sind:

- Qualifizierung und Demografie – Beratung mit den Arbeitsagenturen Bautzen und Cottbus,
- Steuerung von (Änderungs-)Prozessen im demografischen Wandel,
- Arbeitsteilung in der Regionalentwicklung mit den Städten und Mittelzentren der Lausitz.

Weiterhin wurden folgende Teilziele festgelegt:

- Zusammenstellen der notwendigen Daten zur Beurteilung der Fachkräftesituation in den Landkreisen und in vier industriellen Teilregionen der Lausitz für die Jahre 2015–2025 bezogen auf die Zukunftsfelder, →

- Auflistung eines Gesamtüberblicks der jährlichen Schulabgänger in der Lausitz auf regionaler Basis und aggregiert auf die gesamte Lausitz sowie die Ausbildungssituation,
- Erarbeitung von Argumentationen, die die Attraktivität der Lausitz herausstellen, und Vergleich mit anderen Regionen,
- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern und Multiplikatoren (Landratsamt, Kommunen, Schulen, Unternehmungen, Wirtschaftsförderern) für die Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels, Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses für die Industrieregion Lausitz.

Fachkräftebedarf und Zuwanderung in die Region Lausitz

Unsere Gesellschaft wird älter, damit geht auch die Zahl der Erwerbstätigen zurück. Deutschland ist inzwischen ein Einwanderungsland, doch diese Realität wird von vielen noch nicht verstanden oder gesehen. Eine große Herausforderung in diesen Wochen und Monaten ist die hohe Anzahl von Flüchtlingen, die zu uns kommen. Deutschland steht vor der großen Herausforderung, diesen Menschen das Recht auf Asyl zu gewährleisten.

Die Lausitz ist auf Zuwanderung angewiesen. Menschen aus vielen Ländern dieser Welt sind unterwegs zu uns, mit Unterschieden in Kultur, Sprache, Religion und Berufsqualifizierung. Es ist falsch, diese Unterschiede kleinzureden. Andererseits darf es auch nicht sein, dass „soziales Kapital“ unbeachtet bleibt. Eine zentrale Frage: Wird es in der Lausitz-Region gelingen, den Bedarf an Fachkräften und die Zuwanderung in ein konstruktives Verhältnis zu bringen? Was brauchen wir dazu?

Die Frage könnte auch so gestellt werden: Was brauchen die Migrant(inn)en, die in der Lausitz ankommen? Die Menschen brauchen Offenheit und die Unterstützung in alltäglichen Fragen von Bildung, Gesundheitsversorgung und Integration in den Arbeitsmarkt. In vielen Orten der Lausitz sind Integrationsnetzwerke entstanden oder befinden sich im Aufbau. Ohne eine interkulturelle Öffnung von Betrieben und Institutionen wird eine Integration nicht gelingen.

Der Caritasverband der Diözese Görlitz engagiert sich seit 2009 im Xenos-Projekt „Bleib-Net Brandenburg“. Das ist ein ESF-Bundesprogramm zur Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Verlauf des Projektes wurden ein Netzwerk aufgebaut und Kooperationen abgeschlossen mit der Agentur für Arbeit in Cottbus. Weiterhin wurden Arbeitskontakte zu Betrieben und Unternehmen aufgebaut und somit auch zur „Wirtschaftsinitiative Lausitz“.

Wichtig ist die Berufsorientierung für alle Zielgruppen, ob für Schüler(innen) oder Migrant(inn)en. In den Betrieben müssen Berufspraktika angeboten werden. Im Sinne der Berufsorientierung sind diese notwendig: Nur durch die Entwicklung von konkreten Angeboten können Erfahrungen gesammelt werden. Für die Caritas steht fest: Die Kooperation mit Betrieben muss ausgebaut werden. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein Schlüssel für gelingende Integration.

Bei den Diskussionen im Rahmen der Kooperation wurde deutlich, dass durch den demografischen Wandel das Thema Fachkräftebedarf und Zuwanderung nur durch die Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren vor Ort zu lösen ist. Leider ist bei einigen Unternehmen dafür noch kein Problembewusstsein vorhanden. Deshalb ist es so wichtig, dass die Unternehmen, Universitäten, Berufsakademien, Ausbildungsverbände und die Wohlfahrtsverbände gemeinsam nach Lösungswegen suchen.

Michael Standera

Diözesan-Caritasdirektor im Bistum Görlitz

► Spanische Azubis in Hannover: Gekommen, um zu bleiben

„Deutsch ist schwer, aber nicht unmöglich zu lernen!“ Das ist das Fazit von Miguel Torrubia nach zwei Jahren Teilnahme am Projekt „Adelante!“. Das Projekt wurde 2013 von der Industrie- und Handelskammer Hannover in Zusammenarbeit mit dem Orts-caritasverband Hannover initiiert. Sein Ziel: für die immer häufiger unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze von Firmen der Region Hannover geeignete Bewerber(innen) zu finden und gleichzeitig der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Spanien, die je nach Region bis zu 50 Prozent beträgt, entgegenzuwirken. So stellt das Projekt eine Win-win-Situation für junge Spanier(innen) und für die deutschen Unternehmen dar. Langfristiges Ziel des Projektes ist es, dass die spanischen Jugendlichen nach ihrer Ausbildung in Deutschland weiterarbeiten und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Der aus Sevilla stammende Miguel Torrubia kam im Frühjahr 2013 ohne Vorkenntnisse der deutschen Sprache nach Hannover, um zunächst ein Praktikum und im Anschluss eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik zu absolvieren. Er ist einer von zehn Jugendlichen des ersten Durchganges des Projektes „Adelante!“. Mittlerweile ist er 26 Jahre alt und der erste Projektteilnehmer, der seine Ausbildung erfolgreich beendet hat. Aufgrund seiner spanischen Berufsausbildung zum Techniker für Entwicklung elektronischer Baugruppen konnte Miguel Torrubia die deutsche Ausbildung um ein Jahr verkürzen. „Der Praxisanteil bei der Ausbildung in Deutschland ist wesentlich höher! In Spanien besteht die Ausbildung aus circa 2000 Stunden Theorie und einem dreimonatigen Praktikum, mehr Praxis gibt es nicht. Daher habe ich hier in Deutschland sehr viel Neues gelernt.“ Besonders der Anfang in Hannover war aufgrund der Sprachprobleme schwierig. „In meiner Firma haben alle meine Kollegen immer sehr viel Geduld mit mir gehabt und mich unterstützt“, erinnert sich Miguel Torrubia an diese Zeit.

Die Unterstützung durch die Betriebe ist ein wichtiger Faktor für den erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Fühlen sich die Jugendlichen gut aufgehoben und angenommen – besonders zu Beginn, wenn die Sprachprobleme noch am größten sind –, dann ist der erste Grundstein gelegt. Ein weiterer, noch entscheidender

derer Faktor ist jedoch der Besuch der Berufsschule. Hier kommen die jungen Menschen sprachlich am schnellsten an ihre Grenzen – und hier entscheidet sich maßgeblich, wer die Ausbildung durchhält und wer nicht. Es ist viel Geduld und vor allem auch Durchhaltevermögen vonseiten der spanischen Jugendlichen gefragt. Der Caritasverband Hannover wirkt dem Sprachproblem entgegen, indem er einen Deutschkurs während der gesamten Ausbildungszeit durchführt, in dem auch Fachvokabular vermittelt oder auf Inhalte der Berufsschule eingegangen wird. Bei Bedarf organisiert die Caritas außerdem zusätzliche Nachhilfe durch Ehrenamtliche.

Neben dem Deutschkurs ist die sozialpädagogische Betreuung für den gesamten Zeitraum des Praktikums und der Ausbildung wichtig, die durch das Caritasprojekt angeboten wird. Die Betreuer(innen) sind Ansprechpartner und Bezugspersonen für die jungen Menschen, die in Spanien durch die Caritas akquiriert wurden und die oftmals das erste Mal von zu Hause weg sind. Die Spanisch sprechenden Betreuer(innen) helfen bei der Lösung von Konflikten im privaten oder beruflichen Bereich und sind gleichzeitig auch Ansprechpartner für Firmen und Berufsschulen. Die Organisation von Freizeitaktivitäten gehört ebenso zu ihren Aufgaben wie die Unterstützung und Begleitung bei Behördengängen und Arztbesuchen. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit ist die Unterstützung bei der Abwicklung der Formalitäten des Förderprogramms MobiPro-EU der Bundesregierung, über das das Projekt „Adelante!“ gefördert wird.

Familienanschluss – bewährte Hilfe beim Eingewöhnen

Es geht also um intensive Hilfe beim Ankommen, Eingewöhnen und Leben in Deutschland, die durch die sozialpädagogischen Kräfte der Caritas geleistet wird. Vor Beginn des Praktikums wird daher auch die Unterkunftssuche für die Spanier(innen) von der Caritas übernommen. In der Regel erfolgt die Unterbringung in deutschen Familien, so dass die jungen Menschen schnell Anschluss finden, erste Deutschkenntnisse anwenden und den Alltag und die Kultur in Deutschland kennenlernen können. Mit der Unterbringung in Familien hat die Caritas sehr gute Erfahrungen gemacht. Das Engagement und die Willkommenskultur, die hier gelebt werden, sind eine große Unterstützung für das Projekt und für die Jugendlichen. So ist es für die Familien selbstverständlich, „ihre(n)“ Jugendliche(n) vom Flughafen abzuholen und beim Eingewöhnen in die neue Umgebung behilflich zu sein.

Zufrieden mit ihrer Unterkunft ist auch Cristina Puertas Aldecoa. Die 23-Jährige aus Madrid ist eine von insgesamt 19 Teilnehmenden. Beim mittlerweile dritten Durchgang des Projektes im Juli 2015 nach Hannover gekommen, lebt Cristina in einer Dreier-Wohngemeinschaft mit der Option, dass sie während der Ausbildung dort wohnen bleiben kann. Sie absolviert ihr Praktikum bei einem großen Triebwerkshersteller der Luftfahrtbranche und ist sich bereits nach drei Wochen Praktikum

sicher, dass sie ihre Ausbildung zur Fluggerätmechanikerin im Herbst beginnen möchte. Ihre Familie, ihre Freunde und ihre Heimat hinter sich zu lassen und in ein fremdes Land mit einer schwierigen Sprache auszuwandern, war ein großer Schritt für sie. „Deutsch ist sehr schwer, aber die Sprache gefällt mir trotzdem“, stellt Cristina fest, die bereits in Spanien 500 Unterrichtseinheiten in einem Deutschkurs absolviert hatte, den die Caritas mit Kooperationspartnern vor Ort organisiert. Dieser Sprachkurs ist eine wesentliche und sehr hilfreiche Neuerung im Förderprogramm MobiPro-EU. „Der Kurs war hart, aber eine gute Vorbereitung, bei der wir auch viel über die deutsche Kultur gelernt haben“, meint Cristina. Nach zwei Wochen Praktikum war sie sich schon sicher, dass sie dauerhaft in Deutschland leben möchte. Diese positive Grundeinstellung hat wohl auch ihren Praktikumsbetrieb überzeugt, der bereits die Erstellung des Ausbildungsvertrages für Herbst in Auftrag gegeben hat. Cristina ist gekommen, um zu bleiben.

Genau wie Miguel Torrubia, der nach seinem erfolgreichen Berufsabschluss von seiner Ausbildungsfirma empfohlen wurde und nun mit seinem ersten Arbeitsvertrag als Fachkraft in einem Elektrotechnikbetrieb seine Arbeit beginnt.

Iris Ehlert
Projektkoordinatorin des Projekts „Adelante!“
im Caritasverband Hannover e.V.

Medien-Tipp

► Worker: Deutschlands erste Online-Jobbörse für Flüchtlinge

Im Juli 2015 startete die erste Online-Jobbörse für Flüchtlinge in Deutschland. Zwei Berliner Kommunikationsdesign-Studenten hatten sie im Rahmen ihrer Bachelor-Arbeit entwickelt. Worker – der Name leitet sich aus den englischen Wörtern worker und refugee ab, gesprochen wird er wie „Work here!“ →

Impressum neue caritas Migration und Integration – Info

POLITIK PRAXIS FORSCHUNG

Redaktion: Roberto Alborino (verantwortlich), Antonella Serio,
Klemens Bögner, Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Redaktionssekretariat: Catia Mazzocchi, Tel. 07 61/200-511, Fax: 200-211
E-Mail: migration.integration@caritas.de

Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 07 61/200-420, Fax: 200-509
E-Mail: zeitschriftenvertrieb@caritas.de

Titelfoto: Franz Pfluegl/fotolia.de

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.

Herausgegeben vom Referat Migration und Integration, Deutscher Caritasverband e.V. in Freiburg

Die Initiatoren wollten etwas für Flüchtlinge tun: Für diese sei ein großes Problem, dass sie den ganzen Tag rumsitzen müssten und nichts zu tun hätten. Dadurch fühlten sich die Menschen nicht als Bestandteil der deutschen Gesellschaft. Die meisten Geflüchteten wollten auch hier etwas machen, was mit der Arbeit in ihrem Heimatland zu tun habe. Die Plattform will sie daher mit passenden Arbeitgebern zusammenbringen.

Flüchtlinge können sich auf der Website registrieren, ihre Qualifikationen und ihren beruflichen Werdegang sowie den gewünschten Job angeben. Die eingetragenen Infos werden zu einer Bewerbung aufbereitet und in ansprechender Weise auf der Seite präsentiert. Arbeitgeber können ihre Jobs inserieren und die Beschäftigungsdauer, Bezahlung und sprachliche Anforderungen eintragen.

Mittlerweile haben sich Hunderte Bewerber(innen) sowie Arbeitgeber, darunter auch Wohlfahrtsverbände, aus ganz Deutschland registriert. Die meisten Bewerber(innen) sprechen gleich mehrere Sprachen, viele geben jahrelange Berufserfah-



ung und Studienabschlüsse als Qualifikationen an. Die angebotenen Stellen sowie die Bewerbungsprofile sind auch ohne Registrierung einsehbar.

Informationen und Registrierung unter: www.workeer.de

NACHGEDACHT



Monika Schwenke

Abteilungsleiterin Sozialarbeit, Caritasverband für das Bistum Magdeburg E-Mail: monika.schwenke@caritas-magdeburg.de

Zuwanderung als demografischer Rettungsanker?!

Verfolge ich die aktuellen Diskurse zum Thema Demografie und Zuwanderung, dann kommt es mir

vor, als wenn Zuwanderinnen und Zuwanderer – vor allem ausländische Fachkräfte und ihre Familienangehörigen – den demografischen Rettungsanker für die zukünftige wirtschaftliche Stabilität in der Bundesrepublik Deutschland darstellen sollen. Ein Bild, bei dem ich mich nicht wirklich wohlfühle!

Es ist richtig und wichtig, die Fragen, wie Zuwanderungspolitik gestaltet werden muss und unter welchen Rahmenbedingungen sich eine Willkommens- und Anerkennungskultur etablieren kann, auch durch die demografische Brille zu betrachten. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft tun dies zunehmend, damit bekommt die Zuwanderungspolitik eine neue Qualität. Aber – und das möchte ich ausdrücklich betonen – auch unabhängig von demografischen Entwicklungen sollten die Etablierung einer Willkommenskultur und das respektvolle und wertschätzende Miteinander selbstverständlicher Anspruch einer interkulturell geprägten Gesellschaft sein!

Demografische Veränderungen und länderübergreifende Wanderungsbewegungen sind keine typisch deutschen Phänomene. Weltweit haben Zuwanderung wie auch Abwanderung mit

politischen, religiösen, infrastrukturellen, sozialen, ökologischen, gesellschaftlichen und insbesondere ökonomischen Faktoren zu tun und beeinflussen die politische Bedeutung von Ländern.

Migration hat mit Veränderungen an bestehenden Gesellschaftssystemen zu tun, sie ist keine nur neuzeitliche Erscheinung. Wanderungsmotive und -entscheidungen sind daher differenziert zu betrachten – gerade auch in einer demografisch motivierten Zuwanderungspolitik. Ich sehe hier auch das große Potenzial von Flüchtlingen, das gefördert werden sollte, jedoch in der Demografiedebatte noch keine wahrnehmbare Rolle spielt. Momentan besteht eher die Gefahr, dass wir im Kontext der Demografiepolitik einen Aschenputtel-Effekt in die Zuwanderungsdebatte bekommen: Nur wer nützlich ist und dazu beiträgt, unseren Lebensstandard zu halten, ist willkommen beziehungsweise darf bleiben? Solchen Diskussionen sollten wir entschieden entgegentreten!

Für mich steht fest, dass Zuwanderung nicht die alleinige Lösung für unser demografisches und damit sozioökonomisches Problem ist. Um die demografische Entwicklung in unserer Gesellschaft zu bewältigen, sind auch andere Politikfelder wie Familien-, Kinder- und Jugend-, Sozial-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Finanzpolitik gefordert.

Ihre Monika Schwenke