clavis

01 | 2005

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik

Schlüssel für den Arbeitsmarkt der Zukunft

Deutschland braucht Zuwanderung

Prof. Dr. Klaus Bade über Integrationspolitik

Integration durch Qualifizierung

Herausforderung und Chance zugleich

www.clavis-magazin.de

clavis erscheint im Rahmen der Initiative Integration durch Qualifizierung

Wolfgang Clement
Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit

EDITORIAL

Potenziale erkennen und nutzen

Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind erfolgreiche Unternehmer, hervorragende Fachkräfte und viel versprechender Nachwuchs für die Wirtschaft. Bei einem Aktionstag im Rahmen von „Teamarbeit für Deutschland“ in Köln lernte ich eine ganze Gruppe solcher Vorbilder kennen: noch relativ junge Leute, die ihre Berufsausbildung abgeschlossen hatten, fest im Berufsleben stehen oder sich berufsbegleitend weiterbilden. Menschen, die hoch motiviert sind, mindestens zweisprachig und verschiedene Kulturen kennen. Mich haben diese Menschen beeindruckt, und ich denke, es ist allerhöchste Zeit, das Potenzial von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergund für die Wirtschaft nutzbar zu machen.

Denn viel zu viele Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind ohne Arbeit. Eine der Hauptursachen dafür sind fehlende Qualifikationen – sowohl in der Berufsausbildung als auch in der Fortbildung. Und viele der Zuwanderer, die noch eine Arbeitsstelle als angelernte Arbeiter haben, sind von Arbeitslosigkeit bedroht. Auch kennen viele nicht die Angebote und Möglichkeiten, die ihnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt helfen können.

Hier ist ein großer Handlungsbedarf, den das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und EQUAL jetzt mit einer neuen Strategie angeht. Ein bundesweites Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ nimmt Mitte 2005 seine Arbeit auf, um diese Menschen so zu beraten, dass sie Wege zurück zur Beschäftigung finden. Wo dies nicht ohne weiteres möglich ist, wird das Netzwerk IQ solche Wege weisen – sie sollen zu Kompetenzfeststellungsverfahren, Bewerbungstrainings, zur Vermittlung von Fachsprache, Entwicklung spezieller Qualifizierungen, Existenzgründungsberatungen sowie zur Unterstützung von Interkultureller Personalpolitik führen. Wir wissen inzwischen, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine spezifische Ansprache brauchen, deshalb sind diese Maßnahmen nötig. Zweieinhalb Jahre werden bundesweit sechs Entwicklungspartnerschaften, hinter denen rund 70 Teilprojekte stehen, als Netzwerk IQ Modelle entwickeln und parallel Transfermöglichkeiten suchen, diese dauerhaft zu implementieren.

Wir sind uns klar, dass in dieser Zeit nicht die Arbeitslosigkeit unter Zuwanderern zu überwinden ist. Aber wir wollen Integration durch Qualifizierung so konzipieren und realisieren, dass die Wirtschaft in der Zukunft dringend benötigte Fachkräfte mehr als bisher auch unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund findet. Das ist im Interesse der bei uns lebenden Bürgerinnen und Bürger wie der Unternehmen am Wirtschaftsstandort Deutschland.

DAS BUNDESWEITE INFORMATIONS- UND BERATUNGSNETZWERK:

Integration durch Qualifizierung (IQ)

Von Ute Pascher

Personen mit Migrationshintergrund nehmen unterdurchschnittlich selten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, sind allgemein eher ungünstigen Beschäftigungschancen ausgesetzt und überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Weil – und darin liegt sicherlich nur einer der Gründe – ihre formalen beruflichen Qualifikationen oftmals nicht vorhanden sind. Gleichzeitig aber verfügen sie über wertvolle Potenziale wie Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz oder sogar eigene Mobilitätserfahrungen, die bisher von arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträgern nur unzureichend beachtet werden. Für klein- und mittelständische Unternehmen im heutigen multikulturellen und globalisierten Umfeld könnte sich die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen, indem sie verstärkt Personen mit Migrationshintergrund eine Chance in ihrem Unternehmen bieten.

Demnach gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit der hier lebenden Zuwanderer der ersten, zweiten und mittlerweile dritten Generation zu erhöhen. Dazu sollte unter anderem ihre Bereitschaft zur beruflichen Weiterbildung und/oder Nachqualifizierung gestärkt werden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und die Bundesagentur für Arbeit haben das bundesweite Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ initiiert. In einem Netzwerk zur beruflichen Integration der Personen mit Migrationshintergrund engagieren sich sechs regionale Projekte. Dabei handelt es sich um Entwicklungspartnerschaften, die seit dem 1. Januar 2005 im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II in ihren Aktivitäten finanziell unterstützt werden:

- **InBeZ** - Integrations- und Beratungszentren für MigrantInnen, Rhein-Saar. Mainz
- **Integra.net** - Neue Wege zu Qualifizierung und Beschäftigung. Frankfurt
- **Kumulus-Plus** - Sektorale EP - Beratungs- und Informationsnetzwerk. Berlin
- **MigraNet** - Bayerisches Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Migrantinnen. Augsburg
- **NOBI** - Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von MigrantInnen. Hamburg
- **PRO QUALIFIZIERUNG** - Info- und Beratungsnetzwerk Qualifizierung von MigrantInnen. Düsseldorf

Die Entwicklungspartnerschaften bearbeiten unterschiedliche Schwerpunkte und vereinen viele kleinere Teilprojekte in ihren Netzwerken, die die Beschäftigungschancen der Zielgruppe erhöhen sollen. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in Düsseldorf koordiniert deren überregionales Engagement, stellt ihnen ihr Know-how zur Verfügung und sichert die ergebnisorientierte und nachhaltige Wirkung des Netzwerkes durch intensive Öffentlichkeitsarbeit.

Dr. Ute Pascher
Projektleiterin, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Was die IQ-Netzwerke anstreben:

- Profilingverfahren, die auf wissenschaftlichen Standards aufbauen und eine passgenaue Vermittlungsstrategie garantieren.
- Sprachförderprogramme: Insbesondere berufsbezogenes Deutsch, um (fach-)sprachliche Defizite auszugleichen.
- Programme zur Qualifizierung in handwerklichen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsfeldern.
- Personalentwicklung: Zum Beispiel Frauenfördermodelle oder Konzepte des Diversity-Management, ausgerichtet am Bedarf der Kleinstunternehmern und der Berücksichtigung von Zuwanderern.
- Coaching-Programme für Existenzgründer/innen und Unternehmer/innen sowie Beratungskonzepte zur Existenzsicherung.
- Systeme dienstleistungsorientierter Qualifizierungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund.

Der Austausch mit transnationalen Partnern sichert zudem die Optimierung und bedarfsgerechte Angleichung arbeitsmarktintegrierender Instrumente auch auf EU-Ebene. Die Projektergebnisse werden durch Fachveranstaltungen unter Einbeziehung der Ständeorganisationen der Deutschen Wirtschaft verbreitet. Ziel ist die Implementierung dieser Produkte in die Strukturen der regionalen und überregionalen Regelsysteme, um diesen Personenkreis nachhaltiger in die Beschäftigungsfähigkeit zu führen.

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

- **Entwicklungspartnerschaft (EP) InBeZ Rhein-Saar-Elbe**
  Informations- und Beratungszentren für MigrantInnnen Rhein-Saar-Elbe
- **EP Integra.net**
  Neue Wege zur Qualifizierung und Beschäftigung - Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt
- **EP KUMULUS-PLUS**
  Beratungs- und Informationsnetzwerk - Berlin /Mecklenburg-Vorpommern
- **EP MigraNet**
  Netzwerk zur strukturellen Neuordnung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bayern
- **EP NOBI**
  Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten
- **EP Pro Qualifizierung**
  Info- und Beratungsnetzwerk Qualifizierung von MigrantInnen

- **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA),**
  Berlin, Referat IIa6,
  Grundsatzfragen der Ausländerpolitik
- **Bundesagentur für Arbeit (BA),**
  Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Bonn
- **Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ)**
  Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Düsseldorf

Dynamisch, offen, multikulturell: Diplom-Kauffrau Nilgün Özel (r.) und ihr Mann, Diplom-Kaufmann Emin Özel (l.), beschäftigen in ihrer Agentur für Design und Marketing im Paderborner Technologiepark 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter Kreativ-Direktorin Julia Lakirdakis-Stefanou, die Auszubildende zur Bürokauffrau Yasemin Okur, Mediendesigner Clifton Hunt, Kreativ-Direktorin Doria Keppler und Teamassistentin Miriam Kurek (v.l.).

ERFOLG DURCH VIELFALT

Wie aus guten Ideen steile Karrieren werden

Von Dieter Müller / Foto: Andreas Krebs

Es ist 13 Jahre her, als Nilgün Özel zusammen mit einer fest angestellten Mitarbeiterin und einer studentischen Hilfskraft ihre Idee verwirklicht hat. Damals, 1992, eröffnete sie mit jenem kleinen, starken, kreativen Team auf bescheidenen 30 Quadratmetern ihre Agentur für Design und Marketing. Standort: der Technologiepark im ostwestfälischen Paderborn. Direkt gegenüber liegt die Uni. Dort stieg Nilgün Özel 1980 ins Physikstudium ein, wechselte schnell zu Wirtschaftswissenschaften, Schwerpunkt Informatik, 1988 machte sie ihr Diplom.

Ihre Agentur ist gewachsen, das Team immer noch stark und kreativ, aber nicht mehr klein: Heute arbeiten mehr als 30 helle Köpfe auf rund 500 Quadratmetern über vier Etagen im firmeneigenen Bürogebäude an Katalogen, dem Varta-Hotelführer und Handelsprospekten. Interkulturelle Kompetenz spielt für Nilgün Özel eine große Rolle - im täglichen wie im geschäftlichen Leben. „Die verschiedenen Kulturen tun unserer Agentur sehr gut. Denn sie eröffnen viele unterschiedliche Perspektiven, was für uns als Dienstleister sehr wichtig ist“, erklärt die Diplom-Kauffrau. Sie betont, ihre Agentur sei grundsätzlich für alle Kulturen offen: „Unsere Multikulturalität ist nicht bewusst gesteuert, sondern eher ein schönes Nebenprodukt.“ Die Kreativ-Direktorin Julia Lakirdakis-Stefanou ist Griechin, die andere Kreativ-Direktorin Doria Keppler Deutsche. Diplom-Grafik-Designer Mirek Gasz stammt aus Polen, Diplom-Grafikerin Walburga Wedig aus Deutschland, Mediendesigner Clifton Hunt aus Jamaika. Daneben sind Frauen und Männer aus Tschechien, Schottland, Russland, Irland, der Türkei oder Afghanistan bei ihr tätig.

Laut einer aktuellen Studie des Zentrums für Türkeistudien, das der Universität Duisburg-Essen angegliedert ist, wirtschaften bundesweit 61.000 türkischstämmige Betriebe, davon allein in NRW 20.500. Die Unternehmen beschäftigen im Schnitt fünf bis sechs Mitarbeiter, jeder Dritte ist nicht türkischer Herkunft. Fast 90 Prozent der Betriebe sind Eigengründungen – und damit fest mit ihrem Standort verwurzelt. Wie Nilgün Özel: Sie investiert, schafft Arbeitsplätze und setzt sich ehrenamtlich für die Qualifizierung von Migrantinnen ein. An Nilgün Özels Beispiel wird deutlich, wie aus guten Ideen steile Karrieren werden, und, welche Chancen das Zusammenleben mit Menschen anderer kultureller Prägung birgt.

Nilgün Özel (45), geboren in der Universitätsstadt Eskisehir in der Türkei, lebt seit 1966 in Deutschland, ist seit 21 Jahren verheiratet mit Diplom-Kaufmann Emin Özel, studierte Wirtschaftswissenschaften an der Uni Paderborn und gründete 1992 die Agentur für Marketing und Design. Nilgün Özel engagiert sich ehrenamtlich für Transmig, eine Initiative, deren Ziel es ist, die in Paderborn lebenden Migrantinnen in die berufliche Erstausbildung und den Arbeitsmarkt zu integrieren.

STANDPUNKT

Deutschland braucht Zuwanderung

Von Klaus J. Bade

Prof. Dr. Klaus J. Bade ist Historiker, Publizist und Politikberater. Der Migrationsexperte ist Direktor des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück und war 2003/04 Stellvertretender Vorsitzender des Zuwanderungsrates.

Foto: Privat

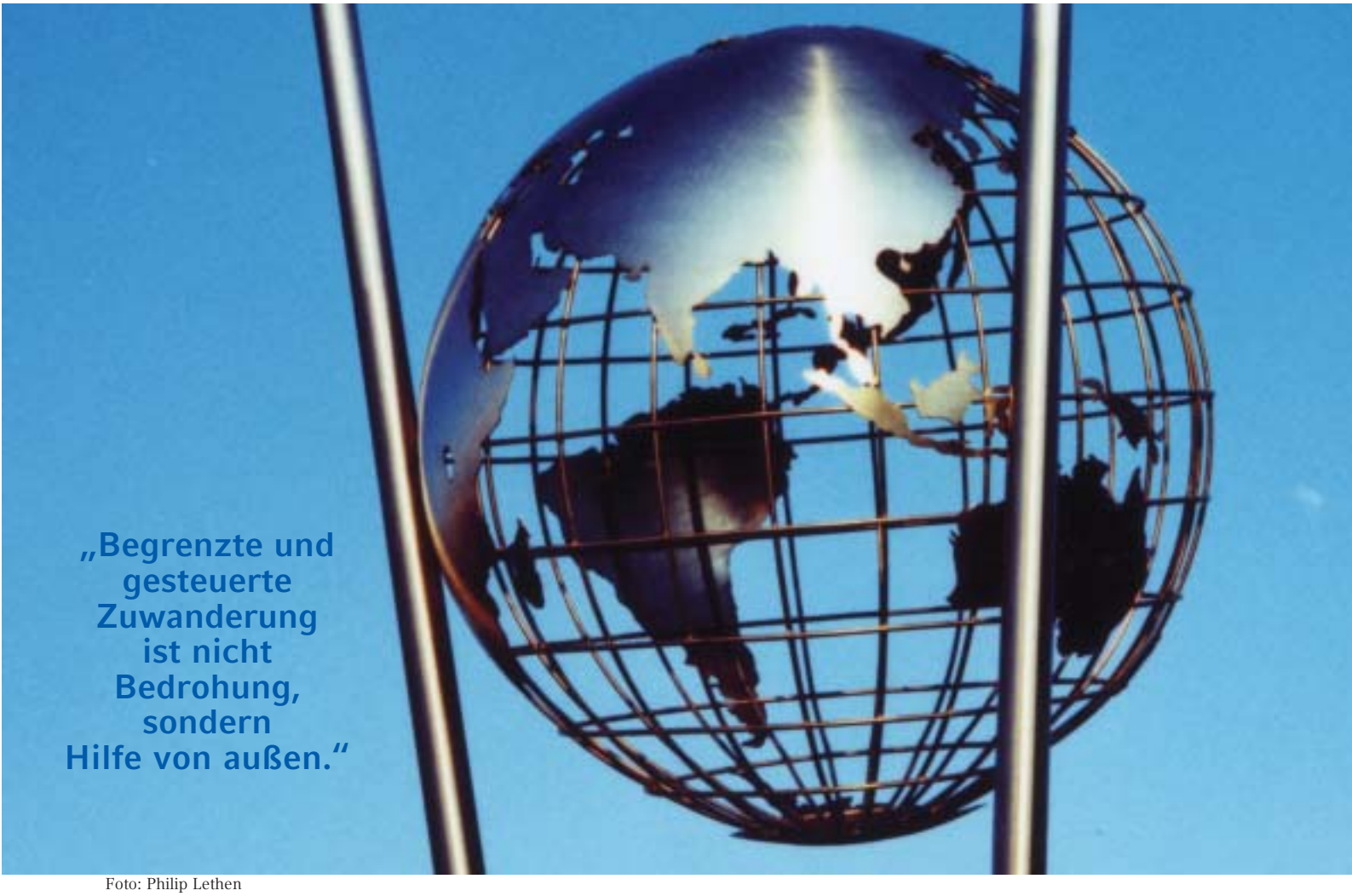
Deutschland ist Zuwanderungsland und Auswanderungsland zugleich. Trotz aller falschen Alarmrufe zeigt die Zuwanderung eine langfristig sinkende Tendenz: 2003 sank die Zahl der Zuzüge erstmals seit 1991 unter die Marke von 800.000 (769.000). 626.000 Menschen wanderten in diesem Jahr zu, der Wanderungsgewinn per saldo betrug also 143.000. Das sind 76.000 weniger als im Vorjahr.

Und für 2004 – die rechnerische Ermittlung ist eine langwierige Sache – rechnet die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Marieluise Beck nur noch mit einem Wanderungssaldo von 70.000 bis 80.000 Menschen. Auch die privilegierte beziehungsweise gesetzlich geschützte Zuwanderung (besonders Spätaussiedler und Asylsuchende) sinkt. Das schafft Handlungsspielräume für qualitätsorientierte Zuwanderungssteuerung.

Knapp neun Prozent der in Deutschland lebenden Menschen haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund (einschließlich der zweiten und dritten Generation) liegt deutlich höher. Diese Zuwandererbevölkerung hat seit Jahrzehnten die Altersstruktur in Deutschland „verjüngt“ und damit den demographischen Absturz gebremst. Andernfalls hätten wir im Bevölkerungswachstum schon seit 1972 „rote“ Zahlen geschrieben.

Deutschland braucht auch weiterhin Zuwanderer; denn auch bei hohen Arbeitslosenzahlen gibt es nachweislich Engpässe am Arbeitsmarkt, die mit inländischen Arbeitskräften nicht zu bewältigen sind. Umschulung ist immer hilfreich, greift aber oft nicht schnell genug, um aktuellen Bedarf zu befriedigen. Wenn qualifizierte Arbeitsplätze oder ganze Abteilungen nicht ins Ausland abwandern sollen, müssen in solchen Fällen qualifizierte Zuwanderer hereingelassen werden. Ein solches Instrument war das vom Zuwanderungsrat in seinem Jahresgutachten 2004 empfohlene flexible System der „Engpassdiagnose“ am Arbeitsmarkt.

Hochmotivierte und qualifizierte Arbeitskräfte brauchen keine Hilfen. Sie finden ihren Weg in den Arbeitsmarkt. Aber es gibt nach wie vor noch viele Menschen mit Migrationshintergrund, die nicht über ein Qualifikationsprofil verfügen, das den



„Begrenzte und gesteuerte Zuwanderung ist nicht Bedrohung, sondern Hilfe von außen.“

Foto: Philip Lethen

„Zuwanderer sind in aller Regel nicht die Desorientierten, Ängstlichen und Schwachen, sondern die Hochmotivierten, Leistungsstarken und Risikobereiten.“

Anforderungen des angespannten Arbeitsmarktes entspricht. Ihnen muss im gemeinsamen Interesse geholfen werden durch gezielte frühzeitige Förderung oder nachholende Integration; denn berufliche Qualifizierung ist der Schlüssel für erfolgreiche Integration.

Integration aber ist ein langfristiger Prozess, eine kulturelle Herausforderung für alle Beteiligten – für die Newcomer mehr, für die Einheimischen weniger. Für die Zuwanderer ist sie eine lebenslange Aufgabe und kann sogar die eigene Lebenszeit überschreiten – daher die Rede von der zweiten oder dritten Einwanderergeneration. Auch die bis heute mehr als acht Millionen deutschen Einwanderer in den Vereinigten Staaten haben, besonders im 19. Jahrhundert, bis zu drei Generationen gebraucht, bis aus Deutschen in Amerika Deutsch-Amerikaner und aus ihnen Amerikaner deutscher Herkunft geworden waren.

Für die Einheimischen aber heißt die Aufgabe: Einübung in den Umgang mit kultureller Vielfalt, mit dem, was die Amerikaner „Diversity“ nennen; auch wirtschaftlich ist interkulturelle Kompetenz ein entscheidender Vorteil, nicht nur im Ausland, sondern auch in Deutschland selbst.

Für das Zusammenleben in der Einwanderungssituation aber ist eine Botschaft wichtig: Begrenzte und gesteuerte Zuwanderung ist nicht Bedrohung, sondern Hilfe von außen.

Wenn viele Menschen mit Migrationshintergrund heute dennoch von Sozialtransfers leben müssen, dann hat das weniger mit „Zuwanderung in die Sozialsysteme“ und mehr mit einer verfehlten Zuwanderungspolitik zu tun – „Gastarbeiterpolitik“ statt Integrationspolitik mit langen Perspektiven.

Hier muss und kann nachgebessert werden; daran sind die Menschen mit Migrationshintergrund selber interessiert; denn eines lehrt historische Erfahrung: Zuwanderer sind in aller Regel nicht die Desorientierten, Ängstlichen und Schwachen, sondern die Hochmotivierten, Leistungsstarken und Risikobereiten. Sie räkeln sich nicht selbstzufrieden in sozialen Hängematten. Sie suchen eine Chance.

Herausforderung und Chance zugleich

Von Hermann Röder

Foto: Philip Lethen

Ohne gleiche Bildungschancen wird Integration nicht gelingen. Bildung ist der Schlüssel für erfolgreiche Integration.

„Die Betriebe des Handwerks haben überdurchschnittlichen Anteil an der Integration von Menschen aus anderen Ländern und Kulturkreisen. Bei uns arbeiten seit jeher viele ausländische Kollegen. Auch der Anteil der Auszubildenden aus anderen Nationen ist traditionell besonders hoch. Die mehrheitlich kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks mit ihren personalisierten Strukturen bieten dafür gute Bedingungen. Wie viele Wirtschaftsbereiche in Deutschland ist auch das Handwerk angesichts der demographischen Entwicklung in Zukunft noch stärker auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen."

Otto Kentzler
Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH)

Foto: Andreas Krebs

Die Bildung, insbesondere die berufliche Qualifizierung von dauerhaft in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ist der Schlüssel für das langfristige Gelingen des gesellschaftlichen Integrationsprozesses. Hierfür hat das neue bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung", das von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) koordiniert wird, umfangreiche Beratungs-, Informations- und Qualifizierungskonzepte entwickelt.

Die Mehrzahl der Migrantinnen und Migranten ist beim Zugang zu Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen Deutschen zwar formal gleichgestellt, in der Praxis kann jedoch von Chancengleichheit kaum die Rede sein. „In keinem anderen Land sind die Bildungsunterschiede zwischen Ausländern und Einheimischen so groß wie in Deutschland", stellt die PISA-Studie fest.

Ausländische Jugendliche und Erwachsene verfügen erheblich seltener als deutsche über formale Bildungsabschlüsse. Die Zahlen sprechen für sich: Im Schuljahr 2002/2003 verließen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 19,2% der ausländischen Schulabgänger in Deutschland die Hauptschule ohne Abschluss, knapp 42% erreichten den Hauptschulabschluss und lediglich 8,9% erlangten die allgemeine Hochschulreife. Dagegen erreichten fast ein Viertel (24,8%) der deutschen Schulabgänger die allgemeine Hochschulreife, und nur 7,9% verließen die Hauptschule ohne Abschluss. Im gleichen Zeitraum besuchte jeder Fünfte der 20- bis 25jährigen Deutschen, aber nur 3,9% der gleichaltrigen Ausländer eine Hochschule. Ausländische Absolventinnen und Absolventen sind bei den höheren Bildungsabschlüssen deutlich unter- und bei den niedrigen Abschlüssen überrepräsentiert.

Mit höherer beruflicher Qualifizierung ist meistens der soziale Aufstieg verbunden.

Als Folge fehlender oder niedriger Bildungsabschlüsse sind Migrantinnen und Migranten häufig als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt und auf einfache berufliche Tätigkeiten beschränkt. Arbeitsplätze, die nur geringe Qualifikationen erfordern, fallen natürlich in wirtschaftlich schlechten Zeiten als erste weg. Nachweislich ist das Risiko, arbeitslos zu werden, für Ausländer in Deutschland mehr als doppelt so hoch wie für Einheimische. Von 100 deutschen Arbeitslosen sind 32 ohne Berufsausbildung, von 100 Ausländern 77, von 100 Türken 86. Hier kann und muss eine Qualifizierungsoffensive die

Foto: Andreas Krebs

INTERVIEW MIT
GOLD- UND SILBERSCHMIED
DMITRI ZAKHOJI

Stärke in der Präzision

Die Königsallee in Düsseldorf gehört zu den ersten Adressen in Deutschland: Konsummeile, Flanierstraße, Tummelplatz der Schönen und Reichen, sehen und gesehen werden. Tausende schlendern täglich entlang der feinen Designerläden über die rund einen Kilometer lange Kö in Nordrhein-Westfalens Landeshauptstadt. Auf der Königsallee führen Dmitri Zakhoji (49) und Oleg Tikhomirov (44) ihr Gold- und Silberschmiedeatelier. Beide haben in Russland ihre dreijährige Ausbildung zum Gold- und Silberschmied absolviert und lange in ihrem Beruf in Moskau gearbeitet. Die beiden arbeiten schon seit 15 Jahren in Düsseldorf. Oleg Tikhomirov hat vor fünf Jahren seinen Meistertitel an der Handwerkskammer in Düsseldorf erworben, um die Voraussetzung für die eigene Werkstatt zu erfüllen. Wir haben uns mit seinem Geschäftspartner Dmitri Zakhoji zum Interview getroffen.

Herr Zakhoji, Sie sind Gold- und Silberschmied, fertigen sehr exklusiven, eleganten, sündhaft teuren Schmuck, alles Einzelstücke. Dazu bedarf es eines hohen Maßes an Präzision, aber auch Kreativität. Woher holen Sie Ihre Ideen? „Das ist sehr schwer zu beschreiben. Wer kann schon sagen, woher die Ideen kommen? Vielleicht kann man es am ehesten mit der Musik vergleichen. Ja, ich denke, es ist ein bisschen wie in der Musik: Es gibt nur sieben Noten, aber daraus können wunderschöne Sachen entstehen. Wenn wir einen Auftrag erhalten, überlegen wir, Oleg und ich, uns gemeinsam, wie der Ring einmal aussehen könnte. Dann stellen wir aus unseren Ideen ein Modell am Computer zusammen, einigen uns mit unserem Kunden und fangen an zu arbeiten. Sicher spielt unsere Erfahrung eine große Rolle."

Wenn man versteht, wie es geht. „Ja sicher, man muss sein Handwerk schon verstehen, um aus seinen Ideen etwas Schönes entstehen zu lassen. Es geht um perfekte Proportionen. Was schön aussieht, muss nicht besonderes verschnörkelt sein. Wir achten auf Klassik, zeitlose Eleganz. Kunst kommt ja auch von können."

Sind Sie Künstler? „Kann sein. Aber das will ich gar nicht so sagen. Viel eher denke ich, dass unsere große Stärke in erster Linie in unserer Präzision liegt. Es steckt unglaublich filigrane Arbeit hinter den Schmuckstücken aus unserer Werkstatt. Man kann im Monat zehn einfache, aber nur einen exklusiven, besonderen Ring machen. Qualität braucht ihre Zeit und hat ihren Preis. Sicher ist Kreativität wichtig, aber auch die Berufserfahrung sollte man nicht unterschätzen."

Sie bringen Erfahrung aus Russland, Ihrem Heimatland mit. Profitieren Sie davon? „Das kann man sicher nicht so fokussiert sagen. Ich denke, es ist immer von Vorteil, wenn man viel gesehen hat, sich in verschiedenen Kulturen bewegt hat. Diese Erfahrungen hat man in sich und verwendet sie auch irgendwann – vielleicht unbewusst, aber diese Erfahrungen kommen zum Vorschein und zum Tragen."

Sie kamen 1991 aus Moskau nach Düsseldorf, aus der russischen Hauptstadt in die Landeshauptstadt Nordrhein-Westfalens, aus der 13-Millionen-Einwohnermetropole in die 500.000 Einwohner große Modestadt an der Kö. War das ein Kulturschock für Sie? „Nein, wieso denn? Überhaupt nicht. Als ich merkte, dass mein Englisch nicht mehr ausreichte, mich zu verständigen, habe ich den Sprachkurs, angeboten von der Arbeitsagentur, durchlaufen, immer abends nach der Arbeit. Und ich muss sagen: Ich fühle mich wohl hier. Vielleicht ist Moskau pulsierender, aber ich mag diese Gemütlichkeit in Düsseldorf. Nur an Samstagen mag ich das Leben in Düsseldorf nicht, wenn die Kö so überlaufen ist, denke ich immer: Warum nutzen die Menschen ihren freien Tag nicht, um ins Grüne, aufs Land zu fahren. Wir leben zusammen mit unseren beiden Kindern etwas außerhalb Düsseldorfs – es ist sehr schön."

Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2050 in Millionen
bei einem Zuwanderungsüberschuss pro Jahr von: 0 / 100.000 / 200.000

Jahr	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Überschuss 200.000	**82,0**	**81,5**	**80,3**	**78,0**	**74,5**	**70,4**
Überschuss 100.000	**82,0**	**81,1**	**78,8**	**75,2**	**70,5**	**65,0**
ohne Zuwanderung	**82,0**	**79,8**	**76,1**	**71,1**	**65,1**	**58,4**

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die verhängnisvolle Kette – niedrige Bildung, einfache berufliche Tätigkeit, geringe Entlohnung, hohes Arbeitslosenrisiko – schadet nicht nur dem Einzelnen, sondern der Gesellschaft.

Chance erhöhen, Arbeitsplätze zu sichern und somit Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Ebenso benötigt die Wirtschaft in Zukunft gut ausgebildete Fachkräfte, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. In den 50er Jahren – in Zeiten von Hochkonjunktur und Wirtschaftswachstum – war es der Arbeitskräftemangel, der Wirtschaft und Politik veranlasste, Millionen Gastarbeiter ins Land zu holen. Heute ist es der in den letzten drei Jahrzehnten zu verzeichnende Geburtenrückgang, der Lücken im Arbeitskräftereservoir hervorruft, und einerseits durch junge, qualifizierte Zuwanderer, auszugleichen ist. Auf Grund des demographischen Wandels sind bestimmte Schlüsselbranchen der Wirtschaft immer stärker dem Fachkräftemangel ausgesetzt. Bereits in naher Zukunft kann der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern möglicherweise nicht mehr gedeckt werden. Deshalb müssen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen entwickelt und angeboten werden, die den Menschen mit Migrationshintergrund die Türen zu einer qualifizierten Beschäftigung öffnen.

Zudem ist mit der besseren beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten in vielen Fällen zugleich ein sozialer Aufstieg verbunden. Karrierechancen in Unternehmen, höheres Einkommen, höheres Ansehen sowie wirtschaftliche Unabhängigkeit von sozialen Sicherungssystemen stärken das Selbstbewusstsein des Einzelnen und nutzen der Gemeinschaft. Viele Unternehmen schätzen ihre ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere wegen ihrer Sekundärtugenden und ihres Sozialverhaltens.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund verfügen außerdem über vielfältige interkulturelle Kompetenzen, von denen die Unternehmen bei zunehmender Globalisierung profitieren können. So ist beispielsweise die Muttersprache der ausländischen Mitarbeiter ein Schatz, der gehoben werden kann und der für die deutschen Unternehmen immense Vorteile zum Beispiel im Hinblick auf Auslandskontakte, Kunden mit Migrationshintergrund und den persönlichen Erfahrungshorizont der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat. Entsprechende fachsprachliche Fördermaßnahmen sind notwendig.

Entscheidend für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten ist aber nach wie vor die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse. Wer an den umfangreichen Qualifizierungsangeboten teilnehmen und bei der Konkurrenz um Arbeitsplät-

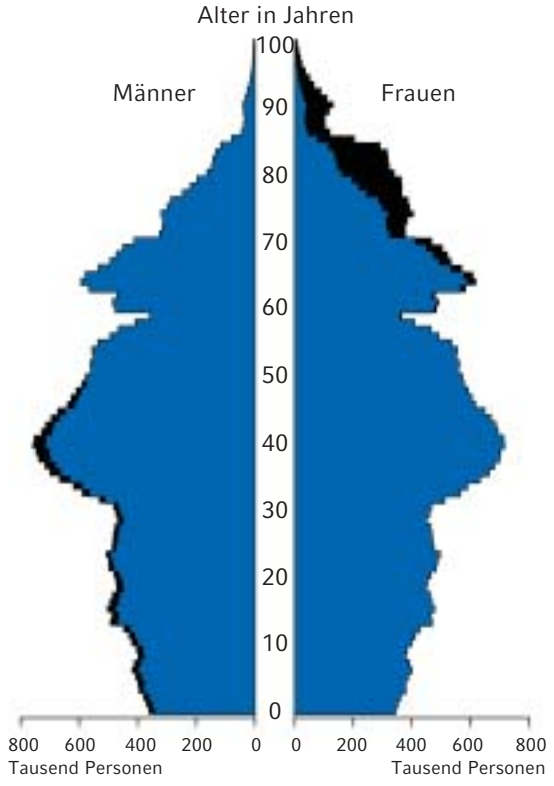
„Ohne gleiche Bildungschancen wird Integration nicht gelingen. Bildung ist der Schlüssel für erfolgreiche Integration. Noch immer erzielen ausländische Jugendliche deutlich schlechtere Schulabschlüsse als deutsche Jugendliche. Immer noch sind sie auch an der dualen Berufsausbildung erheblich geringer beteiligt."

Marieluise Beck
Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

DEUTSCHLAND: ALT UND LEER!

Der Altersaufbau glich 1910 noch der Form einer Pyramide: viele Junge, wenig Alte. 140 Jahre später wird die Bevölkerungspyramide nahezu auf dem Kopf stehen: wenig Junge, viele Alte. Wenn bald nur noch 75 Millionen Menschen, davon jeder Dritte über 60, in Deutschland leben, und auf 100 Menschen im Erwerbsalter 78 im Rentenalter kommen – was passiert dann? Kollabiert das soziale Sicherungssystem, weil wenig Junge es nicht schaffen, die Rente für viele Alte zu finanzieren? Wandern Arbeitsplätze ab, weil sie nicht qualifiziert besetzt werden können? Vergreist die Gesellschaft, weil der Nachwuchs fehlt?

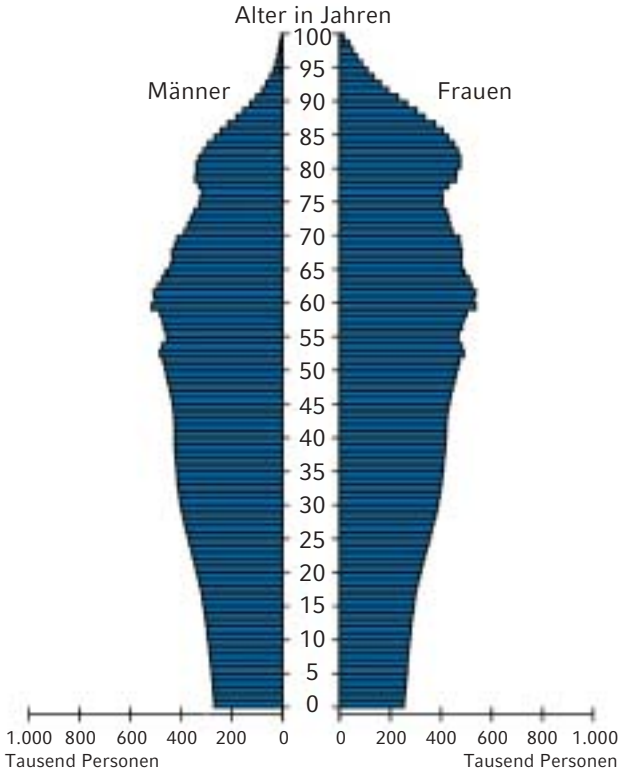
Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands 2003[1)]



1)Stichtag 31.12.

Statistisches Bundesamt 2004 - 01 - 0606

Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands am 31.12.2050



Statistisches Bundesamt 2000 - 15 - 0346

Deutschland wird alt und womöglich bald auch leerer. Das Statistische Bundesamt erwartet, dass die Anzahl der in Deutschland lebenden Bevölkerung von heute 82,5 Millionen auf 75 Millionen im Jahr 2050 sinken wird, bei niedriger Zunahme der Lebenserwartung und bei niedriger Zuwanderung sogar auf 67 Millionen, ohne Zuwanderung gar auf 58,4 Millionen.

Das Erwerbspotenzial wird noch stärker betroffen sein: Die Zahl der Erwerbsfähigen zwischen 15 und 65 Jahren wird von heute 55 Millionen auf 39 Millionen im Jahr 2050 schrumpfen. 9,1 Millionen, also zwölf Prozent der Bevölkerung, werden dann über 80 sein. Dreimal so viele wie heute.

Der Altenquotient, das Verhältnis zwischen Menschen im Erwerbsalter und Personen im Rentenalter, wird drastisch steigen. 1995 lag der Altenquotient bei 37, 2001 schon bei 44, bis 2030 wird er auf 71 klettern und 2050 mit 78 den vorerst höchsten Wert bestiegen haben. 100 Erwerbstätige müssen dann die Rente für 78 Menschen finanzieren. Alarmierende Zahlen.

Die Republik vergreist – was nicht verwunderlich ist nach Jahren niedriger Geburtenraten. Um die Bevölkerungszahl zu erhalten, müsste jede Frau im Bundesgebiet 2,1 Kinder bekommen. Tut sie aber nicht – sie bekommt durchschnittlich nur 1,3 Kinder. Kinder fehlen – und die sollen doch in Zukunft die Sozialsysteme finanzieren.

Die Alterung wird aber nicht erst in 50 Jahren zu Problemen führen, sondern ist schon jetzt eine der großen Herausforderungen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft – vor allem aber für die sozialen Sicherungssysteme. Die Krise der staatlichen Finanzhaushalte wird durch die demographische Entwicklung massiv verschärft.

Foto: Andreas Krebs

ze mithalten will, muss die deutsche Sprache beherrschen. Mit der Vermittlung der deutschen Sprachkennntisse sollte möglichst frühzeitig begonnen werden und ihr Erlernen verpflichtend sein.

Nur gemeinsame Anstrengungen führen am Ende zum Erfolg. Eine Beratungs- und Informationssoffensive ist dringend notwendig, um Migrantinnen und Migranten zu besseren Chancen zu verhelfen. Die in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund müssen die Möglichkeit haben, berufliche Kenntnisse zu erwerben, und auch die Zuwanderer von morgen brauchen Zukunftsperspektiven, die wir ihnen bieten können – und sollten. Um diese Herausforderung zu bewältigen, müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen: Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Kirchen, Sozialverbände, Politik, Gesellschaft und jeder Einzelne.

In Deutschland gibt es noch einen gehörigen Nachholbedarf an Integrationshilfen.

Genau an dieser Stelle setzt das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ an. Die neuen bundesweiten Maßnahmen müssen so konzipiert und umgesetzt werden, dass Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten verhindert wird und die Wirtschaft in der Zukunft dringend benötigte Fachkräfte mehr als bisher unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund findet. An dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe gilt es, gemeinsam zu arbeiten.

Hermann Röder
Geschäftsführer der
Zentralstelle für die
Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

„Wir brauchen auf allen Ebenen hervorragend ausgebildete und motivierte Menschen. Dabei legen wir Wert auf herausragende Qualifikationen, Persönlichkeit und Branchenerfahrung. Zunehmend gewinnt das Thema Internationalität an Bedeutung. Im Vertrieb hat interkulturelle Kompetenz schon immer eine besondere Rolle gespielt. Mittlerweile gewinnt das Thema auch in anderen Bereichen an Bedeutung. Wenn wir eine Position besetzen wollen, die sich auf einen bestimmten Markt bezieht, ist die Beherrschung der jeweiligen Sprache natürlich die Grundvoraussetzung.“

Dr. Martin Meyer
Leiter des Personalmarketing,
Porsche AG

KARRIEREWEGE

Menschen in Bewegung

Von Dieter Müller

Atila Tuc, 29,
Tischlermeister

„Erfolg ist harte Arbeit."

Atila Tuc ist waschechter Berliner, auch wenn ihm nie ein „Icke" über die Lippen rutschen würde. Er spricht akzentfreies Hochdeutsch. Seine Eltern sind vor über 30 Jahren aus der Türkei nach Deutschland gekommen. Atila Tuc ist ebenso wie seine beiden älteren Brüder – der eine Dachdeckermeister, der andere Tischlermeister wie er – in Berlin-Kreuzberg geboren und aufgewachsen.

In Berlin-Kreuzberg steht auch seine 400 Quadratmeter große Tischlerei, in die er erst im vergangenen Jahr kräftig investierte und mit einer nagelneuen CNC-Maschine ausrüstete. Mittlerweile beschäftigt er sechs ausgebildete Tischler und einen Azubi: Thailänder, Türken und Deutsche – „multikulturell", wie Atila Tuc sagt. Und wenn alles klappt, will er im Sommer noch zwei Tischlergesellen einstellen.

Atila Tuc: 29, Tischlermeister, geboren und aufgewachsen in Berlin-Kreuzberg, selbstständig, Arbeitgeber.

Das Geschäft brummt, die Kunden sind zufrieden. Wie Schauspieler Ben Becker, dessen Szenekneipe „Trompete" Atila Tuc ausgebaut hat. Und wie das „Adlon"-Hotel, dessen Cocktailbar er ebenfalls eingerichtet hat. Auch der Innenausbau der Niketown am Ku'damm stammt aus seiner Werkstatt. Der 29-jährige Tischlermeister hat Erfolg, weiß aber auch woher der Erfolg kommt: „Erfolg ist harte Arbeit. Aber ich glaube auch, dass ich viel Glück gehabt habe. Vielleicht war ich einfach zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Fleck."

An die Anfänge seiner Selbstständigkeit kann er sich noch allzu gut erinnern. Eine schwere Zeit. Damals war er Tischlergeselle, 26 und ging noch zur Meisterschule, besaß die Tischlerei schon zu 40%. Das bedeutete: viel Verantwortung, Stress und Arbeit, wenig Zeit für Freunde oder Fußball, sein großes Hobby. Den Aufgaben ist er mit Engagement entgegengetreten: „Ich habe tagsüber gearbeitet und nachts gelernt. Natürlich war das anstrengend. Aber was blieb mir anderes übrig? Schließlich musste ich den Betrieb aufrechterhalten."

„Sprache ist die Basis“

Als Anastasia Petaloti mit 18 ihre Ausbildung zur Zahntechnikerin beendete, hatte sie schon längst etwas anderes vor. Einen kommunikativen Beruf wollte sie. Einen, in dem sie häufiger und näher mit Menschen zu tun hat.

Sie zögerte nicht, sondern krempelte die Ärmel hoch, zeigte Eigeninitiative. Sie kündigte beim Zahntechniker, holte das Abitur nach, jobbte nebenbei, hängte eine Lehre zur Bankkauffrau und eine Fortbildung zur Bankfachwirtin an, lernte Schreibmaschine, besuchte Computerkurse, schickte zig Bewerbungen raus, sagte einem von drei Angeboten zu, arbeitet in der Betriebsorganisation der Kölner Bank und überlegt jetzt, ob sie noch ein Studium zur Bankbetriebswirtin oben drauf setzt: „Weil ich glaube, dass eine zusätzliche Qualifikation einen Vorsprung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet.“

Anastasia Petaloti: 28, Griechin, geboren und aufgewachsen in Köln, Ausbildungen zur Zahntechnikerin, Bankkauffrau und Bankfachwirtin, arbeitet in Köln.

Dass sie nun da ist, wo sie hinwollte, hat sie unter anderem ihrer Spontaneität zu verdanken, wie sie versichert: „Das ist es vielleicht, was ich bei Deutschen gegenüber Griechen vermisse: Spontan sein, nicht immer alles zehnmal besprechen, bevor man mal einen Schritt nach vorne wagt.“

Anastasia Petaloti hat sich beherzt und mit der Unterstützung ihrer Eltern, die Ende der 60er aus der Nähe der griechischen Universitäts- und Messestadt Thessaloniki nach Köln gekommen sind, ihr Ziel erarbeitet. Wie – das erzählt die 28-jährige Griechin gerne, ehrenamtlich und immer häufiger in Schulen. „Das deutsche Bildungssystem bietet so viele Möglichkeiten – ich möchte anderen gerne helfen, diese Chancen zu nutzen, indem ich sie informiere. Aber die Basis für jede Form der Qualifizierung und Integration ist das Erlernen der deutschen Sprache“, sagt Anastasia Petaloti. Sie hat die deutsche Sprache erst im Kindergarten gelernt, wurde in der Grundschule bilingual unterrichtet und spricht beide Sprachen perfekt.

„Songs tief aus meinem Herzen“

Mamadee hat ihrer Mutter oft und gerne in den Plattenschrank gegriffen. Gefunden hat sie dort Marvin Gaye, Earth, Wind and Fire, Hot Chocolate und Aretha Franklin, die große alte Dame des Soul. „Das sind die Einflüsse, die sich in meiner Musik widerspiegeln“, sagt Mamadee, die mit fünf begann, Klavier und Gitarre zu spielen. Heute ist die 25-Jährige, die Nordrhein-Westfalen beim Bundesvision-Song-Contest vertreten hat, eine erfolgreiche, engagierte und vielseitige Künstlerin.

Sie singt Gospel, Reggae, Rock und Jazz, schreibt alle ihre Songs selbst, tourt derzeit solo durch Deutschland, begleitet Gentleman und dessen Far East Band auf Tourneen quer durch Europa, wirkt in dem Dokumentarfilm „Fremd im eigenen Land“ mit, kämpft mit dem Schulprojekt Sisters e.V. gegen Rassismus und Diskriminierung und erzählt in ihrem wunderbar entspannten Reggae-Song „Lass los“ vom Scheitern einer Liebe und dem Mut zur Trennung.

Mamadee: 25, Künstlerin, aufgewachsen in Zwickau, lebt in Köln und tourt durch die Welt.

Ihr Traum war es immer, Sängerin zu werden, obwohl ihre Mutter sie nach dem Abi gerne im Medizinstudium gesehen hätte. „Aber meine Leidenschaft ist die Bühne“, erzählt Mamadee, die als Geheimnis ihres Erfolges wertet, „dass ich nicht immer gleich daran denke, ob das, was ich mache, wahnsinnigen Erfolg haben könnte. Ich mache das, was mir Spaß macht. Dinge, hinter denen ich stehe. Songs, tief aus meinem Herzen.“

Mamadee ist in Zwickau aufgewachsen und lebt in Köln. Ihre Mutter ist Deutsche, ihr Vater stammt aus Sierra Leone. Er ist gegangen, als sie zwei Jahre alt war. Mamadee hat von Anfang an gekämpft. Für sich und für ihre Ideale. Mit 19 verließ sie Zwickau und zog nach Köln – und hatte Glück. Reggae-Musiker Gentleman engagierte sie als Backgroundsängerin. Der Anfang einer ganz und gar ungewöhnlichen Karriere einer ganz und gar charmanten und selbstbewussten Frau.

DER BLICK ZUM NACHBARN (1)

Schweden

Als erstes Land in Europa hat Schweden vor mehr als dreißig Jahren jedem Zuwanderer die schwedische Staatsbürgerschaft ermöglicht.

Von Jürgen v. Bockum

Foto: Preben Kristensen, © Stockholm Visitors Board

Foto: © The IT University in Kista

Schweden / Sverige

Größe:	450.000 qkm
Hauptstadt:	Stockholm (760.000)
Bevölkerung	9 Mio.
Landessprache:	Schwedisch
Staatsform:	konstitutionelle Monarchie, Königreich Schweden
Staatsoberhaupt:	S.M. König Carl XVI. Gustaf seit 14.09.1973
Regierungschef:	Göran Persson (seit 1996)
Parlament:	Reichstag (Riksdag), eine Kammer mit 349 Sitzen, Reichstagspräsident (talman) ist Björn von Sydow (seit 2002)
Einbürgerungen (2001):	36.399 und 442 Arbeiserlaubnisse

Zuzug begrenzen – Lebensbedingungen verbessern

Hochkonjunktur und Wirtschaftswachstum haben in Deutschland jahrzehntelang die Probleme einer ungebremsten Zuwanderung überdeckt. Die Folgen sind nunmehr unübersehbar: hoher Ausländeranteil bei Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern, fehlende Zukunftsaussichten auf dem Arbeitsmarkt, zunehmende Abschottung im eigenen Kulturkreis und Wohnumfeld. Eine solch ungute Situation führt zu der Frage, wie unsere EU-Nachbarn mit Zuwanderung umgehen, wie sie eine erfolgreiche Integration bewerkstelligen. Der erste Blick gilt Schweden, einem Land von knapp neun Millionen Einwohnern, das ursprünglich ein Auswanderungsland war und das sich seit der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg, als der Wirtschaft Arbeitskräfte fehlten, offiziell als Einwanderungsland versteht.

Als erstes Land in Europa hat Schweden bereits zu Anfang der 70er Jahre seine Migrations- und Integrationspolitk mit der Zielsetzung formuliert, jedem Zuwanderer die schwedische Staatsbürgerschaft zu ermöglichen. Dieses konnte nur bedeuten, den Zuzug insgesamt zu begrenzen, den Migranten aber Lebensbedingungen zu verschaffen, die sie nicht zu Außenseitern werden lassen. Schweden glaubte anders als Deutschland, dass die angeworbenen Arbeitskräfte das Gastland nicht nach einer begrenzten Zeit wieder verlassen, sondern dass sie sich in einem Land mit wirtschaftlicher Prosperität und umfassendem Sozialstaat auf Dauer niederlassen werden.

So gibt es seit 1972, dem Nachlassen der Konjunktur, einen Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer. Grundsätzlich benötigen Ausländer, die nicht aus EU-Staaten, den Nordischen Staaten oder aus dem Europäischen Wirtschaftsraum kommen und legal in Schweden arbeiten wollen, eine Arbeitserlaubnis. Diese muss vor der Einreise im Herkunftsland gestellt werden, andernfalls wird sie verweigert, jedoch bei Ausnahmetatbeständen erteilt. Diese Regelung hat dazu geführt, dass die Zahl der gewährten Aufenthaltsgenehmigungen zur Arbeitsaufnahme in Schweden pro Jahr unter 500 liegt. Arbeitserlaubnisse werden nur befristet erteilt und enthalten in der Regel Einschränkungen für eine bestimmte Tätigkeit und für die Dauer der Aufenthaltsgenehmigung. Eine Arbeitserlaubnis wird nur gewährt, wenn ein in Schweden ansässiger Arbeitssuchender das Arbeitsprofil nicht erfüllen kann. EU-Bürger können sich drei Monate in Schweden aufhalten. Wollen sie länger bleiben, müssen sie eine Aufenthaltserlaubnis beantragen und nachweisen, dass sie für ihren Lebensunterhalt selbst aufkommen können und einen festen Wohnsitz haben. Aufenthaltsgenehmigungen werden für fünf Jahre erteilt.

Seit 1990 sind 450.000 Zuwanderer zu schwedischen Staatsbrügern geworden.

Während die Migrationspolitik beim Außenministerium angesiedelt ist, untersteht die Integrationspolitik offiziell dem Innenministerium. Leitlinien der Einbürgerung sind Gleichheit, Wahlfreiheit und Partnerschaft. Gleichheit umfasst generell die gleichen sozialen und eingeschränkt auch politischen Rechte (Kommunalwahlrecht nach dreijährigem Aufenthalt) wie sie die Einheimischen besitzen. Die Einräumung der Wahlfreiheit gewährt dem Einzelnen kulturelle und ethnische Freiräume. Der Grundsatz der Partnerschaft umfasst ein aktives Zusammenleben von Schweden und den ethnischen Minderheiten. Seit 1995 gibt es in Schweden ein Integrationsprogramm für Neuzuwanderer. Es gewährt allen Migranten ab 16 Jahren einen Rechtsanspruch an dem Programm „Schwedisch für Anfänger“, das drei Monate nach der Einreise begonnen werden soll. Es umfasst neben der Vermittlung von Sprachkenntnissen („svenska för invandrare“, ein Sprachkurs, speziell für Einwanderer) für Alltag und Beruf, Gesellschaftskunde und die Möglichkeit zur beruflichen Orientierung. Die Teilnahme an diesem Programm ist bislang noch freiwillig. Das Migrationsprogramm hat dazu geführt, dass seit 1990 etwa 450.000 Zuwanderer zu schwedischen Staatsbürgern wurden.

Die derzeitige Einwanderungspolitik kann als restriktiv bezeichnet werden. Sie beschränkt sich überwiegend auf politische Flüchtlinge und deren Familien.

50 JAHRE ANWERBEABKOMMEN ITALIEN

il Gelatiere - der Eismacher

Gott sei dank müssen wir nicht, wie die römischen Kaiser das vor rund 2000 Jahren in Auftrag gaben, uns das Eis von Schnellläufern aus den Apenninen holen lassen. Wir gehen, wenn wir Bananensplit, Mandolinoeis oder Amarenabecher genießen wollen, zu einem der rund 3.000 in Deutschland selbstständigen Gelatieri.

Von Dieter Müller | Fotos: Andreas Krebs

Gianpiero Baruffolo trägt, wie alle seine Mitarbeiter in seinem Eiscafé, ein sattblaues, glattgebügeltes Hemd. Er hat wenig Haare, einen festen Händedruck, wirkt gemütlich, freut sich über Niederlagen des FC Bayern München, lacht viel, trinkt gerne einen starken Espresso, liebt Ruccolasalat mit Mozzarellastreifen, dazu einen gut gekühlten Prosecco. Einer der weiß, was es heißt, zu genießen, und einer, der weiß, was es heißt, zu arbeiten.

An seine ersten Schritte als Gelatiere kann er sich noch gut erinnern.

Vor seinem Eis-Café „Il Gelato“ knubbelt sich ein Haufen eishungriger Menschen. Spaghetti-Eis, Schwarzwaldbecher, Grappa, Espresso oder Pinocchiobecher: Die sechs Mitarbeiter bringen die Köstlichkeiten mit den sündhaft vielen Kalorien – tutto pronto – an die 17 Tische auf der Sonnenterrasse. Unterdessen rührt Shefgej Ibraj hinten – auch eine Eisdiele hat eine Werkstatt – in einer silbernen Sieben-Liter-Schüssel nach einem gut gehüteten Rezept des Hauses Mandolino-Eis an. Er hebt einen Schwung

Krokant unter das Nougat-Eis. Mehr gibt Shefgej Ibraj nicht preis. „Geheimnis“, flüstert der gelernte Eiskonditor aus Ex-Jugoslawien, der seit zwölf Jahren bei Gianpiero Baruffolo angestellt ist.

An seine ersten Schritte als Gelatiere kann er sich noch gut erinnern. 1958, das Anwerbeabkommen zwischen Italien und der Bundesrepublik war drei Jahre alt, kam er nach Deutschland. Er konnte kein Wort Deutsch, hat sich die Sprache durch viele Gespräche selbst beigebracht. 15 war er, als er seinem Vater Guerino und seinem Onkel Pietro in dessen kleiner

Er konnte kein Wort Deutsch, hat sich die Sprache durch viele Gespräche selbst beigebracht.

Gelateria in Wuppertal-Sonnborn geholfen hat. Die Eiswaffeln haben die Drei selber gebacken und gerollt. „1000 Stück die Stunde“, erzählt Gianpiero, haben sie geschafft. Heute noch, 47 Jahre später, kommt sein Eis nur in selbst hergestellte Waffeln. Wie er aus Überzeugung vieles selbst in seinem Eiscafé macht. Er röstet die Mandeln selbst, um daraus Krokant herzustellen. Weil ihm der Krokant, den man kaufen kann, „zu süß“ ist. Er legt die Piemont-Kirschen für sein Mon-Cheri-Eis acht Tage lang in eine eigens kreierte Mixtur aus Likör und Wein ein. Auch die Rosinen für das Malaga-Eis und der gekochte Reis für sein Milchreis-mit-Zimt-Eis werden persönlich von Gianpiero hergestellt. Selbst die Minze für das After-Eight-Eis und die Zitronen sind aus sei-

FAKTEN - Binationale Ausbildung

Ende des **19. Jahrhunderts** verhalf die von Carl Linde erfundene Kältemaschine dem Speiseeis zum Durchbruch als Massenware. Und als auf der Weltausstellung in St. Louis **1904** die erste essbare Eistüte vorgestellt wurde, trat das Speiseeis seinen Triumphzug um die Welt an. In Deutschland wurden italienische Eiscafés Anfang der 60er zum Renner. **1969** haben Gelatieri in Köln die Union der italienischen Speiseeishersteller in Deutschland e.V. (UNITEIS) gegründet. **1983** hat Uniteis zusammen mit der Handwerkskammer Rhein-Main eine binationale Ausbildung ins Leben gerufen. Seitdem kann, wer eine mindestens zweijährige Berufserfahrung im Speiseeisgeschäft vorweist, sich in einer zweijährigen Fortbildung zum Geprüften Speiseeishersteller auf das Handwerk vorbereiten. Bis zum Jahr **2003** fanden im Winter Theorie und Praxis in der Via della Seta in Vittorio Veneto statt, wo sich die italienische Niederlassung des UNITEIS e.V. befindet. Seit **2004** aber findet die Fortbildung im neuen Eislabor in der Philipp-Holzmann-Schule in Frankfurt statt. Die mittlerweile etwa **500** Absolventen beherrschen das Fachvokabular in beiden Sprachen.

Union der italienischen Speiseeishersteller in Deutschland (UNITEIS): www.uniteis.com. Handwerkskammer Rhein-Main: www.hwk-rhein-main.de

Gianpiero Baruffolo (62) führt seit 17 Jahren sein eigenes Eis-Café in Ratingen, einer Kleinstadt im Norden Düsseldorfs. 1958 kam er nach Deutschland. Nach zweijähriger Arbeit in der Eisdiele seines Onkels absolvierte er auf einer italienischen Eisschule seine Ausbildung.

nem Heimatland. „Unbehandelt“, verrät er und reibt Daumen und Zeigefinger aneinander, als wolle er den spritzigen Duft frischer Zitronen verbreiten. Frischwaren wie Milch, Sahne, Erdbeeren, Joghurt oder Quark liefert ihm eine Firma aus Solingen. „Bei uns kommt keine Konserve auf den Tisch, nur frische Früchte“, sagt seine Frau Brigitte. Sie ist Friseurmeisterin. Aber ihren gut laufenden Friseursalon in Ratingen hat sie vor 17 Jahren, als Gianpiero das Eiscafé eröffnete, verkauft. „Denn beide Betriebe, das Eiscafé und den Friseursalon – das war zuviel“, sagt sie.

Gianpiero Baruffolo hat den Beruf des Eiskonditors von der Pike auf gelernt. Bis 1960 hat er in Onkel Pietros Eisdiele in Wuppertal gearbeitet und ist dann auf die Eisschule in Longarone, Norditalien, gegangen. Neun von zehn der in Deutschland tätigen Gelatieri stammen von dort, aus der Provinz Beluno, am südöstlichen Rand der Dolomiten. Etwa 4000 Eisdielen gibt es in Deutschland. 3000 davon unter italienischer Leitung. Aber das Anwerbeabkommen hatte keinen größeren Einfluss auf die Anfänge der Gelatieri in Deutschland. „Die meisten haben sich in den 20er Jahren in Deutschland selbstständig gemacht. Es gibt zwar wenig historische Dokumente darüber, aber wir gehen davon aus, dass die erste italienische Eisdiele 1889 in Lübeck eröffnet hat“, sagt Amalisa Carnio, Sprecherin des Verbandes der italienischen Speiseeishersteller. Mittlerweile gehen viele italienische Eiscafés in die vierte Generation, die Rezepte aber bleiben in der Familie. Auch Gianpiero gibt die Geheimnisse seines Eises innerhalb der Familie weiter. Seine Bambini sind in Deutschland aufgewachsen. Stefano (29), der ältere seiner beiden Söhne, ist gelernter Hotelfachwirt. Er wird das Eiscafé demnächst übernehmen. Obwohl Gianpiero, 62, immer noch Lust am Eismachen verspürt.

Die Bambini von Gianpiero sind in Deutschland aufgewachsen.

Erst wenn die Tiefs die Hochs verdrängen und es kälter wird in Deutschland, schließt Gianpiero Baruffolo sein Eiscafé. Ab November ist zu. Bis Mitte Februar. Dann beginnt sie wieder, die Eiszeit, die Saison der Gelatieri. Wetten, dass Gianpiero und seine Frau Brigitte auch in ihrer 18. Saison zusammen hinter ihrer Eis-Theke mit den über 40 Sorten stehen werden?

KOLUMNE

Ziel: Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland

von Dr. Günther Schauenberg

Für die Bundesagentur für Arbeit und die lokalen Agenturen für Arbeit ist die Frage nach dem besten Weg zur Integration der Migranten seit Jahrzehnten eine Kernaufgabe. Dass gehandelt werden muss, machen alle Statistiken überdeutlich, die dieses Thema behandeln: Die Arbeitslosenquote liegt deutlich über, die Beteiligung an aktiver Arbeitsmarktförderung deutlich unter dem Schnitt, die Bildungsbeteiligung sinkt und die Kenntnisse für die Aufnahme einer Tätigkeit reichen häufig nicht aus.

Der auf mittlere Sicht zu erwartende gravierende Rückgang der Erwerbsbevölkerung kann durch Migration zwar nicht abgefangen, wohl aber gemildert werden. Es gilt, zwei wichtige Aufgaben zu meistern: die in Deutschland lebenden Migranten zu integrieren und die notwendige zusätzliche Migration in der Zukunft intelligent zu steuern.

Um die erste Aufgabe zu lösen, sind eine tragfähige gesetzliche Regelung und eine gesamtgesellschaftliche Veränderung der Sichtweise notwendig. Mit dem Zuwanderungsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft trat, ist ein erster Schritt getan. Sprachliche und gesellschaftliche Integration ist nur durch eine staatliche Förderung erreichbar, muss andererseits von den Migranten eingefordert werden. Diese Erkenntnis hat dazu geführt, dass das Angebot von Sprach- und Integrationskursen obligatorisch wurde. Es gilt nun, solche Angebote auch den schon lange in Deutschland lebenden Migranten zur Verfügung stellen zu können, um eine weitere Marginalisierung dieser Gruppe auszuschließen. Mit der Politik der Agenda 2010, die „Fordern und Fördern“ in den Mittelpunkt stellt, wird die Bundesagentur für Arbeit spezielle Programme entwickeln, um die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt wahrscheinlicher werden zu lassen. Der Aufbau von Netzwerken zur migrationsorientierten Beratung ist ein wesentlicher Baustein dieser Programmatik. Durch enge Kooperation mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und durch gezielte berufliche Fördermaßnahmen, die die Mitwirkungsverpflichtung der Betroffenen stärker als bisher betonen, soll hier ein deutlicher Fortschritt erreicht werden. **Zurzeit ist die „Defizitsichtweise“ noch sehr verbreitet. Dabei wird übersehen, dass Migranten einen wichtigen Beitrag für eine prosperierende Wirtschaft in Deutschland leisten und neue, starke Impulse für eine Weiterentwicklung geben.**

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema „Diversity-Strategie“ erklären bereits alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Nutzung der Stärken der Migranten. Einige Staaten wie zum Beispiel die USA oder Großbritannien haben schon mit der Umsetzung dieser Strategie begonnen. Im staatlichen und im privatwirtschaftlichen Bereich insbesondere größerer Konzerne zeigt sich, dass diese Strategie Grundlage für wirtschaftliche Erfolge gerade in Zeiten der Globalisierung mit sich bringt. Hierauf müssen auch wir unsere Aufmerksamkeit stärker richten. Die Bundesagentur für Arbeit bereitet eine Verankerung dieser Grundsätze in der Geschäftspolitik vor.

Deutschland muss definieren, in welcher Form eine Ausweitung der Zuwanderung in den vor uns liegenden Dekaden im wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Interesse unseres Landes liegt. **Schon jetzt ist absehbar, dass die Attraktivität Deutschlands als Zuwanderungsland gerade für Hochqualifizierte leidet und andere Staaten wie Irland, die Niederlande oder Dänemark in weitaus stärkerem Maße von Migration profitieren.** Dass es dabei nicht um Sozialdumping gehen kann, versteht sich von selbst. Die genannten Beispiele zeigen aber deutlich, dass dies nicht der Fall ist.

Ziel muss eine deutliche Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland sein, wo gut integrierte Migranten ihr Wissen, Können und ihre Qualifikationen einbringen, um Arbeitsplätze zu sichern und neue Möglichkeiten zu eröffnen. Die Europäische Union hat ein Grünbuch in Vorbereitung, das die besten Wege zur Erreichung dieser Ziele aufzeigen will. Deutschland sollte sich an dieser Diskussion aktiv beteiligen.

Dr. Günther Schauenberg
Leiter der Stabsstelle Internationale
Beziehungen der Bundesagentur für Arbeit

++ PRESSESPIEGEL +++ PRESSES

Türkei

Hürriyet

Schon längst sind die Türken in Deutschland ein anerkannter wichtiger Wirtschaftsfaktor. Aber auch die jährlich steigenden Exporte von Deutschland in die Türkei stabilisieren die deutsche Wirtschaft.
7.6.2005

Frankreich

Le Monde

Mit dem Amsterdamer Vertrag wurde die ursprünglich bei den Mitgliedsstaaten liegende Kompetenz für die Einwanderungspolitik auf die EU übertragen. Die jetzt vorliegenden arbeitsmarktbezogenen Richtlinien sind eine wichtige Weichenstellung für eine europäische Zuwanderungspolitik.
28.5.2005

Italien

Corriere d'Italia

50 Jahre Anwerbeabkommen zwischen Italien und dem damaligen Westdeutschland. Ein Jubiläum, das ohne Besonderheiten über die Bühne ging und die Normalität beweist.
3.5.2005

Polen

POLITYKA

Uroda eurokonstytucji

Die Schönheit der Europäischen Verfassung wird die Franzosen am 29. Mai am wenigsten bewegen. Vielmehr wird es bei der Abstimmung darum gehen, ob man in der EU den polnischen Klempner braucht. (...) Für die meiste Aufregung sorgt dabei ein Projekt vom Kommissar Frits Bolkenstein, welches der Öffentlichkeit wie folgt vorgestellt wurde: Ein polnischer Unternehmer kommt nach Frankreich und bietet seine Dienstleistungen an – nach polnischem Arbeits- und Steuerrecht und zu polnischen Konditionen.
Warschau, Nr. 21/2005

Türkische Migranten besonders von Armut betroffen

Türkische Migranten in Deutschland sind besonders stark von Armut betroffen. Das fand die Stiftung Zentrum für Türkeistudien der Universität Duisburg-Essen bei einer Umfrage unter türkischstämmigen Migranten heraus. Ursache dafür, erklärt Faruk Şen, Direktor der Stiftung, seien vor allem die hohe Arbeitslosenquote und das geringe Ausbildungsniveau der Zuwanderer. Die Folge: geringes Einkommen und niedriger Lebensstandard. „Die Arbeitslosenquote bei türkischen Migranten liegt bei 25 Prozent", erläutert der Direktor weiter. Der deutsche Arbeitsmarkt biete immer weniger nicht qualifizierte Beschäftigungen. Daneben mache es gerade der geringe Bildungsstandard jungen Migranten schwer, eine Anstellung zu finden. „Die Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Türkeistämmiger ist ein besonders wichtiger Schlüssel zur Verbesserung dieser Situation", betont Şen.

+++

Kirchliche Organisationen setzen sich für Migranten ein

Verschiedene kirchliche Organisationen, darunter Caritas-Europa und die Churches Commission for Migrants in Europe, setzen sich in einer gemeinsamen Erklärung für bessere Integrationsmöglichkeiten der Migranten ein. Stärker als bisher soll darauf geachtet werden, dass die gesellschaftlichen Mechanismen zu einer Integration von Migranten beitragen. Nach Auffassung der beteiligten Organisationen ist ein ganzheitliches Herangehen an den Integrationsprozess erforderlich. Dieser müsse sowohl Anstrengungen der Migranten wie auch Anstrengungen der Aufnahmegesellschaft beinhalten. Es komme darauf an, den Migranten Rechte zu garantieren. Die europäische wie auch die nationale Gesetzgebung müsse erkennen lassen, dass die universellen Menschenrechte auch Migranten zukommen.

+TERMINE +++ TERMINE +++ TE

26.09.2005, 10 bis 16 Uhr in der Handwerkskammer Hamburg

Fachtagung „Zweitsprachenkompetenz – Schlüssel zur beruflichen Integration"

Die Fachtagung ist zum einen der öffentlichkeitswirksame Auftakt für das „Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migranten und Migranntinnen (NOBI) ", zum anderen präsentiert sich NOBI mit den weiteren 5 Netzwerken, die im fachlichen Verbund - dem Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung (IQ)" - auf Bundesebene zusammenarbeiten.
Die Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch und einer angemessenen zweitsprachlichen Kompetenz am Arbeitsplatz ist über den reinen Deutschunterricht hinaus zu einem wichtigen Bestandteil in der beruflichen Bildung und Weiterbildung von MigrantInnen geworden.
Das Ziel dieser Fachtagung ist die Vernetzung der Akteure und Multiplikatoren, um dieses Thema weiter voranzubringen und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

Infos: www.intqua.de

20. und 21.10.2005

ZWH-Bildungskonferenz in Düsseldorf/Neuss

Die 7. ZWH-Bildungskonferenz findet am 20. und 21. Oktober in Düsseldorf/Neuss statt. Sie beschäftigt sich mit allen wichtigen Themen der beruflichen Bildung und bietet auch einen Diskussionsraum zum Thema der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund.

Infos: www.zwh.de

Impressum

Herausgeber:
Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

Redaktion:
for mat gmbh,
Redaktion clavis
Niederkasseler Str. 61
40547 Düsseldorf
info@clavis-magazin.de
www.clavis-magazin.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):
Hermann Röder

Redaktion:
Dieter Müller

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Wolfgang Fehl, Anke Göbels, Andreas Krebs, Philip Lethen, Dr. Ute Pascher

Autoren:
Prof. Dr. Klaus J.Bade, Jürgen v. Bockum, Wolfgang Dürig, Dr. Günther Schauenberg

Konzeption und Gestaltung:
Markus Kossack, for mat gmbh

Anzeigen & Vertrieb:
for mat gmbh

Druck:
Vereinigte Verlagsanstalten, Düsseldorf

Auflage: 15.000

Erscheinungsweise:
3-mal jährlich

Titelfoto:
Philip Lethen

Bezugsadresse (kostenfrei):
for mat gmbh
Redaktion clavis
Niederkasseler Str. 61
40547 Düsseldorf

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.