



Willkommenskultur (und Anerkennungskultur)

Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Arbeitspapier 02/2013

www.vielfalt-gestalten.de

www.netzwerk-iq.de

Inhalt

1. Hintergrund: Demografische Entwicklung, Migration und Fachkräftebedarf	4
2. „Willkommenskultur“ – Begriffsdefinitionen und Ebenen	7
3. Aktuelle Diskussion	9
a. Studien	9
b. Kritik	11
c. Chancen	12
4. Prämissen für die Umsetzung von Willkommenskultur	13
5. Willkommenskultur konkret	15
a. Handlungsempfehlungen	15
b. Umsetzungsbeispiele	17
6. Initiativen, Kampagnen und Positionspapiere zu Fachkräftesicherung und Willkommenskultur	19
a. Kampagnen, Internetportale	19
b. Positionspapiere und Fachartikel	20
c. Broschüren	21
7. Anhang: Literatur und Links	22

Die Fachstelle „Diversity Management“ hat sich in allen Publikationen für die gender-sensible Schreibweise (z.B. Mitarbeiter_innen) entschieden. Sie symbolisiert die Aufhebung der geschlechtlichen Dualität von Mann und Frau und will u.a. auch Transgenderpersonen oder Intersexuelle sichtbar machen.

Einleitung

Vor dem Hintergrund aktueller demografischer Entwicklungen und des wachsenden Fachkräftebedarfs wurden in den letzten Jahren verstärkt Voraussetzungen und Rahmenbedingungen einer gezielten und gesteuerten Einwanderung nach Deutschland diskutiert. In diesem Zusammenhang etabliert sich auch zunehmend der Begriff einer auf Seiten der Aufnahmegesellschaft zu entwickelnden Willkommenskultur. Mit dem Aufkommen des Begriffs mehren sich aber auch die kritischen Stimmen. Es wird dabei v.a. die einseitige Verwendung des Begriffs auf Neueinwander_innen bemängelt und ein „nachholendes Willkommen“ für bereits hier lebende Menschen mit Migrationsgeschichte gefordert. Ein Versuch, dies aufzugreifen und die Unschärfe des Begriffs aufzuheben, ist die Unterscheidung zwischen Willkommenskultur und Anerkennungskultur, wie sie beispielsweise das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge trifft.¹

Dieses Papier geht davon aus, dass eine solch klare Trennung der Begriffe nicht möglich ist. Eine Willkommenskultur für Neueinwander_innen kann nicht ohne Anerkennungskultur für bereits hier lebende Menschen mit Migrationsgeschichte gedacht werden. Ihre Glaubwürdigkeit und Überzeugungskraft ist davon abhängig.

Ziel des Arbeitspapiers ist es jedoch, sich insbesondere mit der aktuellen Diskussion um den Begriff der „Willkommenskultur“ auseinanderzusetzen. Da es sich an vielen Stellen v.a. um die Darstellung und Sammlung relevanter Fakten und Positionen Dritter zur Willkommenskultur handelt, wird dieser Begriff vorzugsweise auch in diesem Papier verwendet.

Im Folgenden wird kurz der gesellschaftliche Hintergrund in Bezug auf Demografie, Migration und Arbeitsmarkt beleuchtet. Anschließend setzt sich das Papier mit der aktuellen Diskussion auseinander. Dabei werden relevante Studien vorgestellt, kritische Stimmen beleuchtet, aber auch die Chancen der Debatte beschrieben. Neben der Formulierung von Prämissen für eine Willkommenskultur aus Sicht der Fachstelle Diversity Management finden sich außerdem Handlungsempfehlungen und -ebenen sowie Umsetzungsbeispiele in diesem Papier. Abschließend werden aktuelle Kampagnen, Positionspapiere und Broschüren aufgezählt und kurz beschrieben.

Das Thema Willkommenskultur wurde im Rahmen der Erweiterung 2013 auch ein Schwerpunktthema des Förderprogramms IQ. Eine von der Fachstelle Diversity Management durchgeführte Diskussion zu Willkommenskultur auf dem IQ Netzwerkforum im Juni 2012 war geprägt von den Chancen der Diskussion, aber vor allem auch von großer Frustration und Misstrauen gegenüber der aktuellen Verwendung des Begriffs (vgl.3.). Ein Ergebnis dieser Diskussion war der Wunsch in IQ eine fundierte fachliche Position zum Thema und evtl. Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Hierzu diente ein Entwurf der Fachstelle, der im Dezember 2012 im Rahmen des 4. Fachgruppentreffens Diversity Management sowie beim Fachstellenleitertreffen im Januar 2013 vorgestellt und diskutiert wurde. Die Ergebnisse dessen sind in dieses Papier mit eingeflossen.

¹ Anerkennungskultur bezieht sich dabei auf eine grundlegende Anerkennung und Wertschätzung von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Gesellschaft. Dabei ist auch die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im BQFG einbezogen, der Begriff geht aber darüber hinaus.

1. Hintergrund: Demografische Entwicklung, Migration und Fachkräftebedarf

Nicht zuletzt aufgrund des **demografischen Wandels** und eines wachsenden Fachkräftebedarfs wird Deutschland zunehmend auf eine gezielte und gesteuerte Einwanderung angewiesen sein. Beides sind starke Motivationsfaktoren für die Etablierung einer Willkommenskultur. Hierzu einige zentrale Fakten und Entwicklungen:

- 2060 werden auf der Grundlage aktueller Berechnungen in Deutschland nur noch 60 Mio. Menschen leben – sofern jährlich 100.000 Menschen zuwandern. 37% der Erwerbspersonen sind dann in einem Alter zwischen 55 und 64 Jahren.
- Schon in 25 Jahren stellen die 65-jährigen und älteren Menschen bereits ein Drittel der Bevölkerung.
- Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots in den kommenden 10 Jahren: Bis 2025 wird sich das Erwerbspersonenpotential demografiebedingt um 3,5 Mio. Personen verringern.

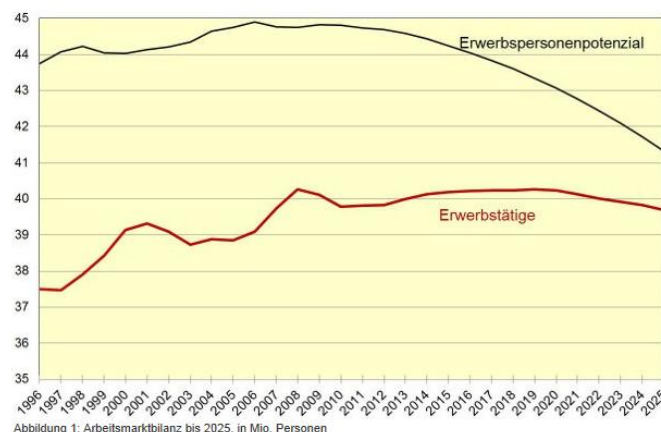


Abbildung 1: Arbeitsmarktbilanz bis 2025, in Mio. Personen

Tabelle 1: Arbeitsmarktbilanz bis 2025, in Mio. Personen (nach Fuchs/Zika)²

- Der Faktor Einwanderung hat einen zunehmend starken Einfluss auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials: bei einer jährlichen Einwanderung von 400.000 Personen bliebe es längerfristig konstant. In den Jahren 2008 und 2009 war der Wanderungssaldo negativ, d.h. es wanderten mehr Menschen aus Deutschland aus, als einwanderten. 2010 (+128.000) und 2011 (+279.207) ergab sich erstmals seit 2003 wieder ein positiver Wanderungssaldo von über 100.000 Personen. Für 2012 und 2013 konnte je ein neuer Zuwachs bei der Einwanderung verzeichnet werden. Mit rund 1.08 Mio. (2012) und 1.23 Mio. (2013) Menschen sind so viele Menschen nach Deutschland eingewandert wie zuletzt 1995. Die meisten Einwander_innen (765.000) kamen 2012 dabei aus Ost- und Südeuropa (insb. Polen, Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Italien, Griechenland,

² Fuchs, Johann/Zika, Gerd (2012): Arbeitsmarktbilanz und Fachkräftebedarf bis 2025 – Demographie gibt die Richtung vor. In: Charta der Vielfalt: Dossier „Jung – Alt – Bunt“. URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de/de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/arbeitsmarktbilanz-und-fachkraeftebedarf-bis-2025.html> (Stand: 13.01.2013)

Spanien und der Türkei). Der Wanderungsgewinn wuchs ebenfalls an und betrug 2012 ein Plus von 387.000 Menschen. Für 2013 konnte ein Wanderungssaldo von +437.303 festgestellt werden.³ Der Bedarf nach gesteuerter Einwanderung wird arbeitsmarktbedingt weiterhin voraussichtlich eher zunehmen und dürfte sich mittelfristig als Zielmarke zwischen 100.000 und 200.000 Personen einpendeln. Auch die Bundesagentur für Arbeit benennt in ihrer „Perspektive 2025“ die Zuwanderungssteuerung von Fachkräften als ein Handlungsfeld.⁴

- Belegschaften verändern sich zunehmend deutlich in Bezug auf ihre Altersstrukturen und vielfältigere Zusammensetzung.
- Der Arbeits- und Fachkräftebedarf nimmt mit sektoralen Trends, z.B. im Dienstleistungssektor, zu.
- Der Bedarf an innovativen Strategien in einem wachsenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte und qualifizierte Arbeitskräfte zum Erhalt von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit steigt und damit auch die notwendige Entwicklung einer Willkommens- und Anerkennungskultur.

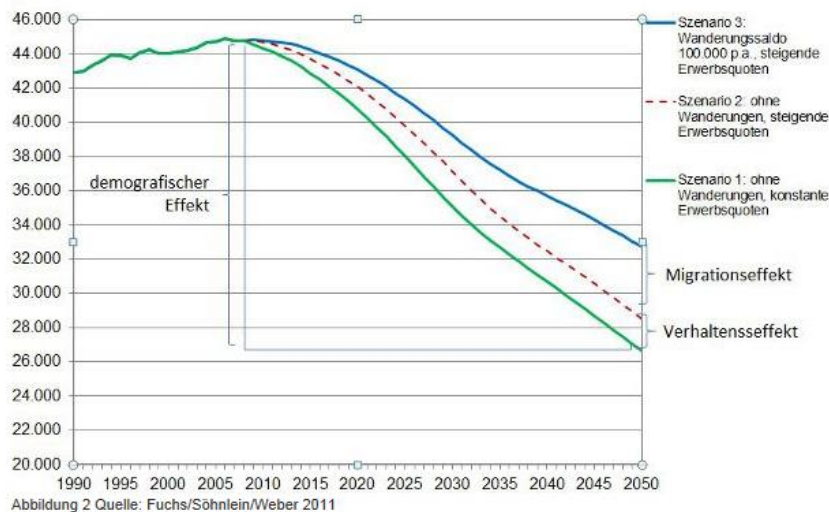


Tabelle 2: Wanderungsszenarien (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011)⁵

Unter Berücksichtigung der Diskussion über die notwendige Erweiterung des Begriffs der Willkommenskultur um die Anerkennung von bereits hier lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte, gilt es im Kontext IQ den Blick auch auf die aktuelle Situation **von Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt** in Deutschland zu richten:

³ FAZ (2013): Einwanderung in Deutschland 2012 auf Rekordniveau. URL: <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/statistisches-bundesamt-einwanderung-in-deutschland-2012-auf-rekordniveau-12175314.html> sowie Statistisches Bundesamt (2013): Pressemitteilung Nr. 179 vom 22.05.2014 (Stand: 07.05.2013)

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2015: Fachkräfte für Deutschland; URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> (Stand: 24.04.2013)

⁵ Sommer, Bettina (2012): Deutschlands Entwicklung bis zum Jahr 2060. Zahlen und Fakten zum demographischen Wandel. In: Charta der Vielfalt: Dossier „Jung – Alt – Bunt“. URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de/de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/deutschlands-entwicklung-bis-zum-jahr-2060.html> (Stand: 09.01.2013)

- Die Altersstrukturen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund unterscheiden sich deutlich von der, der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Sie sind im Schnitt deutlich jünger (35,2 gegenüber 46,1 Jahren).
- Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 65 Jahren sind etwa doppelt so häufig erwerbslos wie jene ohne (8,6% gegenüber 4,5% aller Erwerbspersonen) oder gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach, z.B. einem Minijob (11,3% gegenüber 6,7% aller Erwerbstätigen)⁶.
- Die Arbeitslosenquote von im Ausland geborenen Personen ist höher als die, der im Inland geborenen Personen des gleichen Alters (Bundesagentur für Arbeit 2011).⁷
- Die Überqualifikationsquote für im Ausland geborene Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 54 Jahren ist in Deutschland sehr hoch. So ist laut europäischer Statistikbehörde Eurostat fast jede_r dritte Arbeitnehmer_in mit ausländischen Wurzeln in Deutschland überqualifiziert. *„Als überqualifiziert gilt, wer studiert hat und zum Beispiel als Bauarbeiter, Küchenhilfe oder Müllmann arbeitet. Dies war 2008 in Deutschland bei 31 Prozent aller im Ausland geborenen Arbeitnehmer der Fall. Bei den in Deutschland Geborenen waren es 20 Prozent.“*⁸
- Unternehmen von Migrant_innen werden für den Wirtschaftsstandort Deutschland immer wichtiger. Allein im Jahr 2011 standen sie hinter 40 Prozent der rund 679.000 Neugründungen.⁹

⁶ Statistisches Bundesamt (destatis) (2013/2014): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2012; Wiesbaden 2013; S. 8; URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 21.05.2014)

⁷ Bundesagentur für Arbeit (2011): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, August 2013; S.32; URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201308.pdf>

⁸ European Union (europa.eu) (2011): Pressemitteilung STAT/11/180, 8. Dezember 2011, URL: http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-11-180_de.htm?locale=de (Stand: 21.04.2013)

⁹ Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration (2013): Knapp jeder dritte Gründer hat einen Zuwanderungshintergrund. URL: http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerIntegration/arbeitsmarkt/selbstaendigkeit/_node.html (Stand: 07.05.2013)

2. „Willkommenskultur“ – Begriffsdefinitionen und Ebenen

Der Versuch, die Chancen der Debatte um die Implementierung von „Willkommenskultur“ zu nutzen, zeigt sich auch in den sehr unterschiedlichen Definitionen des Begriff und deren Bezüge auf verschiedene Handlungsebenen. Dazu einige Beispiele:

Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** geht von einem modellhaften Zuwanderungsprozess aus, dem die drei Phasen „Vorintegration“, „Erstorientierung“ und „Etablierung in Deutschland“ zugrunde liegen. „Willkommenskultur“ richtet sich demnach an Neuzuwander_innen und bezieht sich vor allem auf die Phasen 1 und 2. Für die Phase der Etablierung verwendet das Bundesamt den Begriff der „Anerkennungskultur“.¹⁰

Im Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“ des Bundesamts wird Willkommenskultur daher wie folgt definiert: „*Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen ‚Willkommen‘ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen. Willkommenskultur richtet sich an alle legalen Neu-Zuwandernden.*“

Anerkennungskultur wird „*verstanden als die Anerkennung aller in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund durch die Aufnahmegesellschaft, wobei die Wertschätzung der Potenziale im Mittelpunkt steht.*“¹¹



Abb. 1: Willkommenskultur/Anerkennungskultur (BAMF 2011)¹²

Der Bericht „**Willkommen - Working and living in Germany – Your Future!**“ des Integrationsbeirats der Bundesregierung gibt Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur und verbindet mit der Forderung nach Willkom-

¹⁰ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Willkommens- und Anerkennungskultur; URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html> (Stand: 24.04.2013)

¹¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele. Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“, S.20, URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-runder-tisch-aufnahmegesellschaft.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 24.04.2013)

¹² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Nürnberger Tage der Integration 2011 – Willkommenskultur und Anerkennungskultur, URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/nuernberger-tage-integration-2011.html?docId=2041582¬First=true> (Stand: 21.04.2013)

menskultur ein „**neues Leitbild** für die Bundesrepublik Deutschland, das sie als offene, aufnahmebereite Gesellschaft ausweist und an dem sich der zeitnah gebotene Veränderungsprozess ausrichten kann.“¹³

Im Leitfaden zur Entwicklung einer Willkommenskultur für Unternehmen der **Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA)** erfolgt eine Umschreibung des Begriffs insbesondere über die damit verbundenen Ziele. Demnach kann eine „*gelebte Willkommenskultur 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.*¹⁴

Der Leitfaden macht außerdem deutlich, dass es neben der gezielten Einwanderung genauso wichtig ist, die Potentiale der bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Die Entwicklung einer „Willkommenskultur“ in Unternehmen sollte den weiterhin notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund nicht entgegenstehen und die Maßnahmen und Programme auch nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Der **Migrations- und Integrationsforscher Friedrich Heckmann** spricht im Kontext der inflationären Anwendung und Begriffsvielfalt zur „Willkommenskultur“ von einer „**sinnvollen Unschärfe**“, die es ermöglicht, „*ihn in unterschiedlichen Kontexten milieugerecht produktiv anzuwenden: beim Bundesverband der deutschen Industrie wie im Fußballverein oder in einer Stadtverwaltung.*“¹⁵ **Heckmann** schlägt vor, den Begriff auf verschiedenen Ebenen zu betrachten:

Individuum - interpersonale Beziehungen - Organisationen und Institutionen - Gesamtgesellschaft

Im Kontext des **Netzwerks IQ** ließen sich die zu betrachtenden Handlungsebenen bei den Organisationen ggf. noch sinnvoll hinsichtlich der zentralen Arbeitsmarktakteure unterscheiden:

- Arbeitsmarktinstitutionen
- Kommunen und öffentliche Verwaltungen/Einrichtungen
- Ausländerbehörden und deutsche Botschaften im Ausland
- Unternehmen/KMU
- Bildungseinrichtungen (z.B. Universitäten)

¹³ Integrationsbeirat der Bundesregierung (2012): „Willkommen - Working and living in Germany – Your Future!“ Empfehlungen für einen gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik im Sinne einer Willkommenskultur“, S.2, URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?blob=publicationFile> (Stand: 19.11.2012)

¹⁴ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/ BDA (2012):. URL: http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Broschueren_-_Beschaeftigung (Stand: 10.08.2012)

¹⁵ Heckmann, Friedrich (2012): Willkommenskultur, was ist das und wie kann sie entstehen und entwickelt werden, efms-paper 2012-7, URL: http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf (Stand: 21.04.2013)

3. Aktuelle Diskussion

Die aktuelle Debatte ist geprägt von unterschiedlichen Meinungen, kritische wie befürwortende, sowie von unterschiedlichen Zahlen und Fakten. Dieses Kapitel gibt dazu eine kurze Übersicht über häufig zitierte Studien (a.) und ihre wichtigsten Ergebnisse sowie über gesammelte kritische Stimmen (b.). Es zeigt aber auch die Chancen des Diskurses (c.) auf.

a. Studien

Willkommenskultur in Deutschland - Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland (TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Dezember 2012)¹⁶

Im November 2012 führte das Medien- und Sozialforschungsinstitut Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung eine repräsentative Meinungsumfrage in der Bevölkerung zu den Themen Zuwanderung und Willkommenskultur durch. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten das Thema Einwanderung zwiespältig sehen. Einerseits sehen sie die Vorteile für internationale Firmen und die wachsende Vielfalt in der Gesellschaft. Andererseits werden in der Umfrage auch Ängste deutlich, die Probleme im Miteinander v.a. in Schulen sowie bei der Belastung bei Sozialleistungen beschreiben. Gleichzeitig wird die Bereitschaft neue Einwander_innen freundlich aufzunehmen, die Wertschätzung der Leistung bereits hier lebender Migrant_innen sowie die Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Einrichtungen als nicht ausreichend betrachtet. Entsprechend wird großer Handlungsbedarf in der Verbesserung der Lebensbedingungen von Migrant_innen gesehen, sei es durch mehr Angebote der Sprachförderung, der besseren Anerkennung von Berufsabschlüssen als auch der stärkeren Thematisierung von Toleranz, Achtung und Vielfalt in den Schulen. Am offensten gegenüber einer Willkommens- und Anerkennungskultur zeigt sich laut Studie die junge Generation (14 - 29 Jahre).

Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland - Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration)¹⁷

Der Sachverständigenrat zieht im Hinblick auf die Integrationspolitik der letzten fünf Jahre eine insgesamt ambivalente Bilanz. Das Integrationsklima innerhalb der Bevölkerung sei weiterhin pragmatisch-positiv, differiere aber je nach soziodemografischem Hintergrund und Herkunftsgruppe.

Migrations- und integrationspolitisch sei Deutschland auf einem guten Weg und habe nun auch begonnen Einwanderung aktiv zu steuern. So seien bei den rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsmigration deutlich Fortschritte zu erkennen. Im Bereich der „Bildung“ bestehe dagegen noch starker Handlungsbedarf. Insgesamt vermisst der SVR aber eine zugewanderungspolitische Gesamtstrategie, Zuwanderung dürfe nicht nur unter Arbeitsmarkt- und Sicherheitspolitischen Aspekten betrachtet werden.

¹⁶ TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland - Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6635F728-2EA2963E/bst/xcms_bst_dms_37165_37166_2.pdf (Stand: 21.04.2013)

¹⁷ Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland - Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, S.21/22 URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2014/04/SVR_JG_2014_WEB.pdf (Stand: 22.05.2014)

Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte Deutschland (OECD Organisation for Economic Co-operation and Development)¹⁸

Deutschland braucht Fachkräfte, doch laut Studie wird noch zu wenig dafür getan. So gehört Deutschland zu den OECD-Ländern mit der geringsten Quote an dauerhafter Einwanderung sowie internationalen Studierenden, die Zahl der temporären Zuzüge zählt dagegen zu den höchsten (fast nur innereuropäische Migration). Grund dafür wird u.a. in der geringen Attraktivität Deutschlands gesehen. Benannt werden hier eine scheinbar mangelnde Transparenz sowie der schlechte Ruf des Antragssystems, der auf die in der Vergangenheit stark restriktiv geführte Einwanderungspolitik zurückgeführt werden kann. Gerechtfertigt sei dieser Ruf aber nicht. Der neue rechtliche Rahmen für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die neuen Bestimmungen in Bezug auf internationale Absolventen des deutschen dualen Bildungssystems sowie das kostengünstige und im internationalen Vergleich kurze Verfahren zur Aufenthaltsregelung würden vom Gegenteil zeugen. Die aktuellen Fakten zeigen dennoch, dass dies nicht ausreicht. So stellen die bestehenden Rahmenbedingungen in Deutschland z.B. kein Hindernis für die Einwanderung von Hochqualifizierten dar, die Hürden für Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation seien aber zu hoch. Daneben zeigen sich viele Arbeitgeber_innen eher zögerlich gegenüber Personalgewinnung im Ausland. Diese wird in vielen Fällen als zu kompliziert und unzuverlässig verstanden. Außerdem verhindern die hohen Anforderungen an Deutschkenntnisse und spezifische Qualifikation (v.a. bei KMU) häufig eine mögliche Einstellung potentieller Bewerber_innen aus dem Ausland.

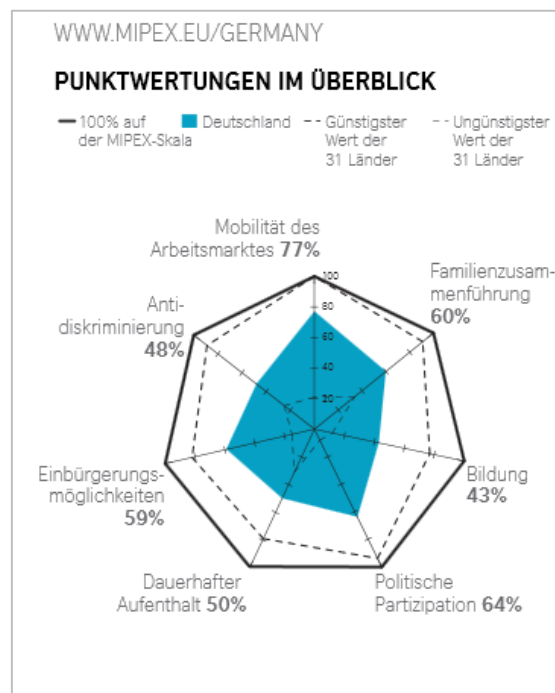
Die OECD sieht daher v.a. Verbesserungsmöglichkeiten in der Vereinfachung von Verwaltungsfahren, der Schaffung neuer Zugangsmöglichkeiten für die Arbeitsmigration, der gezielten Förderung von arbeitsmarkt-orientierter Zuwanderung sowie der Verbesserung von Monitoring. Auch konkretere Handlungsempfehlungen dazu finden sich in der Studie.

Index Integration und Migration III - Migration Policy Index/MIPEX (British Council, Migration Policy Group)¹⁹

Der MIPEX hat zum Ziel, Integrationspolitik zu bewerten, zu vergleichen und zu verbessern. Analysiert werden die Integrationspolitik und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten von Migrant_innen in 31 Ländern Europas und Nordamerikas. Für Deutschland lässt sich festhalten, dass es in den Bereichen Bildung und Familienzusammenführung dem europäischen Durchschnitt entspricht (je Rang 17 von 31). Unterdurchschnittlich schneidet Deutschland im internationalen Vergleich dagegen hinsichtlich Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierung ab (Rang 22). Bei der Politik für die Mobilität des Arbeitsmarktes wird eine gute Bewertung deutlich (Rang 6). Bemängelt wird das Fehlen von Reformen umfassender Unterstützungsangebote für Migrant_innen auf der Suche nach Beschäftigung, die ihren Qualifikationen entsprechen.

¹⁸ OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte Deutschland – Zusammenfassung, URL: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslandischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung_9789264191747-3-de (Stand: 24.04.2013)

¹⁹ Huddleston/Niessen/Chaoimh/White: Index Integration und Migration III, URL: http://www.boell.de/downloads/MIPEX_III_de.pdf und <http://www.mipex.eu/> (Stand: 21.04.2013)



b. Kritik

Mit der Etablierung des Begriffs „Willkommenskultur“ nehmen auch die kritischen Stimmen zu.

Vor allem die bisher weitgehend starke **Verkürzung auf Neueinwander_innen** wird kritisiert. Auch die Gefahr einer erneuten **Gastgeber-Gast-Dichotomie** wird gesehen. Um die z.T. immer noch bestehende Ausgrenzung und Abwertung von bereits hier lebenden Migrant_innen zu verhindern, werden daher auch gesamtgesellschaftliche Maßnahmen der nachholenden Integration und ein nachträgliches „Willkommen“ für diese gefordert. Dies wäre ein Beitrag zur Anerkennung von deren Lebensleistungen und zugleich eine Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Außerdem würde es die derzeit noch vernachlässigte Dimension der Teilhabe aufgreifen.

Ein weiterer Kritikpunkt ist die **Konzentration auf die Einwanderung Hochqualifizierter** und die damit einhergehende Diskussion der **Nützlichkeit von Einwander_innen**. Asylbewerber_innen und humanitäre Einwander_innen dürften nicht von den Angeboten einer „Willkommenskultur“ ausgeschlossen werden.

Kritisiert wird außerdem die **Unschärfe des Begriffs**, dessen **Glaubwürdigkeit** stark in Frage gestellt wird. Es wird die Gefahr gesehen, dass „Willkommenskultur“ vor allem eine Marketingstrategie zur Fachkräfteanwerbung bleibt, aber nicht wirklich in Gesetzen und in Organisationen verankert und auch in der Bevölkerung nicht gelebt wird. Gefordert wird dagegen ein „Kulturwandel“ hin zu einer glaubhaften und nachhaltigen Willkommens- **und** Anerkennungskultur ist, mit dem ein grundsätzlicher Paradigmen- und Perspektivenwechsel in der Einwanderungs- und Integrationspolitik einhergeht und der sich auch in Gesetzes- und Strukturveränderungen niederschlägt. Antidiskriminierungsmaßnahmen stellen hier einen essentiellen Baustein dar, um die Chancen, die in Einwanderung und einer vielfältigen Gesellschaft liegen können, zu erkennen und zu fördern.

c. Chancen

Trotz oder sogar gerade wegen oben genannter Unschärfe des Begriffs bietet die aktuelle Debatte über die notwendige Entwicklung einer Willkommenskultur eine Vielzahl strategischer Chancen im Diskurs um die Gestaltung von Einwanderungs- und Integrationsprozessen:

- „Willkommenskultur“ leistet einen wichtigen Beitrag zu einer weiteren **Abkehr von einer überholten Abschottungskultur und defensiver Erkenntnisverweigerung „kein Einwanderungsland“** zu sein. „Willkommenskultur“ zielt sehr positiv auf das Leitbild eines weltoffenen, von einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt geprägten Deutschland und bietet somit die Möglichkeit Einwanderung als Selbstverständlichkeit zu betrachten.
- Die Diskussion um Willkommenskultur bietet auch die Chance, sich mit dem **bisher vernachlässigten Thema der Anerkennung(-skultur) für bereits hier lebende Menschen mit Migrationsgeschichte auseinanderzusetzen** und auch diesen gegenüber eine wertschätzende Haltung zu entwickeln und zu leben.
- „Willkommenskultur“ bietet vor dem Hintergrund seiner zentralen Begründungsfaktoren „demografischer Wandel“ und „Fachkräftebedarf“ einen sehr pragmatischen und konkreten **Türöffner zu einem weiteren Paradigmenwechsel** in der Einwanderungs- und Integrationsdebatte. „Willkommenskultur“ geht weg von negativen und defizitorientierten Ansätzen und hin zu Potentialen, Chancen und Ressourcen von Einwanderung und ethnisch-kultureller Vielfalt.
- „Willkommenskultur“ kann aufgrund seiner sehr positiven Besetzung – ähnlich wie Vielfalt/Diversity – ein **gutes strategisches Vehikel sein, um die tatsächliche interkulturelle Öffnung und/oder Diversity Management** in Unternehmen, Organisationen und Institutionen voran zu bringen, was im Kontext der oft negativen Integrationsdebatten schwieriger war und ist.
- „Willkommenskultur“ kann in Verbindung mit einem glaubwürdigen „Willkommen“ auch für die bereits hier lebenden Migrant_innen und den notwendigen Maßnahmen nachholender Integration zu **einer Verbesserung der Arbeitsmarktintegration aller Migrant_innen** beitragen und somit den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt stärken.
- „Willkommenskultur“ kann und muss strategisch mit anderen zentralen Debatten wie Inklusion, Anerkennung, Partizipation oder Antidiskriminierung verbunden werden und dazu beitragen, diese oft schwierigen und abstrakten **Diskussionen breiter und konstruktiver zu führen** als bisher.
- „Willkommenskultur“ macht deutlich, dass es nicht darum gehen kann, dass Neueinwander_innen und Menschen mit Migrationsgeschichte sich einseitig „anpassen“ sollen, sondern, dass es **vor allem unsere Gesellschaft und ihre Organisationen und Institutionen sind, die sich ändern und öffnen müssen**, um den gewandelten Rahmenbedingungen und der notwendigen positiven Gestaltung von Einwanderung und gesellschaftlicher Vielfalt gerecht zu werden.

4. Prämissen für die Umsetzung von Willkommenskultur

Unter Berücksichtigung aller Kritikpunkte und dem Blick auf die Chancen der aktuellen Debatte, lassen sich aus Sicht der IQ-Fachstelle Diversity Management folgende Prämissen für die Umsetzung von „Willkommenskultur“ benennen:

„Willkommenskultur“ meint alle. Grundlage eines umfassenden Verständnisses von Willkommenskultur muss eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesamtgesellschaftlicher Vielfalt sein, die alle einbezieht, sowohl Neueinwander_innen als auch bereits hier lebende Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte.

„Willkommenskultur“ betrifft alle. Sie steht für den Gedanken, dass Integration, egal ob gesellschaftlich oder arbeitsmarktbezogen, nicht nur eine Leistung der Migrant_innen ist, sondern eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft, mit all ihren bereits in Deutschland lebenden Menschen und Institutionen.

„Willkommenskultur“ braucht Haltung. Sie ist nur dann effektiv und vor allem glaubwürdig, wenn sich die Grundhaltung der Menschen in Bezug auf Migration zum Positiven hin verändert und sich dies auch in den Leitbildern von Organisationen und Unternehmen widerspiegelt. Es gilt Einwanderung als Ressource anzuerkennen und Menschen in ihrer ganzen Vielfalt des Alters, Geschlechts, ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, körperlicher und psychischer Befähigung, religiöser Zugehörigkeit und sexueller Orientierung wertzuschätzen. Eine Sensibilität gegenüber Ausgrenzungen, Ungleichbehandlungen und strukturellen Barrieren ist dabei grundlegend.

„Willkommenskultur“ macht attraktiv. Die derzeitige wirtschaftliche und demografische Lage erfordert eine Attraktivitätssteigerung des Standorts Deutschland sowie seiner Unternehmen und Institutionen. Dies kann insbesondere auch durch die Wertschätzung und Offenheit gegenüber Einwanderung und Vielfalt sowie deren Transparentmachung nach außen gelingen. Die Anerkennung unterschiedlicher Bedürfnisse, Werte, Sprachen, Interessen, Lebensstile und Arbeitsformen sowie deren strukturelle Umsetzung können bei potentiellen Arbeitskräften für ein Interesse einen Arbeitsplatz in Deutschland zu suchen und anzunehmen ausschlaggebend sein.

„Willkommenskultur“ braucht Umsetzung. Willkommenskultur zeigt sich in persönlichen Begegnungen (in einer Organisation, in einem Unternehmen oder auch privat) sowie in gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen, muss sich aber auch in politischen Entscheidungen sowie in Öffnungsprozessen, strukturellen Veränderungen und Antidiskriminierungsmaßnahmen niederschlagen.

„Willkommenskultur“ braucht Anerkennung und Teilhabe. Sowohl schon hier lebende Personen als auch Neueinwander_innen müssen als Bürger_innen mit allen Rechten anerkannt werden und ihre Teilhabe in gesellschaftlichen und politischen Bereichen gefördert werden.

„Willkommenskultur“ ist Führungsaufgabe und macht deutlich, dass zur Öffnung von Unternehmen, Organisationen und Institutionen vor allem Führungskräfte aufgefordert sind, hier Verantwortung zu übernehmen. Dies kann zur konkreten Veränderung von Strukturen beitragen.

Zusammenfassend lassen die genannten Prämissen nur einen Schluss zu:

Willkommenskultur muss in Verbindung mit Anerkennungskultur gedacht werden und kann nicht für sich stehen. Beides muss von Politik getragen, in Organisationen umgesetzt und in der Bevölkerung verankert werden. Denn nur ein Land, das von Anerkennung aller in der Bevölkerung geprägt ist, kann glaubhaft eine Willkommenskultur nach außen vermitteln.

5. Willkommenskultur konkret

Unter Berücksichtigung genannter Prämissen und Definitionen sowie aktueller Positionspapiere und Kampagnen, die im nächsten Kapitel gesammelt dargestellt sind, lassen sich verschiedene Handlungsebenen und -empfehlungen (a.) sowie entsprechende Umsetzungsbeispiele (b.) u.a. auch für den Arbeitsmarktbereich festhalten. Die Fachstelle sieht ihre Aufgabe im Kontext IQ dabei vor allem in den Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Umsetzung von Organisationsstrategien wie Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Empfehlungen im Bereich Einwanderungspolitik sind genannten Quellen entnommen (u.a. Bertelsmann Stiftung, Integrationsbeirat der Bundesregierung, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration).

a. Handlungsempfehlungen

politisch

Mit der Entwicklung und Gestaltung einer Willkommenskultur ist zugleich ein doppelter Perspektivwechsel von Seiten der Politik gefordert. So gilt es, den Blick positiv auf Einwanderung zu richten und damit einhergehend die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Teilhabe aller zu schaffen.

Einwanderungspolitik

- neues Leitbild mit Bekenntnis und positiver Einstellung zu Einwanderung
- Neugestaltung administrativer Verfahren zu Visumserteilung/Aufenthalt/Arbeitsmarktzugang unter dem Aspekt Willkommen (Punktesystem, Mindesteinkommengrenzen,...)
- Schaffung einer transparenten und nachvollziehbaren Einwanderungssteuerung mit Regelungen für alle Einwanderungsgruppen

Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategien

- konsequente Gleichstellungsstrategie zur Schaffung von Teilhabe (Erleichterung des Zugangs zu Staatsbürgerschaft und Wahlrecht)
- verbindliche Antidiskriminierungspolitik, um bestehende Benachteiligungen u. a. am Arbeitsmarkt auszugleichen (z.B. positive Maßnahmen), Aufbau eines flächendeckenden Netzwerks regionaler Antidiskriminierungsstellen zur Unterstützung Betroffener und Förderung einer Antidiskriminierungskultur

Förderpolitik

- Kopplung öffentlicher Förderung u.a. im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung an verbindliche Umsetzung von Diversity Management bzw. Interkultureller Öffnung durch die Förderempfänger
- Verknüpfung von Förderpolitiken und Integrationsangeboten (Integration als Gesamtbild: alle Lebensbereiche inkl. Arbeitsmarkt parallel und konsequent fördern)

institutionell/strukturell

Institutionen, Organisationen, Unternehmen, aber auch Träger und Förderprogramme wie IQ können für die Entwicklung einer von breitem gesellschaftlichem Konsens getragenen Willkommens- und Anerkennungskultur einen Beitrag leisten. Eine besondere Rolle nehmen dabei v.a. die Öffentliche Hand sowie Arbeitsmarktinstitutionen, Ausländerämter und Konsulate ein. Ansatzpunkte können hier sein:

Organisationsstrategien

- Interkulturelle Öffnung, Diversity Management und Antidiskriminierung verbindlich als Querschnittsaufgabe für die gesamte Institution implementieren u.a. durch Unterstützung durch die Führungsebene, Ausweitung von Schulungen zur Sensibilisierung, Benennung von Beauftragten zur Umsetzung der Strategien
- Öffentliche Selbstverpflichtungen, um eine Verbindlichkeit in der Umsetzung von genannten Vielfaltsstrategien zu schaffen
- Bewusstsein für Ausgrenzung und Diskriminierung und adäquate Strukturen zur Unterbindung schaffen (Antidiskriminierung/AGG)
- Öffentlichkeitsarbeit kritisch hinterfragen (Wer fühlt sich tatsächlich angesprochen? Wen grenzen wir durch die von uns gewählte Sprache evtl. aus? etc.)

Service

- Weiterentwicklung der bestehenden Services und Angebote zur Arbeitsmarktintegration für Neueinwander_innen und bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationsgeschichte (z.B. besseres Integrationsmanagement und Abstimmung der Strukturen und Förderungen der Bundesressorts, der Länder und Kommunen nötig). Im konkreten Fall zeigt sich dies durch gute Abstimmung und Kooperationen der beteiligten Träger und Institutionen vor Ort sowie passgenaue und abgestimmte Angebote. Stichwort: Umsetzung der IQ-Prozesskette
- Melde- und Ausländerbehörden auf ihrem Weg zu „Willkommensbehörden“ begleiten und ihnen ihre Schlüsselrolle bewusst machen: Serviceorientierung stärken; Verwaltungsabläufe verbessern und beschleunigen; Transparenz bei Entscheidungen erhöhen; Sprachkompetenz bei Mitarbeitenden fördern; Lotsenfunktion übernehmen

gesellschaftlich

Grundlage für eine Willkommenskultur ist die Wertschätzung und Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt, die es allen möglich macht sich in Deutschland akzeptiert, gewollt und willkommen zu fühlen.

Das bedeutet gesellschaftlich betrachtet:

- das Bekenntnis zum Einwanderungsland
- eine Mentalitätsveränderung in Einwanderungsfragen (positive Einstellung zu Einwanderung auch zu Einwanderung aus humanitären Gründen)
- die kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff der Integration hin zum Inklusionsbegriff
- ein neues Wir-Verständnis, im Sinne einer „Einheit in Vielfalt“

- das Überdenken von Ansätzen in politischer Bildung
- die Akzeptanz und Wertschätzung von bürgerschaftlichem Engagement
- die Überzeugung von der eigenen „Integrationskraft“²⁰ und damit eine Schaffung von Sicherheit und ein Nehmen von Ängsten
- das Überdenken der eigenen Haltung auf individueller Ebene (Interkulturelle/Diversity-Kompetenz)

b. Umsetzungsbeispiele

allgemein

- Migrantenorganisationen fördern
- Repräsentanz von Migrant_innen in politischen Gremien fördern
- Schulcurricula migrationssensibel überarbeiten
- Migrantenorganisationen zur Beratung von Eingewanderten nutzen; Unterstützung und Qualifizierung schaffen
- Interkulturelle Kompetenzen und Migrationssensibilität der Beschäftigten im Verwaltungsbereich fördern
- Neueinwohner_innen durch Bürgermeister_innen/Landrat_innen in regelmäßigen Abständen willkommen heißen (nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund)
- Stadtführungen, Integrationsfeste, Integrationspreise
- interkulturellen Austausch in Unternehmen, Organisationen fördern
- interkulturelle/Diversity Kompetenz der Mitarbeitenden und Entscheidungsträger_innen stärken
- Willkommenskultur als Teil des Bewerbungsverfahrens bei Unternehmen: Offenheit für alle Bewerber_innen

speziell für Neueinwander_innen

- Standortmarketing in ausländischen Medien (Städtepartnerschaften etc. nutzen)
- Wettbewerbsvorteile für Unternehmen schaffen durch gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Betriebskindergärten, Vermittlung und Förderung von Sprachkursen (Arbeitsplatzbezogene Deutschförderung) und Mentor_innenprogramme in Unternehmen
- Einwander_innen bereits im Herkunftsland auf Deutschland vorbereiten
- Marketing- und Rekrutierungsstrategien für Studierende und Auszubildende entwickeln
- Potentiale im deutschen Auslandsschulwesen besser für den deutschen Markt nutzen (Online-Tests und -Beratungen)

²⁰ Bade, Klaus (2012): Abwehrhaltungen und Willkommenskultur in der Einwanderungsgesellschaft, S. 48; In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): „Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft!, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

- Einrichtung von Welcome-Centern oder Beratungszentren in den Kommunen
- Stadtpläne/Kreiskarten mit wichtigsten Anlaufstellen zum Verteilen
- Mehrsprachiges Informationsmaterial
- Ehrenamt/Patenschaft/Mentor_innenprogramme in Bildungsstätten, Unternehmen, Organisationen einrichten
- Bereitstellung von Willkommensmappen o.ä.
- Gezielte Schullaufbahnberatung für Kinder ausländischer Arbeitnehmer_innen
- Gezielte Informationsangebote in Medien
- Individuelle und kompetente Beratung per Telefon und Email für Zugewanderte schaffen
- Maßnahmen zur Vorintegration und –information bereits in Herkunftsländern anbieten
- Unterstützung der neuen Mitarbeitenden in Unternehmen bei Wohnungs-, Kindergarten-, Schulsuche

6. Initiativen, Kampagnen und Positionspapiere zu Fachkräftesicherung und Willkommenskultur

Aktuell gibt es verschiedenste Positionspapiere, Broschüren, Internetportale und Kampagnen von Ministerien und Verbänden zur Fachkräfteanwerbung und Etablierung einer Willkommenskultur, u.a. vom Integrationsbeirat der Bundesregierung, von der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und einer Arbeitsgruppe „Willkommenskultur“ beim „Runden Tisch Aufnahmegesellschaft“ im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

a. Kampagnen, Internetportale

- Das **Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie** hat 2012 gemeinsam mit dem **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** sowie der **Bundesagentur für Arbeit** die „Fachkräfte-Offensive“ gestartet. Die Internetseite www.fachkraefte-offensive.de soll dabei für den bestehenden Fachkräftemangel in Deutschland sensibilisieren und darüber informieren.
- Begleitend wurde die Kampagne **„make it in Germany“** gestartet. Die Seite www.make-it-in-germany.com ist bisher in Deutsch und Englisch verfügbar. Sie soll v.a. Fachkräften im Ausland als Informationsplattform mit entsprechenden Beratungs-, Job- und Unterstützungsangeboten dienen. Im Rahmen der Kampagne wurde außerdem speziell für Unternehmen der Wettbewerb **„Vielfalt.Wachstum.Wohlstand“** ausgerufen. Gesucht werden Unternehmen, die Willkommenskultur bereits umsetzen und erfolgreich Fachkräfte angeworben und integriert haben.
- Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** ergänzt diese Angebote mit seiner Internetpräsenz und Broschüre **„Willkommen in Deutschland“**. Hier können sich (potentielle) Einwander_innen über die Themen Aufenthalt, Sprachkurse, Wohnen, Gesundheit etc. in Deutschland informieren. (www.bamf.de)
- Die bundesweite Initiative **„Interkulturelle Woche“** hat sich 2012 das Thema **„Herzlich willkommen – wer immer du bist“** ausgesucht. Bundesweit fanden über 350 Veranstaltungen dazu statt. Der Fokus lag hier auf der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für die Teilhabe aller Zuwander_innen sowie der bereits hier lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte. (www.interkulturellewoche.de)
- Auch regional sind verschiedene Initiativen zur Fachkräfteanwerbung entstanden. Verschiedene Bundesländer und Kommunen haben eigene Kampagnen gestartet, wie z.B. Bayern (www.work-in-bavaria.de). Mit der Fachkräfteinitiative in ostdeutschen Zukunftsfeldern (www.fachkraefteinitiative-ostdeutschland.de) fördert der Bundesminister des Innern in seiner Funktion als Beauftragter der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer die dortige Anwerbung.

b. Positionspapiere und Fachartikel

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

In einer Arbeitsgruppe haben Mitglieder des Integrationsbeirats der Bundesregierung Handlungsempfehlungen zur Etablierung einer Willkommenskultur und -botschaft erarbeitet. Ausgehend von einer notwendigen Mentalitätsänderung in Bezug auf Einwanderungsfragen enthält das Papier Empfehlungen in den Bereichen Vorintegration und Erstintegration. Aber auch Vorschläge zur Etablierung einer nachholenden Integrationsförderung werden berücksichtigt. Quelle: Integrationsbeirat der Bundesregierung (2012). URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/IB/2012-04-28-working-and-living-lang.pdf?blob=publicationFile> (Stand: 19.11.2012)

- **„Willkommenskultur und Anerkennungskultur. Begrifflichkeiten und Rolle des Amts für Migration und Flüchtlinge“**

Der Artikel setzt sich kurz mit den Begriffen „Willkommenskultur“ in Abgrenzung zu „Anerkennungskultur“ auseinander sowie mit der Rolle des Bundesamts dabei. Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011). URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html> (Stand: 19.11.2012)

- **„Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbericht“**

Mitglieder des Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ haben in einer der Unterarbeitsgruppen „Etablierung einer Willkommenskultur“ Handlungsempfehlungen erarbeitet. Es werden drei Phasen im Einwanderungsprozess (Vorintegration, Erstorientierung, Etablierung) unterschieden, wobei sich die Empfehlungen auf die beiden ersten im Rahmen einer Willkommenskultur beziehen. In Abgrenzung dazu wird der Phase der Etablierung der Begriff der „Anerkennungskultur“ zugeschrieben. Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“ . URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-runder-tisch-aufnahmegesellschaft.pdf?__blob=publicationFile (Stand:07.05.2013)

- **„Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft!“**

Das Buch enthält eine Sammlung von Fachartikeln unterschiedlicher Autor_innen zum Thema Willkommenskultur und nähert sich diesem so aus unterschiedlichen Perspektiven. Quelle: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012). Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

- **„Inklusiv, offen und gerecht?! Deutschland langer Weg zu einer Willkommenskultur“**

Das Dossier beleuchtet die bisherigen Entwicklungen zum Diskurs Willkommenskultur aus verschiedenen Perspektiven, Disziplinen und Handlungsfeldern. Die Beiträge des Dossiers sollen dazu beitragen, den Leser_innen einen umfassenden und differenzierten Einblick in die vielfältigen Stimmen, Meinungen und Projekte zum Thema zu ermöglichen.

Quelle: Fachstelle „Diversity Management“/Netzwerk IQ (2013): Online-Dossier. URL: <http://vielfalt-gestalten.de/service/dossiers/inklusiv-offen-gerecht.html> (Stand: 25.04.2014)

- **Willkommenskultur was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden?** Heckmann diskutiert in diesem Artikel verschiedene Ebenen des Begriffs „Willkommenskultur“ (Individuum, interpersonale Beziehungen, Organisationen und Institutionen, Gesamtgesellschaft). Außerdem setzt er sich mit der Frage auseinander, wie Willkommenskultur entwickelt und verbessert werden kann und erörtert im Zuge dessen die Bekämpfung von Vorurteilen.
Quelle: Heckmann, Friedrich (2012): europäisches forum für migrationsstudien. efms paper. Ausgabe 2012-7. URL: http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf (Stand: 19.11.2012)
- **Die Visitenkarte einer Stadt? Ausländerbehörden und ihr Angebot für hoch qualifizierte Migranten**
Das Papier des Sachverständigenrats sieht Ausländerbehörden in Bezug auf den Wettbewerb um Hochqualifizierte Neuzuwander_innen in einer neuen spannungsvollen Position. SVR-Info analysiert dies anhand der Ergebnisse einer Fallstudie der Ausländerbehörden in Berlin, Hamburg und Frankfurt am Main.
Quelle: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. In: SVR-Info/ August 2011. URL: <http://www.svr-migration.de/content/?p=3089> (Stand: 26.11.2012)

c. Broschüren

- **„Fachkräfte positionieren – Willkommenskultur in Unternehmen“**
Die Broschüre zeigt konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung einer Willkommenskultur in Unternehmen auf. Dabei werden neben den Vorteilen einer Willkommenskultur auch ganz praktische Umsetzungstipps (inkl. Checkliste) vorgestellt.
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. URL: http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/fileadmin/media/Themenportale-3/KoFa/PDFs-Instrumente/26_bmw-willkommenskultur.pdf (Stand: 26.11.2012)
- **„Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen“**
Die Broschüre beschäftigt sich mit der Umsetzung von Willkommenskultur in Unternehmen. Durch Praxisbeispiele veranschaulicht werden Strategien u.a. in Bereichen Personalrekrutierung und interkulturellem Austausch im Unternehmen aufgezeigt.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/ BDA (2012):. URL: http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Broschueren_-_Beschaeftigung (Stand: 10.08.2012)
- **Willkommenskultur – Offen für Fachkräfte (Clavis)**
Das IQ-Magazin beleuchtet das Thema unter dem Aspekt Arbeitsmarkt aus verschiedenen Perspektiven. In Interviews, Artikeln und Praxisbeispielen kommen Expert_innen, Fachleute und Betroffene zu Wort. Im Leitartikel fordern Raimund Becker und Heinrich Alt, Mitglieder im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, Deutschland durch mehr Offenheit für Einwanderung attraktiver zu machen.
Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ (2012). Clavis. Ausgabe 03/2012. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/09_clavis/clavis_03_2012.pdf (Stand: 19.11.2012)

7. Anhang: Literatur und Links

Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration (2013): Knapp jeder dritte Gründer hat einen Zuwanderungshintergrund. URL: http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerIntegration/arbeitsmarkt/selbstaendigkeit/_node.html;jsessionid=F29D84DDF5EF8F2D6B808A7D468E6F2E.s2t2 (Stand: 07.05.2013)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): „Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft!, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> (Stand: 24.04.2013)

Bundesagentur für Arbeit (2011): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Alytikreports/Zentrale-Analytikreports/Monatliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201103.pdf>

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Willkommens- und Anerkennungskultur; URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html> (Stand: 24.04.2013)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele. Abschlussbericht Runder Tisch „Aufnahmegesellschaft“, URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/abschlussbericht-runder-tisch-aufnahmegesellschaft.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 24.04.2013)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Nürnberger Tage der Integration 2011 – Willkommenskultur und Anerkennungskultur, URL: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/nuernberger-tage-integration-2011.html?docId=2041582¬First=true> (Stand: 21.04.2013)

European Union (europa.eu) (2011): Pressemitteilung STAT/11/180, 8. Dezember 2011, URL: http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-11-180_de.htm?locale=de (Stand: 21.04.2013)

FAZ (2013): Einwanderung in Deutschland 2012 auf Rekordniveau. URL: <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/statistisches-bundesamt-einwanderung-in-deutschland-2012-auf-rekordniveau-12175314.html> (Stand: 07.05.2013)

Fuchs, Johann/Zika, Gerd (2012): Arbeitsmarktbilanz und Fachkräftebedarf bis 2025 – Demographie gibt die Richtung vor. In: Charta der Vielfalt: Dossier „Jung – Alt – Bunt“. URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de/de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/arbeitsmarktbilanz-und-fachkraeftebedarf-bis-2025.html> (Stand: 13.01.2013)

Heckmann, Friedrich (2012): Willkommenskultur, was ist das und wie kann sie entstehen und entwickelt werden, efms-paper 2012-7, URL: http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf (Stand: 21.04.2013)

Huddleston/Niessen/Chaoimh/White: Index Integration und Migration III, URL: http://www.boell.de/downloads/MIPEX_III_de.pdf und <http://www.mipex.eu/> (Stand: 21.04.2013)

OECD (2013): Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte Deutschland – Zusammenfassung, URL: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/zuwanderung-auslaendischer-arbeitskraefte-deutschland-german-version/zusammenfassung_9789264191747-3-de (Stand: 24.04.2013)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen - Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer, URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/05/SVR_JG_2012_WEB.pdf (Stand: 21.04.2013)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013): Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer, URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2013/04/SVR_Jahresgutachten_2013_Web.pdf (Stand: 28.04.2013)

Sommer, Bettina (2012): Deutschlands Entwicklung bis zum Jahr 2060. Zahlen und Fakten zum demographischen Wandel. In: Charta der Vielfalt: Dossier „Jung – Alt – Bunt“. URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de/de/service/publikationen/jung-alt-bunt/chancen-und-herausforderungen/deutschlands-entwicklung-bis-zum-jahr-2060.html> (Stand: 09.01.2013)

Statistisches Bundesamt (destatis) (2012): Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2011 um 216 000 Personen gestiegen; Pressemitteilung Nr.326; URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/09/PD12_326_122.html (Stand: 21.04.2013)

Statistisches Bundesamt (destatis) (2011): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2011; Wiesbaden 2012; S.14; URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220117004.pdf?blob=publicationFile> (Stand:21.04.2013)

Statistisches Bundesamt (destatis) (2011): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2011; Wiesbaden 2012; S. 8; URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220117004.pdf?blob=publicationFile> (Stand:21.04.2013)

TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland - Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-6635F728-2EA2963E/bst/xcms_bst_dms_37165_37166_2.pdf (Stand: 21.04.2013)

Impressum

Herausgeber:

IQ – Fachstelle Diversity Management



VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr.22, 80336 München

Tel.: 089 - 4190 27 28, Fax: 089 – 4190 2727 ,

www.via-bayern.de

Autor:

Andreas Merx, Jakob Ruster, Yvonne Szukitsch

Redaktion:

Yvonne Szukitsch

Alle Rechte vorbehalten

© 2. Auflage, 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

