

Arbeitsmigration nach Deutschland

Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien
vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)



Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)
Arbeitsmigration nach Deutschland

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Arbeitsmigration nach Deutschland

Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus
Spanien vor dem Hintergrund der
Migrationsprozesse seit 1960

Impressum

ISBN 978-3-86387-418-6

© 2014 Mensch & Buch Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration*, in deren Rahmen diese Publikation entstand, ist ein Projekt von



www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Daniela Nicolai

Die *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration* wird finanziert vom



Geleitwort

Brauchen wir in Deutschland eine neue Arbeitsmigration? Die Frage lässt sich leicht bejahen: Trotz eines Schwerpunktes auf die Hebung hiesiger Potenziale wird es uns nicht gelingen, die künftigen Bedarfe des Arbeitsmarktes allein innerhalb Deutschlands zu decken. Die Gründe dafür liegen vor allem in dem demografischen Wandel, der in den kommenden Jahren deutlich spürbarer wird.

So leicht sich die Frage auch beantworten lässt, so schwer fällt es, einen allgemein-gültigen Migrations- und Integrationsprozess darzustellen, der den Bedarfen der Praxis Rechnung trägt. Sicher ist: Wenn wir Deutschland langfristig als Lebensstandort für Fachkräfte aus anderen Ländern attraktiv machen wollen, muss es uns gelingen, eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu etablieren. Dabei darf es nicht bei theoretischen Konstrukten bleiben.

Das Bundesamt hat die vorliegende „Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration“ gefördert, um Erfahrungen aus der Praxis zu bündeln und auszuwerten und damit den Erkenntnisgewinn weiter zu beschleunigen und einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Erstmals liegen damit umfassende Erkenntnisse zu strukturellen und inhaltlich-qualitativen Eckpunkten der Fachkräfteinitiativen vor, die sich vor allem mit dem Herkunftsland Spanien beschäftigen.

Sicher überrascht es nicht, dass die Initiativen angeben, der Erwerb der deutschen Sprache stelle eine besondere Herausforderung dar. Umso wichtiger ist es, wirksame und qualitativ überzeugende Hilfestellungen für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte und Auszubildende vorzuhalten. An dieser Stelle sei u. a. auf das Mobilitätsprogramm MobiPro-EU, die Integrationskurse und die berufsbezogene Sprachförderung des ESF-BAMF-Programms hingewiesen. Ohne solche Angebote erscheinen nachhaltige Migrations- und Integrationsprozesse weder für arbeitssuchende Fachkräfte noch für viele kleine und mittelständische Unternehmen vorstellbar.

Nach wie vor wird auch die Anerkennung von Berufsabschlüssen als besondere Herausforderung genannt. Damit wird bestätigt, dass Bemühungen um eine höhere Transparenz und Angleichung richtig sind. Das Bundesamt leistet hier u. a. mit Beratungsstrukturen über die „Hotline zur beruflichen Anerkennung“ einen Beitrag.

Neben diesen harten Fakten ist mir aber eines ganz wichtig: Wir wissen auch auf Grund von Studien der BAMF-Forschungsgruppe, dass dort, wo Fachkräfte nach Deutschland kommen, oftmals besonders gut qualifizierte Menschen einreisen. Es sollte uns stets bewusst sein, dass diese Menschen – genauso wie künftige Arbeitgeber – Erwartungen und Hoffnungen mitbringen. Fachkräfteinitiativen können langfristig nur erfolgreich sein, wenn diese Erwartungen schon bei der Konzipierung ernst genommen werden. Manchmal ist es auch erforderlich, Vorstellungen zu erden und schon vor Einreise auf einen notwendigen langen Atem hinzuweisen. Absehbare Bedürfnisse von Zuwandernden sollten von vornherein mitgedacht werden. Dazu gehören Begleitungen bei Behördengängen genauso wie Sozialkontakte und Freiräume für die Kommunikation mit der Heimat. Und nicht zuletzt: Fachkräfte kommen in der Regel nicht alleine, sie bringen ihre Familie mit. Und die ist es, die letztendlich darüber entscheidet, ob Deutschland langfristig zum Lebensmittelpunkt wird oder nicht. Wenn wir attraktiv sein wollen für Fachkräfte, müssen wir deshalb auch mit bedenken, welche Rahmenbedingungen und Angebote ihre Familien brauchen.

Bisher sind die einzelnen Initiativen zur Gewinnung von Fachkräften kaum miteinander vernetzt, obwohl Fragestellungen und Herausforderungen oftmals ähnlich gelagert sind. Wir müssen das Rad aber nicht immer neu erfinden, um ein gutes und praxiserprobtes System an Fachkräfteinitiativen fortzuentwickeln. Wir sollten deshalb den Austausch untereinander intensivieren. Dazu leistet diese Fachpublikation einen wichtigen Beitrag.

Ich bedanke mich daher für die Arbeit von Minor an dieser Publikation sowie bei den zahlreichen Institutionen, die hieran mitgewirkt haben, wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks, dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste, dem

DGB Bildungswerk, der Spanischen Botschaft, der WIPA-Berlin und der Ärztekammer Westfalen-Lippe. Ich hoffe, mit der Publikation gelingt es, viele Impulse für das Engagement im Bereich der Fachkräftemigration zu setzen.

Manfred Schmidt

Präsident des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Inhalt

Vorwort 10

Christian Pfeffer-Hoffmann

I. GRUNDLAGEN: DIE NEUE ARBEITSMIGRATION AUS SPANIEN 16

Innereuropäische Mobilität am Beispiel der neuen spanischen
Arbeitsmigration nach Deutschland 17

Miguel Montero Lange

II. BESTANDSERHEBUNG NEUE ARBEITSMIGRATION: STRUKTUREN, PROZESSE UND AKTEURE DER FACHKRÄFTEANWERBUNG IN DEUTSCHLAND UND SPANIEN106

Das Forschungsprojekt Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration 110

Marianne Kraußlach und Tobias Stapf

III. NEUE LEBENSWELTEN: SPANISCHE MIGRANT/-INNEN IN BERLIN213

Neue Migration: Junge Spanier/-innen in Berlin 214

Cristina Faraco Blanco

Anlaufstellen für spanische Einwander/-innen in Berlin 235

Esther Castillo Castilla

IV. VON GESTERN INS HEUTE: HISTORISCHE ERFAHRUNGEN DER SPANISCHEN UND ITALIENISCHEN ARBEITSMIGRATION NACH DEUTSCHLAND240

Die Forschungsreihe: „Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-
innen in Deutschland“ 241

Begoña Petuya Ituarte, Antonio Muñoz Sánchez, Miguel Montero Lange

Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwander/-innen in Europa..... 281

Dietrich Thränhardt

Spanische Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und ihre Nachkommen in Deutschland: Zum Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolg 312

Mercedes Martinez Calero und Sigurður A. Rohloff

Der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen in Deutschland, ein Zufall? Eine Einführung in die Unterstützungsnetzwerke und ihre Akteure (1960-1990) 355

Victor Sevillano Canicio

Die nachhaltige soziale Handlungsfähigkeit der spanischen Zuwander/-innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankierenden Einrichtungen - Am Beispiel des Bundesverbandes Spanischer Elternvereine und der Spanischen Weiterbildungsakademie 396

José Sánchez Otero

Von Gastarbeiter/-innen zu neuen Mobilien. Soziale Milieus der italienischen Migration..... 414

Edith Pichler

Vorwort

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

Was ist neu an der „Neuen Arbeitsmigration“? In einer der in diesem Band versammelten Studien sagt ein junger Zuwanderer aus Spanien: *„Ich bin nach Deutschland gekommen, weil ich es wollte, nicht weil ich mich durch äußere Umstände gezwungen sah. Jetzt befürchte ich aber, nicht nach Spanien zurückkehren zu können, wegen der hohen Arbeitslosigkeit und der Schwierigkeit eine Stelle zu finden, die meinem Ausbildungsniveau entspricht.“*¹ Hier zeigt sich die Ambivalenz der neuen Entwicklungen der Jahre seit 2008: Migrant/-innen kommen aus vielfältigen Beweggründen nach Deutschland, zu denen nicht allein Arbeit und Einkommen zählen. Sie kommen aber auch verstärkt wegen der Krise in anderen EU-Staaten nach Deutschland beziehungsweise bleiben deswegen länger hier. Arbeit und Bildung bleiben die stärksten Migrationsmotive.

Wir haben es mit neuen und bisher wenig untersuchten Migrationsprozessen zu tun.² Dieser Band soll einen Beitrag zum Verständnis dieser emergenten Realität sein. Im Vergleich mit der historischen „Gastarbeiter“-Migration nach Deutschland und der schon länger zu beobachtenden transnationalen Migration von Eliten sind die Unterschiede beträchtlich. Bezogen auf die Migration innerhalb der Europäischen Union heißt das:

- Die Neue Arbeitsmigration ist vielfältiger: Es kommen deutlich mehr und andere Schichten und Milieus nach Deutschland als in der Vergangenheit. Es gibt eine ausgeprägte Mittelschicht-Migration. Die neuen Migrant/-innen sind im Durchschnitt viel besser gebildet

¹ Vgl. Faraco (2014) in diesem Band.

² Vgl. Montero (2014) in diesem Band.

als die Zuwander/-innen in den 1960er- bis 1980er-Jahren in Westdeutschland.

- Die Neue Arbeitsmigration ist mobiler: Die Perspektive der Migrant/-innen ist meist auf einen temporären Aufenthalt in Deutschland angelegt. Durch die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union gibt es kaum Restriktionen für die Einwanderung aus der EU. Es gibt damit aber auch kaum administrative Steuerungsmöglichkeiten, die Zielgruppen oder Ziele der Migration nach Deutschland beeinflussen könnten.
- Die Neue Arbeitsmigration ist abhängiger von den wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen in Europa: Die Krise in den südlichen EU-Staaten ist ein wesentlicher Motor für Migrationsprozesse. Gleichzeitig gibt es aber auch Umlenkungsprozesse aus bisherigen Aufnahmeländern (wie zum Beispiel Irland und Großbritannien, aber auch Spanien und Italien selbst) nach Deutschland.
- Die Neue Arbeitsmigration kommt in ein anderes Deutschland: Deutschland hat anerkannt, ein Einwanderungsland zu sein und seine rechtlichen Rahmenbedingungen inzwischen stärker als andere Staaten darauf abgestimmt. Aufgrund des Fachkräftemangels in Deutschland gibt es viele und vielfältige Initiativen und Programme, die gezielt im Ausland anwerben. Die Anwerbung bezieht sich in immer stärkerem Maße auch auf Ausbildung im dualen Berufsbildungssystem. Die öffentliche Meinung ist zunehmend von der Einsicht geprägt, dass auf Dauer Zuwanderung gebraucht wird. Die Gestaltung einer „Willkommenskultur“ ist jedoch noch im Findungsprozess.
- Die Neue Arbeitsmigration bedingt eine differenziertere Sichtweise auf die Menschen, die nach Deutschland kommen: Die Betrachtung von Migration kann koexistieren verschiedene Formen nicht auf eine rein wirtschaftliche Sichtweise verkürzt werden. Das gilt in Bezug auf die wissenschaftliche Erklärung von Migrationsbewegungen, wo neben Faktoren wie Arbeitsmarkt und wirtschaftliche Entwicklung

in den Herkunfts- und Zielländern auch der rechtliche Rahmen und soziale Einflüsse mitberücksichtigt werden müssen.³ Das gilt aber insbesondere in Bezug auf die Migrant/-innen, die nicht einfach nur als Arbeitskräfte kommen, sondern als Menschen. So spielen neben Arbeitsplatz und Sprache vor allem eine gute Wohnsituation und ein gutes Netzwerk aus Freunden und gegebenenfalls Familie eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob Migration in Deutschland gelingt.⁴

Wir konzentrieren uns in der Analyse vor allem auf die neue Migration aus Spanien nach Deutschland und vergleichen diese mit der historischen Arbeitsmigration von Spanier/-innen und Italiener/-innen in die Bundesrepublik. Dies hat neben forschungspragmatischen Überlegungen vor allem drei Gründe, die die Anwerbung von Fachkräften aus Spanien derzeit zum Modellfall für die Neue Arbeitsmigration aus EU-Staaten nach Deutschland machen: (a) Auch wenn die Spanier/-innen nicht die größte Einwanderergruppe darstellen, so doch eine der am schnellsten wachsenden. (b) Die meisten der vielen neuen Initiativen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte beziehen sich auch auf Spanier/-innen. Das hängt auch mit dem Zustand des dortigen Arbeitsmarktes und dem sehr guten Bildungsniveau zusammen. In den Programmen zur Unterstützung der Fachkräftemigration nach Deutschland sind Spanier/-innen ebenfalls weit stärker vertreten als alle anderen Gruppen. Damit entstehen hier bereits in der Praxis die Modelle, die richtungsweisend für den zukünftigen Umgang mit Arbeitsmigration nach Deutschland sein können. (c) In der historischen Betrachtung nehmen Spanier/-innen der ersten Migrantengenerationen in Deutschland eine modellhafte Rolle ein. Die Analyse ihres überragenden Bildungs- und Integrationserfolgs kann helfen, eine zukunftsfähige, deutsche Einwanderungsgesellschaft zu gestalten.

³ Vgl. ebd.

⁴ Vgl. Faraco (2014) in diesem Band.

In diesem Band zur „Neuen Arbeitsmigration nach Deutschland“ sind mehrere Studien zusammengefasst. Das Buch ist im Rahmen des Forschungsprojektes *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration* entstanden, das von *Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung* von Mitte 2013 bis Anfang 2014 im Auftrag des *Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge* durchgeführt wurde.⁵ Es gab zwei wesentliche Impulse für dieses Vorhaben und auch diese Publikation.

Zum einen konnten wir in unserer praktischen Arbeit seit einigen Jahren den Anstieg von Migrationsbewegungen aus anderen EU-Staaten nach Deutschland beobachten, insbesondere aus Spanien. Gleichzeitig entstanden überall in Deutschland mehr und mehr Initiativen und Projekte, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben und integrieren wollen. Dabei ist eine große Vielfalt von Ansätzen und Erkenntnissen, von Erfolgen und Misserfolgen zu sehen. Unser Antrieb für die Erforschung der Neuen Arbeitsmigration ist nicht zuletzt, mit unseren Erkenntnissen dazu beizutragen, misslingende Migrationsprozesse zu verhindern – vor allem für die Migrant/-innen, aber auch für beteiligte Arbeitgeber, Bildungsträger, Finanzierungsinstitutionen, Kammern und Berufsschulen.

Zum anderen wurden wir in das *Proyecto Nueva Migración* als Teil der schon länger bestehenden Forschungsreihe „*Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland*“⁶ eingebunden. Dadurch konnten damit auf viele Vorkenntnisse zum Stand der Forschung, zu praxisrelevanten Fragestellungen und zu Fachexpert/-innen zurückgreifen.

Wir hoffen, dass dieser Band ein Impuls die Debatten über eine nachhaltige Mobilität und für die Forschung über die neue Migration geben kann. Unser Buch vereint die Ergebnisse der *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration* mit denen der Forschungsreihe *Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland*. Es gliedert sich in vier Teile:

⁵ Vgl. zum Projekt ausführlich Kraußlach & Stapf (2014) in diesem Band.

⁶ Vgl. Petuya et al. (2014) in diesem Band.

- I. Im Grundlagenkapitel werden durch *Miguel Montero Lange* die bisherigen Forschungserkenntnisse zur Neuen Arbeitsmigration ausführlich zusammengestellt und in den Rahmen der europäischen Migrationsforschung gestellt.
- II. Im zweiten Kapitel stellen *Marianne Kraußlach* und *Tobias Stapf* die Ergebnisse unserer Forschungsarbeit in der *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration* vor. Das Kapitel bereitet nicht nur die empirischen Einsichten in die Strukturen und Projekte zur Gewinnung ausländischer Auszubildender und Fachkräfte auf. Es dient auch der differenzierten Darstellung der Praxiserfahrungen dieser Aktivitäten mit dem Ziel, Praktiker/-innen möglichst viele Hinweise für ein gelingendes Handeln im Bereich der Arbeitsmigration zu geben.
- III. Im ebenfalls im Jahr 2013 durchgeführten *Proyecto Nueva Migración* konnte auf empirischer Grundlage aufgezeigt werden, welche Menschen aus Spanien seit 2008 nach Berlin gekommen sind und welche Motive, Lebens- und Arbeitsbedingungen sie kennzeichnen. Die Studienergebnisse werden erstmals in zwei Artikeln von *Cristina Faraco Blanco* und *Esther Castillo Castilla* publiziert.
- IV. Das heutige Geschehen ist wissenschaftlich sinnvoll nur zu bearbeiten, wenn man die historischen Vorerfahrungen der Arbeitsmigration nach Deutschland mit einbezieht und Einwanderergruppen vergleichend untersucht. Deshalb werden im vierten Kapitel zunächst die Erkenntnisse der Forschungsreihe *Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland* von *Begonya Petuya Ituarte*, *Antonio Muñoz Sánchez* und *Miguel Montero Lange* vorgestellt. Anschließend werden in fünf Artikeln die Beiträge einer Fachtagung im Rahmen der Forschungsreihe aufbereitet. Sie schlagen die Brücke zwischen der Untersuchung der „alten“ Migration nach Deutschland zu den neuen Entwicklungen: *Dietrich Thränhardt* analysiert den Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwander/-innen in Europa. Zu dessen Erklärung tragen auch *Mercedes Martinez* und *Sigurður Rohloff* mit ihrem Artikel zum Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und

bürgerschaftlichem Engagement, *Victor Sevillano Canicio* mit seiner Untersuchung der Unterstützungsnetzwerke für Spanier/-innen in Deutschland von 1960 bis 1990 sowie *José Sánchez Otero* mit seiner Darstellung der Rolle spanischer Elternvereine im Integrationsprozess bei. Schließlich wird durch *Edith Pichler* die Entwicklung der italienischen Migration nach Deutschland nachgezeichnet. Es liefert damit wichtige vergleichende Erkenntnisse für unser Themenfeld.

Mein Dank geht vor allem an die Autor/-innen dieses Bandes und an das *Bundesamt für Migration und Flüchtlinge*, das mit der Finanzierung der *Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration* auch dieses Buch möglich gemacht hat. Unterstützt wurden wir auch von der Abteilung für Arbeit und Soziales der Botschaft von Spanien. Und schließlich möchte ich auch noch einmal besonders *Marianne Kraußlach* und *Tobias Stapf* hervorheben, ohne deren Mitarbeit dieses Buch nicht möglich gewesen wäre.

Berlin, im Januar 2014

I. GRUNDLAGEN: DIE NEUE ARBEITSMIGRATION AUS SPANIEN

Innereuropäische Mobilität am Beispiel der neuen spanischen Arbeitsmigration nach Deutschland

MIGUEL MONTERO LANGE

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	17
2. Die Krise als Auslöser einer neuen Migrationsbewegung	20
3. Krisen und ökonomisch Ungleichgewichte als Auslöser von Migrationsbewegungen	26
4. Spanische Migration nach Deutschland	32
5. Das Profil der neuen Migration: Forschungsstand	43
6. Die Migrationsmotive: Forschungsstand.....	57
7. Die Arbeitsmarktintegration der neuen spanischen Migrant/-innen.....	66
8. Forschungsbedarf.....	90

1. Einleitung

Die Europäische Union hat mit dem Recht auf Freizügigkeit – dem „Königsrecht“ (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013) der Unionsbürger/-innen – die Voraussetzungen für die faktisch ungehinderte innereuropäische Migration geschaffen. Die Einführung der Unionsbürgerschaft durch den Vertrag von Maastricht mit Wirkung vom 1. November 1993 (Artikel 20 AEUV, Ex-Artikel 17 EG-Vertrag) und das Schengener Abkommen sind institutionelle Bedingungen, die die

innereuropäische Migration vereinfachen. Die Freizügigkeit wird als das Merkmal angesehen, das die EU-Bürger/-innen am ehesten mit der EU assoziieren (Eurobarometer, 2011). Tatsächlich kommt der innereuropäischen Migration eine enorme Bedeutung als Beleg für das Fortschreiten der europäischen Einigung zu (Recchi, 2008). Allerdings hat die Erleichterung der rechtlichen Normen der Zuwanderung nicht zu einer nennenswerten Zunahme der innereuropäischen Migration geführt.

„Ironically, the dramatic institutional encouragement of free movement in Europe has not been accompanied by a dramatic rise in the small number of European nationals actually moving and resettling within Europe“ (Favell, 2006, S. 23).

Innereuropäische Migration ist ein vielgestaltiges Phänomen, das sich durch die EU-Erweiterung sowie durch die Krise des Finanz- und Wirtschaftssystems weiter ausdifferenziert hat. Es koexistieren verschiedene Formen der Arbeitsmigration, sowohl in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse, der Profile und Qualifikationen der Migrant/-innen wie auch bzgl. ihrer Perspektiven in den Zielländern (Galgozci, 2012).

Freizügigkeit erschwert die staatliche Steuerung der innereuropäischen Migration. Im Unterschied zu den Arbeitsmigrant/-innen, die im Rahmen der regulierten Anwerbeverfahren zwischen 1955 und 1973 nach Deutschland kamen, können sich europäische Staatsbürger/-innen nun nahezu frei von staatlichen Auflagen in einen anderen Mitgliedsstaat begeben, um dort eine Arbeit aufzunehmen. Staat und Wirtschaft versuchen durch neue Instrumente Spielraum zurückzuerobern, um steuernd in die innereuropäische Migration einzugreifen. Eine Vielzahl von deutschen Akteuren (Kammern, Unternehmensverbände, Kommunen, Landesregierungen) haben Initiativen angestoßen, um spanische Fachkräfte und Auszubildende für die unterschiedlichsten Branchen anzuwerben. Es besteht bereits eine Reihe von Migrationsvereinbarungen zwischen Landesregierungen und spanischen Regionalregierungen. Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales Ursula von der Leyen und die spanische Arbeitsministerin Fátima Bañez haben am 21.5.2013 ein „Memorandum of Understanding“ unterzeichnet, das die Förderung der Migration zum Hauptziel hat. Die Zuwanderung spanischer

Staatsbürger/-innen hat seit Ausbruch der Krise zwar erheblich zugenommen. Sie stellt eine Trendwende zur vorherigen Phase dar, die sich durch eine Abnahme der in Deutschland lebenden und arbeitenden Spanier/-innen auszeichnete. Dennoch: im Vergleich zu den Immigrant/-innen anderer Staatsangehörigkeiten ist die Zahl der spanischen Zuwander/-innen nach Deutschland gering.

Zu fragen ist, ob die Erleichterung der geografischen Mobilität in der Europäischen Union auch die soziale Mobilität der europäischen Bevölkerung befördert, ob Migration also mit einer Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen einhergeht. Schließlich scheint denkbar, dass nationale Muster sozialer Mobilität durch die inner-europäische Migration durchbrochen werden beziehungsweise, dass Migration neue soziale Schichtungen und Klassen hervorbringt (Favell, 2011a & 2011b). Einige Arbeiten kommen zu ernüchternden Ergebnissen: Weder findet eine nennenswerte geografische innereuropäische Mobilität statt, noch ist die, die stattfindet, mit sozialer Mobilität verbunden (Favell, 2011a & 2011b). So ist etwa im Vergleich zu den USA die soziale und geografische Mobilität in der EU gering (s. etwa Treiman, 2000).

Die Untersuchung gerade der neuen Migrant/-innen aus Spanien hat den Vorteil, dass Spanier/-innen auf eine relativ gut erforschte Migrationsgeschichte nach Deutschland zurückblicken. Zudem kann die Untersuchung der spanischen Migrant/-innen, die praktisch keine rechtlichen Hürden zu überwinden haben, um nach Deutschland auszuwandern, dazu dienen, die Hindernisse für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt herauszuarbeiten, die nicht in der klassischen „ausländerrechtlichen“ Sphäre verortet sind. Favell sieht darin einen der großen Vorteile der Forschung zu innereuropäischen Migrant/-innen im Allgemeinen:

„Their experience would reveal not just how far liberalization might go under ideal conditions, but also real, in sharp relief, what persisting limitations there might still be to a completely unfettered global economy of mobility“ (Favell et. Al., 2006, S. 16).

Massey (Massey, 1999) stellt folgende vier Punkte in den Vordergrund einer umfassenden Theorie internationaler Migrationen: die Untersuchung der

strukturellen Faktoren, die Migration auslösen sowie derer, die Migrant/-innen anziehen, die Analyse der Motivationen, Ziele und Erwartungen der Migrant/-innen, die auf diese Faktoren reagieren und zuletzt die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen, die durch die Zuwanderung entstehen.

In Anknüpfung an diesen Ansatz möchte ich einen Überblick über den Stand der Forschung zum Profil der neuen Arbeitsmigrant/-innen, ihrer Migrationsmotive, zum Zusammenwirken von wirtschaftlicher Krise und Wanderungsbewegung und zuletzt zur Arbeitsmarktintegration der neuen Migrant/-innen aus Spanien geben. Dafür wird das vorhandene Datenmaterial über die neue spanische Migration nach Deutschland ausgewertet und mit den Befunden der Forschung abgeglichen. Abschließend stelle ich einige Überlegungen über den Forschungsbedarf in diesem Bereich an.

2. Die Krise als Auslöser einer neuen Migrationsbewegung

In diesem Abschnitt werde ich kurz auf die Arbeitsmarktlage in Spanien eingehen und die Bereitschaft deutscher Unternehmer/-innen, ausländische Fachkräfte einzustellen, skizzieren. Im Anschluss werde ich die Annahmen der Forschung über den Zusammenhang von wirtschaftlichen Ungleichheiten und Migration vorstellen und das tatsächliche Ausmaß der Migration von Spanien nach Deutschland untersuchen.

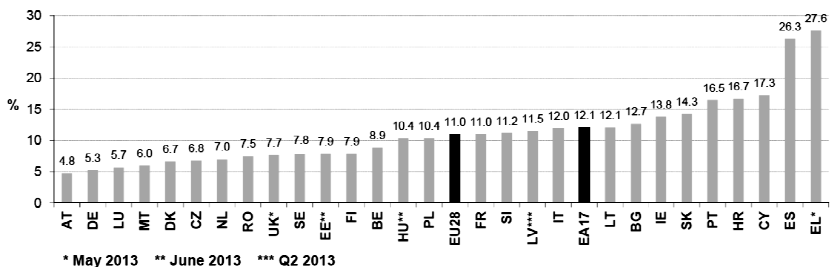
2.1. Die Situation auf dem spanischen Arbeitsmarkt

Die Krise des Wirtschafts- und Finanzsystems hat sich verheerend auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen vieler Menschen in Spanien ausgewirkt. In der Folge der Krise sind vor allem junge Menschen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt worden. Vielen ist es nicht mehr möglich, überhaupt den Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden (zur allgemeinen Situation auf dem spanischen Arbeitsmarkt s. Faraco, 2013 sowie Faraco, 2014 in diesem Band).

Zwischen 2008 und 2012 sind 54,0% der Arbeitsplätze der 18 bis 24-Jährigen (999.400) verschwunden. Ebenso traf dies auf 35,5% der Arbeitsplätze der 25 bis 29-Jährigen (983.500) und 6,3% der Arbeitsplätze der 30 bis 64-Jährigen (988.200) zu (Rocha, 2012).

Während die allgemeine Arbeitslosenquote in der EU-27 zwischen 2008 und 2013 von 6,8% auf 11,0% um 4,2 Prozentpunkte anstieg, betrug dieser Anstieg in Spanien 17,3 Prozentpunkte, nämlich von 9,0% auf 26,3% (s. Abbildung 1). Im gleichen Zeitraum stieg die durchschnittliche Jugendarbeitslosenquote (JAQ) in der EU-27 von 15,1% auf 23,1%, während in Spanien die JAQ von 20,4% auf 56,0% anstieg.

Abbildung 1: Arbeitslosenanteil im Juli 2013, saisonal angepasst.



Quelle: Eurostat

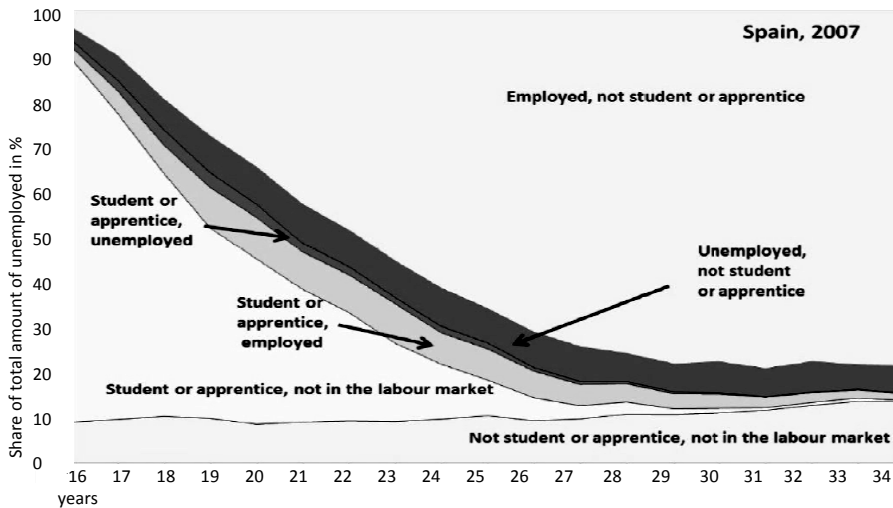
Der Anstieg der Arbeitslosigkeit junger Menschen in Spanien entspricht der Logik des Arbeitsmarktes, die der Wirtschaftswissenschaftler und Arbeitsmarktexperte Ruesga wie folgt zusammenfasst:

„Wer zuletzt Zugang gefunden hat, geht zuerst, weil eine Entlassung billiger ist, aber auch weil sie weniger Erfahrung angehäuft haben (...) und dadurch leichter zu ersetzen sind“ (Ruesga, 2011, S. 31).

Die folgenden Grafiken (Abbildungen 2 bis 4) zeigen deutlich die Veränderung der Beschäftigungsstruktur der 16 bis 34-Jährigen im Jahr 2012 im Vergleich zu 2007. Der Zuwachs der Arbeitslosen und die Abnahme der Beschäftigten belegen die Wirkung der Krise auf die Beschäftigung junger

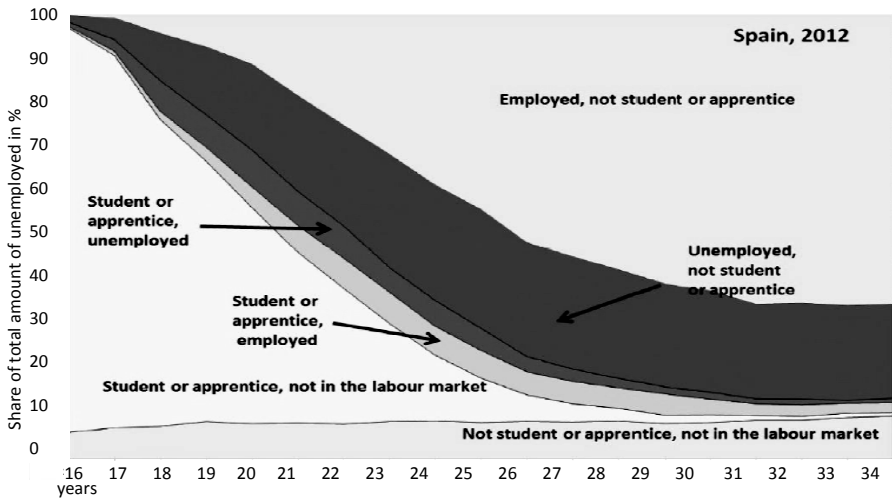
Menschen in Spanien. Beeindruckend ist auch der Unterschied zur Beschäftigungsstruktur der EU-28, wie in Abbildung 4 zu sehen ist.

Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur der 16 bis 30-Jährigen Spanier/-innen, 2007



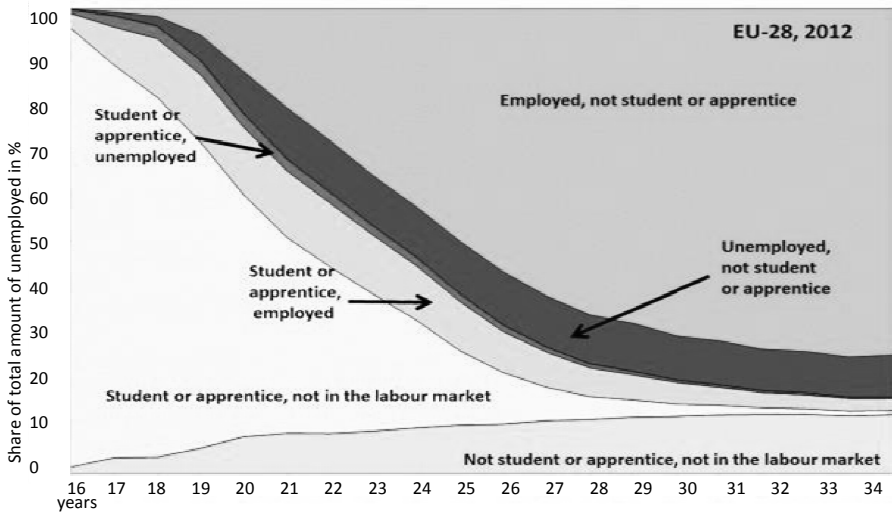
Quelle: Eurostat 2013

Abbildung 4: Beschäftigungsstruktur der 16 bis 30-Jährigen Spanier/-innen, 2012



Quelle: Eurostat 2013

Abbildung 5: Beschäftigungsstruktur der 16 bis 30-Jährigen in der EU-28, 2012



Quelle: Eurostat 2013

Der spanische Arbeitsmarkt zeichnete sich bereits vor der Krise durch eine hohe Prekarität und eine hohe Jugendarbeitslosigkeit aus. Der Anteil befristet beschäftigter junger Menschen lag in Spanien 2012 mit 62,4% an dritter Stelle hinter Slowenien und Polen und weit über dem Durchschnitt der EU-27 von 42,1%. Des Weiteren weist der spanische Arbeitsmarkt eine duale Struktur auf. Gemeint ist damit der Umstand, dass es einen hohen Anteil von Akademiker/-innen gibt, die für die ausgeübten Tätigkeiten überqualifiziert sind, und gleichzeitig eine beachtliche Anzahl an un- oder angelernten jungen Menschen. Diese Beschäftigungsstruktur hat sich als besonders krisenanfällig erwiesen. Vor allem junge, befristet beschäftigte Menschen haben als erste ihren Arbeitsplatz verloren.

Zudem stellte sich das wohlfahrtsstaatliche Gefüge als ungeeignet heraus, um jungen Arbeitslosen angemessenen Schutz zu gewährleisten (Cruces, 2013; International Federation, 2013). So erhielten im zweiten Quartal 2013 lediglich 13,2% der arbeitslosen Menschen zwischen 16 und 29 Jahren Lohnersatzleistungen (30 bis 44 Jahre: 34,8%; 45 bis 64 Jahre: 47,8%), denn viele von ihnen erfüllen trotz teilweise langer Beschäftigungszeiten schlichtweg nicht die Voraussetzung, um Lohnersatzleistungen zu erhalten (Negueruela, 2013).

2.2. Der Fachkräftemangel in Deutschland

Der Fachkräftemangel, der sich bisher in den Regionen und Branchen sehr unterschiedlich bemerkbar macht (unter anderem Deutscher Bundestag, 2012; Heidemann, 2012; Dietz, 2012; Prognos, 2012; Dietz, 2013), führt noch nicht zu einer allgemeinen Bereitschaft der Unternehmen, Fachkräfte aus dem Ausland einzustellen. In der Forschung sind die Potentiale des deutschen Arbeitsmarktes, diesem Fachkräftemangel zu begegnen, umstritten. Einige Autor/-innen weisen etwa auf die Anpassungsmechanismen der Unternehmen und die Flexibilität der Arbeitnehmer/-innen hin (Zika et al., 2012).

Verschiedene repräsentative Befragungen ergeben, dass die Unternehmen mehrheitlich andere Optionen der Anwerbung von Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland vorziehen. Die Rekrutierung von Personal aus dem Ausland

wird lediglich als ultima ratio angesehen (Südwestmetall, 2011; Krause, 2011; Hardege, 2012; Schwarz, 2012; Bechmann, 2012; Manpower, 2012). Die Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass lediglich 4 bis 12% der befragten Unternehmen bereit sind, ausländische Fachkräfte in ihren Heimatländern anzuwerben, während zwischen 52 und 80% der Unternehmen die Ausschöpfung des Potentials der eigenen Mitarbeiter/-innen – etwa durch Weiter- und Fortbildung – als vorrangige Maßnahmen benennen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Wie ausgeprägt die Offenheit gegenüber der Anwerbung aus dem Ausland ist, hängt im Einzelfall von vielen verschiedenen Faktoren ab. Die Bereitschaft zur Suche von neuen Mitarbeiter/-innen im Ausland scheint zum Beispiel in der verarbeitenden Industrie und im Dienstleistungsbereich stärker ausgeprägt zu sein als in der Baubranche und im Handel (Krause, 2011). Kleine und mittlere Unternehmen ziehen andere Wege der Mitarbeitergewinnung vor, während große, exportorientierte Unternehmen der Auslandsanwerbung aufgeschlossener gegenüberstehen (Südwestmetall, 2011).

So geben etwa 31% der befragten Unternehmen in Baden-Württemberg an, neue Mitarbeiter/-innen im Inland über persönliche Kontakte gefunden zu haben, während nur 4% neue Fachkräfte über Jobmessen im Ausland angestellt haben (Südwestmetall, 2011).

Mehrheitlich wird auf die Schwierigkeiten der Auslandsakquise, aber auch auf die mangelnden Sprachkenntnisse potentieller ausländischer Bewerber/-innen, verwiesen (Krause, 2011). Als weitere Gründe für diese Zurückhaltung werden die mangelnde Mobilitätsbereitschaft potentieller ausländischer Fachkräfte und ausländerrechtliche Hürden angeführt (Südwestmetall, 2011).

Als Auswahlkriterien ausländischer Fachkräfte sind neben der Qualifikation auch die Sprachkenntnisse von herausragender Bedeutung (Krause, 2011). Dass Sprachkenntnisse bei der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland eine entscheidende Rolle spielen, lässt sich auch daran erkennen, dass die Bereitstellung von Sprachkursen die häufigste Unterstützung ist, die

Unternehmen ihren neuen Mitarbeiter/-innen aus dem Ausland anbieten (Südwestmetall, 2011).

3. Krisen und ökonomische Ungleichgewichte als Auslöser von Migrationsbewegungen

Der Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen Ungleichgewichten und Migrationsvorkommnissen wird in der Forschung kontrovers diskutiert (Tilly, 2011). Einige Autor/-innen gehen von „push“-Effekten im Heimatland (etwa hohe Arbeitslosigkeit) und „pull“-Effekten im Zielland (etwa eine nicht gedeckte Fachkräftenachfrage) aus (Hanson, 2009; Kim, 2010). Komplexere Erklärungsmodelle von Migrationsbewegungen beziehen andere Faktoren mit ein, wie etwa den rechtlichen Rahmen, der den Arbeitsmarktzugang regelt (Reyneri, 2009). Demgegenüber gehen Verfechter/-innen sozialwissenschaftlicher Erklärungsansätze davon aus, dass Einkommensunterschiede Migration zwar maßgeblich befördern können. Sie stellen aber in Frage, ob die Fokussierung auf ökonomische Abwägungen die Frage, wie Migration vonstatten geht, umfassend erklären kann (Tilly, 2011). So untersucht Tilly die 15 bedeutendsten Migrationsrouten und die Korrelation zwischen der Wirtschaftsentwicklung in den Herkunfts- und in den Zielländern und dem tatsächlichen Migrationsgeschehen. Er kommt zu dem Schluss, dass die Migrationsregime, das heißt die institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen, in denen sich die Migration abspielt, eine mindestens ebenso bedeutende Rolle spielen wie Einkommensunterschiede. „Economic evidences do matter, but factors other than income differences modulate migration flows in the short run. Principal among them are differing regulatory regimes, themselves undergoing change“ (Tilly, 2011, S. 684).

In neoklassischen Migrationsansätzen steht vor allem die ökonomische Motivation im Vordergrund. Die Differenz zwischen dem aktuellen und dem zu erwartenden Einkommen wird dabei als Hauptgrund für die Migration angesehen (Hicks, 1932; Sjaastad, 1962; Todaro, 1969). Die Vertreter/-innen dieses ursprünglich monokausalen Ansatzes nehmen an, dass das Individuum eine rationale Abwägung macht, in der es die materiellen und

immateriellen Kosten der Migration von dem im Zielland zu erwartenden Einkommen abzieht. Ist der Einkommensgewinn im Verhältnis zum aktuellen Einkommen groß genug, wird es sich in Abhängigkeit unter anderem seiner Qualifikation, Sprachenkenntnisse und Berufserfahrung für die Auswanderung entscheiden. In diesen Entscheidungsprozess fließen Überlegungen über den zu erzielenden Verdienst im Herkunfts- und im Zielland (Borjas, 1987), wie auch über die nicht-monetären Kosten der Migration (Aufwand bei der Informationsbeschaffung im Vorfeld, Verlust der Nähe zur Familie und zum eigenem Umfeld usw.) mit ein. Grundsätzlich gehen Autor/-innen, die diesen Ansatz verfolgen, davon aus, dass ein höherer Bildungsstand eine schnellere Integration in das Zielland gewährleistet (Sauer, 2007).

Castles (Castles, 2010) weist auf die Beschränkungen eines Ansatzes hin, der Migration vorrangig als effektiven Ausgleichsmechanismus von wirtschaftlichen Ungleichgewichten sieht. Mit diesem werde der Fokus auf das Ziel der Einkommensmaximierung gelegt und die (vermeintlich) rationale Entscheidung des/der Migrant/-in auf der Grundlage vollständiger Information über den Arbeitsmarkt vorausgesetzt, die in der Realität aber nicht gegeben sei.

Geht man davon aus, dass Ungleichgewichte in der wirtschaftlichen Entwicklung zwischen Herkunfts- und Zielregion das Migrationsaufkommen befördern und betrachtet man die hohen Arbeitslosigkeitsraten in den südeuropäischen Ländern sowie den Fachkräftemangel in einigen mittel- und nordeuropäischen Ländern, dann könnte die Migration von Fachkräften und arbeitslosen Jugendlichen tatsächlich einen geeigneten Ausgleichsmechanismus darstellen (Demary, 2012; Erdmann, 2012). Der Anstieg der innereuropäischen Zuwanderung nach Deutschland legt den Schluss nahe, *„dass in Zeiten, in denen sich die Konjunktur in den Ländern Europas deutlich unterschiedlich entwickelt, die grenzüberschreitende Migration von Arbeitskräften zunehmend normaler und alltäglicher wird und dazu beitragen kann, Asymmetrien der Arbeitsmärkte auszugleichen“* (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013, S. 46).

Jedoch scheint das Ausmaß der Zuwanderung aus den Krisenländern weit hinter den Erwartungen zurückzubleiben (Bertoli, 2013). Die Europäische Kommission stellt fest, dass Migration zumindest in dem Ausmaß, in dem sie momentan stattfindet, den Fachkräftemangel nur partiell beheben kann.

„Preliminary analysis of flows of mobile workers during 2011 confirms the increase in mobility from Southern-European countries to the North, in particular Germany. However, despite a significant increase compared to past years, current flows remain quite limited in absolute terms (and in proportion to the size of the labour markets of origin and destination countries) and can only relieve a small part of the pressure on the respective labour markets“ (Europäische Kommission, 2012, S. 56).

Obwohl die Freizügigkeit von den europäischen Bürger/-innen als positiv bewertet wird und die Arbeitsmärkte sich derzeit in ihrer Aufnahmefähigkeit eklatant voneinander unterscheiden, wird die Möglichkeit, Arbeit in einem anderen europäischen Land zu suchen, offensichtlich selten genutzt (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013).

Einige Autor/-innen vertreten die Auffassung, dass der größte Migrationszuwachs in Folge der Wirtschaftskrise nicht durch den direkten Anstieg der Migration aus den südeuropäischen Staaten bedingt ist, sondern vielmehr durch die Umlenkung der Zuwanderung aus den Mittel- und Osteuropäische Staaten (Bertoli, 2013):

„The steep increase in the unemployment rate in Spain could not only induce a larger number of Spanish nationals to migrate, but it could also influence the location-decision choices of migrants coming from other European countries diverting flows out of Spain into other destination countries with better economic prospects. Some destination countries, such as Germany, might be receiving larger migration inflows as the crisis has increased its relative attractiveness vis-a-vis other potential destination“ (Bertoli, 2013, S. 4).

Die Autor/-innen beziffern diesen Umlenkungseffekt auf 78% des gesamten Zuwachses der Migration nach Deutschland, doppelt so hoch wie der direkte Migrationseffekt der Krise. Es handelt sich dabei um Staatsbürger/-innen aus

den neuen Mitgliedsstaaten, die vor der Krise in den aufnahmefähigeren und zugänglicheren, südeuropäischen Arbeitsmärkten eine Beschäftigung gesucht hätten, aufgrund der Krise nun jedoch unter anderem nach Deutschland ausweichen (Bertoli, 2013).

Hadler hat die Daten des Eurobarometers für das Jahr 2000 ausgewertet und kommt zu dem erstaunlichen Schluss, dass zumindest in der EU bei einem wirtschaftlichen Gefälle zwischen Regionen innerhalb einer Nation „push“- und „pull“-Effekte zum Tragen kommen, nicht aber wenn das wirtschaftliche Ungleichgewicht zwischen verschiedenen Ländern besteht

„the higher the regional gap in prosperity is, the higher the intention on the part of its inhabitants to move. But at the country level we can observe the opposite: the higher developed a country is, the higher the intention among its citizenry to move. (...) Push-and-pull models worked only within countries and not between countries. Thus, it became evident that national borders are still barriers for individual migration, independent of the nation gap in prosperity (...)“ (Hadler, 2006, S. 134).

Gegenüber den Makro-Erklärungen stärkt er eher Mikro-Ansätze, das heißt die Bedeutung von persönlichen Charakteristika und Motiven bei der Entscheidung für oder gegen die Auswanderung (Hadler, 2006).

Das innereuropäische Migrationsgeschehen reagiert sehr viel sensibler und differenzierter auf Veränderungen im regulativen und ökonomischen Umfeld als neoklassische Ansätze dies vermuten ließen. Die krisenhafte Entwicklung einiger europäischer Wirtschaften hat zwar zu einem Anstieg der Migration geführt, der Zusammenhang zwischen Krise und Migration wird jedoch durch vielschichtigere Faktoren als einer schlichten Kosten-Nutzen-Rechnung seitens potentieller Migrant/-innen beeinflusst (Galgozci, 2011; Bertoli, 2013).

„Historical experience shows that the relationship between net migration and the business cycle is not straightforward. It depends both on the nature and the scope of the crises, as well as the actions taken by the different stakeholders involved, including the migrants themselves“ (SOPEMI, 2009, S. 13).

Einige Autor/-innen gehen davon aus, dass auch das unterschiedliche Ausmaß, in dem Bürger/-innen verschiedener Staaten Ansprüche auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen haben, migrationsfördernd wirken kann. Diese Annahme wird als „welfare magnet hypothesis“ bezeichnet (Corrado, 2012). Der Begriff wurde von Borjas (Borjas, 1999) geprägt.

„More specifically, it states that immigrants prefer to locate in countries with generous welfare provisions to ensure themselves against labor market risks. This effect may not be necessarily limited to unskilled immigrants, since also high-skilled immigrants may prefer to live in countries with larger social benefit systems, e.g. because economic fluctuations might affect their employment perspectives irrespective of the skill level“ (Corrado, 2012, S. 8).

Autor/-innen, die den Einfluss wohlfahrtsstaatlicher Leistungsniveaus auf die Auswahl des Ziellandes oder der Zielregion durch die Migrant/-innen untersucht haben, finden jedoch nur einen moderaten, statistisch signifikanten Effekt (De Giorgi, 2009) beziehungsweise eine Auswirkung, die weit hinter der zurückbleibt, die etwa soziale Netzwerke ausüben (Pedersen, 2008). Von Interesse sind in diesem Zusammenhang auch Untersuchungen zum Einfluss von Zuwanderungsraten auf die Ausgestaltung der Wohlfahrtsstaaten in den Zielländern. So scheint die Zuwanderung von hauptsächlich niedrigqualifizierten Migrant/-innen tendenziell eher Kürzungen der staatlichen Sozialausgaben zur Folge zu haben, wohingegen der Zuzug von hochqualifizierten Migrant/-innen eher zu einer gegenteiligen Entwicklung führt (Böheim, 2005).

Tatsächlich ist der Zusammenhang zwischen Migration und wirtschaftlichen Zyklen insgesamt komplexer, als es auf den ersten Blick erscheinen mag. Domínguez-Mújica (Domínguez-Mújica, 2012) weist etwa darauf hin, dass der Rückgang der Zuwanderung nach Spanien auch nach dem Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise geringer war, als erwartet. Dabei sind Migrant/-innen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, Sozialleistungen werden erheblich gekürzt und irreguläre Migrant/-innen sehen sich wesentlich härteren Bedingungen als vor der Krise ausgesetzt. Rinken (Rinken, 2013) hebt drei Handlungsachsen der spanischen Regierung in Sachen Migrationspolitik hervor: die Förderung der freiwilligen Rückkehr im Jahr

2008, die Umsetzung restriktiver Politiken wie etwa die Reform des Ausländergesetzes (Ley Orgánica de Extranjería – LOEX) in den Jahren 2009 bis 2011, die einen relativ liberalen Umgang mit irregulären Migrant/-innen beendete, und deren Ausschluss von den Leistungen der Krankenversicherung im Jahr 2012. Diese Maßnahmen entsprechen dem globalen Trend in Folge der Krise des Wirtschafts- und Finanzsystems. Weltweit sind Rückkehrprogramme aufgelegt und die Erteilung von Arbeitserlaubnissen signifikant eingeschränkt worden. Einige Regierungen haben Unternehmen aufgefordert, von der Beschäftigung von Migrant/-innen abzusehen beziehungsweise verstärkt auf die Ausweisung illegaler Migrant/-innen gesetzt (Tilly, 2011).

Der Verbleib von Migrant/-innen im Bezug von Sozialleistungen ist allerdings nicht eindeutig. Hansen (Hansen, 2003) spricht von einer Abnahme der Bedeutung dieser Leistungen mit Zunahme der Aufenthaltsdauer im Zielland (in diesem Fall Schweden). Er spricht von einer „assimilation out of welfare“. Migrant/-innen haben zwar zu Beginn ihres Aufenthaltes im Zielland eine prozentual höhere Nutzung von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen als die einheimische Bevölkerung. Allerdings ist bei ihnen auch die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie eine Arbeit aufnehmen (Blanchflower, 2009). Blanchflower kommt daher zu folgendem Schluss „they came to work not to claim benefits“ (Blanchflower, 2009, S. 188).

Andere Arbeiten weisen auf die Bedeutung hin, die etwa die staatlichen Institutionen und die Migrationskultur der jeweiligen Länder für die Bereitschaft zur Migration haben (Bericat, 1994; Freisel, 1994).

„Mobility culture is a phenomenon that includes the answers to these and other questions: how strong are emotional ties to one’s hometown? How much mobility is socially accepted or expected? What are the culturally-determined „legitimate“ grounds for relocation or long commuting, or living in two separate households for career reasons?“ (Lueck, 2007, S. 4).

Spanien, so einige Autor/-innen, gehöre zu den Ländern mit einer wenig ausgeprägten Migrationskultur (De Miguel, 2002).

Im Allgemeinen haben europäische Bürger/-innen eine starke Bindung an die Familie und die Herkunftsregion (Bassand et.al., 1985; Schneider, 2005) und ziehen es vor, in der Heimatsregion arbeitslos zu sein, statt in einer anderen Region oder in einem anderen europäischen Land Arbeit zu suchen (Vignal, 2005). Migration wird bisweilen als ein größeres Übel als Arbeitslosigkeit oder Einkommensverlust angesehen (Meier, 1998; Brixy, 2002). Allerdings wird Migration in einigen europäischen Ländern – wie etwa Polen – als normaler Bestandteil des Lebenszyklus angesehen (Lueck, 2007).

Sicherlich wäre es gewagt, eine Prognose über die voraussichtliche Aufenthaltsdauer der neuen innereuropäischen Migrant/-innen anzustellen. Angesichts der Tatsache, dass der demografische Wandel für die meisten europäischen Gesellschaften eine Herausforderung darstellt, ist davon auszugehen, dass Zuwanderung nur übergangsweise dazu dienen kann, den deutschen Fachkräftemangel zu begegnen, da sich die wirtschaftliche Situation in den Herkunftsländern zumindest mittelfristig erholen wird und dort ebenfalls Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten sind (Demary, 2012; Fuchs, 2011). Viele Migrant/-innen würden daher voraussichtlich nur für einen begrenzten Zeitraum im Ausland bleiben wollen (González-Ferrer, 2013).

4. Spanische Migration nach Deutschland

Über das Ausmaß der Migration von Spanier/-innen nach Deutschland gibt es, abhängig von den statistischen Quellen die herangezogen werden, sehr unterschiedliche Angaben. Das Nationale Institut für Statistik (INE) beziffert die Zuzüge spanischer Staatsbürger/-innen von Spanien nach Deutschland von 2008 bis 2012 mit lediglich 15.451, die Zuzüge von Rückkehrer/-innen aus Deutschland mit 9.076 (Tabelle 1).

Tabelle 1: Fort- und Zuzüge aus/nach Spanien, nach/aus Deutschland, Spanier/-innen und Ausländer/-innen, 2008 bis 2012, Summe 2008 bis 2012

		Zuzüge nach Deutschland	Fortzüge aus Deutschland
2008	Spanier/-innen	2.419	2.359
	Ausländer/-innen	1.572	10.951
2009	Spanier/-innen	2.219	1.708
	Ausländer/-innen	1.904	8.899
2010	Spanier/-innen	2.458	1.685
	Ausländer/-innen	2.200	8.015
2011	Spanier/-innen	3.963	1.687
	Ausländer/-innen	1.941	7.49
2012	Spanier/-innen	4.392	1.637
	Ausländer/-innen	2.185	7.431
Summe	Spanier/-innen	15.451	9.076
2008-2012	Ausländer/-innen	9.802	42.786

Quelle: Instituto Nacional de Estadística, variación residencial, 2013

In Spanien ist eine Debatte über das Ausmaß dieser Migration entstanden. Verschiedene Arbeiten stützen sich ausschließlich auf Zahlen des Nationalen Instituts für Statistik und stellen die Bedeutung der Migration in Frage (Alba, 2013; González, 2013). Es handle sich dabei um ein Phänomen, das derzeit sehr viel Aufmerksamkeit der Medien erhielt (Aja, 2013), in der Realität jedoch noch keine Bedeutung habe, da die Zahlen sehr gering seien. Domingo (Domingo, 2013) etwa spricht von einer self-fulfilling-prophecy. Je mehr die Medien die Aufmerksamkeit auf die Abwanderung lenkten, umso größer sei die Wahrscheinlichkeit, dass sie dadurch diese Realität überhaupt erst generierten.

Gleichzeitig deutet jedoch Einiges darauf hin, dass die spanische Zuwanderungsstatistiken zwar die Zuwanderungen realistisch wiedergeben, die Abwanderungen aber nur unzureichend erfassen (Aja, 2013; Domingo, 2013). Die Auswanderungsstatistik des INE beziffert die Auswanderung

spanischer Staatsbürger/-innen ausschließlich auf der Grundlage der persönlichen Eintragungen in den spanischen Auslandsvertretungen. Oftmals erfolgen diese Eintragungen aber nicht, denn spanische Staatsangehörige können im Ausland leben, ohne sich im Konsulat zu melden, da sich der „Mehrwert“ einer Eintragung für sie auf die Möglichkeit beschränke, einen Reisepass zu beantragen beziehungsweise an den Wahlen zum Parlament und den Regionalparlamenten teilnehmen zu können (González-Ferrer, 2013). Ein erstes Hindernis für eine solche Eintragung ist die geografische Streuung der Konsulate und die teilweise erhebliche Entfernung zum Wohnort. Auch Autor/-innen, die sich ausschließlich auf spanische Daten stützen, stellen fest, dass dieses Material nicht ausreicht, um das aktuelle Migrationsgeschehen ausreichend zu analysieren und die Fragen, die aufgeworfen werden, zufriedenstellend zu beantworten (Domingo, 2013).

Das Forschungsinstitut Real Instituto Elcano geht auf der Grundlage der empirischen Erhebungen des Instituto Nacional de Estadística (Nationales Institut für Statistik) davon aus, dass zwischen Januar 2009 und Januar 2013 insgesamt 40.000 Spanier/-innen ausgewandert sind (wobei sich die Studie auf die in Spanien geborenen Personen beschränkt). Etwa die Hälfte dieser Migrant/-innen hatte Europa zum Ziel, 7.000 Personen sind nach Lateinamerika ausgewandert und weitere 13.000 in andere Regionen (González, 2013).

González-Ferrer (González-Ferrer, 2013) zieht die Wanderungszahlen der Zielländer hinzu – in Deutschland etwa die Daten des Bundesamtes für Statistik. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Daten des spanischen Nationalen Instituts für Statistik (INE) das Phänomen der neuen Migration erheblich unterrepräsentieren. Die Auswertung der Daten des INE ergebe, dass mindestens 220.000 in Spanien und im Ausland geborene spanische Staatsbürger/-innen zwischen 2009 und 2013 weltweit ausgewandert seien. Aufgrund der statistischen Unterrepräsentation durch das INE, wird dieses Phänomen unterschätzt. Möglicherweise beläuft sich die Zahl der spanischen Auswander/-innen auf bis zu 700.000 (González-Ferrer, 2013).

Als Beleg dieser These vergleicht diese Autorin die spanischen und die deutschen Angaben miteinander (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Vergleich der Zuwanderung von Spanier/-innen nach Deutschland, 2008 bis 2013

	Wanderungsstatistik Destatis	INE	Ratio INE / Destatis
2008	9.497	2.663	3,6
2009	11.711	2.481	4,7
2010	13.607	2.764	4,9
2011	20.672	4.324	4,8
2012	29.910	4.842	6,2

Quelle: González-Ferrer, 2013, S. 18

Am 21.11.2013 teilte das Statistische Bundesamt mit, dass die Zuwanderung nach Deutschland im ersten Halbjahr 2013 im Vergleich zum Vorjahres-halbjahr insgesamt um 10,9% Prozent zugenommen hatte. Die Zuwanderung aus Ländern der Europäischen Union stieg um neun Prozent. Die Mehrzahl der Zuwander/-innen kam aus Polen, Rumänien und Bulgarien. Die Zuwanderung von Nicht-Deutschen aus Spanien hat um 39,1% zugenommen und liegt damit erneut deutlich über der durchschnittlichen Zuwachsrate und nur leicht hinter der Zuwanderung von Nicht-Deutschen aus Italien (40,1%). Interessant erscheint zudem, dass die Zuzüge aus Griechenland im Vorjahresvergleich negativ waren. Und dennoch: Von den insgesamt 334.000 ausländischen Zugezogenen aus der EU kamen gerade einmal 4,6% aus Spanien (15.483).

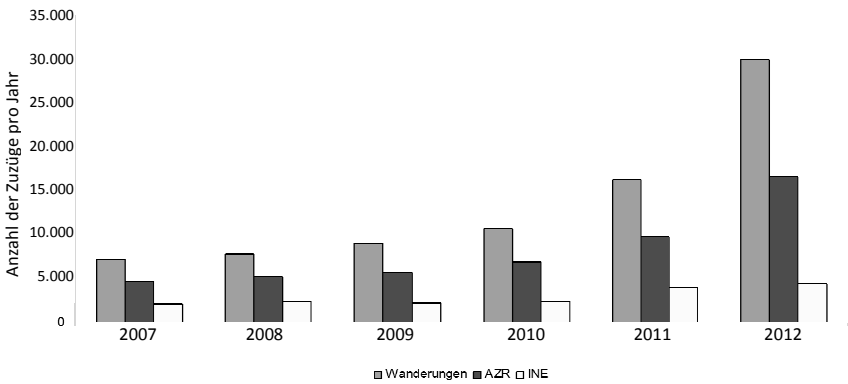
Tabelle 3: Zugewanderte im 1. Halbjahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr: TOP 10 der Herkunftsländer

	1. Halbjahr 2013		Differenz 1. Hj. 2013 – 1. Hj. 2012			
	Insgesamt	darunter: Ausländer /-innen	Insgesamt	darunter: Ausländer /-innen	Insgesamt	darunter: Ausländer /-innen
	Anzahl				%	
Insgesamt	555.169	501.026	54.574	54.064	10,9	12,1
	darunter:					
Polen	96.537	92.943	4.137	4.151	4,5	4,7
Rumänien	67.327	66.904	7.450	7.391	12,4	12,4
Bulgarien	29.375	29.202	406	395	1,4	1,4
Italien	27.895	26.494	7.751	7.647	38,5	40,6
Ungarn	26.991	26.577	1.576	1.549	6,2	6,2
Spanien	19.057	15.483	4.389	4.354	29,9	39,1
Russische Föderation	17.044	15.812	8.718	8.842	104,7	126,9
Griechenland	15.718	15.120	-859	-718	-5,2	-4,5
Vereinigte Staaten, auch USA	13.906	9.555	219	444	1,6	4,9
Türkei	12.508	10.725	-1.601	-1.848	-11,3	-14,7

Quelle: Bundesamt für Statistik, 2013

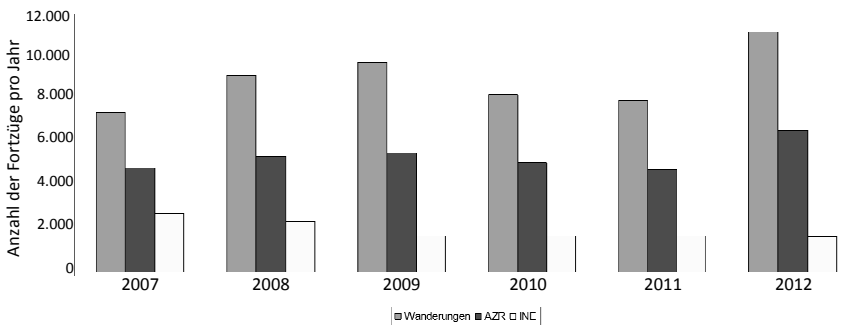
Allerdings weisen auch die deutschen Statistiken erhebliche Unterschiede auf. Die amtliche Bevölkerungsfortschreibung (Wanderungsstatistik) und das Ausländerzentralregister (AZR) (beide werden vom Bundesamt für Statistik veröffentlicht) weichen erheblich voneinander ab. Die Wanderungsstatistik spricht für erheblich höhere Zu- und Fortzüge aus Spanien als das AZR, während die Angaben des spanischen Nationalen Instituts für Statistik (INE) sehr viel niedrigere Zahlen aufweist (s. Abbildung 5).

Abbildung 6: Zuzüge spanischer Staatsbürger/-innen nach Deutschland, 2007 bis 2012



Quelle: Bundesamt für Statistik: Wanderungen, Fachserie 1 Reihe 1.2 – 2007 bis 2012; Bundesamt für Statistik: Ausländische Bevölkerung, Fachserie 1 Reihe 2 – 2007 bis 2012; Instituto Nacional de Estadística: Variación residencial, 2007 bis 2012

Abbildung 7: Fortzüge spanischer Staatsbürger/-innen aus Deutschland, 2007 bis 2012



Quelle: ebd.

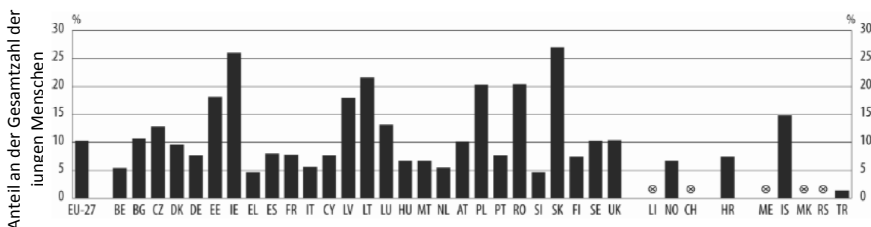
Die erheblichen Divergenzen bei der Zählung der Fort- und Zuzüge zwischen dem Ausländerzentralregister (AZR) und der Wanderungsstatistik können mehrere Gründe haben: Verzögerungen bei der Meldung an das AZR, die Untererfassung kürzerer Aufenthaltsdauern durch das AZR und die Tatsache,

dass ausländische Staatsbürger/-innen sich bisweilen nicht abmelden. Zudem erfasst die Wanderungsstatistik mehrfache An- und Abmeldungen einer Person, sowie auch vorübergehende Aufenthalte (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013; Brenke, 2013).

Die Fortzugszahlen sind 2010 und 2011 tatsächlich gesunken, was vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration als Beleg für die These eines krisenbedingten Wanderungseffekts angesehen wird (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013). Im Jahre 2012 sind zwar die Zuzüge weiter angestiegen, die Fortzüge allerdings auch. Es gilt also abzuwarten, ob und wie sich die Fortzüge von Spanier/-innen aus Deutschland in den nächsten Jahren entwickeln.

Insgesamt zeichnet sich die spanische Bevölkerung durch eine moderate Migrationsbereitschaft aus. Schneider (Schneider, 2008) weist darauf hin, dass eine repräsentative Befragung von Personen aus sechs europäischen Ländern ergeben hat, dass Spanier/-innen in geringerem Maße eine Migration in Betracht ziehen. Der Prozentsatz junger Spanier/-innen, die mindestens einen Monat im Ausland gearbeitet haben, liegt unter dem Durchschnitt der EU-27.

Abbildung 8: Anteil junger Menschen, die mindestens einen Monat im Ausland gearbeitet haben, nach europäischen Ländern, 2011



Quelle: Europäische Kommission, 2012, S. 35

Trotz dieses insgesamt doch sehr moderaten Migrationsgeschehens beobachten wir seit 2009 eine neuartige Entwicklung der EU-Binnenmigration,

die von einer stark steigenden Zahl an Arbeitsmigrant/-innen aus anderen EU-Staaten in Deutschland gekennzeichnet ist. Spanier/-innen sind eine der am stärksten wachsenden Gruppen der von der Schuldenkrise betroffenen südeuropäischen Länder.

Einen Hinweis auf eine gesteigerte Mobilitätsbereitschaft der Spanier/-innen liefert die EURES-Datenbank, in die Arbeitssuchende ihren Lebenslauf einstellen können. Spanien liegt bzgl. der Anzahl der Arbeitssuchenden an erster Stelle und hat erhebliche Zuwachsraten in den letzten Jahren erfahren.

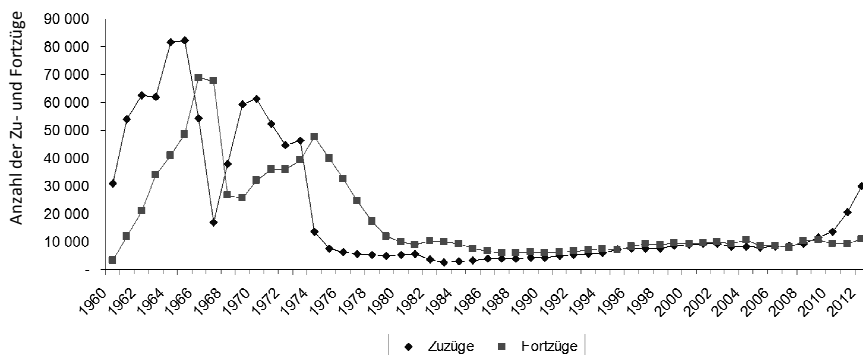
Tabelle 4 – registrierte Arbeitssuchende, nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten

EURES Datenbank, registrierte Arbeitssuchende, nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, in Tausenden					
				Veränderungen in %	
	Juni 2013	Juni 2012	Juni 2010	2010 – 2012	2012-2013
Spanien	294	209	81	157	41
Italien	155	109	63	72	41
Portugal	79	60	k. A.	k. A.	31
Rumänien	77	63	k. A.	k. A.	21
Polen	58	48	31	58	22
Deutschland	43	27	k. A.	k. A.	16
Frankreich	38	32	k. A.	k. A.	18
Griechenland	39	29	9	238	33
Andere Mitgliedstaaten	252	172	k. A.	k. A.	46
Gesamt EU	1.035	761	k. A.	k. A.	36

Quelle: Europäische Kommission, 2013

Laut der Wanderungsstatistik des Bundesamtes für Statistik sind zwischen 2008 und 2012 insgesamt 85.397 Spanier/-innen nach Deutschland zugewandert und 50.895 spanische Staatsangehörige aus Deutschland fortgezogen (Wanderungsstatistik, 2008 bis 2013). Betrachten wir jedoch den gesamten Zeitraum von 1960 bis 2012 wird deutlich, dass die aktuelle Zuwanderung weit hinter der zurückbleibt, die durch das Anwerbeabkommen (1960-1973) stattfand (Abbildung 8).

Abbildung 9: Zu- und Fortzüge spanischer Staatsbürger/-innen nach/aus Deutschland, 1960-2012



Quelle: Wanderungsstatistik, Destatis, 2012

Die Daten des Ausländerzentralregisters geben einige Hinweise auf die Altersstruktur der neuzugewanderten Spanier und Spanierinnen in Deutschland. Bezüglich der Altersverteilung hat im Jahr 2012 im Vergleich zu 2008 vor allem die Gruppe der 25 bis 35-Jährigen stark zugenommen, gefolgt von den 20-Jährigen bis 25-Jährigen und den 30 bis 35-Jährigen (s. Abbildung 9).

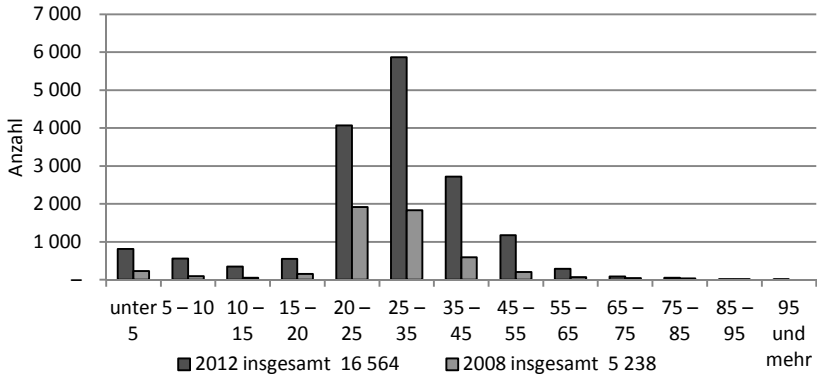
Im Vergleich zu 2008 verzeichneten 2012 die neuen Bundesländer die stärksten Zuwachsraten mit jeweils über 50%, gefolgt von Hamburg (30%), Berlin (28%) und Bayern (26%) (s. Abbildung 10). Der hohe prozentuale Zuwachs der Zuwanderung von Spanier/-innen in die neuen Bundesländer rührt daher, dass die absoluten Ausgangszahlen in diesen sehr gering waren.

Laut dem Ausländerzentralregister weisen nach wie vor Nordrhein-Westfalen (35.067), Baden-Württemberg (20.245) und Hessen (19.456) die höchsten Zahlen spanischer Einwohner/-innen auf (s. Abbildung 11).

2012 lebten 26.359 Spanier/-innen mit einer Aufenthaltsdauer von bis zu vier Jahren in Deutschland. Damit belief sich der Anteil der Spanier/-innen, die maximal seit vier Jahren in Deutschland lebten, auf 21,9% der gesamten spanischen Bevölkerung in Deutschland. Sie stellen damit einen erheblich größeren Anteil an der Gesamtgruppe als dies etwa bei italienischen (7,1%),

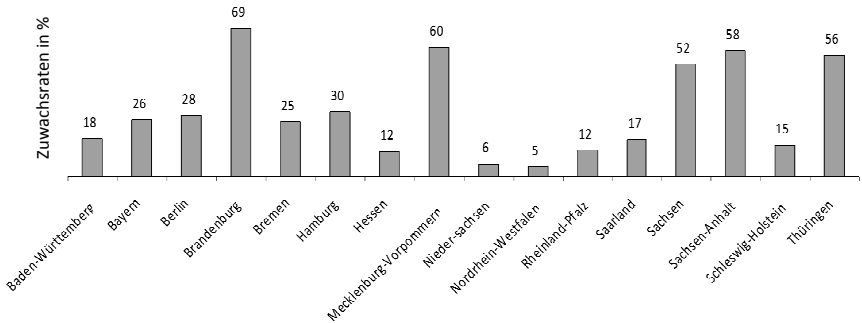
portugiesischen (11,9%) und griechischen (11,4%) Staatsbürger/-innen der Fall ist.

Abbildung 10: Altersstruktur der neuzugewanderten Spanier/-innen in Deutschland, 2008 und 2012



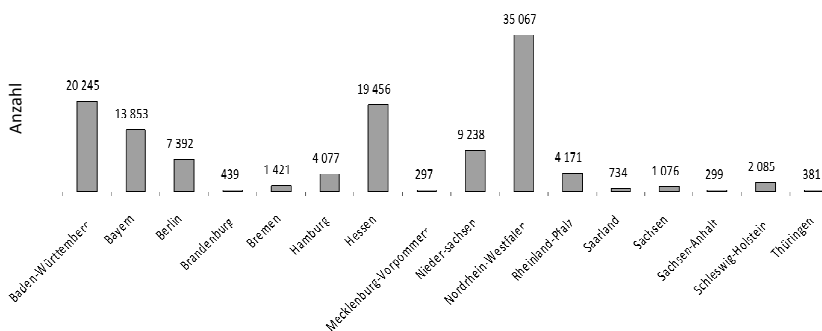
Quelle: Destatis, 2013

Abbildung 11: Zuwachsraten von Spanier/-innen nach Bundesländern 2008 bis 2012 (in %)



Quelle: Destatis, 2013

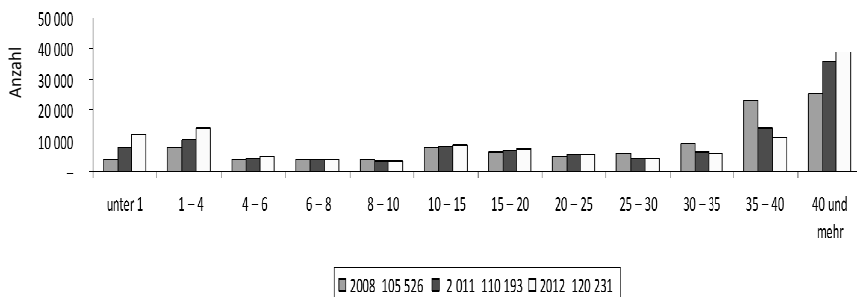
Abbildung 12: Spanier/-innen nach Bundesländern, 2012



Quelle: Destatis, 2013

Allerdings war dieser Trend bereits 2008 zu erkennen. Spanier/-innen mit einer Aufenthaltsdauer von unter vier Jahren stellten zu diesem Zeitpunkt 11,1% der spanischen Gesamtbevölkerung und damit mehr als bei Griech/-innen (3,9%), Italiener/-innen (4,5%) und Portugies/-innen (7,2%) (s. Abbildung 12).

Abbildung 13: Anzahl der Spanier/-innen nach Aufenthaltsdauer (in Jahren) in Deutschland, 2008, 2011 und 2012



Quelle: Destatis, 2013

5. Das Profil der neuen Migration: Forschungsstand

Von Interesse ist sicherlich, welche spanischen Migrant/-innen tatsächlich nach Deutschland kommen. Eine erste Annäherung an die Beantwortung dieser Frage ist die Untersuchung der Faktoren, die die Mobilitätsbereitschaft erhöhen. In der Forschung werden verschiedene Faktoren identifiziert. Insbesondere werden der Erwerbsstatus, soziale Netzwerke, Karriereorientierung sowie das Alter, die Bildung und das Geschlecht als ausschlaggebend betrachtet. In den vorherigen Abschnitten ist der Zusammenhang zwischen wirtschaftlichen Faktoren und tatsächlich erfolgter Migration untersucht worden. Hier wollen wir uns der Frage nähern, welche individuellen und sozialen Determinanten die Migrationsbereitschaft steigern können.

Die individuelle Arbeitssituation und der Erwerbsstatus, vor allem Erwerbslosigkeit, erhöhen die Bereitschaft, sich in eine andere Region oder in ein anderes Land zu begeben, um Arbeit zu suchen. (Lansing, 1967; Da Vanzo, 1978; Gross, 1984; Herzog, 1984; Jackman, 1992; Geis, 2005).

Bereits bestehende soziale Netzwerke oder zumindest Kontakte zu Personen in der Zielregion können ebenfalls ausschlaggebend sein (Massey, 1999). Die Bedeutung von Netzwerken für die Migrationsprozesse ist ausführlich untersucht worden (Boyd, 1989; Fawcett, 1989; Hugo, 1981). Persönliche Beziehungen und Netzwerke erhöhen den Informationsgrad über das Zielland und die Chancen, auf den dortigen Arbeitsmärkten eine Beschäftigung zu finden. Sie verringern dadurch auch die Kosten der Migration, insbesondere für niedrigqualifizierte Migrant/-innen (Beine, 2009; Pařizková, 2011).

„They (familiäre Beziehungen und Netzwerke. Anm. des Autors) help them with jobs, housing, education and various cultural adjustment issues. (...) Diasporas attract new migrants through family reunion programs and other venues that lower legal migration barriers. Assessing the combined effect of these two channels is key to understand the dynamics of the size and composition of migration flows“ (Beine, 2011, S. 4).

Allerdings wird zu fragen sein, inwiefern Netzwerke und Kettenmigrationen auch für neue, teilweise hochqualifizierte innereuropäische Migrant/-innen, denen vielfältige Informationsquellen und Ressourcen zur Verfügung stehen, von Bedeutung sind.

„These individuals, it could be argued, are better able to access and evaluate information from impersonal sources, and are less likely to need either the information or the sponsorship and material assistance which are common to chain migration networks. It may be, therefore, that such higher-status migrant groups are characteristic of what Boyd (Boyd, 1989, S. 655) identifies as those within which ‘personal networks fail to emerge’” (Johnston, 2006, S. 1228).

Den von Johnston untersuchten Zuwanderergruppen in Neuseeland stehen schlichtweg Instrumente zur Beschaffung von Informationen zur Verfügung. Dennoch unterstützen bereits im Zielland lebende Migrant/-innen nachziehende Freunde und Familienangehörige (Johnston, 2006). Faraco weist auf die Informationsdefizite der neuen spanischen Migration in Berlin hin und auf die Bedeutung, die Netzwerke etwa bei der Suche einer Wohnung haben. Netzwerke sind auch für Hochqualifizierte von Bedeutung (Faraco, 2013; Faraco, 2014, in diesem Band).

Netzwerke haben allerdings einen ambivalenten Charakter, da sie sowohl integrationsfördernd als auch -behindernd wirken können (Pohjola, 1991). Die Beiträge über die erste spanische Migrationswelle in Deutschland in diesem Sammelband belegen etwa die Bedeutung, die die spanischen Vereine für die schulische und berufliche Integration der zweiten Generation in Deutschland lebender Spanier/-innen gehabt haben. Allerdings besteht auch die Gefahr, dass ethnische Netzwerke die Migrant/-innen von der Gesellschaft im Zielland abschotten. Haug (Haug, 2006) hat herausgearbeitet, inwiefern Netzwerke bei der Integration in den Arbeitsmarkt des Ziellandes eine Rolle spielen: etwa indem sie selbst Arbeitsplätze generieren, ihren Mitgliedern Informationen über den Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen oder sich für die Belange der Migrant/-innen als Interessengruppe einsetzen. Entscheidend ist auch die Größe (Carrington, 1996) und Zusammensetzung dieser Netzwerke (van Dalen, 2007).

Mehrheitlich wird davon ausgegangen, dass jüngere Menschen eine größere Bereitschaft zur Migration zeigen (Landau, 1992; Jürges, 1998; Lu, 1999; Eby, 2000; van Dalen, 2007). Zu diesem Schluss kommt auch Schneider (Schneider, 2008) in seiner repräsentativen Befragung in sechs europäischen Ländern. Demnach sinkt die Anzahl derer, die im Ausland leben oder bereits Migrationserfahrungen gesammelt haben, mit steigendem Alter. Ledige und Kinderlose scheinen migrationsbereiter zu sein (Paulu, 2001; Schneider, 2002; Hagemann-White, 1996)

Die Befunde bezüglich des Einflusses, den das Bildungsniveau auf die Mobilitätsbereitschaft hat, sind nicht eindeutig. Einige Studien weisen eine stärkere Mobilitätsbereitschaft bei Personen mit einem hohen Bildungsniveau nach (Friedel, 2003; van Dalen, 2007), während in anderen Untersuchungen kein Zusammenhang gefunden wird (Brett, 1988; de Jong, 2000). Untersuchungen über die internationale Migration aus Deutschland belegen allerdings, dass Personen mit einer hohen Qualifikation einen überdurchschnittlichen Anteil der Auswander/-innen stellen. Sauer (Sauer, 2008) berichtet, dass über die Hälfte der deutschen Auswander/-innen den Berufsgruppen „Fachkräfte aus der Privatwirtschaft“ und „Wissenschaftler/-innen“ angehören. Hochqualifizierte sind überproportional unter den deutschen Migrant/-innen vertreten. Es bestehen zudem erhebliche Unterschiede zwischen den Zielländern, für die sich Hoch- und Niedrigqualifizierte entscheiden (Sauer, 2007). Auch die neue innereuropäische Migration zeichnet sich durch ihr Bildungsniveau aus: ca. 40% aller innereuropäischen Migrant/-innen sind hochqualifiziert, das heißt sie haben einen akademischen Abschluss. (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2013).

Nicht eindeutig sind ebenfalls die Ergebnisse bezüglich des Einflusses des Geschlechtes auf die Migrationsbereitschaft von Menschen. Einige Arbeiten gehen davon aus, dass Männer eine höhere Mobilitätsbereitschaft als Frauen aufweisen (van Dalen, 2007; Giza-Poleszczuk, 2008), während andere Autor/-innen keinen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Mobilitätsbereitschaft finden (Groh, 2003) beziehungsweise sogar Frauen als mobilitätsbereiter ansehen (Lu, 1999). Lueck (Lueck, 2007) weist darauf hin,

dass in diesem Zusammenhang zwei Aspekte zum Tragen kommen: die Geschlechterdifferenzierung am Arbeitsmarkt und die Rollenverteilung in der Beziehung. Allerdings kommen einige Autor/-innen zu dem Schluss, dass die Zugänge der Geschlechter zum Arbeitsmarkt ähnlich seien. Migranten und Migrantinnen weisen kaum Unterschiede in den grundlegenden Arbeitsmarktindikatoren auf (Jürges, 2005; Casado, 2003). Bedeutender ist jedoch der Zusammenhang etwa der Migration mit dem Familienstand. Während hochmobile Männer ähnliche Vaterschaftsraten wie die nicht-mobilen vorweisen, ist die Geburtenrate hochmobiler Frauen signifikant niedriger (Schneider, 2002).

Innereuropäische geografische Mobilität scheint nur marginal mit sozialer Mobilität einherzugehen. Unter den europäischen Metropolen erfülle lediglich der Arbeitsmarkt in London die Voraussetzungen, um von einer „escalator“-Mobilität sprechen zu können (Favell, 2011a & 2011b). Fielding (Fielding, 1997) hat die Bedeutung der sogenannten „escalator“-Regionen untersucht, das heißt Regionen die aufgrund ihrer Arbeitsmarktstruktur soziale Aufwärtsmobilität von Migrant/-innen möglich machen. Findlay (Findlay, 2008) hat in Bezug auf das Vereinigte Königreich untersucht, inwiefern Migrant/-innen in London und Umgebung die Möglichkeit auf einen sozialen Aufstieg gegeben ist. Besonders hochqualifizierte Migrant/-innen profitieren von den dortigen Arbeitsmärkten, während niedrigqualifizierte Einheimische immer schwieriger Eingang in den Arbeitsmarkt finden (Findlay, 2009). Interessant wäre sicherlich zu untersuchen, ob die regionalen Arbeitsmärkte Deutschlands den neuen Migrant/-innen unterschiedliche Chancen der sozialen Mobilität bieten.

In diesem Zusammenhang ist auch die Studie von Favell (Favell, 2011a) zu nennen, der die vielfältigen Motivationen und lebensweltlichen Realitäten von europäischen Elitemigrant/-innen, das heißt hochqualifizierte Akademiker/-innen in London, Amsterdam und Brüssel untersucht (Favell, 2008). Diese Gruppe scheint die Voraussetzungen zu haben, um Migration in sozialen Aufstieg umzumünzen. Sie schaffen es nicht nur, bildungsadäquate Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sondern auch in den jeweiligen Hierarchien aufzusteigen.

5.1. Die Mobilitätsbereitschaft von Spaniern und Spanierinnen

Die repräsentative Umfrage des staatlichen Zentrums für soziologische Untersuchungen (Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)) liefert ein genaueres Bild der Mobilitätsbereitschaft von Spaniern und Spanierinnen in Abhängigkeit ihres Geschlechtes, Alters, Bildungsstands und sozioökonomischen Status (Centros de Investigaciones Sociológicas, 2012).

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang ein kurzer Hinweis auf die Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Umfragen zur Mobilitätsbereitschaft und der dann tatsächlich erfolgten Migration (Favell, 2011a & 2011b). So haben sich etwa repräsentative Umfragen in den neuen EU-Mitgliedsländern als unzutreffend erwiesen. Die tatsächlich erfolgte Migration wich erheblich von der in den Umfragen geäußerten Mobilitätsbereitschaft ab (Krieger, 2004; Fouarge, 2007).

Ein Aufenthalt in einer anderen Region oder in einem anderen Land wird von den Befragten mehrheitlich als positiv bewertet. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist gering. Erhebliche Abweichungen gibt es aber zwischen den Bewertungen verschiedener Altersgruppen. So sehen 77,9% der 18 bis 24-Jährigen einen Auslandsaufenthalt als positiv an, aber lediglich 45,4% der über 65-Jährigen (s. Tabelle 5).

Anhand des Bildungsgrades der Befragten zeichnen sich erhebliche Unterschiede ab. Nur 36,1% der Personen ohne Schulabschluss teilen die positive Bewertung, während 84,4% der Befragten mit einem tertiären Abschluss diese Meinung äußern (s. Tabelle 6).

Auch bei der Berücksichtigung des sozioökonomischen Status der Befragten ergeben sich Unterschiede in der Bewertung. 52,1% der ungelernten Arbeiter/-innen sehen einen Aufenthalt im Ausland oder in einer anderen Region eher als positiv im Vergleich zu 80,7% der Oberschicht (Tabelle 7).

Tabelle 5: „Denken Sie im Allgemeinen, dass es eher positiv oder negativ ist, im Laufe des Lebens in verschiedenen Regionen oder Ländern zu leben?“ (in %)

	Gesamt	Geschlecht		Alter					
		Männer	Frauen	18-24	25-34	35-44	45-55	55-64	über 65
		Eher positiv	64,0	65,3	62,8	77,9	73,8	73,3	61,5
Weder positiv noch negativ	15,5	16,2	14,8	11,1	12,9	12,0	19,4	19,3	17,7
Eher negativ	13,1	12,6	13,5	8,5	9,3	9,0	11,3	17,7	21,5
Weiß nicht	6,7	5,1	8,2	2,1	3,4	4,7	6,9	5,6	14,7
Keine Antwort	0,7	0,8	0,6	0,4	0,6	1,0	0,9	0,3	0,8

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Tabelle 6 – „Denken Sie im Allgemeinen, dass es eher positiv oder negativ ist, im Laufe des Lebens in verschiedenen Regionen oder Ländern zu leben?“ (in %)

	Gesamt	Ohne Abschluss	Primär	Sekundär	Berufsausbildung	Universität	Tertiär	o. A.
Eher positiv	64,0	36,1	54,7	75,4	70,7	80,3	84,4	90,0
Weder positiv noch negativ	15,5	24,1	18,9	11,2	14,4	9,6	7,0	--
Eher negativ	13,1	22,2	16,8	8,9	9,9	7,6	5,4	10,0
Weiß nicht	6,7	17,1	9,0	3,5	3,7	2,5	2,3	--
Keine Antwort	0,7	0,6	0,6	1,0	1,2	--	0,8	--

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Obwohl immerhin 64,0% aller Befragten eine Verlagerung des Wohnsitzes in eine andere Region oder in ein anderes Land eher positiv bewerten, haben lediglich 17,0% in den letzten 12 Monaten tatsächlich daran gedacht, in ein anderes Land auszuwandern, 17,2% in eine andere Region Spaniens und nur 14,1% in eine andere Ortschaft derselben Region.

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen beträgt lediglich 4,4 Prozentpunkte. Erheblicher ist die Differenz jedoch zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Die größte Mobilitätsbereitschaft weisen die 18 bis 24-Jährigen mit 37,0% auf. Mit zunehmendem Alter nimmt auch der Prozentsatz derer ab, die eine Auswanderung in Betracht gezogen haben (s. Tabelle 8).

Tabelle 7: „Denken Sie im Allgemeinen, dass es eher positiv oder negativ ist, im Laufe des Lebens in verschiedenen Regionen oder Ländern zu leben?“ (in %)

	Oberschicht	Neue Mittelschicht	Alte Mittelschicht	Qualifizierte Arbeit	Ungelernte Arbeiter	o. A.
Eher positiv	80,7	71,5	58,4	58,7	52,1	58,8
Weder positiv noch negativ	9,5	12,3	19,0	16,3	20,1	26,5
Eher negativ	6,8	11,9	14,5	16,0	14,4	8,8
Weiß nicht	2,2	3,9	7,5	8,0	12,5	5,9
Keine Antwort	0,7	0,4	0,5	1,0	0,8	--

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Die Bereitschaft auszuwandern nimmt mit einem steigenden Bildungsniveau zu. Lediglich 1,3% der Befragten ohne Schulabschluss haben in den letzten zwölf Monaten eine Auswanderung in Erwägung gezogen. Bei den Personen mit einem tertiären Abschluss waren es immerhin 30,4% (s. Tabelle 9).

Auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht erwies sich im Zusammenhang mit der Frage, ob in den letzten Monaten eine Auswanderung in Erwägung gezogen wurde, als bedeutsam. 24,4% der Oberschicht hatten daran gedacht auszuwandern, während dies unter den ungelerten Arbeiter/-innen nur auf 11% zutraf. Immerhin haben 16,3% der qualifizierten Arbeiter/-innen eine Auswanderung in Betracht gezogen, wohingegen es bei der alten Mittelschicht nur 14,5% waren (Tabelle 10).

Ein hohes Bildungsniveau und geringes Alter gehen also zumindest in Spanien mit einer gestiegenen Mobilitätsbereitschaft einher. Dieser Befund des CIS deckt sich mit der Auswertung der Daten des Eurobarometers 319b, die González-Ferrer (González-Ferrer, 2013) vorgenommen hat. Demnach können sich vor allem junge Spanier/-innen mit einem hohen Bildungsstand vorstellen, im Ausland Arbeit zu suchen.

Tabelle 8: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten daran gedacht woanders in ihrer Region, in einer anderen Region oder im Ausland zu leben?“ (in %)

	Gesamt	Geschlecht		Alter					über 65
		Männer	Frauen	18- 24	25- 34	35- 44	45- 55	55- 64	
In derselben Region									
Ja	14,1	16,3	12,1	27,2	24,3	17,3	11,3	5,6	3,0
Nein	85,1	83,0	87,0	71,5	75,1	81,9	87,3	93,8	96,6
In einer anderen Region Spaniens									
Ja	17,2	19,4	15,2	31,1	30,0	21,6	14,5	7,5	2,8
Nein	82,0	79,8	84,2	68,1	69,6	77,4	84,3	91,9	96,8
Im Ausland									
Ja	17,0	19,2	14,8	37,0	31,7	21,4	10,4	6,5	1,4
Nein	82,2	79,9	84,5	62,6	67,9	77,2	88,2	92,9	98,2

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012

Tabelle 9: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten daran gedacht woanders in ihrer Region, in einer anderen Region oder im Ausland zu leben?“ (in %)

	Gesamt	Ohne Abschluss	Primär	Sekundär	Berufsausbildung	Universität	Tertiär	o. A.
In derselben Region								
Ja	14,1	3,2	12,6	19,2	16,6	15,7	16,0	20,0
Nein	85,1	95,6	87,0	79,9	82,1	82,8	83,3	70,0
In einer anderen Region Spaniens								
Ja	17,2	5,1	14,4	23,0	19,6	20,2	23,3	40,0
Nein	82,0	93,7	85,2	76,4	79,4	78,8	75,5	50,0
Im Ausland								
Ja	17,0	1,3	10,7	23,0	24,1	23,2	30,4	30,0
Nein	82,2	97,5	89,0	76,4	74,9	75,3	68,1	60,0

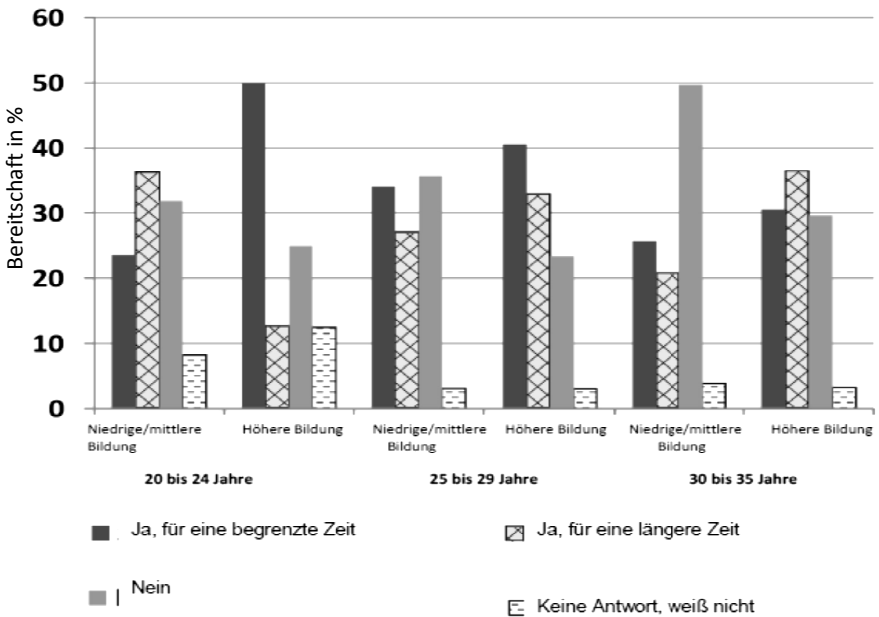
Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012

Tabelle 10: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten daran gedacht woanders in ihrer Region, in einer anderen Region oder im Ausland zu leben?“ (in %)

	Gesamt	Ober- schicht	Neue Mittel- schicht	Alte Mittel- schicht	Qualifiziert e Arbeit	Un- qualifiziert Arbeiter	o. A.
In derselben Region							
Ja	14,1	16,1	13,3	10,2	15,7	13,0	20,6
Nein	85,1	82,6	86,2	88,7	83,4	87,0	76,5
In einer anderen Region Spaniens							
Ja	17,2	19,8	19,1	13,1	17,6	13,9	29,4
Nein	82,0	79,5	80,3	85,8	81,5	86,1	67,6
Im Ausland							
Ja	17,0	24,4	17,2	14,5	16,3	11,0	26,5
Nein	82,2	73,8	82,3	84,7	83,0	88,7	70,6

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012

Abbildung 14: Bereitschaft/Wunsch junger Spanier/-innen im Ausland zu arbeiten, nach Alter und Bildungsstand (in %)



Quelle: González-Ferrer, 2013, S. 11

Bislang haben wir die Mobilitätsbereitschaft der Spanier/-innen untersucht. Das Profil der Personen, die tatsächlich fortziehen, ist jedoch weitgehend unbekannt. Es stehen lediglich die Ergebnisse einiger Online-Umfragen zur Verfügung. Das Real Instituto Elcano hat eine Online-Umfrage durchgeführt, an der 7.070 neue Migrant/-innen aus Portugal, Italien, Griechenland und Spanien teilgenommen haben. Die Publikation der endgültigen Ergebnisse steht noch aus, vorläufige Resultate sind Anfang November in der spanischen Presse erschienen.⁷ Demnach sind mehr als 1.500 der Teilnehmer/-innen in Spanien geboren, 1.182 von ihnen sind nach 2007 ausgewandert. Als wichtigste Migrationsmotive werden die fehlenden Zukunftsperspektiven in Spanien (48%), der Wunsch, die Ausbildung zu verbessern (32%) und Arbeitslosigkeit (30%) genannt.

19% der spanischen Migrant/-innen gaben an, in Spanien zwar gearbeitet zu haben, aber kein Fortkommen in der Arbeit für möglich zu halten (19%), ein geringes Einkommen zu erzielen (14%) oder in Spanien eine schlechte Lebensqualität zu haben (14%). Immerhin haben 70% der spanischen Migrant/-innen eine Arbeit im Ausland gefunden.

Das Hauptproblem der Migrant/-innen in den Zielländern ist die Arbeitssuche, gefolgt von den mangelnden Sprachkenntnissen (48%) und der Suche nach einer Wohnung (29%). Die Überqualifizierung wird von 19% als Problem benannt, die fehlende Anerkennung der Abschlüsse von 14%. Lediglich 18% geben an, auf keine Probleme im Zielland gestoßen zu sein.

Bezüglich der Gehaltsstruktur ist die größte Gruppe die, deren Monatseinkommen zwischen 1.000 und 2.000 Euro liegt. Elf Prozent der spanischen Migrant/-innen erzielen überhaupt kein Einkommen, 13% erhalten weniger als 1.000 Euro monatlich und 15% über 4.000 Euro.

In der Umfrage wurden die neuen Arbeitsmigrant/-innen auch nach ihren bisherigen Auslandserfahrungen sowie nach ihren Zukunftsplänen gefragt. Dabei stellte sich heraus, dass 49% von ihnen bereits eine vorherige

⁷ El Mundo 8.11.2013, El País 7.11.2013, El Economista 8.11.2013

Auslandserfahrung gemacht haben. Ein knappes Drittel (32%) beabsichtigt, zwischen einem und fünf Jahre im Ausland zu leben und danach nach Spanien zurückzukehren. 30% rechnen damit, länger als fünf Jahre im Ausland zu leben. Der Rest legt sich bzgl. der Dauer des Auslandsaufenthaltes nicht fest.

Die Frage, ob die hier dargestellten Ergebnisse als repräsentativ für die Gesamtgruppe der neuen Migrant/-innen gelten können, scheint allerdings insbesondere angesichts der überdurchschnittlich hohen Bildung der Stichprobe fraglich: 91% haben einen akademischen Abschluss, davon 31% in einer Fachrichtung der Ingenieurwissenschaften. Möglicherweise deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass das Instrument der Online-Befragung die neue Migration in ihrer Gesamtheit nur unzureichend abbilden kann. Eine ähnliche Überrepräsentierung von Akademiker/-innen ist bei der Studie über die neuen spanischen Migrant/-innen in Berlin (Faraco, 2014, in diesem Band) zutage getreten. Untersuchungen über andere gesellschaftswissenschaftliche Bereiche, etwa über die Klassenzusammensetzung im Vereinigten Königreich, sind ebenfalls auf diese Problematik gestoßen (Savage et. al., 2013). Diese Autor/-innen haben ergänzend auf weitere Forschungsmethoden zurückgegriffen. Ihre Überlegungen erscheinen mir auch auf die Erforschung der neuen Migration anwendbar zu sein. Es gilt, geeignete qualitative Instrumente zu finden, die die Gesamtheit der neuen Migration erfassen, ohne allein schon durch die Auswahl der Methode Niedrigqualifizierte auszuschließen.

Die oben erwähnte Umfrage des Zentrums für Soziologische Forschung (CIS) gibt auch Aufschluss über die beliebtesten Zielländer der auswanderungswilligen Spanier/-innen. Deutschland nimmt die erste Position ein. Es folgen das Vereinigte Königreich und Frankreich. Deutschland ist insgesamt bei Männern beliebter als bei Frauen. Auch für Ältere scheint Deutschland als Zielland attraktiver zu sein als für Jüngere (s. Tabelle 11).

Bezüglich des Bildungsniveaus und des sozioökonomischen Status gehen die Ergebnisse weit auseinander. Die Befragten mit einer Berufsausbildung und die qualifizierten Arbeiter/-innen ziehen Deutschland den anderen beiden

Ländern vor, während die Oberschicht und Akademiker/-innen tendenziell in das Vereinigte Königreich auswandern würden (s. Tabellen 12 und 13).

Tabelle 11: „Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches?“ (in %)

	Gesamt	Geschlecht		Alter					
		Männer	Frauen	18- 24	25- 34	35- 44	45- 55	55- 64	über 65
Deutschland	25,1	28,4	20,9	27,6	31,3	19,3	20,0	19,0	0,0
Frankreich	15,0	13,8	16,6	11,5	15,3	19,3	11,1	14,3	14,3
Vereinigtes Königreich	21,0	21,6	20,3	43,7	22,0	12,8	4,4	4,8	0,0

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Tabelle 12: „Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern, In welches?“ (in %)

	Ohne Abschluss	Primär	Sekundär	Berufausbildung	Universität	Tertiär
Deutschland	50,0	24,8	27,8	27,8	15,2	24,4
Frankreich	0,0	16,5	11,1	12,4	15,2	19,2
Vereinigtes Königreich	0,0	10,7	29,2	21,6	34,8	20,5

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012

Ergänzend zu den Ergebnissen des CIS möchte ich hierzu noch auf die Befunde einer repräsentativen Umfrage der Fundación Pfizer (Fundación Pfizer, 2013) hinweisen. Bei dieser Untersuchung wurden Student/-innen im letzten Studienjahr und 30 bis 32-jährige mobilitätsbereite Akademiker/-innen nach ihren beliebtesten Zielländern gefragt. Deutschland nimmt auch hier – bei der Frage danach, in welchem Land es am einfachsten ist, einen Arbeitsplatz zu finden – den ersten Platz ein. Vor allem bei den jüngeren Männern ist der Abstand zu dem Land, das am zweithäufigsten genannt wurde, dem Vereinigten Königreich, beachtlich (s. Tabelle 14).

Tabelle 13: „Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. In welches?“ (in %)

	Ober- schicht	Neue Mittel- schicht	Alte Mittel- schicht	Qualifi- zierte Arbeit	Unge- lernte Arbeiter	o. A.
Deutschland	18,0	22,7	22,2	33,3	25,6	22,2
Frankreich	17,0	12,5	14,8	15,5	12,8	22,2
Vereinigtes Königreich	26,0	20,5	20,4	15,5	25,6	33,3

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas 2012

Nachdem bisher der Fokus auf der Frage lag, wer die größte Bereitschaft und Wahrscheinlichkeit aufweist, in ein anderes Land zu migrieren, sollen an dieser Stelle einige Aspekte angeführt werden, die Menschen im Allgemeinen eher davon abhalten, eine Migration in Betracht zu ziehen. Die Umfrage des CIS gibt Hinweise darauf, welche Gründe für Spanier/-innen gegen die Auswanderung in ein anderes europäisches Land sprechen. An erster Stelle wird dort der Wunsch genannt, nahe bei der Familie zu wohnen, wobei dies vor allem auf Frauen zutrifft. An zweiter Stelle folgt das eigene Alter, an dritter Stelle die Einschätzung, dass die Situation im Heimatland gut sei, an vierter Stelle rangieren die mangelnden Kenntnisse der Sprache des Ziellandes und fünftens werden die Freund/-innen und die Tatsache genannt, dass man sein Leben in Spanien habe (s. Tabelle 15).

Tabelle 14: „Wo ist es am einfachsten, einen Arbeitsplatz zu finden, der dem Studium entspricht?“, in % (nur vorherige Antwort: im Ausland)

23 bis 26 Jahre, letztes Studienjahr					
	Gesamt	Männer	Frauen		
Deutschland	31,5	32,5	30,1		
Vereinigtes Königreich	19,1	12,2	27,9		
USA	9,7	11,9	6,9		
Südamerika (allg.)	6,0	8,3	3,1		
Irland	5,6	8,7	1,7		
Kanada	2,7	1,8	3,8		
Schweden	2,5	--	5,6		
Brasilien	2,4	2,7	2,1		
Frankreich	2,3	1,9	2,7		
Chile	1,9	--	4,3		

30 bis 32 Jahre, Akademiker/-innen					
	Gesamt	Männer	Frauen	Beschäftigt	Arbeitslos
Deutschland	23,4	19,3	26,3	22,8	25,5
Vereinigtes Königreich	18,0	22,3	14,9	15,7	20,1
USA	7,6	12,8	3,9	10,1	4,0
Irland	7,5	7,4	7,5	8,5	6,5
Kanada	5,9	4,7	6,7	6,1	5,0
Frankreich	5,5	4,0	6,6	6,7	4,1
Südamerika (allg.)	4,1	5,9	2,9	3,9	4,9
Chile	2,2	3,6	1,3	3,0	--
Niederlande	2,0	1,6	2,3	1,2	3,6
Brasilien	1,9	3,1	1,1	2,7	0,7

Quelle: Fundación Pfizer 2013

Tabelle 15: "Sie sind wenig oder überhaupt nicht bereit, in einem anderen Land Europas zu leben. Warum?" (Mehrfachnennungen möglich bis zu drei Items), (in %)

	Gesamt	Geschlecht		Alter					
		Männer	Frauen	18-24	25-34	35-44	45-55	55-64	über 65
Hat hier eine Arbeit	9,1	9,8	8,6	9,0	20,7	14,1	12,3	3,4	1,1
Beherrscht die Sprache nicht	16,5	18,3	15,1	29,2	24,1	21,5	18,7	12,9	7,7
Um nahe bei der Familie zu sein	28,4	24,6	31,7	37,1	34,0	37,5	34,3	26,5	15,0
Hat hier sein Leben, seine Freunde usw., Weil es hier gut geht	11,5	10,6	12,3	13,5	9,5	8,3	13,0	11,4	13,2
Wegen der unterschiedlichen Bräuche, Kulturen	4,7	4,6	4,7	3,4	6,2	6,1	6,7	5,7	1,3
Weil er/sie nicht das richtige Alter hat	20,0	19,4	20,5	0,0	0,4	1,0	6,7	28,0	50,6
Wegen der Entfernung, Distanz	2,9	3,2	2,6	12,4	4,1	2,9	1,7	2,7	1,3
Keine geeignete berufliche Ausbildung	0,6	0,5	0,7	1,1	0,8	1,3	1,0	0,0	0,0
Aus gesundheitlichen und anderen persönlichen Gründen	2,6	2,6	2,6	0,0	0,0	2,2	2,0	4,2	4,1
Hat es sich nie vorgenommen, nie geplant	9,6	9,5	9,6	7,9	10,8	9,6	8,0	10,2	9,8
Woanders gibt es auch Probleme mit der Arbeit	1,6	2,4	0,8	2,2	0,8	2,2	2,3	2,3	0,4
Andere Antworten	1,6	1,8	1,3	2,2	1,7	2,2	1,0	3,0	0,4
Weiß nicht	4,4	4,2	4,6	3,4	2,9	4,8	5,3	4,5	4,5
Keine Antwort	3,0	3,1	2,9	2,2	3,7	1,9	2,3	1,9	4,5

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

6. Die Migrationsmotive: Forschungsstand

Seit den achtziger Jahren ist eine verstärkte Ausfächerung der Motivationslagen festzustellen. Neben den klassischen arbeitsmarktbedingten Gründen werden vermehrt persönliche und lebensweltliche Motive genannt. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang, ob die Migrationsmotive der neuen Migrant/-innen weiterhin so divers sind, oder ob ihre

Entscheidung fortzuziehen hauptsächlich durch die schlechte Lage der Arbeitsmärkte in ihren Heimatländern bedingt ist.

In diesem Abschnitt wird der Forschungsstand bezüglich der Migrationsmotive vorgestellt. Besondere Berücksichtigung erfährt dabei die Frage, welche Rolle die Suche nach einer Arbeit spielt. Ab den 80er-Jahren wurden zunehmend auch andere Beweggründe, wie etwa die Suche nach neuen Erfahrungen oder das Erlernen einer anderen Sprache, betrachtet. Angesichts der Krise in Südeuropa und der Zunahme der Migration aus den betroffenen Ländern lohnt es sich jedoch zu überprüfen, welche Bedeutung die Suche nach einer Arbeit hat.

Um Antworten auf diese Frage zu finden, bietet sich die Beschäftigung mit dem Projekt „PIONEUR Pioneers of Europe’s Integration ‘from Below’: Mobility and the Emergence of Europe Identity Among National and Foreign Citizens in The EU“ (<http://www.obets.ua.es/pioneur/>) an. Im Rahmen dieses Projekts wurden Mitte der 2000er Jahre 5.000 Migrant/-innen aus fünf europäischen Ländern befragt.

PIONEUR verfolgte einen transnationalen Ansatz zur Untersuchung folgender Aspekte:

- Bedingungen und Motivationen für die EU-interne Migration
- Folgen der EU-internen Migration für die Lebensqualität und individuellen Perspektiven der Migrant/-innen.
- Folgen der EU-internen Migration für Haltungen der inner-europäischen Migrant/-innen gegenüber den EU-Institutionen beziehungsweise für die Identifikation mit Europa.

Bezüglich der Motivation der Migrant/-innen kommen die Autor/-innen der PIONEUR-Studie zu dem Schluss, dass zwar 25,3% der Migrant/-innen die Suche nach Arbeit als Hauptgrund für die Migration angeben. Damit rangiert dieser Grund jedoch nur an zweiter Stelle hinter Familien und Beziehung, das heißt Familiennachzug oder Fortzug aus dem Heimatland wegen einer Beziehung im Ausland (Santacreu, 2006).

Die Studie untersucht auch die Muster der Migrationsmotive. Als klassischer Migrationsgrund für Frauen gilt der Familiennachzug beziehungsweise eine Beziehung, während für die Männer die Arbeitsaufnahme als traditioneller Migrationsgrund genannt wird.

Burrell (Burrell, 2006) hat Migrant/-innen aus Polen, Italien und Zypern in Leicester interviewt. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der PIONEUR-Studie wurde auch hier eine Auffächerung von Migrationsmotivationen und -strategien identifiziert, die den engen Rahmen der klassischen Migrations-theorien sprengen.

Schneider (Schneider, 2008) stellt ebenfalls eine erhebliche Ausdifferenzierung der Migrationsgründe fest. Lediglich 25% der innereuropäischen Migrant/-innen gibt die Arbeitssuche als Grund für die Auswanderung an. 75% verweisen auf verschiedenste sonstige Gründe. Besonderes Gewicht haben ein/e im Ausland lebende/r Partner/-in (30%) und ein besseres Klima im Zielland (24%). Favell beschreibt diese zunehmende Streuung in den Migrationsmotiven folgendermaßen:

„it is often not rational motives that caused people to move, so much as ideas about adventure, quality of life, or – a big factor in the post-Erasmus student Europe – romance with a European of another nationality. These factors perhaps account for why the strictly rationalist models on which economic theories and structural hypothesis about mobility and European integration are built do not work so well in practice“ (Favell, 2011b, S. 73).

Alarcón (Alarcón, 2007) untersucht die Motivationen, die Arbeitsmarkt-integration und die lebensweltliche Realität junger europäische Migrant/-innen in Barcelona. Bei seiner Stichprobe stellt er eine Vielfalt von Migrationsmotiven und lebensweltlichen Realitäten fest. Entscheidend für die Wahl einer Region oder Stadt sei deren Attraktivität. Ein Hauptmotiv für die Emigration besteht in der Absicht, die Sprache des Ziellandes zu erlernen. Die Bindung an das Herkunftsland ist relativ schwach, wobei der Aufenthalt im Zielland temporär angelegt ist. Den Sprachkenntnissen kommt eine große Bedeutung für die Aufnahme einer Arbeit in Barcelona zu und die Befragten sehen das Kennenlernen der Kultur des Ziellandes als eminent wichtig an. Auch Alaminos (Alaminos, 2010) sieht in der Aufnahme einer Arbeit lediglich

einen unter mehreren Gründen, der qualifizierte Migrant/-innen zur Auswanderung bringt.

Die Autor/-innen der Berliner Studie zur transnationalen Migration von Europäer/-innen (Verwiebe, 2005) und die Arbeiten über die Biografien transnational mobiler Europäer/-innen (Verwiebe, 2003; Verwiebe, 2006) untersuchen die transnationale Migration europäischer Staatsbürger/-innen. Verwiebe (Verwiebe, 2006) identifiziert verschiedene Typen neuer Migrant/-innen, die sich durch ihre persönlichen Biografien und durch die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Klassen unterscheiden.

Verwiebe (Verwiebe, 2006a & 2006b) kommt bei seiner Untersuchung europäischer Migrant/-innen in Berlin zu dem Schluss, dass die Migrationsmotive schichtabhängig sind. Erwerbsmotivationen sind allerdings vor allem für die Elitemigration (hochqualifizierte Führungskräfte) ausschlaggebend, die sich zudem auf multikulturelle persönliche und berufliche Netzwerke stützt. Die Mittel- und Unterschichtmigration weist eine größere Vielfalt an Motivationen auf. Die Aufnahme einer adäquaten Arbeit und soziale Mobilität haben eine nachrangige Bedeutung (Verwiebe, 2006a & 2006b).

Dieser Befund wird jedoch von anderen Autor/-innen in Frage gestellt. So weist Giza-Poleszczuk (Giza-Poleszczuk, 2008) auf die Dualität von Mobilitätsmotivationen hin. Die Migration gering ausgebildeter Personen ist ihrer Ansicht nach dadurch bedingt, dass diese für sie den einzigen Weg darstellt, überhaupt eine Arbeit zu finden. Migration wird von dieser Personengruppe als unfreiwillig empfunden. Die eigene Migrationserfahrung wird negativ bewertet. Die finanzielle Rendite der Auswanderung wird als gering bewertet. Deswegen bezeichnet sie diese Migration als „survival mobility“. Im Unterschied dazu sehen höher qualifizierte Personen die Migration hauptsächlich als eine Chance unter weiteren an. Im Allgemeinen wird Migration von dieser Personengruppe als positiv bewertet.

Verwiebe (Verwiebe, 2010) stellt bei seiner Untersuchung über deutsche Auswanderungswillige, die kurz vor ihrer Ausreise befragt wurden, allerdings eine starke Fokussierung auf berufliche Motive fest. Im Vordergrund standen für diese Gruppe von Personen folgende Beweggründe: die Arbeitslosigkeit

in Deutschland, der Wunsch nach einer Einkommensverbesserung sowie die Suche nach besseren Arbeitsbedingungen (Verwiebe, 2010).

Die Untersuchungen, die Arbeit als zentrales Motiv der Migrant/-innen identifizieren, schließen an Forschungen über die Migration der 60er- und 70er-Jahre an, die in der Arbeitssuche die Hauptmotivation der Migrant/-innen sahen. Migrationen in dieser Phase lassen sich demnach durch die Unterschiede der Arbeitsmärkte und Wohlfahrtsstaaten des Herkunfts- und des Ziellandes erklären (Castles, 1986).

6.1. Die Migrationsmotive von Spaniern und Spanierinnen

Die These, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise das Motivationsspektrum der spanischen Migrant/-innen eingeschränkt und die unmittelbare Arbeitsmarktsituation des/der Einzelne/-n in den Vordergrund gerückt hat, wird durch repräsentative Untersuchungen gestützt. Unabhängig vom Alter und Geschlecht und im Gegensatz zu einigen der oben genannten Untersuchungen, ist die Suche einer Arbeit das Hauptmotiv für Spanier/-innen, um über eine Auswanderung (CIS, 2012) nachzudenken (s. Tabelle 16).

Tabelle 16: "Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht, in ein anderes Land auszuwandern. Warum?" (Mehrfachnennungen möglich), (in %)

	Gesamt	Geschlecht		Alter					
		Män- ner	Frau- en	18- 24	25- 34	35- 44	45- 55	55- 64	über 65
Arbeit finden, die Arbeitssituation verbessern	75,1	76,3	73,7	78,8	76,8	78,3	72,9	60,5	18,2
Sprache lernen	8,1	7,6	8,7	19,7	9,2	2,8	3,7	0,0	0,0
Für die Familie, für ihren Wohlstand	3,5	2,9	4,3	1,5	2,9	3,9	3,7	7,9	18,2
Berufliche Karriere voranbringen	1,9	1,6	2,3	2,9	1,9	1,7	1,9	0,0	0,0
Lebensbedingungen verbessern	13,4	14,2	12,3	10,2	15,0	14,4	13,1	10,5	18,2
Keine Probleme, sich anzupassen	2,6	2,4	3,0	0,0	1,4	3,9	3,7	7,9	9,1
Neue Kulturen kennenlernen, neue Erfahrungen machen	13,4	11,3	16,0	18,2	13,0	10,6	10,3	15,8	27,3
Mehr Leistungen, mehr Unterstützung	4,7	5,0	4,3	8,0	3,9	3,3	3,7	2,6	18,2
Ruhigeres Leben, weniger Stress	0,6	0,5	0,7	0,7	1,0	0,0	0,0	2,6	0,0
Andere Antworten	2,6	2,9	2,3	2,9	2,4	2,8	3,7	0,0	0,0
Weiß nicht	0,6	1,1	0,0	0,7	1,0	0,0	0,0	2,6	0,0
Keine Antwort	2,6	3,4	1,7	2,9	2,9	2,2	0,0	5,3	18,2

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Zieht man den Bildungsgrad hinzu, verändert sich das Bild kaum: Arbeit ist das Hauptmotiv der Migrationsbereiten. Bei den Personen mit einem akademischen Abschluss spielen zudem der Spracherwerb und das Kennenlernen einer neuen Kultur eine gewisse Rolle.

Tabelle 17: "Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern, Warum?" (Mehrfachnennungen möglich), (in %)

	Ges- amt	Ohne Ab- schluss	Primär	Sekundär	Berufsaus- bildung	Universi- tät	Tertiär	o.A.
Arbeit finden, die Arbeitssituation verbessern	75,1	66,7	78,3	76,8	77,6	76,9	64,7	33,3
Sprache lernen	8,1	0,0	4,5	9,8	8,8	16,7	6,9	0,0
Für die Familie, für ihren Wohlstand	3,5	0,0	4,5	0,9	2,0	2,6	6,9	0,0
Berufliche Karriere voranbringen	1,9	0,0	0,9	2,7	0,7	3,8	3,4	0,0
Lebensbedingungen verbessern	13,4	0,0	13,6	13,4	14,3	7,7	15,5	33,3
Keine Probleme, sich anzupassen	2,6	0,0	2,3	0,9	0,7	6,4	5,2	0,0
Neue Kulturen kennenlernen, neue Erfahrungen machen	13,4	0,0	8,1	12,5	15,0	21,8	17,2	0,0
Mehr Leistungen, mehr	4,7	0,0	3,2	10,7	5,4	1,3	3,4	0,0
Unterstützung								
Ruhigeres Leben, weniger Stress	0,6	0,0	0,5	0,9	0,0	0,0	1,7	0,0
Andere Antworten	2,6	0,0	2,3	1,8	4,1	1,3	3,4	0,0
Weiß nicht	0,6	0,0	0,9	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0
Keine Antwort	2,6	33,3	3,2	1,8	1,4	0,0	4,3	33,3

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Auch die Kreuzung mit den soziodemographischen Variablen verändert das Bild nicht. Die Oberschicht zeichnet sich durch ein größeres Interesse am Kennenlernen anderer Kulturen aus und die ungelerten Arbeiter/-innen nennen häufiger das Erlernen einer anderen Sprache als Grund für den Migrationswunsch.

Arbeitssuche ist demnach das Hauptmotiv der migrationswilligen Spanier/-innen. Das steht im Widerspruch zu den Befunden aus der Vorkrisenzeit. Dort wurde eine Ausdifferenzierung der Motive festgestellt. Ergänzend dazu sind die Ergebnisse einer weiteren Umfrage der Stiftung Pfizer über die

Situation und Perspektiven junger Menschen in Spanien von Interesse. So geben etwa 71,2% der Befragten im Alter von 23 bis 26 Jahren im letzten Studienjahr an, dass es einfacher sei, einen bildungsadäquaten Arbeitsplatz im Ausland zu finden als in Spanien. Der Anteil, der dieser Aussage zustimmt, liegt dabei bei den Männern erheblich über dem der Frauen (79,9% beziehungsweise 62,5%). Bei den Akademiker/-innen zwischen 30 und 32 Jahren liegt dieser Anteil immerhin noch bei 65,2%. 70,8% der Arbeitslosen dieser Gruppe sehen ihre beruflichen Chancen eher im Ausland (s. Tabelle 19). Diese Grundtendenz spiegelt sicherlich die angespannte Lage des spanischen Arbeitsmarktes wider. Trotz dieser sehr deutlichen Einschätzungen, entscheidet sich nur ein kleiner Teil derjenigen, die ihre beruflichen Chancen im Ausland sehen, für die Migration. Zu fragen wäre an diesem Punkt nach den Gründen, die die Befragten dazu bringen, von einem Fortzug abzusehen.

Tabelle 18: "Sie haben in den letzten zwölf Monaten daran gedacht in ein anderes Land auszuwandern. Warum?" (Mehrfachnennungen möglich), (in %)

	Gesamt	Oberschicht	Neue Mittelschicht	Alte Mittelschicht	Qualif. Arbeiter	Ungelernte Arbeiter	o.A.
Arbeit finden, die Arbeitssituation verbessern	75,1	68,3	72,9	75,6	83,1	76,0	62,5
Sprache lernen	8,1	9,9	7,1	7,7	6,2	13,3	0,0
Für die Familie, für ihren Wohlstand	3,5	5,0	2,6	1,3	4,6	1,3	6,3
Berufliche Karriere voranzubringen	1,9	1,9	1,9	0,0	3,1	1,3	0,0
Lebensbedingungen verbessern	13,4	13,7	12,9	17,9	10,8	13,3	25,0
Keine Probleme sich anzupassen	2,6	3,7	2,6	3,8	1,5	0,0	12,5
Neue Kulturen kennenlernen, neue Erfahrungen machen	13,4	19,9	14,2	12,8	8,7	10,7	12,5
Mehr Leistungen, mehr Unterstützung	4,7	4,3	7,1	2,6	4,6	2,7	6,3
Ruhigeres Leben, weniger Stress	0,6	1,2	0,6	0,0	0,5	0,0	0,0
Andere Antworten	2,6	1,9	4,5	3,8	2,6	0,0	0,0
Weiß nicht	0,6	0,0	0,6	0,0	1,0	0,0	6,3
Keine Antwort	2,6	3,1	1,3	3,8	3,1	2,7	0,0

Quelle: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2012

Tabelle 19: "Wo ist es am einfachsten einen Arbeitsplatz zu finden, der dem Studium entspricht?" (in %)

	23 bis 26 Jahre, letztes Studienjahr			30 bis 32 Jahre, Akademiker/-innen				
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Beschäftigt	Arbeitslos
Im Ausland	71,2	79,9	62,5	65,2	67,2	63,8	63,0	70,8
In Spanien	26,7	18,8	34,5	26,8	27,1	26,6	27,7	23,4
Weder noch	--	--	--	1,5	0,6	2,1	1,7	1,3
Beides	0,5	--	1,1	1,8	1,1	2,3	2,5	--
Andere Antworten	--	--	--	0,4	--	0,6	0,6	--
K. A.	1,6	1,3	1,9	4,4	4,1	4,5	4,6	4,5

Quelle: Fundación Pfizer, 2013

7. Die Arbeitsmarktintegration der neuen spanischen Migrant/-innen

Wir haben gesehen, dass Arbeit nach wie vor das Hauptmotiv der spanischen Migrant/-innen darstellt. Die Verbindung von sozialer und geografischer Mobilität ist eines der Hauptaspekte, die es in diesem Zusammenhang zu erforschen gilt (Webb, 1999). Im ersten Schritt wird in diesem Abschnitt der Forschungsstand über die Inklusion von Migrant/-innen in die Arbeitsmärkte der Zielländer wiedergegeben. Anschließend werden die Determinanten für eine Exklusion oder Inklusion von Zuwander/-innen zusammengefasst, um abschließend näher auf die Arbeitsmarktsituation spanischer Migrant/-innen einzugehen.

7.1. Die Inklusion von Migrant/-innen in den Arbeitsmarkt

Untersuchungen über den Arbeitsmarktzugang der neuen innereuropäischen Migrant/-innen haben ergeben, dass viele von ihnen Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Ein neues Phänomen scheint zu sein, dass diese Migrantengruppe nicht nur eine höhere Qualifikation als vorherige Migrant/-innen aufweist, sondern bisweilen sogar über ein höheres Bildungsniveau verfügt als die einheimische Bevölkerung (Golgazci, 2011; Brindelli, 2007).

Vergleicht man die Einkünfte von Migrant/-innen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten mit denen derer, die in ihrem Heimatland geblieben sind, stellt sich heraus, dass keinesfalls alle Migrant/-innen Einkommensgewinne haben erzielen können. Lediglich die Altersgruppe der 35 bis 44-Jährigen hat eine finanzielle Rendite durch die Auswanderung erzielt. Die 25 bis 34-Jährigen und die 45 bis 54-Jährigen Auswander/-innen erzielen ein geringeres Einkommen als die Kontrollgruppe der Nicht-Mobilen (Giza-Poleszczk, 2008)

Clark (Clark, 2008) weist darauf hin, dass neue Migrant/-innen aus Mittel- und Osteuropa im Vereinigten Königreich trotz vergleichsweise hoher Qualifikationen geringere Beschäftigungsraten und Löhne als die ein-

heimischen Beschäftigten erzielen. Entscheidend sei jedoch das Land aus dem die Migrant/-innen zugewandert sind, denn Übertragbarkeit etwa von Humankapital und formellen Abschlüssen hängt maßgeblich davon ab, wo sie erworben wurden.

Obwohl unternehmensinterne Arbeitsmärkte aller Wahrscheinlichkeit nach nur eine marginale Rolle für die neue spanische Migration spielen, möchte ich kurz auf ihre Bedeutung vor allem für die Migration von hochqualifizierten Mitarbeiter/-innen verweisen (Doeringer, 1971; Straubhaar, 1997). Diese Form der Mobilität, in der meist global agierende Unternehmen ihre Mitarbeiter/-innen grenzübergreifend in ihre Niederlassungen versetzen, hat eindeutige Vorteile für die Migrant/-innen. Sie reduziert die Unsicherheiten, die mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden sind und beschleunigt den Integrationsprozess in das neue Umfeld erheblich (Peixoto, 2001; Salt, 1983).

Untersuchungen, die sich dem Phänomen der neuen Migration widmen, haben immer auch die soziale und kulturelle Kapitalausstattung der Migrant/-innen einzubeziehen. Sie sind ausschlaggebend für den Verlauf der Migration. Migration geht immer mit Chancen und Risiken für die Migrant/-innen einher: unter anderem der Berufsabschluss und die vorhandenen Netzwerke sind entscheidend dafür, ob die Migration in eine soziale Auf- oder Abwärtsmobilität mündet.

King (King, 2002) hatte bereits eine stärkere Differenzierung der inner-europäischen Migration festgestellt, das heißt dass die innereuropäischen Migrant/-innen nicht mehr dem Profil des/der un- oder angelernten Arbeiters/Arbeiterin entsprachen. Die Tatsache, dass die innereuropäische Migration verstärkt auch die Mittelschicht erfasst, ist ein Beleg für die Unzulänglichkeit der Unterscheidung zwischen der Elite- und der Unterschichtmobilität. Innereuropäische Migration scheint tatsächlich ein Phänomen, das verschiedenste Klassen und Schichten betrifft.

Üblicherweise wird die Wanderung von Personen mit einem hohen Bildungsgrad als Elitemigration bezeichnet, während lediglich die Unterschichtsmigration sich prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sieht (Favell, 2003). Smith (Smith, 2008) kritisiert die Trennung zwischen hochausgebildeten, erfolgreichen beziehungsweise und den niedrigqualifizierten, prekarierten

Migrant/-innen. Zulauf (Zulauf, 2001) untersucht die Situation gut ausgebildeter Migrant/-innen im Vereinigten Königreich, Deutschland und Spanien und kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Diese Migrant/-innen seien zwar in Bereichen beschäftigt, die einen akuten Fachkräftebedarf aufweisen, sehen sich aber dennoch geschlechts- und nationalitätsbedingten Diskriminierungen ausgesetzt.

Verwiebe kommt im Gegensatz dazu zu dem Schluss, es fände eine „superstratification“ der Elitemigration bei einer gleichzeitigen „sub-stratification“ anderer Gruppen statt, das heißt die Integration in die Arbeitsmärkte der Zielländer erfolge in die höchsten beziehungsweise niedrigsten Segmente.

„In short, transnational mobility creates new career chances in the upper segments of the labour market, but on the other hand, also increases the risks of having to integrate oneself into the lower end of the income hierarchy“ (Verwiebe, 2006, S. 159).

Die Autor/-innen der Studie „Job Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life“ führten im Jahr 2007 eine Befragung in Belgien, Frankreich, Deutschland, Polen, Spanien und der Schweiz durch. Einer der interessantesten Befunde ist, dass die geografische Mobilität bzgl. der Erwerbssituation oft nicht mit einer sozialen Aufwärtsmobilität verbunden ist, sondern hauptsächlich als Antwort auf die drohende Abwärtsmobilität im Herkunftsland verstanden wird (Meil, 2008).

Recchi (Recchi, 2008) stellt fest, dass folgende Merkmale auf die inner-europäischen Migrant/-innen zutreffen: ein, im Vergleich zur Migration der 60er-Jahre, erhöhtes Qualifikationsniveau sowie eine verstärkte Präsenz im Dienstleistungssektor bei schnell sinkenden Beschäftigungsraten in der verarbeitenden Industrie, allerdings bei einer gleichzeitig überproportionalen Beteiligung im Niedriglohnsegment des tertiären Bereichs.

Die Aufnahme einer Arbeit und die Arbeitsbedingungen sind entscheidend dafür, ob Migration in eine soziale Aufwärts- oder Abwärtsmobilität mündet. Personen mit Migrationshintergrund weisen in Deutschland generell eine doppelt so hohe Armutsgefährdungsquote auf wie Personen ohne Migrationshintergrund (Fuhr, 2012). Interessant ist in diesem Zusammen-

hang, dass das Armutsrisiko mit zunehmender Aufenthaltsdauer im Zielland abnimmt. Im Jahr 2010 lag sie bei Zuwander/-innen, die weniger als fünf Jahre in Deutschland lebten bei 32%, bei den Migrant/-innen, die vor 1971 nach Deutschland eingewandert waren hingegen „nur“ bei 18% (Fuhr, 2012). Bildung schwächt die Armutsgefährdung von Migrant/-innen nur moderat ab. Personen mit einem niedrigen Bildungsstand erzielen, unabhängig von ihrem Migrationshintergrund, geringe Einkommen. Die Schere zwischen dem Einkommen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund öffnet sich erst zwischen Personen mit höheren Schulabschlüssen. Hochqualifizierte Migrant/-innen erhalten, zumindest während der ersten Jahre ihres Aufenthaltes in Deutschland, ein erheblich geringeres Einkommen im Vergleich zu den Einheimischen (Fuhr, 2012). Möglicherweise sind diese Einkommensunterschiede ein Hinweis darauf, dass besonders hochqualifizierte Migrant/-innen nur schwer den Zugang in den Arbeitsmarkt finden beziehungsweise erst nach geraumer Zeit ausbildungsadäquate Arbeitsverhältnisse aufnehmen.

Faraco (Faraco, 2014, in diesem Band) hat nachgewiesen, dass Spanier/-innen, die ab 2009 nach Berlin ausgewandert sind, mehrheitlich unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Gleichzeitig erzielen sie jedoch bedeutende Einkommensverbesserungen im Vergleich zu ihrem Heimatland.

Castles (Castles, 2010) weist darauf hin, dass Migrationsforscher/-innen bei ihren Untersuchungen und Theorien auch die Veränderungen auf den globalen Arbeitsmärkten berücksichtigen müssen. Bei der Untersuchung der Arbeitsmarktintegration neuer Migrant/-innen sind unbedingt auch die Arbeitsmarktumstrukturierungen der letzten Jahre mit einzubeziehen.

„Analysis based on a social transformation framework would start from the position that changes in the work situation and social position of workers in advanced economies are linked to the global restructuring of investment, production and trade. The social transformation in developed countries can be seen in the closure of older industries, restructuring of labour forces, erosion of welfare states and decline of traditional working-class communities“ (Castles, 2010, S. 1580).

Castles verbindet die Untersuchung von Migrationsgeschehnissen mit der Analyse der Transformation von Arbeitsmärkten. Eine der Tendenzen, die sich seiner Ansicht nach in den letzten Jahren beobachten lässt, ist die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen. Dazu zählen vor allem befristete und geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Laut Castles sind Frauen, junge Menschen und Migrant/-innen besonders häufig von Prekarität betroffen.

Verschiedene Autor/-innen gehen nach wie vor von einer Dualität der europäischen Arbeitsmärkte aus: Während in Mittel- und Nordeuropa Migrant/-innen zwar überdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsraten aufwiesen, seien sie dennoch entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt (Reyneri, 2011). Die Arbeitslosigkeit von Migrant/-innen in Südeuropa war –zumindest vor der Wirtschaftskrise – geringer als etwa in Deutschland, auch wenn sie mehrheitlich geringqualifizierte Tätigkeiten ausübten und prekärer Beschäftigung ausgesetzt waren (Falaco, 2010). So setzte etwa Spaniens Wirtschaftsmodell gezielt darauf, dass unqualifizierte Tätigkeiten häufig von Migrant/-innen ausgeführt wurden. Dies geschah unter bewusster Inkaufnahme einer Dualisierung des Arbeitsmarktes (Rinken, 2013). Nach Kogan sind Arbeitsmärkte mit einem hohen Anteil un- oder geringqualifizierter Arbeiter/-innen für Migrant/-innen durchlässiger (Kogan, 2011a & 2011b).

Die Integration neuer Migrant/-innen in den Arbeitsmarkt erfolgt jedoch auch in Deutschland zunächst oft über atypische Beschäftigungsverhältnisse. Die Ausweitung dieser Formen der Beschäftigung (Mini- und Midijobs, Teilzeitbeschäftigung und Leiharbeit) haben das „Insider-Outsider“ Dilemma verstärkt, das heißt die Spaltung zwischen relativ gut abgesicherten Arbeitnehmer/-innen und denen, die zeitlich befristete und/oder gering entlohnte Arbeitsverhältnisse eingehen (Babieri, 2009). Kogan unterstreicht, dass Migrant/-innen in Deutschland:

„seem to bare the burdens of flexibility not only via their higher incidence of fixed-term employment, but also via a more precarious character of their de-jure open-ended employment.“ (Kogan, 2011b, S. 280).

Reyneri (Reyneri, 2011) unterstreicht, dass in Deutschland besonders Migrant/-innen von der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes betroffen sind.

Obwohl sie nicht erheblich länger in der Arbeitslosigkeit gefangen zu sein scheinen, argumentiert er, befänden sie sich dennoch signifikant häufiger in prekären, unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Personen, die versuchen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten – und dazu gehören die neuen Migrant/-innen – tragen das größte Risiko, in prekäre Beschäftigung einzumünden. Eine solche Beschäftigung bedingt wiederum das Risiko sozialer Exklusion (Barbieri, 2009). Gebel (Gebel, 2009) kommt zu dem Schluss, dass Personen, die ihren ersten Arbeitsplatz auf dem deutschen Arbeitsmarkt suchen, öfter die schnelle Annahme einer befristeten Anstellung einer längeren Arbeitsplatzsuche vorziehen. Befristete Verträge gehen mit erheblichen Einkommenseinbußen im Vergleich zu unbefristeten Verträgen einher. Diese Einkommensunterschiede sind bei Hochqualifizierten am deutlichsten. Möglicherweise ist diese Gruppe daher auch bereit, atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um die Perspektive einer Angleichung des Lohnes und einer Verfestigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

„This might be a rational choice if these temporary jobs in the high-skill segment guarantee better career perspectives in terms of high-conversion rates into permanent contract and upward mobility opportunities.“ (Gebel, 2009, S. 672).

Es stellt sich die Frage, ob der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt tatsächlich über prekäre Beschäftigungsverhältnisse erfolgt, beziehungsweise ob diese Arbeitsverhältnisse als Brücke in reguläre Beschäftigung dienen oder sich als Falle erweisen (Gash, 2008). Tatsächlich scheinen vor allem diejenigen befristete Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, deren Übergänge von Ausbildung/Studium in Arbeit nicht den vorgesehenen Bahnen entsprechen (McGinnity, 2005). Dazu gehören „Quereinsteiger“ in den Arbeitsmarkt und üblicherweise auch die neuen Migrant/-innen.

Im Verlauf der Zeit scheint den Migrant/-innen jedoch der Zugang in die Arbeitsmärkte der Zielländer zu gelingen: *„With the passage of time in the host country, differences in human capital between the native-born population and immigrants narrow as immigrants learn the host country*

language, gain knowledge about the functioning of the host country labor market, and acquire local education and training” (Kogan, 2006, S. 697).

7.2. Die Determinanten der Inklusion von Migrant/-innen in den Arbeitsmarkt

Inklusion und Exklusion auf dem Arbeitsmarkt sind entscheidend dafür, ob geografische Mobilität mit sozialer Mobilität einhergeht. Der Zugang von Migrant/-innen in den Arbeitsmarkt ist von Faktoren wie Geschlecht, Bildung und Staatsangehörigkeit aber auch von der individuellen Ausstattung mit sozialem und kulturellem Kapital abhängig. Diese Ressourcen und persönlichen Merkmale sind ausschlaggebend dafür, ob geografische Mobilität sozial auf- oder absteigend verläuft. Zudem ähnelt sich der Effekt, den das soziale und kulturelle Kapital auf den Lebensverlauf von Menschen und ihre Chancen auf Arbeitsmarktintegration in den Ländern der Europäischen Union hat (Kaelble, 1997; Rokkan, 2000). In diesem Abschnitt wird der Forschungsstand über die Determinanten der Arbeitsmarkteinmündung von Migrant/-innen zusammenfassend dargestellt.

Quantitative Untersuchungen ergeben, dass die neue innereuropäische Migration vor allem ein Phänomen der Ober- und Mittelschicht ist und die Unterschicht (noch) nicht erfasst hat (Favell, 2011b). Favell kommt daher zu dem Schluss, dass die Freizügigkeit und der Wegfall rechtlicher Hindernisse keinesfalls zu einer Demokratisierung der Mobilität geführt haben. *„Intra-EU migration is thus not notably democratized by the removal of borders or the economic convergence of Western Europe“* (Favell, 2011b, S. 64).

Die Tertiarisierung des Wirtschaftsgefüges hochentwickelter Gesellschaften hat die Voraussetzungen für die soziale Mobilität von Zuwander/-innen nachhaltig verändert: Marshall argumentiert, dass statt der Klassenzugehörigkeit in der heutigen Dienstleistungsgesellschaft das Qualifikationsniveau – die credentials – entscheidend für den sozialen Aufstieg ist (Marshall, 1997). Einige Autor/-innen gehen davon aus, dass ähnliche Ausstattungen von hohem, weltweit einsetzbarem kulturellem Kapital zu „transnationalen Homologien in der sozialen Lage“ führen, das heißt zu einer

Angleichung unter anderem des Status, der Zugangsmechanismen zum Arbeitsmarkt, der Ressourcen und zwar unabhängig vom Wohnort (Weiss, o.D., S. 7).

Favell (Favell, 2013) weist darauf hin, dass die hochqualifizierten neuen mobilen EU-Staatsbürger/-innen, die in der Post-Maastricht-Ära unter Nutzung der Freizügigkeit in nordeuropäische Metropolen gezogen sind, vor allem über Mechanismen des Arbeitsmarktes und nicht über nationalstaatliche Mechanismen wie etwa die Einbürgerung in die Zielländer integriert wurden. Von Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt des Ziellandes sind die Anerkennung der im Heimatland erworbenen Qualifikationen, der Ausgleich der informellen Vorteile der Einheimischen, der uneingeschränkte Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen wie die Einschulung der Kinder und das Ineinandergreifen der verschiedenen Rentenversicherungssysteme (Favell, 2013).

Brenke (Brenke, 2013) führt zwei Faktoren an, die dazu führen, dass viele Migrant/-innen einer Beschäftigung nachgehen, für die sie überqualifiziert sind: die fehlende Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse und Qualifikationen und die Diskriminierung von Ausländer/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zwar gäbe es ausreichend Belege für die erste Hypothese, eine „negative Selektion“ (Brenke, 2013, S. 20), das heißt die Diskriminierung von Migrant/-innen am Arbeitsmarkt sei jedoch schwer zu messen. Andere Autor/-innen haben jedoch durchaus eine nennenswerte Diskriminierung etwa türkischer Arbeitssuchender auf dem deutschen Arbeitsmarkt festgestellt (zum Beispiel Goldberg, 1996; Kaas, 2010).

Ackers (Ackers, 1998 & 2002 & 2004) weist auf die Bedeutung hin, die neben der Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse auch die konkreten Strukturen des Bildungssystems für die Einmündung in den Arbeitsmarkt des Ziellandes habe, wie etwa die spezifische Ausformung der Berufsausbildung aber auch die Bedeutung, die im Allgemeinen formalisierten Abschlüssen zugemessen wird. Gerade der deutsche Arbeitsmarkt sei im internationalen Vergleich stark nach Bildungsabschlüssen hierarchisiert, das heißt dass im Unterschied zu angelsächsischen oder südeuropäischen Arbeitsmärkten klar zuzuordnende akademische und nicht-

akademische Berufsabschlüsse über den Zugang zum bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes entscheiden können (Müller, 2007; Allmendinger, 2008; DiPrete, 2002). Das Qualifikationsniveau der Zugewanderten ist also entscheidend für den Zugang in den Arbeitsmarkt (Verwiebe, 2006). Demnach erstaunt auch der Befund nicht, dass sich der Zugang der Migrant/-innen zum Arbeitsmarkt in den angelsächsischen Ländern, die bei der Auswahl von Personal eher intrinsische, das heißt nicht formalisierte Zugangskriterien wie Motivation und Fähigkeiten in den Vordergrund stellen, leichter gestaltet (Kogan, 2006).

Bezogen auf die Probleme, die auch hochqualifizierte Migrant/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben, unterstreicht Kogan (Kogan, 2012) die Bedeutung mangelnder Sprachkenntnisse und einer unzureichenden Anerkennung formeller und informeller arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten. Die Autorin geht davon aus, dass ein hohes Bildungsniveau aus dem Herkunftsland den Anreiz erhöht, den ausländischen Abschluss in Deutschland anerkennen zu lassen. Eine erfolgreiche Anerkennung des ausländischen Abschlusses erleichtere den Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt erheblich.

Brenke (Brenke, 2013) verweist in einer aktuellen Untersuchung über die Struktur der neuen Migration nach Deutschland darauf, dass gerade bei den Südeuropäer/-innen *„diejenigen, die in den letzten Jahren zuwanderten, viel häufiger anspruchsvolle Jobs haben als jene, die schon länger in Deutschland leben. Auffallend ist bei ihnen ein hoher Anteil an Personen mit einer hochqualifizierten Tätigkeit“* (Brenke, 2013, S. 12). Erstaunlich, da im Widerspruch zu einigen der oben genannten Befunde, erscheint in diesem Kontext allerdings, dass der Anteil an Personen mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mit 10% bei den Südeuropäer/-innen am geringsten von allen Migrantengruppen in Deutschland sei. (Brenke, 2013).

Reyneri weist auf die Bedeutung der „ethnic penalty“ hin. *„Ethnic penalty tells us whether immigrants receive poorer labour market performances than natives, holding the same observed characteristics (gender, age, educational attainment, family status, etc.)“* (Reyneri, 2011, S. 248).

Allerdings gelte es, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich herauszuarbeiten und vom schlichten Fehlen von Netzwerken oder den Schwierigkeiten der Unternehmer/-innen zu unterscheiden, Qualifikationen ausländischer Bewerber/-innen richtig einzuschätzen.

Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang der Hinweis von Kuhlmann (Kuhlmann, 2013), dass die vermeintliche „ethnische Blindheit“ deutscher Arbeitsmarktpolitik diese Problematik verschärft hat, das heißt eine Arbeitsmarktpolitik, die Migrant/-innen als Gruppe nicht wahrgenommen und berücksichtigt hat. So haben zum Beispiel integrationspolitische Aspekte in den Debatten der Reformen der Jahre 2004 und 2005, mittels derer der Arbeitsmarkt erheblich flexibilisiert wurde, keine Rolle gespielt. Gleichzeitig sind die neuen Mobilen für die klassischen Instrumente der Integrationspolitik schlichtweg „unsichtbar“ (Favell, 2013, S. 8). So entsprechen etwa die Formen der Selbstorganisation der neuen spanischen Migrant/-innen durch ihre Virtualisierung und (noch) nicht erfolgte Professionalisierung und Formalisierung nicht den herkömmlichen Organisationen der verschiedenen Communities (Faraco, 2014). Sie werden daher auch nur unzureichend von den Instrumenten der Integrationspolitik berücksichtigt.

Soziale und strukturelle Faktoren, wie etwa die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht, ein niedriges Bildungsniveau und eine untergeordnete Position in den Betriebshierarchien haben einen negativen Effekt auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Einkommensniveau (Verwiebe, 2006). Entscheidend für das Einkommensniveau sind außer der Position, die die Neuzuwander/-innen in der Betriebshierarchie einnehmen, die Branche, in die sie einmünden (Kalleberg, 1988; Scharpf, 1990) sowie die Größe des Unternehmens, das sie beschäftigt.

Bei der Untersuchung der Arbeitsmarktintegration der neuen Migrant/-innen ist die Umstrukturierung der Arbeitsmärkte mit einzubeziehen. Auch die Struktur und der Umfang des Arbeitsplatzangebotes und der kausale Zusammenhang zwischen der höheren Arbeitslosigkeit von Migrant/-innen und der Abwertung der im Heimatland erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung sollten berücksichtigt werden (Castles, 2013). Castles betont, dass die Vorstellung, neue Migration spiele sich im Kontext einer

freien Mobilität in einem globalen Arbeitsmarkt ab und sei daher vor allem mit Chancen und nur mit geringen Risiken verbunden, sich als Chimäre herausgestellt habe. Die Arbeitsmarktchancen von Migrant/-innen hingen nicht nur von ihrem Humankapital sondern eben auch von Faktoren wie dem Geschlecht, der Ethnizität und dem legalen Status ab (Castles, 2012). Für den Übergang von Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis sind jedoch auch persönliche Faktoren wie etwa die Bereitschaft, sich mit der Kultur des Ziellandes auseinanderzusetzen, der kulturelle Hintergrund und das soziale Kapital der Migrant/-innen ausschlaggebend (Höhne, 2010).

7.3. Die Integration der neuen spanischen Migrant/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt

Im vorangegangenen Abschnitt haben wir herausgearbeitet, welche Determinanten für die Arbeitsmarktintegration von Migrant/-innen eine Rolle spielen. Im Folgenden wird die tatsächliche Einmündung neuer spanischer Migrant/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt untersucht. Dazu müssten eigentlich verschiedene Faktoren mit einbezogen werden, über die wir jedoch anhand der vorhandenen Daten nur eingeschränkte Aussagen machen können. Dazu zählen institutionelle Faktoren (zum Beispiel Anerkennung der Berufsabschlüsse), strukturelle Aspekte (zum Beispiel Veränderungen des Arbeitsmarktes), lebensweltliche Faktoren (zum Beispiel Netzwerke) sowie organisatorische Auffälligkeiten (zum Beispiel gewerkschaftlicher Organisationsgrad).

Der erfolgreiche Zugang spanischer Migrant/-innen zum deutschen Arbeitsmarkt lässt sich daran messen, ob sie eine ausbildungsadäquate, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer branchenüblichen Bezahlung aufnehmen oder ob sie stattdessen auf befristete und/oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind. Dies entscheidet darüber, ob ihre Migration in eine soziale Auf- oder in eine Abwärtsmobilität mündet.

Alaminos (Alaminos, 2010) weist darauf hin, dass sich mit dem Beitritt Spaniens zur EU im Jahr 1986 das Profil der spanischen Migrant/-innen, die

nach Deutschland einwandern, nachhaltig geändert hat. Es seien mehrheitlich hochqualifizierte Personen aus Spanien nach Deutschland ausgewandert. Eine nachhaltige Veränderung des Profils der Neuzuwanderung aus Spanien könnte die steigende Lohnentwicklung der spanischen Arbeitnehmer/-innen erklären, die im Jahr 2000 erstmals in Deutschland gearbeitet haben. Lehmer (Lehmer, 2013) weist nach, dass diese Gruppe im Jahr 2000 durchschnittlich 90% der Verdienste deutscher Männer erzielte, im Jahr 2008 lag ihr Durchschnittsverdienst bereits nahezu bei 125% des durchschnittlichen Verdienstes deutscher, männlicher Arbeitnehmer. Die Lohnkonvergenz der Spanier ist maßgeblich durch Alters- und Trendeffekte zu erklären, etwa durch den Anstieg der Löhne mit dem Alter. Entscheidend sind allerdings auch Kompositionseffekte, wie etwa die Rückkehr nach Spanien derjenigen Arbeitnehmer, die nur geringe Einkommen erzielen.

Die Daten der Agentur für Arbeit von November 2013 zeichnen ein differenziertes Bild der neuen Migration aus Spanien. So hat sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Spanien enorm zugenommen als auch die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen in Deutschland, der geringfügig Beschäftigten sowie der spanischen Leistungsbezieher/-innen aus dem SGB-II Bereich.

Insgesamt ist die Gruppe der Spanier/-innen die zahlenmäßig kleinste der vier südeuropäischen Nationalitäten (Spanier/-innen, Griech/-innen, Portugies/-innen, Italiener/-innen). Im September 2013 waren 57.649 Spanier/-innen in Deutschland beschäftigt und 133.181 Griechen/-innen, 61.266 Portugiesen/-innen und 248.875 Italiener/-innen. Zwischen Januar 2010 und September 2013 sind 19.804 neue spanische, 34.160 griechische, 13.615 portugiesische und 45.080 italienische Beschäftigte in den deutschen Arbeitsmarkt hinzugekommen (Bundesagentur für Arbeit, 2013).

In den kommenden Absätzen werde ich die Arbeitsmarktzahlen der Spanier/-innen mit denen der portugiesischen, griechischen und italienischen Staatsbürger/-innen vergleichen. Alle vier Länder sind, wenn auch in verschiedenem Maße, von der Krise des Finanz- und Wirtschaftssystems betroffen. Daher ist es spannend, ob die Integration dieser vier Gruppen in den deutschen Arbeitsmarkt ähnlich verläuft.

Im September 2013 lag die Zahl der beschäftigten Spanier/-innen bei 57.649, ein Zuwachs im Vorjahresvergleich von 19,0%. Dieser ist damit weit stärker als der griechischer (+10,5%), portugiesischer (+8,5%) und italienischer (+6,3%) Staatsbürger/-innen. Nehmen wir den Januar 2010 als Vergleichsmonat, betrug der Anstieg zum September 2013 bei den Spanier/-innen 52,3% (Griech/-innen: +34,5%; Portugies/-innen: +28,5% und Italiener/-innen: +22,1%) (s. Tabelle 20).

Von den 57.649 beschäftigten Spanier/-innen waren 51.052 sozialversicherungspflichtig beschäftigt und damit 19,7% mehr als im September 2012 (Griech/-innen: +9,0%, Italiener/-innen, +5,5%, Portugies/-innen: +7,9%). Nehmen wir den Januar 2010 als Vergleichsmonat, betrug der Zuwachs 54,4% (Griech/-innen: +32,5%, Portugies/-innen: +36,7%, Italiener/-innen: +24,6%) (s. Tabelle 20).

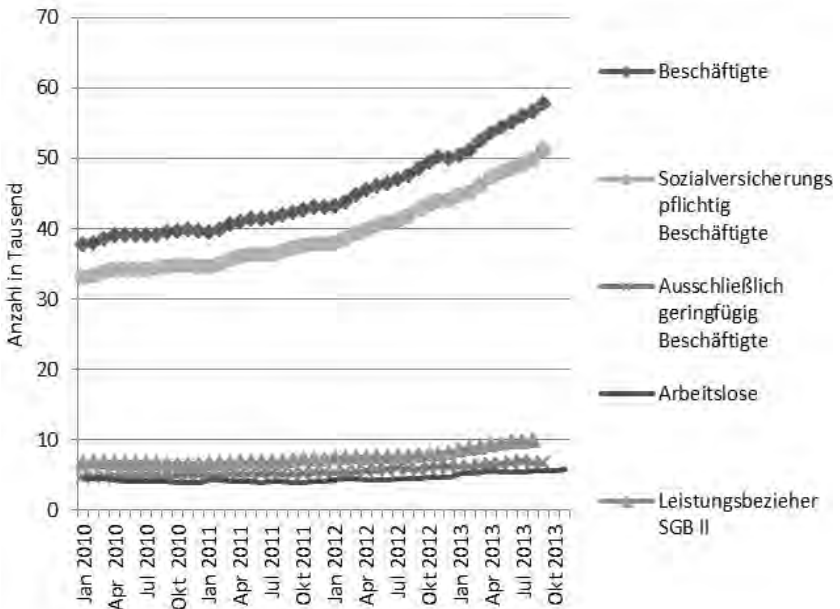
Aber auch die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen hat im Vergleich mit den anderen Migrantengruppen überdurchschnittlich zugenommen. Waren im September 2012 noch 4.401 spanische Staatsbürger/-innen arbeitslos gemeldet, so befanden sich ein Jahr später bereits 5.731 Personen in dieser Situation, ein Zuwachs von 30,3%. (Italiener/-innen: +12,6%; Portugies/-innen: +19,7%, Griech/-innen: +6,1%). Die schwierige Situation der spanischen Staatsbürger/-innen wird jedoch vor allem im Vergleich mit den Zahlen von Januar 2010 deutlich. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen um 29,6% zu, während einige der anderen Gruppen sogar einen starken Rückgang verzeichneten (Italiener/-innen: -14,5%, Portugies/-innen: -17,9%, Griech/-innen: +2,4%) (s. Tabelle 20).

Gleichzeitig ist die Zahl der Leistungsbezieher/-innen aus dem SGB-II-Bereich im August 2013 im Vorjahresvergleich um 29% gestiegen (Italiener/-innen: +4,0%, Portugies/-innen: + 8,5%, Griech/-innen: +14,7%). Nehmen wir den Januar 2010 als Referenz, stieg die Zahl der spanischen Leistungsempfänger/-innen um 48,9% (Italiener/-innen: -7,2%; Portugies/-innen: + 3,1%, Griech/-innen: +20,2%) (s. Tabelle 20).

Ähnlich stellt sich die Entwicklung der ausschließlich geringfügig beschäftigten Spanier/-innen dar, die im September 2013 im Vorjahresvergleich um 13,9% gestiegen war (Italiener/-innen: +5,5%; Portugies/-innen: +5,9%,

Griech/-innen: +9,3%). Im Vergleich zum Januar 2010 betrug der Zuwachs 38,3% (Italiener/-innen: +9,4%, Portugies/-innen: +9,3%, Griech/-innen: +22,7%) (s. Abbildung 14).

Abbildung 15: Spanier/-innen in Deutschland: Beschäftigte, SV-Beschäftigte, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose, Leistungsbeziehende SGB II, 2010 bis 2013



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2013

Die Entwicklung stellt einen Bruch mit der Phase zwischen 1999 und 2009/2010 dar, vor allem was den Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und die Zunahme von ausschließlich geringfügiger Beschäftigung angeht. Zur Verdeutlichung werden im Nachfolgenden die Angaben zu griechischen, italienischen und portugiesischen Staatsbürger/-innen hinzugezogen (s. Tabelle 20).

Zwischen Januar 1999 und Mai 2010 fiel die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) bei allen vier Nationalitäten. Der Rückgang war dabei bei den Griech/-innen (-21,5%) und Spanier/-innen (-19,31%) am stärksten. Die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die ab dem Jahr 2010 einsetzt, war bei den Spanier/-innen mit 34,1% am stärksten und unterbricht damit jäh die kontinuierliche Abnahme dieser.

Die Zunahme der geringfügig Beschäftigten war zwischen 1999 und 2009 in allen vier Gruppen erheblich, blieb aber bei den Spanier/-innen mit 22,8% weit hinter dem prozentualen Anstieg der geringfügig Beschäftigten der anderen Nationalitäten zurück. Ab 2010 gibt es hier eine Trendwende. Innerhalb von drei Jahren steigt die Zahl der geringfügig beschäftigten Spanier/-innen um 27,8% und damit erheblich mehr als bei den anderen Gruppen.

Bezüglich der Zahl der Arbeitslosen fand zwischen 1999 und 2009 bei den Spanier/-innen mit -43,92% die stärkste Abnahme statt. Ab 2010 verändert sich auch diese Tendenz. Die Zahl der arbeitslosen Spanier/-innen nimmt um 23,0% zu, die der Italiener/-innen und Portugies/-innen hingegen sinkt und die der Griech/-innen nimmt nur sehr moderat zu.

Es wäre zu fragen, ob den italienischen, griechischen und portugiesischen Staatsbürger/-innen tatsächlich ein besserer Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gelingt und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind. Bereits hier muss allerdings gesagt werden, dass die vorhandenen Daten nicht ausreichend sind, um diese unterschiedliche Entwicklung zu erklären.

Im Folgenden wird die Beschäftigungsstruktur der Spanier/-innen in Deutschland im Zeitverlauf näher betrachtet (s. Tabelle 21). Zwischen 2003 und 2008 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen um 9,3%, während die geringfügige Beschäftigung um 18,65% anstieg. Der Zuwachs der ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag mit 1,58% deutlich unter dem der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob (54,68%). Zwischen 2009 und 2013 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 37,14% zu, die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung lag bei 32,45%. Bemerkenswert ist allerdings, dass in diesem Zeitraum der Zuwachs der ausschließlich geringfügig Beschäftigten mit

34,04% weit über dem der geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob lag (19,83%).

Tabelle 20: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, geringfügigen Beschäftigung, Arbeitslosen, 1999 - 2009 beziehungsweise 2010 und 2010 - 2013, griechische, italienische, portugiesische und spanische Staatsbürger/-innen in Deutschland

		Griechenland	Italien	Portugal	Spanien
SV- Beschäftigte	01/99 – 05/10	- 21,5%	- 12,59%	- 15,65%	- 19,31%
	01/10 – 01/13	+ 26,4%	+ 15,0%	+ 18,6%	+ 34,1%
Geringfügig Beschäftigte	06/99 – 09/09	+ 32,0 %	+ 52,05%	+ 60,65%	+ 22,81%
	01/10 – 01/13	+ 17,7%	+ 5,6%	+ 6,2%	+ 27,8%
Arbeitslose	06/99 – 09/09	- 40,92%	- 37,03%	-43,66%	- 43,92%
	01/10 – 07/13	+ 1,2%	-17,0%	- 21,6%	+ 23,0%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahre, eigene Berechnung

Diese Verschiebung hin zur ausschließlich ausgeübten, geringfügig entlohnten Beschäftigung könnte ein Hinweis dafür sein, dass immer mehr neu hinzugezogene Spanier/-innen auf diese Form der Beschäftigung als einzige Ressource angewiesen sind, während vorher vor allem geringfügige Beschäftigungen als Nebenjob, das heißt als Ergänzung zu einer Hauptbeschäftigung angestiegen sind.

Tabelle 21: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) und geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) Spanier/-innen, 2003 bis 2013

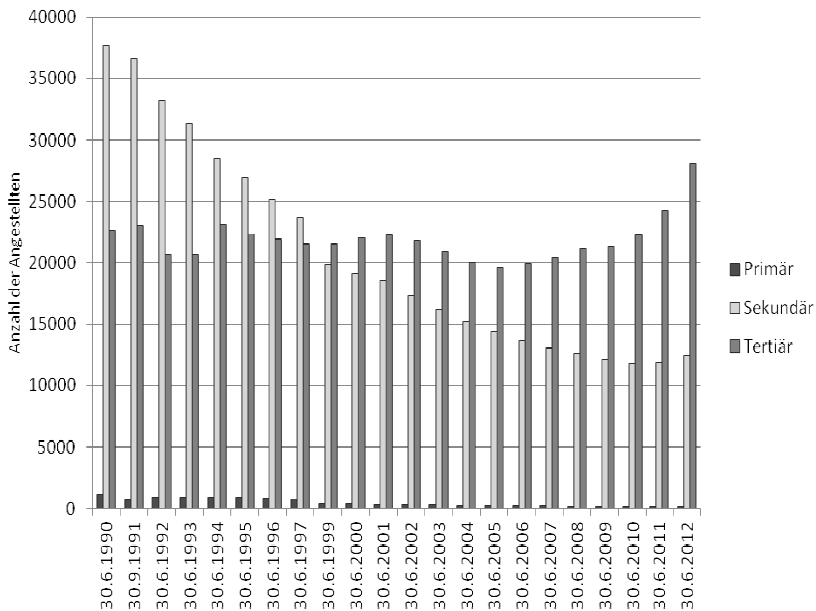
Stichtag	SVB Spanier/- innen	GeB Spanier/- innen gesamt	davon	
			ausschließlich	im Nebenjob
30.06.2003	37.519	6.556	4.486	2.070
30.06.2004	35.617	7.875	4.963	2.912
30.06.2005	34.298	7.639	4.718	2.921
30.06.2006	33.864	7.854	4.781	3.073
30.06.2007	33.760	7.890	4.767	3.123
30.06.2008	34.012	7.779	4.577	3.202
Veränderung 2003 bis 2008 in %	-9,34%	+18,65%	+1,58%	+54,68%
30.06.2009	33.633	7.935	4.685	3.250
30.06.2010	34.202	8.048	4.733	3.315
30.06.2011	36.289	8.448	4.920	3.528
30.06.2012	40.748	9.313	5.489	3.824
31.12.2012	43.925	10.226	6.126	4.100
31.03.2013	46.127	10.534	6.280	4.254
Veränderung 2009 bis 2012 in %	+37,14%	+32,45%	+34,04%	+19,83%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013

Eine erste Übersicht ergibt, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen zwischen 1990 und 2009 von 61.384 bis 33.633 kontinuierlich gesunken ist. Ab 2010 wächst die Zahl, bis auf 40.748 im Juni 2012. Unterscheidet man nach Wirtschaftssektoren, verliert der sekundäre Bereich an Bedeutung. Im Jahr 1990 beschäftigte der sekundäre Bereich – also die verarbeitende Industrie – noch 37.696 Spanier/-innen. Im Jahr 2012 waren es gerade noch 12.484. Der tertiäre Bereich hat sich zwischen 1990 und 2009 stabil gehalten. Der Zuwachs an spanischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2009 findet fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich (dem tertiären Sektor) statt (s. Abbildung 15).

Bei einer detaillierten Betrachtung der Verteilung der Spanier/-innen auf verschiedene Wirtschaftszweige im Verlaufe der Zeit fällt auf, dass 2008 11.262, das heißt 33,1% der Spanier/-innen im verarbeitenden Gewerbe tätig waren (s. Tabelle 22). Im Jahr 2013 traf dies jedoch auf 11.366 und damit nur noch 24,6% der in Deutschland beschäftigten Spanier/-innen zu. Der Zuwachs an spanischen Arbeitnehmer/-innen in diesem Sektor belief sich für den Zeitraum von 2008 bis 2013 lediglich auf 0,9%.

Abbildung 16: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Spanier/-innen nach Wirtschaftssektoren, 1990 bis 2012



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, eigene Berechnung

Anm.: Die Daten für die Jahre 1990 bis 1997 beruhen auf einer anderen Datenerhebungsmethode als die der Jahre 1999 bis 2012.

Insgesamt verstärkt sich der Trend hin zur Beschäftigung von Spanier/-innen im Dienstleistungsbereich. Insbesondere in diesen Wirtschaftsabschnitten

aus dem Dienstleistungsbereich lässt sich zwischen 2008 und 2013 ein Zuwachs beobachten (s. Tabelle 22):

- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (2008-2013: +111,5%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013: 10,0%)
- Gastgewerbe (2008-2013: +97,9%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013: 6,4%)
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Leistungen (2008-2013: +80,8%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013: 9,9%)
- Information und Kommunikation (2008-2013: +91,3%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013: 5,4%)
- Erziehung und Unterricht (2008-2013: +51,9%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013: 4,7%)
- Gesundheits- und Sozialwesen (2013: +53,2%; Anteil der in diesem Wirtschaftsabschnitt beschäftigten Spanier/-innen im Jahr 2013 7,7%)

Tabelle 22: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Spanier/-innen nach Wirtschaftsabschnitten der WZ 2008, Veränderung 2008 bis 2013 in %

	30.06. 2008	30.06. 2009	30.06. 2010	30.06. 2011	30.06. 2012	31.12. 2012	31.03. 2013	Veränderung 2008-2013 in %
Insgesamt	34.012	33.633	34.202	36.289	40.748	43.925	46.127	+ 35,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	79	85	81	87	99	107	119	+ 50,6
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	81	74	70	67	62	62	62	- 23,4
Verarbeitendes Gewerbe	11.262	10.715	10.241	10.342	10.781	11.112	11.366	+ 0,9
Energieversorgung	195	220	236	208	225	233	244	+ 25,0

	30.06. 2008	30.06. 2009	30.06. 2010	30.06. 2011	30.06. 2012	31.12. 2012	31.03. 2013	Veränderun g 2008- 2013 in %
Wasserversorgung; Abwasser- und Ab- fallentsorgung etc.	165	155	164	157	165	173	181	+ 9,6
Baugewerbe	1.051	1.023	1.130	1.172	1.313	1.413	1.479	+ 40,7
Handel; Instandhal- tung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4.445	4.467	4.449	4.634	5.105	5.338	5.557	+ 25,02
Verkehr und Lagerei	2.097	2.088	2.108	2.215	2.301	2.411	2.510	+19,7
Gastgewerbe	1.502	1.495	1.663	1.917	2.450	2.726	2.972	+ 97,9
Information und Kommunikation	1.313	1.343	1.379	1.550	2.043	2.327	2.512	+ 91,3
Finanz- und Ver- sicherungsdienstleist ungen	1.001	1.028	1.029	1.035	1.079	1.116	1.181	+ 18,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	174	163	176	173	218	239	255	+ 46,6
Erbringung von freiberufl., wissens. und technischen Dienstleistungen	2.189	2.241	2.348	2.826	3.723	4.241	4.629	+ 111,5
Erbringung sonst. wirtschaftlicher Dienstleistungen	2.546	2.316	2.607	3.143	3.756	4.350	4.604	+ 80,8
Öffentliche Verwal- tung, Verteidigung; Sozialversicherung	796	855	882	886	893	897	936	+ 17,6
Erziehung und Unterricht	1.438	1.577	1.695	1.795	1.937	2.125	2.184	+ 51,9
Gesundheits- und Sozialwesen	2.371	2.461	2.543	2.654	3.001	3.403	3.633	+ 53,2
Kunst, Unterhaltung und Erholung	327	334	365	392	432	463	491	+ 50,2
Erbringung von sonst. Dienstl.	836	851	872	881	974	1.005	1.008	+ 20,6
Private Haushalte	85	93	106	107	131	131	147	+ 72,0
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	51	47	54	48	53	49	52	+ 2,0
Keine Zuordnung möglich	8	*	4	*	7	4	5	- 37,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, eigene Berechnung

Auch wenn wir die zehn häufigsten Berufe in den Jahren 1993, 2008 und 2011 untersuchen, können wir einen klaren Trend zum Dienstleistungsbereich feststellen. Stark vertreten sind 2011 der Handel, Logistik und Verkehr sowie Gastronomie und Hotelgewerbe (s. Tabelle 23).

In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass die Berufe, die die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2011 in der Fachkräfteengpassanalyse aufführt (Bundesagentur für Arbeit, 2011), kaum von den spanischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgeübt werden. Zu diesem Zeitpunkt wurde bei den Ingenieurberufen in den Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik ein Fachkräfteengpass festgestellt, während in den Gesundheits- und Pflegeberufen von einem flächendeckenden Fachkräftemangel ausgegangen wurde. In keinem dieser Berufe war 2011 eine nennenswerte Anzahl von Spanier/-innen beschäftigt (s. Tabelle 24).

Tabelle 23: Häufigsten 10 Berufsordnungen der KldB 1988 der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier und Spanierinnen

	1993		2008		2011	
	Beruf	Anzahl	Beruf	Anzahl	Beruf	Anzahl
1	Raum, Hausratreinig.	3.168	Verkäufer	1.355	Verkäufer	1.534
2	Bürofachkräfte	2.834	Lager, Transportarbeiter	852	Datenverarbeitungs- fachleute	957
3	Metallarbeiter o.n.A.	1.672	Hilfsarbeiter o.n.A.	782	Hilfsarbeiter o.n.A.	867
4	Verkäufer	1.588	Datenverarbeitungsfa- chleute	742	Lager, Transportarbeiter	865
5	Lager, Transportarbeiter	1.452	Kellner, Stewards	616	Köche	798
6	Köche	1.275	Kraftfahrzeugführer	516	Groß und Einzel- handelskaufleute	777
7	Chemiebetriebs- werker	1.211	Bürofachkräfte	437	Kellner, Stewards	767
8	Kunststoffverarb.	969	Lagerverwalter, Magaziner	435	Sonstige Ingenieure	722
9	Lagerverwalter, Magaziner	934	Elektroinstallateure, Monteure	427	Kraftfahrzeugführer	611
10	Kraftfahrzeugführer	925	Chemiebetriebswerker	425	Metallarbeiter o.n.A.	512

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2013, eigene Darstellung

Die aktuelle Klassifikation der Berufe macht einen direkten Vergleich mit vorherigen Jahren unmöglich, bietet aber einen Einblick in die Tätigkeitsbereiche der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Spanier/-innen im März 2013 (s. Tabelle 25). Zwar sind noch immer klassische Tätigkeiten aus dem verarbeitenden Gewerbe vertreten (Metallbearbeitung, Maschinenbau- und Betriebstechnik), es dominieren aber Tätigkeiten aus den Bereichen Handel, Logistik, Gastronomie und Hotellerie sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen. Betrachtet man zusätzlich den Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtanzahl der Beschäftigungsverhältnisse in den jeweiligen Tätigkeiten, fällt auf, dass er besonders in einigen Tätigkeiten aus dem Dienstleistungsbereich hoch ist. Es ist auffällig, dass die Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung eine unterdurchschnittliche Tarifbindung haben. Dies trifft insbesondere auf das Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen, den Groß- und Einzelhandel und auf den Logistikbereich zu (Bispinck, 2013).

Tabelle 24: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Spanier/-innen in den Engpassberufen 2011, KdLB 1988, 1993, 2008 und 2011

	1993	2008	2011
Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	93	292	361
Elektroingenieure	63	85	16
Krankenschwestern, -pfleger	455	391	424
Helfer in der Krankenpflege	334	219	269
Ärzte	154	188	225

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013

Tabelle 25: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig beschäftigte Spanier/-innen nach ausgeübten Tätigkeiten der KldB 2010, Prozentualer Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Bezug auf die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse, 31.3.2013

	SV-Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte			Verhältnis GeB gesamt zu SVB in %
		Insgesamt	Ausschließlich	im Nebenjob	
Insgesamt	46.127	10.534	6.280	4.254	18,6
Metallbearbeitung	1.098	83	42	41	7,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik	1.968	76	42	34	3,7
Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechn.	823	26	10	16	3,1
Elektrotechnik	885	38	23	15	4,1
Technische Forschung und Entwicklung	1.036	5	*	3	0,4
Technische Produktionsplanung,-steuerung	1.003	25	13	12	2,4
Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	539	43	30	13	7,3
Speisenzubereitung	1.116	553	409	144	33,1
Bauplanung u. -überwachung, Architektur	571	37	29	8	6,1
Chemie	691	23	17	6	3,2
Softwareentwicklung und Programmierung	599	16	12	4	2,6
Lagerwirt., Post, Zustellung, Güterumschlag	2.599	668	429	239	20,4
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	739	253	147	106	25,5
Reinigung	1.826	2.450	1.360	1.090	57,3
Einkauf und Vertrieb	1.311	33	19	14	2,5
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	1.415	648	432	216	31,4
Verkauf Bekleid., Elektro, KFZ, Hartwaren	544	134	93	41	19,8
Hotellerie	623	151	106	45	19,5
Gastronomie	1.462	1.263	780	483	28,6
Unternehmensorganisation und -strategie	2.537	81	51	30	3,0
Büro und Sekretariat	2.894	810	452	358	21,9
Versicherungs- u. Finanzdienstleistungen	812	11	7	4	1,3

	SV- Beschäftigte	Geringfügig Beschäftigte			Verhältnis GeB ge- samt zu SVB in %
		Insgesamt	Ausschließ- lich	im Nebenjob	
Rechnungswesen, Controlling und Revision	553	36	15	21	6,1
Gesundh., Krankenpfl., Rettungsd., Geburtsh.	1.053	95	46	49	8,3
Altenpflege	536	50	25	25	8,5
Erziehung, Sozialarb., Heilerziehungspfl.	892	146	103	43	14,1
Lehr-Forschungstätigkeit an Hochschulen	1.015	134	86	48	11,6
Werbung und Marketing	990	58	36	22	5,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, eigene Berechnung

Im Abschnitt 5.2. wurde die Bedeutung unterstrichen, die die Anerkennung der im Heimatland erworbenen Abschlüsse für Migrant/-innen hat. Im Jahr 2012 sind insgesamt 6.840 Spanier/-innen in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit neu hinzugekommen. Laut der Anerkennungsstatistik des Bundes nach dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) haben im letzten Jahr lediglich 252 Spanier/-innen die Anerkennung ihres Abschlusses beantragt, insgesamt also 3,68% der neu hinzugekommenen Beschäftigten. Davon waren 65,5% Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen und weitere 19,0% Ärzt/-innen.

Die Eingliederung der spanischen Migrant/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine widersprüchliche Entwicklung aus: Auf der einen Seite ist eine steigende Anzahl von Beschäftigten und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beobachten. Gleichzeitig jedoch wird auch eine überdurchschnittliche Zunahme von Arbeitslosen, Leistungsempfänger/-innen und prekär Beschäftigten verzeichnet. Es wird zu fragen sein, inwieweit die neue Generation spanischer Migrant/-innen einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt ist.

8. Forschungsbedarf

Eine erste Durchsicht der neueren Untersuchungen zur innereuropäischen Mobilität bringt einige Forschungslücken zutage. In Anlehnung an Castles (Castels, 2010) lässt sich von folgenden Herausforderungen der Migrationsforschung sprechen: ihre exzessive Nähe zur politischen und bürokratischen Agenda; eine Fixierung auf die Situation im Zielland; die Abschottung der Migrationsforschung von allgemeinen Trends der Sozialwissenschaften; die Vernachlässigung der Komplexität, Diversität und des Kontextes von Migrationsgeschehnissen.

Abschließend will ich auf einige offene Fragen eingehen, die in zukünftigen Forschungsvorhaben zu klären wären:

- Arbeitsmigration innerhalb Europas ist nicht mehr wie in den 1960er- und 1970er-Jahren nur auf Unterschichten und wie in den achtziger und neunziger Jahren auf Eliten beschränkt. Spätestens nach der Krise im Jahr 2008 hat auch eine Mittelschichtmigration eingesetzt. Die Forschung liefert jedoch bislang keine genauen Erkenntnisse über das Profil der neuen Migration. So ist nicht bekannt, welche Personen die höchste Mobilitätsbereitschaft aufweisen, beziehungsweise welches Profil die Spanier/-innen aufweisen die tatsächlich nach Deutschland auswandern.
- Im Unterschied zu den Untersuchungen der „Gastarbeitermigration“ findet eine Entkontextualisierung der Analyse der neuen Migration statt. Die Betrachtungen beginnen üblicherweise im Zielland und lassen dabei den sozialen Hintergrund und die wirtschaftlichen und politischen Transformationen im Herkunftsland unberücksichtigt.
- Dem Faktor Arbeit als zentrales Moment und Motiv der Migration wird in kulturwissenschaftlichen Ansätzen ein geringer Stellenwert eingeräumt. Sie reduzieren den Integrationsprozess auf identifikatorische und kulturelle Momente. Sie vernachlässigen die Zentralität von Arbeit für diesen Prozess und lassen die tatsächliche Einmündung neuer Migrant/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt

außer Acht. Das Profil dieser neuen Migrant/-innen, die Aufteilung in Berufe und Branchen und die Altersstruktur ist bislang nicht herausgearbeitet worden. Ein Vergleich mit früheren Generationen von Migrant/-innen unterbleibt, obwohl er dienlich wäre, um Kontinuitäten und Brüche feststellen zu können. Der erfolgreiche Zugang spanischer Migrant/-innen zum deutschen Arbeitsmarkt lässt sich daran messen, ob sie eine ausbildungsadäquate, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer branchenüblichen Bezahlung aufnehmen oder ob sie stattdessen auf befristete und/oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angewiesen sind. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang eine genaue Aufschlüsselung der Qualifikationen und Schulabschlüsse sowie genauere Angaben dazu, ob die neuen Migrant/-innen ihren Qualifikationen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Dies entscheidet darüber, ob Migration in eine soziale Auf- oder eine Abwärtsmobilität mündet.

- Transnationale Migration geht immer mit Chancen und Risiken für die Migrant/-innen einher. Neuere Forschungsarbeiten berücksichtigen kaum institutionelle (zum Beispiel fehlende Anerkennung der Berufsabschlüsse), strukturelle (zum Beispiel Prekarisierung des Arbeitsmarktes), lebensweltliche (zum Beispiel fehlende Netzwerke) sowie organisatorische (zum Beispiel schwacher gewerkschaftlicher Organisationsgrad) Risikofaktoren, die gerade für die neuzugewanderten Spanier/-innen relevant sein könnten. All diese Aspekte sind aber entscheidend dafür, ob die Migration eine soziale Auf- oder in eine Abwärtsmobilität zur Folge hat.

Miguel Montero Lange

ist Diplom-Soziologe. Er studierte an der Freien Universität Berlin. Außerdem erlangte er einen Mastertitel in „European Administration Management“ an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Berlin und in „Leitung und Verwaltung in Sozialen Diensten“ an der Universidad de Alcalá

de Henares. Er veröffentlichte Fachartikel zu den Themen Familienpolitik, Pflege, Migration und europäische Sozialpolitik.

Literaturverzeichnis

Ackers, L. (1998): *Shifting Spaces: Women, Citizenship and Migration Within the European Union*. Bristol: Policy Press

Ackers, L., & Dwyer, P. (2002): *Senior Citizenship? Retirement, Migration and Welfare in the European Union*. Bristol: Policy Press

Ackers, L., & Stalford, H. (2004): *A Community for Children? Children, Citizenship and Internal Migration in the EU*. Aldershot: Ashgate

Aja, E., Arango, J., & Oliver Alonso, J. (2013a): *Inmigración y crisis: entre la continuidad y el cambio*, Anuario de la inmigración en España 2012. CIDOB: Barcelona

Aja, E., Arango, J., & Oliver Alonso, J. (2013b): *Crisis, mercado de trabajo y cambiantes tendencias migratorias*. In: E. Aja, S. 12 – 23

Alaminos, A., Albert, M. C. & Santacreu, Ó. (2010): *La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa*. In: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n° 129, S. 13-35

Alarcón, A. (2007): *El valor de las lenguas de los trabajadores europeos en Cataluña*. In: *Papers*, 85, S. 135-156

Alba Monteserin, S., Fernández Asperilla, A., & Martínez Vega, U. (2013): *Crisis económica y nuevo panorama migratorio en España*. Madrid: Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1° de Mayo

Allmendinger, J. & Hintz, Thomas (2008): *Occupational careers under different welfare regimes*, in: L. Leisering et. al., S. 63-84

Appelbaum, Eileen; Schettkatt, Ronald (Hrsg.) (1998): *Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*. New York: Praeger

Barbieri, Paolo (2009): Flexible Employment and Inequality in Europe. In: *European Sociological Review*. 25, 6, S. 621 – 628

Bassand, M., Brulhardt; M-C., Hainard; F., Schuler, M. (1998): *Les Suisses entre la mobilité et la sédentarité*. Lausanne: Presses polytechniques romandes

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): *Fachkräfte und unbesetzte Stelle in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen*. Nürnberg: IAB

Beine, Michel; Docquier, Frédéric; Özden, Çağlar (2009): *Diasporas*. Washington: The World Bank Development Research Group, Trade and Integration Team, Policy Research Working Paper 4984

Beine, Michel; Docquier, Frédéric; Özden, Çağlar (2011a): *Diaspora Effects in International Migration. Key Questions and Methodological Issues*. Washington: Trade and Integration Team, Policy Research Working Paper 5721

Beine, Michel; Docquier, Frédéric; Özden, Çağlar (2011b): *Diasporas*. In: *Journal of Development Economics* 95(1), S. 30–41

Bericat Alastuey, Eduardo (1994): *Sociología de la movilidad espacial. El sedentarismo nómada*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas

Bertoli, Simone; Brücker, Herbert; Fernández-Huertas Moragas, Jesús (2013): *The European Crisis and Migration to Germany: Expectations and the Diversion of Migration Flows*. Bonn: IZA, DP 7170

Bispinck, Reinhard (2013): *Die Tarifbindung geht weiter zurück. Entwicklung von 1998 bis 2012*. Düsseldorf: WSI

Blanchflower, David Graham; Lawton, Helen (2009): *The Impact of the Recent Expansion of the EU on the UK Labor Market*. In: Kahanec, Martin; Zimmermann, Klaus. F. (Hrsg.), *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration*. Berlin: Springer Verlag, S. 181–218

Boeri, Tito (2010): Immigration to the Land of Redistribution. In: *Economica* 77(308), S. 651–687

Böheim, René; Mayr, Karin. (2005): *Immigration and Public Spending*. Bonn: IZA

Borjas, George J. (1987): Self-selection and the Earnings of immigrants. In: *The American Economic Review*, 77, S. 531 – 553

Borjas, George J. (1999): Immigration and Welfare Magnets. In: *Journal of labor economics*, 17(4), S. 607–637

Boyd, Monica (1989): Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. In: *International Migration Review*, 23, 3, S. 638 – 670

Birindelli, Lorenzo; Rustichelli, Emiliano (2007): *Economic Benefits of Long-Distance Mobility*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.

Brenke, Karl; Neubecker, Nina (2013): Struktur der Zuwanderung verändert sich deutlich. In: *DIW Wochenbericht*, 49/2013, S. 3 – 22

Brett, Janne M.; Reilly, Anne H. (1988): On the road again: Predicting the job transfer decision. In: *Journal of Applied Psychology*, 73, S. 614-620

Brixy, Udo; Christensen, Björn (2002): *Flexibilität. Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen?*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Brücker, Herbert; Epstein, Gil S.; McCormick, Barry; Saint-Paul, Gil; Venturini, Alessandra; Zimmermann, Klaus F. (2002): *Managing Migration in the European Welfare State*. In: Boeri, Tito; Hanson, Gordon H.; McCormick, Barry (Hrsg.): *Immigration Policy and the Welfare System*. Oxford: Oxford University Press, S. 1 – 168

Bundesagentur für Arbeit (2011): *Hintergrundinformation - Aktuelle Fachkräfteengpässe*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit (2013): *Beschäftigungsstatistik September 2013*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesamt für Statistik (2013): Zuwanderung nach Deutschland steigt im 1. Halbjahr 2013 um 11 % Pressemitteilung Nr. 391 vom 21.11.2013. Wiesbaden: Bundesamt für Statistik

Burrell, Kathy (2006): *Moving Lives: Narratives of Nation and Migration Among Europeans in Post-War Britain*. Aldershot: Ashgate

Carrington, William J. (1996); Detragiache, Enrica; Vishwanath, Tara: Migration with endogenous moving costs. In: *American Economic Review*, 86 (4), S. 909-930

Casado, José M. (2000): *Diferencias de género en los desplazamientos cotidianos por razones laborales*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

Castles, Stephen (1986): The guest worker in Western Europe – an obituary. In: *International Migration Review*, 20, S. 761-779.

Castles, Stephen (2010): Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), S. 1565-1586.

Castles, Stephen (2012): Cosmopolitanism and freedom? Lessons of the global economic crisis. In: *Ethnic and Racial Studies*, 35, 11, S. 1843 – 1852.

Castles, Stephen (2013): Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. In: *Migración y Desarrollo*, 11(20), S. 8-42

Centro de Investigaciones Sociológicas (2012): Estudio 2932. Barómetro de febrero de 2012. Distribuciones marginales pluridimensionales (cruces). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas

Clark, Ken; Drinkwater, Stephen (2008): The labour-market performance of recent migrants. In: *Oxford Review of Economic Policy*, 24, 3 S. 495 – 516

Cruces Aguilera, Jesús, de la Fuente Sanz; Luis (2013): *Más pobres y con menos derechos: Un diagnóstico de la pobreza en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Da Vanzo, Juli (1978): Does unemployment affect migration? Evidence from microdata. In: *Review of Economics and Statistics*, 60, S. 504-14

De Giorgi, Giacomo; Pellizzari, Michele (2009): Welfare Migration in Europe. In: *Labour Economics*, 16, 4, S. 353 – 363

De Jong, Gordon F.; Gardner, Robert W. (Hrsg.) (1981): *Migration Decision Making. Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries*. New York: Pergamon Press

De Jong, Gordon F. (2000): Expectations, gender, and norms in migration decision-making, *Population Studies*. In: *A Journal of Demography*, 54, 3, S. 307-319

De Miguel, Amando; De Miguel, Iñaki (2002): *Calidad de vida laboral y organización del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Deutscher Bundestag (2012): *Fachkräftemangel in Deutschland. Statistiken, Studien und Strategien*. Berlin: Deutscher Bundestag

Demary, Markus; Erdmann, Vera (2012): Fachkräfteengpässe und Arbeitslosigkeit in Europa – Wanderung als kurzfristiger Ausgleichsmechanismus. In: *IW-Köln Trends*, 3

Dietrich, Hans (2012): *Youth Unemployment in Europe. Theoretical Considerations and Empirical Findings*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung

Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Müller, Ann (2012): Fachkräftemangel in Ost- und Westdeutschland? Eine betriebliche Perspektive. In: *WSI-Mitteilung*, 8, S. 618-620

Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Müller, Anne; Leber, Ute; Stegmeier, Jens (2013): *Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

DiPrete, Thomas (2002): Life course risk, mobility regimes and mobility consequences, An analysis of Recent Trends. Paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association

Doeringer, Peter B., Priore, Michael J. (1971): *International Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath

Domingo, Andreu; Sabater, Albert (2013): Crisis económica y emigración: la perspectiva demográfica. In: *Aja, Eliseo* (2013), S. 60 – 87

Domínguez-Mújica, Josefina; Guerra-Talavera, Raquel; Parreño-Castellano, Juan Manuel (2013): Migration at a Time of Global Economic Crisis: The Situation in Spain. In: *International Migration*, doi: 10.1111/imig. 12023

Eby, Lillian T.; Russell, Joyce E. A. (2000): Predictors of employee willingness to relocate for the firm. In: *Journal of Vocational Behavior*, 57, S. 42-61

Erdmann, Vera; Seyda, Susanne (2012): Engpassanalyse. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Eurobarometer (2011): Standard Eurobarometer 75. Die öffentliche Meinung in der Europäischen Union. Brüssel: Eurostat

Europäische Kommission (2012): Employment and Social Developments in Europe 2012. Brüssel: Europäische Kommission

Europäische Kommission (2013): EU Employment and Social Situation. Quarterly Review June 2013. Brüssel: Europäische Kommission

Falcao Casaca; Sara, Peixoto, Joao (2010): Flessibilità e segmentazione del mercato del lavoro in Portogallo: genere e immigrazione. In: *Sociologia del lavoro*, 117, S. 116 - 133

Faraco, Cristina; Montero, Miguel; Castillo Esther; Kraußlach, Marianne (2013): Proyecto nueva migración. Informe final (unveröffentlichte Studie). Berlin: Minor e. V.

Faraco, Cristina (2014): Neue Migration: Junge Spanier/-innen in Berlin. In: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Favell, Adrian (2003): "Games without Frontiers? Questioning the Transnational Social Power of Migrants in Europe", *European Journal of Sociology*, 44, S. 397 – 427

Favell, Adrian (2008): Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe. Oxford: Blackwell

Favell, Adrian (2013): The Changing Face of “Integration” in a Mobile Europe. New York: Council for European Studies Newsletter, June 2013

Favell, Adrian; Feldblum, Miriam; Smith, Michael Peter (2006): The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda. In: Transaction, Volume 44, 2, 2006, S. 15 – 25

Favell, Adrian; Recchi, Ettore; Kuhn, Theresa; Solgaard Jensen; Janne, Klein, Juliane (2011a): The Europeanisation of Everyday Life: Cross-Border Practices and Transnational Identifications Among EU and Third-Country Citizens, State of the Art Report. EUROCROSS Working Paper

Favell, Adrian; Recchi, Ettore (2001b): Social Mobility and Spatial Mobility. In: Favell, Adrian; Guiraudon, Virginie (Hrsg.), Sociology of the European Union. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 50-75.

Fawcett, James T. (1989): Networks, Linkages, and Migration Systems. In: International Migration Review, 23, 3, S. 671 – 680

Fielding, Anthony (2004): Class and space: social segregation in Japanese cities: In: Transactions, Institute of British Geographers, 29, 1, S. 64 – 84

Findlay, Allan; Mason, Colin; Houston, Donald; McCollum, David; Harrison, Richard (2008): Getting off the escalator. In: Environment and Planning, 40, 9, S. 2169 – 2185

Findlay, Allan; Mason, Colin; Houston, Donald; McCollum, David; Harrison, Richard (2009): Escalators, Elevators and Travelators: The Occupational Mobility of Migrants to South-East England. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 35, No. 6, S. 861 - 879

Fourage, Didier; Ester, Peter (2007): Factors Determining International and Regional Migration in Europe. Dublin: European Foundation for the improvement on living and working conditions

Freisel, Josef (1994): Die berufliche und räumliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt: eine vergleichende Studie über die Europäische Union und die USA. München: tuduv

Friedel, Anja; Otto, Kathrin; Dalbert, Claudia (2003): Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft Jugendlicher. Eine Sekundäranalyse der 13. Shell-Jugendstudie 2000. Halle, Martin-Luther-Universität Halle- Wittenberg, Institut für Pädagogik

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht, 16/2011

Fuhr, Gabriela (2012): Armutsgefährdung von Menschen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Gesellschaft, Juli 2012

Fundación Pfizer (2013): Informe de Resultados „Estudio de opiniones, actitudes y expectativas vitales de la juventud española. Madrid: Fundación Pfizer

Galgoczi, Béla; Leschke, Janine (2012): Intra-EU labour migration after Easter enlargement and during the crisis. Brüssel: European Trade Union Institute, WP 2012.13

Gash, Vanessa (2008): Bridge or Trap? Temporary Worker´s Transition to Unemployment and to the Standard Employment Contract. In: European Sociological Review, 24, 5, S. 651 – 668

Gebel, Michael (2009): Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. In: European Sociological Review, 25, 6, S. 661 – 675

Geis, Martin (2005): Migration in Deutschland. Interregionale Migrationsmotivatoren. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag

Giulietti, Corrado; Wahba, Jackline (2012): Welfare Migration. Bonn: IZA DP No. 6450

Giza-Poleszczuk, Ann (2008): Rising Mobility, Increasing Inequality? Economic and Social Consequences of Mobility. Brüssel: Präsentation bei der Tagung Final Conference of the FP 6 Project. Job-Mobilities and Family Lives

in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life am 17.10.2008

González-Ferrer, Amparo (2013): La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no. Madrid: Fundación Alternativas, Zoom Político, 2013/18

González Enríquez, Carmen (2013): ¿Emigran los españoles? Madrid: Real Instituto Elcano, ARI 39/2013

Goldberg, Andreas; Mourinho, Dora; Kulke, Ursula (1996): Labour market discrimination against foreign workers in Germany. Genf: ILO

Goss, Ernst; Schoening, Niles C. (1984): Search time, unemployment, and the migration decision. In: Journal of Human Resources, 19, S. 570-79.

Granado Almena, Victor (2012): ¿Derecho de fuga? Derecho de migración y nacionalidad cosmopolita. In: Arbor, 755, S. 489 – 502

Groh, J. (2003): Geografische Mobilitätsbereitschaft – Eine kulturvergleichende Analyse soziodemografischer und personaler Einflussvariablen. (Unveröffentlichte Diplomarbeit). Berlin: Freie Universität Berlin

Hadler, Markus (2006): Intentions to migrate within the European Union: A Challenge for simple economic macro-level explanations. In: European Societies, 8 (1), S. 111 - 140

Hagemann-White, Carol; Hantsche, Brigitte; Westerburg, Karl (1996): Mobilität und Familie und ihre Auswirkungen auf den Zusammenhalt der Generationen. Abschlussbericht einer Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie und Senioren. Osnabrück

Hansen, Jorg; Lofstrom, Magnus (2003): Immigrant Assimilation and Welfare Participation. In: Journal of Human Resources, 38, 1, S. 74 - 98

Hanson, Gordon H. (2009): The economic consequences of the international migration of labor. In: Annual Review of Economics, 1, S. 179 – 207

Hardege, Stefan (2012): Fachkräftenwerbung aus dem Ausland. Berlin: Präsentation am 8.6.2012

Hatton, Timothy J.; Williamson, Jeffrey G. (2009): Global economic Slumps and Migration. VowEU.org, April 2009

Haug, Sonja; Sauer, Lenore (2006): Bestimmungsfaktoren internationaler Migration. Ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen, Migration und ethnische Minderheiten. In: Informationszentrum Sozialwissenschaften (Hrsg.), Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst »Migration und ethnische Minderheiten«, Band 1. Bonn: Leibniz Gemeinschaft, S. 7-34

Heidemann, Winfried (2012): Zukünftiger Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten. Ein Überblick. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Herzog, Henry W.; Schlottmann, Alan M. (1984): Labor force mobility in the United States: migration, unemployment and remigration. In: International Regional Science Review, 9 (1), S. 43–58

Hicks, John (1932): The Theory of Wages. London: MacMillan

Höhne, Jutta; Koopmans, Ruud (2010): Host-country cultural capital and labour market trajectories of migrants in Germany. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin

Hugo, Graeme J. (1981): Village Community Ties, Village Norms and Ethnic and Social Networks: A Review of Evidence from the Third World. In: De Jong, et al. (1981), S. 186 – 224

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2013): Thinking differently humanitarian impacts of the economic crisis in Europe. Genf: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies

Jackman, Richard, Savouri, Savas (1992): Regional migration in Britain. An analysis of Gross flows using NHS central register data. In: The Economic Journal, 102, S. 1433 - 1450

Johnston, Ron; Trlin, Andrew; Henderson, Anne; North, Nicola (2006): Sustaining and Creating Migration. Chains Among Skilled Immigrant Groups:

Chinese, Indians and South Africans in New Zealand. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 32, No. 7, S. 1227 – 1250

Jürges, Hendrik (1998): Beruflich bedingte Umzüge von Doppelverdienern. Eine empirische Analyse mit Daten des SOEP. In: Zeitschrift für Soziologie, 27 (5) 358-377

Jürges, Hendrik (2005): Gender ideology, division of housework, and the geographic mobility of families. Mannheim: Universität Mannheim, Fakultät für Rechtswissenschaften und VWL, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und demographischer Wandel

Kaas, Leo; Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Bonn: IZA

Kaelble, Hartmut (1997): Europäische Vielfalt und der Weg zu einer europäischen Gesellschaft. In: Hradil, Stefan; Immerfall, Stefan (Hg.), Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen, S. 27-68

Kahanec, Martin; Zimmerman, Klaus F. (2009): International migration, ethnicity, and economic inequality. In: Salvedra, Wiemer (Hrsg.): The Oxford Handbook of Economic Inequality. Oxford: Oxford University Press, S. 455 – 490

Kalleberg, Arne L. (1988): Comparative perspectives on work structures and inequality. In: Annual Review of Sociology, 14, S. 203 - 225

King, Russell (2002): Towards a New Map of European Migration. In: International Journal of Population Geography, 8, 2, S. 89 – 106

Kogan, Irena (2006): "Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe", Social Forces 85(2): S. 697-721

Kogan, Irena (2011a): Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe. In: Social Forces, 65, 2, 2011, S. 697 – 721,

Kogan, Irena (2011b): The price of being an outsider: Labour market flexibility and immigrants' employment paths in Germany. In: International Journal of Comparative Sociology, 52, 4, S. 264 - 283

Kogan, Irena (2012): Potenziale nutzen! Determinanten und Konsequenzen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bei Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64, 2012, S. 67 – 89

Krause, Karolin; Liebig, Thomas (2011): Preliminary findings from the joint OECD-DIHK employer survey 2011, Präsentation in Berlin, 9.12.2011

Krieger, Hubert (2004): Migration Trends in an Enlarge Europe. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004

Kuhlmann, Johanna (2013): Diskriminierende Arbeitsmarktpolitik – Migranten in Deutschland und den Niederlanden im neuen Aktivierungsregime. In: Zeitschrift für Sozialreform, 59, 3, S. 387 – 407

Landau, Jacqueline C., Shamir, Boas, Arthur, Michael B. (1992): Predictors of willingness to relocate for managerial and professional employees. In: Journal of Organizational Behavior, 13, S. 667- 680

Lansing, John, B., Mueller, Eva (1967): The Geographic Mobility of Labor. Michigan, Survey Research Center

Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes (2013): Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt. Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Leisering, Lutz; Walker, Robert (Hrsg.) (1998): The Dynamics of Modern Society. Bristol: Policy Press

Lu, Max (1999): Do people move when they say they will? Inconsistencies in individual migration behaviour, Population and Environment, 20, S. 467-488

Lueck, Detlev, Hofmeister (2007): Heather: Spatial Job Mobility in Europe: Who is highly mobile, and why. New York: Präsentation bei the Annual Meeting of the American Sociological Association

Manpower (2012): Talent Shortage Survey 2012. Milwaukee: Manpower

Marshall, Gordon (1997): Repositioning Class: Social Inequalities in Industrial Societies. London: Sage

Massey, Douglas S. (1999): Why does immigration occur?. In: Hirschman, Charles (Hrsg.), *The Handbook of International Migration. The American Experience*, New York: Russell Sage Foundation, S. 34 - 52

McGinnity, Frances; Mertens, Anne; Gundert, Stefanie (2005): A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany. In: *European Sociological Review*, 21,4, S. 359 -374

Meier, Bernd (1998): *Zwischen Freiheit und Erstarrung: wie reagiert die Gesellschaft auf die Mobilität der Wirtschaft*. Köln: Dt. Inst-Verl.

Meil, Gerardo (2008): Summary – Job Mobility in Europe: Greater Differences Among Social Groups than Among Countries. In: Meil, Gerardo, Schneider, Norbert F: *Mobile Living Across Europe 1: Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen: Barbara Budrich

Müller, Walter; Shavit, Yossi (Hrsg.) (2007): *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Oxford University Press

Mezzadra, Sandro (2005): *Derecho de fuga*. Madrid: Traficantes de sueños

Negueruela, Enrique (2013): *Tasa de protección por paro según comunidad autónoma, sexo y edad*. Madrid: Fundación 1° de Mayo

Pařízková Alena (2011): Czech Migrants in the European Migration Space. In: *Migracijske i etničke teme*, 27/2, S. 177 -197

Paulu, Constance (2001): *Mobilität und Karriere. Eine Fallstudie am Beispiel einer deutschen Grossbank*. Wiesbaden, Deutscher Universitäts-Verlag

Pedersen, Peder J.; Pylikova, Mariola; Smith, Nina (2008): Selection and Network Effects: Migration Flows into OECD Countries 1990 – 2000. In: *European Economic Review*, 52, 7, S. 1160 - 1186

Pérez Infante, José Ignacio; Ruesga Benito, Santos M.; Valdés Dal-Re, Fernando (2011): *Relaciones laborales en la crisis. España 2011*. Madrid: Ediciones Cinca

Peixoto, Joao (2001): The International Mobility of Highly Skilled Workers in Transnational Corporations: The Macro and Micro Factors of the Organizational Migration of Cadres. In: *International Migration Review*, 4, S. 1030 – 1053

Pohjola, Anneli (1991): Social Networks – Help or Hindrance to the Migrant?. In: *International Migration*, 29, S. 435 – 444

Prognos/vbw (2012): *Arbeitslandschaft 2035. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw. München: Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.*

Quah, Stella R.; Sales, Arnaud (2000): *The International Handbook of Sociology*. London: Sage

Recchi, Ettore (2008): Cross-state mobility in the eu. Trends, puzzles and consequences. In: *European Societies*, 10, 2, S. 197 - 224

Reyneri, Emilio; Fullin, Giovanna (2008): New immigration and labour markets in western Europe: a trade-off between unemployment and job quality?. In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, 14, S. 573 - 588

Reyneri, Emilio (2009): Migration and the economic crisis in Western Europe, 6. Paper für den internationalen Migrationskongress in Spanien, Coruña, 17 – 19. September

Reyneri, Emilio; Fullin, Giovanna (2011): Ethnic penalties in the transition to and from unemployment: A West European perspective. In: *International Journal of Comparative Sociology*, 52, 4, S. 247 – 263

Rinken, Sebastian (2013): El día después: la sociología de las migraciones en tiempos de crisis. In: *Revista Española de Sociología*, 19, S. 171 – 186

Rocha, Fernando (2012): *El desempleo juvenil en España*. Madrid: Fundación 1º de mayo de CCOO

Rokkan, Stein (2000): *Staat, Nation und Demokratie in Europa. Die Theorie Stein Rokkans aus seinen gesammelten Werken rekonstruiert von Peter Flora*. Frankfurt am Main

Ruesga Benito, Santos M. (2011): Crisis económica y mercado de trabajo. In: Pérez Infante, José Ignacio (et. al.), S.17-38

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013): Erfolgsfall Europa? Folgen Herausforderung der EU-Freizügigkeit für Deutschland. Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

Salt, John (1983): International Migration: A Spatial Theoretical Approach. In: International Migration Review, 4, S. 633 - 652

Santacreu, Oscar; Baldoni, Emiliana; Albert, Mari-Carmen (2006): Migration Projects in an Integrating Europe. Firenze: PIONEUR project

Savage, Mike; Devina, Fiona; Cunningham, Niall; Taylor, Mark; Li, Yaojun; Hjellbrekke, Johs; Le Roux, Brigitte; Friedman, Sam; Miles, Andrew (2013): A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. In: Sociology, 47, 2, S. 219 - 25

Sauer, Lenore (2007): Auswanderung aus Deutschland. Stand der Forschung und erste Ergebnisse zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung beim Statistischen Bundesamt

Sauer, Lenore (2008): Zieht es die Besten ins Ausland?. Berlin: Präsentation bei der Tagung, Der demographische Wandel in Deutschland. Ansatzpunkte für die politisch-administrative Praxis am 21.10.2008

Scharpf, Fritz W. (1990): Structures of postindustrial society. In: Appelbaum (1990), S. 17 - 35

Schneider, Norbert F. (2005): Leben an zwei Orten – die Folgen beruflicher Mobilität für Familie und Partnerschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5, S. 110 - 126

Schneider, Norbert F. (2008): Sedentary or Mobile? The Mobility of the European Workforce. Brüssel: Präsentation bei der Tagung Final Conference of the FP 6 Project. Job-Mobilities and Family Lives in Europe. Modern Mobile Living and its Relation to Quality of Life am 17.10.2008

Schneider, Norbert F.; Limmer, Ruth; Ruckdeschel, Kerstin (2002a): Berufsmobilität und Lebensform: sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?. Berlin: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 8/2001

Schneider, Norbert F.; Limmer, Ruth; Ruckdeschel, Kerstin (2002b): Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt am Main, Campus

Schwarz, Oliver; Aspacher, Ivanka; Schuster, Simone; Waffenschmid, Jenny; Weber, Olga (2012): Fachkräfte für die Region – Auswertung einer Umfrage der Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Schwäbisch Hall

Sjaastad, Larry A. (1962): The costs and return of human migration. In: Journal of Political Economy, 70, Supplement, S. 80 – 93

Smith, Michael; Favell, Adrian (2008): The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific. New Brunswick: Transaction

Straubhaar, Thomas; Wolter, Achim (1997): Globalisation, Internal Labour Markets and the Migration of the Highly Skilled. In: Intereconomics, 32, S. 174 – 180

Südwestmetall (2011): Internationalisierung und Fachkräftesicherung. Herausforderungen für die Baden-Württembergische Industrie. Stuttgart: Südwestmetall.

Tilly, Chris (2011): The impact of the economic crisis on international migration: a review. In: Work, Employment, Society, 25, S. 675 – 692

Todaro, Michael P. (1969): A model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. In: The American Economic Review, 59, S. 138 -148

Treiman, Donald J.; Ganzeboom, Harry B. (2000): The fourth generation of comparative stratification research. In: Quah, Stella R. (2000), S. 123 – 150

Van Dalen; Hendrik P.; Henkens, Kene (2007): Longing for the Good Life. Understanding Emigration from a High-Income Country. In: Population and Development Review, 33 (1), S. 37–65

Verwiebe, Roland; Eder, Klaus (2006a): The Integration of Transnationally Mobile Europeans in the German Labour Market. An Analysis of its Causes and Effects. In: European Societies , 7, S. 141 - 167

Verwiebe, Roland; Müller, Matthias C. (2006b): Gelungene Integration in den Arbeitsmarkt? Die flexiblen Biografien transnational mobiler Europäer zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Berliner Journal für Soziologie, 16, S. 95 - 114

Verwiebe, Roland; Mau, Steffen; Seidel, Nana; Kathmann, Till (2010): Skilled German Migrants and Their Motives for Migration Within Europe. In: International Migration & Integration, 11, S. 273 – 293

Vignal, Cécile (2005): Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi. In: Cahiers internationaux de sociologie, CXVIII, S-101 - 117

Webb, Janette (1999): Work and the new public service class. In: Sociology, 33, 4, 747 - 766

Weiss, Anja (o. D.): „Projekt: Transnationalisierung Sozialer Lagen“. Abschliessende Zusammenfassung des Projektes. Duisburg

Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc; Ingo, Hummel; Markus, Maier; Tobias, Hänisch; Carsten, Drosdowski (2012): Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 18/2012

II. BESTANDSERHEBUNG NEUE ARBEITSMIGRATION: STRUKTUREN, PROZESSE UND AKTEURE DER FACHKRÄFTEANWERBUNG IN DEUTSCHLAND UND SPANIEN

Das Forschungsprojekt Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration

MARIANNE KRAUßLACH UND TOBIAS STAPF

Inhaltsübersicht

1. Einführung	110
2. Übersicht über Fachkräfteinitiativen in Deutschland	123
3. Beweggründe von Projektleiter/-innen, Arbeitgeber/-innen und Arbeitsmigrant/-innen	141
4. Wie wird angeworben?.....	149
5. Sprachkenntnisse und Sprachkurse	165
6. Die Phase der beruflichen und sozialen Integration	181
7. Zusammenfassung und Ausblick.....	209

1. Einführung

Seit einigen Jahren ist eine neuartige Entwicklung in der EU-Binnenmigration zu beobachten. Immer mehr Menschen machen sich aus den von der Finanzkrise besonders stark betroffenen Ländern im Süden Europas als Arbeitsmigrant/-innen auf den Weg nach Deutschland. Seit 2009 steigt die Zahl der Einwander/-innen in Deutschland aus dieser Region prozentuell stärker an als die aus anderen Regionen. Spanier/-innen stellen dabei mit

den Italiener/-innen die Migrantengruppe mit den höchsten Zuwachsraten dar (s. Montero 2014, in diesem Band). Die absoluten Zahlen der Einwanderung aus den von der Krise betroffenen Ländern der Mittelmeerregion sind zwar im Vergleich mit denen aus Osteuropa weiterhin gering. Es ist auch anzunehmen, dass dies in den kommenden Jahren der Fall sein wird. Die Krise in den Ländern Südeuropas macht sich in Bezug auf die innereuropäischen Migrationsströme vor allem in Form eines Umlenkungseffekts bemerkbar. Migrant/-innen aus Osteuropa, die in den vergangenen Jahren in die Mittelmeerländer auswanderten, orientieren sich nun um. Ein Teil von ihnen zieht nun nach Deutschland zu. Die im Jahr 2014 eingeführte vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit für Bulgar/-innen und Rumän/-innen wird diese Tendenz vermutlich verstärken.

Die Anzahl der zugezogenen Arbeitsmigrant/-innen aus dem Mittelmeerraum und konkreter aus Spanien ist bisher also im Vergleich zur Arbeitsmigration aus den 60er- und 70er- Jahren und im Vergleich zur Zuwanderung aus osteuropäischen Ländern überschaubar.

Dennoch verdient diese neue Entwicklung Aufmerksamkeit. Wir bezeichnen dieses Phänomen hier als „Neue Arbeitsmigration“, im Vergleich zur historischen Migration der Gastarbeiter/-innen unter anderem aus dem Mittelmeerraum in die Bundesrepublik während der 60er- und 70er-Jahre, da es deutlich andere sozioökonomische Merkmale und Migrationsprozesse aufweist, wie Montero nachweist (Montero 2014, in diesem Band). Die „Neue Arbeitsmigration“ ist vor allem bedingt durch die angespannte Situation auf den Arbeitsmärkten in den Mittelmeerländern. Während dort auch gut qualifizierte Personen schlechte Perspektiven haben, werden in Deutschland in bestimmten Regionen und Branchen bereits jetzt händeringend Fachkräfte und Auszubildende gesucht. Aufgrund des demografischen Wandels ist nicht abzusehen, dass sich diese Lage in den kommenden Jahren entspannen wird. Im Gegenteil: vielen Prognosen zufolge wird der Fachkräftemangel in Zukunft eine immer größere Herausforderung für deutsche Unternehmen darstellen. Daher sind immer mehr, auch kleine und mittelständische, Unternehmen daran interessiert, neue Wege bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfes zu gehen.

Die Rekrutierung von Auszubildenden und/oder Fachkräften aus dem Ausland¹ stellt dabei für Unternehmer/-innen eine mögliche Option dar. In den letzten Jahren sind dementsprechend in Deutschland hunderte lokaler Fachkräfteinitiativen² entstanden, die das Ziel verfolgen, Auszubildende und Fachkräfte aus den Mittelmeerländern anzuwerben. Von staatlicher Seite wird diese Entwicklung durch die Schaffung von Förderprogrammen unterstützt.³

Während die Berichterstattung über die Fachkräfte-Initiativen in den Medien äußerst rege war, fehlt es bisher an wissenschaftlichen Arbeiten, die die „Neue Arbeitsmigration“ umfassend analysieren. Es ist wenig darüber bekannt, wie viele Projekte mit dem Ziel der Anwerbung in Spanien in den letzten Jahren entstanden sind. Auch über die involvierten Akteure, die verfolgten Strategien und sich ergebenden Herausforderungen existieren keine umfassenden, empirisch abgesicherten Studien.

1.1. Projektrahmen

An diesem Punkt setzt die „Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration - Strukturen, Projekte und Programme in Deutschland für die Integration von Arbeitsmigrant/-innen aus Spanien und anderen EU-Staaten“ an. Die

¹ Im Folgenden werden die aus dem Ausland rekrutierten Fachkräfte und Auszubildenden synonym auch als Arbeitsmigrant/-innen bezeichnet. Da der Fokus des vorliegenden Artikels auf spanischen Fachkräften und Auszubildenden liegt, steht auch die Bezeichnung „Spanier/-innen“ hier für die Gruppe der Fachkräfte und Auszubildenden, die im Zuge der untersuchten Rekrutierungsbemühungen für Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Deutschland angeworben wurden.

² Im Folgenden werden diese Initiativen synonym als (Fachkräfte-)Initiativen oder (Fachkräfte-) Projekte bezeichnet.

³ Zwei bundesweite Förderprogramme in diesem Bereich sind „MobiPro-EU“ und das „ESF-BAMF-Programm“. Seit dem 02.01.2013 unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) europäische Arbeitsmigrant/-innen in Deutschland. Mehr Informationen dazu unter: www.bmas.de. Das ESF-BAMF Programm unterstützt die berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund. Mehr Informationen dazu unter: <http://www.esf.de/portal/generator/806>.

außeruniversitäre Forschungseinrichtung „Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V.“ wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit der Realisierung dieses Forschungsvorhabens beauftragt. Mit der Untersuchung werden verschiedene Ziele verfolgt:

- Zum einen hatte das Forschungsvorhaben zum Ziel, einen Überblick über das Ausmaß, die regionale und branchenspezifische Verteilung der Projekte sowie die beteiligten Akteure zu erstellen, die sich der Anwerbung von Fachkräften beziehungsweise Auszubildenden aus dem Ausland widmen.
- Zum anderen sollte aufgedeckt werden, welche Arbeitsprozesse derartige Projekte erforderlich machen und mit welchen Strategien den auftretenden Herausforderungen begegnet wird.

Der Zeitraum, der Minor für die Durchführung des Projektes zur Verfügung stand, waren die neun Monate zwischen Mai 2013 und Januar 2014. Das Forscherteam war interdisziplinär aus Politik- und Sozialwissenschaftler/-innen sowie Bildungsforscher/-innen zusammengesetzt.

Begleitet und unterstützt wurde Minor durch einen Projektbeirat, der sich aus Vertreter/-innen folgender Institutionen zusammensetzte, die aufgrund ihrer Projekt- und Forschungserfahrungen sowie ihrer institutionellen Zuständigkeiten für die Themen „Fachkräftemangel“ und „Arbeitsmigration“ das Projekt unterstützten:

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Ärztekammer Westfalen-Lippe
- Botschaft von Spanien
- Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (BPA)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bildungswerk
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
- M's Marketing + Kommunikation
- WIPA - Wirtschaftsschule Kurt Paykowski
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Zudem arbeiteten wir eng mit einer Reihe von weiteren Expert/-innen im Forschungsfeld zusammen.

In diesem Artikel werden die Ergebnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration ausführlich vorgestellt. Der Artikel ist nach den idealtypischen Projektphasen einer Fachkräfteinitiative geordnet. Nach dem Kapitel, welches die Forschungsmethodik der Bestandserhebung beschreibt, widmet sich das Übersichtskapitel zunächst der allgemeinen Beschreibung des Phänomens der Fachkräfteinitiativen in Deutschland. Danach behandeln die Kapitel 3. Beweggründe und 4. Anwerbung die Phasen der Projektinitiierung von Fachkräfteinitiativen, sowie die Rekrutierung der Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden im Herkunftsland (in unserem Fall Spanien). Die nächsten zwei Kapitel widmen sich ausgiebig den Erkenntnissen der Bestandserhebung zum Thema Sprachtraining für Arbeitsmigrant/-innen, sowie den Erfahrungen mit der beruflichen und sozialen Integrationsunterstützung. Die Erkenntnisse unserer Forschung in den verschiedenen Bereichen werden am Ende des Artikels noch einmal zusammengefasst.

1.2. Methodisches Vorgehen

Ziel der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration war es, möglichst viele Erkenntnisse über die Verbreitung und die Funktionsweise von Projekten zu gewinnen, die darauf ausgerichtet sind, Auszubildende und/oder Fachkräfte aus dem Ausland, insbesondere aus Spanien, anzuwerben. Bisher liegen keine empirischen Studien zu diesem Thema vor, weshalb mit der Bestandserhebung erstmals belastbare Aussagen dazu möglich sind.

Die Entscheidung, den Fokus der Untersuchung auf Spanien als Herkunftsland zu setzen, beruhte auf drei Überlegungen. Zum einen sind Spanier/-innen, wie bereits erwähnt, eine der Gruppen europäischer Arbeitsmigrant/-innen, deren Zuzug nach Deutschland seit 2008 prozentual mit am stärksten anstieg. Weiterhin war es aufgrund der begrenzten Projektlaufzeit der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration wichtig, einen handhabbaren Forschungsrahmen zu wählen. Daher konzentrierte sich unsere Erhebung zwar auf Initiativen, die in Bezug auf Spanien aktiv sind, schloss aber auch Initiativen nicht aus, die sich nicht ausschließlich auf die Rekrutierung aus

diesem Land konzentrierten. Drittens ergab sich aufgrund unserer Medienrecherche und unserer Experteninterviews der Eindruck, dass sich die Fachkräfteinitiativen, die in den letzten Jahren entstanden, stärker auf Spanier/-innen als auf Migrant/-innen anderer Nationalitäten konzentrierten. Im Fachdiskurs stellen Spanier/-innen das am häufigsten wahrnehmbare Beispiel für inhereuropäische Fachkräftegewinnung dar.

Konzeptionell wird die Rekrutierung von Spanier/-innen hier als Fallbeispiel genutzt, anhand dessen die generelle Funktionsweise von Fachkräfteinitiativen untersucht wird. Die zugrundeliegende Annahme ist, dass viele dieser Prozesse und der Erkenntnisse, die wir aus dieser Untersuchung gewinnen konnten, auch auf Rekrutierungsinitiativen mit anderen regionalen Schwerpunkten übertragbar sind.

1.2.1. Einsatz eines Methodenmixes

Die Verschiedenartigkeit unserer erkenntnisleitenden Fragen machte den Einsatz eines Methodenmixes verschiedener sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden notwendig. In der Konsequenz führten wir sowohl eine quantitative Online-Umfrage als auch eine Reihe von Experteninterviews durch.

1.2.2. Online-Umfrage im Rahmen der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration

Einige unserer Untersuchungsfragen konnten nur unter Berufung auf quantitative Daten beantwortet werden. Dazu gehören zum Beispiel Fragen nach der regionalen Verteilung von Projekten, nach der Häufigkeit von Projekten in bestimmten Branchen sowie nach dem Verhältnis von Projekten, die sich auf Auszubildende konzentrieren, zu solchen, in denen ausschließlich Fachkräfte rekrutiert werden.

Für die Beantwortung dieser Fragen entwickelten wir eine Online-Umfrage.

1.2.3. Fragebogenkonstruktion

In Vorbereitung auf die Umfrage sichten wir zum einen Projektbeschreibungen und Medienberichte, um Hinweise auf Themen und Fragen zu gewinnen, die dort zur Sprache kamen. Zum anderen führten wir per Telefon acht Interviews mit Expert/-innen, um deren Eindrücke und Einschätzungen in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand bei der Fragebogenerstellung berücksichtigen zu können. Als Expert/-innen galten in diesem Zusammenhang Personen, die in den letzten Jahren bereits an der Planung, Durchführung und Bewertung von Projekten zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte teilgenommen hatten. Dabei stellten wir sicher, dass wir sowohl mit Expert/-innen sprachen, deren Projekte erfolgreich verlaufen waren, als auch mit solchen, bei denen bei der Durchführung gravierende Schwierigkeiten aufgetaucht waren. Um zusätzlich auch Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Vorbehalte gegenüber Anwerbetätigkeiten im Ausland (insbesondere in Spanien) bestehen, sprachen wir ferner mit zwei Personen, die sich – obschon sie beruflich im Bereich der Fachkräftesicherung (im Ausland) tätig sind – explizit gegen eine Rekrutierung in Spanien entschieden hatten.

Die Informationen, die wir aus der Recherche sowie den Experten-gesprächen gewonnen hatten, bündelten wir zu Themenblöcken. Zu jedem dieser Themenblöcke formulierten wir jeweils eine Reihe von Fragen. Dieser Fragenkatalog diente uns als Grundlage bei der Fragebogenkonstruktion.

Aus den bestehenden Fragen wählten wir diejenigen aus, die sich mithilfe einer quantitativen Befragung gut bearbeiten ließen. Dazu zählten zum Beispiel Angaben zu den am Projekt beteiligten Akteur/-innen und zur Branche. Weiterhin nutzten wir in einigen Fällen den Einsatz von Likert-Skalen⁴ um zu erfassen, wie die Befragten bestimmte Sachverhalte einschätzten (zum Beispiel Herausforderungen im Projekt, Effektivität von

⁴ Als Likert-Skalen bezeichnet man solche Skalen, mittels derer durch die Vorgabe von Kategorien (z. B. trifft nicht zu, trifft eher nicht zu, trifft eher zu, trifft voll zu) das Ausmaß der Zustimmung oder Ablehnung von Personen zu bestimmten Aussagen erfasst wird (Eid et al. 2011, S. 29).

Anwerbekanälen). Einige Fragen nahmen wir nicht mit in den Fragebogen auf, da sie Probleme in Bezug auf die soziale Erwünschtheit⁵ vermuten ließen und damit wahrscheinlich zu wenig validen Antworten geführt hätten und z. T. die Gefahr eines Abbruchs der Befragung bestanden hätte.

In einem Pretest stellten wir den Online-Fragebogen fünf Personen vor, um diesen auf Verständlichkeit und technische Funktionsfähigkeit zu überprüfen. Bestehende Unklarheiten und Einwände der Testpersonen wurden in eine überarbeiteten Version aufgenommen.

Den fertiggestellten Fragebogen stellten wir mithilfe des Online-Umfragedienstes „SoSci-Survey“ am 19.08.2013 online. Die Befragung, die 31 Fragen umfasste, stand daraufhin 74 Tage (bis zum 30.10.2013) unter dem Link www.soscisurvey.de/bena für die Befragung öffentlich zur Verfügung.

1.2.4. Sampling

Da keine Auflistung der bundesweit realisierten Fachkräfte- und/oder Auszubildenden-Projekte existierte, nahmen wir eine umfangreiche Medienrecherche vor. Diese ermöglichte es uns, eine Datenbank anzufertigen, in der die wichtigsten Daten der entsprechenden Initiativen (Standort, Ansprechpartner/-in, gegebenenfalls Projektname etc.) enthalten waren.

Alle Projekte, die in der Datenbank enthalten waren, erhielten von uns per E-Mail eine Aufforderung, sich an der Umfrage zu beteiligen. Von den 400 direkt angeschriebenen oder anderweitig kontaktierten Projekten, füllten insgesamt 306⁶ den Fragebogen aus.⁷ Dies entspricht einer Rücklaufquote von 76,5%.

⁵ Als soziale Erwünschtheit bezeichnet man ein Antwortverhalten, bei dem sich „Person[en] in einem Licht präsentieren, das den sozialen Erwartungen in Bezug auf ein Merkmal entspricht“ (Eid et al. 2011, 29).

⁶ Nicht alle der Teilnehmer/-innen der Umfrage verfügten über eigene Erfahrungen im Bereich der Anwerbung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland. Da wiederholt die Nachfrage von Interessierten kam, ob sie auch an Befragung teilnehmen könnten, wenn sie bisher selber keine Erfahrungen gesammelt hatten, sie sich aber sehr für das Thema

Die Mitglieder des Projekt-Beirates unterstützten die Umfrage, indem sie ihre Netzwerke und die Mitgliedsunternehmen ihrer Organisationen zur Teilnahme an der Online-Umfrage aufriefen.

Aufgrund der hohen Fallzahl können wir davon ausgehen, dass die Ergebnisse unserer Umfrage fundierte Einblicke in die Verbreitung der Projekte und ihre Arbeitsmethoden bieten.

interessierten und auch gern an der von uns in Zusammenarbeit mit dem BAMF geplanten Fachtagung teilnehmen wollten, ergänzten wir die Online-Umfrage derart, dass auch diese Interessierten erfasst wurden. Diese nahmen jedoch nicht im eigentlichen Sinne an der kompletten Befragung teil. Diese Option nahmen insgesamt 51 Personen in Anspruch, sodass 255 als tatsächliche Teilnehmer/-innen unserer Umfrage gewertet werden können. Da nicht alle Teilnehmer/-innen alle Fragen beantwortet haben, ist bei den einzelnen Fragen die Fallzahl (n) meist etwas geringer.

⁷ Dies entspricht nicht der Gesamtheit der existierenden Projekte. Solche, die weder in den von uns inspizierten Medien erwähnt wurden, noch Mitglied eines der von uns kontaktierten Netzwerke sind, erhielten keine Aufforderung zur Teilnahme an der Untersuchung. Dies schränkt die Repräsentativität der Ergebnisse in geringem Maße ein, da vermutlich insbesondere kleine Initiativen, bei denen Unternehmen selbstständig und ohne große Medienaufmerksamkeit agierten, unterrepräsentiert bleiben. Weiterhin ist nicht auszuschließen, dass es bei der Teilnahme der Projekte an unserer Umfrage eine Selbstselektion gab. So scheint es möglich, dass sich insbesondere diejenigen Zeit für die Beantwortung der Umfrage nahmen, die besonders engagiert und motiviert sind, sich für ihre Projekte einzusetzen.

Tabelle 1: Organisationsform der Umfrageteilnehmenden

Organisationsform der Umfrageteilnehmer, n = 244	Anzahl
IHK	10
HWK	22
Arbeitgeberverband	7
Arbeitsagentur	9
kommunale Verwaltung	9
Wirtschaftsförderungsgesellschaft	3
Bildungsträger	17
Netzwerk/Partnerschaft	7
Verein/gemeinnützige Organisation	24
Sonstige	31
Personalvermittlung	14
Unternehmen	91

1.2.5. Vor-Ort-Besuche

Zusätzlich zur quantitativen Online-Umfrage führten wir an sechs verschiedenen Orten Vor-Ort-Besuche durch. Dabei sprachen wir mit insgesamt 25 Personen, die auf verschiedene Weise an den Anwerbeinitiativen beteiligt waren, darunter Projektkoordinator/-innen, Arbeitgeber/-innen sowie Arbeitsmigrant/-innen aus Spanien.

Dadurch sollten die Perspektiven möglichst aller in solche Anwerbeinitiativen involvierten Parteien in den Blick genommen werden. An der Online-Umfrage hatten vornehmlich die Projektkoordinator/-innen der Fachkräfteprojekte und Arbeitgeber/-innen teilgenommen. Die angeworbenen Arbeitsmigrant/-innen wurden mit dieser Umfrage nicht erreicht. Die Perspektive der spanischen Arbeitsmigrant/-innen mit einzubeziehen, erschien uns wichtig, um die Gründe dafür zu erfassen, ihr Herkunftsland zu verlassen und nach Deutschland zu kommen. Ebenfalls wollten wir erfahren, wie sie ihren beruflichen und sozialen Integrationsprozess bewerteten. Wir halten es für bedeutsam, dass auch die Migrant/-innen diese Erfahrung als etwas Positives und Gewinnbringendes erleben und sie mit ihrer Situation in

Deutschland, in ihrem neuen Wohnort, sowie mit ihrem Unternehmen zufrieden sind.

Ziel der Interviews mit den Spanier/-innen war es demgemäß, herauszufinden, welche Faktoren dabei eine Rolle spielen, welche Unterstützungsbedarfe existieren und auf welche Weise diese am effektivsten bedient werden können.

1.2.6. Leitfadengestützte Experteninterviews

Die geeignetste Methode, um an solche Informationen zu gelangen, sind qualitative Leitfadeninterviews. Deren größere Offenheit ermöglichte es, dass die Gesprächspartner/-innen ihre Erfahrungen und Kenntnisse in Bezug auf Herausforderungen, die sich im Zuge der Abwicklung solcher Projekte auftauchen können, darlegen konnten. Auch von unternommenen Lösungsversuchen und deren Wirksamkeit konnten sie uns auf diese Weise berichten. Die Befragten konnten ihre eigenen Relevanzen setzen und ihre eigenen Gedanken einbringen (Bohnsack, 2010, 17). Neben den Spanier/-innen wollten wir auch mit Projektkoordinator/-innen und Arbeitgeber/-innen Interviews durchführen. Gerade die Projektkoordinator/-innen hatten zwar oft bereits an der Online-Umfrage teilgenommen. Die Fragen, die im Rahmen dieser gestellt wurden, waren jedoch in ihrer Anzahl sowie ihrem Inhalt limitiert. Deshalb waren wir davon überzeugt, dass Vor-Ort-Gespräche auch mit den Projektkoordinator/-innen und Arbeitgeber/-innen für unser Forschungsvorhaben einen deutlichen Mehrwert schaffen würden.

Methodisch gesehen handelte es sich bei den in unserer Untersuchung zum Einsatz kommenden Interviews um Experteninterviews. Alle Befragten waren unserem Verständnis nach Expert/-innen in Bezug auf das Thema „Anwerbung aus dem Ausland“. Die Bezeichnung „Expert/-in“ ergibt sich dabei aufgrund der „spezifische[n] Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden Sachverhalte“ (Gläser et al. 2010, 12). All diese Personen verfügten in Bezug auf unseren Untersuchungsgegenstand über Wissen, das zwar nicht exklusiv, „aber doch nicht jedermann in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist“ (Meuser et al. 2009, 467).

1.2.7. Entwicklung der Leitfäden

Prinzipiell ist es bei qualitativen Interviews auch möglich, gänzlich auf einen Leitfaden zu verzichten (zum Beispiel bei narrativen Interviews). Jedoch stellt der Einsatz eines Leitfadens „sicher, dass in einer größeren Zahl von Interviews alle Informationen erhoben werden, und dass in jedem Interview alle Informationen erhoben werden, von denen man sich überlegt hat, dass man sie braucht“ (Gläser 2010, 142). Die von uns befragten Personengruppen (Projektkoordinator/-innen, Arbeitgeber/-innen, Arbeitsmigrant/-innen) hatten jeweils eine sehr unterschiedliche Rolle im Prozess der Anwerbung, weshalb wir pro Akteursgruppe einen gesonderten Leitfaden entwarfen.

1.2.8. Gesprächspartner/-innen und Durchführung der Interviews

Bei der Auswahl unserer Interviewpartner/-innen gingen wir strategisch vor. In unserer Datenbank suchten wir nach Ansprechpartner/-innen von Projekten, die sich möglichst in ihrer Ausrichtung (zum Beispiel Konzentration auf Fachkräfte oder Auszubildende; Branche) und ihrem Standort (Großstadt, ländlich geprägte Gegend, Nord-/Süddeutschland; alte/neue Bundesländer) unterschieden. Auf diese Weise kamen wir zunächst mit fünf Projektkoordinator/-innen und einem Unternehmer ins Gespräch. Die Projektkoordinator/-innen wiederum stellten Kontakt zu einem bis zwei an dem Projekt beteiligten Unternehmen her und baten diese, auch eine/-n der Spanier/-innen, den/die sie angeworben hatten, über unser Vorhaben zu informieren.⁸

Auf diese Weise führten wir im Oktober und November 2013 Gespräche mit insgesamt 25 Personen. Die Zusammensetzung gestaltete sich wie folgt:

⁸ Auf eine genauere Darstellung der Orte und Projekte wird an dieser Stelle bewusst verzichtet, um die Anonymität der Interviewpartner/-innen zu wahren.

- vier Projektkoordinator/-innen (die in unterschiedlichem Ausmaße auch Aufgaben eines Kümmerers/einer Kümmererin übernehmen)
- eine Kümmererin⁹
- zehn Arbeitgeber/-innen (vier aus der Hotel- und Gastronomiebranche, zwei aus dem Bereich Elektrotechnik und jeweils einer aus der Pflege-, der IT- sowie der Ingenieursbranche)
- zehn Spanier/-innen (sieben Auszubildende und drei Fachkräfte)

Für die Gespräche unternahmen wir jeweils Reisen zu den Projektstandorten. Der entscheidende Vorteil gegenüber Telefoninterviews lag in der Möglichkeit, eine vertrautere Gesprächssituation schaffen zu können. In der Regel dauerten die Gespräche zwischen 30 und 60 Minuten.

Grundlage für unsere Interviews war der von uns entwickelte Leitfaden. Dieser diente uns jedoch eher als Orientierungshilfe denn als starres Gerüst. Sowohl die Reihenfolge der Fragen als auch deren konkreten Formulierungen variierten stark. Dieser flexible Umgang mit dem Leitfaden ermöglichte es uns zum einen, eine möglichst natürliche Gesprächssituation herzustellen, da es dann leichter ist, „die gewünschten Informationen eher beiläufig zu gewinnen. Dadurch vermeidet man, dass das Gespräch als Prüfung oder Test wahrgenommen wird“ (Eid et al., 2011, S. 27). Aufschlussreiche Antworten erhält man nicht selten erst dann, „wenn sie [die Interviewten, Anm. d Autor/-innen] fortfahren und erläutern, extemporieren, Beispiele geben oder andere Formen von Explorationen verwenden“ (Meuser, 2009, S. 472).

In einigen Fällen war es uns möglich, mit den Arbeitgeber/-innen und den Spanier/-innen einzeln zu sprechen. In anderen Fällen legten die Projektkoordinator/-innen Wert darauf, beim Gespräch mit diesen anwesend zu

⁹ Der Begriff Kümmer/-in hat sich im Bereich der Projekte, die sich der Rekrutierung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland widmen, als Bezeichnung für eine/-n (freie/-n) Mitarbeiter/-in durchgesetzt, die/der sich der Belange der Angeworbenen annimmt und Sorge dafür trägt, dass deren berufliche und soziale Integration voranschreitet.

sein. Während wir den Spanier/-innen im Falle von Einzelgesprächen anbieten konnten, diese auf Spanisch zu führen, war das im Beisein von Arbeitgeber/-innen und/oder Projektkoordinator/-innen nicht möglich.¹⁰

1.2.9. Auswertung der Interviews

Wir zeichneten alle Gespräche auf. Bei der Auswertung der Interviews galt das Interesse nicht dem Texten als solchen, sondern den Informationen in diesen. Sie wurden mit Hilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse untersucht (Gläser et al. 2010, 46ff.). Mithilfe eines Analyserasters, das wir an der Struktur unseres Fragebogens orientierten, ordneten wir die Informationen den Kategorien des Fragekatalogs zu.

2. Übersicht über Fachkräfteinitiativen in Deutschland

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über das Phänomen Fachkräftesicherung aus dem Ausland durch deutsche Unternehmen. Die Umfrage-Ergebnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration vermitteln einen detaillierten Einblick, zum Beispiel über die wichtigsten Akteur/-innen, die an den Initiativen zur Fachkräftesicherung beteiligt sind, die regionale Verteilung der Initiativen in Deutschland, die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Initiativen und die Zukunftsaussichten ihrer Organisator/-innen.

¹⁰ Es ist wahrscheinlich, dass sich diese Bedingungen – die Anwesenheit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und die Notwendigkeit, sich in einer Fremdsprache äußern zu müssen – beschränkend auf das Antwortverhalten der Spanier/-innen auswirkten. Ebenfalls liegt nahe, dass die Projektkoordinator/-innen bei der Auswahl der Arbeitgeber/-innen selektiv vorgehen. Projektkoordinator/-innen und auch Arbeitgeber/-innen haben ein Interesse daran, ihr Projekt als positiv darzustellen. Auch wenn wir Anonymität zusicherten und verdeutlichten, dass wir mit unserem Forschungsvorhaben keine Bewertung des Erfolges und der Effektivität der Projekte beabsichtigten, scheint es möglich, dass die Projektkoordinator/-innen und Arbeitgeber/-innen auf die Außenwirkung ihrer Projekte bedacht waren.

2.1. Regionale Verteilung der Fachkräfteinitiativen

Die Ergebnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration verdeutlichen, dass Fachkräftesicherung aus dem Ausland in den letzten Jahren ein deutschlandweites Phänomen geworden ist. Die Anzahl der Initiativen pro Bundesland stehen dabei im Zusammenhang mit der regionalen Arbeitsmarktsituation (beschrieben in Tabelle 2 durch die Arbeitslosenraten). Die meisten Initiativen wurden bisher in Bundesländern mit einer Arbeitslosenrate von unter 6% initiiert, wie zum Beispiel Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz. Der Vergleich mit dem angegebenen Anteil der Bundesländergruppen an der Gesamtbevölkerung Deutschlands unterstreicht die Bedeutung der wirtschaftlichen Situation für den geografischen Fokus der Fachkräfteinitiativen.

Tabelle 2: Arbeitslosenquote nach Bundesländern, Nov. 2013

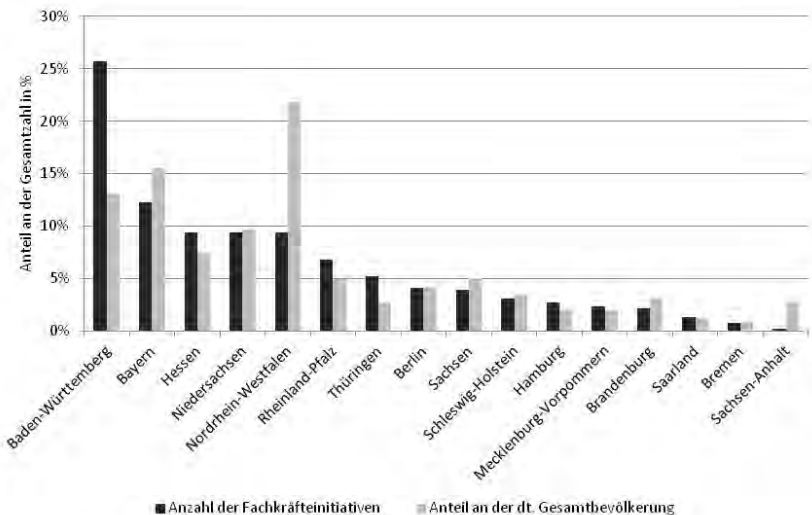
Bundesländer, gruppiert nach Arbeitslosenraten	Verteilung der Initiativen, n = 166	Anteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands
Bundesländer mit Arbeitslosenrate unter 6% (Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen)	61%	41%
Bundesländer mit Arbeitslosenrate zw. 6-8% (Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Saarland, Hamburg, Thüringen)	15%	19%
Bundesländer mit Arbeitslosenrate zw. 8-10% (Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Brandenburg)	16%	30%
Bundesländer mit Arbeitslosenrate zw. 10-12% (Sachsen-Anhalt, Bremen, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern)	8%	10%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit und Statistisches Bundesamt

Gleichzeitig verdeutlicht Abbildung 1 (die Abbildung kombiniert den Anteil des jeweiligen Bundeslandes an der Gesamtanzahl der erfassten Initiativen mit dem Anteil des Bundeslandes an der deutschen Gesamtbevölkerung) aber auch, dass in bestimmten Regionen wesentlich mehr Initiativen zur

Anwerbung von Fachkräften beziehungsweise Auszubildenden entstanden sind als in anderen, trotz ähnlicher ökonomischer Wirtschaftslage. Abbildung 1 legt also nahe, dass zum Beispiel das Bundesland Baden-Württemberg in Bezug auf seine Bevölkerungszahl überproportional viele Initiativen vorweist, während die Zahl der Initiativen in Nordrhein-Westfalen unterproportional erscheint.¹¹

Abbildung 1: Standorte der Firmen, die die ausländischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden rekrutierten, zugeordnet nach Bundesländern (n = 181, Mehrfachnennungen möglich) und Bevölkerungszahlen der Bundesländer als Anteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands.



Quellen: Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration und Statistisches Bundesamt

¹¹ Diese Darstellung dient hauptsächlich zur Darstellung allgemeiner Trends, ist aber nicht als repräsentativ anzusehen. Die Grafik kann zum einen dadurch beeinflusst sein, dass nicht alle bestehenden Initiativen erfasst wurden und zum anderen dass die Anzahlen an angeworbenen Arbeitsmigrant/-innen pro Initiative nicht in der grafischen Darstellung enthalten sind.

Abbildung 2: geografische Verteilung der Fachkräfteinitiativen nach den Standorten der Firmen, die die ausländischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden rekrutierten.



Quelle: Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration 2013, Karte: Google Maps 2013, Basarsoft, GeoB 2013

2.2. Welche Unternehmen suchen nach Fachkräften im Ausland?

Trotz des weithin dokumentierten, zunehmenden Fachkräftemangels, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen verschiedenster Branchen, stellten bisherige Studien fest, dass Fachkräfteanwerbung aus dem Ausland bisher hauptsächlich durch größere Unternehmen praktiziert wurde (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2010).

Unseren Daten zufolge wächst die Anzahl der Initiativen seit 2010 an. Der Graph in Abbildung 3 beschreibt die Anzahl der Initiativen nach angegebenem Startjahr.

Weiterhin hat von den Unternehmen, die sich an unserer Umfrage beteiligten, die große Mehrheit weniger als 200 Beschäftigte – gehört also zur Kategorie der kleinen und mittleren Unternehmen (s. Abbildung 4). D. h., es werden auch immer mehr kleine und mittelständische Unternehmen im Bereich der Fachkräftesicherung aus dem Ausland aktiv.

Abbildung 3: Anzahl der neu gestarteten Fachkräfte-Initiativen 2006-2013 (n = 177)

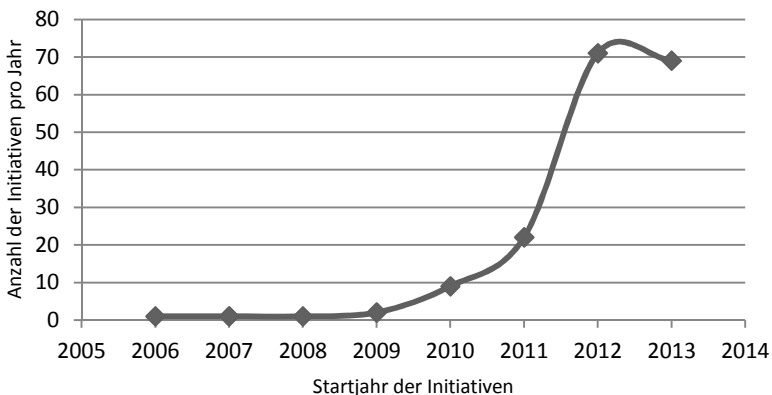
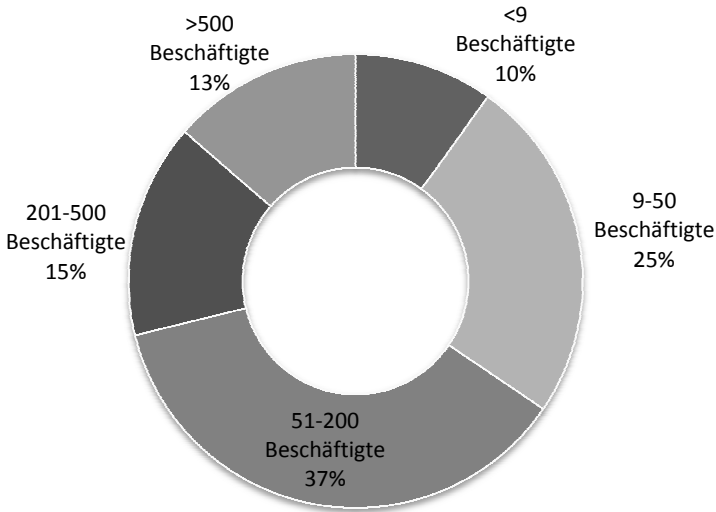


Abbildung 4: Größe der Unternehmen, die durch die Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration erfasst wurden (n = 208, Mehrfachnennungen möglich)



2.3. In welchen Ländern werden Fachkräfte gesucht?

Die Zahlen der Einwanderungsstatistik zeigen eindeutig, dass im Zuge der EU-Freizügigkeitsregelung die meisten (Arbeits-)Migrant/-innen aus Osteuropa nach Deutschland kommen (siehe dazu Montero 2014 in diesem Band). Unter anderem durch die globale und insbesondere die europäische Wirtschaftskrise, die seit 2008 die Arbeitslosenraten in den europäischen Mittelmeerländern wie Griechenland, Italien, Portugal und Spanien dramatisch ansteigen ließ, scheint allerdings ein besonderer Fokus auf die Anwerbung von Auszubildenden und Fachkräften aus diesen Ländern entstanden zu sein. Die meisten Fachkräfteinitiativen, die sich an der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration beteiligten, sind in Spanien aktiv, 47% der

Initiativen sogar ausschließlich in Spanien.¹² Das Kapitel 3. Anwerbung beleuchtet weiter im Detail, in welchen anderen Ländern außer Spanien die erfassten Initiativen Fachkräfte suchen.

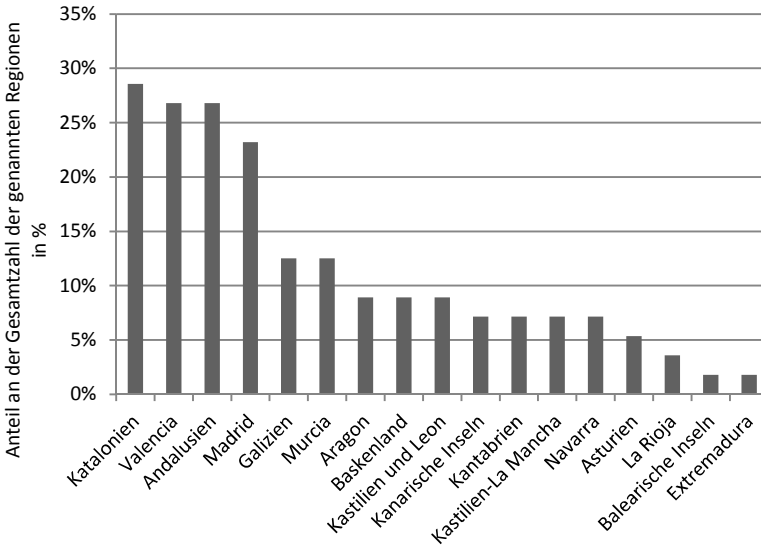
2.4. In welchen Regionen Spaniens wird angeworben?

Mithilfe der Online-Umfrage wurde nicht nur erhoben, auf welche Branchen, sondern auch auf welche spanischen Regionen sich die Initiativen konzentrieren. Von den 193 Befragten, die Angaben hierzu machten, berichteten 136 (70%), sich bei ihrer Suche nicht auf eine Region zu beschränken, sondern sich spanienweit um Personal zu bemühen. Die restlichen knappen dreißig Prozent der Initiativen rekrutierten ausschließlich in einer beziehungsweise mehreren ausgewählten Region Spaniens. Wie in Abbildung 5 ersichtlich wird, stechen dabei vier Regionen hervor, auf die sich die Befragten am häufigsten konzentrierten: Katalonien, Andalusien, Valencia und Madrid.

Obwohl die hohe Arbeitslosigkeit in Spanien in der Umfrage als einer der Hauptgründe für den Fokus auf Spanien angegeben wurde, läßt sich der Rekrutierungsfokus der Initiativen auf bestimmte spanische Regionen nicht ausschließlich anhand der jeweiligen Arbeitslosenquote erklären. Während sie in Andalusien besonders hoch ist, trifft dies auf Madrid und Katalonien im Vergleich mit anderen Regionen, wie zum Beispiel den kanarischen Inseln und Murcia weniger zu (Eurostat 2013). Eine wichtige Rolle spielt auch das Gesamtpotenzial an potenziellen Bewerber/-innen in einer Region: Andalusien, Katalonien, Madrid und Valencia sind in dieser Reihenfolge die bevölkerungsreichsten Regionen Spaniens. Wichtig sind auch bestehende Kooperationsbeziehungen mit institutionellen Partner/-innen in Spanien. Sie werden von den Befragten als einer der Hauptgründe für ihre Konzentration auf die Rekrutierung in Spanien (und nicht einem anderen Land) genannt.

¹² Dies entspricht allerdings auch dem Fokus der Befragung, da sich unsere Studie auf Initiativen konzentriert hat, die in Spanien Fachkräfte bzw. Auszubildende suchen, wobei Fachkräfte bzw. Auszubildende aus anderen Ländern miterfasst wurden.

Abbildung 5: Regionaler Fokus der Initiativen in Spanien (n = 56, Mehrfachnennungen möglich)



2.5. Welche Berufsgruppen werden gesucht?

Bevor sich in den kommenden Kapiteln detailliert der Frage gewidmet wird, wie bei der Anwerbung der Fachkräfte und Auszubildenden aus Spanien vorgegangen wurde, soll an dieser Stelle zunächst geklärt werden, für welche Berufsgruppen eigentlich Fachkräfte gesucht werden.

In der Online-Umfrage baten wir die Teilnehmenden anzugeben, für welche Berufe sie nach Fachkräften beziehungsweise Auszubildenden suchten. Dabei stellte sich heraus, dass sich vor allem die Unternehmen unter den befragten Akteur/-innen bei der Anwerbung auf ein bis zwei Berufsgruppen konzentrieren (s. Tabelle 3). Organisationen, die die Rekrutierungsinitiativen im Auftrag für eine Gruppe von Unternehmen organisieren, wie zum Beispiel IHKs und HWKs, suchen dagegen eher nach drei oder mehr verschiedenen Berufsgruppen.

Tabelle 3: Anzahl der gesuchten Berufsgruppen pro Initiative

Anzahl der gesuchten Berufsgruppen nach Form der Organisation, die die Umfrage beantworteten, n = 245	1-2 verschiedene Berufsgruppen	3 und mehr verschiedene Berufsgruppen
IHK	5	5
HWK	5	9
Arbeitgeberverband	6	1
Arbeitsagentur	2	3
kommunale Verwaltung	3	2
Wirtschaftsförderungsgesellschaft	0	3
Bildungsträger	8	6
Netzwerk/Partnerschaft	3	3
Verein/gemeinnützige Organisation	9	1
Sonstige	7	3
Personalvermittlung	6	4
Unternehmen	56	4

Insgesamt wurden von den 155 Initiativen, die die Frage nach den anvisierten Berufsgruppen beantwortet hatten, 365 Angaben zu den gesuchten Berufsgruppen (beziehungsweise Ausbildungsgängen) gemacht. Eine genauere Untersuchung dieser Angaben machte deutlich¹³, dass sich die Initiativen auf bestimmte Branchen konzentrieren (s. Tabelle 4). Über die Hälfte der genannten Berufe (53,5%), für die im Ausland nach Auszubildenden beziehungsweise Fachkräften gesucht wurde, lassen sich folgenden vier Branchen zuordnen:

1. Nichtmedizinische Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik (14,5%)
2. Medizinische Gesundheitsberufe (13,5%)

¹³ Die in der Umfrage von den Teilnehmer/-innen angegebenen Berufe wurden den entsprechenden, durch die Bundesagentur für Arbeit definierten, Berufsgruppen zugeordnet (siehe <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html>)

3. Mechatronik-, Energie- u. Elektrotechnik (13,2%)
4. Tourismus-, Hotel-, und Gaststättenberufe (12,3%)

Einen Fokus auf andere Branchen legen weit weniger Initiativen. In jeweils mehr als zehn Initiativen wurden folgende Branchen bedient:

- (Innen)-Ausbauberufe (8,6%)
- Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (7,4%)
- Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau (4,0%)
- Informatik- und andere IKT-Berufe (4,0%)
- Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe (3,4%)

Tabelle 4: gesuchte Berufsgruppen für Fachkräfte (nicht Auszubildende)

Berufsgruppen	Anzahl der Initiativen, die nach der Berufs- gruppe suchen n = 155, Nennungen = 365	Anteil an der Gesamtzahl in Prozent
Nichtmedizinische Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik	47	14,5
Medizinische Gesundheitsberufe	44	13,5
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	43	13,2
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	40	12,3
(Innen-) Ausbauberufe	28	8,6
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	24	7,4
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	13	4,0
Informatik- und andere IKT-Berufe	13	4,0
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	11	3,4
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	9	2,8
Hoch- und Tiefbauberufe	6	1,8
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	6	1,8
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	5	1,5
Lehrende und ausbildende Berufe	5	1,5
Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	4	1,2
Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	4	1,2
Berufe in Recht und Verwaltung	4	1,2
Sonstige	19	5,8

Ein Vergleich der Liste der gesuchten Berufsgruppen, mit der Positivliste der Mangelberufe (Bundesagentur für Arbeit 2013) zeigt viele Übereinstimmungen. Allerdings werden im Rahmen der Initiativen, die sich an der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration beteiligten, auch Berufe gesucht, die sich nicht in der Mangelberufsliste der Arbeitsagentur finden, wie zum Beispiel „Tourismus, Hotel- und Gaststättenberufe“, „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“ sowie „Berufe in Recht und Verwaltung“ (s. Tabelle 5)

Tabelle 5: Gesuchte Berufe der Fachkräfteinitiativen

Gesuchte Berufe von Fachkräfteinitiativen (n = 81) – die mit einem Stern gekennzeichneten Berufe, finden sich nicht in der Positivliste	Positivliste der Mangelberufe, Quelle: Bundesagentur für Arbeit Nov. 2013
1. Medizinische Gesundheitsberufe	Berufe in der Mechatronik
2. Nichtmed. Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik	Berufe in der Automatisierungstechnik
3. Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	Berufe in der Bauelektrik
4. (Innen-) Ausbauberufe	Berufe in der Elektromaschinentechnik
5. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	Berufe in der elektrischen Betriebstechnik
6. Informatik- und andere IKT-Berufe	Berufe Leitungsinstallation,-wartung
7. *Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	Berufe in der Klempnerei (ohne Spezialisierung)
8. *Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	Berufe Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik
9. Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	Berufe in der Kältetechnik
10. Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	Berufe in der Überwachung und Wartung der Eisenbahninfrastruktur
11. Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	Triebfahrzeugführer Eisenbahnverkehr
12. *Lehrende und ausbildende Berufe	Berufe Gesundheits-, Krankenpflege (ohne Spezialisierung)
13. Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	Berufe in der Fachkrankenpflege
14. *Berufe in Recht und Verwaltung	Berufe operations-/med.-techn. Assistenz
15. Hoch- und Tiefbauberufe	Berufe in der Altenpflege

2.6. Wie viele Fachkräfte beziehungsweise Auszubildende werden gesucht?

Die an der Umfrage beteiligten Fachkräfteinitiativen versuchten insgesamt 4.500 Arbeitsstellen und 1.800 Ausbildungsplätze durch die Anwerbung von Personal aus dem Ausland zu füllen. Für diese Stellen erhielten sie über 53.000 Bewerbungen. Allerdings wurden bisher nur 3.800 der Bewerber/-innen angestellt, beziehungsweise in Ausbildungsverhältnisse übernommen. Die Mehrheit der Initiativen konzentriert sich dabei eher auf die Anwerbung von Fachkräften als auf die Anwerbung von Auszubildenden. Diese Zahlen geben zum einen einen Eindruck von der kritischen Arbeitsmarktsituation in den Herkunftsländern. Zum anderen zeigen diese Zahlen aber auch, dass angesichts des aktuellen und prognostizierten Bedarfs an Fachkräften in deutschen Unternehmen die Fachkräftesicherung durch Arbeitsmigration bisher nur einen kleinen Bruchteil des Fachkräftebedarfs der Unternehmen decken kann.

Tabelle 6: Rekrutierung von Fachkräften oder Auszubildenden im Ausland

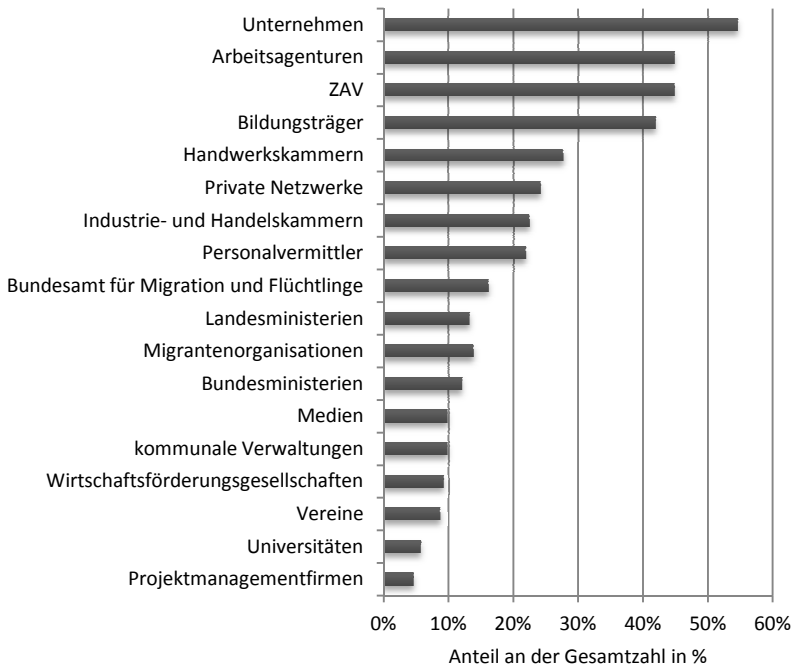
Rekrutierungsfokus der Initiativen	Anteil der Initiativen an der Gesamtzahl (n = 155)	Anzahl der Anstellungen beziehungsweise Ausbildungsverhältnisse
Auszubildende- und Fachkräfte	16%	318
nur Auszubildende	32%	785
nur Fachkräfte	52%	2.153

2.7. Welche Akteure beteiligen sich an den Fachkräfteinitiativen?

Es überrascht nicht, dass Unternehmen die am häufigsten vertretenen Akteure unter den Fachkräfteinitiativen sind. Viele Unternehmen scheinen sich zu diesem Zweck eigens dafür begründeten Partnerschaften oder

Netzwerken anzuschließen, die von entsprechenden Projektorganisator/-innen geleitet werden. Die Akteure, die am häufigsten an den Initiativen beteiligt sind, sind der Umfrage nach die lokalen Arbeitsagenturen und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV), sowie Bildungsträger, Handwerkskammern (HWKs) und Industrie- und Handelskammern (IHKs), wie aus Abbildung 6 ersichtlich wird. Ähnlich häufig vertreten wie IHKs sind Personaldienstleister, die entweder direkt von den Unternehmen beauftragt werden oder als Partner in einem breiteren Netzwerk aktiv sind.

Abbildung 6 : Beteiligte Akteure der Fachkräfteinitiativen, nach Häufigkeit der Nennung (n = 174), Mehrfachauswahl möglich



In unseren Gesprächen mit Unternehmen wurde klar, dass die Rekrutierung von Fachkräften beziehungsweise Auszubildenden im Ausland aufwändiger

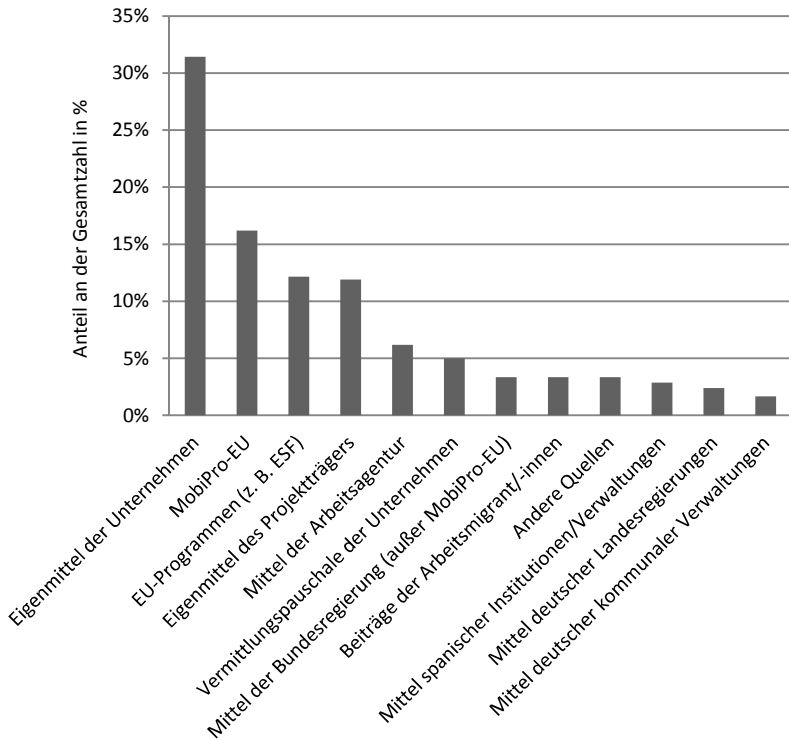
und damit auch teurer ist als die Rekrutierung in Deutschland. Einigen Angaben aus unseren Interviews zufolge sind 1.500€ bis 2.000€ eine gängige Gebühr für eine erfolgreiche Vermittlung. Dazu würden gegebenenfalls noch Kosten für Anreise, Sprachkurse, anfängliche Unterbringung und Integrationsunterstützung hinzukommen. Für diese Art der Rekrutierung benötigt es also von den Unternehmen eine erhebliche Investition. Daher fragten wir in unserer Online-Umfrage, wie sich die Initiativen finanzierten.

In unseren Experteninterviews wurde eine Reihe von bestehenden und neu aufgelegten öffentlichen Unterstützungsprogrammen als Hauptfinanzierungsquellen für die Initiativen beschrieben. Anfang 2013 wurde zum Beispiel das Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) eingeführt. Programme des Europäischen Sozialfonds oder regionale Wirtschaftsförderungsprogramme wurden bereits vor 2013 durch Projekte zu diesem Zweck genutzt.

Diese Programme dienen dazu, die Unternehmen beziehungsweise die Arbeitsmigrant/-innen bei der Finanzierung des Bewerbungsverfahrens, der Sprachkurse und der Integration in ihren neuen Arbeitsplatz zu unterstützen. Allerdings weisen die Ergebnisse unserer Online-Umfrage darauf hin (s. Abbildung 7), dass die Eigenmittel der Unternehmen immer noch die häufigste Finanzierungsquelle für Fachkräfteinitiativen sind – entweder in Form direkter Finanzierung der Rekrutierung und Integrationsunterstützung, oder in Form von Vermittlungsgebühren beziehungsweise Mitgliedsbeiträgen an die projektleitenden Organisationen.

Obwohl es inzwischen die Möglichkeit gibt, die Finanzierung von Sprachkursen oder Reisekosten zum Bewerbungsgespräch über Programme wie MobiPro-EU zu finanzieren, werden die Arbeitsmigrant/-innen häufig noch an der Finanzierung dieser Ausgaben zumindest teilweise beteiligt. Dieses Thema wird in den Kapiteln „Sprachkurse“ und „Integration“ näher erörtert.

Abbildung 7:- Finanzierungsquellen der Initiativen nach Häufigkeit der Nennung (n = 217, Mehrfachauswahl möglich)

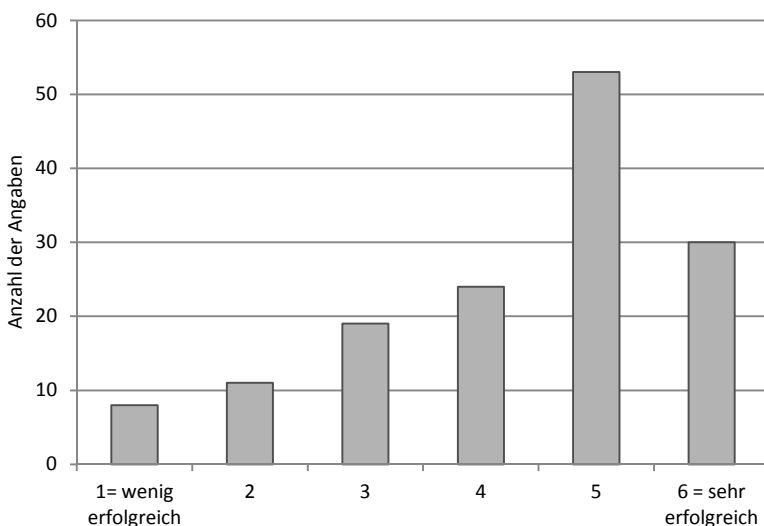


2.8. Die Umsetzung der Fachkräfteinitiativen

Den Angaben unserer Gesprächspartner/-innen zufolge ist die Fachkräfteanwerbung aus dem Ausland für viele der an unserer Umfrage beteiligten Akteure aus den Unternehmen und aus den unterstützenden Organisationen wie IHKs, HWKs und Bildungsträgern ein neues Arbeitsfeld. Trotzdem bewertet die große Mehrheit der befragten Fachkräfteinitiativen ihre Erfahrungen mit der Umsetzung der Projekte als erfolgreich (s. Abbildung 8). Insgesamt 98% der Organisator/-innen der Initiativen

bezeugen die Absicht, die Projekte zu wiederholen beziehungsweise weiterhin Fachkräfte im Ausland rekrutieren zu wollen. Allerdings haben 62% der Organisator/-innen ebenfalls vor, bei einer Wiederholung anders vorzugehen als bisher. 36% der Initiativen sollen genauso wie bisher wiederholt werden.

Abbildung 8: Gesamteinschätzung der Fachkräfteinitiativen durch die an der Umfrage Beteiligten (n = 178)



Die Liste der zehn größten Herausforderungen bei der Umsetzung der Fachkräfteinitiativen in Tabelle 7 bietet Indizien dafür, für welche Probleme die Organisator/-innen bei der Wiederholung der Initiativen neue Lösungen suchen würden. Schwierigkeiten beim Spracherwerb werden als die größte Herausforderung angeführt, gefolgt vom Unterstützungsbedarf von Auszubildenden in der Berufsschule bei Projekten, die sich auf Auszubildende konzentrieren. Dieser Bedarf dürfte eng mit den mangelnden Sprachkenntnissen verbunden sein. Weiterhin werden der Unterstützungsbedarf der Teilnehmer/-innen während und außerhalb der Arbeit, sowie die Anerken-

nung der Arbeitsqualifikationen der Arbeitsmigrant/-innen als besondere Herausforderungen angeführt. Den Erkenntnissen unserer Umfrage nach ist die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in bestimmten Branchen weiterhin eine bedeutende Barriere, trotz entsprechender Bemühungen, die Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu vereinfachen, wie dem Anerkennungsgesetz und dem bundesweiten Netzwerk an Anerkennungsstellen. Detaillierte Erkenntnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration zu diesem Thema werden in den Kapiteln „Anwerbung“ und „Integration“ dargestellt.

Tabelle 7: die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Fachkräfteinitiativen

Die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Fachkräfteinitiativen, geordnet nach der durchschnittlichen Bewertung durch die Initiativen

1. Fehlende Sprachkenntnisse/Schwierigkeiten beim Erwerb der deutschen Sprache (n = 141)
 2. Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in der Berufsschule (nur bei Projekten für Auszubildende) (n = 153)
 3. Unterstützungsbedarf während der Arbeit/Ausbildung (n = 128)
 4. Anerkennung ausländischer Qualifikationen (n = 160)
 5. Unterstützungsbedarf der Arbeitsmigrant/-innen außerhalb der Arbeit/Ausbildung (n = 157)
 6. Organisation des Rekrutierungsprozesses (n = 161)
 7. Mangelndes Wissen der Arbeitnehmer/-innen beziehungsweise Auszubildenden über das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem (n = 149)
 8. Schwierigkeiten der Arbeitnehmer/-innen beziehungsweise Auszubildenden bei der Bestreitung ihrer Lebenshaltungskosten (n = 163)
 9. Vorzeitige Heimkehr/Abbrüche der Arbeitnehmer/-innen beziehungsweise Auszubildenden (n = 154)
 10. Kommunikationsschwierigkeiten zwischen beteiligten Akteuren (Organisationen und Unternehmen) (n = 149)
-

In unseren Interviews fassten Projektmitarbeiter/-innen und beteiligte Unternehmen verschiedener Initiativen ihre Erfahrungen wie folgt zusammen:

„Ich glaube, dass wir ohne [ausländische - Anm. der Autor/-innen] Fachkräfte ... auf Dauer nicht mehr zurechtkommen, in den Großprojekten ist es ja jetzt schon so.“

„[Die Unternehmer sind der Ansicht] es [sei] gar kein so großer Mehraufwand, eine ausländische Fachkraft einzustellen.“

„[Die beteiligten Unternehmen bekundeten ihre] positive Überraschung über die hohe Motivation der spanischen Jugendlichen.“

Gleichzeitig machen unsere Befragungen zur Einschätzung der Herausforderungen bei der Umsetzung der Initiativen deutlich, dass diese Art der Fachkräftesicherung für alle Beteiligten einen, mitunter auch schwierigen, Lernprozess bedeutet – für die Arbeitsmigrant/-innen genauso wie für die Projektorganisator/-innen, die unterstützenden Organisationen, die Unternehmen und deren vorhandenen Mitarbeiter/-innen.

„Was lernen wir daraus? Der Betreuungsaufwand ist größer als man denkt, es ist schwierig Wohnungen [in der Großstadt] zu finden und eine kräftige Unterstützung auf den sprachlichen Ebenen ist notwendig. Die [Sprach-] Schule [im Herkunftsland] war gut, aber nicht ausreichend.“

„In solchen Projekten [muss] bei den [Mitarbeiter/-innen], die sich mit dem ausländischen Auszubildenden beschäftigen, eine Selbstreflexion einsetzen. Man kann nicht davon ausgehen, immer verstanden zu werden, und muss bewusster als sonst mit der Sprache umgehen und sich überlegen, wie man etwas vermitteln kann.“

Die Ergebnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration legen nahe, dass die Fachkräftesicherung aus dem Ausland zwar momentan noch mit relativ kleinen Zahlen arbeitet und viele der Pilotprojekte in diesem Bereich mit erheblichen Herausforderungen zu kämpfen haben. Allerdings wird auch deutlich, dass die meisten Initiativen grundsätzlich positive Erfahrungen machen und dass der wachsende Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften

und Auszubildenden höchstwahrscheinlich eine Weiterführung und Ausweitung dieser Fachkräftesicherungsstrategie zur Folge haben wird.

Um die Funktionsweisen und Arbeitsmethoden der Fachkräfteinitiativen und aller Beteiligten im Detail zu beleuchten, werden in den folgenden Kapitel die verschiedenen Phasen und Aspekte der Initiativen näher beleuchtet, wie zum Beispiel die Projektinitiierung, die Anwerbung, die Sprachausbildung und die Integrationsunterstützung.

3. Beweggründe von Projektleiter/-innen, Arbeitgeber/-innen und Arbeitsmigrant/-innen

Eine der ersten Fragen, die uns beschäftigte, war die nach den Beweggründen aller an den Fachkräfteinitiativen Beteiligten. Wir gingen davon aus, dass die Gründung von Fachkräfteinitiativen mit Fokus auf Spanien in direktem Zusammenhang steht mit a) der Situation auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, das heißt dem teilweise bereits spürbaren Fachkräftemangel sowie b) der Situation auf dem Arbeitsmarkt in Spanien, das heißt der krisenbedingt hohen Arbeitslosigkeit.

Doch auch wenn dies auf der Hand zu liegen schien, so interessierte uns dennoch, wie die Akteur/-innen konkret die Idee entwickelten, im Ausland zu rekrutieren. Weiterhin wollten wir herausfinden, wie der Schwerpunkt der Rekrutierungsbemühungen auf Spanien zustande kam.

Auch die Motive der Spanier/-innen, nach Deutschland zu gehen und die ihnen angebotenen Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsstellen anzunehmen, wollten wir genauer ergründen.

3.1. Die Beweggründe der Projektleiter/-innen und Arbeitgeber/-innen für die Etablierung einer Fachkräfteinitiative

Das Hauptmotiv, das die Organisationen der Projektleiter/-innen dazu veranlasste, eine Fachkräfteinitiative zu initiieren, schien die Tatsache zu

sein, dass Unternehmen zunehmend von Problemen bei der Personalrekrutierung berichteten. Der Projektleiter einer IHK in einer Kleinstadt in den neuen Bundesländern schilderte in einem Interview:

„Wir machen ja immer eine Unternehmensumfrage zur Konjunkturanalyse. Da ist über die Jahre der Fachkräftebedarf immer weiter als Problem nach oben gerückt bis es die Spitzenposition eingenommen hat. Dann haben wir uns gefragt, was können wir nun tun, weil wir in unserem Bundesland nun ja das Problem haben, dass viele junge Leute abwandern und dann auch teilweise attraktive Jobs nicht besetzt werden. Wir haben hier also eine Notsituation und dann haben wir uns gefragt, ob die Unternehmen inzwischen bereit sind, auch ausländische Arbeitnehmer einzustellen, wenn sie keine deutschen Arbeitnehmer finden.“

Dass der Blick bei der Suche nach Personal ins Ausland schweift, scheint also zumeist erst dann der Fall zu sein, wenn die Unternehmen schon seit längerem Probleme damit hatten, im Inland Personal für ihre offenen Stellen zu finden.

Davon zeugen auch die Aussagen verschiedener Arbeitgeber/-innen mit denen wir sprachen. Diese hatten in den letzten Jahren häufig einen Rückgang an Bewerbungen verzeichnet. Von den Bewerber/-innen, die sich bei ihnen um Stellen beworben hatten, waren sie nicht selten enttäuscht. Dies ist in folgender Aussage eines norddeutschen Geschäftsführers aus dem Gastronomiebereich deutlich zu spüren:

„Das ist übrigens das Problem, das wir in der Vergangenheit gespürt haben, dass wir es mit jungen Leuten zu tun hatten, die aus welchen Gründen auch immer sich für unseren Beruf interessiert haben – Deutsche – und die dann nach kurzer Zeit die Lust verloren haben, die Motivation verloren haben. Und dann kam entweder der Krankenschein oder es kam die Bummelei, die Unehrllichkeit oder die Pampigkeit.“

Bei den drei spanischen Auszubildenden stellt er eine deutlich höhere Motivation fest:

„Und das ist für uns ein sehr freudiges Erlebnis, das bei den drei jungen Frauen gerade nicht zu erleben. Dass wir viel Freude haben und auch merken, dass sie sich selber engagieren und Freude haben.“

Der Direktor einer Pflegeeinrichtung erklärt, dass er aus „ureigenstem Interesse“ dazu übergegangen ist, auch junge Spanier/-innen in die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in aufzunehmen:

„Wir sind ja nicht daran interessiert, die Menschen hierher zu holen und dann während der Ausbildung oder nach der Ausbildung wieder zu verlieren, sondern wir bilden aus ureigenstem Interesse aus, weil wir qualifizierte und motivierte junge Menschen suchen, die in diesem Beruf eine Perspektive sehen.“

Auch ein Arbeitgeber eines Ingenieurdienstleisters betont, dass seine Firma deswegen für die Anstellung eines spanischen Bauingenieurs optierte, da sie Probleme hatten, Ingenieure mit Berufserfahrung zu finden. Ein Arbeitgeber aus der IT-Branche bestätigte diesen Eindruck. Besonders schwer sei es, in der Gegend, in der sich das Unternehmen befindet (eine mittelgroße Stadt im Nordwesten Deutschlands) hochmotivierte Bewerber/-innen zu finden. Die brauche es aber, gerade weil sich das Unternehmen derzeit in einer starken Wachstumsphase befände.

Ein einziger Arbeitgeber gab in seinem Interview an, dass er vorrangig aus dem Gefühl sozialer Verantwortung einwilligte, eine spanische Fachkraft anzustellen. Die dortige Handwerkskammer war auf ihn zugekommen.

„Ich habe ja in der Öffentlichkeit auch verfolgt, wie das in Spanien abgelaufen ist mit der Baubranche, wie stark der Einbruch war und dass es eben momentan wahnsinnig viele Leute gibt, die gut qualifiziert sind und keiner Arbeit nachgehen können, weil es einfach nichts gibt. Und da habe ich mir gedacht, es ist eigentlich auch ein bisschen unsere Aufgabe, da jetzt mitzumachen und jemanden zu beschäftigen. (...) Weil ich der Meinung bin, dass wenn jemand mal drei, vier Jahre aus seinem Job ist, dann ist es wahnsinnig schwer, denjenigen wieder zu integrieren. Und wie lange der Herr B. jetzt bei uns bleibt, das ist jetzt erst mal zweitrangig (...). Aber dann hat er zumindest weiter Arbeitspraxis gesammelt und hat nicht vier Jahre rumgessen.“

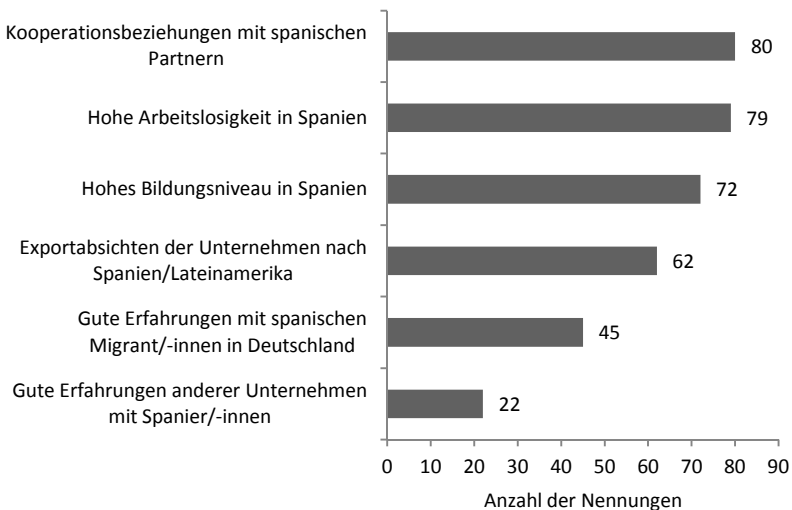
3.2. Beweggründe für die Schwerpunktlegung auf Spanien

Im vorangegangenen Abschnitt wurde also deutlich, dass der Bedarf an motivierten Auszubildenden und Fachkräften den Hauptantrieb für die Entstehung der Fachkräfteinitiativen bildete. Doch dies erklärt noch nicht, warum dabei der Schwerpunkt auf Spanien gelegt wurde.

Um darüber mehr in Erfahrung zu bringen, wollten wir in unserer Online-Umfrage von den Teilnehmer/-innen wissen, aus welchen Gründen sie sich in ihrer Initiative auf Spanien (und nicht andere Länder) fokussiert hatten.

Mit Blick auf Abbildung 9 wird deutlich, dass bestehende Kooperationsbeziehungen zu spanischen Partnern und die hohe Arbeitslosigkeit die beiden Gründe sind, die am häufigsten genannt wurden. Auch das hohe Bildungsniveau in Spanien und Exportabsichten von Unternehmen in spanischsprachigen Ländern spielten bei der Entscheidung für den regionalen Fokus der Anwerbeinitiative eine Rolle.

Abbildung 9: Aus welchen Gründen rekrutieren Sie spanische Arbeitnehmer/-innen beziehungsweise Auszubildende (anstelle anderer Nationalitäten)? n=242, Mehrfachauswahl möglich



Deutlich weniger ausschlaggebend waren gute Erfahrungen, die generell oder im Unternehmen bereits mit Spanier/-innen in Deutschland gemacht wurden.

In unseren Interviews stellte sich heraus, dass für die Projekte die Frage der Vergleichbarkeit der Ausbildung ausschlaggebend war dafür, dass die Entscheidung auf Spanien fiel. Eine IHK-Projektleiter erklärt:

„Wir haben uns gefragt, wo die Arbeitslosigkeit am größten ist, wo könnte die Bereitschaft am größten sein, das Land zu verlassen. Und wo ist die Berufsausbildung am nächsten an der deutschen dran? Da haben wir uns gesagt: ‚Das könnte Spanien sein.‘ Wir haben auch über England nachgedacht - denn da wäre die Sprachbarriere niedriger.“

Doch letztlich schienen in diesem Fall die Argumente der Ähnlichkeit der Ausbildung und der krisenbedingt erhöhten Mobilitätsbereitschaft überwogen zu haben.

Zwei Arbeitgeber, mit denen wir sprachen, hoben hervor, dass die Entscheidung für eine spanische Fachkraft beziehungsweise einen spanischen Auszubildenden jeweils auch vor dem Hintergrund der Überlegung geschah, dass die Firma zukünftig davon profitieren wird, einen spanischsprachigen Mitarbeiter zu haben. Der Arbeitgeber einer expandierenden Firma aus der IT-Branche plant, den angestellten, spanischen IT-Systemadministrator als Ansprechpartner für lateinamerikanische Kunden einzusetzen. Der Unternehmer aus der Logistikbranche wiederum verfolgt die Absicht, in Zukunft spanische Fahrer/-innen anzustellen.

„Für mich steht es außer Frage, dass wir in Zukunft spanische Fahrer haben werden. Ich habe jetzt schon relativ viele Bewerbungen. Also wenn ich im Internet etwas schalte. (...) Da kommen aus Portugal, Spanien, Rumänien so viele Bewerbungen.“

Angedacht ist, dass der junge Spanier, der bei ihm derzeit eine Ausbildung zum Kaufmann für Logistik- und Speditionsdienstleistungen absolviert, später die Rolle des Mentors für die spanischen Fahrer/-innen übernimmt.

Zwar nicht die Erklärung für die Ausrichtung auf Spanien, aber für die Begrenzung auf ein Land, bot uns die Projektleiterin einer Handwerkskammer. Diese Einschränkung auf ein Zielland sei vor allem deswegen von Vorteil, weil der Aufwand für die Anwerbenden dadurch geringer ist. Die Koordination, die Begleitung und die Übersetzungsleistungen blieben überschaubarer, als wenn mehrere Nationalitäten gleichzeitig in Betracht gezogen würden.

Angesichts der hohen Anzahl an Medienberichten über Fachkräfteinitiativen mit dem Schwerpunkt auf Spanien, scheint auch möglich, dass die Berichterstattung selbst mittlerweile einen Einflussfaktor darstellt. Denkbar ist, dass diese als Inspiration wirkt und dadurch einen selbstverstärkenden Faktor bei der regionalen Ausrichtung darstellt.

Neben den hier aufgeführten Gründen, die zur Erklärung der Konzentration auf spanische Auszubildende und Fachkräfte beitragen können, soll hier auch eine Argumentation präsentiert werden, die eine Expertin aus der Pflegebranche, mit der wir sprachen, davon abhielt, Spanier/-innen zu rekrutieren.

Das Potenzial der Fachkräftesicherung in Spanien sei zu stark auf der angespannten spanischen Arbeitsmarktlage begründet und daher temporär. Sie vermutet deswegen, dass es sich in Zukunft als immer schwerer erweisen wird, spanische Fachkräfte oder Auszubildende für die Arbeit in Deutschland zu gewinnen. Sobald sich die Arbeitsmarktlage in Spanien entspannt, würden wesentlich weniger Spanier/-innen ihr Land verlassen wollen und diejenigen, die bereits ausgewandert sind, zurückkehren. Aus diesem Grund konzentriert sie sich stattdessen auf die Rekrutierung in Ungarn, Bulgarien, Rumänien und auch China und Vietnam, wo ihr das Interesse an Pflegearbeit in Deutschland langfristig gesichert scheint.

3.3. Beweggründe der Spanier/-innen

In den Interviews mit den Spanier/-innen selber wurde schnell deutlich, dass ihre Entscheidung, im Ausland nach Arbeit zu suchen, nahezu ausschließlich

ein Resultat der Krise in ihrem Heimatland ist. In Spanien sahen sie keine Perspektiven für sich.

„Yo vine porque en España no había ni trabajo ni nada. Pues me venía bien venir.“

Ich bin gekommen, weil es in Spanien keine Arbeit und generell einfach nichts gibt. Also war es eine gute Gelegenheit für mich, hierherzukommen.“

„Lo que hay ahora mismo en España es mucha gente con ganas de salir y ganas de trabajar.“

„In Spanien gibt es im Moment viele Menschen, die gerne das Land verlassen wollen und viele Menschen, die arbeiten wollen.“

In unseren Interviews berichteten die jüngeren Spanier/-innen, dass sie den Schritt nach Deutschland wagten, um nach der Beendigung ihrer Ausbildung der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen. *„Deutschland ist unsere Zukunft“*, formuliert es ein 25-jähriger IT-Systemadministrator. Für sein dreimonatiges Praktikum, das ihm zur Beendigung seines Studiums fehlte, wendete er sich deswegen an eine deutsche Firma.

Ein 19-jähriger, in Spanien bereits ausgebildeter Elektroniker, zeigte sich in unserem Gespräch sichtlich glücklich über die Chance, die er erhalten hat. Er hat zwar schon eine Ausbildung in Spanien abgeschlossen. Aber er ist froh, jetzt die Gelegenheit zu haben, in Deutschland die dreijährige Ausbildung zum Automatisierungstechniker zu durchlaufen. Diese ist seiner Ausbildung zwar sehr ähnlich. Aber er ist finanziell abgesichert und kann in der Zeit gut Deutsch lernen. Seine andalusischen Klassenkamerad/-innen von der Berufsschule hingegen, meint er, haben weniger Glück. Keine/-r von ihnen hat Arbeit gefunden. Die meisten machen nun noch eine weitere Ausbildung, um sich zu beschäftigen. Doch Geld erhalten sie dafür nicht.

Auch die jungen Spanier/-innen, die eine Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in begonnen haben, freuen sich über die Verbesserung ihrer finanziellen Situation und die sicheren Zukunftsperspektiven, die ihnen die Ausbildung bietet. Sie berichten, dass sie anfangs ganz erstaunt waren, dass sie bereits

während der Ausbildung vergütet werden. Das Konzept der dualen Ausbildung war ihnen fremd.

„Es una oportunidad que te digan que te van a pagar por estudiar. Te van a formar en tres años. Aprendes un idioma nuevo. Y [te ofrecen] una casa para vivir. ¡Hombre!“

„Es ist eine gute Gelegenheit. Sie sagen, dass sie dich bezahlen dafür, dass du lernst. Sie bilden dich drei Jahre lang aus. Du lernst eine neue Sprache. Und [sie geben dir] eine Wohnung. Kaum zu glauben!“

Andere waren bereits arbeitslos. Als immer deutlicher wurde, dass die Arbeitssuche in Spanien vergeblich sein würde, orientierten sie sich ins Ausland.

Als Zielland für die Emigration scheinen die Arbeitsmigrant/-innen neben Deutschland auch Länder wie England, Kanada, die USA und Australien in Betracht zu ziehen. Unter denen, die sich dafür entschieden, nach Deutschland zu emigrieren, scheint die Medienberichterstattung über die Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten ein entscheidender Faktor gewesen zu sein.

Mehrere Personen verwiesen darauf, dass Deutschland – aufgrund der Sprache – dabei nicht ihre erste Wahl war. Stattdessen informierten sie sich über Jobangebote in Großbritannien oder anderen Ländern. Doch als keine positive Antwort von dort kam, nahmen sie die Angebote auf dem deutschen Arbeitsmarkt genauer ins Visier. Ein spanischer Bauingenieur berichtete, dass er auf der Internetseite „EURES - Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität“ sie so viele Arbeitsangebote fand, die seinen Qualifikationen entsprachen, dass er Mut fasste und sich dort bewarb – auch erst einmal ohne Deutschkenntnisse. Als die Firmen daraufhin Interesse bekundeten, meldete er sich für einen Deutschkurs im Heimatland an. Schließlich fand er eine Stelle und ist sehr zufrieden damit. Im kommenden Jahr plant er, seine Frau und seine Tochter nachzuholen. Seiner Familie eine bessere Lebensqualität zu ermöglichen, war sein Ziel. Das meint er, hat er erreicht.

4. Wie wird angeworben?

Nachdem wir beschrieben haben, wer und wo in Spanien angeworben wird, widmet sich dieses Kapitel dem *wie*. Auf welchem Wege kommen Unternehmen oder Institutionen, die diese bei der Personalrekrutierung unterstützen, in Kontakt mit Spanier/-innen, die auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sind?

Unsere Umfrage ergab, dass sich jeweils etwa die Hälfte der Befragten selbst um die Rekrutierung aus dem Ausland kümmerte (46,4%) beziehungsweise dies Partnerorganisationen aus Deutschland (23,5%) oder im Ausland (30,1%) überließ.

Tabelle 8: Organisation der Anwerbung

Durch wen wurde die Anwerbung im Ausland organisiert? (n=183)	Prozent
Selbst organisiert	40,4
Selbst organisiert durch Mitarbeiter/-innen im Ausland	6,0
Partner in Deutschland	23,5
Partner im Ausland	30,1

Welche Kanäle genutzt wurden, lässt sich an Tabelle 9 ablesen. Am häufigsten wurden spanische Fachkräfte und Auszubildende über persönliche Netzwerke und Empfehlungen angesprochen. Mit einigem Abstand folgt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV). Auffällig ist weiterhin, dass Jobportale – sei es im Inland oder im Ausland – eine größere Rolle zu spielen scheinen, als Zeitungsannoncen.

Die Teilnehmer/-innen wurden gebeten anzugeben, als wie effektiv sie die verschiedenen Anwerbungs Kanäle einschätzen. In Tabelle 10 ist jeweils die durchschnittliche Bewertung der Effektivität zu erkennen. Die sehr positive Bewertung der persönlichen Netzwerke und Empfehlungen sticht hervor. Ebenfalls als verhältnismäßig effektiv – wenngleich mit einigem Abstand –

gelten unter den Umfrageteilnehmer/-innen Info-Präsentationen und Recruitingmessen. Die Ergebnisse sprechen ferner dafür, dass die Erfahrung gezeigt hat, dass es besser ist, über spanische Medien (Jobportale, Zeitungen) zu werben als über deutsche.

Tabelle 9: die verschiedenen Anwerbekanäle

Häufigkeit der genutzten Anwerbekanäle	Genutzt von ¹⁵	In Prozent (des jeweiligen n)
Persönliche Netzwerke und Empfehlungen (n=179)	152	84,9
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) (inkl. das Portal "Job of my life") (n=175)	110	62,7
Info-Präsentationen (n=165)	86	52,4
Öffentliche Jobportale im Ausland (n=165)	84	51,2
Poster/Flyer/Aushänge (n=166)	81	48,8
Private Jobportale in Deutschland (n=158)	79	50,0
Recruitingmessen (n=167)	77	46,4
Private Jobportale im Ausland (n=164)	72	44,0
Zeitungsannoncen in ausländischen Medien (n=163)	71	43,4
Zeitungsannoncen in deutschen Medien (n=158)	69	44,0
Marketingkampagne für den regionalen Arbeitsmarkt in Deutschland (n=161)	53	33,1

¹⁵ Die Antwortmöglichkeiten bei dieser Frage waren 1) Bewertung (1-6) 2) „Kann ich nicht beurteilen“. Die hier angegebene Zahl bezieht sich auf die Differenz zwischen der jeweiligen absoluten Fallzahl und der Anzahl der Teilnehmer, die eine Bewertung abgegeben haben.

Tabelle 10: Bewertung der Anwerbemethoden

Effektivität der Anwerbemethoden	Durchschnittliche Bewertung (1=nicht effektiv, 6=sehr effektiv)
Persönliche Netzwerke und Empfehlungen (n=152)	5,3
Info-Präsentationen (n=86)	4,4
Öffentliche Jobportale im Ausland (n=84)	4,2
Recruitingmessen (n=77)	4,0
Private Jobportale im Ausland (n=71)	4,0
Zeitungsannoncen in ausländischen Medien (n=163)	3,9
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) (inkl. das Portal "Job of my life") (n=110)	3,8
Marketingkampagne für den regionalen Arbeitsmarkt in Deutschland (n=53)	3,3
Poster/Flyer/Aushänge (n=81)	2,9
Private Jobportale in Deutschland (n=79)	2,8
Zeitungsannoncen in deutschen Medien (n=69)	1,8

In einer weiteren Frage zum Anwerbungsverfahren wollten wir von den Umfrageteilnehmer/-innen erfahren, mit welchen Akteur/-innen sie in Spanien kooperieren. Der Tabelle 11 sind ihre Antworten auf diese Frage zu entnehmen. Am häufigsten arbeiteten die Befragten mit spanischen Bildungsinstitutionen zusammen. Dazu zählten unter anderem Universitäten und Berufsschulen. Von den 222 Umfrageteilnehmer/-innen, die auf die Frage antworteten, gaben 22,9% an, bei ihren Anwerbungsaktivitäten in Spanien von diesen unterstützt zu werden.

Tabelle 11: Partner in Spanien

Welche Akteure unterstützen Ihr Projekt in Spanien? (n=222)	Anzahl der Nennungen	In Prozent
Bildungsinstitution(en) (zum Beispiel Berufsschulen, Universitäten)	52	22,9
Spanische Arbeitsagentur(en)	47	20,7
Personalvermittler	39	17,2
Sprachschule(n)	39	17,2
Private Netzwerke	37	16,3
Medien (Zeitungen, Webseiten)	29	12,8
Kommunale Verwaltung(en)	26	11,5
Andere	26	11,5
Verein(e)/Initiative(n)/gemeinnützige Organisation(en)	21	9,3
Regionalverwaltung(en)	19	8,4
Deutsche Auslandshandelskammer(n) in Spanien	19	8,4
Spanische Handelskammer(n)	13	5,7
Zentralregierung	12	5,3
Unternehmen	7	3,1

Sprachschulen wurden gesondert als mögliche Kooperationspartner aufgeführt. Auch diese waren bei annähernd einem Fünftel der Anwerbeinitiativen (17,2%) auf der spanischen Seite involviert. Der zweihäufigste Partner waren die spanischen Arbeitsagenturen, auf deren Unterstützung sich 20,7% der Befragten beriefen. Auch mit Personalvermittlungsagenturen (17,2%) und privaten Netzwerken (16,3%) unterhalten die Umfrageteilnehmer/-innen in Spanien Verbindungen. Weniger gewichtig scheint hingegen zum Beispiel die Zusammenarbeit mit spanischen Handelskammern (5,7%), der Zentralregierung (5,3%) sowie spanischen Unternehmen (3,1%).

4.1. Herausforderungen und Lösungsansätze im Anwerbe- prozess

In der Online-Umfrage wollten wir von den Teilnehmer/-innen wissen, ob sie im Verlaufe des Anwerbeprozesses hinsichtlich folgender drei Aspekte auf Herausforderungen stießen und wenn ja, als wie schwerwiegend sie diese wahrnahmen:

- Bewerbungen entsprachen nicht den Anforderungen
- Organisation des Rekrutierungsprozesses
- Anerkennung ausländischer Qualifikationen

In Tabelle 12 wird deutlich, dass diese drei Thematiken relevant sind. Die Anzahl der Umfrageteilnehmer/-innen, die in Bezug auf diese Punkte keine Erfahrungen gemacht hatten, war relativ gering. Sowohl der Umstand, dass Bewerbungen nicht den Anforderungen entsprachen, die die Arbeitgeber/-innen beziehungsweise Projektleiter/-innen an diese richteten, als auch die Organisation des Anwerbungsprozesses an sich wurde von denjenigen, die an der Umfrage teilnahmen, als Herausforderung bewertet. Die Mittelwerte von 3,5; 4,1 und 4,3 weisen darauf hin, dass sie diese Problematiken nicht als große, aber doch als ernstzunehmende Herausforderungen bewerten. Zum Beispiel wurden in der gleichen Frage die Schwierigkeiten der Arbeitsmigrant/-innen beim Spracherwerb als wesentlich größere Herausforderung bewertet, mit einem Mittelwert von 4,8.

Tabelle 12: Herausforderungen des Anwerbungsprozesses

Herausforderung	Durchschnittliche Bewertung (1 = keine Herausforderung, 6 = große Herausforderung)	„Kann ich nicht beurteilen“
Bewerbungen entsprachen nicht den Anforderungen (n=158)	3,5	32
Organisation des Rekrutierungsprozesses (n=161)	4,1	22
Anerkennung ausländischer Qualifikationen (n=160)	4,3	31

4.2. Erkenntnisse aus den qualitativen Interviews zur Anwerbung

Damit ist jedoch noch nichts darüber bekannt, was genau die Befragten bei der Organisation des Anwerbeprozesses als herausfordernd erlebten. Dazu bieten jedoch die Ergebnisse der Auswertung der qualitativen Interviews Aufschluss. Im Zuge dieser kristallisierten sich folgende Themen heraus, die in den Augen der Befragten für das Gelingen der Anwerbemühungen bedeutsam sind.

4.2.1. Kooperation mit vertrauenswürdigen Partner/-innen

In mehreren Interviews merkten Projektleiter/-innen und Arbeitgeber/-innen an, dass sie bei der Suche nach Partnerorganisationen, mit denen sie gemeinsam die Anwerbeaktion planten, darauf achteten, dass es sich dabei um vertrauenswürdige Organisationen handelt. Um dies sicherzustellen, zeichneten sich zwei Strategien ab. Wer die Möglichkeit dazu hatte, griff auf bereits bestehende (private) Netzwerke zurück, von deren Professionalität und Zuverlässigkeit man sich bereits in der Vergangenheit hatte überzeugen können. Für den Fall, dass ein/-e Projektleiter/-in nicht über solche altbewährten Kontakte verfügte, war die naheliegende Herangehensweise, sich umzuschauen, welche Organisationen in der Umgebung bereits über Erfahrung in diesem Bereich verfügten. Ein Projektleiter betonte, dass es ihm wichtig war, dass diese Einrichtungen bei ihrer Arbeit bestimmte Standards einhielten. Er ging davon aus, dass dies bei staatlichen beziehungsweise öffentlichen Institutionen, wie zum Beispiel Berufsschulen, Fachhochschulen und Landesregierungen eher der Fall sei, als bei privaten Personalvermittlungsgagenturen. Da das von ihm geleitete Projekt sich auf die Vermittlung von Auszubildenden fokussierte, legte er Wert darauf, dass nur Non-Profit-Organisationen aus dem Bildungsbereich in den Anwerbeprozess involviert waren. Bei diesen geht er davon aus, dass sie im Sinne der Jugendlichen handeln. Um die spanischen Partner/-innen besser kennenzulernen und eine gute Grundlage für die Kooperation zu schaffen, besuchte er diese sogar vor Ort.

4.2.2. Herstellung von Verbindlichkeit auf der Seite der Arbeitgeber/-innen

Eine weitere Herausforderung lag für die Projektleiter/-innen darin, unter den Unternehmen, die Interesse an der Beteiligung an der Anwerbeaktion bekundet hatten, eine Verbindlichkeit herzustellen. Sie wollten nicht nur erreichen, dass diese fest zusagten, spanische Auszubildende beziehungsweise Fachkräfte aufzunehmen, sondern auch, dass sie diese angemessen entlohnten und eine längerfristige Perspektive boten. Die Beweggründe, die die Projektleiter/-innen dafür nannten, waren zweierlei. Zum einen ist eine solche verbindliche Zusage im Sinne der Region. Ein Projektleiter begründete dies wie folgt:

„Wir wollen ja mit unserem Projekt erreichen, dass die Unternehmen nicht kurzfristig eine Stelle füllen, weil jemand krank geworden ist, oder um Löhne zu reduzieren. Uns geht es darum, langfristige Lösungen für den Fachkräftemangel in (...) zu finden und langfristige Arbeitsplätze zu sichern.“

Nur wenn die Unternehmen wirklich bereit sind, sich zu engagieren und die ausländischen Arbeitskräfte beziehungsweise Auszubildenden nicht als 'Lückenbüßer/-innen' oder billige Arbeitskräfte eingesetzt werden, kann ein Projekt, bei dem im Ausland angeworben wird, nachhaltig und langfristig wirksam sein. Zum anderen geht es auch darum, Verantwortung gegenüber den angeworbenen Spanier/-innen zu übernehmen, wie eine andere Projektleiterin betont. Verbindliche Zusagen von Unternehmen sind demzufolge auch deswegen wichtig, weil man nicht mit der Zukunft der Spanier/-innen spielen könne. Sie bekräftigt:

„Ich werde nicht in Spanien irgendwelchen jungen Leuten Hoffnungen machen, wenn ich nicht sicher bin, dass auch eine Stelle da ist.“

Um zu erreichen, dass sich möglichst nur die Unternehmen am Projekt beteiligten, die ein ernsthaftes und lauterer Interesse verfolgten, stellten die Projektleiter/-innen an die Unternehmen, mit denen sie in Kontakt waren, gewisse Bedingungen. Ein Projektleiter schildert, wie er dabei vorging:

„Wir haben erst mal einen Vertrag mit den Unternehmen gemacht – über eine Mindestvergütung von 1000 Euro für ein Praktikum von sechs Monaten – um die Unternehmen auch an die Initiative zu binden und zu verhindern, dass sie nach drei Monaten sagen ‚das gefällt mir aber doch nicht‘. Sie mussten also einer Mindestlaufzeit zustimmen und sie mussten die Fachkräfte komplett für den ersten Monat für eine Sprachausbildung freistellen. Während der Sprachausbildung ist die Vergütung 500 Euro.“

Nachdem er den Unternehmen diese Bedingungen unterbreitet hatte, zog eine erhebliche Anzahl ihre Interessensbekundung zurück. Mehrere Projektleiter/-innen gaben zu verstehen, dass sie bei der Auswahl der Betriebe behutsam vorgehen und nur diejenigen in ihren Vermittlungstätigkeiten berücksichtigten, von deren Seriosität und Bereitschaft, nach Tarif zu zahlen, sie überzeugt waren. Auch ein Experte, mit dem wir zu Beginn der Projektlaufzeit sprachen, forderte: „Die Teilnahmeschwellen für Unternehmen sollten erhöht werden, damit nur motivierte Unternehmen teilnehmen.“ Um einen Eindruck davon zu gewinnen, wie ernst es Unternehmen meinen, bat die Leiterin eines Auszubildendenprojektes die Unternehmen, ein Formular auszufüllen, in dem sie zum einen die offene Stelle beschreiben sollten. Zum anderen sollten sie gleichzeitig Angaben dazu machen, welche zusätzlichen Angebote sie machen könnten (zum Beispiel Unterkunft) und welche Unterstützungsbedarfe sie im Falle einer Projektbeteiligung hätten.

Mehrere Projektleiter/-innen beschrieben, dass sie alle interessierten Unternehmen zu einer Informationsveranstaltung einluden. Auf dieser stellten sie ihre Projekte detailliert vor, inklusive der Bedingungen, die die Unternehmen zu erfüllen hatten, wenn sie sich entschließen sollten, definitiv an dem Projekt teilzunehmen.

4.2.3. Erwartungen der spanischen Auszubildenden beziehungsweise Fachkräfte klären

Eine Problematik, die in den Interviews häufig zur Sprache kam, waren enttäuschte Erwartungen aufseiten der angeworbenen Spanier/-innen. Nicht selten, berichteten Projektleiter/-innen und Arbeitgeber/-innen, hätten die

Bedingungen, auf die sie hier stießen (wie zum Beispiel das Entlohnungsniveau oder Arbeitsbedingungen) nicht dem entsprochen, was sich die Spanier/-innen von ihrem Aufenthalt in Deutschland erhofft hatten. Dies hatte zur Folge, dass die Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden unzufrieden waren und ihre Arbeit beziehungsweise Ausbildung vorzeitig beendeten. Einer der häufigsten Gründe für diese Enttäuschungen, so berichteten unsere Gesprächspartner/-innen, sei die Tatsache, dass die Aufgaben, die sie in bestimmten Berufen zu übernehmen haben, nicht den Tätigkeiten entsprechen, die in Spanien mit diesem Beruf assoziiert werden. Diese Rückmeldung kam vor allem von jenen, die in der Pflege-, der Gesundheits- oder der Gastronomiebranche tätig sind. In einer offenen Antwort bezeichnete ein/e Teilnehmer/-in unserer Online-Umfrage die Erfahrung, die die Spanier/-innen in Deutschland machen, als einen „Realitätsschock“. Erklärend fügte die Person hinzu dieser entstünde,

„da die Arbeiten in der Grundpflege in der deutschen Altenpflege bei Weitem nicht dem Tätigkeitsfeld entsprechen, welches sie in Spanien erlernten. Die Grundpflege wird im Ausland meist von ungelernten Hilfskräften erledigt.“

Der Leiter einer Altenpflegeeinrichtung wies darauf hin, dass erschwerend hinzukäme, dass die Altenpflege, so wie sie in Deutschland organisiert ist, und damit auch die Ausbildung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin im Ausland nicht bekannt ist. Dies trifft natürlich nicht nur auf diese Ausbildung zu. Mittlerweile hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass andere Länder generell nicht mit dem deutschen Ausbildungssystem vertraut sind. Auch dieses fehlende Wissen birgt Enttäuschungspotenzial und macht die ausführliche Aufklärung darüber so wichtig, wenn Spanier/-innen oder andere Ausländer/-innen für eine Ausbildung in Deutschland gewonnen werden sollen.

Ein Hoteldirektor erläuterte, dass das Unverständnis für das duale System die größte Herausforderung in seinem Projekt darstellte:

„Aber was duale Ausbildung ist, war keinem klar, auch nicht unserem Partner unten. Da haben wir die meisten Probleme gehabt. Wir waren der Meinung, wir hätten es richtig erklärt, aber es war doch nicht so.“

In einigen Fällen war es so, dass die Spanier/-innen in ihrem Heimatland bereits eine zweijährige Ausbildung absolviert hatten. Sie nahmen sich dementsprechend als einsatzbereite Arbeitskräfte wahr. Da die spanische Ausbildung jedoch eher theorie-lastig ist, wird in Deutschland von ihnen verlangt, noch einmal in Ausbildung zu gehen – zum Teil sogar für drei bis dreieinhalb Jahre. Zwar wäre es ihnen prinzipiell möglich, die Ausbildung dann zu verkürzen. Doch ein Projektleiter berichtete, dass es noch nie dazu gekommen sei, da es den Spanier/-innen meist an den Deutschkenntnissen mangle, die vor allem in der Berufsschule notwendig sind. Stattdessen begannen sie in der Regel – auch wenn sie bereits eine Ausbildung in Spanien absolviert hatten – im ersten Ausbildungsjahr. Dies sei eine Strategie der „Deeskalation von Vorneherein“, da eine höhere Einstufung höchstwahrscheinlich zu Frustrationserlebnissen und damit zu einer Demotivation führe.

Um Enttäuschungen vorzubeugen, setzten unsere Gesprächspartner/-innen vor allem auf eine verständliche und umfassende Vorabinformation der Spanier/-innen. Eine Projektleiterin berichtete, dass sie eine interessierte Gruppe von Spanier/-innen auf Mallorca besuchte, um dort vor Ort eine Informationsveranstaltung abzuhalten:

„Wir waren in Mallorca während der Anwerbung, um die bestehende Gruppe noch mal intensiv zu informieren über das Berufsbild und die Voraussetzungen. Da gab es schon eine Gruppe, die gerade Deutsch lernte, und eine Ausbildung zur Altenpflege machen wollte. Nach der Infopräsentation haben dann ein oder zwei Leute abgesagt, was im Grunde genommen auch gut ist, um die Enttäuschung zu verhindern. (...) Wir (wollen) so frühzeitig wie möglich informieren (...) wir bemühen uns darum, denn ansonsten wäre es auch schlecht fürs Projekt.“

Damit die präsentierten Informationen auch verstanden werden konnten, wurde diese Veranstaltung in spanischer Sprache abgehalten. Von mehreren Seiten wurde in den Interviews der Hinweis gegeben, dass die Spanier/-innen möglichst detaillierte Informationen über die Arbeits- oder Ausbildungsstelle erhalten sollten, die sie antreten wollen, inklusive einer Beschreibung der täglichen Anforderungen, die darin an sie gestellt werden

und möglicher Zukunftsperspektiven. Weiterhin sollten sie auch im Vorhinein einen Eindruck von dem Unternehmen vermittelt bekommen, bei dem sie die Arbeit beziehungsweise die Ausbildung aufnehmen werden. Die Projektleiter/-innen empfahlen weiterhin, auch die Stadt beziehungsweise die Region vorzustellen, in der sich das Unternehmen befindet. Auch der Bedarf, dass bereits im Vorhinein Kenntnisse über deutsche Kultur und Gewohnheiten vermittelt werden sollten, wurde wiederholt formuliert.

Weiterhin forderte ein Projektleiter, dass ausländische Fachkräfte besser darüber informiert werden sollten, welche für sie möglicherweise relevanten Zusatzausbildungen existieren. Auf diese Weise würde ihnen aufgezeigt, wie sie ihre Chancen auf ein höheres Gehalt steigern können. Dazu gehört auch die Aufgabe, diese über das Recht zu informieren, im Ausland erworbene Qualifikationen auf ihre Gleichwertigkeit zu deutschen Berufsabschlüssen hin überprüfen zu lassen und sie über eventuell bestehende Anpassungsqualifizierungen in Kenntnis zu setzen.

Für fast alle in Tabelle 10 angegebenen Anwerbungsmethoden, erscheint es unseren Interviewpartner/-innen wichtig, diese Informationen auf Spanisch zugänglich zu machen. Der Projektleiter einer Industrie- und Handelskammer berichtete davon, dass alle Informationen (zum Projekt, zur Region, Stellenausschreibungen etc.) auf Spanisch auf der Homepage der IHK zur Verfügung gestellt werden. Dies führte zu einem hohen Bekanntheitsgrad des Projektes unter Spanier/-innen. Binnen kurzer Zeit erhielt die IHK 1.000 Bewerbungen.

4.2.4. Geeignete Bewerber/-innen finden

Das Ziel der Projektleiter/-innen und der Arbeitgeber/-innen selbst ist es natürlich, passende Bewerber/-innen für ihre Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsstellen zu finden. Dies stellt – mehr noch als sonst bei der Suche im Inland – eine Herausforderung für alle am Prozess Beteiligten dar. Dies lässt sich laut Aussagen unserer Interviewpartner/-innen darauf zurückführen, dass es nicht immer einfach ist, herauszufinden, welche Ausbildung beziehungsweise welcher Beruf in Spanien den Anforderungen entspricht, die in der Stelle gefordert werden. Ein Projektleiter einer IHK berichtet:

„Genau die richtige Stelle zu finden, die auch der Spezialisierung entspricht, die derjenige in seiner bisherigen Ausbildung hatte, also welchen Ausbildungsgängen das in Spanien entspricht, das ist auch für uns noch ein Lernprozess. Die Schnittmengen sind sehr unterschiedlich groß. Bei Elektronik beziehungsweise Betriebstechnik ist sie recht hoch. Bei den Hotellerie-Berufen ist dies viel schwieriger. Da stimmen die Qualifikationen nicht so stark überein. Dort haben die Spanier/-innen häufig zum Beispiel Tourismus usw. studiert, aber sie kennen die eigentliche Arbeit im Hotel nicht.“

Die nationalen (Aus-)Bildungssysteme unterscheiden sich schlichtweg. Häufig sind Ausbildungs- und Studiengänge in Spanien allgemeiner angelegt als in Deutschland. So vermerkte die Projektleiterin einer HWK, dass den Arbeitgeber/-innen das Profil der spanischen Bewerber/-innen teilweise zu unscharf war und sie skeptisch sind, wenn sie lesen, was der/die Bewerber/-in angibt, alles zu können.

Als hinderlich für das Verständniss der spanischen Bewerbungsunterlagen erwies sich auch die Tatsache, dass in Spanien Arbeitszeugnisse nicht verbreitet sind, sodass die schriftlichen Bewerbungen als wenig aussagekräftig wahrgenommen wurden. In einigen Fällen wurde des Weiteren bemängelt, dass die Übersetzung der Bewerbungsunterlagen nicht optimal war, da vor allem für fachspezifische Begriffe nicht die richtigen deutschen Entsprechungen gefunden wurden.

Ein Arbeitgeber – dessen Anwerbeaktion sich als sehr problembeladen herausgestellt hatte – betont, dass bei der Bewerberauswahl unbedingt darauf geachtet werden sollte, dass die Bewerber/-innen ein ernsthaftes Interesse an der angebotenen Stelle mitbringen. Der Wunsch, eine neue Kultur oder eine spannende deutsche Großstadt kennenzulernen und/oder eine gewisse, arbeitslosigkeitsbedingte Verzweigung, seien keine gute Basis für ein solches, längerfristig angedachtes Projekt. Von den fünf Auszubildenden, die eine Ausbildung bei ihm begonnen hatten, war zum Zeitpunkt des Interviews nur noch einer im Unternehmen.

4.2.5. Strategien der Rekrutierung

In den Interviews zeichnete sich ab, dass die Projektleiter/-innen und Arbeitgeber/-innen verschiedene Strategien verfolgen, um geeignete Bewerber/-innen zu finden.

Wie auch die quantitative Umfrage zeigte (s. Tabelle 8), gibt es sowohl Projekte, in denen die Bewerberauswahl von den Projektmitarbeiter/-innen selber getätigt wird, als auch solche, bei denen spanische oder deutsche Partnerorganisationen dafür Verantwortung tragen. Für beide Fälle soll an dieser Stelle ein Fallbeispiel aus unseren qualitativen Interviews angeführt werden.

Fallbeispiel 1: Selbstständige Bewerberauswahl

Eine IHK führte den Bewerbungsprozess im Rahmen eines Fachkräfte-Projektes komplett eigenständig durch. Sie veröffentlichte die auf Spanisch übersetzten Stellenanzeigen auf der eigenen Homepage. Auf dieser wurde extra ein Bereich eingerichtet, in dem alles auf Spanisch erklärt war. Diese Stellenanzeigen waren mit einer Kennziffer versehen. Ebenfalls befand sich auf der Homepage ein Formular zum Herunterladen, mittels dessen sich die Spanier/-innen bewerben konnten – in ihrer Muttersprache. Innerhalb von kurzer Zeit erhielt die IHK 1.000 Bewerbungen für 25 Stellen. Eine eigens dafür eingestellte Mitarbeiterin (selbst aus Spanien stammend) übersetzte die Bewerbungen. Sie war in Kontakt mit den Betrieben, die nach Personal suchten. Die spanischsprachige Projektmitarbeiterin überreichte den Unternehmen jeweils die fünf Bewerbungen, die ihr am passendsten erschienen. Diese bewerteten die Unternehmen. Im folgenden Schritt kontaktierte die Projektmitarbeiterin die von den Unternehmen präferierten Kandidat/-innen. Bewerbungsgespräche im eigentlichen Sinne fanden nicht statt. Alles Weitere klärte die IHK mit den Bewerber/-innen per E-Mail und Fax, sodass die Unternehmen ihre neuen Mitarbeiter/-innen erst kennenlernten, als diese schließlich in Deutschland – bereits mit unterschriebenem Arbeitsvertrag in der Tasche – anreisten.

Fallbeispiel 2: Bewerberauswahl durch spanische Partnerorganisationen

Eine andere IHK hingegen, die ein Anwerbe-Projekt für Auszubildende plante, kontaktierte Berufsschulen in der Region, die bereits dank eines Austauschprogramms Erfahrungen mit spanischen Berufsschulen gemacht hatten. Dabei stellte sich heraus, dass diese mit einer spanischen Landes-

regierung zusammenarbeiteten. Diese verfügte über Kontakte zu den dortigen Berufsschulen und hatte bereits Erfahrungen gemacht mit dem internationalen Austausch von Berufsschüler/-innen über die EU-Programme Erasmus und Leonardo. Auch in dem Projekt, das nach einem Besuch von IHK-Mitarbeiter/-innen zustande kam, fungierte die Landesregierung als Koordinationsstelle. Die IHK schickte den spanischen Partnern Beschreibungen der Ausbildungsplätze. Diese übernahmen dann die Auswahl der Bewerber/-innen. Angesprochen wurden die Schüler/-innen der Berufsschulen, die bereits kurz vor Abschluss ihrer Ausbildungen standen. Das dreimonatige Praktikum, das ihnen zum Abschluss dieser fehlte, konnten sie bei den deutschen Firmen absolvieren. Die IHK-Mitarbeiter/-innen und die Unternehmen lernten die jungen Spanier/-innen dann erst in Deutschland kennen. Für drei Monate waren sie bei den Unternehmen als Praktikant/-innen im Betrieb. Weit über die Hälfte der Jugendlichen begann im Anschluss daran eine Ausbildung in den entsprechenden Betrieben.

Bei der Übertragung dieser Aufgabe an Partner/-innen, so betonten Projektträger/-innen, ist es wichtig, dass die entsprechende unterstützende Instanz darauf achtet, nur solche Bewerbungen weiterzuleiten, die dem gesuchten Bewerberprofil entsprechen. Dazu sei es sinnvoll, dass die Unternehmen eine genaue Beschreibung ihrer Stellen abgeben. Es könne dabei hilfreich sein, ergänzte die Leiterin eines Bildungsträgers, den Unternehmen ein vorgefertigtes Formular zukommen zu lassen, das sie nur noch auszufüllen brauchten, um den Aufwand für diese so gering wie möglich zu halten.

Bei der Kooperation mit einem spanischen Partner ist eine möglichst professionelle Übersetzung dieser Stellenbeschreibung unabdingbar.

Ein Projektleiter wies darauf hin, dass das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (www.bq-portal.de) hilfreich sein kann, um ein Verständnis dafür zu erlangen, wie ausländische Berufsabschlüsse zu bewerten sind.

In einigen Fällen, in denen unterstützende Organisationen an der Bewerberauswahl mitwirkten, führten die Unternehmen im Anschluss an die Vorauswahl durch ihren Partner selbst Bewerbungsgespräche durch. Dies lief zumeist über Skype. Hier war wichtig, dass ein/e Übersetzer/-in zur Verfü-

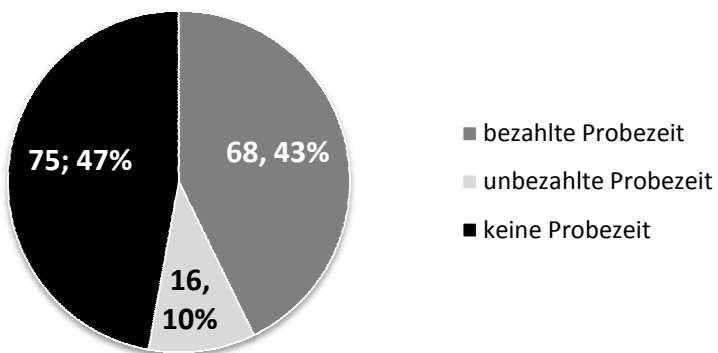
gung stand, da die Deutsch- beziehungsweise Englischkenntnisse häufig nicht ausreichten.

4.2.6. Probezeit

Eine Phase, die wir zur Anwerbung dazuzählen, ist – sofern sie stattfindet – die Probephase, oder ein der Anstellung vorangestelltes Praktikum. In unserer Umfrage wollten wir erfahren, ob in den Projekten eine solche Phase vorgesehen war. Wie der Abbildung 10 zu entnehmen ist, gab fast die Hälfte (47%) der Befragten an, dass ihre Auszubildenden beziehungsweise Fachkräfte ihre Stelle direkt antraten. In 43% der Fälle gab es eine bezahlte Probephase. Ein Zehntel der Umfrageteilnehmer/-innen berichtete, dass die angeworbenen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden bei ihnen eine unbezahlte Probephase durchlaufen mussten, bevor sie eingestellt wurden.

In fast allen Initiativen, von denen uns in unseren qualitativen Interviews berichtet wurde, hatte es eine der Anstellung vorgeschaltete Probephase gegeben. Die Länge dieser Probephase war allerdings sehr unterschiedlich und reichte von drei Tagen bis zu sechs Monaten.

Abbildung 10: Gab es eine Probeanstellung oder Praktikum vor der Anstellung/ Ausbildung? (n=159)



Unsere Gesprächspartner/-innen erklärten, dass diese Probephase dazu diene, sich gegenseitig kennenzulernen. Für alle ging es dabei darum zu schauen, ob sie sich vorstellen konnten, dass die Integration des/der spanischen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in den Betrieb möglich ist. Für einen Arbeitgeber einer Firma im Elektro-Bereich stand dabei die Frage im Vordergrund, ob die spanische Fachkraft die Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringt, die bei ihm im Unternehmen gebraucht werden. Da der Bewerber über keinerlei Arbeitszeugnisse verfügte (wie in Spanien üblich) und auch fast kein Deutsch konnte, hatte der Unternehmensleiter sich im Bewerbungsprozess keinen echten Eindruck der Qualifikationen verschaffen können. Er begründet die Sinnhaftigkeit der einmonatigen Probezeit wie folgt:

„Ich brauche erst mal jemanden, der praktisch tätig wird und den Willen hat. Und dazu muss ich ihn sehen. Dazu muss ich sehen, wie er sich hier aufführt, wie er mit den Kollegen zurechtkommt, wie er mit dem Werkzeug umgeht, wie er die Arbeit auch sieht.“

Während der vier Wochen war der spanische Elektriker mit vier verschiedenen Kollegen unterwegs, die nach dieser Zeit jeweils eine Einschätzung abgaben. Diese fielen allesamt positiv aus, sodass der spanische Elektriker nach einem Monat seinen Arbeitsvertrag unterschreiben konnte.

Einem anderen Arbeitgeber, diesmal aus der Baubranche, diene die einmonatige Praktikumsphase nicht der Überprüfung der Qualifizierung des rekrutierten, spanischen Bauingenieurs. Von dessen in 12 Jahren Berufserfahrung angesammeltem Knowhow hatten sie sich bereits im Bewerbungsgespräch überzeugen können. Hier verfolgte die Firma mit dem Praktikum das Ziel „zu überprüfen, ob das überhaupt möglich ist, ihn [den spanischen Bauingenieur] aus der sprachlichen Sicht zu integrieren.“ Das Unternehmen war eingangs sehr skeptisch gewesen, ob eine Verständigung und somit eine berufliche Integration überhaupt möglich sei. Doch auch hier konnte der spanische Bewerber in der Probezeit durch seinen unermüdlichen Einsatz überzeugen, sodass er im Anschluss eine Festanstellung angeboten bekam und annahm.

Einige unserer Interviewpartner/-innen betonten, dass die Probephase auch dafür da war, dass die Spanier/-innen eine gewisse Zeit hatten, um sich zu

vergewissern, dass die Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsstelle die richtige für sie sei. Ein Arbeitgeber im dörflich geprägten Umland Münchens zum Beispiel hob hervor:

„Die Praktikumsphase war recht lang, drei oder vier Wochen. Weniger Zeit erschien mir auch nicht sinnvoll. Ich wollte, dass Herr H. genügend Zeit hat, um das Umfeld kennenzulernen, damit er sieht, wie das Leben sich hier so abspielt.“

Schließlich macht es auch für den Arbeitgeber Sinn, dass sich seine Arbeitskraft in der neuen Umgebung wohl fühlt und sich vorstellen kann, für länger zu bleiben.

In einem Projekt, bei dem 70 Auszubildende rekrutiert wurden, betonte die Projektleiterin, dass die dreimonatige Praktikumsphase vor allem deswegen sinnvoll war, weil sie den jungen Spanier/-innen die Gelegenheit bot, sich einen Eindruck von dem Beruf zu verschaffen, für dessen entsprechenden Ausbildungsgang sie sich interessierten. Von den 70 jungen Menschen stellten 10 im Praktikum fest, dass der Ausbildungsberuf doch nicht das Richtige für sie wäre. Zwei junge Männer zum Beispiel entschieden sich gegen die Ausbildung zum Altenpfleger. Stattdessen beginnen sie nun eine Ausbildung zum Bäcker beziehungsweise Maler.

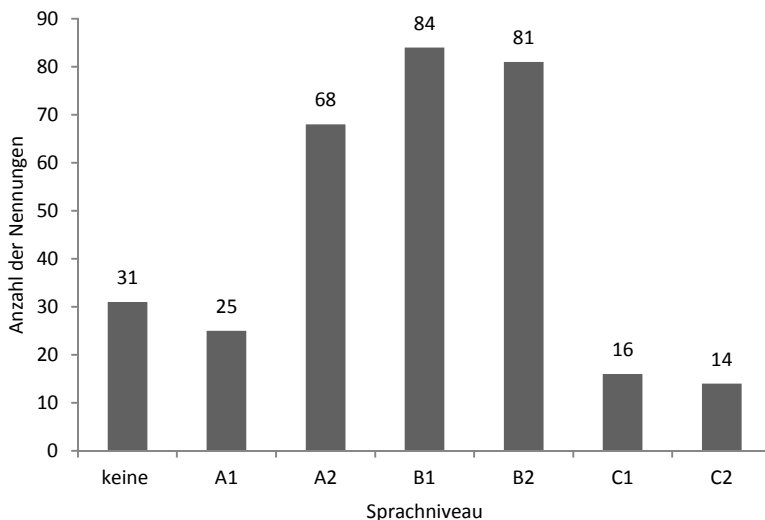
5. Sprachkenntnisse und Sprachkurse

Nachdem wir im vorherigen Kapitel ein umfassendes Bild der Handlungsfelder und Strategien bei der Gewinnung von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften gezeichnet haben, wird im Folgenden das Thema Sprache noch einmal genauer beleuchtet. Bereits den zu Beginn unseres Forschungsprojekts geführten Experteninterviews konnten wir entnehmen, dass Sprache bei der Rekrutierung von Personal im Ausland ein entscheidender Faktor ist. Aus diesem Grund integrierten wir sowohl in unsere quantitative Online-Umfrage als auch in unsere qualitativen Interviews jeweils mehrere Fragen zu diesem Thema.

Die Auswertung der quantitativen Umfrage zeigte, dass fehlende Sprachkenntnisse beziehungsweise Schwierigkeiten beim Erwerb der deutschen Sprache unter den Umfrageteilnehmer/-innen als die größte Herausforderung gelten. 142 Personen gaben diesbezüglich eine Wertung ab (1=keine Herausforderung; 6=große Herausforderung). Es ergab sich ein Mittelwert von 4,8. Daran lässt sich ablesen, dass die Sprache eine starke Herausforderung darstellt.

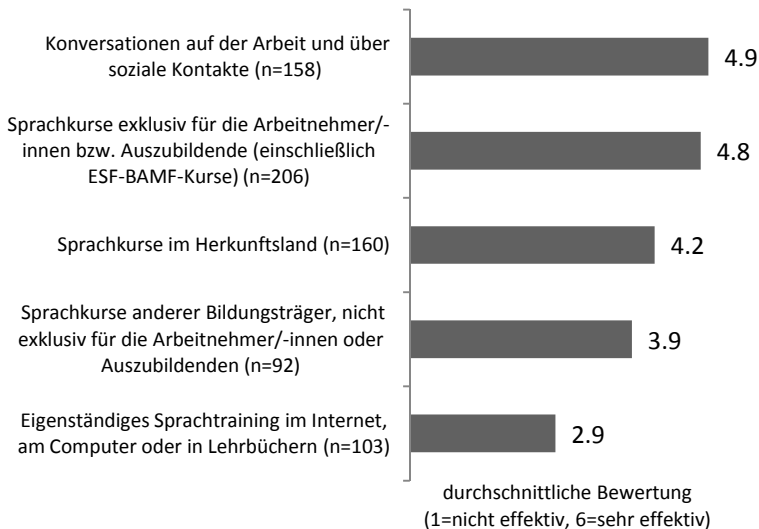
In Abbildung 11 ist zu erkennen, welches Niveau von deutschen Arbeitgeber/-innen gefordert wird. Schnell wird ersichtlich, dass sie in den meisten Fällen ein mittleres Niveau (B1 und B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen) voraussetzen. Auch ein fortgeschrittenes Anfängerniveau (A2) reicht in einer beachtlichen Anzahl von Projekten aus. Dass gar keine, beziehungsweise nur sehr grundlegende Kenntnisse (A1) ausreichen, ist seltener der Fall. Noch seltener jedoch sind sehr gute Deutschkenntnisse (C1, C2) Grundvoraussetzung für eine Anstellung im Unternehmen.

Abbildung 11: Geforderte Sprachkenntnisse (n=221, Mehrfachauswahl möglich)



Weiterhin fragten wir die Umfrageteilnehmer/-innen nach ihrer Einschätzung der Effektivität verschiedener Angebote zum Deutscherwerb. Die in Abbildung 12 dargestellte durchschnittliche Beurteilung lässt erkennen, dass die Befragten solche Sprachkurse, die sich ausschließlich an Auszubildende oder Arbeitnehmer/-innen richten, als am effektivsten beurteilen. Als fast genauso wirksam nehmen sie Konversationen auf der Arbeit und in der Freizeit wahr. Etwas weniger positiv werden Kurse im Herkunftsland und allgemeine Sprachkurse bewertet. Doch auch hier sprechen die Mittelwerte von 4,2 und 3,9 dafür, dass sie im Schnitt eher als einigermaßen effektiv denn als ineffektiv bewertet werden. Lediglich das eigenständige Sprachtraining – mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,9 – wird deutlich uneffektiver eingeschätzt.

Abbildung 12: Als wie effektiv schätzen Sie folgende Angebote ein, über die die Arbeitnehmer/-innen beziehungsweise Auszubildenden Deutsch lernen können?

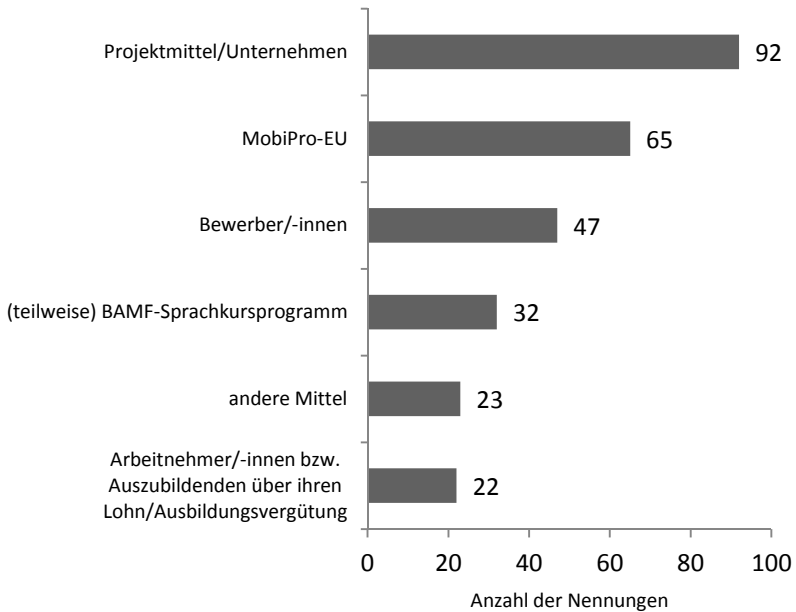


Zu bedenken ist, dass die Tatsache, dass Konversationen auf der Arbeit und über soziale Kontakte beim Erlernen der deutschen Sprache als sehr effektiv

bewertet werden, nicht heißt, dass Arbeitgeber/-innen sich auf diese Selbstlernprozesse verlassen. Diese Art des Lernens wird in den Fachkräfte-Projekten fast immer durch eine gezielte Unterstützung in Form von Deutschkursen ergänzt.

Natürlich ist das Angebot von Sprachkursen immer auch eine Kostenfrage. In unserer Online-Umfrage wollten wir von den Teilnehmer/-innen wissen, wie sich die Finanzierung der Sprachkurse im Rahmen ihres Projektes gestaltete. Die Zahlen in Abbildung 13 geben Auskunft darüber, wie häufig die zur Auswahl stehenden Quellen jeweils genutzt wurden. Sie verraten jedoch nichts über das Ausmaß, in dem die jeweiligen Finanzquellen zum Einsatz kamen. Offensichtlich ist, dass in fast der Hälfte der Fälle (92 von 206; 44,7%) Eigenmittel der Projektträger beziehungsweise Unternehmen zur Finanzierung der Sprachkurse herangezogen wurden. Knapp ein Drittel der Befragten (65 von 206; 31,6%) hatte die Fördermittel des Programms MobiPro-EU genutzt. Die Bewerber/-innen mussten in einem knappen Viertel der Fälle (47 von 206; 22,8%) selbst zur Finanzierung ihrer Sprachkurse beitragen. Dass Auszubildende beziehungsweise Arbeitnehmer/-innen indirekt (über Verringerung ihres Lohns) an der Finanzierung beteiligt wurden, kam seltener vor (22 von 206; 10,7%). Das ESF-BAMF Programm „Berufsbezogene Deutschförderung“ wurde in 15,5% der Fälle in Anspruch genommen (32 von 206).

Abbildung 13: Wie wurden die Sprachkurse finanziert? (n=206, Mehrfachauswahl möglich)



Die die Tatsache, dass sich fast ein Viertel der Spanier/-innen an der Finanzierung der Sprachkurse beteiligen musste, erstaunt. Es liegt nahe, dass noch nicht allen in diesem Bereich Aktiven die Möglichkeiten bekannt sind, die „MobiPro“ und das „ESF-BAMF-Programm“ bieten. Letztere werden bundesweit von Bildungsträgern angeboten, die über Erfahrungen in der Vermittlung von Deutschkenntnissen an Migrant/-innen verfügen, arbeiten berufsbezogen und sind staatlich subventioniert.

5.1. Deutsch als Herausforderung: Die Sicht der Arbeitgeber/-innen und Projektleiter/-innen

Um ein tiefgehendes Verständnis davon zu gewinnen, an welchen Stellen sich die Sprache bei der Rekrutierung aus dem Ausland als eine Heraus-

forderung erweist, widmeten wir dieser Problematik auch in unseren qualitativen Interviews einige Fragen.

In nahezu allen Gesprächen gaben die Befragten zu erkennen, dass sie die Deutschkenntnisse der spanischen Bewerber/-innen überschätzt hatten. Diese erwiesen sich in den meisten Fällen als rudimentär, selbst wenn im Vorhinein Intensivkurse in Spanien stattgefunden hatten. Eine Kommunikation – zum Beispiel während des Bewerbungsgesprächs oder in Vorbereitung auf die Anstellung – sei deswegen nur sehr eingeschränkt möglich gewesen. Auch waren die Arbeitgeber/-innen und Projektleiter/-innen davon ausgegangen, dass der Deutscherwerb schneller stattfinden würde.

Die Projektleiterin eines Projektes mit Auszubildenden, bei dem die Sprachkurse über das Programm MobiPro-EU finanziert wurden, moniert:

„Das ist ein Geburtsfehler des Programms. 170 Stunden Deutsch – das ist viel zu wenig, um die jungen Leute in ein anderes Land zu lassen. Und diese 170 Stunden müssen auch noch innerhalb von zwei Monaten, also einer sehr kurzen Zeit, absolviert werden. (...) Und dann kommen sie hierher und dann kriegen sie noch einmal 85 Stunden. Das sind noch nicht einmal zweieinhalb Wochen. Und dann müssen sie schon ins Praktikum. Also das war meiner Meinung nach zu wenig.“

Dass diese Stundenzahl nicht ausreicht, wurde auch von der ZAV anerkannt. Die überarbeitete Richtlinie vom 28.10.2013 sieht nun zum Beispiel die Förderung einer deutlich höheren Stundenzahl im Herkunftsland (400 Unterrichtseinheiten innerhalb von 16 Wochen) vor.²¹

Ein anderer Projektleiter eines Auszubildenden-Projektes bekräftigt, dass ein A2-Niveau zu Beginn einer Ausbildung beziehungsweise eines Praktikums wünschenswert ist. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass die limitierte Kommunikation zu einem gewissen Unbehagen führe – sowohl auf Seiten der Arbeitgeber/-innen als auch auf Seiten der Auszubildenden beziehungsweise

²¹ Nachzulesen ist diese Richtlinie unter: <http://www.foerderdatenbank.de/FoerderDB/Navigation/Foerderrecherche/inhaltsverzeichnis.html%3Fget%3Da99f63c3b64a492c4f09e2d5d37bd371%3Bviews%3Bdocument%26doc%3D11828%26typ%3DRL>, 16.12.2013

Praktikant/-innen. Bei ersteren, weil sie sich überfordert fühlen und bei letzteren, weil sie sich nicht so einbringen können, wie sie es gerne würden.

Der Leiter einer Gastronomieeinrichtung hat zudem den Eindruck, dass die geringen Deutschkenntnisse seiner spanischen Auszubildenden dazu führten, dass diese die Arbeitsaufträge häufig nicht verstünden.

„Also, das was mit einmal erklären, einmal zeigen ging, reicht jetzt mit zehnmal erklären, zehnmal zeigen nicht, weil das nur vom Zeigen eben nicht verstanden wird und das Erklären mit Händen und Füßen und zweisprachig, dreisprachig auch oft nicht zum Ziel führt. Und das ist ein Riesenhandicap. Das muss man einfach so sagen.“

Hinzu komme, dass sich die Spanier/-innen häufig schämten zuzugeben, dass sie etwas nicht verstanden haben. Dies sind einige der Kommunikationsbarrieren, die sich bei der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland bemerkbar machen können. Doch auch wenn aller Anfang schwer ist und die Sprache eine nicht zu verneinende Hürde darstellt – viele unserer Gesprächspartner/-innen berichteten auch, dass sie Strategien entwickelt haben, wie man mit der Sprachbarriere konstruktiv umgehen kann.

5.2. Ratschläge zum Umgang mit den geringen Deutschkenntnissen der angeworbenen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden aus Sicht der Arbeitgeber/-innen

Die Interviewpartner/-innen betonen, dass ihre Erfahrung sie vor allem gelehrt hat, den Spanier/-innen gegenüber Verständnis zu zeigen für die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache. Es dauere einfach eine Weile, bis man des Deutschen mächtig würde. Statt zu kritisieren, sei es ratsam, den Lernenden mit Geduld zu begegnen und ihr Bemühen und auch kleine Fortschritte anzuerkennen.

Um den Deutscherwerb zu beschleunigen, berichtete ein Arbeitgeber, würden seine spanischen Auszubildenden nie zusammen eingesetzt, sondern immer deutschen Kolleg/-innen zugeteilt. Auf diese Weise möchte er ver-

hindern, dass die Spanier/-innen auf der Arbeit nur in ihrer Muttersprache kommunizieren.

In den Fällen, in denen die Spanier/-innen direkten Kundenkontakt haben (zum Beispiel mit Gästen im Hotel, mit Patient/-innen in einer Pflegeeinrichtung) kann es Sinn machen – so mehrere Interviewpartner/-innen – die Kund/-innen über die Initiative zu informieren, die Spanier/-innen vorzustellen und um Rücksichtnahme und eine deutliche Aussprache zu bitten.

Mehrere unserer Gesprächspartner/-innen unterstrichen, dass sie es für wünschenswert halten, dass zumindest zu Beginn – wenn die spanischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden neu im Unternehmen sind – ein/e Ansprechpartner/-in mit Spanischkenntnissen zur Verfügung steht. Dies wird auch in der quantitativen Umfrage als wichtiger Faktor deutlich (s. Tabelle 14 in Abschnitt 6.3.6.).

Als hilfreich kann es sich auch erweisen, wenn wichtige Unterlagen wie der Arbeitsvertrag und Sicherheitsunterweisungen auf Spanisch (beziehungsweise in der jeweiligen Muttersprache vorliegen).

5.3. Deutsch als Herausforderung: Die Sicht der Spanier/-innen

Ausnahmslos alle Spanier/-innen, mit denen wir in unseren Interviews sprachen, bestätigten, dass der Erwerb der deutschen Sprache für sie eine große Herausforderung darstellt. Ein Spanier, der gerade eine Ausbildung zum Altenpfleger begonnen hat, resümiert dies wie folgt:

„Yo digo que no estamos sólo en una Ausbildung. Estamos en dos Ausbildung; el idioma por un lado y la Ausbildung [para ser cuidador de ancianos] por el otro lado“

„Ich sage immer, dass wir nicht nur eine Ausbildung machen. Wir machen zwei Ausbildungen. Das ist einmal die Sprache und dann die Ausbildung [zum Altenpfleger].“

Viele der Spanier/-innen berichten, wie schwer ihnen insbesondere der Anfang fiel. In Deutschland und im Unternehmen ohne jegliche oder nur mit sehr geringen Deutsch-Kenntnissen anzukommen, war für sie ein einschneidendes Erlebnis. Selbst wenn sie vorher einen Kurs gemacht haben, so verstanden sie in der Regel am Anfang so gut wie gar nichts.

Die Unmöglichkeit, sich auszudrücken, kann zu Gefühlen der Scham und Hilflosigkeit führen. Ein junger spanischer Auszubildender, gerade 19 Jahre alt, schilderte, dass sein Deutsch zu Beginn noch nicht einmal dafür ausreichte, um Hilfe zu bitten. Die Sprache erschien ihm wie ein einziges, langes, völlig unverständliches Wort.

Die Verarbeitung von Anweisungen oder Informationen, die die Spanier/-innen erhalten, erfordert von ihnen eine immense Übersetzungsleistung. Gerade wenn es noch am Grundvokabular mangelt, kann dies schnell zu Überforderung und Erschöpfung führen.

Das Ausweichen auf das Englisch stellte in einigen Fällen eine anfängliche Erleichterung dar. Ein spanischer IT-Fachmann erklärte, dass es für ihn eine Entlastung war, zu Beginn auf Englisch mit seinen Kolleg/-innen kommunizieren zu können. Doch nicht in allen Bereichen ist das möglich. Mehrere spanische Altenpflege-Auszubildende weisen darauf hin, dass ihnen die englische Sprache in der Kommunikation mit den anderen Mitarbeiter/-innen der Pflegeeinrichtungen oder auch den Patient/-innen nicht weiterhelfe. Hinzu kommt, dass auch nicht alle Spanier/-innen über (gute) Englischkenntnisse verfügen.

Den Spanier/-innen ist bewusst, dass sie aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse nicht von Anfang an in allen Bereichen einsetzbar sind,

für die sie fachlich qualifiziert sind. Für diesen Umstand zeigen sie Verständnis. Sie arrangieren sich damit, dass sie zunächst häufig etwas weniger verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen müssen und sind motiviert, diese Zeit zu nutzen, um ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Die rekrutierten Fachkräfte und Auszubildenden sind ihren Arbeitgeber/-innen dankbar, dass diese ihnen eine Chance gegeben haben, wohlwissend, dass ihre Einbindung in den Arbeitsprozess aufgrund der Sprachbarriere mit Extra-Aufwand verbunden ist.

Ein Spanier berichtete jedoch davon, dass er enttäuscht sei, da sein Arbeitgeber ihm keine Perspektiven böte und er den Eindruck habe, dass dieser gar nicht daran interessiert sei, dass er besser Deutsch lernt und in Zukunft mehr und verantwortungsvollere Aufgaben übernimmt. Er schildert, wie die Belegschaft in dem Unternehmen auf seine Anfrage reagiert, an einem weiteren Deutschkurs teilzunehmen:

„Einige Leute meinen zu mir: Meinetwegen musst du nicht mehr Deutsch können. Aber doch, ich brauche es! Ich möchte nicht die ganze Zeit die Aufgaben übernehmen, die ich jetzt habe. Ich möchte das erreichen, wofür ich ausgebildet wurde. Und dafür brauche ich sehr wohl die Sprache und ein Deutsch-Zertifikat.“

Aufgrund seines niedrigen Gehaltes und seiner Arbeitszeiten wäre er jedoch auf die Unterstützung des Arbeitgebers angewiesen. Dass dieser ihn in diesem Punkt nicht fördert, fasst er negativ auf und frustriert ihn. Er gab an, sich dann auf lange Sicht lieber einen anderen Arbeitgeber suchen zu wollen, wenn der jetzige ihm weiterhin nicht behilflich sein will, sein Potenzial zu entfalten.

5.4. Strategien der Spanier/-innen zur Bewältigung der Sprachbarriere

Doch auch wenn die deutsche Sprache eine große Herausforderung darstellt, alle Spanier/-innen mit denen wir sprachen, zeigten einen großen Willen und viel Motivation, diese Herausforderung zu meistern. Sie berichteten uns auch von den vielfältigen Strategien, die sie dazu verfolgen.

Ein spanischer Bauingenieur berichtet, dass er die ersten Tage auf seiner neuen Arbeit ausschließlich damit verbrachte, die Beschreibung des Projektes, an dem er mitarbeiten sollte, intensiv zu lesen und alle Wörter, die ihm unbekannt waren und wichtig erschienen, zu übersetzen. Dafür legte er sich eigens ein Vokabelheft an, das er fortan immer bei sich trug. Außerdem trifft er sich einmal die Woche mit seiner Tandempartnerin. Eine Stunde lang bringt er ihr Spanisch bei und im Anschluss hilft sie ihm eine Stunde lang, sein Deutsch zu verbessern.

Drei Spanier/-innen, die in einer sehr ländlichen Gegend eine Ausbildung angefangen hatten, engagierten von ihrer Ausbildungsvergütung einen Privatlehrer, mit dem sie dreimal in der Woche Deutsch lernen. Ein spanischer Auszubildender berichtet davon, was für ihn wichtig war, um seine Deutschkenntnisse zu verbessern:

„Als ich hierher kam, konnte ich gar kein Deutsch. Aber mit viel Motivation lernt man es. Was ich brauchte, war eine gewisse Regelmäßigkeit, immer sprechen. Ich spreche sogar mit meinem spanischen Mitbewohner unter der Woche Deutsch.“

Gemeinsam bekleben sie die ganze Wohnungseinrichtung mit Zetteln, auf denen die deutschen Bezeichnungen der Gegenstände stehen. Außerdem haben sie sich Comics auf Deutsch gekauft. Andere Literatur sei noch zu schwierig. Die Spanier/-innen sind stolz auf die Ergebnisse ihrer Anstrengungen beim Erlernen der Sprache. Eine Auszubildende beschreibt einen solchen Erfolgsmoment:

„No puedo tener una conversación muy elaborada, pero puedo hablar y entiendo palabras extrañas. Entiendo palabras que no utilizas en el día a día, pero las hemos visto en la Berufsschule – pues es como: ¡Mira! te he entendido, ¡sé lo que dices!“

„Ich kann keine ausgefeilte Konversation führen. Aber ich kann sprechen und auch merkwürdige Wörter verstehen. Ich verstehe Wörter, die man nicht im Alltag benutzt, die wir aber in der Berufsschule gelernt haben. Dann denke ich: ‚Schau mal an. Ich weiß, was du gerade sagst!‘“

Eine andere spanische Auszubildende beschreibt, wie sie langsam die Angst vor dem Sprechen verlor.

„Ya hablo más con el cliente. Y no me da más miedo. Antes me daba miedo. Pero me he acostumbrado – 24 horas al día hablando alemán.“

„Ich spreche jetzt schon mehr mit unseren Kund/-innen. Und das macht mir keine Angst mehr. Früher hatte ich davor Angst. Aber ich habe mich daran gewöhnt – indem ich 24 Stunden am Tag Deutsch spreche.“

5.5. Sprachkurse – was es zu beachten gilt

Die Sprache ist offensichtlich einer der Schlüssel zum Erfolg bei der Rekrutierung von Personal aus dem Ausland. Gerade deswegen ist es wichtig, dass die Sprachkurse, die den angeworbenen Auszubildenden beziehungsweise Fachkräften geboten werden, gut organisiert und inhaltlich gut durchdacht sind. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, von welchen Schwierigkeiten unsere Gesprächspartner/-innen diesbezüglich berichteten. Im Anschluss daran werden auch die Vorgehensweisen und Erfahrungen, die von den Interviewten positiv bewertet wurden, vorgestellt.

Dabei konzentrieren wir uns auf die Sprachkurse, die angeboten werden, wenn die Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden bereits in Deutschland sind. In Bezug auf die Sprachkurse im Herkunftsland zeichnet sich eine geteilte Meinung unter denjenigen ab, die an Fachkräfteinitiativen beteiligt

sind. Einige halten es für sehr sinnvoll, dass die Fachkräfte und Auszubildenden bereits im Herkunftsland einen Deutschkurs belegen. Andere hingegen argumentieren, dass es effektiver ist, mit der Sprachvermittlung im Zielland zu beginnen, da sich dort die Sprache deutlich schneller lernen lasse. Im Moment ist erstere Ansicht weiter verbreitet. Es bleibt abzuwarten, welche Erfahrungen mit den verschiedenen Strategien gemacht werden.

5.5.1. Kompetente Partner/-innen

In mehreren Gesprächen teilten uns sowohl Projektleiter/-innen als auch Spanier/-innen von Problemen mit, die entweder bei der Organisation oder der Durchführung der Deutschkurse aufgetaucht waren.

Wie bei der Auswahl der Unternehmen, so ist es auch bei der Auswahl des Sprachkurs-Anbieters bedeutsam, einen zuverlässigen, professionell agierenden Partner zu finden. Dies erwies sich in einigen Fällen als einfach. Besonders in Großstädten, in denen viele Menschen mit einem internationalen Hintergrund leben, gibt es viele Anbieter für Sprachkurse. Oft blicken diese auf eine lange Tradition zurück und haben viel Erfahrung im Umgang mit Menschen, die Deutsch als Fremdsprache und als Arbeitssprache lernen. In vielen Fällen waren dies Volkshochschulen oder auch andere lokale Bildungsträger.

An anderen Standorten – zum Beispiel einer kleinen Stadt in einem der neuen Bundesländer – war die Wahl des Sprachkurs-Verantwortlichen wesentlich problembehafteter. Außer einem lokalen Bildungsträger gab es dort keine anderen Anbieter von Sprachkursen, sodass die Kooperation mit diesem unumgänglich war. Leider, bedauerte der Projektleiter, stellte sich heraus, dass die für den Sprachkurs verantwortliche Organisatorin unzuverlässig und inkompetent war. Die Nachfrage nach Deutschkursen ist aufgrund der sehr niedrigen Quote von Ausländer/-innen in der Region sehr gering. Dementsprechend hat der dortige Bildungsträger wenig Erfahrung in diesem Bereich und verfügt auch nicht über einen Pool an bewanderten Dozent/-innen für Deutsch als Fremdsprache. Der Dozent, auf den die Wahl letzten Endes fiel, kam aus der nächstliegenden größeren Stadt. Seine

Unterrichtsmethode führte nicht zur Zufriedenheit – weder unter den Spanier/-innen noch beim Projektleiter.

5.5.2. Örtliche und zeitliche Erreichbarkeit

Gerade für Fachkräfteinitiativen, bei denen sich die teilnehmenden Betriebe nicht alle zentral an einem Ort befanden, sondern im Umland verstreut waren, stellte die Organisation eines Kurses für alle rekrutierten Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden eine logistische Herausforderung dar. Die Projektleiter/-innen mussten in diesen Fällen überprüfen, ob alle Spanier/-innen die Möglichkeit hatten, es mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Fahrgemeinschaften rechtzeitig zum Sprachkurs zu schaffen. Dazu kann es auch nötig sein, mit den Betrieben Kontakt aufzunehmen und diesen die Lage zu erklären. Denn von deren Kooperationsbereitschaft hing dies in einigen Fällen ab. Dass diese nicht vorauszusetzen ist, lässt sich aus einem Kommentar ablesen, den ein Arbeitgeber in unserer Online-Umfrage hinterließ:

„Es gibt keine Deutschkurse, die abends und am Samstag stattfinden. Das BAMF-Modell mit Freistellung während der Arbeitszeit ist so nicht durchführbar – den Betrieb kostete jede Stunde durch den Verdienstausschlag mehr als 20 Euro!“

Die Projektleiter/-innen müssen also für eine Praktikabilität der Sprachkurse sorgen und dabei berücksichtigen, wann und wo die Kurse am besten stattfinden sollten. In einem Projekt stellte es sich als unmöglich heraus, die Lage aller interessierten Unternehmen zu berücksichtigen. Eines lag schlichtweg zu weit entfernt von dem Bildungsträger, der für die Sprachkurse zuständig war. Die Fahrtzeit wäre zu lang gewesen und außerdem gab es kaum Verbindungen. Der Projektleiter entschied sich, dieses Unternehmen von der Initiative auszuschließen. In einem anderen Projekt schlossen dagegen die Projektmitarbeiter/-innen auch die Unternehmen in die Initiative ein, die weit abgelegen waren. Den Spanier/-innen, die in diesen Unternehmen angestellt wurden, finanzierten sie Privatkurse.

Eine weitere Strategie, die in einem Projekt verfolgt wurde, und die sich möglicherweise eignet, um dem Problem der großen geografischen Entfer-

nungen zu begegnen, war die Einrichtung einer projektfinanzierten Internet-Sprachschule.

5.5.3. Vermittlung von Fachvokabular

Da die meisten Spanier/-innen mit sehr geringen Sprachkenntnissen nach Deutschland kommen, ist es dringend erforderlich, sie zunächst dort abzuholen, wo sie sprachlich gesehen stehen. Das bedeutet, dass ihnen zunächst grundlegende, alltagsrelevante grammatikalische Regeln und Vokabeln vermittelt werden müssen. Doch sobald die Spanier/-innen in den Betriebsalltag beziehungsweise die Berufsschule eingebunden werden, sind sie mit einem fachspezifischen Vokabular konfrontiert. Damit sie sich auch auf der Arbeit gut zurechtfinden und kompetent agieren können, ist es wünschenswert, dass die Vermittlung dieses Fachvokabulars in die Sprachkurse eingebaut wird. Diese berufsbezogene Sprachförderung wird bspw. durch das ESF-BAMF Programm gefördert.²² Es empfiehlt sich für Arbeitgeber/-innen und (angehende) Projektleiter/-innen, sich über bestehende Angebote zu informieren.

Zusätzlich verwiesen einige Projektleiter/-innen darauf, dass sich die Zusammenarbeit von Betrieben und Deutschkursleiter/-innen als lohnenswert herausgestellt hat. In diesen Fällen haben Betriebsmitarbeiter/-innen die Dozent/-innen durch die Lieferung des notwendigen Fachvokabulars bei der Konzeption berufsspezifischer Deutschkurse unterstützt.

Die Leiterin eines Auszubildenden-Projektes wünscht sich für die Zukunft, dass die Deutschlehrer/-innen die spanischen Auszubildenden gelegentlich in den Betrieb begleiten, um sich ein besseres Bild machen zu können. Die dort gesammelten Eindrücke könnten sie dann in die praxisnahe Gestaltung ihres Unterrichts einfließen lassen.

²² <http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html>, 16.12.2013

5.5.4. Ansprechende Gestaltung

Gerade die Praxisnähe ist eine Methode, mit der die Dozent/-innen sicherstellen können, dass die ausländischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden den Kurs als hilfreich wahrnehmen. Die Erfahrung der Projektleiter/-innen zeigt, dass die Spanier/-innen dann besonders motiviert und mit den Kursen zufrieden waren, wenn die Deutschlehrer/-innen es schafften, die Kurse lebhaft, interaktiv und bedarfsgerecht zu gestalten.

Dazu gehört auch, dass sie ein gewisses Zeitlimit nicht überschreiten. Diese Lehre zog ein Projektleiter aus der negativen Erfahrung, die er mit seinem Kursangebot gemacht hatte. Dort hatten die Spanier/-innen in einem Intensivkurs sechs Mal in der Woche jeweils acht Stunden Deutschunterricht gehabt. Im Nachhinein urteilt er:

„Das Erlernen der Sprache ist zwar wichtig. Aber es ist auch nicht das einzig Wichtige. Man muss also nicht acht Stunden am Tag Deutsch lernen, vor allem weil die Fachkräfte sind keine Akademiker, die sind es auch nicht gewöhnt, acht Stunden am Tag zu lernen. Das Lernkonzept sollte mehr Praxis-Bezug haben, nicht nur rein theoretische Bildung.“

Bereits nach zwei Stunden Frontalunterricht, so hatte er dem Feedback der Teilnehmer/-innen entnehmen können, waren diese nicht mehr aufnahmefähig. Damit sank auch ihre generelle Motivation, Deutsch zu lernen. Deswegen rät er:

„Die Lehrer sollten nicht nur sprachliche Kompetenzen haben, sondern auch Integrationswissen und Spiele anwenden können; die Kurse interaktiver machen. Sie haben in den Kursen nicht die kleinen praktischen Sachen gelernt, zum Beispiel wie man Fahrkarten am Automaten kauft oder wie man hier Online-Banking macht oder für die Verwaltung Anträge ausfüllt. Um handlungskompetent zu sein, braucht man dieses Kontextwissen, sonst ist man ausgeschlossen von der Gesellschaft. Ich würde die Hälfte Integrationskurs und die Hälfte Sprachkurs anbieten.“

Dass die ausländischen Fachkräfte diese Handlungskompetenz erwerben, hält er für dringend erforderlich. Sonst, so betont der Projektleiter, blieben sie immer auf eine Person angewiesen, die sie unterstützt.

6. Die Phase der beruflichen und sozialen Integration

In diesem Kapitel möchten wir die vielfältigen Erfahrungen mit der Integration der Arbeitsmigrant/-innen in den deutschen Arbeits- und Lebensalltag darstellen, die wir im Rahmen der Online-Umfrage und Vor-Ort Interviews aufnahmen.

Unter Integration verstehen wir die verschiedenen Maßnahmen und Prozesse, die nach der Ankunft der Arbeitsmigrant/-innen in Deutschland, während ihrer Eingliederung in die – für die meisten von ihnen – neuen Arbeits- und Lebensumgebungen, ablaufen. Wir beschreiben die verschiedenen Methoden, die zur Unterstützung dieser Integrationsprozesse von den Initiativen angewandt werden, und – soweit vorhanden – die Erfahrungen mit den verschiedenen Unterstützungsangeboten.

In unseren vorbereitenden Experteninterviews wurde eine angemessene und effektive Integrationsunterstützung, neben dem Sprachtraining, als einer der wichtigsten, aber auch am meisten unterschätzten Faktoren für den langfristigen Erfolg der Fachkräfterekrutierung genannt. Obwohl die meisten erfassten Initiativen irgendeine Form der Unterstützung anboten, waren die beteiligten Akteure oft überrascht, wieviel Aufwand mit einer effektiven Integrationsunterstützung verbunden ist und wie wichtig diese Unterstützung für den Verbleib der Arbeitsmigrant/-innen in Deutschland sein kann.

Die Bedarfsgerechtigkeit und Effektivität der Integrationsunterstützung orientiert sich zum einen am spezifischen Kontext der jeweiligen Fachkräfteinitiative und zum anderen an den Bedarfen der Arbeitsmigrant/-innen. Daher fanden wir auch kaum einheitliche Empfehlungen für die Integrationsunterstützung. Stattdessen beschreiben wir hauptsächlich die Methoden, die den Umfrageteilnehmer/-innen zufolge unter bestimmten Bedingungen gute Resultate erbrachten. Wo diese von einer breiten Mehrheit empfohlen wurden, gehen wir auf ein paar allgemeingültige Ansätze ein, die als Grundlagen für eine effektive Integrationsunterstützung als besonders wichtig erachtet wurden.

Wir beginnen mit einer Beschreibung des allgemeinen Profils der Arbeitsmigrant/-innen, die durch die an der Umfrage beteiligten Initiativen rekrutiert wurden. Daraufhin widmen wir uns in zwei gesonderten Abschnitten den Methoden und Erfahrungen in den Bereichen der „Beruflichen Integration“ und der „Sozialen Integration“.

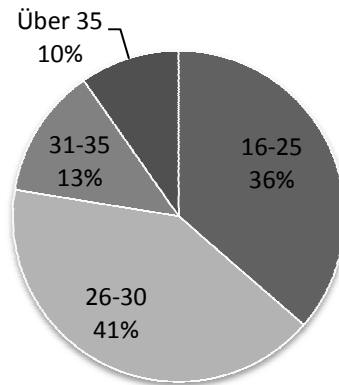
6.1. Das Profil der Arbeitsmigrant/-innen

Die Online-Befragung und die Interviewleitfäden beinhalteten eine Reihe von Fragen über das Profil der Arbeitsmigrant/-innen, um deren Bedarfe und Erfahrungen besser einschätzen zu können. So sind zum Beispiel die meisten teilnehmenden Migrant/-innen zwischen 26 und 30 Jahre alt (s. Abbildung 14). Einige unserer Interviewpartner/-innen mit Erfahrung in der Anwerbung von Auszubildenden berichteten, dass die spanischen Auszubildenden durchschnittlich älter sind als die deutschen Auszubildenden in den Zielbetrieben. Zudem haben sie oft bereits eine Ausbildung angefangen oder in einem anderen Fachbereich abgeschlossen. Einige der interviewten Projektleiter/-innen sahen es sogar als notwendig an, dass die Auszubildenden bereits eine Ausbildung im Herkunftsland abgeschlossen hatten, weil sonst durch die Doppelbelastung (Sprache und neue Inhalte) die Herausforderungen in Deutschland zu groß wären. Im Gegenzug hätten die Auszubildenden die Möglichkeit, die Ausbildung in Deutschland zu verkürzen – die entsprechenden Fortschritte beim Erlernen der Sprache vorausgesetzt.

Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass viele der jüngeren Spanier/-innen bis zu ihrer Ankunft in Deutschland noch bei ihren Eltern wohnten und daher zusätzlich zu den Sprachbarrieren und dem Leben in einem anderen Land das erste Mal die Herausforderungen des Alleinlebens zu meistern haben.

Weiterhin wurde in den Interviews mehrfach berichtet, dass die meisten Arbeitsmigrant/-innen, die bereits Partner/-innen oder Familie im Herkunftsland haben, zuerst meist ohne diese in Deutschland ankommen, diese dann aber oft nachholen möchten.

Abbildung 14: Alter aller beteiligten Arbeitsmigrant/-innen, n = 133



54% der Arbeitsmigrant/-innen in den Initiativen (n= 133) waren zum Zeitpunkt der Umfrage Frauen. Diese wurden hauptsächlich für die medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufe sowie Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe rekrutiert. Männliche Fachkräfte oder Auszubildende hingegen wurden hauptsächlich für die Berufsgruppen Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe, Metallherzeugung, -bearbeitung und Metallbau und (Innen-) Ausbauberufe rekrutiert.

6.2. Die Perspektive der Arbeitsmigrant/-innen

Viele Teilnehmer/-innen berichteten in unseren Interviews darüber, nach langer Arbeitslosigkeit in Spanien sehr froh über die Arbeits- oder Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland zu sein. Andere bewerten die Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland eher nach ihrem praktischen Nutzen. Ein Befragter sagte zum Beispiel, dass er die Ausbildungsphase als Gelegenheit für den Qualifikations- und Spracherwerb nutzen möchte, um gegebenenfalls später eine besser bezahlte Stelle in seinem ursprünglichen Berufsfeld zu finden. Ob dies nach 3-4 Jahren Ausbildung und Sprachtraining dann noch möglich sein wird, geht auf das Risiko der Arbeitsmigrant/-innen. Allerdings unterstreicht dieser Kommentar die Tatsache, dass nicht angenommen wer-

den kann, dass die Arbeitsmigrant/-innen unter allen Bedingungen die ihnen präsentierten Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsangebote annehmen.

Wenige der befragten Arbeitsmigrant/-innen scheinen sich zum Zeitpunkt der Interviews sicher zu sein, wie lange sie in Deutschland bleiben würden. Die meisten der Befragten waren allerdings entweder erst vor kurzem angekommen oder noch in der Frühphase ihres Aufenthalts in Deutschland. Es bedarf einer Langzeitanalyse, um die Verleibsraten feststellen zu können.

Einige unter den Arbeitsmigrant/-innen hatten bereits entschieden, ihre Partner/-innen und Kinder nachzuholen und vorerst nach Deutschland überzusiedeln. Eine größere Gruppe unter den Befragten bekundete hingegen, dass ihre langfristige Bleibeentscheidung von der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung in Spanien abhängig sei sowie von den Arbeits- und Lebensbedingungen, die sie in Deutschland vorfinden würden.

Manche der Arbeitsmigrant/-innen waren bereits vorzeitig in ihr Herkunftsland zurückgekehrt. Leider konnten wir deren Erfahrungen nicht in unseren Interviews oder in der Umfrage erfassen. Allerdings berichtete die Mehrzahl der interviewten Initiativen von Erfahrungen mit vorzeitigem Abbrüchen. Die am häufigsten dafür angegebenen Begründungen waren familiäre Gründe aufseiten der Arbeitsmigrant/-innen sowie enttäuschte Erwartungen an den Inhalt der Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsstelle oder die vorgefundenen Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, welche Bedeutung der effektiven beruflichen und sozialen Integrationsunterstützung für den Erfolg und die Nachhaltigkeit der Initiativen zukommt.

6.3. Berufliche Integration

Als Unterstützung der beruflichen Integration verstehen wir die verschiedenen Maßnahmen, die zur Einarbeitung und Eingliederung der neuen ausländischen Mitarbeiter/-innen beziehungsweise Auszubildenden in die Arbeitsprozesse und Strukturen der Betriebe unternommen werden. Die Teilnehmer/-innen unserer Online-Umfrage wurden nach ihrer Einschätzung der Herausforderungen bei der Anwerbung von Fachkräften beziehungs-

weise Auszubildenden aus dem Ausland befragt. Die durchschnittliche Bewertung der Herausforderungen sowie der Anteil der Umfrageteilnehmer/-innen, die mit der jeweiligen Herausforderung schon Erfahrungen gemacht haben, werden in Tabelle 13 dargestellt.

6.3.1. Die Herausforderungen bei der beruflichen Integration

Tabelle 13: Frage nach den Herausforderungen bei der Realisierung der Initiativen

	durchschnittl. Bewertung der Herausforderung	Anteil der Befragten mit Erfahrung mit der Herausforderung
Fehlende Sprachkenntnisse/Schwierigkeiten beim Erwerb der deutschen Sprache (n=163)	4.8	87%
Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in der Berufsschule (n=153)	4.7	39%
Unterstützungsbedarf während der Arbeit/Ausbildung (n=159)	4.6	81%
Anerkennung ausländischer Qualifikationen (n=159)	4.3	81%
Unterstützungsbedarf außerhalb der Arbeit/Ausbildung (n=157)	4.3	70%
Mangelndes Wissen der Arbeitsmigrant/-innen über das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem (n=159)	4.1	79%
Schwierigkeiten der Arbeitsmigrant/-innen bei der Bestreitung ihrer Lebenshaltungskosten (n=159)	3.8	74%
Vorzeitige Heimkehr/Abbrüche der Arbeitsmigrant/-innen (n=154)	3.8	64%
Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen (n=158)	3.6	84%
Unzureichende Vorbereitung der Unternehmen auf die Bedürfnisse der Arbeitsmigrant/-innen (n=77)	3.4	83%
Heimweh der Arbeitsmigrant/-innen (n=160)	3.0	78%
Unzufriedenheit der Unternehmen mit der Arbeitsleistung der Arbeitsmigrant/-innen (n=158)	2.6	76%
Interkulturelle Konflikte zwischen Mitarbeiter/-innen der Unternehmen und spanischen Arbeitsmigrant/-innen (n=158)	2.5	73%
Mangelnde Motivation der Arbeitsmigrant/-innen auf der Arbeit (n=157)	2.1	77%

Die Angaben in Tabelle 13 machen deutlich, dass das Gebiet der beruflichen Integration, hier „Unterstützung während der Arbeit/Ausbildung“ benannt, nach den Sprachbarrieren, als die größte aller Herausforderungen bewertet wird. Die Herausforderung „Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in der Berufsschule“ ist zwar nominell die zweitgrößte, trifft aber nur auf die Initiativen zu, die Auszubildende rekrutieren. Weitere wichtige Herausforderungen sind:

- Anerkennung ausländischer Qualifikationen
- Mangelndes Wissen der Arbeitsmigrant/-innen über das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem
- Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen
- Unzureichende Vorbereitung der Unternehmen auf die Bedürfnisse der Arbeitsmigrant/-innen

Folgende Bereiche wurden hingegen nicht als bedeutende Herausforderungen bewertet:

- Mangelnde Motivation der Arbeitsmigrant/-innen auf der Arbeit
- Interkulturelle Konflikte zwischen Mitarbeiter/-innen der Unternehmen und spanischen Arbeitsmigrant/-innen
- Unzufriedenheit der Unternehmen mit der Arbeitsleistung der Arbeitsmigrant/-innen

Die Angaben aus den qualitativen Interviews erlauben uns, einige der bedeutenden Herausforderungen im Detail zu erläutern.

6.3.2. Herausforderung „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“

Den Angaben in den Interviews zufolge sind Probleme mit der Anerkennung ausländischer Qualifikationen branchenabhängig. Auf der einen Seite wurde in Interviews mit Arbeitgeber/-innen und Projektleiter/-innen, die sich auf handwerkliche, MINT- oder Hotel- und Gaststätten-Berufsgruppen konzentrieren, mehrfach berichtet, dass bei der Anstellungsentscheidung eine hohe Motivation und Lernbereitschaft der Bewerber/-innen als wichtiger ange-

sehen wurden, als die formalen, berufsspezifischen Qualifikationen. Dieser Projektleiter eines HWK-Projektes drückte es folgendermaßen aus:

„Spanische Qualifikationen sind für deutsche Unternehmen nicht so relevant – die schauen eher auf tatsächliche Fähigkeiten. Das Anerkennungsverfahren ist [auch] zu bürokratisch.“

Wie auch im folgenden Zitat aus einem Gespräch mit einem Unternehmer, wurde mehrfach angemerkt, dass die Fachkräfte vorerst unter ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau arbeiteten, bis sie sich ausreichende Sprachkenntnisse angeeignet hätten.

„Sie hatte ja schon ein Studium hinter sich. Aber ich kann sie jetzt noch nicht in [den Bereichen mit Kundenkontakt] einsetzen, wo dann schon ihre Kenntnisse zur Geltung kämen [wegen der fehlenden Sprache, Anmerkung der Autor/-innen]. Das braucht dann schon noch ein bisschen Zeit. Aber das ist immer so. Das muss man eben etwas langfristig sehen. Wenn man irgendwo neu anfängt muss man sich erstmal von unten wieder hocharbeiten.“

Auf der anderen Seite spielt in den medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen die Anerkennung als examinierte Fachkräfte auf der Grundlage bereits erworbener Qualifikationen eine sehr große Rolle. Hier werden wiederum auch die hohen und unflexiblen Anforderungen an die Sprachkenntnisse ausländischer Fachkräfte als problematisch gesehen und können auch die Anstellung ausländischer Fachkräfte komplett verhindern.

„[Einige] Fachkräfte sind auch mitgekommen neben den (...) Auszubildenden. Die haben eine universitäre Ausbildung, konnten aber erst nur als Hilfskräfte eingestellt werden, weil sie noch kein B2-Niveau in Deutsch haben.“

In einem Interview mit einer Ingenieursfirma zum Beispiel wird deutlich, dass die Unternehmen – unabhängig von rechtlichen Anerkennungsfragen – pragmatische Lösungen für den passenden Einsatz der ausländischen Fachkräfte suchen, solange sie die Arbeitskräfte flexibel einsetzen können:

„Im Büro (...) ist es nicht so schlimm, wenn er ein bestimmtes Wort nicht weiß, dann kann er es nachschauen. Aber darüber ist er nicht verwundert.“

Das war ihm bewusst, dass das so sein würde. Und er weiß auch, dass es der Firma bewusst war.“

Um das Problem der Anerkennung von Qualifikationen zu mindern, werden für einige Branchen bereits Angebote von ‚Anpassungsqualifizierungen‘ oder ‚Anerkennungspraktika‘ für ausländische Fachkräfte konzipiert. In den Interviews wurden ähnliche Vorschläge für Anpassungsqualifizierungen für Auszubildende gemacht, um die fehlenden Elemente der Ausbildung nachzuholen und gleichzeitig zeitintensive Wiederholungen von Ausbildungselementen zu vermeiden. Als Handlungsmöglichkeit für Betriebe wurde empfohlen, den Fachkräften die Kriterien für eine höhere Einstufung und Entwicklungsmöglichkeiten eindeutig zu erklären.

6.3.3. Herausforderung „Mangelndes Wissen der Arbeitsmigrant/-innen über das deutsche Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem“

In vielen Interviews wurde darauf hingewiesen, dass die Erwartungen der spanischen Arbeitsmigrant/-innen an den Inhalt ihrer zukünftigen Arbeit in Deutschland enttäuscht wurden. Eine der befragten Fachkräfte sagte dazu:

„Über die duale Ausbildung habe ich auch nicht viel erfahren. Auf dem Papier habe ich es mir anders vorgestellt. Ich hatte so viele Probleme, aber ich habe versucht, alles zu bewältigen.“

In Verbindung mit den enttäuschten Erwartungen über den Inhalt der Arbeit stehen auch einige Berichte der Arbeitsmigrant/-innen über ihre enttäuschten Erwartungen über die Netto-Löhne in Deutschland. Wir fanden verschiedene Gründe für diese Erfahrungen, wie zum Beispiel die fehlende Information über die vergleichsweise hohen steuerlichen Abgaben in Deutschland oder die relativ hohen Lebenshaltungskosten in bestimmten Regionen, die das real verfügbare Einkommen reduzieren. Einer der interviewten Experten schlug vor, Arbeitsmigrant/-innen besser über die steuerlichen Regelungen in Deutschland und über mögliche Zusatzausbildungen bei den Unternehmen zu informieren, welche ihre anerkannten Qualifikationen und ihre entsprechenden Lohnansprüche erhöhen können.

Allerdings wurden uns gegenüber auch Beispiele dafür genannt, dass ausländische Fachkräfte geringer entlohnt würden –temporär, aufgrund der geringeren Arbeitszeit während der Sprachtrainingsphase. Inwieweit diese Regelung tatsächlich nur temporär war, und inwieweit sie mit den abgeschlossenen Arbeits- beziehungsweise Tarifverträgen kompatibel waren, konnten wir nicht überprüfen.

6.3.4. Herausforderungen „Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen“ und „Unzureichende Vorbereitung der Unternehmen auf die Bedürfnisse der Arbeitsmigrant/-innen“

Diese Herausforderungen wurden zwar in der Umfrage als weniger schwerwiegend als zum Beispiel die Sprachbarrieren bewertet, allerdings gingen unsere Interviewteilnehmer/-innen häufig auf dieses Thema ein, wie dieses Zitat eines befragten Leiters eines Pflegebetriebs hervorhebt:

„Man muss [den Mitarbeiter/-innen, Anmerkung der Autor/-innen] klar machen, dass die Menschen, die da kommen, hilfreich sind und eher die Arbeitsplätze erhalten. Das Problem Fachkräftemangel ist ja schon so groß, dass es Unternehmen gibt, die große Schwierigkeiten haben, weil sie Stationen gar nicht mehr besetzen können. Es ist auch eine Frage der Zukunft und des wachsenden Bedarfs an Pflege. Und dann braucht es auch noch mehr Verständnis für das Fremde. Man muss eigentlich dahin kommen, dass das Fremde nicht mehr fremd ist. Da müssen wir auch noch ein bisschen mehr tun.“

In den befragten Betrieben der Hotel- und Gastronomiebranche wurde zwar berichtet, dass die Mitarbeiter/-innen oft auf ihre Englischkenntnisse zurückgreifen konnten um Sprachbarrieren im Deutschen zu überwinden. Trotzdem fanden wir auch hier Beispiele, in denen die Arbeitsmigrant/-innen durch die bestehenden Mitarbeiter/-innen als Konkurrenz oder als zusätzliche Belastung wegen der Sprachbarriere oder unterschiedlichen Arbeitsweisen gesehen wurden. Der Leiter eines mittelständischen Unternehmens stellte zum Beispiel fest:

„Unsere Kunden haben in der Befragung gesagt, dass sie es nicht gut finden, wenn die deutschen Mitarbeiter über die ausländischen Angestellten lästern. Daraufhin habe ich dann zu den Angestellten gesagt – so geht das nicht.“

6.3.5. Herausforderung „Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in der Berufsschule“

Der Unterstützungsbedarf von ausländischen Auszubildenden in der Berufsschule wird zwar nur von dem Teil der Initiativen als Herausforderung angegeben, die Auszubildende anwerben, dafür aber mit einem ungleich größeren Gewicht als andere Problemstellungen (s. Tabelle 13). Die Antworten aus den Interviews helfen dabei, diese scheinbar sehr akute Herausforderung im Detail zu analysieren.

Zum einen berichten einige Initiativen, dass die Berufsschulen – gerade in Regionen mit sinkenden Zahlen an jungen Auszubildenden – immer offener und flexibler mit den Integrationsanforderungen ausländischer Schüler/-innen umgehen. Zum Beispiel berichtete eine Initiative, dass sie die Auszubildenden auch während des laufenden Schuljahres in die Berufsschulklassen integrieren konnte. Weiterhin berichten die Befragten auch hier, dass hohe Motivation und Lernbereitschaft aufseiten der Auszubildenden die wichtigsten Kriterien sind.

Zum anderen wurde aber ebenfalls mehrfach betont, dass die fehlenden Sprachkenntnisse in den Berufsschulen ein schwerwiegendes Hindernis für die erfolgreiche Absolvierung der beruflichen Ausbildung darstellen. Folgende Zitate aus zwei Interviews verdeutlichen dies:

„In den Berufsschulen kommen die Teilnehmer nicht mit. Sie verstehen vielleicht 20 bis 30 Prozent, wer gut ist, vielleicht 40.“

„In den Berufsschulen sind viele überfordert. Teilnehmer sind bis an die Grenzen gefordert, teilweise überfordert.“

Um mit dieser offensichtlich so schwerwiegenden Herausforderung umzugehen, entwickelten Projektmitarbeiter/-innen einige Lösungsansätze. Eine Initiative zum Beispiel suchte den Kontakt mit einem bilingualen Fachgymnasium in der Region und vereinbarte, dass die ausländischen

Auszubildenden in den entsprechenden Fachklassen in ihrer Muttersprache teilnehmen konnten. Leider steht diese Möglichkeit in vielen Regionen nicht zur Verfügung. Eine andere zusätzliche Unterstützungsmöglichkeit für die Sprachförderung und Nachhilfe im Rahmen der Berufsschule, die in ihrer Wirkung als sehr positiv bewertet wurde, sind die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Bundesagentur für Arbeit, die inzwischen im Rahmen des Programms MobiPro-EU unter der Abkürzung abH-EU für alle europäischen Auszubildenden in Deutschland beantragbar²³ sind.

Trotz der sehr positiven Bewertung dieser Maßnahmen (die durchschnittliche Bewertung liegt bei 5,4 von 6 Punkten – s. Tabelle 14), scheinen die ausbildungsbegleitenden Hilfen bisher nur von relativ wenigen Initiativen genutzt zu werden.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die verschiedenen Ansätze, die genutzt werden, um die Herausforderungen in der beruflichen Integration (s. Tabelle 13) zu meistern.

6.3.6. Unterstützungsansätze für die berufliche Integration

Um die Herausforderungen bei der beruflichen Integration zu bewältigen, haben die Initiativen und Unternehmen verschiedene Maßnahmen und Ansätze entwickelt und erprobt. Im Rahmen der Online-Umfrage befragten wir die Umfrageteilnehmer zu ihren Erfahrungen mit den verschiedenen Methoden der beruflichen Integrationsunterstützung. Tabelle 14 bietet einen Überblick über die Ergebnisse der Umfrage in der Form von durchschnittlichen Bewertungen der Effektivität sowie der Anzahl der Initiativen, die mit den verschiedenen Maßnahmen noch keine Erfahrung gesammelt hatten.

²³ Mehr Informationen darüber, welche Leistungen durch abH-EU gefördert werden können, finden sich z. B. unter [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/FAQ-Ausbildung.pdf/\\$file/FAQ-Ausbildung.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/FAQ-Ausbildung.pdf/$file/FAQ-Ausbildung.pdf)

Tabelle 14: Art und Bewertung der verschiedenen beruflichen Integrationshilfen

	Durchschnittl. Bewertung (1=nicht effektiv, 6=sehr effektiv)	Anteil der Befragten mit Erfahrung mit der Integrationshilfe
Ausbildungsbegleitende Hilfen für Auszubildende (n=175)	5.4	53%
Ansprechpartner/-in mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen (n=183)	5.3	92%
Soziale Einbindung/kulturelle Aktivitäten auf Arbeit	5.3	87%
Willkommensveranstaltung (n=181)	5.2	86%
Abholung am Flughafen (n=177)	5.1	83%

6.3.7. Mentoren- und Patenprogramme

Die Einbeziehung von bestehenden Mitarbeiter/-innen in die berufliche Einarbeitung und Integration der ausländischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden wurde zwar in der Online-Umfrage nicht in den Auswahlfragen als Option angeboten, allerdings in den offenen Antworten mehrfach erwähnt. Weiterhin schien die Mehrheit der in den Interviews befragten Initiativen eine Form von Mentoring- oder Patenprogrammen zu praktizieren.

Dieser Ansatz wurde vorrangig positiv bewertet, unter anderem als Möglichkeit, die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter/-innen zu würdigen und um die gute Zusammenarbeit und die soziale Integration zwischen bestehenden und neuen Mitarbeiter/-innen zu fördern.

Als wichtige Bedingungen für das gute Funktionieren der Mentoren- oder Patenprogramme wurden die frühzeitige und angemessene Vorbereitung der Mentor/-innen oder Pat/-innen genannt. Dazu können zum Beispiel ein gutes Matchingverfahren, um die richtige Mentor-Mentee-Kombination zu finden, oder auch Mentoring-Trainingskurse gehören.

Weiterhin wurde es als besonders wichtig angesehen, dass die Unternehmen sicherstellen, dass die Mentor/-innen beziehungsweise Pat/-innen in ihrem

Arbeitsalltag ausreichend Zeit und Flexibilität haben, um sich um die ihnen zugeteilten Neu-Mitarbeiter/-innen zu kümmern. Hier wird dieser Ansatz im Falle eines Auszubildendenprojektes beschrieben, in dem andere Auszubildende die Patenschaften übernahmen.

„Das war so eine Idee auch im Rahmen der Schulen, dass da Patenschaften eingerichtet werden. Von der Idee ist das gut, aber die ersten Rückmeldungen waren, dass es da auch zu Schwierigkeiten kam. Zum einen muss die Chemie stimmen und zum anderen sind ja auch die deutschen Azubis schon belastet mit ihrer eigenen Ausbildung. Einige der deutschen Azubis stöhnen, dass sie jetzt noch zusätzliche Arbeit mit der Unterstützung der Spanier haben. Aber wir betreten Neuland, wir müssen die Erfahrung machen und es geht nicht ohne ‚Learning by Doing‘.“

In Bezug auf die Unterstützung der beruflichen Integration durch Patenprogramme wurde mehrfach darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, die richtige Balance zu finden zwischen der Beteiligung der bestehenden Belegschaft am Integrationsprozess und der gleichberechtigten Behandlung aller Mitarbeiter/-innen, um das Entstehen einer Konkurrenzdynamik zu verhindern.

„Die Spanier dürfen nicht anders als die deutschen Mitarbeiter behandelt werden. Sonst kommt es zu Missgunst gegenüber den Spaniern. Es ist trotzdem gut, wenn einige Mitarbeiter den Auftrag haben, sich etwas mehr um die Spanier zu kümmern, bei der Integration auf der Arbeit und außerhalb der Arbeit. Es ist wichtig, einen Sonderstatus zu vermeiden.“

Zum Abschluss verdeutlicht die folgende Perspektive eines Ausbildungsleiters die Herausforderung, die die Integration ausländischer Auszubildender für die bestehende Belegschaft darstellen kann.

„Es ist das erste Mal, dass ich mit ausländischen Auszubildenden zu tun habe. Ich habe mich teilweise überfordert gefühlt. Es wurde uns viel Unterstützung (...) versprochen. [Aber] es war alles sehr unübersichtlich und ich habe mich allein gelassen gefühlt.“

Die Tatsache dass „interkulturelle Konflikte zwischen Mitarbeiter/-innen der Unternehmen und spanischen Arbeitsmigrant/-innen“ als einer der gerings-

ten Herausforderungen bewertet wird, legt nahe, dass die bestehenden Mitarbeiter/-innen, mit einer passenden Unterstützung durch die Unternehmen, eine wichtige Rolle für den Erfolg des beruflichen Integrationsprozesses spielen.

6.3.8. Unterstützung auf der Arbeit und bei der Einarbeitung

Wie an den Daten in Tabelle 13 abgelesen werden konnte, wird die „Unterstützung auf der Arbeit“ als eine der größten Herausforderungen gesehen. Neben den bereits erwähnten Ansätzen im Bereich der Sprachförderung sowie der Mentoren- oder Patenprogramme wurden wir in der Umfrage und in den Interviews auf weitere Lösungsansätze aufmerksam gemacht, um diese Herausforderung zu bewältigen.

Mehrere der interviewten Betriebe gaben an, ihren neuen ausländischen Mitarbeiter/-innen am Anfang ihrer Arbeit einfachere Aufgaben zu geben, als dies ihren Kenntnissen oder Qualifikationen entspricht, damit sie ausreichend Gelegenheit haben, ihre berufsspezifischen Sprachkenntnisse zu entwickeln.

Wie bereits im Kapitel zum Spracherwerb beschrieben, wurde zum Beispiel bei Berufsgruppen mit regelmäßigem Kundenkontakt empfohlen, die neuen Mitarbeiter/-innen am Anfang für Aufgaben mit wenig Kundenkontakt einzusetzen oder als Teil eines Teams zusammen mit deutschsprachigen Mitarbeiter/-innen.

Zum Beispiel kommentierte der Leiter eines Hotelbetriebes:

„[die ausländischen Fachkräfte, Anmerkung der Autor/-innen] fangen (...) im Housekeeping und Restaurant an und dann geht es im Restaurant los mit Frühstücksbegleitung oder Bankett, also Aufgaben, die nicht so große Anforderungen an das fachliche Können stellen.“

Ein anderer Gesprächspartner aus einem mittelgroßen Unternehmen meinte:

„Es bedarf eben einer großen Geduld und vieler Wiederholungen. (...) Der Arbeitgeber [muss sich] überlegen, wie er den Auszubildenden Schritt für Schritt an [die sprachintensiven, Anmerkung der Autor/-innen] Aufgabengebiete heranführt.“

Eine weitere Maßnahme, die mehrfach empfohlen wurde, waren regelmäßige Evaluations- oder Feedbackgespräche der Projektkoordinator/-innen mit allen Beteiligten.

„Nach dem Sprachtraining gab es (...) ein Feedbackgespräch auf Arbeit - zum Schluss der sechs Monate. Um das ganze Projekt zu bewerten [hielten wir] Interviews mit Unternehmen und Spaniern.“

6.4. Soziale Integration

Nach dem Sprachtraining und der beruflichen Integration wurde eine effektive Unterstützung der Arbeitsmigrant/-innen bei der sozialen Integration in unseren vorbereitenden Experteninterviews als besonders wichtiger Faktor für den Erfolg der Initiativen beschrieben. Als Unterstützung bei der sozialen Integration verstehen wir die Ermöglichung der Teilhabe an allen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens.

Tabelle 15: Art und Bewertung der verschiedenen sozialen Integrationshilfen

	Durchschnittl. Bewertung (1=nicht effektiv, 6=sehr effektiv)	Anteil der Befragten mit Erfahrung mit der Integrationshilfe
Hilfe bei der Wohnungssuche (n=181)	5.7	91%
Begleitung bei Behördengängen (n=183)	5.5	91%
Bereitstellung einer Wohnung (n=182)	5.3	91%
Ansprechpartner/-in mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen (n=183)	5.3	92%
Unterstützung der Familie bei der Integration (zum Beispiel Kindergarten, Schule, Jobsuche) (n=178)	5.2	71%
Soziale Einbindung/kulturelle Aktivitäten außerhalb der Arbeit (n=183)	5.2	89%
Erreichbarkeit des/der Ansprechpartner/-in über die Bürozeiten hinaus (n=183)	5.0	89%
Hilfe bei der Einrichtung von Internet, Telefon oder Handyverträgen (n=178)	5.0	86%
Vorfianzierung der Mietkaution/erste Lebenskosten (durch das Unternehmen oder das Projekt) (n=180)	4.9	78%
Bereitstellung von Mobilitätsunterstützung (zum Beispiel Fahrrad, Fahrkarte für öffentliche Verkehrsmittel) (n=179)	4.8	85%
Begleitung bei Arztbesuchen (n=177)	4.4	79%
Vernetzung mit Organisationen oder Personen im Herkunftsland (n=175)	4.2	73%

6.4.1. Die Herausforderungen bei der sozialen Integration

Unter den Herausforderungen im Bereich der sozialen Integration wurden der „Unterstützungsbedarf außerhalb der Arbeit“ und die „Schwierigkeiten der Arbeitsmigrant/-innen bei der Bestreitung ihrer Lebenshaltungskosten“ in der Umfrage als die größten Herausforderungen bewertet (s. Tabelle 13).

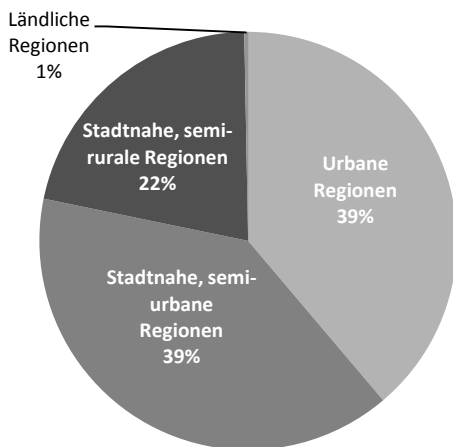
6.4.2. Der regionale Kontext der Fachkräfteinitiativen

Basierend auf den Hinweisen der Expert/-innen erschien es uns wichtig, den lokalen Kontext der Fachkräfteinitiativen für die Bewertung der Effektivität der verschiedenen sozialen Integrationshilfen in Betracht zu ziehen. Um eine quantitative Übersicht über den Kontext zu erhalten, ordneten wir die angegebenen Standorte der Unternehmen, in die die Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden vermittelt wurden, den „städtisch-ländlichen Regionstypologien“ von Eurostat zu, welche die folgenden Typologien beinhalten: „Urbane Regionen“, „Stadtnahe, semi-urbane Regionen“, „Stadtnahe, semi-rurale Regionen“ und „Ländliche Regionen“.²⁴

Wie schon in der Karte im Überblickskapitel deutlich wird, zeigt Abbildung 15, dass die meisten Arbeitsmigrant/-innen in urbane Regionen oder stadtnahe Regionen vermittelt werden. Die Arbeitsmigration aus Spanien scheint also hauptsächlich ein urbanes Phänomen zu sein. Es findet aber auch eine gewisse Anzahl von Vermittlungen in stadtnahe, semi-rurale Regionen statt.

²⁴ Weitere Erläuterungen und Details zu den städtisch-ländlichen Regionstypologien von Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Urban-rural_typology

Abbildung 15 – Verteilung der an der Umfrage beteiligten Fachkräfteinitiativen auf die Regionstypen (n = 187)



Die Analyse der geografischen Verteilung der Initiativen nach Fachkräfteinitiativen und Auszubildendeninitiativen in den Abbildungen 16 und 17 deutet darauf hin, dass ausländische Auszubildende hauptsächlich in urbane oder semi-urbane Regionen vermittelt werden, während die Vermittlungen in semi-rurale Regionen hauptsächlich Fachkräfte betreffen.

Abbildung 16: geografische Verteilung der Fachkräfteinitiativen



Quellen: BeNA Online-Umfrage, Karte: Google 2014, Basarsoft, GeoBasis-De/BKG 2009

Abbildung 17: geografische Verteilung der Auszubildendeninitiativen



Quellen: BeNA Online-Umfrage, Karte: Google 2014, Basarsoft, GeoBasis-De/BKG (©2009), Google, basado en IGN España 2009

Die qualitativen Interviews gaben uns Einsichten in die konkrete Auswirkung der verschiedenen regionalen Umfelder auf die soziale Integration. Von Initiativen in urbanen Regionen wurde zum Beispiel mehrfach berichtet, dass die Arbeitsmigrant/-innen viele Möglichkeiten hatten, sozialen Anschluss an gleichsprachige Gemeinschaften zu finden, unter anderem sogar mit Vereinen der spanischen „Gastarbeitergeneration“ aus den 60er- und 70er-Jahren. Gleichzeitig wurde in diesem Kontext der Kontakt zu deutschsprachigen Mitbewohner/-innen zum Teil als relativ unpersönlich beschrieben. Durch die Möglichkeiten der Anbindung an gleichsprachige Gemeinschaften, wurden die Gelegenheiten für einen intensiven Austausch mit der lokalen Gesellschaft und Kultur zum Teil wenig genutzt, was den Spracherwerb verlangsamte. Unseren Erkenntnissen zufolge, scheint die Durchführung in städtischen Regionen Vorteile zu haben, aber zumindest kein Garant für eine effektive soziale Integration zu sein.

Andererseits berichteten unsere Gesprächspartner/-innen mehrfach von Betrieben im ländlichen Raum, die sich bei der sozialen Integration sehr viel engagierten, zum Beispiel bei der Wohnungssuche halfen und auch bei der sozialen Einbindung der ausländischen Mitarbeiter/-innen. In dem unten zitierten Fall wurde mithilfe von lokalen Netzwerken des Unternehmens eine temporäre Unterbringung organisiert.

„Ich hatte engen Kontakt mit dem Wirtshaus im Ort, die haben einen Raum und vermieten nicht wirklich, den haben wir ein paar Monate gemietet, [die Fachkraft] hat das nicht bezahlt, er geht davon aus, dass das das Projekt gezahlt hat, von dieser Basis heraus konnte [er] sich eine Wohnung suchen.“

Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass der Mobilität gerade im ländlichen Raum eine besonders große Bedeutung zukommt. Arbeitsmigrant/-innen, die kein eigenes Fahrzeug besitzen, erleben die weiten Distanzen auf dem Land oft als schwierige Herausforderung. Die Entfernungen machen sich zum Beispiel besonders dann bemerkbar, wenn die Migrant/-innen versuchen, regelmäßig ihre Sprachkurse zu besuchen oder sich mit der/dem Kümmer/-in und anderen Personen zu treffen.

In einem Interview mit einer Vertreterin einer HWK wurde die Situation im ländlichen Kontext wie folgt beschrieben:

„In [der Großstadt] wäre es einfach, unter Spaniern zu bleiben. Auf dem Land ist es einfacher, zum Beispiel eine Wohnung zu finden und Kontakt [zur lokalen Bevölkerung] zu bekommen. Da ist das eigene Auto sehr wichtig.“

Eine spanische Fachkraft bemerkte in unserem Interview dazu:

“Allí en España hay de todo y aquí no tengo casi de nada. Es difícil. A lo mejor vas a tomar un café. Llego y está cerrado. A las seis. En España a las 12 está abierto.”

„In Spanien ist immer viel los und hier fast nichts. Das ist schwierig. Wenn ich vielleicht mal einen Kaffee trinken möchte, gehe ich zu dem Café und es hat zu. Um 6 Uhr. In Spanien wäre das bis 12 Uhr nachts geöffnet.“

Diese Kommentare weisen darauf hin, wie wichtig es ist, den lokalen Kontext der Standorte, an die die Arbeitsmigrant/-innen vermittelt werden, bei der Vermittlung der Arbeitsmigrant/-innen und der Planung der Integrationsunterstützung in Betracht zu ziehen. Ebenso wichtig erscheint es, die kommenden Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden ausreichend über die spezifischen Lebensbedingungen im Umfeld ihres neuen Arbeitsplatzes zu informieren.

6.4.3. Erfahrungen mit der Wohnungssuche

Einer der wichtigsten Unterschiede zwischen dem städtischen und dem ländlichen Kontext ist die Situation bei der Wohnungssuche für die neuangekommenen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden. Die Hilfe bei der Wohnungssuche beziehungsweise die Bereitstellung zumindest von temporären Wohnungen bei der Ankunft werden als die wichtigste soziale Integrationshilfe eingeschätzt, mit einer durchschnittlichen Bewertung von 5,7 auf einer Skala von 1-6 (s. Tabelle 15).

Gerade in Großstädten mit ohnehin angespannten Wohnungsmärkten berichteten unsere Interviewpartner/-innen, dass die Wohnungssuche wesentlich länger dauerte als erwartet und sich sehr schwierig gestaltete. Die hierfür genannten Gründe waren zum Beispiel das fehlende Wissen der

Arbeitsmigrant/-innen über die Funktionsweise des deutschen Immobilienmarktes, aber auch offene oder indirekte Diskriminierung der Vermieter/-innen gegenüber ausländischen Mieter/-innen. Hinzu kommt, dass manche der jungen spanischen Auszubildenden, die in ihrem Herkunftsland bereits längere Zeit auf Arbeitssuche waren, nicht über die nötigen finanziellen Rücklagen verfügen, um die geforderten Mietkautionen aufzubringen. Manche der Unternehmen waren in der Lage beziehungsweise bereit, den Auszubildenden mit Aushilfskrediten über diesen Engpass hinwegzuhelfen, was in den Interviews sehr positiv bewertet wurde. Andere Initiativen nutzten ihre Kontakte zu lokalen Wohnungsbaugesellschaften, um günstige Unterbringungen zu finden.

Eine intensive Unterstützung bei der Wohnungssuche scheint sich meist zu rentieren. Wenn die Arbeitsmigrant/-innen selbst für die Wohnungssuche verantwortlich sind, kann es passieren, dass sie ihre Anfangszeit hauptsächlich mit der Wohnungssuche, anstatt mit ihrem Sprachtraining oder der beruflichen Einarbeitung verbringen. Dieses Zitat aus dem Interview mit dem Projektleiter einer IHK unterstreicht diese Problematik:

„Dadurch, dass der Sprachkurs so intensiv war, hatten sie keine Zeit, eine Wohnung zu suchen und es wurde ihnen nicht erklärt, wie der Wohnungsmarkt hier funktioniert. [Die Spanier/-innen, Anmerkung der Autor/-innen] erwarteten günstige, vollmöblierte Wohnungen. Sie hatten nicht damit gerechnet dass sie auch in die Wohnung investieren müssen und dass hat keinem gefallen. Ferienwohnungen können da eine gute, temporäre Lösung sein.“

Bei der Bereitstellung von Wohnräumen ist wiederum zu beachten, dass die Einzelunterbringung der Migrant/-innen in engem Kontakt mit deutschsprachigen Mitbewohner/-innen den Spracherwerb fördern kann. Einige der Initiativen machten entsprechend negative Erfahrungen mit der gemeinsamen Unterbringung einer Gruppe von Auszubildenden, wie der oben bereits zitierte IHK-Projektleiter hervorhob:

„Wir würden auch die Wohngruppen nicht so lassen - die Leute nicht zusammen, sondern vermischt mit Deutschen unterbringen. Immer noch Doppelzimmer mit zwei Spaniern. Zumindestens im Nachmittagsbereich sollten sie

mit deutschen Azubis in Kontakt kommen, gemeinsam die Freizeit gestalten können.“

Als weitere Möglichkeit für die anfängliche Unterbringung wurden mehrfach Gastfamilien erwähnt. Diese wurden entweder unter den Mitarbeiter/-innen der Unternehmen oder in der lokalen Umgebung gesucht. Die Initiativen, die damit Erfahrungen hatten, wiesen darauf hin, dass das Matching zwischen Gastfamilien und Teilnehmer/-innen besonders wichtig ist, und dass der Prozess sich dadurch recht langwierig gestaltet. Allerdings bietet eine gelungene Vermittlung in Gastfamilien die Möglichkeit des intensiven Spracherwerbs und sozialen Anschlusses.

Als weitere Alternative in Großstädten wurde die Vermittlung der Teilnehmer/-innen in gemischt-sprachige Wohngemeinschaften (WGs) genannt. Allerdings wurde dieser Ansatz eher für junge Fachkräfte beziehungsweise Auszubildende ohne Familienmitglieder empfohlen. Auch hier wird betont, wie wichtig es sein kann, die Unterbringungsoptionen mit den Arbeitsmigrant/-innen vorher zu besprechen, um enttäuschte Erwartungen auf beiden Seiten zu vermeiden. Eine Initiative, mit der wir sprachen, hatte zum Beispiel bereits die Unterbringung in Wohngemeinschaften geplant, musste diese dann aber wieder auflösen, da sich WGs als nicht zweckmäßige Unterbringung für diese spezielle Gruppe aus Spanien herausstellten.

6.4.4. Die Rolle der Kümmer/-innen

Unter den Initiativen, die durch die Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration erfasst wurden, war der Ansatz, eine Person professionell mit der Unterstützung der Arbeitsmigrant/-innen bei der beruflichen und sozialen Integration zu beauftragen, allgemein bekannt und weit verbreitet. Dabei wird die Rolle oft mit dem Begriff Kümmerer beziehungsweise Kümmerin beschrieben. Es ist anzunehmen, dass alle Personen, die diese Art von Rekrutierungsinitiative koordinieren – ob in einem Unternehmen oder in einer unterstützenden Organisation wie einer IHK oder HWK – bestimmte Funktionen dieser Rolle ausführen, zum Beispiel bei der Wohnungssuche, bei der sozialen Anbindung oder sogar bei der Begleitung bei Behördengängen. Bei kleineren Unternehmen in semi-ruralen oder ruralen Regionen kommt es

häufig vor, dass die Unternehmer/-innen selbst oder bestimmte Mitarbeiter/-innen, Teile der ‚Kümmererfunktion‘ übernehmen.

Im Rahmen dieses Artikels bezeichnen wir also die Personen als „Kümmer/-innen“, die speziell damit beauftragt wurden, die ausländischen Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden professionell bei der beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen. In den Experteninterviews und den späteren Gesprächen mit den Initiativen wurde allerdings auch deutlich, dass der konkrete Aufgabenbereich der Rolle sich oft zeitlich und inhaltlich von Initiative zu Initiative unterscheidet.

In manchen Fällen wurden die Person beziehungsweise die Personen bereits während der Phase der Rekrutierung angestellt, um zum Beispiel bei den Bewerbungsgesprächen zu dolmetschen. In anderen Fällen wurden sie erst ab der Ankunft der Arbeitsmigrant/-innen in Deutschland damit beauftragt, Sprachkurse und Wohnungen zu organisieren. Manche Initiativen haben mehrere Stellen für diese Aufgabe eingerichtet, andere nur eine Teilzeitstelle, andere konnten diese Aufgaben nur durch externe ehrenamtliche Hilfe erfüllen. Wieder andere Initiativen beauftragten zu diesem Zweck externe, mit dieser Arbeit erfahrene Organisationen, zum Beispiel soziale Vereine oder auch Bildungsträger, die bereits das Sprachtraining der Arbeitsmigrant/-innen durchführten und ihre verschiedenen Aufgaben gut miteinander kombinieren konnten.

Ein befragter Personaldienstleister andererseits gab an, keine eigene/-n ‚Kümmer/-in‘ anstellen zu können, sondern zu diesem Zweck den ausländischen Fachkräften einen professionellen „Relocation-Service“ zu empfehlen. Für die Entscheidung, welche Intensität und Art der Unterstützung angemessen ist, lohnt es sich meist, vorher die wahrscheinlichen Bedarfe der rekrutierten Fachkräfte beziehungsweise Auszubildenden zu erfassen. Der Ansatz, keinen ‚Kümmer/-innen‘ einzusetzen und einen „Relocation-Service“ zu empfehlen, funktioniert, unseren Erkenntnissen nach, am ehesten bei älteren Fachkräften, die nicht als Teil einer Gruppe rekrutiert wurden. Bei den Initiativen in unserer Bestandserhebung, die eine/-n ‚Kümmer/-in‘ als Rolle einrichteten, belief sich auf der Basis unserer quantitativen

Umfragedaten das Zahlenverhältnis zwischen Arbeitsmigrant/-innen und ‚Kümmer/-innen‘ auf ca. 20:1.

Auch der konkrete Aufgabenbereich der ‚Kümmer/-innen‘ kann sich je nach Initiative sehr unterschiedlich gestalten. Den Schilderungen unserer Gesprächspartner/-innen zufolge, konzentrieren sich manche der ‚Kümmer/-innen‘ hauptsächlich auf die soziale Unterstützung der Arbeitsmigrant/-innen, während andere auch für die Beantwortung der Fragen und Bedenken der Unternehmen verantwortlich sind.

In der Bewertungstabelle der Integrationshilfen wurde „Ansprechpartner/-in mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen“ durch 168 Befragungsteilnehmer mit durchschnittlich 5,3 von 6 Punkten als eine der effektivsten Integrationshilfen bewertet (s. Tabelle 15). In einigen der Interviews wurde weiterhin erwähnt, dass es von Vorteil sein kann, wenn die/der ‚Kümmer/-innen‘ einen sozialpädagogischen Hintergrund haben. Diese Bemerkung aus dem Interview mit einem Unternehmen aus der Hotelbranche unterstreicht die Bedeutung der Kümmererrolle:

„Was wir bemerkt haben, ist, dass es absolut notwendig ist, eine Person die sich um die ganze Betreuung kümmert [zu haben], und zwar kontinuierlich. Die Anmeldung, die Krankenversicherung, Wohnungssuche (...) Es war unglaublich viel Arbeit. Und man [der/die Arbeitsmigrant/-in, Anmerkung der Autor/-innen] kommt her und es gibt kein Netzwerk, keine Freunde (...) und wir sind kein großes Unternehmen, wir sind nicht Siemens, und wir können nicht eine Person anstellen, die sich kümmert. Wir sind ein mittleres Unternehmen und notwendig wäre, jemanden zu haben, der sagen kann, wo man Fußball spielen kann, Sport etc., damit man ankommt.“

Die Befragung zu den Integrationshilfen beinhaltete auch die Frage nach der Bedeutung der „Erreichbarkeit der Ansprechpartner/-innen über die Bürozeiten hinaus“. Es wurde uns als besonders wichtig beschrieben, dass die ‚Kümmer/-in‘ auch am Abend oder Wochenende für die Fragen der Arbeitsmigrant/-innen zur Verfügung steht. Dies wurde auf der Skala von 1-6 mit 5 als wichtig bewertet. In jedem Fall scheint es hilfreich zu sein, wenn die Ansprechpartner/-innen Kommunikationsmöglichkeiten über soziale Medien wie „Facebook“ oder „Whatsapp“ nutzen, um für die Teilnehmer/-innen

unkompliziert ansprechbar zu sein. Soziale Netzwerke im Internet können auch die durch mehrere Initiativen empfohlene Vernetzung der Teilnehmer/-innen untereinander erleichtern. Bei anderen Initiativen hingegen hat sich die Einrichtung einer regelmäßigen Sprechstunde bewährt.

Das Thema der ständigen Erreichbarkeit berührt auch die wichtigste Frage, die sich die interviewten Initiativen in diesem Kontext stellten. Was ist das richtige Ausmaß des ‚Kümmerns‘, um zum einen die berufliche und soziale Integration der Arbeitsmigrant/-innen in ihrer neuen Umgebung optimal zu befördern, aber gleichzeitig die Handlungskompetenz der Arbeitsmigrant/-innen zu stärken? Der Projektleiter/-innen eines IHK-Projektes beschrieb seine Erfahrungen mit der Situation folgendermaßen:

„Es ist besser, wenn sie ihren eigenen Weg finden, anstatt dass alles für sie organisiert wird. Langfristig funktioniert das sonst nicht mit der Integration. Wir haben ja schon ein Rundum-Sorglos-Paket geliefert. Wenn aber nicht zumindest ein gewisser Eigenanteil da ist, dann verlassen sich die Teilnehmer immer mehr darauf, dass man ihnen bei allem hilft. Zum Beispiel wurde viel Hilfe eingefordert bei Arztbesuchen. Da wurde die Kümmerin immer wieder zu viel angesprochen. [...] Eine muttersprachliche Beratung sollte immer da sein, denn natürlich gibt es auch Schwierigkeiten. Aber sie müssen auch bestimmte Grenzen setzen.“

Die Projektmitarbeiterin einer anderen Initiative, die auch von den beteiligten Unternehmen unerwartet viele Anfragen um Rat beziehungsweise Hilfe erhielt, empfahl für solche Situationen einen vorher vereinbarten Katalog an möglichen Dienstleistungen zu etablieren und nicht jeder Frage nachzugehen. Als komplementärer Ansatz wurde in einem Interview mit einem Arbeitgeberverband die Erstellung eines Handbuchs über relevante Vorgänge, Kontaktdaten zu Behörden usw. empfohlen. In einem solchen, idealerweise in die entsprechende Sprache übersetzten Handbuch können wichtige Vorgehensweisen, Informationen oder Kontakte zum Beispiel für Behördengänge, lokale Sportvereine oder auch Krankenhausbesuche zusammengefasst werden. Auf ein solches Handbuch könnten die Kümmer/-innen dann bei Bedarf verweisen, ohne jedesmal selbst aktiv werden zu müssen.

6.4.5. Weitere Integrationshilfen

Aus den Tabellen 14 und 15 wird deutlich, dass die meisten der an der Befragung beteiligten Initiativen mit einer Vielfalt an weiteren Integrationshilfen Erfahrung gemacht haben. Für alle hier beschriebenen Unterstützungsmaßnahmen weisen die Ergebnisse unserer Untersuchung darauf hin, dass es besonders wichtig ist, die konkreten Bedarfe der Arbeitsmigrant/-innen zu kennen, um eine passende und effektive Unterstützung anbieten zu können. Ein Ansatz, um diese Bedarfe möglichst gut erfassen zu können, ist es, wenn der/die ‚Kümmer/-in‘ sich gerade zu Beginn darauf konzentriert, einen sehr engen persönlichen Kontakt mit den Fachkräften beziehungsweise Auszubildenden aufzubauen.

Die Befragungen verdeutlichen auch, dass zum Beispiel die „Begleitung bei Behördengängen“, die „Soziale Einbindung/kulturelle Aktivitäten auf der Arbeit“ und „außerhalb der Arbeit“, sowie die „Unterstützung der Familie bei der Integration“ (dies kann alles von der Suche nach Kitaplätzen für die Kinder oder bis zur Jobsuche für Partner/-innen einschließen) als besonders effektive Integrationsunterstützungen eingeschätzt werden.

Die Bedeutung der „Hilfe bei der Einrichtung von Internet, Telefon oder Handyverträgen“ wurde mehrfach in den qualitativen Interviews erwähnt. Für Arbeitsmigrant/-innen, die gerade in einem neuen Land angekommen sind und ihre vertraute Umgebung hinter sich gelassen haben, ist die Möglichkeit, mit ihrer Familie und ihren Freunden zu kommunizieren, von großer Bedeutung. Die „Vernetzung mit Organisationen oder Personen im Herkunftsland“ zur Vorbereitung auf den kommenden Umzug und die neue Umgebung wurde mit 4,2 als die am wenigsten effektive unter den angegebenen Hilfen bewertet, was allerdings nicht bedeutet, dass diese Maßnahme nicht hilfreich sein kann.

6.4.6. Faktor Projektmanagement/Koordination

Um eine angepasste und wirksame Integrationsunterstützung anbieten zu können, ist es vorteilhaft, wenn die Initiativen/Unternehmen auf ein breites Angebot an Dienstleistungen zurückgreifen können. Für einzelne Organisa-

tionen sind viele dieser Aufgaben schwer zu bewältigen. Daher kann es besonders wichtig sein, dass sie auf lokale Netzwerke zurückgreifen können. Egal ob es um die Suche nach einer Wohnung, einen Job für zugezogene Partner/-innen oder einen Kindergartenplatz ging; unsere Gesprächspartner/-innen unterstrichen die Bedeutung ihrer vielfältigen lokalen Netzwerke für die erfolgreiche Umsetzung der Initiativen, wie zum Beispiel dieser Leiter eines Pflegeunternehmens:

„Das Pflegeunternehmen hat sich selber um Unterbringung gekümmert, aber es braucht auch gute Partner, denn das Unternehmen hätte es nicht allein geschafft.“

7. Zusammenfassung und Ausblick

Auch wenn die Erkenntnisse der Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration eine Momentaufnahme darstellen, hat unsere Forschung einige wichtige Erkenntnisse hervorgebracht. Fachkräftenwerbung aus dem Ausland kann nur einen Teil des Fachkräftemangels lösen. Insbesondere für Unternehmen in weniger attraktiven Regionen besteht das Risiko, dass die neuen Fachkräfte sich auch einen Job in einer anderen Region suchen. Dieses Risiko liegt sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der Arbeitsmigrant/-innen.

Wie ein Projektleiter einer IHK es in unserem Gespräch ausdrückte: die Fachkräftenwerbung aus dem Ausland hat das Potential einer „Win-win-Situation“. Arbeitssuchende aus dem Ausland können einen neuen Job finden, eine neue Sprache und ein anderes Land kennenlernen. Die Unternehmen können ihren Fachkräftemangel reduzieren und neue Mitarbeiter/-innen gewinnen, die ihnen gegebenenfalls neue Märkte erschließen können. Und nicht zuletzt können die koordinierenden Organisationen ihren Kund/-innen beziehungsweise Mitgliedsunternehmen eine attraktive Dienstleistung anbieten und bei der Lösung eines Problems helfen.

Damit sich dieses Potential entfalten kann sind Informationen und Transparenz unter den Akteur/-innen sehr wichtig. Projektverantwortliche

müssen gegenüber den Unternehmen offen mit Kosten, Dauer und Herausforderungen bei der Umsetzung umgehen. Auch müssen die Arbeitsmigrant/-innen ausreichend informiert werden, unter anderem über die konkreten Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und das regionale Umfeld. Schließlich müssen auch die vorhandenen Mitarbeiter/-innen in den Unternehmen frühzeitig in den Prozess der Integration neuer Kolleg/-innen aus dem Ausland eingebunden werden.

Zentrale Herausforderungen bei der Integration von Fachkräften und Auszubildenden bleiben der Spracherwerb, die adäquate Einbindung am Arbeits- und Ausbildungsplatz, die Wohnungssituation, die Anerkennung vorhandener Qualifikationen und – bei den Auszubildenden – die Einbindung in die Berufsschule. Die untersuchten Fachkräfteinitiativen zeigen aber auch, dass sich diese Herausforderungen auf vielfältigen Wegen bewältigen lassen. Welche dieser Wege sich bisher am erfolgreichsten bewährt haben, konnten wir ebenfalls herausarbeiten. Für zukünftige Untersuchungen bleiben einige Forschungsfragen offen: So ist bisher noch wenig über die Verbleibsabsichten und -perspektiven der neuen Arbeitsmigrant/-innen bekannt. Auch der Vergleich der Erfahrungen von und mit spanischen Arbeitsmigrant/-innen mit denen anderer Herkunftsländer ist genauer zu betrachten. Schließlich wären auch transnationale Forschungsansätze in Zukunft besonders wertvoll. Zum einen zur Untersuchung der Zielgruppen bereits im Herkunftsland. Zum anderen aber auch zur ländervergleichenden Analyse der Neuen Arbeitsmigration, bei die Erfahrungen spanischer und anderer Arbeitsmigrant/-innen in anderen Zielländern wie zum Beispiel Großbritannien erforscht werden.

Generell ist absehbar, dass uns die Neue Arbeitsmigration nach Deutschland auch in den kommenden Jahren vielfältig beschäftigen wird –sowohl auf der praktischen Ebene in den Unternehmen und Fachkräfteprojekten als auch in der Forschung.

Marianne Kraußlach

studierte im Bachelor Europawissenschaften an der Universität Magdeburg. Im Anschluss absolvierte sie den Masterstudiengang „Bildungswissenschaft – Organisation und Beratung“ an der Technischen Universität Berlin. Für *Minor* beschäftigte sie sich bereits mit dem Thema Fachkräftesicherung im Rahmen des Projektes „Xenos inklusive“.

Tobias Stapf

studierte Geschichte und Volkswirtschaftslehre an der Simon Fraser University, Kanada. Später untersuchte er die Prozesse der Gemeinwesenentwicklung und Identitätsbildung der vietnamesischen Gemeinschaft in London für den Studiengang „Master of Science in Geography“ an der London School of Economics and Political Science.

Literaturverzeichnis

Bohnsack, R. (2010): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Budrich

Bundesagentur für Arbeit. (15. November 2013): Bundesagentur für Arbeit - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung. Abgerufen am 06. Dezember 2013: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/downloads/AMZ/amz-positivliste.pdf>

Eid, M.; Gollwitzer, M.; Schmitt, M. (2011): Statistik und Forschungsmethoden. Lehrbuch. Weinheim: Beltz.

Eurostat (August 2013): Erwerbslosenstatistiken auf regionaler Ebene. Brüssel. Abgerufen am 26. Dezember 2013 von http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_markets_at_regional_level/de

Gläser, J.; Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften

Meuser, M.;Nagel, U. (2009): Das Experteninterview. Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlagen. In S. Pickel, G. Pickel, & H.-J. Lauth, Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen, S. 465-480. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Uwe, F. (2006): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In F. Uwe, Qualitative Evaluationsforschung: Konzepte, Methoden, Umsetzungen, S. 214-232. Reinbeck bei Hamburg: Rohwolt

III. NEUE LEBENSWELTEN: SPANISCHE MIGRANT/-INNEN IN BERLIN

Neue Migration: Junge Spanier/-innen in Berlin

CRISTINA FARACO BLANCO

Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	214
2. Methode.....	216
3. Ausgangssituation.....	217
4. Berlin.....	224
5. Aussichten	232

1. Einleitung

Die Anzahl an Spanier/-innen, die beschlossen haben, die Koffer zu packen und ihr Glück in einem anderen Land zu versuchen, war im vergangenen Jahr doppelt so hoch wie vor der Finanz- und Wirtschaftskrise. Laut offiziellen Zahlen¹ zum Arbeitsmarkt haben 56.392 Spanier/-innen 2012 das Land verlassen, vorwiegend aufgrund von Arbeitslosigkeit. Dies sind 6,7% mehr als im Jahr davor. Die Auswanderungsrate nimmt also immer noch zu, trotz des Aderlasses von 2011, als die Auswanderung sprunghaft um 41,7% anstieg. Dies sei *„eine Folge der verzweifelten Lage vieler Arbeitssuchender in*

¹ Diese Zahlen stammen von der europaweit harmonisierten, vierteljährlichen Erwerbskräfteerhebung des spanischen Statistikamtes. Zur Aussagekraft der statistischen Zahlen vgl. ausführlich Montero (2014) in diesem Band.

unserem Land“, urteilt der spanische Verband der Zeitarbeitsfirmen, Asemplo, in seinem letzten Bericht².

Das „Proyecto Nueva Migración“³ hatte die Zielsetzung, die Situation der nach Berlin ziehenden Spanier/-innen zu untersuchen. Insbesondere interessierten uns ihr Beschäftigungs- und Bildungsstatus und wirtschaftliche Situation unmittelbar vor dem Umzug, die individuellen Strategien zur Arbeitssuche und beruflichen Mobilität sowie die Möglichkeiten, die ihnen der deutsche Arbeitsmarkt bietet. Die Erhebung wurde vorerst auf in Berlin wohnhafte Spanierinnen und Spanier begrenzt. Folgende Fragen sollten beantwortet werden:

- Wie viele Spanier/-innen sind seit der Krise nach Berlin gezogen, und was ist ihr Profil?
- Welche Faktoren haben sie dazu motiviert?
- Wie waren ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt?
- Hat es einen „Aufruf-Effekt“ gegeben - insbesondere durch Berichterstattung in spanischen und internationalen Medien?

Die Untersuchung wurde in drei Abschnitte eingeteilt:

1. Situation vor der Abreise (Lage des Arbeitsmarktes, Deckungsgrad des Wohlfahrtsstaates, Mobilitätsbereitschaft, Mobilitätsgeschehen, persönliche Strategien)
2. Situation bei der Ankunft und
3. die Aussichten auf dem Berliner Arbeitsmarkt (Lage des Arbeitsmarktes, Arbeitsmarktintegration spanischer Staatsbürger/-innen)

Wir betonen, dass die Ergebnisse des Projekts „Nueva Migración“ wegen der besonderen Situation Berlins nicht einfach auf andere deutsche Städte

² Asemplo (2012): Servicio de estudios migraciones

³ Zu Entstehung und Beschreibung des „Proyecto Nueva Migración“ vgl. Petuya et al. (2014) in diesem Band. Zu weiteren Ergebnissen des Forschungsprojektes vgl. Castillo (2014) in diesem Band.

übertragbar sind. Die hohe Arbeitslosigkeit und die niedrigen Löhne machen Berlin auf den ersten Blick nicht besonders attraktiv für Arbeitssuchende. Dennoch ist die Anzahl Zugezogener in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

2. Methode

Mehrere verschiedene Forschungsinstrumente wurden in dieser Studie eingesetzt.

2.1. Persönliche Interviews

Zum einen wurden insgesamt elf qualitative Befragungen mit nach 2009 angekommenen Spanier/-innen durchgeführt. Ab diesem Jahr machte sich die Krise in Spanien auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Vermutlich nahm im gleichen Jahr die Auswanderungswelle ihren Anfang.

In diesen qualitativen Interviews wurden Fragen aus folgenden drei Themenblöcken gestellt:

- Ausgangssituation vor dem Umzug: Gründe der Auswanderung, Beschäftigungsstatus in Spanien, Zeitpunkt des Umzugs, Sprachniveau, finanzielle Lage und vorbereitende Maßnahmen u. ä.
- Ankunft in Berlin: Arbeits- und Wohnungssuche, eventuelle Schwierigkeiten mit der Sprache, Gehalt u. ä.
- Zukünftige Entwicklung: Perspektiven in Berlin beziehungsweise anvisierte Rückkehr nach Spanien.

2.2. Online-Umfrage

Parallel zu den Interviews wurde über mehrere Kanäle eine Online-Umfrage verteilt (insbesondere über soziale Netzwerke, Sprachschulen, Cafés und Arbeitsagenturen). Insgesamt beantworteten 507 Personen die dort gestellten Fragen. Die große Mehrheit davon war vor nicht mehr als zwei

Jahren nach Berlin gezogen. Die Menge der beantworteten Fragebögen hat unsere Erwartungen stark übertroffen.

2.3. Gruppendiskussion

Wir hatten auch die Möglichkeit, eine Gruppendiskussion durchzuführen. Dieses Setting ermöglichte es uns, gemeinsam mit den Diskussions Teilnehmer/-innen, die verschiedene Profile hatten, die Gründe des Umzugs und die Strategien zur Arbeitssuche zu erheben und zu evaluieren.

3. Ausgangssituation

Die ersten Auswertungen der Online-Umfrage zeigen, dass mehrheitlich die Altersgruppe von Spanier/-innen zwischen 26-35 Jahren erreicht wurde (61,6%). Dabei handelte es sich um junge Erwachsene, die typischerweise bereits eine Ausbildung abgeschlossen hatten. Die Mehrheit dieser Gruppe (51,4%) hatte einen Universitätsabschluss, 27,1% sogar einen Post-Graduierten-Abschluss (also Master oder Doktor).

Wie zu erwarten war, war die große Mehrheit aller Befragten zum Zeitpunkt ihres Umzugs ledig. 78% gehörten dieser Kategorie an, 16,4% waren verheiratet und nur 1,6% geschieden oder getrennt lebend. Sie kamen überwiegend aus den Autonomen Gemeinschaften Andalusien, Madrid, Katalonien und Valencia.⁴ Dies sind auch die bevölkerungsreichsten Regionen Spaniens.

Am seltensten scheinen die jungen Menschen auszuwandern, die weder studieren noch arbeiten, obwohl das diejenigen sind, die am meisten von der Wirtschaftskrise betroffen sind. Diesen Schluss legt jedenfalls die Online-Umfrage nahe. Von allen Befragten waren zum Zeitpunkt des Umzugs 43,6% in einem Arbeitsverhältnis in Spanien, 26,4% studierten. Nur 30,1% der

⁴ Dieses und weitere Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der Bestandsanalyse Neue Arbeitsmigration, vgl. Kraußlach und Stapf (2014) in diesem Band.

befragten Zugezogenen waren in den Monaten vor der Auswanderung arbeitslos gewesen. Unter diesen Arbeitslosen hatte die große Mehrheit bereits ein Hochschulstudium abgeschlossen.

Da die Mehrheit der Befragten vor ihrem Umzug nach Deutschland nicht arbeitslos gewesen war, interessierten wir uns für die Motive dieser Menschen für ihre Auswanderung. Eine unserer Hypothesen war in diesem Zusammenhang, dass die Prekarität der Arbeit in Spanien sie dazu veranlasst hatte, das Land zu verlassen beziehungsweise vor ebendieser Prekarität zu fliehen. Insbesondere interessierte uns, welche Posten und Funktionen diese Personen innehatten und wie sie diese Arbeitsverhältnisse und die Entlohnung im Verhältnis zu ihrem Qualifikationsniveau bewerteten.

76% der Umfrageteilnehmer/-innen gaben an, dass ihre Arbeitsstellen und Entlohnung ihrem Ausbildungsniveau entsprachen. Lediglich 24% verneinten dies, obwohl nur ein knappes Drittel (30,2%) einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatte.

Eine genauere Untersuchung der Daten ergab, dass diejenigen, die über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügten, wesentlich häufiger einen monatlichen Lohn von über 1.500 Euro erhielten. Ähnliches ließ sich für die Gruppe beobachten, die einen Werkvertrag hatte. Bei anderen Vertragstypen war das Lohnniveau relativ niedrig. Die Verteilung der Umfrageteilnehmer/-innen, die angegeben hatten, vor dem Zeitpunkt der Auswanderung einer Beschäftigung nachgegangen zu sein, auf verschiedene Einkommensgruppen gestaltete sich folgendermaßen (n=129):

- Unter 500€: 7,8%
- Zwischen 500€ und 1000€: 32,0%
- Zwischen 1000€ und 1500€: 35,9%
- Mehr als 1500€: 24,2%

Des Weiteren sind die Lohnunterschiede nach Geschlecht hervorzuheben. Frauen sind mit mehr als 10% Unterschied zu den männlichen Teilnehmern in den unteren Einkommensgruppen deutlich überrepräsentiert.

Von den 30,1%, die angegeben hatten, dass sie zum Zeitpunkt des Umzugs arbeitslos waren (n=89), waren

- 38,4% weniger als sechs Monate arbeitslos gewesen
- 28,1% zwischen sechs Monaten und einem Jahr arbeitslos gewesen
- 37,1% länger als ein Jahr arbeitslos gewesen

Die große Mehrheit von ihnen (72,7%) gab an, dass sie kein Arbeitslosengeld erhalten hatte. Von den 27,3% der Arbeitslosen, die Arbeitslosengeld oder Unterstützung von der Familie erhielten, bezogen einige diese Gelder auch weiterhin nach dem Umzug:

C., 28, hat vorher in Frankreich lange gearbeitet. Sie hatte die Wahl, zurück nach Spanien zu gehen oder sich etwas anderes zu suchen. Sie dachte, sie könnte nach Deutschland kommen, um erst die Sprache zu lernen und dann einen Job zu suchen:

„Meinen Aufenthalt in Berlin finanziere ich privat, da ich noch Arbeitslosengeld in Frankreich beziehe. Deshalb bin ich auch nicht in Berlin angemeldet. Ich muss sehen, ob ich hier zum Arbeiten bleiben werde.“

M., 26, hat in Spanien schon zwei Jahre gearbeitet, aber ihre Stelle war so prekär, dass sie von ihren Eltern noch Unterstützung bekommen hat.

„Ich bekam Geld von meinen Eltern, da ich trotz Job weniger als 1000€ verdiente. Ich musste meine Miete bezahlen, aber hatte keine Hypothek oder andere Verpflichtungen.“

Die Gründe für die Entscheidung, nach Berlin zu ziehen, können nicht mit den Motiven verglichen werden, in eine andere deutsche Stadt zu ziehen. Der Aufenthalt in der Hauptstadt ist häufig nicht primär aus beruflichen Gründen motiviert, wie folgende Zitate erkennen lassen:

„Ich bin nach Deutschland gekommen, weil ich es wollte, nicht weil ich mich durch äußere Umstände gezwungen sah. Jetzt befürchte ich aber, nicht nach Spanien zurückkehren zu können, wegen der hohen Arbeitslosigkeit und der Schwierigkeit eine Stelle zu finden, die meinem Ausbildungsniveau entspricht.“

„Berlin ist eine Stadt für Tagträumer, und sie begeistert mich. Allerdings sind die Jobangebote schlecht und die Löhne niedrig, erst recht wenn man nicht sehr gut Deutsch spricht.“

„Sucht man qualifizierte Arbeitsplätze, ist Berlin momentan die falsche Adresse, es sei denn man ist Programmierer, IT-Ingenieur oder etwas Ähnliches aus der technologischen Branche. Ich arbeite im Marketing, und es gibt nicht viele gute Jobaussichten. Die einzigen angebotenen Stellen sind entweder Praktika (zum Teil unbezahlt) oder Ehrenamt. Außerdem sind alle Angebote bei sogenannten Startups, also Firmen die mit der gleichen Geschwindigkeit aufgemacht und wieder geschlossen werden. Das Startup, bei dem ich war, machte nach zwei Jahren pleite, ich bekomme seit drei Monaten kein Gehalt und muss mich arbeitslos melden. Aber es kommt noch schlimmer: Hatte man vorher bei Bewerbungsgesprächen vielleicht zehn Konkurrenten, sind es durch die riesige Anzahl zugezogener Spanier inzwischen 50 Mitbewerber.“

Was sind also die Gründe für Spanier/-innen, nach Berlin zu ziehen? Die Aussage: *„Die Stadt interessiert mich“*, fasst die von uns erhobenen Daten wahrscheinlich am besten zusammen, gefolgt von der Einschätzung, die Mieten und Lebenshaltungskosten seien in Berlin besonders niedrig. Um einen Einblick zu geben in die Beweggründe der Spanier/-innen in Berlin, werden im Folgenden einige Aussagen zitiert, die entweder aus den von uns geführten Interviews stammen oder als Kommentare in der Online-Umfrage hinterlassen wurden. Sie spiegeln dabei den Tenor der neu angekommenen Spanier/-innen in Berlin wider:

„Ich hatte immer Lust, nach Berlin zu ziehen, es ist so'n Stückweit das Mekka der Kunst, eine Stadt, in der sich viel im Kulturbereich bewegt. Sogar bevor ich meine Freundin kennengelernt habe, wollte ich aus diesem Grund nach Berlin ziehen.“

„Ich hatte vorher ein Erasmus-Jahr in Berlin gemacht. Nach dem Studium bin ich wieder für ein Jahr zurückgekehrt, um mein Deutsch zu verbessern. Danach habe ich meinen Master in einer anderen deutschen Stadt gemacht. Ich habe nicht nur meine Sprachkenntnisse verbessert, sondern auch einen

Praktikumsplatz dort gefunden, wo ich hinwollte, und habe mich in meinem Feld weiter spezialisiert.“

„Die Stadt ist nicht mehr so billig, wie früher immer gesagt wurde. Wenn man die Mietkosten, die hohen Kosten für den öffentlichen Nahverkehr und Nahrungsmittel zusammenrechnet und den prekären Arbeitsmarkt dazu nimmt, ist das Leben in Berlin nicht ansatzweise das, was ich mir ausgemalt hatte, bevor ich hergekommen bin.“

In den persönlichen Interviews fällt auf, dass keiner der Teilnehmer/-innen den Umzug vorbereitet hatte. Nur in einem Fall hatte die Person vor der Ausreise einen Sprachkurs gemacht. Mehrheitlich empfanden sie es als absolut notwendig, im Voraus eine Wohnung zu suchen. Viele haben sich schon vorher Gedanken gemacht, bei Freunden gefragt oder im Internet nach Angeboten gesucht. Keiner von ihnen dachte daran, im Voraus nach Arbeit zu suchen oder sich über die Stellenangebote zu informieren. Erst im Verlauf des Aufenthalts wurde ihnen stärker bewusst, dass der Berliner Arbeitsmarkt in einer schlechteren Verfassung ist als der Arbeitsmarkt anderer Bundesländer.

Diejenigen, die bereits über einen Bekanntenkreis in der Stadt verfügten, erhielten meist die Botschaft: „Um über die Runden zu kommen, ist es hier einfach, eine Stelle zu finden.“

Erst mit der Zeit bemerkten sie die echten Probleme, die mit der Sprachbarriere einhergehen – dann nämlich, wenn sie eine sichere, langfristige Stelle suchten. Denn früher oder später entstand bei den meisten Migrant/-innen das Bedürfnis, beruflich „anzukommen“.

„Als ich herkam, habe ich mich ein bisschen informiert, vor allem aber über meine Lebensgefährtin, die Deutsche ist. Sie lebte bereits in der Stadt, erleichterte mir vieles. Ehrlich gesagt wollte ich mich nicht stressen, ich wollte nicht wissen, ob es schwierig sein würde, ich wollte einfach herkommen und dann weitersehen.“

59,3% der Befragten war zuvor schon zum Studium oder zum Arbeiten im Ausland gewesen. 41,7% hatten keine vorherigen Auslandserfahrungen. Für viele ist es also nicht die erste Erfahrung in einem fremden Land. Aber selbst

für jene ist es vielleicht das erste Mal, dass sie alles selbst organisieren müssen. Und zudem waren sie vorher nicht unbedingt in einem Land, in dem Deutsch gesprochen wurde.

Das lässt auch das schlechte Deutschniveau der Befragten vermuten: 37,9% sagen, sie haben keine Sprachkenntnisse, 31,7% nur Grundkenntnisse, 21,4% mittlere, und lediglich 9% haben sehr gute Deutschkenntnisse.

An den qualitativen Interviews nahmen auch Schüler/-innen einer Berliner Sprachschule teil. Die Teilnehmer/-innen, mit denen wir sprachen, machten mehrere Kurse hintereinander und tauschten Informationen über offene Arbeitsstellen aus. Sie alle waren erst vor kurzem nach Berlin gekommen und waren sich der Sprachbarriere bewusst. Um einen ihrem Ausbildungsniveau entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, seien mindestens Kenntnisse des Niveaus B2 nötig, meinten sie. Um dieses Niveau zu erreichen, müsse man jedoch über mehrere Monate hinweg intensive Kurse belegen.

Da die Finanzierung hierfür meistens nicht ausreicht, gehen viele bereits zeitgleich arbeiten, meistens in der Hotellerie-Branche, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Dies impliziert nicht selten Probleme in der Koordination der Stundenpläne der Kurse und der Arbeits-Einsatzpläne.

„Das (die Vereinbarung von Job und Sprachunterricht, Anm. der Autorin) war für mich das größte Problem, neben der Sprache an sich. Aber nach einem Jahr und fast vier Monaten kann ich sagen, dass ich bereits ziemlich gut sprechen kann, und ich weiß, dass ich viel mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, als jemand, der ohne Sprachkenntnisse ankommt.“

„Wegen meiner Arbeit und meines Studiums hatte ich nicht viel Zeit, Deutsch zu lernen. Das muss ich noch aufholen. In den kommenden Monaten werde ich wieder Unterricht nehmen. Sobald ich ein ausreichend gutes Niveau erreicht und meinen Master abgeschlossen habe, werde ich eine entsprechende Arbeitsstelle suchen.“

„Ich bin ursprünglich für sechs Monate gekommen, zum Deutschlernen. Hier sagten aber alle, ich müsse mit zwei Jahren rechnen, um die Sprache halb-

wegs gut zu beherrschen. Und hier bin ich. Es ist schwierig, eine Stelle in Hotels zu finden, wo ich eigentlich arbeiten will, weil dort perfektes Deutsch verlangt wird (mindestens C1). Deshalb arbeite ich seit drei Monaten in Restaurants, um noch eine Weile hier zu bleiben, weiter Deutsch zu lernen und dann zu versuchen, Arbeit dort zu finden, wo ich hinwill.“

Angesichts der schlechten Sprachkenntnisse und der damit einhergehenden Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden, stellt sich die Frage, wie die neu angekommenen Spanier/-innen die ersten Monate ihres Aufenthalts finanzieren. Nach den Ergebnissen der Interviews und der Fragebögen besteht der Großteil ihres Geldpuffers aus Ersparnissen und Unterstützung durch die Eltern. Insgesamt sind die Lebensunterhaltungskosten in Berlin noch relativ niedrig im Vergleich mit anderen deutschen Großstädten, wenngleich die Kosten in der Tendenz steigen.

„Die finanzielle Unterstützung meiner Eltern war für mich unverzichtbar, ohne die wäre ich jetzt nicht hier.“

„Mit meinen kleinen Ersparnissen und dem Ziel, möglichst wenig auszugeben, improvisiere ich und lebe wie ein Mönch. Ich schulde meinen Freunden etwas Geld. Sie haben mich in meiner Entscheidung ermutigt. Ansonsten wäre ich nicht hier. Ich fahre überall mit dem Fahrrad hin, anfangs zu Fuß, bis ich ein Fahrrad bekam. Ich besuche keinen Sprachkurs, weil das zu teuer ist, und mache hier und da Jobs, um meine Ausgaben zu decken.“

Das größte Problem für unsere Befragten ist momentan die Wohnungssuche. Dies hat vielen Hergezogenen in den letzten zwei Jahren sehr große Schwierigkeiten und Enttäuschungen bereitet. Viele beschwerten sich über aufwändige Bewerbungsverfahren. Selbst Wohngemeinschaften verlangten einen Arbeitsvertrag. So erklärt sich die rege Aktivität auf spanischen Online-Foren und sozialen Netzwerken, in denen sich die Leute vor allem bei der Wohnungssuche in Berlin unterstützen.

Nicht nur die fehlende Sprache ist ein Problem, auch die vorherigen Arbeitserfahrungen in Spanien werden teilweise nicht richtig anerkannt.

„Von der Sprache, über die Unmöglichkeit, meinen Abschluss anerkennen zu lassen, bis zu meiner fehlenden Arbeitserfahrung in Deutschland: Was man in

seinem Heimatland gemacht hat, zählt nicht. In Deutschland muss man von vorne anfangen, weil nichts von deinen vorherigen Erfahrungen zählt.“

Die Einschätzung unserer Befragten ist generell, dass ab Tag Eins der Ankunft große Schwierigkeiten überwunden werden müssen. Die Realität ist für die meisten ganz anders als erwartet. Dennoch bewerten sie die Erfahrung als positiv und empfehlenswert.

„Sehr tolles Erlebnis, ich bin begeistert von der Stadt, besonders im Sommer. Die Sprache ist schwierig, aber man lernt schnell mit der Zeit. Und bis dahin kann man sich mit Englisch über Wasser halten. Es ist nicht schwer, Arbeit zu finden, wenn man bereit ist, in weniger akademischen Branchen zu arbeiten. Das Schwierigste ist die Wohnungssuche. Aber mit Geduld kommen die Dinge von selbst. Ich würde jeder Person, die Lust auf ein Erlebnis hat und offen ist, eine neue Sprache und Kultur kennenzulernen, empfehlen, nach Berlin zu kommen.“

4. Berlin

In Kenntnis der oben beschriebenen Ausgangssituation können wir nun fragen: Was hat sich für dieselben Personen nach ihrer Ankunft in Berlin verändert? Sind die Befragten in einer besseren Position als vor der Abreise oder direkt nach der Ankunft? Wie viele von ihnen arbeiten nun? Hat sich ihr Einkommen verbessert? Haben sie einen besseren Arbeitsvertrag?

Wie bereits erwähnt, ist das Bildungsniveau der Teilnehmer/-innen unserer Online-Befragung relativ hoch. Es sind junge Menschen mit einer guten Ausbildung, die eine Auslandserfahrung machen, aber ein schlechtes Sprachniveau haben. Viele von ihnen arbeiteten in Spanien unter prekären Bedingungen, egal ob unbefristet oder mit Honorarverträgen, jedoch immer mit einem relativ niedrigen Gehalt. Obwohl es immer einige gibt, die einfach vom/von der Arbeitgeber/-in nach Deutschland versetzt wurden, sind viele tatsächlich gekommen, um hier nach einer Arbeit zu suchen. Die wichtigste Frage ist deshalb natürlich, ob sie es geschafft haben, sich am Berliner Arbeitsmarkt zu etablieren.

Trotz vieler Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeit haben 54,7% der Befragten einen Arbeitsplatz in Berlin. 18,4% gaben uns gegenüber an, arbeitslos zu sein. 11,6% sind in Ausbildung und 15,3% sind selbstständig.

Von allen Arbeitslosen waren nur 36,2% auch bei der Arbeitsagentur als arbeitsuchend gemeldet. 63,8% waren nicht gemeldet und bezogen demgemäß auch kein Arbeitslosengeld.

Die von uns befragten Arbeitslosen nutzten zur Arbeitssuche an erster Stelle Suchmaschinen im Internet, gefolgt von Webseiten für Spanier/-innen in Deutschland, Zeitungen und Jobvermittlungen. In Berlin nutzen sie auch das Portal der Bundesagentur für Arbeit. Von Spanien aus taten sie das nicht.

„Ich hatte große Schwierigkeiten, vor allem in den ersten zwei Monaten, bei der Suche nach richtigen und nützlichen Informationen für jeden bestimmten Fall (Wohnung finden, Sprache, Arbeit finden usw.).“

„Meiner Meinung nach ist die Ankunft in Deutschland kompliziert, wenn man nicht mit einem Arbeitsplatz kommt. Man gerät in einen Teufelskreis: Wenn man nicht beim Einwohnermeldeamt gemeldet ist, erhält man nicht alle notwendigen Papiere, um Arbeit zu bekommen. Und wenn man nicht arbeitet, findet man keine Wohnung, unter der man sich anmelden kann, sondern ein Zimmer in einer Wohnung, bei dem sie dich beim Amt nicht anmelden wollen. Davon hängt alles ab, Krankenversicherung, Bankkonto, Steuer Nummer usw.“

„In Vorstellungsgesprächen sagten sie mir direkt, dass meine sechs Jahre Arbeitserfahrung in Spanien nicht genug sind, und in vielen Fällen werten sie die gar nicht als Berufserfahrung, weil sie sagen, ich habe noch nie in Deutschland gearbeitet - sodass man tausende Monate opfern muss, um Praktikum nach Praktikum zu machen, und trotzdem bieten sie einem keine richtige Stelle an, weil man als Praktikant billiger ist, mit schlechteren Konditionen. Und in meinem Fall ist die Sprache kein großes Hindernis, ich habe Deutsche Philologie studiert und komme mit der Sprache recht gut zurecht.“

Die Jobsuche scheint sehr aktiv betrieben zu werden, denn 61,4 % der Umfrageteilnehmer/-innen gaben an, bereits Vorstellungsgespräche gehabt zu haben.

Die vielleicht überraschendste Zahl, die zugleich vielleicht der deutlichste Indikator für die Art der geleisteten Arbeit ist, ist diese: 95,7 % der Befragten geben an, dass sie einer Arbeit nachgehen, für die sie überqualifiziert sind.

Es gibt offenbar eine bessere Bezahlung als in Spanien - vor allem auf höherer Ebene zu Lasten der unteren Ebenen:

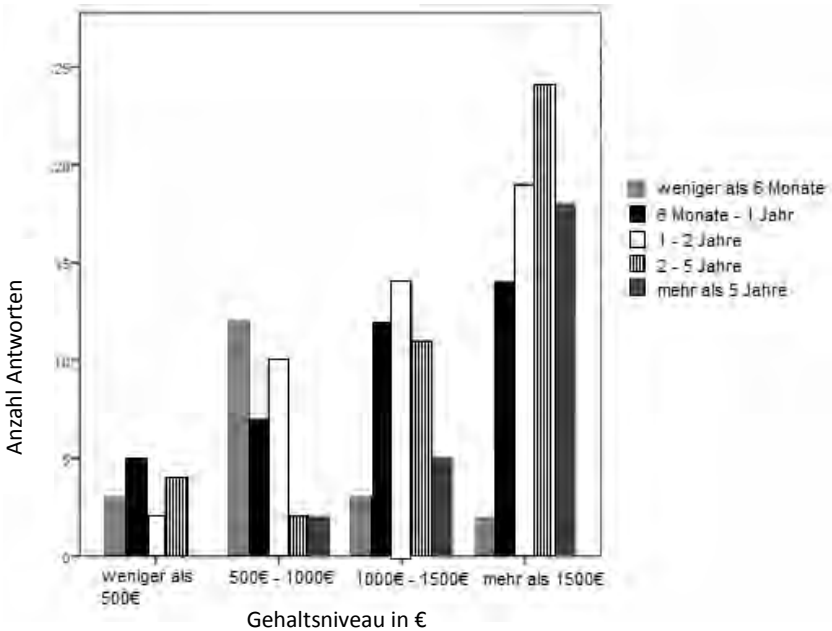
- Unter €500: 8,3% (7,8% in Spanien)
- Zwischen €500 und €1000: 19,5% (32% in Spanien)
- Zwischen €1000 und €1500: 26,6% (35,9% in Spanien)
- Mehr als €1500: 45,6% (24,2% in Spanien)

Diese Prozentsätze legen nahe, dass es einen Zusammenhang mit der Art des Arbeitsvertrages zu geben scheint: 37,1% sagen, dass sie einen festen Vertrag haben, 36% einen befristeten Vertrag und 8% einen Praktikumsvertrag. Ebenfalls 8% haben einen Minijob.

Ebenso gibt es einen klaren Zusammenhang des Gehaltsniveaus mit der Zeit, die die Spanier/-innen bereits in Berlin sind (s. Abbildung 1). Das bedeutet, dass es zumindest einem wesentlichen Teil von ihnen gelingt, Integrations-erfolge auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Bemerkenswert ist, dass die Forderung nach sehr guten Deutschkenntnissen nicht das Haupthindernis bei der Suche nach einem Job darstellt. Wenn man die Statistiken über das Sprachniveau hinzuzieht, sieht man das deutlich (s. Abbildung 2). Obwohl die meisten Spanier/-innen berichten, dass ihre Beschäftigung nicht ihren Ansprüchen in Anbetracht ihres Ausbildungsniveaus gerecht wird, ist bei der Höhe des Gehalts eine deutliche Verbesserung zu ihrer vorherigen Situation in Spanien erkennbar.

Abbildung 1: Ergebnisse der Umfrage zu Gehaltsniveau nach Verbleibsdauer.



Es gibt vier Grafiken, die es sich lohnt, genauer zu betrachten. Die dritte davon (Abbildung 3) gibt einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation der Befragten unter Berücksichtigung ihrer Beschäftigungssituation vor ihrer Ausreise aus Spanien.

Generell kann klar gesagt werden, dass die Menschen, die sich entschlossen haben, nach Berlin umzuziehen, eine Verbesserung ihrer Situation erzielt haben. Dies trifft vor allem auf diejenigen zu, die in Spanien arbeitslos gewesen waren. Wir haben zwar keine Daten über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigungen, denen die Spanier/-innen in Berlin nachgehen. Aber zumindest in den qualitativen Interviews berichteten sie zumeist, dass sie in dem Bereich arbeiten, für den sie ausgebildet wurden, wenngleich sie sich aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse anfangs gezwungen sahen, Tätigkeiten zu übernehmen, für die sie überqualifiziert sind.

Abbildung 2: Aktuelle Situation des Sprachniveaus.

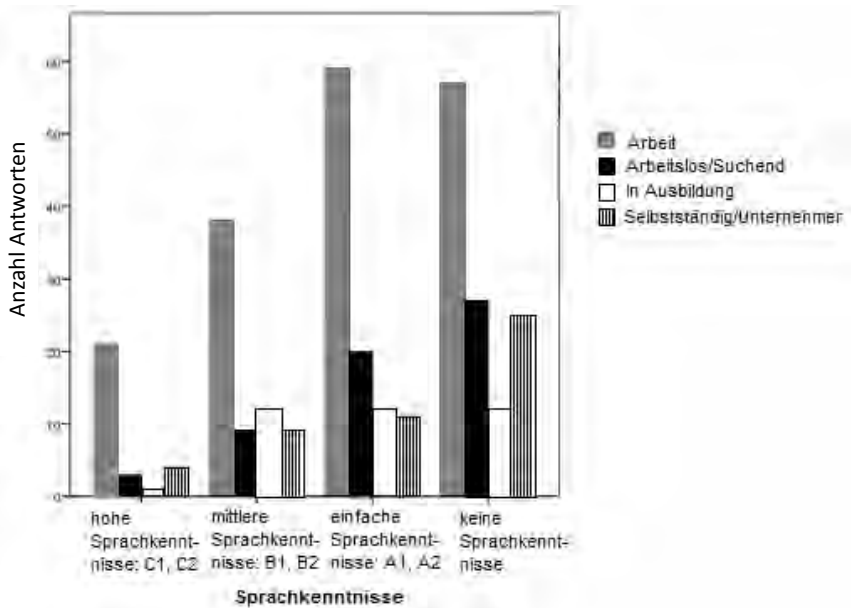
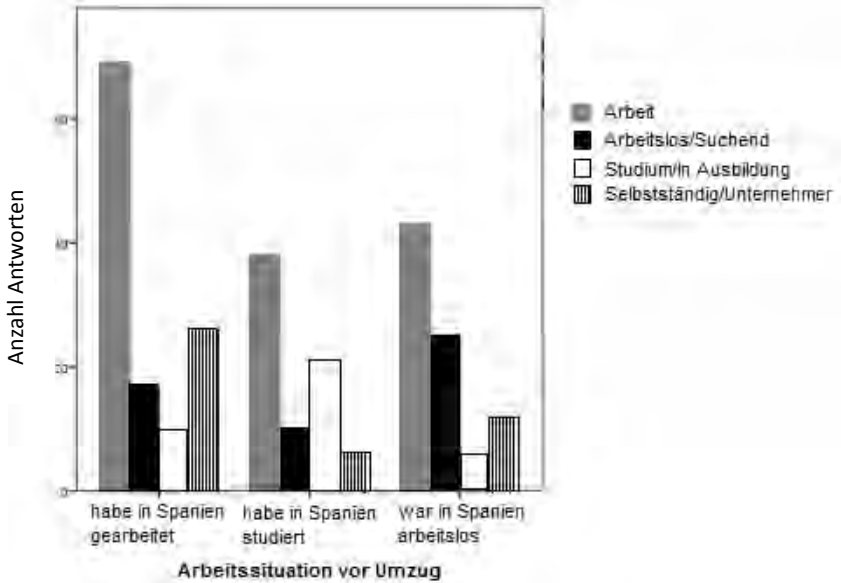


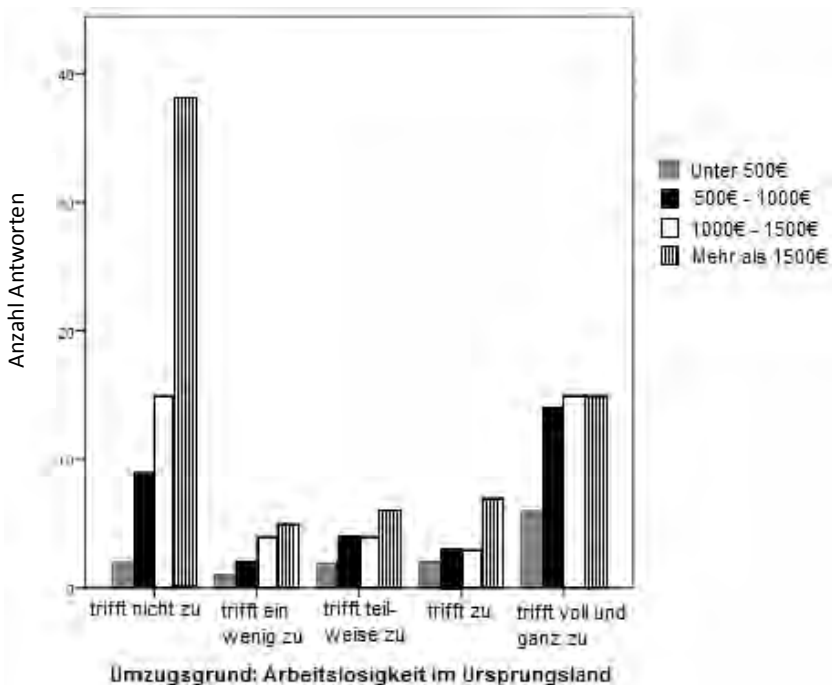
Abbildung 3: Aktuelle Arbeitssituation der spanischen Arbeitsmigrant/-innen



Die folgende Grafik (Abbildung 4) bezieht sich auf diejenigen, die in Spanien arbeitslos waren, und ihre jetzige Situation. Die meisten von ihnen haben in Berlin eine Arbeitsstelle gefunden. Andere sind entweder selbstständig oder studieren. Einige von ihnen befinden sich weiterhin auf Arbeitssuche.

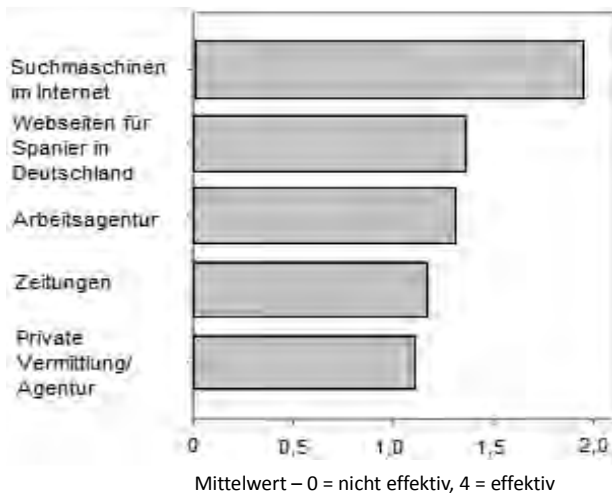
In der Grafik ist zu erkennen, wie hoch das aktuelle Gehalt der jeweiligen Befragten ist, gestaffelt nach dem Ausmaß, zu dem sie der Aussage zugestimmt hatten, dass die Arbeitslosigkeit im Herkunftsland einen Grund für ihre Migration nach Deutschland dargestellt hatte. Es wird deutlich, dass die Spanier/-innen in Berlin – und zwar in allen vier Gruppen – tatsächlich wesentlich häufiger über 1000,- Euro, beziehungsweise über 1500,- Euro verdienen, als weniger.

Abbildung 4: Migrationsgrund Arbeitslosigkeit und aktuelles Gehaltsniveau



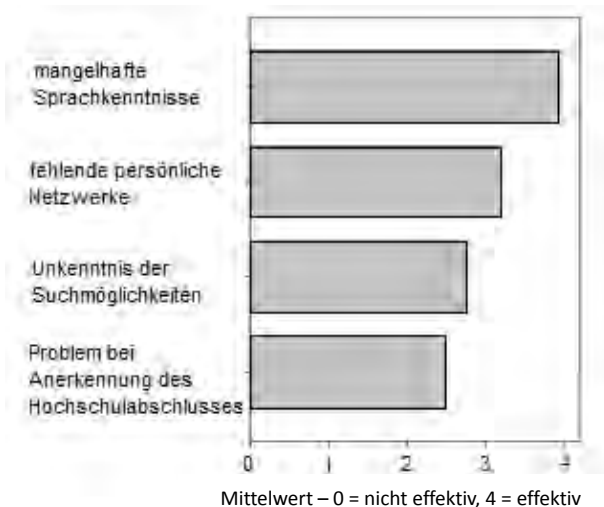
Wir haben die Teilnehmer/-innen, die sich derzeit noch auf Jobsuche befinden, gebeten, anzugeben, welche Kanäle sie für ihre Suche nach Arbeitsplätzen nutzen. Wir wollten wissen, wie ihre Strategie bei der Jobsuche aussieht. Wie in Abbildung 5 zu sehen ist, verfolgen sie im Grunde die gleichen Muster wie in Spanien. Allerdings nutzen sie nun auch die Arbeitsagentur, was sie in Spanien nicht taten.

Abbildung 5: Methoden der Arbeitssuche und Bewertung



Bei der Frage danach, welche Faktoren sich bei ihrem Aufenthalt als Herausforderung herausstellten, ergab sich, dass mangelnde Sprachkenntnisse den Spanier/-innen die größten Schwierigkeiten bereiteten. Gefolgt wurden diese von fehlenden persönlichen Netzwerken sowie der Unkenntnis davon, wie man nach Arbeit suchen kann. An letzter Stelle standen Probleme bei der Anerkennung akademischer Abschlüsse (s. Abbildung 6).

Abbildung 6: Die größten Herausforderungen bei der Jobsuche



5. Aussichten

In Spanien wird eine hitzige Debatte um die jungen Menschen geführt, die das Land verlassen müssen, weil es ihnen keine Zukunftsperspektiven bietet. Oft wird die Befürchtung geäußert, dass diese nicht zurückkommen werden und dass Spanien somit eine ganze Generation verliert. Die Äußerungen, die die Spanier/-innen in unseren Interviews und in unserer Online-Studie in Bezug auf ihre Zukunft machten, lassen darauf schließen, dass viele von ihnen nicht planen, sich auf lange sich in Berlin niederzulassen. Sie pflegen weiterhin enge Beziehungen zu Spanien und versuchen, mehrere Male pro Jahr dorthin zurückzukehren. Auch die Tatsache, dass ein Großteil von ihnen die aktuellen Geschehnisse in Spanien in der Presse intensiv mitverfolgt, legt nahe, dass sie nicht vorhaben, die Verbindungen zu ihrem Heimatland zu kappen.

„Ich weiß, dass ich momentan keine Möglichkeit habe, in meinem Berufsfeld in Spanien Karriere zu machen. Ich weiß nicht, wie lange ich hier bleiben

werde, wahrscheinlich so lange, wie ich weiterhin meine Ausgaben decken kann. Für nächsten Sommer habe ich bereits ein Jobangebot, sofern ich bis dahin meine Sprachkenntnisse verbessert habe. Wenn ich keine Fortschritte sehe, werde ich in ein anderes Land gehen.“

Die Aufenthaltsdauer ist schwer vorherzusagen, da die meisten Spanier/-innen nicht zum Studieren nach Berlin gekommen sind, was ihnen ein Zeitfenster vorgegeben hätte. Für viele ist es von elementarer Bedeutung, zunächst das von Arbeitgeber/-innen verlangte Deutschniveau zu erreichen. 80% der Befragten geben an, noch nicht zu wissen, wie lange sie in der Stadt bleiben werden.

Die Beziehungen der Spanier/-innen zu ihrem Herkunftsland bleiben erhalten. Fast 50% der Befragten teilten in der Online-Umfrage mit, dass sie täglich der spanischen Presse folgen. Fast der gleiche Prozentsatz gibt an, die deutsche Presse nicht zu lesen. Reisen nach Spanien sind ebenfalls üblich, obwohl der Mangel an günstigen Flügen eine ständige Klage in Diskussionsgruppen ist.

Der wichtigste Kritikpunkt ist die mangelnde Beratung durch eine spanische Institution oder Organisation, die bei den ersten Schritten in Berlin beratend tätig sein könnte. Viele von unseren Interviewpartner/-innen meiden Regierungsbehörden (wie das Spanische Konsulat und die Spanische Botschaft) und informieren sich lieber über informelle Netzwerke, Freunde oder Webseiten. Auch über die unzureichende Unterstützungsbereitschaft deutscher Behörden beklagten sich viele der jungen Spanier/-innen. Deren Angestellte reagierten häufig unwirsch, wenn sie versuchten, in (teils holprigem) Deutsch mit ihnen zu kommunizieren beziehungsweise auf Englisch auswichen, wenn ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichten.

Trotz der großen Menge an Daten, die durch die Online-Umfrage erhoben wurden, gab es einige Themenfelder, die wir nicht berücksichtigt haben, die aber eine weitere Untersuchung verdienen. Dazu gehört zum Beispiel eine differenziertere Analyse der Arbeitssituation der Spanier/-innen in Berlin, da wir glauben, dass die – im Vergleich zu Spanien – höheren Gehälter nicht bedeuten, dass die Spanier/-innen in Berlin unter besseren Arbeitsbedingungen oder in stabileren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

Es ist schwierig, zuverlässige Aussagen über die Gesamtheit der spanischen Bevölkerung in Berlin zu machen. Obwohl wir eine Annäherung an die Zielgruppe der in Berlin lebenden Spanier/-innen erreicht haben, ist die Gruppe der Menschen über 45 Jahren, von denen man weiß, dass sie hier sein müssen, in unserer Umfrage fast nicht vertreten. Der Anteil der Umfrageteilnehmer/-innen, die dieses Alter angegeben haben, ist sehr niedrig (4%). Diese Gruppe ist schwer zugänglich. Bei künftigen Untersuchungen muss dies bedacht werden. Ebenso ist es schwer zu glauben, dass der Prozentsatz von Menschen mit Hochschulbildung in unserer Gruppe repräsentativ ist. Da wir mit einer Online-Umfrage gearbeitet haben und diese auch stark über soziale Netzwerke verteilt haben, kann darin ein Grund liegen, dass sowohl Ältere als auch Menschen mit geringerem Ausbildungsniveau unterrepräsentiert sind. Es besteht also weiterer Forschungsbedarf – sowohl in Bezug auf Umfang und Struktur der Zielgruppe sowie deren weitere Entwicklung als auch in Bezug auf die Handlungsfelder der Integration der neu einwandernden Menschen aus Spanien.

Cristina Faraco Blanco

Cristina Faraco Blanco studierte Politikwissenschaften und arbeitete unter anderem acht Jahre beim Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin und wirkte in verschiedenen Forschungsprojekten mit. Seit 2009 arbeitet sie als Projektleiterin von ESF-Projekten. Sie ist Vorsitzende der Migrantenselbstorganisation La Red – Vernetzung und Integration e. V.

Anlaufstellen für spanische Einwander/-innen in Berlin

ESTHER CASTILLO CASTILLA

Die Stadt Berlin verfügt über einen besonderen Migrationskontext. Trotz der im Vergleich zu anderen deutschen Städten hohen Arbeitslosigkeit und niedrigen Löhne ist sie eines der Hauptziele der neuen spanischen Einwander/-innen. Auch in Bezug auf vorhandene Netzwerke und Verbände hebt sich Berlin von anderen Städten, die bei Migrant/-innen beliebt sind, ab, da die Stadt in den 1960er- und 1970er-Jahren nicht zu den Auswanderungszielen der Spanier/-innen gehörte. Es existiert somit kein langjähriges, von spanischen Migrant/-innen geschaffenes Netzwerk.

Es ging uns im Forschungsprojekt „Nueva Migración“¹ darum, die verschiedenen Institutionen, Verbände und informellen Netzwerke zu betrachten, an die sich die Spanier/-innen nach ihrer Ankunft in Berlin wenden. Es wurde versucht, die Motive für die Kontaktaufnahme zu diesen Anlaufstellen zu verstehen, bei denen sie Beratung suchen und im Rahmen derer sie auch Kontakte knüpfen und Freundschaften entstehen können.

Deshalb wurden an zwölf ausgewählten Einrichtungen Beobachtungen durchgeführt sowie Befragungen von jeweils einem/-r verantwortlichen Mitarbeiter/-in vorgenommen. Mit diesen Interviews verfolgten wir das Ziel, die Einrichtung, die Beratungsarbeit und die hauseigene Beurteilung der aktuellen spanischen Migration kennenzulernen und zu verstehen.

¹ Zu Entstehung und Beschreibung des „Proyecto Nueva Migración“ vgl. Petuya (2014) in diesem Band. Zu weiteren Ergebnissen des Forschungsprojektes vgl. Faraco (2014) in diesem Band.

Die Präsenz von spanischen Institutionen und Organisationen mit Bezug zur spanischen Sprache in der Stadt nimmt zu. Deutliche Beispiele dafür sind die Existenz von drei deutsch-spanischen Schulen und die wachsende Zahl der zweisprachigen Kindertagesstätten. Derzeit gibt es bereits 23 davon.

Auf der anderen Seite gibt es eine wachsende Zahl von Sprachschulen, die Deutschkurse anbieten. Gute Sprachkenntnisse sind für jede/-n, der/die sich in Berlin niederlassen will, praktisch unverzichtbar. Zu den beliebtesten Angeboten zählen jene der Volkshochschulen – öffentliche Schulen mit Bildungsangeboten für Erwachsene. In Berlin gibt es 12 Volkshochschulen, die auf die verschiedenen Bezirke verteilt sind. Andere beliebte Sprachkursanbieter sind die „Hartnackschule“ oder das „Goethe-Institut“. Diese bieten verstärkt Intensivkurse an.

Im Hinblick auf die formalen spanischen Institutionen sind zunächst die Botschaft von Spanien und das Konsulat zu erwähnen. Im Jahr 2003 wurde das Cervantes-Institut in Berlin eröffnet. An regionalen Institutionen existieren in Berlin das Institut Ramon Llull und die Delegation der Regierung der Generalitat de Catalunya in Deutschland. Auch einige spanische Vereine mit einem regionalen Schwerpunkt existieren in Berlin: Der katalanische Verein „Casal catalá Berlín“, der baskische Verein „Euskal Etxea Berlín“ und der kanarische Verein „Canarias en Berlín“.²

Die spanischsprachige katholische Mission ist seit 50 Jahren in Berlin anwesend. Ein Verein, der hingegen noch sehr jung ist (2012 gegründet), ist „Mamis en Movimiento“ („Mamis in Bewegung“). Dieser will die Themen Mutterschaft und Migration verbinden und Zweisprachigkeit fördern.

Auf einer informelleren Ebene ist zu bemerken, dass es zahlreiche spanische Bars und Restaurants in Berlin gibt, von denen einige zum Treffpunkt von Spanier/-innen geworden sind. Oft suchen auch Neuankömmlinge Rat bei

² Der langjährig bestehende Verein „El Patio“ für spanischsprachige Migrant/-innen hat sich vor der neuen Migrationswelle aufgelöst. Die neue Migrantenorganisation für diese Zielgruppe, der Verein „La Red – Vernetzung und Integration“ hat sich erst nach unserem eigentlichen Untersuchungszeitraum gegründet.

diesen. Eine der bedeutendsten Anlaufstellen davon ist das „Café Colectivo“ im Bezirk Friedrichshain. Ein anderer Treffpunkt, der sowohl von Neulingen als auch spanischen „Veteran/-innen“ in Berlin besucht wird, ist die Fußball-Bar PBBC („Peña Barcelonista Berlin Culé“), wo bei normalen Ligaspielen durchschnittlich 50 und bei Endspielen bis zu 300 Besucher/-innen anzutreffen sind.

Des Weiteren gibt es den spanischen Bücherladen „La Rayuela“, der in diesem Jahr mit einem Café und einer Sprachschule vereint wurde und der sein Angebot an kulturellen Aktivitäten vergrößert hat.

Auch die Bewegung „15M“ (eine spanische Protestbewegung für eine sozialere, gerechtere Demokratie) ist in Berlin präsent. Von einer Gruppe von Menschen, die zu dieser Bewegung gehören, ist die Idee für die Webseite „Berlin, wie bitte?“ entstanden – eine Seite für Migrant/-innen, die in Berlin ankommen. Für diejenigen, denen die dort gebotenen Informationen nicht ausreichen, bieten sie donnerstags von 15.00 bis 18.00 Uhr eine persönliche Beratung an.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Webseiten, Blogs usw., wollen wir an dieser Stelle auch einige dieser Informationsquellen nicht unerwähnt lassen. Diese sind, geordnet nach Anzahl der Aufrufe, Aktualisierungen und der Relevanz der Informationen für Neuankommende: „Berlunes“, „Berlín en español“ und „Berlín amateurs“ sowie die Facebook-Seite „Españoles en Berlín“.

Und natürlich dürfen wir nicht die deutschen Institutionen und Verbände vergessen, die eine Verbindung zu Spanien haben und Beratung für Migrant/-innen anbieten. Dies sind unter anderem das Interkulturelle Gemeinwesenzentrum „Bayouma-Haus“ unter der Trägerschaft der AWO Berlin Spree-Wuhle e.V., das „Lateinamerikanische Haus der Kulturen“ der Verein „Box 66 - Integrationszentrum für ausländische Frauen und Familien“, der Verein „AYEKOO – Arbeit und Ausbildung“ und die Wirtschaftsschule Paykowsky („WIPA“).

Nach der Begutachtung der Ergebnisse aus den Interviews, der Diskussionsgruppe und des quantitativen Fragebogens kommen wir zu folgenden Schlussfolgerungen:

Es war praktisch kein Vereinsnetz der ersten spanischen Migrationswelle aus den 1960er- und 1970er-Jahren vorhanden, wie in vielen Städten der alten Bundesländer. Außerdem stellt Berlin immer noch eine Attraktion für sich dar. Die Stadt ist aufgrund ihrer Toleranz und dem „Gefühl von Freiheit“, das ihr zugesprochen wird, ein kultureller „Magnet“. Dazu müssen wir hinzufügen, dass Berlin – trotz der deutlichen Teuerung in den letzten Jahren – eine der europäischen Hauptstädte mit den niedrigsten Lebenshaltungskosten ist.

Bei den Motiven der Migrant/-innen, die Berlin als Ziel wählen, sind Unterschiede bemerkbar. Auf der einen Seite gibt es jene, die aus persönlichen Motiven nach Berlin kommen und sich dabei der Nachteile im Bereich des Jobangebots bewusst sind. Auf der anderen Seite stehen die, deren Hauptziel die Suche nach einer Beschäftigung ist und die möglicherweise falsche Erwartungen hatten: In unseren Befragungen stimmten sie darüber überein, dass sie bei der Planung ihres Umzugs nicht gut über die Lage auf dem Berliner Arbeitsmarkt informiert waren. Dieser habe fast exakt die gleiche Arbeitslosenrate wie in Spanien, mit Gehältern auf ähnlichem Niveau, sprich – es sei kein Leichtes, in Berlin eine gut bezahlte Beschäftigung zu finden.

Grund dieser Fehlinformation sind mehrere Faktoren. Aus den Fragebögen und den Interviews scheint ersichtlich, dass die spanischen Medien eine Rolle spielen. Das Bild das diese von Deutschland zeichnen, entspreche nicht der Realität in Berlin.

Ebenso wird die mangelnde Beratung vonseiten staatlicher Behörden kritisiert, die keine effektive Arbeit leisten würden. Der/die durchschnittliche spanische Migrant/-in ist ein junger Mensch mit einem mittleren Hochschulabschluss und vorheriger Auslandserfahrung. Diese Gruppe zeigt eine weit verbreitete Unzufriedenheit mit offiziellen Institutionen in Spanien und bevorzugt informelle Netzwerke, wenn es darauf ankommt, Kontakte zu knüpfen und Ratschläge einzuholen. Informelle Netzwerke spielen eine

wichtige Rolle als Ort der Begegnung, gute Beispiele sind etwa das „Café Colectivo“, die „Peña Barca“, die Blogs, Websites und Facebook-Gruppen oder die Sprachschulen.

Wir sehen, dass viele dieser Netzwerke die Probleme der Migrant/-innen erkannt haben, insbesondere den Mangel an Information und offiziellen Anlaufstellen. Die Netzwerke versuchen, dies durch ehrenamtliche Angebote zu kompensieren, wie zum Beispiel im Fall des Vereins „Canarias en Berlín“. In diesen Vereinen teilen die Migranten ihr Wissen, das sie über die Jahre angesammelt haben. Dies trifft zum Beispiel auf die Migrant/-innen zu, die sich im „Café Colectivo“ oder bei „Pater Exiquio“ (Pfarrer der Katholischen Mission der Spanischen Sprache in Berlin) treffen. Zu solchen Initiativen passt auch die Webseite „Berlunes“, auf der mittlerweile auch Angebote für Arbeitssuchende gesammelt werden. Alle diese Anlaufstellen versuchen den Neuankömmlingen, ihren Möglichkeiten entsprechend, Orientierungshilfe zu bieten.

Trotz Erfüllung ihrer Rolle als Treffpunkt und ihrer enormen Bedeutung auf der sozialen und kulturellen Ebene haben diese Netzwerke jedoch nicht die Mittel, um die fehlende professionelle Beratung zu ersetzen.

Esther Castillo Castilla

Geboren in Kassel, studierte sie zuerst Sozialarbeit an der Fachhochschule für Sozialarbeit Granada bis 2005 und erlangte dann ihren Abschluss in Soziologie an der Fakultät für Politikwissenschaft und Soziologie der Universität von Granada im Jahr 2009. Lebt in Berlin seit Juni 2012.

IV. VON GESTERN INS HEUTE: HISTORISCHE ERFAHRUNGEN DER SPANISCHEN UND ITALIENISCHEN ARBEITSMIGRATION NACH DEUTSCHLAND

Die Forschungsreihe: „Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland“

BEGOÑA PETUYA ITUARTE, ANTONIO MUÑOZ SÁNCHEZ, MIGUEL MONTERO LANGE

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	241
2. Das Design der Untersuchung	243
3. Die erste Migration – empirischer Teil	246
4. Die erste Migration von Spanien nach Deutschland	248
5. Die vergleichende Studie: andere Kollektive von Migrant/-innen und Migration.....	270
6. Die neue spanische Migration nach Berlin.....	274
7. Ausblick: Zukünftiges Forschungsprogramm zur neuen spanischen Migration nach Deutschland	275

1. Einleitung

Der Bundesverband spanischer sozialer und kultureller Vereine stellte das Projekt „Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland“ 2009 dem Forschungsprogramm des spanischen Ministeriums für Arbeit und Soziales vor. Das Ministerium nahm diesen Projektantrag sowie die drei Folgeanträge des Projekts an, so dass daraus eine Forschungsreihe entstand. Dies hat uns ermöglicht, eine Untersuchung mit großer

Reichweite durchzuführen. Die Bandbreite an Themen, denen sich diese Studien widmen, ist umfänglich. Sie behandelt unter anderem die erste Migrationswelle von Spanier/-innen nach Deutschland. Weiterhin wird ein Vergleich der Spanier/-innen mit anderen Migrant/-innengruppen vorgenommen und schließlich die Realität der neuen Migration analysiert.

In den verschiedenen Phasen waren Spezialist/-innen aus unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Fachgebieten Teil des Teams: Begoña Petuya, Cristina Faraco, Esther Castillo, Marianne Kraußlach, Miguel Montero und Antonio Muñoz.

Tabelle 1 - Phasen und Forschungsmethoden

Forschungsreihe: „Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland“	
Jahr / Thema	Instrument
2009 – 2010 Einführung in die erste Migration	Forschungsstand, Auswertung statistischer Quellen Durchführung und Auswertung von 19 Experteninterviews
2010 – 2011 Die verschiedenen Generationen spanischer Migrant/-innen	Fortführung der Literaturrecherche, weitere Auswertung statistischer Quellen, Durchführung und Auswertung von 12 Gruppendiskussionen
2011 – 2012 Vergleichende Studie zwischen der spanischen und italienischen Bevölkerung Veranstaltung einer Tagung zu vergleichenden Studien der spanischen Migration in Deutschland	Revision der Bibliographie/Statistik, Organisation und Durchführung der Fachtagung, vergleichende Untersuchung spanischer und italienischer Migrant/-innen
2012 – 2013 Studie zur neuen spanischen Migration in Berlin „Proyecto Nueva Migración“ ¹	Literaturrecherche, Durchführung und Auswertung von 11 qualitativen Interviews, 11 Experteninterviews, einer Onlineumfrage und einer Gruppendiskussion

¹ Vgl. dazu Faraco (2014) und Castillo (2014) in diesem Band.

Wir möchten dem langjährigen Präsidenten des Bundesverbands der spanischen sozialen und kulturellen Vereine, José Povedano, der die Untersuchung während der ersten drei Jahre aktiv begleitete, für die Unterstützung des Projektes danken. Unser Dank gilt auch den Mitarbeiter/-innen des Bundesverbandes. Wir danken außerdem den ca. 600 Personen, die an den verschiedenen Gruppendiskussionen, qualitativen Interviews und der Onlineumfrage teilnahmen. Schließlich verdanken wir die Finanzierung dieser Untersuchung der Generaldirektion des spanischen Ministeriums für Arbeit und Soziales.

2. Das Design der Untersuchung

Ausgangspunkt der Untersuchung war die Feststellung, dass die spanischen Migrant/-innen sich im Laufe der Zeit weitaus besser in Deutschland integriert hatten, als ursprünglich angenommen worden war. Die Spanier/-innen werden diesbezüglich als vorbildlich angesehen, da sie in einigen Bereichen ein weit höheres Integrationsniveau erreichten als andere Gruppen, wie zum Beispiel die Italiener/-innen, Portugies/-innen und Griech/-innen.²

Zwar wurden in der Vergangenheit verschiedene Studien veröffentlicht, die Ausschnitte aus der Realität der spanischen Migrant/-innen in Deutschland beleuchteten, wie zum Beispiel zu spanischen Frauen in Deutschland, zu den spanischen Verbänden, Regionalstudien und einige Studien aus historischer Sicht.³ Jedoch fehlte bisher ein multiperspektivischer Forschungsansatz, der einen Gesamtüberblick über die gelebte Realität der nach Deutschland ausgewanderten Spanier/-innen ermöglicht.

Die Projektmitarbeiter/-innen nahmen eine Revision der bereits durchgeführten Forschungsarbeiten vor, wendeten qualitative sozialwissenschaftliche Methoden an und griffen auf verfügbare statistische Daten zurück, um

² Vgl. Thränhardt (2014) in diesem Band.

³ Vgl. die weiteren Beiträge im letzten Teil dieses Bandes.

eine erste Annäherung an die Realität eines Kollektivs zu ermöglichen, das sich durch unterschiedliche und teils widersprüchliche Erfahrungen auszeichnet.

Wir haben versucht, einen möglichst vollständigen Einblick in die „Räume von Integration und Diskriminierung“ zu bieten. Dabei legten wir besondere Aufmerksamkeit auf die Arbeitswelt und das Bildungssystem. Außerdem bezogen wir uns auch auf Themen, die klassischerweise in Studien zur Integration von Immigrant/-innen thematisiert werden, wie zum Beispiel: den Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung, die binationalen Ehen, die Einbürgerungsquote und die Sprache. Zusätzlich analysierten wir die Rolle, die verschiedene Akteur/-innen bei der Integration der Spanier/-innen spielten: die Familie, die Vereine und die spanischen Institutionen. In diesem Kontext wollen wir nicht unerwähnt lassen, dass sich ein umfangreiches Kapitel mit der Geschichte der Abteilung für Arbeit der Botschaft von Spanien befasst. Dieses resultiert aus einer Untersuchung, die gezielt für dieses Projekt durchgeführt wurde. Es schien uns außerdem angemessen, in der Untersuchung auch subjektive Aspekte zu behandeln, wie etwa die Erfahrung der Diskriminierung, die spanische Migrant/-innen in Deutschland erlebten, die Frage, wie spanischen Bürger/-innen heute ihre Entscheidung bewerten auszuwandern, und die Strategien, die sie entwickeln, um in Deutschland zurechtzukommen.

Wir haben stufenweise den transversalen, diachronischen und interdisziplinären Charakter unserer Arbeit verfestigt. *Transversal*, indem wir berücksichtigten, dass sich die Analyse der Migration nicht auf einen einzigen Bereich konzentrierte, *diachronisch*, da uns die Analyse aller Migrationswellen – vom Beginn in den 1960er-Jahren bis heute – ermöglicht, gemeinsame Themen, aber auch Brüche und Konflikte zu identifizieren, und schließlich *interdisziplinär*, da wir davon ausgehen, dass nur die Summe der Beiträge von so unterschiedlichen Fachgebieten wie der Geschichte, der Soziologie, den Politikwissenschaften und den Bildungswissenschaften uns erlaubt, eine Antwort auf die gestellten Fragen zu geben.

So greifen wir etwa auf die Erkenntnisse der Geschichtswissenschaft zurück, um auch die aktuelle Situation der Spanier/-innen in Deutschland erklären

zu können. In der historischen Forschung zur Migration nach Deutschland hat es im vergangenen Jahrzehnt wichtige Fortschritte gegeben. Wir reflektieren diese Befunde, versuchen jedoch vor allem mit Hilfe von Primärquellen, also Archivdokumenten, die Dynamiken zu ergründen, die in den letzten 50 Jahren eine Gemeinschaft geprägt haben, die zu Beginn eine relativ homogene Gruppe darstellte: Die mehr als eine halbe Millionen junger Spanier/-innen, die zwischen 1960 und 1974 auf der Suche nach Arbeit nach Deutschland eingewandert sind.

Die Studie legt besondere Aufmerksamkeit auf diese Jahre, weil zu dieser Zeit der Grundstein für die heutige Gestalt der spanischen Bevölkerung in Deutschland gelegt wurde. In dieser Phase erlebte Europa tiefgreifende soziale, wirtschaftliche und politische Veränderungen, die die Organisation der Arbeit, die Mode, die Religiosität, die Freizeit, die Rolle der Frau, die Beziehung der Bürger/-innen zu den Institutionen sowie weitere Entwicklungen beeinflussten. Die Migrant/-innen waren von diesen Veränderungen nicht ausgeschlossen, sondern auch Teil davon.

Spanien wurde damals von einem Regime dominiert, das es sich zum Ziel gesetzt hatte, auch nach dem Tode seines Gründers Francisco Franco fortzubestehen. Die Diktatur setzte deshalb personelle und materielle Ressourcen ein, um zu verhindern, dass ihre im Ausland lebenden Bürger/-innen in Europa sich in selbstbewusste und kritische Bürger/-innen verwandelten, die eines Tages Demokratie im eigenen Land fordern könnten. Die Gegner/-innen Francos unternahmen ihrerseits wiederum alles Mögliche, um genau das Gegenteil zu erreichen. Aus dieser Auseinandersetzung um *die Definitionsmacht über die Migration* entstand eine besondere Dynamik, die die Gemeinschaft der Spanier/-innen in Deutschland kennzeichnete: Eine Gemeinschaft, die sich durch einen starken Zusammenhalt auszeichnete und die gemeinsam Lösungen für die Probleme suchte, mit denen sie sich als Auswanderungsgemeinschaft konfrontiert sah. In diesem Kontext entstand zum Beispiel die Bewegung der Elternvereine, deren Arbeit einen entscheidenden Einfluss auf die weitgehende Integration der Nachkommen jener ersten Migrant/-innen hatte.

3. Die erste Migration – empirischer Teil

Der empirische Teil der Studie besteht aus Interviews, die 2009/2010 mit 19 Expert/-innen in folgenden Städten geführt wurden: München, Hannover, Freiburg, Düsseldorf, Bonn, Hamburg, Mönchengladbach, Bochum, Remscheid, Aachen, Neuss, Dortmund und Köln.

2010/2011 wurde die detaillierte Studie zur Realität der spanischen Migrant/-innen in Deutschland fortgeführt. Wir haben elf Gruppendiskussionen mit Spanier/-innen der ersten, zweiten und dritten Generation in Essen, Bonn, Remscheid, Hamburg, Duisburg und Dortmund durchgeführt. In sechs dieser Gruppen waren mindestens zwei der Generationen vertreten, drei waren auf eine einzige Generation beschränkt und die übrigen zwei bestanden ausschließlich aus Mitgliedern derselben Familie, eine davon aus Eltern und Kindern, die andere aus Vertreter/-innen aller drei Generationen.

Wir wollen im Folgenden näher auf die Gruppendiskussionen eingehen. Unserer Einschätzung nach stellen sowohl die erzielten Ergebnisse als auch das Instrument der Gruppendiskussion an sich einen interessanten Beitrag für weiterführende Untersuchungen über die Migration dar.

Wir haben uns entschieden, das Instrument der Gruppendiskussion zu nutzen, weil wir dieses für ein geeignetes Instrument halten, um die Transformation einer bestimmten Situation aus der Perspektive eines sozialen Kollektivs, also aus Sicht der involvierten Personen, zu reflektieren. Die Beteiligten werden dabei dazu angeregt, ihre eigene Situation zu interpretieren.

Die Gruppendiskussion ist nach Ibáñez (Ibáñez, 1979), ein Verfahren zur Bildung von sozialen Diskursen, bei der ein „soziales Treffen“ entsteht. Die Gruppendiskussion generiert einen sozialen Raum, der den Austausch der Akteur/-innen ermöglicht, (Marc und Picard, 1992). Dabei beziehen sich die Sichtweisen und Bewertungen der Teilnehmenden auf das Bedeutungssystem, zu dem sie gehören. Dieser „Gruppendiskurs“ ist weit mehr als nur die reine Aneinanderreihung der einzelnen Aussagen. Das, was durch den Diskurs generiert wird, ist eine diskursive Praxis, die soziale Bedeutung hat. Diese diskursive Praxis generiert Informationen, die vom Sozialen sprechen

und gleichzeitig von diesem herrühren. Auf der Basis ihrer Vorgehensweise – der Konstruktion von Beobachtbarem – reproduziert die Gruppendiskussion das Soziale, das Kollektive aus der eigenen Gruppe heraus.

Um eine gewisse Kohärenz mit den in der vorangegangenen Phase durchgeführten Interviews zu erhalten, setzten wir einen offenen Leitfaden ein, in dem folgende Themenblöcke enthalten waren: biographische Daten/eigene Migrationserfahrung, globaler Überblick über die Geschichte der spanischen Migration nach Deutschland, spanische Bürger/-innen im deutschen Bildungssystem, Generationen, die Rolle der Frau, die soziale Realität, die Arbeitswelt und -struktur, die Rolle der Vereine und die Rückkehr.

Für die Auswertung haben wir eine strukturierte Matrix entlang der folgenden thematischen Achsen entwickelt: Identität, Konflikt und Integration. Dieses Verfahren ermöglichte es uns, die Identitätsdiskurse, die Brüche in den Kollektiven, Generationen und Geschlechtern sowie die Bedeutung zu identifizieren, die die Akteur/-innen selbst einzelnen Integrationsbereichen verleihen.

Die Verwendung dieser Matrix erlaubte uns außerdem, eine eindimensionale Interpretationslinie zu erweitern, die am Material verhaftet bleibt und die es nicht erlaubt hätte, sich aus der Logik der Diskurse der Akteur/-innen selbst zu lösen. Diese Analyse gestattete uns, die Brüche innerhalb der Gruppe sowie auch zwischen den Generationen besser zu identifizieren. Außerdem ermöglichte sie es uns, die Phasen der Annäherung und Distanzierung der/des Einzelnen zur Gruppe deutlicher zu beschreiben und die Faktoren herauszuarbeiten, die die/den Einzelne/-n dazu bringt, sich nach einer Phase der Entfremdung von der Gruppe wieder an diese anzunähern (Kinder bekommen, Alter und Einsamkeit).

Die assoziative Interpretation der Aussagen, die in den Gruppendiskussionen gemacht wurden, hat uns die Möglichkeit eröffnet, die Reflektionen der Gruppendiskussions-Teilnehmer/-innen zu kontextualisieren, das heißt mit der individuellen und kollektiven Geschichte in Verbindung zu bringen. So fiel zum Beispiel auf, dass einige der Teilnehmenden über gescheiterte Rückkehrerfahrungen verfügen. Sie ließen uns an einem Versuch der ad hoc Post-Rationalisierung dieser Erfahrungen teilhaben, in der vermieden wird,

die Gründe dieses Scheiterns explizit zu benennen. Oft fehlte schlichtweg das nötige soziale oder ökonomische Kapital, um die gewünschten Ziele in einer veränderten spanischen Gesellschaft und Arbeitswelt zu erreichen. Auffällig ist das bewusste und explizite Anliegen – vor allem der ersten und zweiten Generation – eine Gemeinschaft aufzubauen, die ausdrücklich ein Ziel hat: den Einzelnen zu helfen, in einer als feindlich wahrgenommenen, deutschen Umgebung zu überleben.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass die Teilnehmer/-innen - von einigen Ausnahmen abgesehen – Politik als eigene Kategorie nicht erwähnten. Die große Mehrheit der Teilnehmenden bestreitet, dass politische Themen in ihrem Leben oder in der gemeinsamen Agenda eine Rolle spielten. Dieser Konsens ist aufsehenerregend, vor allem wenn man berücksichtigt, dass in der Forschung die Sichtweise vorherrscht, Politik sei ein dominantes Thema unter den spanischen Migrant/-innen. Viele der Teilnehmer/-innen haben erhebliche Konflikte zwischen den Generationen erlebt – sei es, weil sie als Jugendliche nach Deutschland kamen, in ein Land das auch ihren Eltern fremd war, sei es aufgrund der schwierigen Eingliederung in das deutsche Bildungssystem oder sei es aufgrund der Konflikte, die das Zusammenleben mit Eltern hervorbrachte, denen die neue Umgebung weitgehend unbekannt war. Nicht zuletzt hatte auch die deutsche Gesellschaft oft einen negativen Einfluss, da sie teilweise nicht bereit war, diese jungen Menschen anzunehmen und als gleichwertig zu behandeln.

4. Die erste Migration von Spanien nach Deutschland

Was wissen wir über die spanische Migration nach Deutschland? Wenig, könnte man angesichts der geringen Anzahl akademischer Arbeiten annehmen. Aber eine detaillierte Analyse der verfügbaren Literatur beweist eindeutig, dass das Wissen über die Situation, in der die ersten spanischen Migrant/-innen lebten, und über die Umstände, die sie zur Migration bewegten, tatsächlich größer ist als das, was wir über die neue spanische Migration wissen.

4.1. Geschichte und soziodemografische Entwicklung der spanischen Migrant/-innen in Deutschland

Die spanische Community in der Bundesrepublik Deutschland unterscheidet sich deutlich von anderen Migrant/-innengruppen. In den 60er-Jahren haben sich die spanischen Migrant/-innen durch ihr niedriges Bildungsniveau von anderen Migrant/-innengruppen abgehoben. Die logische Konsequenz daraus wäre gewesen, dass ihre Kinder dieselbe Entwicklung wie die Kinder der italienischen, türkischen oder portugiesischen Migrant/-innen durchlaufen, da sie kaum soziale Förderung erhielten. Die Entwicklung der spanischen Migrant/-innencommunity sollte jedoch einen anderen Verlauf nehmen, als zu diesem Zeitpunkt angenommen.

Ein Schlüsselement für das Verständnis der Geschichte der spanischen Migrant/-innen in Deutschland ist die Tatsache, dass Spanien während des Zeitraumes, in dem das Anwerbeabkommen Anwendung fand, eine Diktatur war. Während die europäischen Demokratien von dem Wirtschaftswunder der Nachkriegszeit profitierten, verharrte das Spanien Francos, isoliert und vom Marshall-Plan ausgeschlossen, in der Unterentwicklung. Nur die Zuspitzung des Kalten Krieges führte ab Mitte der 50er-Jahre zu einer zunehmenden internationalen Rehabilitation Spaniens. Dies ermöglichte es der Regierung, ein Modernisierungsprogramm zu initiieren, das darauf basierte, das Land für den internationalen Kapitalfluss zu öffnen. Die ersten Liberalisierungsmaßnahmen führten jedoch zu einem Zusammenbruch des unterentwickelten landwirtschaftlichen Sektors, von dem zu diesem Zeitpunkt immer noch die Hälfte der Bevölkerung lebte. Dieser Zusammenbruch hatte eine Landflucht großen Ausmaßes zur Folge. Mehr als sieben Millionen Personen – 20% der spanischen Bevölkerung – verließen zwischen 1960 und 1973 ihre Dörfer. Fünf Millionen Menschen machten sich innerhalb Spaniens von den ländlichen Gebieten in Richtung der großen Industriestädte Spaniens auf. Die Restlichen gingen nach Westeuropa.

Die Migration von mehr als zwei Millionen Spanier/-innen nach Europa seit 1960 wurde durch Francos Regierung als Teil seines wirtschaftlichen Modernisierungsprojektes gefördert. Das Regime nannte diese Migration

den „Marshall-Plan Spaniens“, da sie Millionen von Dollar in Form von Rücküberweisungen einbrachte.

Der Ausgangspunkt dieser Migrationsbewegung nach Deutschland war das *Anwerbeabkommen* zwischen den Regierungen Spaniens und der Bundesrepublik Deutschland vom 29. Mai 1960. Das Franco-Regime sah in diesem Vertrag das ideale Instrument, um den Fluss von Arbeitskräften nach Deutschland, das aufgrund seiner hohen Gehälter bald zum bevorzugten Ziel für die spanischen Migrant/-innen wurde, entsprechend seiner eigenen Interessen zu steuern.

Der spanische Staat konnte auf die Migration nach Deutschland großen Einfluss ausüben und sie gemäß seiner eigenen strategischen Interessen gestalten. Dies hatte sowohl auf die Herkunft der Migrant/-innen, als auch auf ihren beruflichen und soziodemographischen Hintergrund Einfluss. So hatte das *Spanische Institut für Migration* (Instituto Español de Emigración) die Kontrolle über die Auswahl von sechs bis sieben von zehn Migrant/-innen und rekrutierte diese überwiegend aus den am wenigsten entwickelten Gebieten des Landes, mit dem größten Anteil von landwirtschaftlichen Arbeitskräften und Analphabet/-innen. Dies waren die andalusischen, sowie alle an Portugal grenzenden Provinzen.

Aber während die Migration auf der einen Seite dazu diente, das diktatorische System zu festigen, beinhaltete sie gleichzeitig auch ein für das Regime sehr gefährliches Element: und zwar die Tatsache, dass die in anderen Teilen Europas lebenden jungen Spanier/-innen sich von den in den Zielländern vorherrschenden Werten der Demokratie anstecken lassen und anfangen könnten, gegen Franco zu demonstrieren.

Während der 60er-Jahre entstand zwischen der spanischen Regierung (mit Unterstützung der deutschen Regierung) und den Organisationen, die gegen Franco arbeiteten (mit Unterstützung des linken Flügels der SPD und der Gewerkschaften), eine Art Wettbewerb um die in Deutschland lebenden spanischen Migrant/-innen. Beide Seiten kämpften darum, das bessere System des rechtlichen Beistands zu bieten, die attraktiveren Freizeitaktivitäten zu organisieren, mehr spanische Vereine zu gründen, eine bessere Reputation in der spanischen Presse zu bekommen und sogar

darum, das tägliche, 45-minütige spanischsprachige Programm des Bayerischen Rundfunks politisch zu beeinflussen. Außerdem nahmen immer mehr Migrant/-innen an Anti-Franco-Demonstrationen teil. Ende der 1960er-Jahre waren die Spanier/-innen – gemeinsam mit den Griech/-innen – die politisch aktivsten Gastarbeiter/-innen. Die Regierung in Madrid bat die deutsche Regierung, diese politischen Anti-Franco-Aktivitäten in Deutschland zu verbieten. Aber da diese nicht gegen das Grundgesetz verstießen, konnte die Regierung in Bonn keinen Einfluss darauf nehmen.

Das Ergebnis dieser Aktivitäten war die Gründung eines wichtigen Dienstleistungsnetzwerkes für die in der BRD lebenden Spanier/-innen. Dieses wurde von den spanischen Migrant/-innen sehr stark genutzt, die eine Art „*Ghetto*“ gegründet hatten – eine in sich geschlossene Gruppe ohne nennenswerte Kontakte zur deutschen Gesellschaft. Aber weit davon entfernt, ein Problem zu sein, wurde das *Ghetto* zu einem Sprungbrett, auf dessen Grundlage den Spanier/-innen langfristig eine beispielhafte Integration gelang. Vor dem Hintergrund einer fehlenden deutschen Integrationspolitik, gelang es nur den Migrant/-innengruppen, die eine eigene Strategie und Ressourcen entwickeln konnten, dem Schicksal zu entkommen, das sie zu erwarten schienen: dem, in der niedrigsten Schicht der deutschen Gesellschaft zu stagnieren.

Nach 1970 und vor allem nach dem Anwerbestopp im Jahr 1973 war die desaströse Situation der Kinder in den Schulen das Thema, das die Menschen im *Ghetto* am stärksten beschäftigte und das am meisten diskutiert wurde. Die spanische Kirche reagierte darauf, indem sie eine Bildungsabteilung gründete, die von einem Pädagogen geleitet wurde. Vor dem Hintergrund einer fehlenden deutschen, auf die Schulbildung von ausländischen Kindern ausgerichteten, Politik war die zentrale Idee, dass Eltern sich organisieren und selbst für die Bildung ihrer Kinder zu kämpfen hatten. Das grundlegende Konzept bestand darin, eine auf Rückkehr ausgerichtete Bildung zu vermeiden und mehr Mittel einzusetzen, damit die Kinder sich voll in das deutsche Bildungssystem integrierten. Von 1972 an entstanden in Deutschland „Elternvereine“, deren Anzahl innerhalb weniger

Jahre auf 120 wuchs und in denen mehr als 10.000 Familien Mitglieder waren.

Fast alle spanische Migrant/-innen lebten in Städten. Die unbestreitbare iberische Hauptstadt des Landes war Frankfurt, wo bereits Ende der 1970er-Jahre fast 20.000 Spanier/-innen lebten, gefolgt von Darmstadt, Solingen, Hannover und Stuttgart, die jeweils ca. 10.000 Spanier/-innen aufnahmen. In Köln, Düsseldorf, Essen, Mönchengladbach, Wuppertal, Göttingen, Mannheim und Nürnberg lebten jeweils etwa 5.000. Davon abgesehen gab es einige kleine deutsche Städte, in denen Spanier/-innen, manchmal alle aus demselben Dorf oder derselben Gegend stammend, über Jahre hinweg die große Mehrheit der ausländischen Bevölkerung bildeten. Dies war zum Beispiel in Weinheim der Fall, das den Spitznamen *kleines Spanien* (la pequeña España) erhielt. Auch auf Lennep, der rheinischen Stadt, in der sich die 43 Migrant/-innen aus Béjar (die ersten, die mit einem Arbeitsvertrag im März 1960 nach Deutschland kamen) und die ihnen folgenden Spanier/-innen aus Salamanca niederließen, traf dies zu.

Solange das Anwerbeabkommen in Kraft war, entschieden sich jedes Jahr ungefähr 30.000 in der Bundesrepublik Deutschland lebende spanische Arbeitskräfte, ihren Aufenthalt in Deutschland zu beenden und nach Hause zurückzukehren. So kam es, dass zum Zeitpunkt der Aussetzung des Anwerbeabkommens 1973 70% all jene, die seit 1960 zum Arbeiten nach Deutschland gekommen waren, bereits wieder in Spanien lebten. Ende 1974 und im klaren Kontrast zu den Gastarbeiter/-innen anderer Nationalitäten, stieg die Rückkehr der Spanier/-innen weiter an. So kehrten im Laufe des Jahres 1973 33.000 Arbeitskräfte nach Spanien zurück, 1975 waren es 55.000. Allein zwischen 1973 und 1978 ging die Zahl der in Deutschland lebenden Spanier/-innen von 300.000 auf 200.000 Personen zurück. Nach 1980 lebten nur noch zwei von zehn Spanier/-innen, die seit 1960 nach Deutschland gekommen waren, im Land.

4.2. Die Räume der Integration und die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt

Wir werden im folgenden Abschnitt kurz die Ergebnisse zur Integration der Spanier/-innen in den Arbeitsmarkt sowie in einigen der anderen „Räume der Integration“ vorstellen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Rolle der spanischen Migrant/-innen legen.

Die Gruppe der nach Deutschland zugezogenen spanischen Arbeitsmigrant/-innen war zu Beginn überwiegend männlich geprägt, obwohl der Anteil der Frauen im Laufe der Zeit anstieg. 1962 waren 74,2% der spanischen Arbeitskräfte Männer, während der Anteil der Frauen 25,8% ausmachte. 1975 hatte sich diese Verteilung auf 60,6% und 39,4% respektive verschoben (Sanz Lafuente, 2008).

Duran-Villa bestätigt, dass Deutschland das Hauptziel der spanischen Migrant/-innen war und diesbezüglich deutlich vor allen anderen Ländern lag (Durán Villa 2009, S. 58 f.). Er unterstreicht, dass das Migrationsprojekt vielen Frauen die Möglichkeit bot, die Muster und traditionellen Modelle aufzubrechen, die es ihnen – wären sie in Spanien geblieben – in der Mehrheit der Fälle unmöglich gemacht hätten, eine Arbeit aufzunehmen.

Nachdem die Anwerbeverträge mit Spanien und Griechenland unterzeichnet waren, versuchten die deutschen Behörden gezielt, die Anzahl der einwandernden Frauen zu erhöhen. Es ist auffällig, dass sich die Zahl der spanischen Migrant/-innen ab 1964 trotzdem verringerte. Mattes glaubt, dass die Arbeit der nach Spanien verlagerten Rekrutierungskommission vor allem aufgrund der gesetzlichen Regelung in Spanien erschwert wurde, die alle Frauen unter 25 Jahren verpflichtete, eine Autorisierung des Vaters (im Falle der ledigen Frauen) oder des Ehemannes (im Falle der verheirateten Frauen) vorzuweisen (Mattes, 2005; Durán Villa, 2009).

Das Bestreben, möglichst viel anzusparen, sowie verschiedene andere Faktoren führten dazu, dass viele Familien die traditionelle Verteilung der Familienaufgaben überdachten. 1968 arbeiteten 68% der spanischen, verheirateten Migrantinnen außerhalb des Hauses, allerdings waren es

weniger als bei den griechischen (90%) und türkischen (74%) Migrantinnen (Sanz Lafuente, 2006).

Das auch die Frauen arbeiteten, hatte zur Folge, dass sie eine Doppelrolle annehmen mussten. Neben der produktiven Arbeit hatten sie gleichzeitig reproduktive Aufgaben zu gewährleisten. Eine der Interviewten schildert diese Entscheidung folgendermaßen:

„Entweder musste man das Arbeiten bleiben lassen und die Frau sein, die nicht arbeitete oder es arbeiteten beide, um die Ziele, die sie sich gesetzt hatten zu erreichen und sich dann aufteilen zu müssen. Abwechselnd arbeiten, so dass einer morgens, der andere abends zuhause war, damit die Kinder immer versorgt waren... aber die Frau war diejenige, auf der die Arbeit lastete (...).“

Die Mehrheit der arbeitenden Frauen der ersten Generation hatte bereits Arbeitserfahrung (Sanz Lafuente, 2006). Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte im verarbeitenden Gewerbe stieg stark an und 1965 repräsentierten die Frauen 46,6% der in der Industrie arbeitenden spanischen Migrant/-innen. 1973 war dieser Anteil auf 40,4% gefallen. 32% der spanischen Frauen arbeiteten in den Industriesektoren, die die höchsten Löhne zahlten (Eisenverarbeitung und Metall).

Die Verteilung der spanischen Arbeiterinnen auf die Wirtschaftssektoren unterschied sich stark von der Verteilung der deutschen Arbeiterinnen: *„Trotzdem waren die Arbeiten mit der höchsten Feminisierungsrate – Dienstleistungen und öffentlicher Dienst – nicht die, in denen die große Mehrheit der in Deutschland angestellten (spanischen Anm. der Autor/-innen) Frauen arbeiteten. 1965 waren 6,3% und 7,7% der beschäftigten Frauen in diesen zwei Sektoren tätig, während diese Anteile 1973 auf 9,1% und 9,5% anstiegen.“* (Sanz Lafuente, 2006, S. 40 ff.)⁴ 1966 hatten 72,1% der

⁴ „No obstante, aquellos trabajos con mayor tasa de feminización – servicios y servicios públicos – no eran en los que se encontraban la inmensa mayoría de las mujeres que estaban empleadas en Alemania. En 1965 el 6,3% y 7,7% de las mujeres ocupadas trabajaba en estos dos sectores mientras que en 1973 estas cifras pasaban a ser el 9,1% y el 9,5%.“

spanischen Arbeiterinnen Arbeit in der Industrie gefunden (deutsche Arbeiterinnen: 33,6%) (ebd.).

Die von Mattes erhobenen Daten (Mattes, 2005) weisen darauf hin, dass der Anteil der spanischen Frauen an der Gesamtzahl der spanischen Arbeitskräfte während des Zeitraums von 1960 bis 1973 keineswegs höher war als die anderer Migrant/-innenengruppen. (Bundesregierung 2005, 584; Beauftragte der Bundesregierung 2010).

Deutschland war allerdings das einzige Land in Europa, in dem eine große Mehrheit der spanischen Migrant/-innen der ersten Generation in der Industrie arbeitete: 1970 waren dies 73,5% der Männer und 77,5% der Frauen. Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten in Deutschland nach Sektoren war für die spanische Migration in Europa außergewöhnlich (Fernández, 1998). Von den 50.000 spanischen Arbeiterinnen, die es 1970 in Deutschland gab, waren 18.000 in der Metallindustrie, 21.000 in der verarbeitenden Industrie (vor allem in der Textilindustrie) und nur 10.000 im tertiären Sektor angestellt. Von Letzteren waren 2.500 als Krankenschwestern, 2.000 als Bankangestellte und 1.700 in der Hotellerie beschäftigt.

Mattes weist darauf hin, dass die spanischen Migrantinnen in Deutschland die einheimische Bevölkerung im Bereich der Industrie (wo die Arbeitsbedingungen besonders hart waren) ersetzten. Konkret bot die Textilindustrie, in der 22% der spanischen Emigrantinnen arbeiteten, diesen die Arbeitsplätze an, die die deutschen Arbeiterinnen unter anderem aufgegeben hatten, da man bei dieser Tätigkeit gefährlichen Stoffen ausgesetzt war und stark unter Druck stand. Es handelte sich um einen Industriesektor, der bereits in den 60er-Jahren einen Teil der Produktion in Länder mit niedrigerem Lohnniveau ausgelagert hatte (Mattes, 2005).

Die Arbeitseingliederung in einen sekundären Sektor, der stark durch Tarifverträge reguliert war, bedeutete ein höheres Niveau der Absicherung. Babiano bestätigt, dass im Gegensatz dazu die in Haushaltsdienstleistungen beschäftigten spanischen Migrantinnen in Frankreich mehrheitlich isoliert waren. Dies erschwerte es, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und erhöhte die Gefahr, den Arbeitgeber/-innen relativ schutzlos gegenüberzustehen (Babiano, 2009).

4.3. Die berufliche Mobilität

Eine der zentralen Fragen der Migration ist die nach dem sozialen und beruflichen Aufstieg (Aragón Bombín, 1986, S. 94). Die spanischen Migrant/-innen in Deutschland zeichneten sich durch eine geringe technisch-industrielle Qualifikation aus, „spürbar geringer als die der anderen aus den Mittelmeerländern stammenden Migrationsgruppen, auch wenn diese weniger entwickelt waren (...).“ (Garmendia, 1981, S. 257).⁵ Tatsächlich bestätigt die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Bericht 1972/1973

„Einer der Gründe (für die Reduzierung der Gruppe der Spanier/-innen, Anm. der Autor/-innen) liegt in der steigenden deutschen Nachfrage nach einem höheren Leistungsniveau der Arbeitskräfte begründet. Ein anderer in der geringen Qualifikation der Arbeitskräfte.“ (zit. nach Garmendia, 1981, S. 257 f.)⁶

Es überrascht jedoch, dass trotz des geringen Qualifikationsniveaus eine ausfallend hohe soziale Mobilität innerhalb der Unternehmen entstand (Garmendia, 1981, S. 261). Im Allgemeinen erreichte die erste Generation der spanischen Migrant/-innen einen gewissen Grad an beruflicher Mobilität. Einerseits bestand eine vertikale Mobilität, durch die einige spanische Arbeitskräfte von der Kategorie ungelernter Hilfsarbeiter/-innen in die höhere Kategorie der Facharbeiter/-oin aufstiegen. Andererseits gab es eine horizontale Mobilität, das heißt es gelang vielen der spanischen Arbeitskräfte zur Kernbelegschaft des Unternehmens, in dem sie angestellt waren, aufzusteigen.

⁵ "sensiblemente inferior a la de otros contingentes migratorios procedentes del área mediterránea, aunque éstas sean menos desarrolladas (...)"

⁶ "Una de la causas (de la reducción del grupo español) estriba en la creciente demanda alemana de un mayor nivel de rendimiento de los trabajadores. Otra, la escasa cualificación de los trabajadores."

4.3.1. Die vertikale Mobilität

Sayler (Sayler, 1987) bestätigt, dass den spanischen Arbeiter/-innen eine deutlich höhere vertikale Mobilität gelang als der ersten Generation an Migrant/-innen anderer Nationalitäten. Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass 60% der Männer und 52% der Frauen befördert wurden (Sayler, 1987).

Die Forschungsergebnisse sind jedoch in diesem Punkt widersprüchlich. Eine Möglichkeit der beruflichen Mobilität lag darin, einen Beruf zu erlernen oder Lehrgänge zu besuchen, die zu einem Abschluss führten und somit die Türen zu höheren Berufsgruppen öffnen konnten. In einer von der Caritas 1989 durchgeführten Befragung (Aguirre, 1989) gaben lediglich 23,37% der Befragten an, dass sie einen Beruf erlernt hatten, wobei dieser Prozentsatz bei den Frauen deutlich geringer war als bei den Männern. Außer bei einigen wenigen Ausnahmen gab es entsprechend dieser Untersuchung bei den Migrantinnen der ersten Generation kaum vertikale berufliche Mobilität.

Eine Umfrage der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Jahr 1968 beziffert die Prozentzahl der Migranten ohne oder mit geringer Bildung auf 84%, die der Migrantinnen auf 96%. Während 13% der Männer Facharbeiter waren, traf dies nur auf 2% der Frauen zu. In einer ebenfalls durch die Bundesagentur durchgeführten Umfrage von 1972 wurde festgestellt, dass der Anteil der Frauen ohne oder mit geringer Bildung sich zwar auf 91% verringert hatte, jedoch weiterhin nur 2% der spanischen Migrant/-innen Facharbeiterinnen waren (Mattes, 2005). Die Autorin legt dar, dass diese geringe Mobilität de facto nicht in Zusammenhang mit geringen Deutschkenntnissen stand. Es war schlichtweg nicht vorgesehen, dass die Frau, egal ob sie Deutsche oder Ausländerin war, eine Fachausbildung erhielt (Mattes, 2005).

4.3.2. Die horizontale Mobilität

Den spanischen Arbeitskräften gelang es in die Kernbelegschaft der Unternehmen hineinzuwachsen, die weniger stark von Produktionszyklen abhängig und deshalb beständiger war. Sayler bestätigt, dass 1980 29% der spanischen Arbeiter/-innen zur Kernbelegschaft gehörten. Sie zeichneten sich vor allem durch eine dauerhafte Tätigkeit in demselben Unternehmen

und die Art der durchgeführten Arbeit aus. Ihnen folgten die jugoslawischen (26%), die deutschen (25%), die italienischen (18%), die türkischen (12%) und an letzter Stelle die griechischen (2%) Arbeitskräfte (Sayler, 1987; s.a. von Breitenbach, 1982).

Im Jahr 2000 hatten die spanischen Arbeiter/-innen einen hohen Grad an Vertrauen zu ihrem Unternehmen. Lediglich 11,9% hatten das Unternehmen im vorangegangenen Jahr gewechselt (Deutsche 11,2%, übrige Ausländer: 16,9%). Auch der Anteil der Spanier/-innen, die ihren Beruf gewechselt hatten, ist geringer als bei den übrigen Ausländer/-innen (6,3% und 10,1% respektive; deutsche Bürger/-innen: 6,4%).

Obwohl der Verbleib in einem Unternehmen Voraussetzung dafür war, zur Kernbelegschaft aufzusteigen, war dies nicht immer das primäre Ziel der Arbeitskräfte der ersten Generation zu Beginn ihres Aufenthaltes in Deutschland. Wie wir bereits gesehen haben, herrschte in der Anfangsphase der Migration nach Deutschland vor allem die Absicht vor, die Ersparnisse zu maximieren. Viele Migrant/-innen bevorzugten, das Unternehmen zu wechseln, um höhere Gehälter zu beziehen und verzichteten darauf, in demselben Unternehmen zu bleiben, um auf diese Weise eine gewisse Stabilität bezüglich ihrer Anstellung zu erlangen.

Eine von Delgado 1962 durchgeführte Umfrage (Delgado, 1966) legt offen, dass nur 40,8% der Befragten ihre Arbeit nicht gewechselt haben, wobei die Frauen mehr dazu tendierten, dauerhaft in einem Unternehmen zu arbeiten (47,6%).

Wie Sanz zeigt (Sanz Lafuente, 2006), *„(...) wird trotz des Versuchs der Kontrolle, vor allem von Seiten der Unternehmer/-innen und Beamten/-innen des Arbeitsministeriums, die Suche nach einer besseren Arbeit und einem höheren Gehalt und dadurch die Existenz einer beträchtlichen Arbeitsmobilität eine der Konstanten aller emigrierten Arbeitskräfte in Deutschland bleiben – sowohl der Männer als auch der Frauen. (Damit...) unterwanderten die Migrant/-innen trotz der Schwierigkeiten und auferlegten rechtlichen*

Schranken in großem Ausmaß die restriktiven Mechanismen.“ (Sanz Lafuente, 2006, S. 49)⁷

Mattes (Mattes, 2005) weist darauf hin, dass es in vielen Fällen nicht nur darum ging, eine Arbeit mit einem besseren Gehalt zu finden. Häufig lag die Intention auch darin, in eine Stadt ziehen zu können, in der bereits Familienmitglieder lebten. Dieser wiederholte Wechsel des Arbeitsplatzes war zu diesem Zeitpunkt möglich, da sich die Wirtschaft in einer Wachstumsphase befand. Die Nachfrage nach Arbeitskräften bewirkte dementsprechend die Mobilität der Arbeiter/-innen, die ursprünglich nicht per se vorhergesehen hatten, in Deutschland zu bleiben.

Möglicherweise veranlasste die Krise, die die deutsche Wirtschaft in den Jahren 1966 und 1967 erlebte und die einen ersten Stillstand der Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem Ausland zur Folge hatte, den Strategiewechsel der spanischen Arbeiter/-innen, weg von einem ständigen Wechsel des Arbeitsplatzes unter der Prämisse der Einkommensmaximierung, hin zu einer Stabilisierung der Verhältnisse, um damit den Arbeitsplatz krisensicherer zu machen.

4.4. Die Lohndiskriminierung der Frauen

Trotz dieser recht stabilen Arbeitseingliederung blieben die spanischen Arbeitskräfte der ersten Generation üblicherweise im Niedriglohnssektor beschäftigt. Die Löhne der spanischen Arbeiter/-innen waren deutlich niedriger als die der deutschen Bürger/-innen. Nach Meinung einiger Autor/-innen war jedoch genau dies ein entscheidender Faktor, der ihre Integration in den deutschen Arbeitsmarkt erleichterte (Vilar, 2000).

⁷ “(...) pese al intento de control, fundamentalmente por parte de los empresarios y funcionarios del Ministerio de Trabajo Federal, una de las constantes de todos los trabajadores emigrantes en Alemania va a ser la búsqueda de un mejor trabajo y mayor salario y, con ello, la presencia de una importante movilidad laboral, tanto para el hombre como para la mujer. La práctica social de los emigrantes subvertía en gran medida los mecanismos restrictivos, pese a las dificultades y barreras legales impuestas.”

Vor dem Hintergrund geringer Löhne verfolgten die Migrant/-innen verschiedene Strategien: Die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit durch die Frauen, die Verringerung der Lebenshaltungskosten und die Intensivierung und Ausdehnung des Arbeitstages (Überstunden, Akkordarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit).

Sanz (Sanz Lafuente, 2006) gibt die Ergebnisse einer Umfrage von 1967 wieder, die dieses bestätigt. 62% der befragten Männer und 50% der Frauen machten Überstunden; 22% beziehungsweise 26% taten dies nicht, würden es aber gerne tun. Schichtarbeit war auch wegen der Zulagen ein verstärktes Phänomen unter den Frauen. Gegenüber 34% der Männer, wählten 51% der befragten Frauen diesen Weg, um ihre Gehälter zu erhöhen (Sanz Lafuente, 2006, S. 48).

Sorel (Sorel, 1974) kommt zu dem Schluss, dass ihre Bereitschaft, Überstunden zu machen oder Akkordarbeit zu leisten, einen Teil zu der Identitätsbildung der spanischen Migrant/-innen beitrug.

Ein anderer interessanter Aspekt ist die Lohndiskriminierung nach Geschlechtern. Die Lohnungleichheit war beachtlich. 1968 verdienten 56% der Männer zwischen vier und fünf Mark pro Stunde, 57% der Frauen verdienten zwischen drei und vier Mark (Sanz Lafuente, 2006).

Die von der Caritas durchgeführte Befragung spiegelt diese Lohnungleichheit ebenfalls wider. Die Prozentzahl der Männer, die ein monatliches Gehalt über 1.000 DM erhielten, betrug 85,55%, während 75,88% der Frauen weniger als 1.000 DM verdienten.

Die Tatsache, dass die migrierten Frauen spürbar geringere Löhne erhielten als die Männer, war nicht einer Diskriminierung aufgrund des Status ‚Migrantin‘, sondern einer generellen Diskriminierung des weiblichen Geschlechts geschuldet. Obwohl die Arbeitswelt in vielen Bereichen beachtliche Garantien vorsah, enthielt sie gleichzeitig diskriminierende Regulierungen. So waren die über Tarifverträge vereinbarten Gehälter der Frauen in den 60er-Jahren generell geringer als die der Männer (Mattes 2005, 95).

Diese Gehaltsstruktur wurde letztlich zum Hauptmotiv vieler italienischer und spanischer Frauen, nicht nach Deutschland, sondern in die Schweiz,

nach Frankreich oder in die Niederlande auszuwandern (Mattes, 2005, S. 99). Viele der spanischen Arbeiterinnen organisierten – sobald sie in Deutschland angekommen waren – Proteste und spontane Streiks, um die als ungerecht erachteten Gehälter öffentlich zu machen (Mattes, 2005).

Die während des Arbeitslebens erhaltenen, geringen Vergütungen führten notwendigerweise zu sehr niedrigen Renten. *„Obgleich die soziale Lage der ersten Generation im Bezug zur deutschen Gesellschaft immer einen Defizit auswies, nimmt man mit dem Erreichen des Rentenalters wahr, dass der aufsteigende soziale Mobilitätsprozess anekdotisch war und für einen Teil dieser Generation sogar eine erhebliche soziale Verschlechterung bedeutete, die dazu führte, dass sie ihr Traumziel nicht erreichen konnten: Eine Rückkehr unter guten Bedingungen“*⁸ (Gualda, 2001a, S. 118).

4.5. Die Sprachkenntnisse

Die spanischen Migrant/-innen gaben stets die fehlenden Sprachkenntnisse als Haupthindernis für die Integration in Deutschland an. Die Umfrage von „La Región Internacional“ kommt zu dem Ergebnis, dass es in den achtziger Jahren einem hohen Anteil der spanischen Migrant/-innen in Frankreich (64%) und in Großbritannien (61%) gelang, die Sprache des Aufnahmelandes zu erlernen, während ein großer Teil der spanischen Migrant/-innen in der Schweiz (45%), Deutschland (61%), Holland (56%) und die meisten derjenigen, die vor weniger als 20 Jahren ihr Land verlassen haben, gaben an, sich nur ‚mittelmäßig‘ in der jeweiligen Landessprache ausdrücken zu können (La Región - Internacional 1984).

Stevens zeigt, dass fehlende Sprachkenntnisse tatsächlich eines der Haupthindernisse waren, um die volle Integration der Spanier/-innen in der Arbeitswelt zu erreichen (Stevens, 2008).

⁸ “Si la situación social de la primera generación se encontró siempre en condiciones de inferioridad respecto a la sociedad alemana, con la llegada a la tercera edad se aprecia que el proceso de movilidad social ascendente fue anecdótico, encontrándose incluso una parte de esta generación en una importante situación de deterioro social, que les ha llevado a no poder conseguir su meta dorada: un retorno en buenas condiciones.”

Die von uns interviewten Personen bestätigen, dass es in vielen der Arbeitsstätten eine Konzentration von Spanier/-innen gab, wodurch sie sich nicht gezwungen fühlten, die deutsche Sprache zu erlernen. *„Ich war in der Fabrik in X, 90% würde ich sagen, oder wenigstens zwischen 80 und 90% waren wir, wir waren Spanier und ich stellte mir vor, dass ich in Spanien war, so dass ich nicht einmal die Notwendigkeit verspürte, etwas Deutsch zu lernen.“*⁹

Bezüglich der Kenntnisse der Sprache des Aufenthaltslandes und im Vergleich zu den anderen Zielländern in Europa, nahmen die spanischen Bürger/-innen in Deutschland die letzten Plätze ein, immer deutlich unter dem Durchschnitt (Aragón Bombín, 1986, S. 63). Noch 1989 bestätigten nur 29,50% der von der Caritas Befragten, gute Deutschkenntnisse zu haben, ohne dass dabei ein Unterschied zwischen Männern und Frauen festgestellt wurde (Aguirre, 1989).

Nur eine Minderheit erwarb ihre Deutschkenntnisse in Sprachkursen oder im Schulsystem, während 64,75% angaben, die Sprache durch Zuhören erlernt zu haben. Zu Beginn der sechziger Jahre waren praktisch keine Sprachkenntnisse vorhanden und der Unterschied zwischen Männern und Frauen in dem Bereich war unbedeutend (Delgado, 1966).

Noch 1991 erklären 81% der in Deutschland lebenden Spanier und Spanierinnen, gut Spanisch schreiben zu können, aber nur 26% gut Deutsch schreiben, 33% es gut lesen und 44% es gut sprechen zu können (Gualda Caballero, 2001b).

Bezüglich der Deutschkenntnisse fand in den letzten Jahren eine grundlegende Veränderung statt. Preisendörfer weist 2003 darauf hin, dass Deutsch die am weitesten verbreitete Sprache im Alltag der in Deutschland lebenden Spanier/-innen ist. *„Im Vergleich zu anderen Einwanderergruppen, sind die Spanier hinsichtlich der Sprachkenntnisse besser integriert“*

⁹ *“Yo en la fabrica yo en X, el 90 % diría o por lo menos entre el 80-90% éramos, éramos españoles y yo me imaginaba que estaba en España o sea yo ni sentía la necesidad siquiera de aprender algo de alemán.”*

(Preisendörfer et al. 2003, 58).¹⁰ Der Anteil der Spanier/-innen, die bestätigen, in ihrem Sozialleben überwiegend Spanisch zu sprechen, hat sich auf 14,6% reduziert, während 59,6% vor allem Deutsch und 25,8% beide Sprachen nutzen. Diese Situation unterscheidet sich fundamental von der der türkischen und italienischen Bürger/-innen.

4.6. Der Erhalt der deutschen Staatsbürgerschaft

Die spanischen Männer und Frauen, die in Deutschland leben, sind die Migrantengruppe, die das geringste Interesse daran zeigt, die deutsche Staatsbürgerschaft zu erlangen. Wie der 4. Bericht zur Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland der Bundesregierung (Bundesregierung, 2000) zeigt, sagten 51% der Befragten (aus Spanien, Ex-Jugoslawien, Griechenland, der Türkei und Italien), dass sie Interesse daran hätten, die deutsche Staatsbürgerschaft zu beantragen, 23,1% gaben an, sehr großes Interesse und 34,1%, etwas Interesse zu haben. Diese Bereitschaft ist besonders bei den unter 35-Jährigen ausgeprägt: hier haben 37% großes und 36,8% etwas Interesse. Nach Nationalitäten zeigen die türkischen Bürger/-innen (66%) das stärkste Interesse, gefolgt von den aus dem ehemaligen Jugoslawien stammenden Immigrant/-innen (55,7%), den Griech/-innen (42,4%), Italiener/-innen (42,1%) und an letzter Stelle den Spanier/-innen (38,3%) (Bundesregierung, 2000). Tatsächlich ist die Anzahl der spanischen Bürger/-innen, die sich für die deutsche Staatsbürgerschaft entschieden haben, äußerst gering (Preisendörfer et al., 2003).

Die Mitte 2010 vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Daten zeigen allerdings einen beachtlichen Anstieg der Einbürgerungszahlen ab 2008, was möglicherweise mit einer Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts zusammenhängt (Statistisches Bundesamt, 2010).

In anderen Ländern waren deutlich mehr spanische Migrant/-innen zur Einbürgerung bereit. Sempere (Sempere Souvannavong, 1998) bestätigt für den

¹⁰ “En comparación con otros grupos de emigrantes, los españoles están mejor integrados en lo que respecta a los conocimientos del idioma.”

französischen Fall, dass die Einbürgerung der Hauptgrund für die Abnahme der Anzahl der in Frankreich lebenden spanischen Bürger/-innen war.

4.7. Die Familie

Der 1973 veranlasste Anwerbestopp hatte keineswegs den von der deutschen Regierung angestrebten Effekt, die Anzahl an ausländischen Bürger/-innen deutlich zu verringern. Breitenbach (von Breitenbach, 1982) bestätigt, dass eher das Gegenteil zutraf. Im Fall der spanischen Arbeiter/-innen waren es drei Gründe, die sie eher dazu bewogen, einen unbefristeten Aufenthalt in Deutschland anzustreben: (a) der unsichere gesetzliche Status, der eine Rückkehr in das Heimatland nicht möglich machte, ohne dadurch den in Deutschland gewonnenen Status zu verlieren; (b) die hohen Kosten eines Umzugs nach Spanien; und (c) der teilweise Verlust der Ansprüche, die die spanischen Migrant/-innen in der deutschen Rentenversicherung erworben hatten (von Breitenbach, 1982).

Die Autorin glaubt, dass die gesetzlichen Restriktionen eher Familienzusammenführungen förderten, während die Freizügigkeit, wie sie die italienischen Arbeit/-innen bereits seit Ende der 60er-Jahre genossen, die Migrant/-innen dazu animierten, in ihr Heimatland zurückzukehren (von Breitenbach, 1982).

Der Anwerbestopp von ausländischen Arbeitskräften legte im Allgemeinen fest, dass immer, wenn ein/-e Deutsche/-r zur Durchführung der Arbeit zur Verfügung stand, die Verträge mit den Migrant/-innen nicht verlängert wurden. Außerdem legte die Regierung den 01.12.1974 als letztmögliche Frist für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen und Zusammenführung von Eheleuten fest und den 31.12.1976 als Frist für die Zusammenführung von Kindern. All dies hatte natürlich direkte Auswirkungen auf die Beschleunigung der Familienzusammenführung (Gualda, 2001a; Gualda, 2001b).

Es gibt zahlreiche Autor/-innen und Autorinnen, die einen kausalen Zusammenhang zwischen der „Schließung der Grenzen“ von Seiten der deutschen Behörden und dem Anstieg der Familienzusammenführungen sehen (Mattes, 2005). War die Familie erst einmal in Deutschland und berücksichtigte man, dass sich die spanische Wirtschaft nicht in ihrem stärksten

Moment befand, überwogen die Gründe dafür, sich definitiv in Deutschland zu etablieren (Gualda, 2001a) Ein weiterer Grund, der die Spanier/-innen dazu bewog, ihre Rückkehr nach hinten zu verschieben, war, dass sie abwarten wollten, bis die Kinder die Schule abgeschlossen hatten. Später kam dann die Geburt der Enkel dazu (Gualda, 2001a).

4.7.1. Welche Rolle spielte die Familie in der ersten Phase der Migration?

Zahlreiche Arbeiten kommen zu dem Ergebnis, dass die erste Generation der Migrant/-innen und ihre Familien sich innerhalb der eigenen Kreise zurückzogen, das heißt die Familie wurde zum Hauptbezugspunkt und die spanische Community zum wichtigsten Bezugspunkt außerhalb der Familie. Garmendia glaubt, dass beide den spanischen Migrant/-innen die Anerkennung gaben, die die Aufnahmegesellschaft ihnen verweigerte (Garmendia, 1998, s. auch Ruiz Garzón, 2003).

In dieser ersten Phase wählten die spanischen Migrant/-innen in Deutschland die Strategie der „*kulturellen Absonderung*“ (Ruiz Garzón, 2003, S. 81). Diese war in Institutionen und Organisationen wie den Zentren und Vereinen, den katholischen Missionen, der Familie, aber auch in gemeinsamen Erfahrungen, Zielen und Strategien zu erkennen. „*Der Emigrant wird seinen Aufenthalt im Ausland leben, umgeben von einem komplexen Mechanismus aus Fesseln und Kontrollen, wie die Familie (monopolisierende Institution der Gemütsbewegung und der Sicherheit), die Erinnerung an das Vaterland als einziger Ort, in dem es sich zu leben lohnt und dem Sparen als Mittel, um die Mühsalen der Migration zu kompensieren.*“ (Ruiz Garzón, 2003, S. 82).

4.7.2. Der Kontakt zur deutschen Bevölkerung

Bezüglich der Integration in Deutschland unterscheidet Gualda zwischen einer *sozialen Integration in Deutschland* und einer *sozialen Integration mit den Deutschen*. Die Autorin bestätigt, dass die soziale Integration in Deutschland angemessen erreicht wurde, aber im Grunde in einem spanischen Umfeld stattfand (Gualda, 2001a, S. 106).

Cazorla (Cazorla, 1976) bestätigt, dass man zwischen der Anpassung oder Integration in die Arbeitswelt und der fehlenden Integration im sozialen Bereich, durch die Migrant/-innen selbst zu einem großen Teil beeinflusst, klar unterscheiden müsse. „(...) *der Spanier passt sich schnell an seine neuen Arbeitsrollen an, die sich unveränderlich am Ende der urbanen-industriellen Hierarchie befinden. Gleichzeitig erweist sich die Anpassung des Spaniers an bestimmte Länder wie Deutschland und an die dortige Lebensart als minimal. Obwohl sie einerseits die deutsche Arbeitsorganisation, die wirtschaftliche Stabilität und die im Vergleich zu Spanien höhere soziale Gleichheit als positiv empfanden, verabscheuen sie auf der anderen Seite das Essen, das Klima, die Sprache, die Lebensbedingungen, den deutschen Charakter und die deutsche Moral. Dies sind also alles Unwürdigkeiten, die man als vorübergehendes Opfer ertragen muss, die bei der Rückkehr nach Hause jedoch Ausgleich finden werden*“.¹¹

Ein wichtiger Aspekt, um die reale Dimension der Integration/Diskriminierung der ersten Generation der spanischen Migrant/-innen zu erfassen, ist der Kontakt, den sie zur deutschen Bevölkerung hatte. Die Befragungen liefern uns diesbezüglich gegensätzliche Ergebnisse.

Die Mehrheit der 1962 befragten spanischen Migrant/-innen gibt an, bereit zu sein, Kontakt zur deutschen Bevölkerung aufzunehmen, bestätigt jedoch gleichzeitig, keine deutschen Freundschaften zu haben. Hier gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen, jedoch sind es die Frauen, die angeben, viele deutsche Bekannte zu haben (Delgado, 1966).

Etwas differenzierter ist die Schlussfolgerung zu der Aguirre (Aguirre, 1989) nach Auswertung der Ergebnisse der von der Caritas durchgeführten Umfra-

¹¹ „(...) el español se adapta rápidamente a sus nuevos roles laborales, que invariablemente se encuentran al final de la jerarquía urbano-industrial. Al mismo tiempo, el ajuste del español a ciertos países como Alemania y al tipo de vida que allí se lleva resulta mínimo. Si bien les afecta muy positivamente la organización laboral alemana, su estabilidad económica y sus sentimientos relativamente mayores de igualdad social con respecto a España, aborrecen, en cambio, la comida, el clima, la lengua, las condiciones de vida y el carácter y moral alemanes. Así, pues, todas son indignidades que hay que soportar como sacrificios temporales y se verán bien contrapesadas a su regreso a casa.“

ge kommt. 72,12% der Befragten geben an, dass sie ihre Freizeit mit deutschen Freund/-innen und 46% dass sie sie mit Arbeitskolleg/-innen verbrächten. In dieser Umfrage geben mehr Frauen als Männer an, kaum Freundschaften zu Deutschen zu haben (Aguirre, 1989).

Aguirre untersucht jedoch auch die Regelmäßigkeit dieser Kontakte. Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass zwischen 1979 und 1989 die Anzahl der Befragten, die angeben, regelmäßig und häufig Kontakt zu deutschen Bürger/-innen zu haben, sogar von 35,99% im Jahr 1979 auf 33,25% im Jahr 1989 gesunken ist (Aguirre, 1989).

Wir haben im vorangegangenen Absatz gesehen, dass sich die erste Generation der spanischen Migration in Deutschland sehr stark auf zwei Institutionen bezogen hat: Die Familie und die eigene Community. Die von Aragón veröffentlichte, vergleichende Studie beschreibt außerdem detailliert die besonderen Schwierigkeiten, Freundschaftsbeziehungen mit den Bürger/-innen des aufnehmenden Landes zu knüpfen. In Deutschland, aber auch in der Schweiz und in Holland, haben die Migrant/-innen ihren Freundschaftskreis praktisch auf Personen ihrer eigenen Nationalität beschränkt (Aragón Bombín, 1986).

4.8. Binationale Ehen

In den vorangegangenen Abschnitten haben wir gezeigt, dass die spanischen Migrant/-innen im Allgemeinen nur selten Kontakt zur deutschen Bevölkerung hatten.

1989 hatten 10,54% der von der Caritas Befragten eine/-n deutsche/-n Bürger/-in geheiratet. Dieser Prozentsatz zeigt einen (leichten) Anstieg im Vergleich zu 3,18% im Jahr 1979 (Aguirre, 1989).

Fernández weist darauf hin, dass die Männer der ersten spanischen Migrantengeneration sich anfangs im Allgemeinen dafür entschieden, Beziehungen zu spanischen Frauen zu führen. Gemäß der Autorin unterschieden sie eindeutig zwischen sporadischen und nicht dauerhaften Beziehungen mit nicht-spanischen Frauen und der Ehe, die bis auf wenige Ausnahmen mit einer spanischen Frau geschlossen wurde (Fernández Asperilla, 2000).

1999 hatte die Anzahl von Ehen zwischen zwei Personen der gleichen Nationalität für alle Migrant/-innengruppen vor allem aber für die in Deutschland lebenden spanischen Bürger/-innen an Bedeutung verloren. Die Spanierinnen und Spanier, die Personen derselben Nationalität heirateten, waren nun eindeutig in der Minderheit. Wie Preisendörfer aufzeigt, war der Wechsel radikal.

„Die Konstellation, dass eine spanische Frau einen deutschen Mann heiratete, war zu diesem Zeitpunkt relativ selten, was sicherlich damit zusammenhing, dass die Anzahl der Frauen innerhalb der spanischen Bevölkerung in Deutschland deutlich geringer war, als in den darauffolgenden Jahrzehnten. Der Prozentsatz an Ehen zwischen deutschen Männern und spanischen Frauen ist seit 1960 linear angestiegen und stellt aktuell (1999) die üblichste Form der Ehe dar“ (Preisendörfer et al., 2003).¹²

Der Bericht der Bundesregierung über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland veranschaulicht auf beeindruckende Weise die Veränderung der Eheschlussmuster der in Deutschland lebenden Spanier/-innen im Vergleich zu den übrigen Ausländer/-innen. Es fällt auf, dass sich die in Deutschland lebenden spanischen Bürger/-innen vor allem bezüglich der hohen Anzahl an Frauen, die deutsche Männer heirateten und der geringen Bedeutung, die Ehen zwischen Personen der gleichen Nationalität haben, von den türkischen, italienischen und griechischen Ausländer/-innen unterscheiden. Dabei stechen die spanischen Frauen hervor. 50% der in Deutschland von einer Person spanischer Nationalität geschlossenen Ehen sind eine Ehe zwischen einer spanischen Frau und einem deutschen Mann oder einem Mann anderer Nationalität. Damit liegen die spanischen Frauen 15% über der Migrantinnengruppe mit der zweithöchsten

¹² “A principios de los años 60, los hombres españoles se casaban en su mayor parte con mujeres alemanas. La constelación en la que una mujer española se casaba con un alemán, se daba en esa fecha relativamente poco, lo que tiene que ver seguramente con el hecho de que el porcentaje de mujeres entre la población española en Alemania era significativamente más reducida que en las décadas posteriores. El porcentaje de matrimonios entre hombres alemanes y mujeres españolas ha crecido de forma lineal desde 1960 y, en la actualidad (1999), en caso de los españoles, supone la forma más común de matrimonios.”

Anzahl an binationalen Ehen. Die Ehen zwischen Personen derselben Nationalität machen bei den Spanierinnen lediglich 2% aus (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2010).

Einige der von uns Befragten geben an, dass die binationalen Ehen den Erhalt des „Spanischen“ bei den Kindern erschwerten.

„Ein anderes Phänomen, das vielleicht viel mehr mit der Integration zu tun hat, als wir dachten, ist das der gemischten Ehen (...). Und in dieser zweiten Generation spielt auch immer noch die Mutter eine wichtige Rolle. Also, wenn die Mutter Deutsche ist und der Vater ist Spanier, der kaum vorangekommen ist und einen gewissen Minderwertigkeitskomplex hat, dann sieht man die Verbindungen (zur spanischen Sprache und Kultur – Anm. der Autor/-innen) ein wenig zerbrechen.“¹³

Diese Wahrnehmung wird von einer anderen Befragten, Mutter eines Kindes und Leiterin eines spanischen Vereins, geteilt: *„...sondern auch die Sprache. Genau das habe ich bei den gemischten Paaren in den spanischen Schulen gesehen, dass wenn die Frau Spanierin war, sie fast immer versuchte, die Kinder in eine spanische Schule zu schicken. Wenn jedoch der Mann Spanier war, er sich nicht um die Kinder kümmert, (...) einige ja, andere nein. Oder sei es, dass die Frauen meistens diejenigen sind, die mehr darauf drängen, ihre Wurzeln und Kultur zu erhalten und ich weiß nicht, vielleicht auch weil sie diejenigen sind, die immer mehr an der Seite der Kinder sind. Natürlich muss der Ehemann arbeiten und soll sich keine Sorgen machen, (...) weil mein Ehemann immer gearbeitet hat, wodurch ich mich ein bisschen um die Bildung und ein bisschen um all das gekümmert habe, aber ich kenne viele*

¹³ *“Otro fenómeno que tiene que ver quizá con la integración mucho más de lo que pensamos es lo de los matrimonios mixtos lógicamente no. Y en esta segunda generación también juega un papel importante todavía la madre no. Entonces cuando la madre es alemana y el padre es un español que no se ha promocionado mucho y que tiene un cierto complejo de inferioridad entonces se le van rompiendo un poco los vínculos.”*

*mehr, ich kenne viele Mütter, die praktisch diejenigen waren, die versucht haben, diese Beziehung aufrechtzuerhalten.*¹⁴

In diesem Zusammenhang scheinen die von Braun (Braun, 2006) für das Projekt PIONEUR präsentierten Ergebnisse über die Situation der inner-europäischen Migrant/-innen im Jahr 2005 interessant. Den Autor/-innen zufolge haben 80% der spanischen Migrant/-innen, die vor kurzem nach Deutschland gekommen sind, einen Ehepartner beziehungsweise -partner/-in derselben Nationalität (Braun, 2006). Warum ist dieses Ergebnis relevant? Es ist möglicherweise ein Indiz dafür, dass der Anstieg der binationalen Ehen in der zweiten oder dritten Generation stattgefunden hat und dass die ganze neue Generation von Emigrant/-innen dahin tendiert, Muster und Verhalten der ersten Migration zu wiederholen, in diesem Fall vorzugsweise Personen der eigenen Nationalität zu heiraten.

5. Die vergleichende Studie: andere Kollektive von Migrant/-innen und Migration

Die dritte Phase der Forschungsreihe konzentrierte sich vor allem auf das Thema der Integration der Spanier/-innen in Deutschland und den Vergleich mit anderen Migrant/-innengruppen.

Ein Vergleich dieser Art ermöglicht es, Faktoren zu identifizieren, die sich als entscheidend erweisen können, um die Unterschiede in der Integration von Migrantengruppen, die in den 1960er-Jahren nach Deutschland ausgewan-

¹⁴ "Sino también el idioma. Justamente eso lo ví yo en las parejas mixtas en la escuela española, que cuando la mujer era española casi siempre ha procurado llevar a los niños a la escuela española. Sin embargo cuando el hombre era español - como él no se ocupaba de los hijos, (...) algunos sí, otros no. O sea la mayoría son las madres las que empujan más a mantener sus raíces y su cultura y que se yo, quizá también porque son las que siempre están más al lado de los niños no. Claro que el marido tiene que trabajar y la que me he ocupado un poco de la educación y un poco así de todo ello, pero conozco muchas más conozco muchas madres que son prácticamente ellas las que han intentado mantener esa relación."

dert sind, zu erklären. Wir haben uns auf eine vergleichende Studie der spanischen und italienischen Migrant/-innen in Deutschland konzentriert.¹⁵

Beide weisen einige Ähnlichkeiten bzgl. ihres sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Profils auf. Trotzdem lassen sich genügend unterschiedliche Merkmale zwischen den beiden Migrantengruppen feststellen, die für die Erklärung ihrer verschiedenen Entwicklungen in Deutschland herangezogen werden können. Die italienischen Migrant/-innen kamen aus einem demokratischen Staat und genossen die Privilegien der Bürger/-innen der Europäischen Gemeinschaft, während die Spanier/-innen in einer Diktatur gelebt hatten und mit den äußerst restriktiven deutschen Ausländergesetzen konfrontiert wurden. Während die italienischen Migrant/-innen kurze Aufenthalte in Deutschland mit einer temporären Rückkehr nach Italien abwechseln konnten, hatten die Spanier/-innen Schwierigkeiten bei der Familienzusammenführung und ihr dauerhafter Aufenthalt in Deutschland war davon abhängig, ob die deutschen Behörden ihre Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse verlängerten. Während die Regierung Francos ein enges Netzwerk von Sozialberatungen und Generalkonsulaten schuf, überließ die italienische Regierung dies anderen Akteuren, wie Gewerkschaften und den Migrant/-innenorganisationen. Schließlich war die Eingliederung der Kinder und Jugendlichen im deutschen Bildungssystem eine der Hauptforderungen der spanischen Vereine in Deutschland, unter denen die Elternvereine eine Führungsrolle einnahmen. Diese Situation unterschied sich stark von der der italienischen Migrant/-innen. Dort überwogen die politischen und kulturellen Vereine und die Gewerkschaften des Herkunftslandes spielten eine zentrale Rolle.

Der erste Teil der Studie untersucht die statistischen Daten über die in Deutschland lebenden Italiener/-innen. Wir greifen auf verschiedene statistische Quellen zurück, wie die Datenbanken des statistischen Bundesamts, die Bundesagentur für Arbeit und verschiedene Arbeiten zur Migration. Zwei

¹⁵ Vgl. zur italienischen Migration nach Deutschland Pichler (2014) in diesem Band.

Kapitel widmen wir spezifischen Studien, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bertelsmann Stiftung veröffentlicht wurden.

Der zweite Teil bietet einen detaillierten Überblick über den Forschungsstand über die in Deutschland lebenden Italiener/-innen. Dieser Teil beginnt mit einer kurzen Einleitung, die versucht, die Arbeiten über die italienische Migration in verschiedene Phasen einzuteilen. Anschließend behandeln wir detaillierter die Gründe des auffallend hohen Prozentsatzes von schulischem Scheitern dieser Migrant/-innengruppe, ihre Integration in den Arbeitsmarkt, die Netzwerke der Italiener/-innen in Deutschland und andere Arbeiten von Interesse. Wir schließen mit einem Verzeichnis der verwendeten Bibliographie ab.

Zusammenfassend wollen wir einige Aspekte dieses Berichtes hervorheben. Die in Deutschland lebenden Italiener/-innen können als sozial integriert betrachtet werden. Praktisch alle Indikatoren (Freundschaften mit deutschen Bürger/-innen, Nutzung der deutschen Sprache, Beitritt zu Organisationen und Vereinen etc.) weisen auf einen hohen Integrationsgrad hin. Es wird nur bei wenigen Indikatoren ein auffälliger Unterschied festgestellt (Prozentzahl von Ehepartner/-innen derselben Nationalität). Und trotzdem weisen sie ein hohes Niveau an schulischem Misserfolg auf. Die italienischen Jugendlichen sind bezüglich des Absolvierens von Berufsausbildungen oder der Erlangung von höheren Schulabschlüssen den gleichaltrigen Spanier/-innen stark unterlegen.

Die Forschungsarbeiten konzentrieren sich auf einige der Schlüsselemente, um die teilweise eklatanten unterschiedlichen Performances im Schulsystem zu erklären. In den früheren Arbeiten suchten die Autor/-innen nach Erklärungen identifikatorischer und kultureller Art, die Verhalten mit Charakteren und nationalen Stereotypen in Zusammenhang bringen. Seit den 1980er-Jahren konzentriert sich die Forschung auf soziale Aspekte, die uns Hinweise geben können, wenn es darum geht, beide Gruppen miteinander zu vergleichen.

Die italienischen Vereine zeichnen sich durch ihre Abhängigkeit zu den Instanzen des Herkunftslandes aus. Die Integration in die deutsche Gesell-

schaft spielte eine sekundäre Rolle. Meistens wurde die Gründung der Vereine von Organisationen veranlasst, die ihren Sitz in Italien hatten.

Die für den Vergleich hinzugezogenen Arbeiten unterscheiden sich bezüglich der Bedeutung, die sie der Pendelmigration, also dem kontinuierlichen Wechsel des Aufenthaltslandes, beimessen. Einen gewissen Konsens scheint es darin zu geben, dass die eigene Community den Jugendlichen, die keinen Schulabschluss erlangt hatten, Beschäftigungsmöglichkeiten in einer großen Anzahl an italienischen Unternehmen und Geschäften bot.

Die in Deutschland lebenden Italiener/-innen blieben bis Mitte der 1980er-Jahre weitestgehend unbemerkt. Ein großer Teil der deutschen Gesellschaft betrachtete sie als gut integriert, bis verschiedene Sozialforschungen objektive Daten präsentierten, die erkennen ließen, dass sich die Realität teilweise von dieser optimistischen Wahrnehmung unterschied.

Um diese Ergebnisse vorzustellen und mit Experten/-innen in einen Dialog treten zu können, organisierten wir in Berlin eine vergleichende Tagung, die Expert/-innen die Möglichkeit bot, sich über die bisherige Forschung zur spanischen Migration auszutauschen und in einen Dialog über die ersten Ergebnisse der Untersuchungen über neue spanische und italienische Migration zu treten.

Das Thema der neuen Mobilität der spanischen Migrant/-innen war ursprünglich nicht als Bestandteil der Tagung vorgesehen. Da dieses Thema jedoch bereits 2012 von großer Aktualität war, hatten wir uns entschieden, es in das Programm aufzunehmen. Außerdem wurde bereits innerhalb unseres bisherigen Forschungsprojekts ein Bogen gespannt, der die vergangene Migration mit der neuen Mobilität der Spanier/-innen in Bezug setzt.

In den folgenden Kapiteln dieses Sammelbandes stellen wir einige der Beiträge der Tagung vor.

6. Die neue spanische Migration nach Berlin

Das Ziel dieses jüngsten Projektes der Forschungsreihe, des „Proyecto Nueva Migración“ war es, Kenntnisse bezüglich derjenigen Spanier/-innen beizutragen, die sich in den letzten Jahren entschieden haben, Spanien zu verlassen und ihr Glück auf dem Berliner Arbeitsmarkt zu suchen. Die Artikel von Faraco (Faraco, 2014) und von Castillo (Castillo, 2014) in diesem Sammelband stellen die Ergebnisse dieser Forschungsphase detailliert dar, weshalb wir uns hier darauf beschränken, das Ziel dieser Untersuchung darzustellen.

Die Forschung, die wir in Berlin durchgeführt haben, zielte vor allem darauf ab, die Arbeits- und Bildungssituation der Migrant/-innen sowie deren wirtschaftliche Verhältnisse vor dem Verlassen Spaniens kennenzulernen. Außerdem sollten ihre Strategien zur Arbeitsmarktintegration, die beruflichen Mobilitätsstrategien und die Arbeitsmöglichkeiten, die der deutsche Arbeitsmarkt bietet, analysiert werden. Das Projekt konzentriert sich auf die in Berlin lebenden Spanierinnen und Spanier. Der Bericht unterteilt sich in drei Themenschwerpunkte:

- Situation vor Weggang
- Situation bei Ankunft
- Perspektiven

Es wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, die über Netzwerke verbreitet wurde (Internet, Sprachschulen, Cafés und Arbeitsagenturen) und an der 507 vor kurzem in Berlin angekommene Spanier/-innen teilnahmen. Schließlich wurden elf Einzelinterviews und eine Gruppendiskussion durchgeführt. An diesen nahmen Spanier/-innen mit verschiedenen Profilen teil, um gemeinsam die Motive des Weggangs und die Strategien der Arbeitssuche zu evaluieren.

7. Ausblick: Zukünftiges Forschungsprogramm zur neuen spanischen Migration nach Deutschland

Die 2013 durchgeführte Forschungsarbeit diente dazu, eine detaillierte Analyse der Spanier und Spanierinnen durchzuführen, die seit 2008 nach Berlin gezogen sind. Hierfür wurde eine umfangreiche Untersuchung zu der Situation der EMigrant/-innen bei ihrer Abreise aus Spanien vorgenommen, um die Gründe für ihre Migration kennenzulernen. Außerdem wurde die Situation analysiert, mit der diese Migrant/-innen in ihrem Zielland konfrontiert wurden.

Obwohl Berlin eine der Städte mit dem größten Wachstum der Anzahl spanischer Migrant/-innen ist, weist die Stadt eindeutig einige Besonderheiten auf, die es schwierig machen, die Ergebnisse auf Bundesebene zu übertragen. Es handelt sich um einen hoch segmentierten Arbeitsmarkt, der sehr auf den Dienstleistungssektor konzentriert ist. Die Arbeitslosenquote ist hoch.

Es scheint uns daher von Interesse zu sein, im nächsten Schritt der Forschungsreihe die Realität der neuen spanischen Migration im Rest der Bundesrepublik zu erforschen. Der Süden Deutschlands zeichnet sich durch eine größere Dynamik und durch ein stärkeres Gewicht des verarbeitenden Gewerbes aus. Außerdem bestehen in Regionen mit einer traditionellen Präsenz spanischer Migrant/-innen, wie Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hessen und Bayern, Familiennetze und Vereine, die in Berlin nicht entstanden sind.

Deshalb wollen wir den Onlinefragebogen verbessern, die Palette der Fragen erweitern und ihn nutzen, um die Realität der neuen Migration im in anderen Bundesländern zu erforschen.

Eine der Fragen, auf die wir in zukünftigen Forschungsprojekten eine Antwort geben wollen, ist die nach der effektiven Integration der neuen spanischen Migrant/-innen in den deutschen Arbeitsmarkt. Uns erscheint es sinnvoll, eine ausreichend große Gruppe von Spanier/-innen in regelmäßigen Abständen zu befragen. Damit könnten Einblicke in die individuellen

Strategien gewonnen und Näheres über die Determinanten einer gelungenen oder gescheiterten Arbeitsmarktintegration in Erfahrung gebracht werden.

Begoña Petuya Ituarte

Begoña Petuya Ituarte, geboren in Bilbao, Spanien, lebt seit 1986 in Berlin. Sie studierte in Berlin mit Abschluss als Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin. 2006 promovierte sie an der Freien Universität Berlin im Fachbereich Sozialwissenschaften und erlangte somit den Dokortitel. Seit Oktober 2013 ist sie Gastprofessorin an der Evangelischen Hochschule Berlin. Die bereits im Studium der Sozialarbeit/Sozialpädagogik gesetzten Schwerpunkte der Interkulturalität, Migration und Jugendhilfe hat sie weiterhin verfolgt und im Laufe ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Tätigkeit vertieft.

Antonio Muñoz Sánchez

Antonio Muñoz Sánchez, geboren 1971 in Asturien, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Instituto de Ciências Sociais der Universität Lissabon. Promotion am European University Institut Florenz über die Unterstützung der spanischen Sozialdemokratie durch die SPD während des Franquismus und dem Übergang zur Demokratie (*El amigo alemán. El SPD y el PSOE de la dictadura a la democracia*. Barcelona. RBA Libros, 2012). Forschung und Publikationen zu den Beziehungen der Bundesrepublik Deutschland zu Spanien und Portugal mit Schwerpunkt auf den sozialdemokratischen Parteien und der Migration.

Miguel Montero Lange

ist Diplom-Soziologe. Er studierte an der Freien Universität Berlin. Außerdem erlangte er einen Mastertitel in „European Administration Management“ an

der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Berlin und in „Leitung und Verwaltung in Sozialen Diensten“ an der Universidad de Alcalá de Henares. Er veröffentlichte Fachartikel zu den Themen Familienpolitik, Pflege, Migration und europäische Sozialpolitik.

Literaturverzeichnis

Aguirre, J. M. (1969): Was erwarten die Spanier von den Deutschen? S. 103-107. Freiburg: Caritas

Aguirre, J. M. (1979): Analyse einer unter Spaniern in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführten Umfrage, Sonderdruck aus Caritas '79 – Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes. Freiburg

Aguirre, J. M. (1989): Umfrage unter Spaniern in der Bundesrepublik Deutschland. Freiburg: Deutscher Caritasverband e. V.

Aragón Bombín, R. (1986): Panorama de la emigración española en Europa, Ediciones del Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid

Babiano, J.; Fernández Aspirilla, A. (2009). Mujeres y trabajo en la emigración española de los años sesenta, in: Liñares, G. (2009). El protagonismo de la mujer en las corrientes migratorias españolas. Pontevedra, 2009, S. 81 – 100

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin

Braun, M., Arsene, C. (2006): The Demographics of Movers and Stayers in the European Union. Mannheim

Bundesregierung (2000): 4. Bericht zur Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin

Bundesregierung (2002): 5. Bericht über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin

Bundesregierung (2005): 6. Bericht über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin

Bundesregierung (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin

Castillo Castilla, E. (2014): Anlaufstellen für spanische Einwander/-innen in Berlin. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Cazorla, P. J.; Gregory, David D. (1976): La emigración española a países europeos: problemática y soluciones. In: Revista de Instituciones Europeas, Vol. 3, Nº 1, 1976, S. 7-28

Delgado, J. M. (1966): Anpassungsprobleme der spanischen Gastarbeiter in Deutschland. Eine sozialpsychologische Untersuchung, Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln. Köln

Durán Villa, F. R. (2009): La exportación invisible: mujeres españolas emigrantes. In X. A. Liñares Giraut, El protagonismo de la mujeres en las corrientes migratorias españolas, S. 40-62

Faraco Blanco, C. (2014): Neue Migration: Junge Spanier/-innen in Berlin. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Fernández Asperilla, A. (1998): La emigración como exportación de mano de obra: el fenómeno migratorio a Europa durante el franquismo. Historia Social, No. 30, S. 63-81

Fernández Asperilla, A. (2000): Estrategias migratorias. Notas a partir del proceso de la emigración española en Europa (1959-2000). Migraciones &

Exilios: Cuadernos de la Asociación para el estudio de los exilios y migraciones ibéricos contemporáneo, S. 67-94

Fernández Vicente, M. J. (1981): Entre mercados laborales y fronteras estatales. La emigración de trabajadores españoles a Francia (1955-1982). In J. de la Torre, & J. A. Garmendia, La emigración española en la encrucijada. Madrid

Garmendia, J. A. (1981): La emigración española en la encrucijada. Madrid.

Gualda Caballero, E. (2001a): Los procesos de integración social de la primera generación de „Gastarbeiter“ españoles en Alemania. Huelva

Gualda Caballero, E. (2001b): El trabajo social en Alemania con los Gastarbeiter o emigrantes económicos españoles. *Portularia*, 1, S. 185-202

Ibañez, J. (1979): Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica. *Siglo XXI*, No. 7

La Región Internacional (1984): Estudio de la "emigración española" : diciembre 1983-enero 1984 / realizado por Sofemasa para "La Región-Internacional" .Ourense: La Región Internacional

Marc, E.; Picard, D. (1992): La interacción social. Paidós, Barcelona

Mattes, M. (2005): »Gastarbeiterinnen« in der Bundesrepublik. Anwerbepolitik, Migration und Geschlecht in den 50er-bis 70er-Jahren. Frankfurt

Pichler, E. (2014): Von Gastarbeiter/-innen zu neuen Mobilien. Soziale Milieus der italienischen Migration. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Preisendörfer, P., Naderi, R., Trautner, M., Tejerina de Recht, M., Meinert-Kaiser, U., & Schiener, U. (2003): Estudio sobre la integración de la población española en Alemania. Wiesbaden: Universum Verlag

Ruiz Garzón, F. (2003): Historias de vida de los emigrantes españoles en Alemania: un estudio comparativo (Tesis Doctoral, Universidad de Granada). Granada

Sanz Lafuente, G. (2006): Mujeres españolas emigrantes y mercado laboral en Alemania, 1960-1975. *Migraciones y Exilios*, S. 27-50

Sanz Lafuente, G. (2008): *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia*. Zaragoza

Sayler, W. M. (1987): *Wider die Xenophobie! Ausländer zwischen Ablehnung und Integration – am Beispiel spanischer Migranten in Deutschland*. Saarbrücken: Breitenbach

Sempere Souvannavong, J. D. (1998): Los inmigrados españoles en Francia. *Investigaciones geográficas*, Nº 20, S. 19-36

Sorel, A. (1974): *4º Mundo. Emigración española en Europa*. Madrid: Zero

Statistisches Bundesamt (2005): *Einbürgerungen - Fachserie 1 Reihe 2.1*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt (2010): *Einbürgerungen - Fachserie 1 Reihe 2.1*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Stevens, A. (2008): *Spanische Gastarbeiter in Westfalen. Eine gelungene Eingliederung?* Saarbrücken: VDM Verlage Dr. Müller

Thränhardt, D. (2014): *Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwanderer in Europa*. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Vilar Ramírez, Juan B. (2000) *Las emigraciones españolas a Europa en el siglo XX: algunas cuestiones a debatir*. In: *Migraciones & Exilios: Cuadernos de la Asociación para el estudio de los exilios y migraciones ibéricos contemporáneos*, Nº. 1, 2000, S. 131-159

von Breitenbach, B. (1982): *Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Kaiser

Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwander/-innen in Europa¹

DIETRICH THRÄNHARDT

Inhaltsübersicht

1. Wie entstehen Bildungserfolge und Integration?	281
2. Spanier/-innen in der europäischen Arbeitsmigration	284
3. Erfolgreiche Assimilation und starke Rückwanderung	289
4. Der Bildungserfolg.....	292
5. Bildungskapital durch Selbsthilfe und Aktivierung.....	299
6. Resümee und Folgerungen	306

1. Wie entstehen Bildungserfolge und Integration?

Das Beispiel des Bildungserfolgs der spanischen Kinder und ihrer Eltern ist vor allem deshalb interessant, weil es hier um eine Gruppe geht, die mit sehr geringen Bildungsressourcen ausgewandert ist. Die deutschen Daten zeigen, dass die spanischen Auswander/-innen einen geringeren Bildungsstand hatten als alle anderen Anwerbe-Gruppen. Die spanische Regierung setzte

¹ Ich danke Manuel Romano Garcia, dem Presidente Fundador des Bundesverbandes der spanischen Elternvereine, für vielfältige Diskussionen und Informationen über die Arbeit der Vereine und die Intentionen, Erfolge und Probleme der Gründer/-innen über die letzten dreißig Jahre.

im Gegensatz zu anderen Auswanderungsländern durch, dass die Migrant/-innen aus den Gebieten mit struktureller Arbeitslosigkeit kamen und nicht die Fachkräfte abgeschöpft wurden (Kreienbrink, 2013, S. 109) (Sanz Díaz, Umstrittene Wege. Die irreguläre Migration spanischer Arbeitnehmer in die Bundesrepublik Deutschland, S. 128).

Tabelle 1: Anteile der Facharbeiter/-innen bei der Anwerbung nach Deutschland 1961 – 1973

Herkunftsland	Angeworbene Facharbeiter/-innen (%)
Spanien	7,7
Griechenland	8,9
Portugal	22,3
Italien	23,3
Jugoslawien	29,0
Tunesien	29,6
Türkei	30,9
Marokko	33,4
Alle Angeworbenen	21,2

Quelle: Jamin, 1998, S. 153; nach Berichten der Bundesanstalt für Arbeit 1961-73

Auch die spanischen und französischen Daten zeigen, dass die Spanier/-innen mit relativ schlechten Voraussetzungen einwanderten. Ganz überwiegend kamen sie aus den ärmsten Provinzen und aus benachteiligten ländlichen Milieus, vor allem aus der besitzlosen Landarbeiterbevölkerung Andalusiens und aus der Kleinbauernschaft Galiziens (Tribalat, 1996, S. 38). In der französischen Untersuchung ist ein hoher Anteil von Analphabeten dokumentiert (Tribalat, 1996, S. 42; 302). Die Daten der Bundesanstalt für Arbeit zeigen einen sehr geringen Anteil qualifizierter Arbeitnehmer/-innen bei der Anwerbung 1961-1973: nur 7,7 % im Vergleich zu 21,2 % im Durchschnitt aller Angeworbenen (Jamin, 1998, S. 153). Möglicherweise war

der Bildungsstand der informell ausgewanderten Migrant/-innen, die sich der Lenkung durch die spanische Bürokratie entzogen, etwas höher als der der formell erfassten (Sanz Díaz, Umstrittene Wege. Die irreguläre Migration spanischer Arbeitnehmer in die Bundesrepublik Deutschland, S. 129). Die genannten französischen Daten, die ganz überwiegend auf informeller Migration beruhen, lassen das aber unwahrscheinlich erscheinen.

Seit der überwältigenden öffentlichen Aufmerksamkeit für die PISA-Studien ist immer wieder davon die Rede, dass Bildung sozial vererbt werde. Zudem werden Migrant/-innen vielfach als die Gruppe mit den gravierendsten Problemen dargestellt. Diese weitverbreiteten Ansichten beruhen zum Teil auf polemischer Fehlinterpretation von Daten², zum Teil aber auch auf den methodischen Zugängen der Befragungs-Studien. Die Schüler/-innen werden dabei nur nach großen Herkunftsgruppen erfasst, etwa nach Elternteilen mit Migrationshintergrund (eins, zwei, keines) oder nach großen geografischen Räumen wie Südeuropa. Durch diese geringe Trennschärfe werden die Erfolge kleinerer Einwanderergruppen nicht wahrgenommen (dazu im einzelnen Thränhardt & Weiss, 2012). Dies gilt vor allem dann, wenn sie – wie die spanischen Einwander/-innen – aus deutscher Sicht inzwischen weitgehend assimiliert sind. Auf diese Weise geraten die bildungsmäßig erfolgreichen Gruppen außer Blick. Zugleich entsteht vielfach der Eindruck, die Migrant/-innen und vor allem die zugewanderten Eltern selbst seien wenig aktiv und eher ein Problem als ein Teil der Lösung.

Bei der PISA-Bundesländer-Studie sind ausgerechnet die erfolgreichste und die am wenigsten erfolgreiche Gruppe – die Spanier/-innen und die Italiener/-innen – statistisch zu einer Gruppe zusammengefasst worden. Dies hatte zur Folge, dass die beachtlichen Unterschiede nivelliert wurden und in den Statistiken nicht sichtbar sind. Ein weiteres Problem besteht darin, dass PISA die Sonderschüler/-innen nicht berücksichtigt, was bei der sehr unterschiedlichen Verteilung der Sonderschulquoten nach Bundesländern

² So benennt Sarrazin auf S. 62 seines Buches die Bildungsprobleme italienischer Kinder, behauptet dann aber in späteren Kapiteln (S. 259), alle Probleme hätten mit Moslems zu tun (Sarrazin, 2011).

und Nationalitäten das Bild verzerrt. Ferner ergaben sich Probleme im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Verfahrensweisen der Schulbürokratien bei den PISA-Tests, unter anderem mit der Tatsache, dass sie in Bayern vorgeübt worden sind und innerstädtische Realschulen nicht berücksichtigt wurden (Thränhardt & Hunger, 2001). Wie bei den Wahlprognosen werden die spezifischen Nachteile von Umfrage-Daten und ihre Fehlermargen immer wieder vergessen, vor allem bei der autoritativen Öffentlichkeitswirkung. Im Unterschied zu den Wahlprognosen gibt es bei Bildungsumfragen aber kein Dementi der Wirklichkeit. Wie auch aus dem Aufsatz von Victor Sevillano Canicio in diesem Band (Sevillano, 2014) im Einzelnen hervorgeht, bieten die offiziellen Daten der Bundesländer hier eine Möglichkeit zu weitergehenden, differenzierten Erkenntnissen.

2. Spanier/-innen in der europäischen Arbeitsmigration

Die spanische Migration über die Pyrenäen war ein Teil der Arbeitsmigration aus den Mittelmeerländern in die europäischen Industrieländer, die während der europäischen Industrialisierung im 19. Jahrhundert anließ, nach 1945 neu einsetzte und bis zur Ölkrise 1973 andauerte (Rass, 2012). Nach dem Zweiten Weltkrieg startete sie mit irregulärer Migration nach Frankreich, da das Franco-Regime im Kontext der faschistischen Autarkie-Politik Auswanderung einschränken wollte. Erst nach der wirtschaftlichen Öffnung Spaniens 1959 richtete Frankreich auf Grund eines Anwerbevertrags eine offizielle Anwerbestelle ein. Anschließend schloss Spanien weitere Verträge über Arbeitsmigration ab: 1960 mit Deutschland, 1961 mit der Schweiz und 1964 mit den Niederlanden. Im Kontext des epochalen europäischen Wirtschaftsaufschwungs bis 1973 kam es in den Folgejahren zu großen organisierten Migrationen in diese Länder und auch nach Belgien und Schweden. Parallel dazu ging die überwiegend informelle Migration nach Frankreich weiter, die sich auf über Jahrzehnte etablierte Netzwerke stützen konnte. Nach den Anwerbestopps in Schweden 1972, Deutschland 1973 und Frankreich und den Benelux-Staaten 1974 betrieb nur noch die

Schweiz organisierte Anwerbung, allerdings im Rahmen des Saisonier-Programms, das Niederlassung und Familiennachzug für die ersten fünf Jahre ausschloss und damit eine Verwurzelung unmöglich machte.

Stärker als alle vergleichbaren Migrantengruppen reagierten viele Spanier/-innen auf das Ende der Anwerbe-Zeit mit Rückwanderung, getragen von Zukunftshoffnungen im Zusammenhang mit der Demokratisierung Spaniens seit 1974. Gleichzeitig assimilierten sich die spanischen Einwander/-innen in den Aufnahmeländern rasch, insbesondere stiegen ihre Inter marriage-Raten schneller als die anderer Gruppen. Obwohl viele Spanier/-innen als Analphabeten eingewandert waren und aus den ärmsten Provinzen Spaniens stammten, zeigte die zweite Generation gute Erfolge in Bezug auf Bildung, Arbeit und Einkommen. Effektive Gruppenbildung, pragmatische Orientierung auf erreichbare Ziele und Unterstützung durch das Heimatland bildeten die Grundlage dieser Erfolge. Erleichternd war die Tatsache, dass die spanischen Einwander/-innen in keinem Aufnahmeland zum Ziel xenophober Kampagnen wurden (Lucassen, 2005; Buchberger, 2004; Viet, 1998).

Die Auswanderungsbewegung in die europäischen Industrieländer löste nach dem zweiten Weltkrieg die Emigration nach Lateinamerika ab, die in Spanien jahrhundertlang dominierend gewesen war und seit den neunziger Jahren zu einer Rückwanderung hauptsächlich aus Argentinien führt. Im Gegensatz zur Auswanderung nach Amerika stand sie – wie die Texte der Anwerbeverträge aussagten - unter der Erwartung einer Rückkehr ins Heimatland. Nach den offiziellen Zahlen des spanischen Instituto Español de Emigración (IEE) gab es 1961 zum ersten Mal mehr Auswanderung in europäische Länder als nach Übersee. Die informelle Wanderung nach Frankreich ist in diesen amtlichen Zahlen allerdings nicht erfasst. Frankreich warb seit 1945 aus demografischen und wirtschaftlichen Gründen um Einwander/-innen, und zwar vor allem von Menschen aus den romanischen Nachbarländern, die als besonders assimilationsfähig galten (Massenet, 1969). Spanier/-innen genossen aufgrund der Abkommen von 1862 und 1932 Niederlassungsfreiheit. Die Neuzuwander/-innen trafen auf ältere Einwanderungstraditionen, vor allem auf republikanische Emigrant/-innen, die vor dem Franco-Regime geflohen und seit 1945 als politische Flüchtlinge

anerkannt worden waren (Viet, 1998, S. 167). Diese Kontinuität erleichterte die soziale und politische Organisation und Adaption, da die politischen Emigrant/-innen Orientierung bieten konnten.

Frankreich war wegen der geografischen Lage und der langen Migrationstradition immer das wichtigste europäische Auswanderungsland für Spanier/-innen. Seit 1959 waren die Spanierinnen und Spanier dort die größte Einwanderergruppe, da die italienische Migration nach Frankreich wegen der höheren Löhne in der Schweiz und in Deutschland und der dynamischen Wirtschaftsentwicklung in Italien selbst zu versiegen begann. Seit 1966, als Frankreich 367.000 spanische Einwanderinnen und Einwanderer zählte, wurden sie als größte Gruppe von den Portugies/-innen abgelöst, die auf Grund der langsameren Wirtschaftsentwicklung und der portugiesischen Kolonialkriege unter größerem Auswanderungsdruck standen. Auf dem Höhepunkt der Einwanderung 1974 gab es 587.400 Spanierinnen und Spanier in Frankreich, davon waren 250.000 Arbeitskräfte.

Tabelle 2: Offiziell von spanischen Behörden vermittelte Arbeitskräfte 1961-1975

Jahr	Deutsch-land	Bel-gien	Frank-reich	Großbri-tannien	Nieder-lande	Schweiz	Andere Länder	Insgesamt
1961	29.991	111	23.075	1.206	744	4.070	46	59.243
1962	35.936	1.936	13.416	736	2.584	10.190	542	65.336
1963	35.364	1.570	21.222	1.509	4.172	19.052	839	83.728
1964	45.899	904	20.772	1.194	4.048	28.965	364	102.146
1965	41.114	316	8.446	1.601	2.660	20.145	257	74.539
1966	26.927	131	8.357	1.698	1.602	17.991	89	56.795
1967	3.422	34	6.543	847	551	14.383	131	25.911
1968	23,565	9	25.136	950	1.374	15.609	56	66.699
1969	42.778	49	32.008	941	4.308	20.664	92	100.840

Jahr	Deutsch- land	Bel- gien	Frank- reich	Großbri- tannien	Nieder- lande	Schweiz	Andere Länder	Insgesamt
1970	40.658	26	22.727	885	6.373	26.777	211	97.657
1971	30.317	42	24.266	1.087	5.922	51.751	317	113.702
1972	23.271	6	22.114	758	2.089	53.711	185	104.134
1973	27.919	22	11.631	464	2.591	53.284	177	96.088
1974	245	4	5.601	319	2.338	42.029	159	50.695
1975	85	3	1.751	286	394	17.992	97	20.618

Quelle: Instituto Español de Emigracion; Mision Catolica 1986, S. 14

Deutschland entwickelte sich seit Abschluss des Anwerbevertrages 1960 rasch zum zweitwichtigsten Auswanderungsland für Spanierinnen und Spanier in Europa. Im Gegensatz zu der informellen Tradition in Frankreich war die Wanderung nach Deutschland überwiegend staatlich organisiert. Sie wurde von der Bundesanstalt für Arbeit abgewickelt. Von Anfang an war auch die Zuwanderung von Familien möglich. Auf dem Höhepunkt der Arbeitsmigration 1973 bildeten 287.000 Spanier/-innen in Deutschland nach Türk/-innen, Italiener/-innen, Jugoslaw/-innen und Griech/-innen die fünftstärkste Gruppe unter den Anwerbe-Ausländern. Sie verteilten sich gleichmäßiger über Deutschland als die anderen Gruppen und wanderten ebenso wie die Griech/-innen in großem Maße in familiären Zusammenhängen ein. Kleinere Gruppen gingen unter ähnlichen Bedingungen in die Niederlande, nach Belgien, Großbritannien und nach Schweden. Rigid war das Anwerbesystem in der Schweiz. Nachdem Italien für seine Bürgerinnen und Bürger 1964 stabilere Aufenthaltsrechte durchgesetzt hatte, warb die Schweiz verstärkt Spanier/-innen an. Sie mussten sich fünf Jahre nacheinander als Saisonarbeiter/-innen rekrutieren lassen, bevor sie den Status des/der Niedergelassenen erwerben und damit kontinuierlich im Land bleiben und ihre Familien nachkommen lassen konnten. In der Statistik tauchen sie deshalb jedes Jahr auf, was die hohen Zahlen für die Schweiz in Tabelle 2 erklärt.

Insgesamt gibt das Instituto Español de Emigración an, das zwischen 1955 und 1972 1.472.000 Menschen ausgewandert sind, die Hälfte davon nichtarbeitende Familienmitglieder. Ihre Rücküberweisungen bedeuteten für die spanische Devisenbilanz ein wesentliches Aktivum in den entscheidenden Jahren des Übergangs zu einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung und einer stärkeren Verflechtung mit der Weltwirtschaft. Die Überweisungen stiegen von 59 Mill.\$ 1959, über 200 Mill.\$ 1963, und 627 Mill.\$ 1970, bis auf 1.185 Mill.\$ 1973, bevor sie nach der Ölkrise zurückgingen. Aus Deutschland stiegen die Überweisungen von 50 Mill. DM 1960, über 250 Mill. DM 1963, und 450 Mill. DM 1970, bis auf 700 Mill. DM 1974, an und sanken dann bis 1984 auf 250 Mill. DM ab (Thränhardt, 2005, S. 96).

Aufgrund von Rückwanderung, der hohen Inter marriage-Raten und in Frankreich auch der hohen Einbürgerungsraten (Gehmacher, Kubat, & Mehrländer, 1978, S. 150) gingen die Zahlen der Spanier/-innen in den Ausländerstatistiken der europäischen Ländern stark zurück: in Frankreich von 607.200 im Jahr 1968 auf 161.800 im Jahr 1999, in Deutschland von 287.000 im Jahr 1973 auf 129.000 im Jahr 2000, in Belgien von 67.534 im Jahr 1971 auf 45.917 im Jahr 2000. Nur in der Schweiz stieg die Zahl der Spanier/-innen noch von 108.400 1985 auf 116.100 im Jahr 1990 (OECD, verschiedene Jahrgänge) an und ging erst Ende der neunziger Jahre wesentlich zurück, als das Saisonier-System für EU-Europäer/-innen abgeschafft wurde und damit die spezifischen Anwerbeanreize für Schweizer Arbeitgeber/-innen wegfielen. Heute finden wir die meisten spanischen Staatsangehörigen in Frankreich, Deutschland und der Schweiz. Die Zahlen verblissen allerdings gegenüber der Zahl von 6,7 Millionen Ausländerinnen und Ausländern, die sich 2010 in Spanien aufhielten.

Tabelle 3: Spanische Staatsangehörige in europäischen Ländern 2010

Land	Zahl
Frankreich	130.100
Deutschland	105.400
Schweiz	64.200
Belgien	48.000
Niederlande	19.200
Luxemburg	3.400
Summe ehem. Anwerbeländer	371.300

Quelle: OECD, 2012, S. 358-370

3. Erfolgreiche Assimilation und starke Rückwanderung

Über die Integration der spanischen Zuwander/-innen in Wirtschaft und Bildung und die Assimilierungsprozesse lassen sich für Frankreich und Deutschland exakte Angaben machen. Für Frankreich beruhen sie auf einer Erhebung mit dem Stichjahr 1992, die für alle in Frankreich ansässigen Einwanderinnen und Einwander - sowohl Eingebürgerte wie Nichteingebürgerte – repräsentativ ist (Tribalat, 1996). Diese Erhebung ist deshalb besonders wichtig, da die Unterscheidung nach Herkunftsgruppen oder ethnischen Kategorien in Frankreich sonst tabuisiert wird. Für Deutschland beruhen die Zahlen auf der Ausländerstatistik, die relativ trennscharf ist, da sich nur wenige Spanier/-innen in Deutschland haben einbürgern lassen, ebenso wie es bei anderen EU-Einwander/-innen der Fall ist.

Der weitgehendste Indikator für Assimilation ist die Heirat mit Einheimischen, insbesondere deswegen, weil Kinder aus solchen Verbindungen im Allgemeinen beide Staatsangehörigkeiten erhalten und in der Kultur des Wohnsitzlandes zu Hause sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Einwanderergruppe statusschwächer ist als die einheimische Bevölkerung.

Für Deutschland können wir verfolgen, dass die spanische Einwanderungsgruppe höhere Inter marriage-Raten zeigt als alle vergleichbaren Gruppen aus Anwerbeländern und dass diese Raten kontinuierlich angestiegen sind. Zur Jahrtausendwende 2000 hatte dies den Effekt, dass achtzig Prozent der Kinder von Spanierinnen und Spaniern in Deutschland aus gemischten Ehen stammten – eine außerordentlich hohe Inter marriage-Rate. Intergenerational bedeutete dies einen raschen Assimilationsprozess, sowohl in Bezug auf die Staatsangehörigkeit wie auf die kulturelle Identität. Nach dem Jahr 2000 lässt sich diese Statistik nicht weiterführen, da Deutschland das Geburtsrecht für Kinder von Ausländer/-innen mit achtjähriger Anwesenheit eingeführt hat. Seitdem haben alle in Deutschland geborenen Kinder von Geburt an die deutsche Staatsangehörigkeit, wenn mindestens ein Elternteil legal im Land gelebt hat.

Tabelle 4: Geburten aus deutsch-ausländischen und ausländisch-ausländischen Ehen

	Geburten aus ausländisch-ausländischen Ehen				Geburten aus deutsch-ausländischen Ehen				Anteil %
	1980	1990	1995	1997	1980	1990	1995	1997	1997
Türk/-innen	39658	43921	41733	44956	1336	2572	4275	6880	13,5
Ehem. Jugosl.	9287	4870	7121	7492	2454	2505	1789	2333	23,7
Italiener/-innen	9871	6096	4776	5215	3819	4258	3728	3814	42,2
Griech/-innen	3904	3124	3578	3698	834	1022	1071	1101	22,9
Spanier/-innen	1723	495	305	282	1068	1238	1201	1272	81,2

Quelle: Statistische Jahrbücher der Bundesrepublik Deutschland; eigene Berechnungen

In Frankreich finden wir eine ähnliche Entwicklung. 70% der eingewanderten spanischen Frauen und 65% der Männer hatten 1992 Einheimische („*Français de souche*“) geheiratet – weit mehr als Angehörige vergleichbarer Gruppen (Tribalat, 1996, S. 102). Die Frage nach dem Ort des Kennenlernens der Freundinnen beziehungsweise Freunde der nächsten Generation zeigt ebenfalls eine stärkere soziale Integration der „zweiten Generation“ spanischer Herkunft in Frankreich: die Kinder von Spanierinnen und Spaniern lernen diese überwiegend in der öffentlichen Sphäre und weniger über die Eltern kennen (Tribalat, 1996, S. 108). Die Einbürgerungswerte von Spanier/-innen in Frankreich sind vergleichsweise ebenfalls die höchsten (Tribalat, 1996, S. 153).

Beim Schulerfolg schneiden die Kinder von Spanierinnen und Spaniern am besten unter allen Anwerbegruppen ab (Thränhardt, 2000, S. 29 ff.). Auch die Angaben über die gute Beherrschung des Französischen lassen die Spanierinnen und Spanier in einem positiven Licht erscheinen (Tribalat, 1996, S. 192 f.).

Erklärt werden kann dieser erstaunliche Aufschwung mit der starken Selbstorganisation der spanischen Einwanderinnen und Einwanderer und einer gezielten Bejahung der vollen Integration in das einheimische Schulsystem – in Deutschland zum Teil durchgesetzt gegen die Behörden, die Sonderklassen bilden wollten (von Breitenbach, 1982, S. 120 f.; Thränhardt, 2000, S. 32 ff.). Dies führte zu guten Schulabschlüssen, frühen Erfolgen bei der Vermittlung von Lehrstellen und entsprechenden Berufserfolgen (für die Situation 1980 (von Breitenbach, Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, 1982, S. 121)). In der Schweiz war diese Entwicklung weniger ausgeprägt, weil das Saisonier-System die Organisation schwieriger machte und die Familienbildung und -adaption jeweils fünf Jahre lang verhinderte. Im Kontext der Demokratisierung kam es mit Unterstützung spanischer Stellen auch zu europaweiten Treffen der spanischen Migrantengruppen, bei denen Konzepte und Erfahrungen ausgetauscht und diskutiert wurden (Sánchez Otero, Der Beitrag von sozialer Netzwerkbildung bei Migranteneltern zur Integration am Beispiel der

spanischen Elternvereine, 2004). Insofern ist es sinnvoll, die spanische Migration nach Norden als Ganzes zu behandeln.

Trotz der schnellen Assimilation, die die spanischen Einwanderinnen und Einwanderer schon nach einer Generation sowohl in der Ausländerstatistik wie in der öffentlichen Meinung kaum mehr als besondere Gruppe erscheinen lässt, gab es eine starke Rückkehrorientierung. Dementsprechend waren noch in den 1990er-Jahren auch die Pro-Kopf-Transfers nach Spanien vergleichsweise hoch. Diese Rückkehr geschieht aus einer Position entwickelter Wahlfreiheit und kann auch im Kontext der damals anschwellenden Altersmigration von Nordeuropäer/-innen nach Spanien gesehen werden. Die heutige altersmäßige Zusammensetzung der spanischen Einwanderergruppe in Frankreich zeigt, dass die ältere Generation bei Erreichung des Rentenalters in großer Zahl nach Spanien zurückgekehrt ist, während die jüngeren Generationen sich gut in Frankreich assimiliert haben. Spanier/-innen sind in beiden Ländern besser integriert als andere Gruppen, sind aber auch bereit, zurückzukehren.

4. Der Bildungserfolg

Die Bildungserfolge der spanischen Jugendlichen und die Diskrepanzen mit anderen Gruppen haben schon seit langer Zeit Aufsehen erregt (von Breitenbach, Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, 1982), soweit die einzelnen Gruppen differenzierend verglichen wurden und nicht ein allgemein-negatives Bild der ausländischen Kinder insgesamt entworfen wurde. Insbesondere der Vergleich mit der weitgehend erfolglosen italienischen Gruppe ist immer wieder Diskussionsgegenstand gewesen (vgl. auch Edith Pichler (2014) in diesem Band). Auch wenn die enorme Diskrepanz offensichtlich ist und inzwischen Analysen in mehreren Sprachen vorliegen, ist dies in den wissenschaftlichen Diskurs nur sehr unvollständig eingegangen. Vielfach werden in der Literatur unproblematische Europäer/-innen und problematische Nichteuropäer/-innen unterschieden, ohne dass die Statistiken konsultiert werden. Dies liegt – wie ich selbst immer wieder bei wissenschaftlichen Tagungen in

Deutschland und auch in Italien erfahren habe – an tief verwurzelten Einstellungen in Bezug auf ein positives kulturelles Italien-Bild.

Aussagen über „ausländische Kinder“ oder „Kinder mit Migrationshintergrund“ insgesamt sind wenig trennscharf und aussagekräftig, insbesondere können sie nicht zu Erklärungen beitragen. Während einige Gruppen von Kindern mit Einwanderungshintergrund außerordentlich erfolgreich sind – so erreichten im Jahr 2002 38,7% der Schulabgänger/-innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in Brandenburg die Hochschulreife – gibt es große Gruppen mit geringen Schulerfolgen. Die amtliche Statistik erfasst leider die Abschlüsse der Schülerinnen und Schüler nicht nach Staatsangehörigkeit. Erfasst werden die Staatsangehörigkeiten aber in Bezug auf den Schultyp. Daraus kann zunächst die Sonderschulquote berechnet werden – ein Indikator der viel über den Schulerfolg und die Wahrscheinlichkeit von Misserfolgskarrieren aussagt. Zum Zweiten kann das Verhältnis zwischen den Schüler/-innen, die Schulen mit weiterführenden Abschlüssen besuchen und solchen die Schulen ohne weiterführende Abschlüsse besuchen, berechnet werden, also der Anteil der Gymnasiast/-innen und der Realschüler/-innen an der Schülerschaft der Sekundarstufe. Dabei bleibt die Schülerschaft der Gesamtschulen unberücksichtigt, da dabei die Zuordnung zu einem Niveau nicht möglich ist.

Betrachtet man die zehn größeren Gruppen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, so zeigen sich extreme Unterschiede zwischen drei Herkunftsgruppen mit recht schlechten Schuleinstufungen und sieben Herkunftsgruppen mit Schuleinstufungen, die denen der deutschen Staatsangehörigen nahe kommen. Am wenigsten Schulerfolg haben die Gruppen der Staatsangehörigen Italiens und Serbien-Montenegros: in beiden Gruppen finden wir mehr Sonderschüler/-innen als Gymnasiast/-innen. Das Gros der Schülerinnen und Schüler in diesen beiden Gruppen ist darüber hinaus in der Hauptschule zu finden, nur kleinere Prozentsätze besuchen Gymnasien und Realschulen. Während diese Tatsache bei den Staatsangehörigen Serbien-Montenegros mit der langen Tradition der Unterdrückung der Kultur der kosovo-albanischen Minderheit erklärt werden kann, die für eine ganze Generation auch ein nichtfunktionierendes

Schulsystem zur Folge hatte, und gleichzeitig in hohem Maße nach Deutschland auswanderte, ist der Misserfolg vieler italienischer Kinder in Deutschland zunächst überraschend. Er wird deswegen ausführlicher behandelt.

Die türkische Gruppe als größte Zuwanderergruppe weist zwar in Bezug auf die Relation Gymnasiast/-innen-Sonderschüler/-innen bessere Ergebnisse vor, auch hier ist aber klar ein gravierender Überhang der Hauptschul-Population zu erkennen. Auch innerhalb der aus der Türkei stammenden Bevölkerung gibt es durchaus erfolgreiche Gruppen. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass inzwischen etwa 700.000 Menschen türkischen Ursprungs eingebürgert sind. Da dies tendenziell gut integrierte Zuwander/-innen sind, wird der Bildungserfolg der türkischen Zuwander/-innen unterschätzt, wenn man auf die Definition Staatsangehörigkeit abstellt, wie dies die amtliche Statistik tut.

Bei den anderen Einwanderungsgruppen zeigt sich dagegen ein ausgeglicheneres Bild. Bei den portugiesischen Schüler/-innen finden wir einen leichten Überhang der Hauptschüler/-innen, aber bei den Schüler/-innen mit spanischer, russischer, polnischer, kroatischer und auch mit bosnischer Staatsangehörigkeit gibt es mehr Realschüler/-innen und Gymnasiast/-innen als Hauptschüler/-innen. Diese Gruppen haben also eine Verteilung, die der der deutschen Schülerinnen und Schüler ähnelt.

Tabelle 5: Anteile der Schülerinnen und Schüler in weiterführenden Schulen und in Sonderschulen nach Staatsangehörigkeiten 2002

Staatsangehörigkeit	Schülerzahl Sekundarstufen	Sonderschule (%)	weiterführende Schulen (%)
Russland	16.441	3,5	58,6
Polen	12.984	4,7	59,3
Kroatien	14.120	5,9	58,7
Spanien	4.948	7,7	54,3
Bosnien-Herzegowina	12.006	8,4	44,8
Griechenland	19.162	9,3	42,1
Portugal	7.883	11,8	36,8
Italien	41.191	14,3	30,7
Serbien-Montenegro	36.912	27,3	20,2
Ausländische Schüler/- innen insgesamt	560.816	12,1	36,9

Quelle: Grund- und Strukturdaten 2003/04, S. 70; eigene Berechnungen. Prozent weiterführende Schulen: Realschüler/-innen und Gymnasiast/-innen im Verhältnis zu Haupt- und Sonderschüler/-innen.

In Tabelle 5 werden die Prozentsätze der Schülerinnen und Schüler berechnet, die weiterführende Schulen und Sonderschulen besuchen. In Tabelle 6 werden die der Berechnung zugrunde liegenden Zahlen wiedergegeben. Dabei zeigt sich, dass die spanische Gruppe in der deutschen Staatsangehörigkeits-Statistik wegen der hohen Inter marriage-Raten immer mehr zusammenschmolz, während die türkische Gruppe auf Grund der hohen Geburtenzahlen 42,5% der Gesamtschülerschaft ausmachte.

Tabelle 6: Schülerinnen und Schüler ausländischer Staatsangehörigkeit in allgemein bildenden Schulen 2002: Verteilung nach Schulformen in der Sekundarstufe

Staatsangehörigkeit	Sekundarstufen	Sonderschule	Hauptschule	Realschule	Gymnasium	Gesamtschule¹
Griechenland	19.162	1.779	8.236	3.620	3.659	1.832
Italien	41.191	5.860	19.397	7.003	4.208	4.783
Portugal	7.883	933	3.466	1.433	1.127	924
Spanien	4.948	379	1.409	1.013	1.115	653
Polen	12.984	613	3.916	2.340	4.350	1.765
Bosnien-Herzog.	12.006	1.012	4.559	2.375	2.138	1.922
Kroatien	14.120	833	3.922	3.227	3.539	2.599
Serbien-Mont.	36.912	10.080	16.814	4.052	2.755	3.211
Türkei	238.464	28.211	111.237	38.767	22.792	37.457
Russland	16.441	578	4.702	1.792	5.691	3.100
Ausl. Schüler/-innen insgesamt	560.816	67.846	235.791	87.505	90.237	79.437

Quelle: Grund- und Strukturdaten 2003/04, S. 70; eigene Berechnungen.

¹ Angaben für Gesamtschule plus Schularten mit mehreren Bildungsgängen und Freien Waldorfschulen. Die Zahlen in Spalte 2 umfassen alle Schüler/-innen der Sekundarstufen an allgemein bildenden Schulen und alle Sonderschüler/-innen.

Ein ganz ähnliches Muster finden wir beim Vergleich der Studentenzahlen (s. Tabelle 7). 5,32% der in Deutschland geborenen Schüler/-innen mit spanischer Staatsangehörigkeit sind in Deutschland als Studierende eingeschrieben. Bei den Griechinnen und Griechen sind es 4,18%, bei den Türkinnen und Türken 2,18%, bei den Italienerinnen und Italienern aber nur 1,87%. Bei allen Nationalitäten ist dies weit weniger als bei der deutschen Bevölkerung, aber wiederum sind die Unterschiede eklatant: junge Spanier/-innen studierten dreimal häufiger als junge Italiener/-innen. Damit wird auch deutlich, dass die unterschiedlichen Schulschicksale Konsequenzen für die weitere Lebensentwicklung haben. Dies lässt sich auch an weiteren

Daten zum Berufserfolg und zur Arbeitslosigkeit zeigen, auf die hier nicht weiter eingegangen werden soll (vgl. Thränhardt 2000, S. 20, dort auch entsprechende ältere Bildungsdaten).

Tabelle 7: Studentenanteile bei den Bildungsinländern 2002

Staatsangehörigkeit	In Deutschland geborene Ausländer/-innen	Studierende Bildungsinländer/-innen	Prozentsatz der Studierenden %
Spanien	29.951	1.594	5,32
Griechenland	94.744	3.962	4,18
Türkei	654.853	18.386	2,80
Italien	173.184	3.287	1,87

Quelle: Grund- und Strukturdaten 2003/04, S. 204

Eine erste Erklärung für diese Diskrepanzen lässt sich in einer weiteren Bildungsstatistik finden: der zum muttersprachlichen Unterricht in Nordrhein-Westfalen (s. Tabelle 8). Hier zeigt sich, dass die Kinder aus den verschiedenen Einwanderergruppen das Angebot in sehr unterschiedlich starkem Ausmaß wahrnehmen. Erneut bilden die Spanier/-innen die Spitzengruppe. Sie nehmen mit 97,2% dreimal häufiger am muttersprachlichen Unterricht teil als die italienischen Kinder, die nur auf 36,0% kommen (einige Prozentpunkte können mit der Beteiligung von Kindern lateinamerikanischer Eltern zusammenhängen). Auch die übrigen Nationalitäten-Differenzen bilden sich weitgehend entsprechend den in der obigen Tabelle gezeigten Erfolgs-Differenzierungen heraus. Die Beteiligung am muttersprachlichen Unterricht, der nachmittags stattfindet und für die Kinder ein zusätzliches Engagement und eine zusätzliche Belastung darstellt, hängt wesentlich von dem Wert ab, den die Eltern schulischer Bildung zumessen. Entscheidend ist die Intensität und Überzeugungskraft, mit der sie ihre Kinder entsprechend beeinflussen und zum regelmäßigen Besuch des Nachmittagsunterrichts veranlassen. Aus dem Vergleich der sehr unterschiedlichen Zahlen wird auch deutlich, dass für hohe Erfolgsraten

nicht Kriterien wie Zugänglichkeit und Größe der Gruppen entscheidend sind. So haben etwa die Slowen/-innen und Russ/-innen, die eher kleinere Gruppen darstellen und daher organisatorisch schwieriger zu beschulen sind, sehr hohe Teilnahmezahlen. Dementsprechend schneiden auch die Slowen/-innen beim Vergleich der Schulformen gut ab.

Tabelle 8: Beteiligung am muttersprachlichen Unterricht in Nordrhein-Westfalen 2001. Gesamterhebung der Teilnehmenden in Prozent der Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Staatsangehörigkeit

Nationalsprache	Beteiligung (%)	Teilnehmerzahl	Lerngruppenzahl
Spanisch	97,2	2.657	197
Russisch	61,2	3.516	242
Slowenisch	55,4	67	5
Portugiesisch	53,6	2.270	168
Türkisch	53,2	80.479	5.676
Griechisch	49,1	4.807	368
Arabisch¹	47,3	1.614	370
Kroatisch	41,4	1.426	119
Italienisch	36,0	6.207	521
Polnisch	26,0	1.363	94
Albanisch	25,0	1.614	129
Bosnisch²	16,9	897	71
Mazedonisch²	7,1	186	14
Serbisch²	3,5	737	65
Insgesamt		113.655	8.211

Quelle: Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung, Nordrhein-Westfalen, 2003

¹ Arabisch: Nur marokkanische und tunesische Schüler/-innen berechnet.

² Bei den Berechnungen für serbische und mazedonische Schüler/-innen kommt es zu statistischen Verzerrungen, weil der größte Teil der Kinder mit dieser Staatsangehörigkeit albanisch spricht. Entsprechendes gilt für die Berechnungen für „bosnisch“, da ein Teil der Kinder mit dieser Staatsangehörigkeit kroatisch oder serbisch spricht beziehungsweise sich entsprechend definiert.

5. Bildungskapital durch Selbsthilfe und Aktivierung

Eben dies ist das Stichwort für den Erfolg der spanischen Gruppe. Sie hat es in den siebziger Jahren fertiggebracht, eine Vereinsstruktur mit dichter innerer Kohärenz und einer durchgehenden und konsistenten Zielrichtung auf Integration in das deutsche Schulsystem zu entwickeln. Diese Vereinsbildung war europäisch vernetzt, so dass die Vereinseliten Informationen aus anderen europäischen Ländern bekamen und sich über Erfolgswege und -modelle austauschen konnten. Sie wurde von einer intensiven und zielgerichteten Kooperation getragen, in der Vereinsaktivist/-innen und -mitglieder, Sozialberater/-innen, spanische Priester, politische Aktivist/-innen aus den linken Parteien und Vertreter/-innen der spanischen Auslandsvertretungen und der spanischen Ministerien zusammenwirkten. Im Jahr 1973 wurde nach lokalen Gründungen der Bundesverband der spanischen Elternvereine gegründet (Confederacion de las Asociaciones de Padres de Familia en la RFA/ Bund der spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland, 1979). Entsprechend der föderalen Struktur der Bundesrepublik und der Bedeutung der Länder in Schulfragen entstanden auch Landesverbände in Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. In der Folge gelang es, flächendeckend Elternvereine zu etablieren, die weder konfessionell-weltanschaulich noch parteipolitisch aufgespalten waren und daher eine einheitliche Willensbildung und Eltern-Information erlaubten. Dies erforderte eine Gratwanderung zwischen der Militanz vieler Mitglieder und den pragmatischen Erfordernissen der deutschen Umwelt (Riesgo Alonso, 2003, S. 57). Der Bundesverband verfügt über eine differenzierte Organisationsstruktur und besondere Ausschüsse für Öffentlichkeitsarbeit, Schulfragen, Situationsanalyse, Erwachsenenbildung sowie Kultur-, Frauen- und Jugendfragen (Sánchez Otero, Der Beitrag von sozialer Netzworkebildung bei Migranteneltern zur Integration am Beispiel der spanischen Elternvereine, 2004) (Sánchez Otero, 2014, in diesem Band).

Die spanischen Geistlichen verzichteten auf die Gründung besonderer katholischer Organisationen, so dass alle Spanier/-innen in Deutschland, ob katholisch, sozialistisch, kommunistisch oder apolitisch, in den Vereinen

mitarbeiten konnten. Sie erreichten aber andererseits eine Förderung durch die katholische Deutsche Bischofskonferenz. Die Katholische Spanische Mission in Deutschland trug mit ihrem regelmäßig erscheinenden Elternbrief *Carta a los Padres* dazu bei, die spanischen Familien über die Elternvereine zu informieren und über Erziehung aufzuklären. Ganz im Gegensatz zur italienischen Gruppe gelang die Gründung einheitlicher und effizienter Organisationen. Diese Einheitlichkeit der Willensbildung ereignete sich im Kontext der gesellschaftlichen Mobilisierung der spanischen Bevölkerung am Ende des Franco-Regimes, in der die Spanierinnen und Spanier im Ausland eine Vorreiterrolle einnehmen konnten, da sie Meinungsfreiheit genossen. Die Beteiligten selbst sprachen in ironischer Umkehrung des Slogans der spanischen Polizei von *“todos contra la patria“* (Interview mit Manuel Romano-Garcia, Dezember 1997).

Auch ein Vergleich der heutigen Internet-Auftritte der katholischen „Missionen“ in Deutschland macht klar, wie stark sich die spanischen Geistlichen auf die Ausbildung der Kinder konzentrieren und wie stark sich das Selbstbild der anderen Missionen davon unterscheidet. Zeigt die Website der Spanische Mission spielerisch Kinder und Eltern, so gebietet die italienische Website „Humilitas“, das heißt Demut und Unterwerfung, und die kroatische Website steht für den Nationalkatholizismus.

Abbildung 1: Spanische Website – Kinder und Eltern



Quelle: <http://www.misioncatolica-colonia.de/>, abgerufen am 27.8.2010

Abbildung 2: Italienische Website – Humilitas



Quelle: <http://www.scalabrini.de/>, abgerufen am 29.11.2013

Abbildung 3: Kroatische Website – Nationalkatholizismus



Quelle: <http://www.kroatische-mission-muenchen.de/>, abgerufen am 17.8.2013

Abbildung 4: Kroatische Website – Nationalkatholizismus



Quelle: <http://www.kkgs.de/>, abgerufen am 27.8.2010

Die Masse der spanischen Einwander/-innen war formal relativ ungebildet und stammte aus den am meisten benachteiligten Provinzen des Landes. Das Franco-Regime hatte das Bildungssystem gerade in diesen Gegenden wenig entwickelt, die Schulen boten nicht ausreichend viele Plätze für die Kinder. Aber unter den Auswander/-innen waren auch einige besser Gebildete. Zugleich bot die Auswanderung Gelegenheit und Motivation zur Aktivierung, die Endkrise des Franco-Regimes setzte gleichzeitig Zukunftshoffnungen frei, die viele Strukturen veränderten. Wichtig für die Gründung und den Erfolg der Elternvereine waren jedoch auch die Organisationseliten und die

Angehörigen der verschiedenen katholischen und staatlichen Fördereinrichtungen, die in diesen Jahren der Umbruchssituation von Zukunftshoffnungen und gleichzeitig von sozialem Engagement geprägt waren: Geistliche aus der Katholischen Mission für die Spanier/-innen, Sozialberater/-innen, die aus unterschiedlichen Berufen stammten, Arbeitsattachés in der Botschaft und den Konsulaten, spanische Studierende, die in Deutschland studierten. An die Stelle der tiefen Spaltungen der spanischen Gesellschaft war in diesen Jahren eine breite und konstruktive Kompromissfähigkeit getreten, die ihre Parallele im Pakt von Moncloa fand, in dem alle Parteien von links bis rechts sich über den Übergang zur Demokratie verständigten.

In der Bundesrepublik lässt sich in dieser Zeit ein Gründungsboom an Elternvereinen nachweisen, der auch nicht annäherungsweise von anderen Einwanderergruppen erreicht wurde. Ende der siebziger Jahre bestanden bereits 132 Elternvereine (Sánchez Otero, Der Beitrag von sozialer Netzwerkbildung bei Migrantenern zu Integration am Beispiel der spanischen Elternvereine, 2004). Im Gegensatz etwa zu italienischen Vereinen bezogen sich die spanischen Vereine ganz überwiegend auf Elternaktivitäten und agierten als rechtlich selbstständige, eingetragene Vereine (Thränhardt & Dieregswiler, 1999). Aus einer Studie über den Frankfurter Raum mit dem Stichjahr 1978 geht hervor, dass es über die spanischen Elternvereine zu einer intensiven Kommunikation innerhalb der spanischen Gruppe kam, ebenfalls ganz im Gegensatz zur italienischen Gruppe, die ein weit geringeres Niveau an interner Kommunikation hatte (von Breitenbach, Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, 1982). Etwa die Hälfte der spanischen Familien schlossen sich in den siebziger Jahren den Vereinen an.

Tabelle 9: Gründung von Elternvereinen

Nationalität	1960er- Jahre	1970er- Jahre	1980er- Jahre	1990- 2001	Gesamt 2001
Spanier/-innen	1	10	57	18	86
Griech/-innen		5	46	13	64
Türk/-innen			14	31	45
Italiener/-innen			2	6	8

Quelle: Hunger, 2005, S. 239

Schwerpunkt der Arbeit war die Elternbildung und Elternarbeit. Nach intensiven Diskussionen, auch auf europäischer Ebene, optierte der Verband für die möglichst rasche und vollständige Integration der spanischen Kinder in die deutschen Regelschulen und gegen eine besondere, herkunftsbezogene Beschulung, wie sie damals vor allem in Bayern angestrebt wurde. Dies wurde durchgesetzt, zum Teil auch in Konflikten mit den deutschen Schulbehörden bis zu Go-ins in Schulämtern. In Versammlungen und Wochenend-Seminaren wurden die Eltern mit den deutschen Schulstrukturen vertraut gemacht, insbesondere mit der Tatsache, dass die Hauptschule, der die ausländischen Kinder vielfach routinemäßig zugewiesen wurden, weit weniger Chancen bietet als Realschule und Gymnasium. Überall wurde versucht, Hausaufgabenhilfen („Silentien“) aufzubauen, um die Kinder bei den Hausaufgaben zu unterstützen, bei denen ihnen die Eltern nicht helfen konnten, die aber in der deutschen Schulstruktur ohne Hilfe vielfach nicht geleistet werden konnten. Erziehungsfragen waren ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit.

Seit der Gründungszeit 1973 entwickelte sich im Bundesverband und in den Vereinen eine eigenständige Organisationsphilosophie (Sánchez Otero, Der Beitrag von sozialer Netzworkebildung bei Migranteneltern zur Integration am

Beispiel der spanischen Elternvereine, 2004), die sich in den vielen Positionspapieren, Resolutionen und anderen Veröffentlichungen des Verbandes finden lässt. Sie stellte vor allem auf die Verantwortung der Eltern für die Erziehung der Kinder, auf die Gleichberechtigung und gemeinsame Verantwortlichkeit von Müttern und Vätern, auf die bestmögliche Schulwahl für die Kinder, auf die flächendeckende Unterstützung aller spanischen Kinder durch Hausaufgabenhilfe und muttersprachlichen Unterricht und auf die religiöse und parteipolitische Ungebundenheit der Vereine bei großem politischen Engagement ab. Wichtig für das Erziehungsverständnis wurde der pädagogische Ansatz Paulo Freires, der auf die Selbstständigkeit des Subjektes der Erziehung und die Emanzipation zielte – sowohl für die Kinder als auch für die Erwachsenenbildung. Die vielfältigen Aktivitäten und Seminare wurden mit Unterstützung kirchlicher und staatlicher Institutionen im Rahmen verschiedenster Förderungsprogramme durchgeführt, wobei die Elternvereine gezielt ihre Intentionen verfolgten. Einen organisatorischen Höhepunkt der Anerkennung eigenständiger Aktivitäten stellte die Gründung der Spanischen Weiterbildungs-Akademie in Nordrhein-Westfalen 1984 auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes dieses Bundeslandes dar (Sánchez Otero, 2014).

Die gezielte und konsistente Aktivität der spanischen Elternvereine resultierte in dem hohen Bildungserfolg, der in den oben genannten Zahlen deutlich wird. Ergebnis ist einerseits eine besonders weitgehende Integration in die deutsche Gesellschaft, die insbesondere in der hohen Inter-marriage-Rate von achtzig Prozent sichtbar wird (s. Tabelle 3). Achtzig Prozent der Kinder von Spanierinnen und Spaniern stammen also aus deutsch-spanischen Ehen und haben beide Staatsangehörigkeiten. Diese erfolgreiche Integration ist ein Resultat des bewussten Hineingehens in die deutsche Gesellschaft und insbesondere in die deutsche Bildungslandschaft, aber auch verbunden mit der bewussten Adaption an moderne Bildungs-, Erziehungs- und Gesellschaftsvorstellungen. In der deutschen Umwelt ist die spanische Einwanderungsgruppe wegen dieser Adaptionprozesse inzwischen wenig sichtbar und abgrenzbar, zumal die Deutschen bestimmte spanische kulinarische, sprachliche und musikalische Elemente akzeptieren und auch über den Tourismus rezipieren. Andererseits haben die Spanie-

rinnen und Spanier in Deutschland ihre Sprache weithin bewahrt, sie unterhalten enge Verbindungen in ihr Herkunftsland. Die erste Generation kehrt vielfach dorthin zurück oder hat Wohneigentum sowohl in Deutschland als auch in Spanien. Damit verhält sie sich nicht anders als viele Deutsche.

In den Jahren 1982 und 1998 zeigten die Daten mehrerer Untersuchungen, dass in der Schweiz im Unterschied zu Deutschland die italienische Gruppe bessere Bildungswerte erzielte als die spanische. Erklärt werden konnte dies mit der langen Assoziationsgeschichte der Italienerinnen und Italiener in der Schweiz seit der antifaschistischen Emigration seit 1924 und der lang andauernden diskriminierenden Behandlung der spanischen Immigrant/-innen durch das Saisonier-System (Thränhardt 2000, 24-28). Nach den neueren Daten sind die spanischen Einwander/-innen aber auch in der Schweiz erfolgreich geworden, in vielen Bereichen sind ihre Bildungswerte mit denen die Italiener beziehungsweise der Italienerinnen vergleichbar (Bolzman, Fibbi, & Vial, 2003; Fibbi, Lerch, & Wanner, 2005). Bei der Wahrscheinlichkeit eines Universitätsstudiums liegen sie sogar vor den Einwander/-innen aus Italien (s. Tabelle 10).

Tabelle 10: Wahrscheinlichkeit eines Universitätsstudiums für 23-24-jährige Menschen ausländischer Herkunft in Relation zu Einheimischen in der Schweiz (Einheimische = 1.00)

Herkunft	Männer	Frauen
Von Geburt Schweizer/-in	1,00	1,00
Deutschland:		
Nicht eingebürgert	1,75	1,84
Eingebürgert	1,47	1,48
Frankreich:		
Nicht eingebürgert	1,52	1,79
Eingebürgert	1,23	2,52
Italien:		
Nicht eingebürgert	0,51	0,47
Eingebürgert	1,23	1,41
Spanien:		
Nicht eingebürgert	0,56	0,57
Eingebürgert	2,14	2,06
Portugal:		
Nicht eingebürgert	0,23	0,29
Eingebürgert	1,55	1,09
Türkei:		
Nicht eingebürgert	0,27	0,27
Eingebürgert	0,83	0,87

Quelle: Schweizerische Zensus-Daten, 2000 blas, unveröffentlicht. Für diese Daten danke ich Rosita Fibbi und Denise Efonayi-Mäder, Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien, Neuchâtel.

6. Resümee und Folgerungen

Die Erfolgsgeschichte der spanischen Einwander/-innen in Europa ist faszinierend, weil hier eine Gruppe von armen und bildungsfernen Einwander/-innen innerhalb einer Generation entscheidend weitergekommen ist. Wir können diese Entwicklung für Deutschland inzwischen gut nachvoll-

ziehen, vor allem wenn die Akten aus Spanien und aus Deutschland mit den Erinnerungen der Beteiligten verglichen werden (vgl. dazu auch die folgenden Beiträge in diesem Band). Es wird interessant sein, auch die Entwicklungen in Frankreich und den anderen Einwanderungsländern mit den Erfolgen in Deutschland zu vergleichen.

Für die generelle Frage nach dem Weg zum Integrationserfolg ist es wichtig festzustellen, dass die Aktivierung der Eltern eine entscheidende Voraussetzung für den Bildungserfolg war. Diese Aktivierung fand in der Muttersprache statt, auf andere Weise wäre sie nicht möglich gewesen. Sie profitierte von strukturellen Hilfen mit Mitteln der Katholischen Kirche, insbesondere durch den Elternbrief, der über Jahrzehnte zuverlässig und zielgerichtet Rat und Orientierung bot. Entscheidend war dabei eine Gruppe von gut informierten Aktivist/-innen, die die Elternvereine unterstützten und gründeten und die trotz unterschiedlicher weltanschaulicher Orientierungen an einem Strang zogen. Sie waren auch fähig, mit dem spanischen und mit dem deutschen Staat beziehungsweise den Bundesländern zu verhandeln und dabei ihr Konzept und die Interessen der Kinder durchzusetzen. Sie bildeten Netzwerke und waren bei allen internen Differenzen fähig, nach außen geschlossen aufzutreten, statt wie in anderen Migrationsgruppen ihre Energie in internen Auseinandersetzungen ideologischer oder materieller Art zu verschwenden.

Im Gegensatz zu vielen abwertenden Meinungen über die „Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter“ war die spanische Gruppe hochproduktiv. Es ist zu wünschen, dass künftige Migrantengruppen, die besser gebildet nach Deutschland kommen, ebenso rational und zielgerichtet handeln und die Gesellschaft bereichern – im Einwanderungsland ebenso wie im Herkunftsland.

Dietrich Thränhardt

Professor em. für Vergleichende Politikwissenschaft und Migrationsforschung, Universität Münster. Dietrich Thränhardt forschte über

Jahrzehnte hinweg an der Universität Münster, an der ICU Tokyo und dem Netherlands Institute for Advanced Study in den Bereichen Politikwissenschaft und Migrationsforschung. Außerdem ist er Herausgeber der „Studien zur Migration und Minderheiten“ sowie Vorsitzender des Steuerungsausschusses des „Mediendienstes Integration“.

Literaturverzeichnis

Bolzman, C., Fibbi, R., & Vial, M. (2003). "Secondas - Secondos": le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse. Zürich: Seismo

Buchberger, T. (2004). Der Kampf gegen unerwünschte Fremde. Von James Schwarzenbach bis Christoph Blocher. Zürich: Orell Füssli Verlag

Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2004). Grund- und Strukturdaten 2003/04. Bonn/Berlin

Confederacion de las Asociaciones de Padres de Familia en la RFA/ Bund der spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland. (1979). Lo que somos y hacemos/ Was wir sind, was wir tun. Bonn

Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2005). Processus de naturalisation et caractéristiques socio-économiques des jeunes issus de la migration, in: OFS Hg., L'intégration des populations issues de l'immigration en Suisse: personnes naturalisés et deuxième génération. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik

Gehmacher, E., Kubat, D., & Mehrländer, U. (1978). Ausländerpolitik im Konflikt. Konzepte der Aufnahme- und Entsendeländer. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft

Hunger, U. (2005). Ausländervereine in Deutschland: Eine Gesamterfassung auf der Basis des Bundesausländervereinsregisters. In K. Weiss, & D. Thränhardt, Selbsthilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital abschaffen (S. 221-243). Freiburg: Lambertus-Verlag

Jamin, M. (1998). Die deutsch-türkische Anwerbevereinbarung von 1961 und 1964. In A. Erlymaz, & M. Jamin, *Fremde Heimat. Eine Geschichte der Einwanderung aus der Türkei*. Essen: Klartext-Verlag

Kreienbrink, A. (2013). Auswanderungslenkung und „asistencia al emigrante“: das Instituto Español im franquistischen Spanien. In J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz, *Das „Gastarbeiter“-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa* (S. 103-118). München: Oldenbourg Verlag

Lucassen, L. (2005). *The Immigrant Threat. The Integration of Old and New Migrants in Western Europe since 1850*. Chicago: University of Illinois Press

Massenet, M. (1969). *Action sociale et politique d'immigration. Hommes et Migrations*

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales . (2000). *Anuario de migraciones 2000*. Madrid

Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. (2003). *Referat 614, Statische Übersicht Nr. 338*

Misión Católica Española. (1986). *25 años son muchos*. Bonn: Misión Católica Española

OECD, Sopemi. (verschiedene Jahrgänge). *Trends in International Migration*. Paris

Pichler, E. (2014). Von Gastarbeiter/-innen zu neuen Mo-bilen. Soziale Milieus der italienischen Migration. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag.

Rass, C. A. (2012). Die Anwerbeabkommen der Bundesrepublik Deutschland mit Griechenland und Spanien im Kontext eines europäischen Migrationssystems. In J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz, *Das „Gastarbeiter“-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa* (S. 53-70). München

Riesgo Alonso, V. (2003). In Beauftragte der Bundesregierung für Migration Flüchtlinge und Integration, Bund der spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland e.V., 53-59. Berlin/Bonn.

Sánchez Otero, J. (2004). Der Beitrag von sozialer Netzwerkbildung bei Migranteneltern zur Integration am Beispiel der spanischen Elternvereine. Göttingen: V&R Unipress.

Sánchez Otero, J. (2014). Die nachhaltige soziale Handlungsfähigkeit der spanischen Zuwanderer/-innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankieren–den Einrichtungen - Am Beispiel des Bundes–verbandes Spanischer Elternvereine und der spanischen Weiterbildungsakademie. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag.

Sanz Díaz, C. (2012). Umstrittene Wege. Die irreguläre Migration spanischer Arbeitnehmer in die Bundesrepublik Deutschland. In J. Oltmer, A. Kreienbrink, & C. Sanz Díaz, Das „Gastarbeiter“-System. Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa (S. 119-132). München.

Sarrazin, T. (2011). Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen. In D. Thränhardt, Sammelrezension Sarrazin (S. 510-515). Politische Vierteljahresschrift, 2011, Heft 3.

Sevillano Canicio, V. (2014). Der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen in Deutschland, ein Zufall? Eine Einführung in die Unterstützungsnetzwerke und ihre Akteure (1960-1990). In: Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Mensch & Buch Verlag.

Statistisches Bundesamt. (verschiedene Jahrgänge). Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Thränhardt, D. (1994). Ausländerinnen und Ausländer in Nordrhein-Westfalen. Die Lebenslage der Menschen und die Handlungsmöglichkeiten der Politik. Düsseldorf.

Thränhardt, D. (2000). Einwanderer-Kulturen und soziales Kapital. In D. Thränhardt, & U. Hunger, Einwanderer-Netzwerke und ihre Integrationsqualität in Deutschland und Israel. Münster/London.

Thränhardt, D. (2005). Spanische Einwanderer schaffen Bildungskapital. In K. Weiss, & D. Thränhardt, SelbstHilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen (S. 93-111). Freiburg: Lambertus-Verlag.

Thränhardt, D. (2013). Zum Umgang des Bildungswesens mit Migration und ethnischer Differenz. In M. Matzner, Handbuch Migration und Bildung (S. 129-139). Weinheim: Beltz.

Thränhardt, D., & Dieregswiler, R. (1999). Bestandsaufnahme der Potentiale und Strukturen von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten. In Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme (S. 11-73). Düsseldorf.

Thränhardt, D., & Hunger, U. (2001). Die Berliner Integrationspolitik im Vergleich der Bundesländer. In F. Gesemann, Migration und Integration in Berlin (S. 109-126). Opladen: Leske + Budrich.

Thränhardt, D., & Weiss, K. (2012). Bildungserfolgreiche Migrantinnen und Migranten. In M. Matzner, Handbuch Migration und Bildung (S. 118-128). Weinheim: Beltz.

Tribalat, M. (1996). De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France. Paris: INED.

Viet, V. (1998). La France Immigrée. Construction d'une politique 1914 - 1997. Paris: Fayard.

von Breitenbach, B. (1982). Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. München: Kaiser.

Spanische Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und ihre Nachkommen in Deutschland: Zum Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolg

MERCEDES MARTINEZ CALERO UND SIGURÐUR A. ROHLOFF

Inhaltsübersicht

1. Das Forschungsvorhaben.....	313
2. Bürgerschaftliches Engagement und Bildungserfolg im Forschungsvorhaben.....	318
3. Rückblick: Spanien und Deutschland in den 50er-, 60er- und 70er-Jahren.....	322
4. Die Institutionen zur Betreuung und Unterstützung der spanischen Emigrant/-innen.....	328
5. Schulpolitik in Deutschland und Spanien.....	332
6. Elternvereine, die Gründung des Bundes spanischer Elternvereine „Confederación“ und des spanischen Bundesverbandes „Coordinadora Federal“ als Beispiel politischer Partizipation.....	336
7. Bildungsgerechtigkeit versus soziale Herkunft	342
8. Ausblick: Die Verantwortung der politischen Bildung auf dem Weg zu einer mündigen Migrationsgesellschaft.....	347

1. Das Forschungsvorhaben

Mit unserem Forschungsvorhaben wollen wir den Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement ehemaliger spanischer Gastarbeiter/-innen und dem Bildungserfolg ihrer Nachkommen in Deutschland untersuchen.

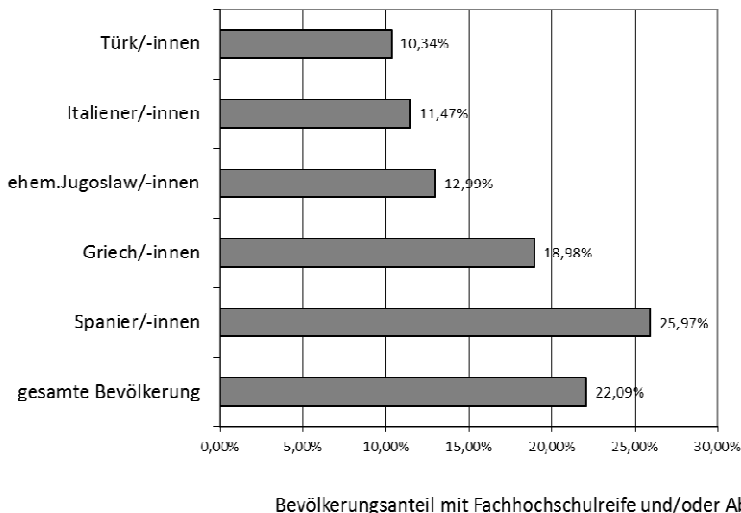
Die Spanier/-innen, die heute in Deutschland leben¹, haben im Vergleich zu den Einwander/-innen der anderen vier europäischen Nationen Italien, Ex-Jugoslawien, Griechenland und Türkei, die in den 1960er- und 1970er-Jahren ein Anwerbeabkommen mit Deutschland abgeschlossen hatten, hochwertige Berufs- und Bildungsabschlüsse erzielt. Das ergab eine vergleichende Analyse der Daten zu den fünf in Deutschland lebenden Nationalitäten anhand der Daten der „Mikrozensus Sonderauswertung 2010“ des Statistischen Bundesamtes, die wir im Rahmen unseres Forschungsvorhabens durchgeführt haben². Auch nach Dietrich Thränhardt ist der Schulerfolg der Spanier/-innen in Deutschland der größte aller fünf genannten Anwerbegruppen (Thränhardt, 2000, S. 29ff; Thränhardt, 2014 in diesem Band).

Auch in den anderen europäischen Anwerbestaaten, wie Frankreich und Schweiz, die spanische Gastarbeiter aufgenommen hatten, sind die Spanier/-innen die Migrantengruppe, die sehr hohe Bildungsniveaus erlangte (Thränhardt, 2014).

¹ Ca. 154.000 in Deutschland lebende Menschen mit spanischem Migrationshintergrund, Hochrechnung des statistischen Bundesamtes auf Grundlage der Daten der Mikrozensus-Sonderauswertung 2010.

² Anmerkung zu den Abbildungen 1-4: Die Prozentangaben beziehen sich auf Bevölkerungsanteile der in Deutschland lebenden Menschen mit „Migrationshintergrund im engeren Sinne“ nach der Definition des Statistischen Bundesamtes, d. h. auch Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre sind enthalten. Grundlage ist die Stichprobenerhebung aus dem Mikrozensus Sonderauswertung 2010, in der von ca. einem Hundertstel der in Deutschland lebenden Bevölkerung Daten erhoben wurden.

Abbildung 1: Schulerfolg der Gastarbeiterländer in Deutschland. Anteil der Abschlüsse: Fachschulreife und Abitur

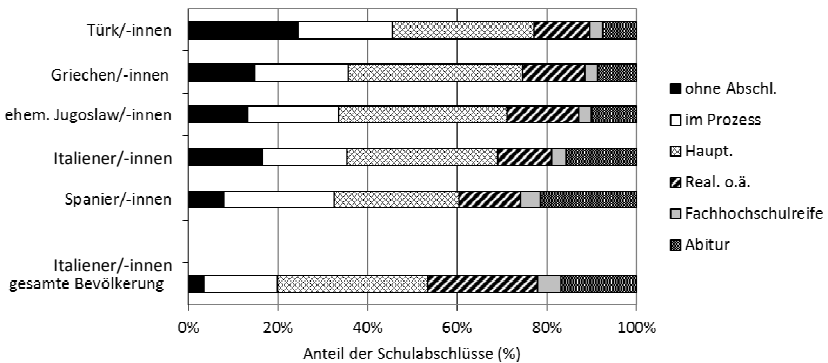


Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, Mikrozensus- Sonderauswertung 2010

Auch in früheren Untersuchungen (zum Beispiel von Bermejo, 1997 und Hansen, 1999) wurde bereits festgestellt, dass sich Spanier/-innen im Vergleich mit anderen Migrantengruppen besonders erfolgreich integrieren und häufiger einen sozialen Aufstieg erleben (Bierbach, 2003, S. 4). Auch die vergleichenden Untersuchungen von Kalter, Granato & Kristen (Kalter et al., 2011, S. 263 ff.) bestätigen, dass die zweite Generation der Iberer (die Portugies/-innen wurden in dieser Studie mit den Spanier/-innen zusammengefasst) verglichen mit den anderen vier oben genannten Migrant/-innengruppen aus den ehemaligen Anwerbenationen hinsichtlich ihrer Chancen auf berufliche Integration, formalen Bildungserfolg und einen hohen Schulabschluss die beste Position einnehmen.

Nach Thränhardt werden die Bildungserfolge der Spanier/-innen in anderen Auswertungen oft nicht ersichtlich, weil sie häufig mit den anderen südeuropäischen Einwanderungsgruppen zusammengefasst werden (Thränhardt, 2014).

Abbildung 2: Schulabschlüsse: Bevölkerung der Gastarbeiterländer in Deutschland



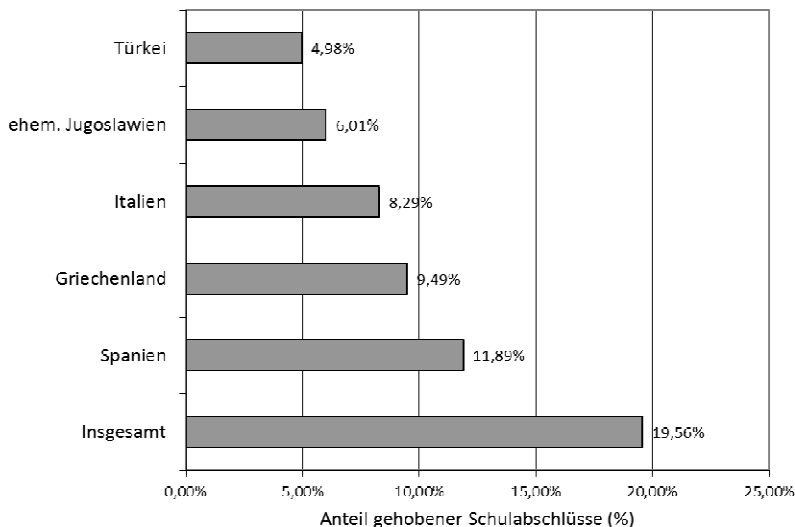
Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, Mikrozensus- Sonderauswertung 2010³

Christine Failing nimmt an, dass sich die spanischen „Gastarbeiter/-innen“ in Deutschland seit den 70er-Jahren – nachdem sie Ehepartner/-innen und Kinder nach Deutschland nachgeholt hatten – besonders gut vernetzten und sich gesellschaftlich engagierten. Darin erkennt sie Faktoren, die zu ihrem Bildungserfolg beigetragen haben könnten (Failing, 2009, S. 294 f.). Eine besondere Rolle spielten dabei die zahllosen Elternvereine, die von Spanier/-innen in Deutschland gegründet wurden. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass die Unterstützung, die die spanische Bevölkerung in Deutschland von der spanischen Kirche und den Gewerkschaften erhielt, zu deren guter Vernetzung und bürgerschaftlichem Engagement führte. (von Breitenbach, 1978, S. 118 ff.). Die spanische Bevölkerung in Deutschland hatte während der Endphase der Diktatur und des Aufbaus der demokratischen Verfassung in Spanien, so wird vermutet, ein ausgeprägtes politisches Bewusstsein

³ Die Angaben in den Abbildungen 1-4 beziehen sich auf alle von der Mikrozensus-Sonderauswertung 2010 erfassten Personen mit der jeweiligen Nationalität. Diejenigen, die zum Zeitpunkt der Datenerhebung eine allgemeinbildende Schulform besucht haben, sind unter der Merkmalsausprägung „im Prozess“ erfasst. Bei Personen des ehemaligen Jugoslawien wurden die Nationalitäten Slowenien, Kroatien, Serbien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro und die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien zusammengefasst und ausgewertet

entwickelt (Schaper, 2006, S. 16 ff.). Dies hat unserer Meinung nach dazu geführt, dass sie sich in Deutschland für ihre eigenen Rechte sowie die Rechte ihrer Kinder organisierten, vernetzten und einsetzten.

Abbildung 3: Anteil gehobener Berufsabschlüsse: (Meister/Techniker/(Berufs) Fachschulabschluss, Fachschulabschluss und Universitätsabschluss)



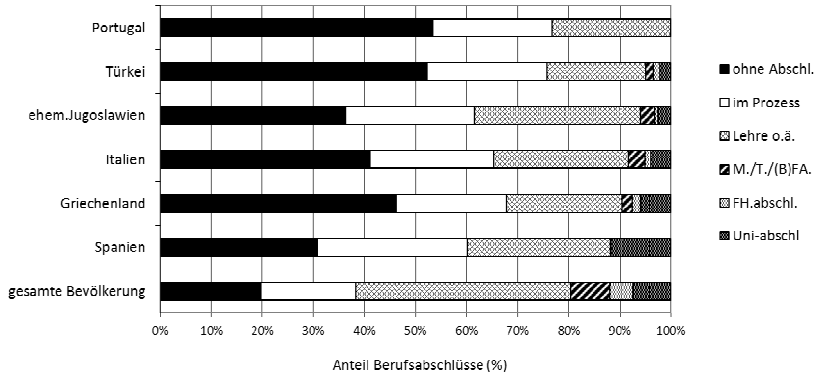
Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, Mikrozensus- Sonderauswertung 2010

Die bundesweite CEDEFOP-Untersuchung (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) von 1980 zur Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher zeigte auf, dass die spanischen Kinder sehr früh in das deutsche Schulsystem integriert wurden (von Breitenbach, 1982, S. 121). Hier ist davon auszugehen, dass dies das Ergebnis eines hohen Engagements der spanischen „Gastarbeiter/-innen“ war.

Der ehemalige Integrationsbeauftragte von Nordrhein-Westfalen, Dr. Lefringhausen, konstatierte im Rahmen einer Regionalkonferenz zur Gründung eines Netzwerkes von Eltern mit Migrationshintergrund, dass die Ergebnisse

der PISA-Studie auf die Gruppe der Spanier/-innen nicht zutreffen (Diaz, 2011, S. 22).

Abbildung 4: Berufsabschlüsse der ehemaligen Gastarbeiterländer



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes, Mikrozensus Sonderauswertung 2010

Ob sich nun das bürgerschaftliche Engagement der Spanierinnen und Spanier positiv auf die Bildungserfolge ihrer Kinder und Enkelkinder, die in Deutschland die Schule besuchten, erwiesen hat, soll anhand einer Befragung ermittelt werden, die wir zur Zeit im Rahmen eines Promotionsvorhabens an der Leibniz Universität Hannover durchführen.

Ziel der Untersuchung ist es, eine Korrelation zwischen dem bürgerschaftlichen Engagement der Eltern und dem Bildungserfolg ihrer Kinder innerhalb des ausgewählten Personenkreises der Spanier/-innen in Deutschland nachzuweisen, sofern eine solche gegeben ist, beziehungsweise diese abzulehnen.

Dabei werden mit Hilfe von standardisierten Fragebögen ca. 600 in Deutschland lebende Personen mit spanischer Nationalität nach ihrem bürgerschaftlichem Engagement, nach ihren eigenen Schul- und Berufsabschlüssen, nach dem bürgerschaftlichen Engagement ihrer Eltern sowie nach den Schul- und Berufsabschlüssen ihrer Kinder befragt.

Als Untersuchungsgebiet wurden die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg sowie Niedersachsen ausgewählt. In diesen drei Bundesländern leben ca. 58.000 Spanierinnen und Spanier. Das sind mehr als die Hälfte aller Spanier/-innen in Deutschland, deren Zahl sich nach Angaben der Ausländerstatistik auf ca. 105.000 Personen beläuft (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2010).⁴

Die verwertbaren Fragebögen sollen, sofern möglich, für die Auswertung der Ergebnisse nach Generationen der Einwanderung differenziert werden. Es gibt die erste Generation, das heißt diejenigen Spanier/-innen, die zwischen 1960 und 1973 als so genannte „Gastarbeiter/-innen“ einwanderten. Deren Kinder werden als zweite Generation identifiziert, sofern sie in Deutschland die Schule abgeschlossen haben. Die Kinder der Angehörigen dieser Generation werden wiederum als dritte Generation definiert.

Daraufhin werden weitere Differenzierungen nach dem Grad des bürgerschaftlichen Engagements und entsprechend des Bildungserfolges, gemessen an formalen Berufs- und Schulabschlüssen, vorgenommen. Die Veröffentlichung der abschließenden Ergebnisse der Untersuchung, wird voraussichtlich im Jahr 2014 erfolgen.

2. Bürgerschaftliches Engagement und Bildungserfolg im Forschungsvorhaben

Bürgerschaftliches Engagement findet in einem (halb-) öffentlichen Raum statt, der zwischen Politik, Ökonomie und Privatheit verortet werden kann. Dabei geht es um unentgeltliche Handlungen, die auf freiwilliger und in der Regel ehrenamtlicher Basis durchgeführt werden und der Allgemeinheit dienen (Deutscher Bundestag, 2002, S. 38 ff.). Im Sinne des Modells der Bürgergesellschaft als einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft hat das bürgerschaftliche Engagement eine besondere Bedeutung. Sie kann als ein

⁴ Doppelstaater/-innen werden nach dieser Statistik allerdings nicht erfasst, da sie über eine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.

wesentlicher Bestandteil einer Gesellschaft angesehen werden, der sowohl das Anwachsen des Staates zu einem übergroßen Macht- und Kontrollorgan verhindern kann, als auch einer negativen Form der Individualisierung beziehungsweise der Vereinsamung des Individuums in der Gesellschaft entgegenwirken kann.

In einem Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ werden Eigenschaften beziehungsweise Erkennungsmerkmale für bürgerschaftliches Engagement angeführt. Demnach ist bürgerschaftliches Engagement „freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, gemeinwohlorientiert, öffentlich. Beziehungsweise findet im öffentlichen Raum statt und wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt“ (Deutscher Bundestag, 2002, S. 38).

Dabei werden verschiedene Formen des bürgerschaftlichen Engagements unterschieden. Als *politisches Engagement* zählt beispielweise die Mitgliedschaft beziehungsweise Mandatsträgerschaft in Parteien, Verbänden und Gewerkschaften sowie die Teilnahme an Wahlen. Unter *sozialem Engagement* werden zum Beispiel Tätigkeiten in Jugend-, Wohlfahrtsverbänden oder Kirchengemeinden verstanden. Des Weiteren werden in dem Dokument *die Mitgliedschaft in Vereinen, Verbänden und Kirchen, das Engagement in öffentlichen Funktionen*, zum Beispiel als Schöffe, Wahlhelfer oder Elternbeirat, und *weitere Formen der Gegenseitigkeit*, zum Beispiel Genossenschaften, Kooperativen etc. genannt (Deutscher Bundestag, 2002, S. 38 ff.).

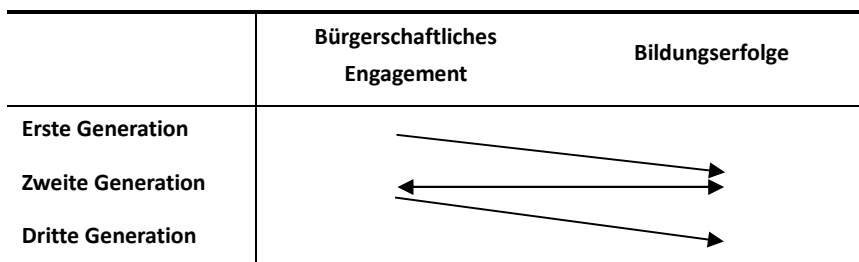
Bürgerschaftliches Engagement ist nach unserer Auffassung nicht von politischer Partizipation und politischem Bewusstsein zu trennen. Es vermittelt Wissen über die Funktionsweisen politischer und gesellschaftlicher Vorgänge und Entscheidungsprozesse sowie Kenntnisse über die Partizipationsmöglichkeiten an politischen und gesellschaftlichen Geschehnissen. Wer sich bürgerschaftlich engagiert, partizipiert – egal in welchem Bereich er oder sie dies tut – automatisch an öffentlichen beziehungsweise politischen Prozessen.

Im Zuge der Operationalisierung des bürgerschaftlichen Engagements der Spanier/-innen in Deutschland wurden sieben Indikatoren ausgewählt, die in der Untersuchung abgefragt werden:

1. Die Mitgliedschaft in Parteien,
2. Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften,
3. Die Mitgliedschaft in Vereinen oder Organisationen,
4. Die ehrenamtliche Mitarbeit in Vereinen oder Organisationen,
5. Die politische Mandatsträgerschaft,
6. Das politische Interesse (Kenntnisse über die politischen Parteien in Spanien und ihre Ausrichtungen sowie Kenntnisse über die aktuellen politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse in Spanien),
7. Das Wahlverhalten (Teilnahme an Wahlen für Spanien, Deutschland oder die EU).

Am Ende unserer Vorüberlegungen zu einem intergenerativen Zusammenhang von bürgerschaftlichen Engagement und Bildungserfolgen entstand folgendes Modell:

Tabelle 1: Hypothetisches Modell des Einflussweges des bürgerschaftlichen Engagements der spanischen Gastarbeiter/-innen auf die Bildungserfolge ihrer Nachkommen



Die obige Tabelle 1 stellt unsere folgenden Thesen dar:

These 1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolgen. Das bürgerschaftliche Engagement der Migrant/-innen spanischer Herkunft der ersten Generation korreliert mit den Bildungserfolgen der zweiten Generation.

These 2: Das bürgerschaftliche Engagement von Migrant/-innen spanischer Herkunft der zweiten Generation korreliert mit den Bildungserfolgen der dritten Generation.

These 3: Innerhalb der zweiten Generation korreliert das bürgerschaftliche Engagement mit dem Bildungserfolg.

These 4: Die bildungserfolgreiche zweite Generation der Migrant/-innen spanischer Herkunft mit Hochschul- und Fachhochschulreife hatte Eltern mit höherem bürgerschaftlichen Engagement als die weniger bildungserfolgreiche zweite Generation.

These 5: Die bildungserfolgreiche dritte Generation der Migrant/-innen spanischer Herkunft mit Hochschul- und Fachhochschulreife hat Eltern mit höherem bürgerschaftlichen Engagement als die weniger bildungserfolgreiche dritte Generation.

Der Bildungserfolg wird im Rahmen des Forschungsvorhabens zum einen anhand der formalen Schulabschlüsse, zum anderen anhand der Bildungsabschlüsse nach dem ISCED 97⁵-Level definiert. Die ISCED von 1997 kombiniert allgemeinbildende und berufsbildende Abschlüsse.

Bei Schulabschlüssen wird ein Bildungserfolg zum Beispiel beim Erreichen von Hochschul- und Fachhochschulreife angenommen. Bei Berufsabschlüssen sprechen wir von einem Bildungserfolg, wenn Universitäts- oder

⁵ ISCED97: International Standard Classification of Education. 1997 wurde von der UNESCO genehmigt.

Fachhochschul-Abschlüsse beziehungsweise der Meister in einer Fach- oder Technikerschule erreicht worden ist.⁶

3. Rückblick: Spanien und Deutschland in den 50er-, 60er- und 70er-Jahren

Ein kurzer Einblick in die gesellschaftliche und wirtschaftlich-politische Lage Spaniens und Deutschlands in den 1950er-, 1960er- und 1970er-Jahren ist wichtig, um die Lage der spanischen „Gastarbeiter/-innen“ in Deutschland besser nachvollziehen zu können.

3.1. Konjunktur in Deutschland

Das Anwerbeabkommen zwischen Deutschland und Spanien wurde 1960 geschlossen.

„Die westdeutsche Spanienpolitik war in den 50er-Jahren eine Gratwanderung zwischen der antikommunistisch motivierten Partnerschaft mit Madrid, in der sich die Bundesrepublik im Hinblick auf die NS-Vergangenheit gewissermaßen in einem geschützten Raum bewegen konnte, und einer Umwelt, die eine durch das Bündnis zwischen Hitler und Franco belastete deutsch-spanische Verbindung überwiegend mit Skepsis begleitete. Beide Staaten mussten nach 1945 ihr Verhältnis zueinander grundlegend neu ordnen“ (Lehmann, 2006, S. 219 f.).

Die deutsch-spanischen Wirtschaftsbeziehungen waren konfliktreich. Einerseits sah sich Spanien durch die hohe Verschuldung und seine begrenzte finanzielle Ressourcen Deutschland gegenüber in der Rolle des Bittstellers für Kredite und deren Absatzmöglichkeiten, andererseits war Spanien bis 1959 ein Agrarland, das autark ausgerichtet war. Deutschland

⁶ Es gibt auch weitere Möglichkeiten der definitorischen Eingrenzung und der Operationalisierung des abstrakten Begriffs der „Bildungserfolge“. So zieht Heike Diefenbach zusätzlich auch den Notendurchschnitt bei einer Abschlussprüfung hinzu (Diefenbach, 2010, S. 16).

hingegen war ein exportorientierter Industriestaat. Hinzu kam der Appell vonseiten Spaniens an die „historische Freundschaft“ und damit die besondere Verpflichtung der Deutschen, das notleidende Spanien zu unterstützen (Lehmann, 2006, S. 220).

In den 1960er-Jahren befand sich Deutschland in einer Zeit, die sich durch eine rasche technische Entwicklung und die Verbreitung der Medien kennzeichnete. Es war jedoch auch eine Zeit des Umbruchs beziehungsweise der Rebellion (68er-Generation). In der Zeit entstand auch die Fußballbundesliga (1963/1964), die allerdings erst seit den 1990er-Jahren eine integrative Rolle für Migrant/-innen eingenommen hat.

In der ersten Phase der Nachkriegszeit florierte die Wirtschaft in Deutschland. Das Land erlebte in der Zeit zwischen 1950 bis 1967 fünf Boom-Phasen. Das Wirtschaftswachstum wirkte sich auch positiv auf die Beschäftigungssituation aus. So überstieg die Zahl der offenen Stellen die der Erwerbslosen (Schaper, 2006, S. 5).

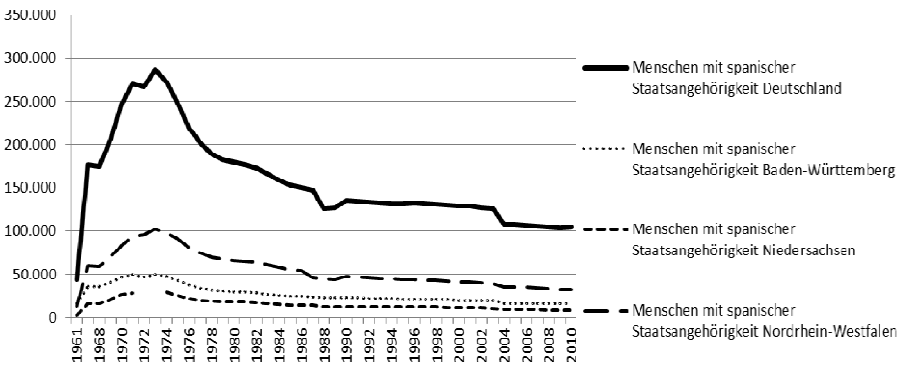
1950 wuchs das Bruttosozialprodukt um 12,8%; 1955 um 12%, 1960 um 9% und 1964 um 6,6%. Allerdings gab es 1967 eine erste Rezession. 1969 gab es eine fünfte Boom-Phase mit einem Anstieg des Bruttosozialprodukts um 7,9%. Danach flachte die nationale Wirtschaftswachstumsrate ab. Im Jahr 1973 gab es einen weiteren Aufschwung, der allerdings 1974/1975 durch die Ölkrise beendet wurde.

Die Hochkonjunktur in Deutschland, gepaart mit der hohen Beschäftigungsrate, führte dazu, dass ab 1960 Arbeiter/-innen aus Spanien angeworben wurden. Deutschland und Spanien beschlossen ein Anwerbeabkommen. Zum damaligen Zeitpunkt gingen die Regierungen davon aus, dass es sich bei der Arbeitsmigration von Spanien nach Deutschland um einen „Aufenthalt auf Zeit“ handeln würde. Die Bundesländer, die 1961 die meisten Gastarbeiter/-innen aufnahmen, waren Nordrhein-Westfalen

(NRW), Baden-Württemberg (BW), Niedersachsen (NDS) und Hessen (Schaper, 2006, S. 10).⁷

Wie in der Abbildung 5 ersichtlich wird, wuchs die Zahl der spanischen Gastarbeiter/-innen bis 1965. Aufgrund der Rezession in der Bundesrepublik Deutschland und der verbesserten wirtschaftlichen Lage Spaniens sank die Zahl im Jahre 1967. Von 1969 bis 1973 stieg sie erneut an. Ende 1973 rief Deutschland einen Anwerbestopp aus. Dies hatte zur Folge, dass viele Spanier/-innen in ihre Heimat zurückkehrten.

Abbildung 5: Menschen mit spanischer Staatsangehörigkeit in Deutschland



Quelle: Ausländerstatistik des Bundesamtes für Statistik und Statistikämter der dargestellten Bundesländer

Auf die ausländerrechtliche Situation der Spanier/-innen in der Bundesrepublik Deutschland wird in diesem Artikel nicht näher eingegangen. Dieser Aspekt wird aber im Forschungsvorhaben genauer beleuchtet, da er für die Integration und die Teilhabe der Migrant/-innen am gesellschaftlichen Leben sehr wichtig ist.

⁷ Für unsere empirische Untersuchung wählten wir NRW, BW und NDS aus.

Fakt ist, dass beide Länder ein Rotationsprinzip (Aufenthalt 1 bis max. 5 Jahre) vorgesehen hatten. Beide Länder wollten die Emigrant/-innen in ihrer nationalen Identität als Spanier/-innen stärken.

3.2. Spanien in der Endphase der Diktatur

Spanien befand sich während der Zeit, in der das Anwerbeabkommen in Kraft war (1960-1973), in einer Phase des gesellschaftlichen Umbruchs. Der Einfluss der Kirche auf den Staat wurde in den 60er-Jahren zurückgedrängt (Muñoz, 2004, S. 6)

Durch die außenpolitische und militärpolitische Grenzöffnung fand ein intensiver Austausch mit anderen Werten, Ansichten und Kulturen statt. Dies führte bei der spanischen Bevölkerung zu einer kritischen Reflexion über die herrschenden Strukturen. Insbesondere unter den Arbeiter/-innen wuchs das Bewusstsein dafür, welche Manipulation die Franco-Regierung ausübte.

Zur gleichen Zeit wuchs die Tourismusbranche an. Konsum spielte eine immer wichtigere Rolle für große Teile der spanischen Bevölkerung. Dies äußerte sich zum Beispiel in der starken Nachfrage nach Fahrzeugen (Schaper, 2006, S. 16 ff.).

Spanien hat eine Tradition als Auswanderungsland. Die Geschichte der Auswanderung fing im Jahre 1492 an, als Kolumbus in Kuba ankam. Die traditionellen Auswanderungsziele der Spanier/-innen lagen in Übersee, vorwiegend in Südamerika (von Breitenbach, 1978, S. 7 ff.).

Erst im 20. Jahrhundert wurden die Industrienationen Europas als Auswanderungsziel für Spanier/-innen interessant. 1959 schloss Spanien ein erstes Anwerbeabkommen mit Belgien. 1960 folgte das Abkommen mit Deutschland, 1961 mit der Schweiz und Frankreich. 1964 arbeiteten ca. eine halbe Million Spanier/-innen in den europäischen Industrieländern (von Breitenbach, 1978, S. 11).

Insgesamt wanderten in den Jahren 1960 bis 1969 anderthalb Millionen Spanier/-innen als Arbeitskräfte aus. Nach Deutschland migrierten zwischen

1960 und 1973 insgesamt 600.000 Arbeitskräfte. Bei zwei Dritteln davon handelte es sich um offiziell angeworbene Arbeitskräfte (Muñoz, 2004, S. 4).

Im Jahr 1977 berichtete das Magazin „Der Spiegel“ unter der Überschrift „Das spanische Wunder“ in einem Artikel darüber, dass ca. drei Millionen Spanier/-innen als Gastarbeiter/-innen in andere europäische Länder auswanderten. Das kam einem Viertel der erwerbsfähigen, spanischen Bevölkerung gleich. Hinzu kam, dass eine große Anzahl von Spanier/-innen zwischen 1960 und 1970 innerhalb Spaniens vom Land in die Stadt zog. Dies verursachte im Agrarland Spanien eine Landwirtschaftskrise (Der Spiegel, 1977, S. 116 ff.).

Um die wirtschaftlich-politische Lage Spaniens in der Zeit des Anwerbeabkommens zu erläutern, ist ein kurzer Rückblick vonnöten. Nach Ende des Bürgerkrieges (1936-1939) war Spanien völlig bankrott. Im Jahre 1939, nach dem spanischen Bürgerkrieg, kam Franco an die Macht. Sein Ziel war es, die Wirtschaft zu beleben. Von 1939 bis 1959 versuchte Franco, die Autarkie Spaniens, das heißt dessen totale ökonomische Unabhängigkeit vom Ausland, zu erreichen. Im Zuge dessen sollten die Verbindungen zum Weltmarkt verringert werden. Die Konsequenzen der angestrebten, aber aufgrund von Rohstoff- und Nahrungsknappheit nicht erreichten, Autarkie waren ein Anstieg der Arbeitslosigkeit, die Senkung des Lebensstandards und der Stillstand von Forschung und Entwicklung. Im Verlaufe der Zeit wurde sich Franco der katastrophalen Lage Spaniens bewußt. 1950 lösten die Vereinten Nationen den Ausschluss Spaniens aus dem Marshall-Plan auf. Dies hatte zur Folge, dass Spanien wieder finanzielle Unterstützung aus dem Ausland erhielt. 1953 beschloss das 1945 gegründete Instituto Nacional de Industria (Nationales Industrie-Institut) mit den USA ein Stützabkommen über technische Anordnungen und wirtschaftspolitische Neuordnungen. Die Währung sollte stabilisiert, ein fester Wechselkurs eingerichtet und die finanzielle Lage der Regierung verbessert werden. 1955 wurde Spanien außerdem in die UNO aufgenommen. 1959 verabschiedete das Franco-Regime einen Stabilisierungsplan. Der wirtschaftliche Aufschwung hielt von den 50er-Jahren bis Anfang der 60er-Jahre an (Schaper, 2006, S. 20 ff.).

Die Stahlproduktion wuchs von 1960 bis 1976 von 1,9 Millionen Tonnen auf 11 Millionen Tonnen. Die spanische Schiffbauproduktion wurde die sechstgrößte der Welt. Technologien mussten trotzdem im Ausland eingekauft werden, da das notwendige Wissen nicht vorhanden war. Sicherheitsvorrichtungen und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit fehlten damals noch weitestgehend. Die Arbeitsunfälle stellten im europäischen Vergleich einen traurigen Rekord dar (Der Spiegel, 1977, S. 116 ff.).

Im Gegenzug kamen im Jahre 1973 so viele Touristen nach Spanien, wie das Land Einwohner/-innen hatte (ca. 35 Millionen). Ende der 50er-Jahre begann der Massentourismus, der eine wichtige Einnahmequelle ausmachte (Bernecker, 1984 in: Schaper, 2006, S. 27):

1955: 1,5 Millionen Touristen

1960: 6 Millionen Touristen

1971: 27,1 Millionen Touristen

1978: 40,0 Millionen Touristen

Durch den Tourismus wurde die Infrastruktur Spaniens – insbesondere der Flugverkehr und das Straßennetz – verbessert. Das Baugewerbe blühte und neue Arbeitsplätze entstanden.

Spanien gelang es in den ersten Jahren des Anwerbeabkommens trotzdem nicht, genügend Arbeitsplätze zu schaffen, obwohl auch die Devisen der Emigrant/-innen in hohem Maße zur Industrialisierung des Herkunftslandes beitrugen: „Die Emigration enthüllt sich als notwendiger Faktor zur Weiterentwicklung der spanischen Wirtschaft“ (Leguina in: von Breitenbach, 1978, S. 15).

1962 gab es in Spanien eine Regimekrise. Auslöser dafür waren unter anderem die Verletzung der Grundrechte wie des Rechtes auf freie Meinungsäußerung sowie die unterschiedliche Verteilung der Wirtschaftskraft je nach Region. 1969 gab es eine weitere schwere Krise, die durch den Finanz- und Spekulationsskandal „Matesa“ ausgelöst wurde. Es ging um die Veruntreuung mehrerer Milliarden Peseten, die das Unternehmen Matesa (Maquinaria Textil del Norte S. A.) von einer staatlichen Bank für den Absatz

eines bestimmten Textilproduktes ins Ausland transferiert hatte. In diesem Jahr ernannte Franco Juan Carlos de Borbón zum „Principe de España“. 1971 wurde Juan Carlos als der Stellvertreter Francos im Falle von dessen Erkrankung und im Jahre 1972 als sein Nachfolger bestimmt. Franco starb in November 1975 (Großbölting & Schmidt, 2011, S. 157/160).

Nach 1975 gab es keine Zweifel mehr, dass die spanische Bevölkerung eine Demokratie wollte (Großbölting & Schmidt, 2011, S. 177). 1977 fanden die ersten freien Wahlen in Spanien statt (von Breitenbach, 1982, S. 122).

4. Die Institutionen zur Betreuung und Unterstützung der spanischen Emigrant/-innen

Die nach Deutschland migrierten Spanier/-innen kamen überwiegend aus ländlichen Gebieten und hatten die Schule frühzeitig verlassen. Viele unter ihnen waren Analphabeten und nur 25% hatten eine berufliche Vorbildung (von Breitenbach, 1982, S. 60).

Die Schulbehörden Spaniens gaben die Verantwortung für die schulische Versorgung der Emigrant/-innen an das Aufnahmeland Deutschland ab. Die spanischen Eltern wurden vom Schulgeschehen in Deutschland aber weitestgehend ausgeschlossen. Die Konsequenz war, dass sie gegenüber der deutschen Schullandschaft misstrauisch waren und Angst hatten, ihre Kinder könnten sich von ihnen entfremden. Gute Schulleistungen erbrachten die spanischen Schüler/-innen nur dort, wo Elternvereine und Schule zusammenarbeiteten (von Breitenbach, 1982, S. 108).

1969 wurden erste Schritte unternommen, um den spanischen Kindern in Deutschland ein Mindestmaß an spanischem Zusatzunterricht zukommen zu lassen. Dies geschah mit dem Ziel, dass diese eine Verbindung mit ihrer spanischen Heimat aufrechterhalten konnten, um später dorthin zurückkehren zu können.

Das Rotationsmodell sah vor, dass die Gastarbeiter/-innen nur für ein bis maximal fünf Jahre in Deutschland arbeiten und dann in ihre Heimat zurückkehren würden. Das Modell ließ sich nicht aufrechterhalten, da Anfang

der 70er-Jahre ein Zustrom von Familienangehörigen und Kindern der in Deutschland ansässigen Gastarbeiter/-innen (unter anderem Spanier/-innen) einsetzte. Die Ölkrise 1973 und der damit verbundene Anwerbestopp halfen, den Konflikt des nicht haltbaren Rotationsmodells abzuschwächen. Die Bevölkerungszahl in Deutschland ging trotz des Anwerbestopps durch höhere Geburtenraten nicht zurück. Aus dem Rotationsmodell sollte ein Integrationsmodell werden (von Breitenbach, 1978, S. 37 ff.).

In Spanien wurde 1971 ein neues Emigrationsgesetz verabschiedet: „Nueva Ley de Emigración“. Das Gesetz sah vor, dass die Rechte der spanischen Arbeiter/-innen nicht nur in Spanien, sondern auch im Ausland zu schützen seien (von Breitenbach, 1978, S. 58). Verschiedene Institutionen wurden mit der Aufgabe betraut, die Forderungen dieses Gesetzes durchzusetzen. Die spanische Botschaft, die Wohlfahrtsverbände und die Spanische Katholische Mission boten Kurse zur Weiterbildung und Umschulung im Metall- und Elektrobereich an. Wer an einer solchen Umschulung beziehungsweise Weiterbildung teilgenommen hatte, konnte eine Facharbeiterprüfung ablegen. Ein Erfolg dieser Maßnahmen war, dass sowohl die spanischen Facharbeiter/-innen als auch Angelernte im Vergleich zu Gastarbeiter/-innen aus anderen Ländern höhere Positionen erreichten: „In die Stammbesellschaft eines Betriebs hineinzuwachsen, gelang Spaniern durch längere Betriebszugehörigkeit am besten von allen Ausländern“ (von Breitenbach, 1982, S. 77). Die Arbeitszufriedenheit war hoch. Allerdings klagten die Spanier/-innen über die Diskriminierung in zwischenmenschlichen Beziehungen. Dies sahen sie als einen Nachteil ihres Aufenthaltes in Deutschland an (Caritas, 1979, S.84 in: von Breitenbach, 1982, S. 86).

4.1. Das Instituto Español de Emigración (Spanisches Auswanderungsinstitut)

Das Instituto Español de Emigración (IEE) wurde 1956 gegründet. Aufgabe dieses Instituts war es, eine Emigrationspolitik mit dem Ziel der Vollbeschäftigung zu verfolgen und den Emigrant/-innen Dienstleistungen anzubieten (von Breitenbach, 1978, S. 10).

Das Institut übernahm den Rechtsschutz der spanischen Arbeiter/-innen und die gerichtliche Vertretung in allen zivilrechtlichen Fragen. Es bot Hilfe bei der Vorbereitung der Ausreise, bei der ärztlichen Untersuchung, bei der Zusammenstellung der notwendigen Dokumente, bei den Reisekosten und bei den Arbeitsverträgen.

Das IEE half von 1960 bis 1973 spanischen Arbeiter/-innen bei ihrer Auswanderung. 39% aller spanischen Migrant/-innen wanderten in diesem Zeitraum nach Deutschland aus, 32% in die Schweiz, 23% nach Frankreich und 6% in andere Länder (von Breitenbach, 1978, S. 73). Über die Motive der Spanier/-innen für ihr Auswandern führte das IEE 1966 eine Umfrage durch. Der am häufigsten genannte Beweggrund war „Hilfe für die Familie“ (92,2%), gefolgt von „Aufbesserung des Lohns“ (91,2%) und „Anlegen von Ersparnissen“ (89,8%) (von Breitenbach, 1982, S. 47). Die Sparziele konnten die Migrant/-innen aufgrund der hohen Lebenshaltungskosten nicht so schnell wie vorgesehen erreichen, so dass sie ihre Familien nachholten. Nach 1968 holten 95% der verheirateten Spanier/-innen ihren Ehegatten in die Bundesrepublik (von Breitenbach, 1982, S. 49).

4.2. Spanische Kultur- und Arbeitsattachés

Zusätzlich zum IEE wurden zwei Agregadurías (Botschaftsabteilungen) gegründet. Diese zwei Institutionen sollten den spanischen Emigranten soziale und arbeitsrechtliche Sicherheit in Deutschland bieten.

Die Agregaduría Laboral (Abteilung für Arbeit der Botschaft von Spanien) vertrat die spanischen Arbeiter/-innen vor deutschen Gerichten in aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

Die Agregaduría Cultural (Abteilung für Kultur der Botschaft für Spanien) unterstand dem IEE, war aber in die Botschaft eingegliedert. Ihre Aufgabe war es, den muttersprachlichen Unterricht zu sichern (unter anderem Einstellung von Lehrer/-innen und Bücherbeschaffung). In Zeiten der Diktatur zogen spanische Lehrer/-innen es vor, von den deutschen Schulbehörden und nicht von der Agregaduría Cultural angestellt zu werden. Weitere Aufgaben der Agregaduría Cultural lagen im Bereich der

Erwachsenenbildung: die Möglichkeit des Nachholens spanischer Schulabschlüsse, Lehrerfortbildungen, Kontakt mit den Lehrer/-innen und Eltern und der Besuch spanischer Zentren. Es gab pro Bundesland einen „Delegado“ (Beauftragten) (von Breitenbach, 1978, S. 63 ff.).

4.3. Die Katholische Spanische Mission

Die spanische Kirche wollte auf die spanischen Migrant/-innen den gleichen Einfluss haben wie auf die Bevölkerung im Heimatland. In den 60er-Jahren durchlief die spanische Kirche eine „stille Revolution“, im Zuge derer sie sich von der Loyalität zu Franco löste (Muñoz, 2004, S. 6).

Die Katholische Spanische Mission war finanziell abhängig von der deutschen katholischen Kirche und spielte bei der Betreuung der Arbeitsmigrant/-innen in Deutschland eine große Rolle. 1973 gab es 91 spanische Missionen in Deutschland (Muñoz 2004, S. 5).

Die katholischen Missionen zeichneten sich durch hohes soziales Engagement aus. Viele junge Pfarrer und gläubige Jugendliche arbeiteten ehrenamtlich. Sie organisierten Informationsveranstaltungen, die letztlich zur Gründung von Vereinen führten. Das Referat „Schulfragen und Erwachsenenbildung“ wurde 1972 durch die Katholische Spanische Mission ins Leben gerufen. Es beriet Elternvereine und wurde von einem Priester geleitet. Das Referat gab eine Elternzeitschrift namens „Carta a los Padres“ heraus (von Breitenbach, 1978, S. 68 ff.).⁸

4.4. Die Gewerkschaften

Spanien hat eine lange gewerkschaftliche Tradition. Am Anfang wurden nur wenige spanische Arbeiter/-innen Mitglied deutscher Gewerkschaften, da sie ihren Aufenthalt in Deutschland als vorübergehend ansahen und Angst vor möglichen Repressalien hatten.

⁸ Auf die „Carta a los Padres“ wird noch im Abschnitt 5 dieses Artikels eingegangen.

Die deutschen Gewerkschaften fingen ab 1970 an, aktiv um die Mitgliedschaft der spanischen Arbeiter/-innen zu werben. Eine antifranquistische Bewegung mit Unterstützung der deutschen Gewerkschaften etablierte sich. Ab 1972 wurde Ausländer/-innen die Möglichkeit geboten, zum Betriebsrat/zur Betriebsrätin gewählt zu werden (von Breitenbach, 1978, S. 96 ff.). Mitte der 60er-Jahre waren die Spanier/-innen im Hinblick auf politische Aktivitäten und Mitgliedschaft in Gewerkschaften die aktivste Gruppe unter den Ausländer/-innen in der Bundesrepublik Deutschland (Muñoz, 2004, S. 5).

5. Schulpolitik in Deutschland und Spanien

Um den Bildungserfolg der spanischen Kinder und Jugendlichen in Deutschland näher zu betrachten, bedarf es eines Einblickes in die Schulpolitik beider Länder.

5.1. Deutsche Schulpolitik

Bis 1964 gab es in Deutschland keine Schulpflicht für ausländische Kinder. Durch das Rotationsprinzip fühlten sich die deutschen Schulbehörden nicht für die schulische Betreuung der spanischen Kinder zuständig.

1962 wurde die spanische diplomatische Vertretung aktiv und führte 1963 in Bayern einen Ergänzungsunterricht mit dem Schwerpunkt „deutsche Sprache“ ein. 1964 wurde in einem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) empfohlen, die Schulpflicht für ausländische Kinder mit zusätzlichem Unterricht in deutscher Sprache einzuführen.

Bis Ende der 60er-Jahre waren je nach Bundesland unterschiedliche Konzeptionen zur Integration ausländischer Kinder vorzufinden. Der Nachzug von Familienangehörigen wurde nach wie vor als eine vorübergehende Erscheinung betrachtet. Für die spanischen Kinder richteten die Caritas und die Spanische Mission Kindergärten und zusätzlichen Unterricht ein. So schlossen sich die ersten Elterngruppen zusammen (von Breitenbach, 1978, S. 124 ff.).

1971 beschloss die KMK neue Richtlinien, die die Betreuung der ausländischen Kinder betrafen. Ziel dieser Richtlinien war, die Schulerfolgsquote zu steigern. Es wurden Förderunterricht, Hausaufgabenhilfe und Spielkreise eingerichtet. Die Rückkehr sollte weiterhin offen gehalten werden. Die Schulpflicht und Schulaufsicht wurden bestätigt (von Breitenbach, 1978, S. 141 ff.).

Der Hessische Schulerlass von 1971 sah vor, für die ausländischen Kinder, die eine deutsche Regelklasse besuchten, muttersprachlichen Zusatzunterricht einzurichten, sofern mindestens 12 Kinder derselben Herkunftssprache vorhanden waren. Der muttersprachliche Unterricht sollte sich auf sechs Wochenstunden in den Fächern Geografie, Geschichte und Spanisch belaufen. Vorgesehen waren täglich zwei Stunden Deutsch mit steigender Tendenz, Deutsch als Sprache in den übrigen Fächern zu verwenden. Die spanischen Lehrer/-innen trugen in das spanische Zeugnisheft „Libro de Escolaridad“ die Noten ein, damit das deutsche Zeugnis in Spanien anerkannt werden konnte. Diese Klassen galten als „Vorbereitungsklassen“ oder „Nationalklassen“. Die Kinder sollten ein bis max. zwei Jahre diese Klassen besuchen und danach in die Regelklassen gehen. Die Voraussetzungen für die Einhaltung des Erlasses waren allerdings nicht gegeben. Weder zweisprachige Bücher, noch zweisprachige Lehrer/-innen waren vorhanden.

Darüber hinaus wurde in NRW festgestellt, dass die bilingualen Modelle, zum Beispiel die Vorbereitungsklassen, die mit Ziel eingerichtet worden waren, langfristig auf den Besuch einer Regelklasse vorzubereiten, nicht auf das allgemeine Schulsystem übertragbar waren. Sie waren zu kostspielig.

Die Elternvereine und die Confederación setzten sich 1973/1974 vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise gegen die Nationalklassen und für den Besuch der Regelklassen ein (von Breitenbach, 1978, S. 218 f.).

Hausaufgabenhilfe wurde eingerichtet. Nach von Breitenbach ist es nachweisbar, dass dort wo Elternvereine, Kirche, Botschaft und Stadt zusammenarbeiteten, die Schulleistungen der Kinder verbessert werden konnten (von Breitenbach, 1978, S. 203).

5.2. Spanische Schulpolitik

1969 wurde der „Consejo Escolar Primario para la Enseñanza de los Emigrantes Españoles“ (Rat für die Grundschulziehung der spanischen Emigrant/-innen) gegründet. Der Consejo unterstand dem IEE. Es wurde ein Konzept zur schulischen Betreuung der Emigrant/-innen – sowohl der Kinder als auch der Erwachsenen – entworfen. Dieses sieht vor, spanische Kinder im Ausland in den Fächern Geografie, Geschichte und spanische Sprache zu unterrichten. Darüber hinaus wurden Abendkurse für das Nachholen spanischer Schulabschlüsse vorgesehen. 1970 erlangte das Konzept Verbindlichkeit. Erziehung wird in diesem Konzept als ein Prozess zur Vorbereitung auf das Leben, in dem Techniken und Kenntnisse vermittelt werden, begriffen (von Breitenbach, 1978, S. 126 ff.).

Im Jahr 1971 wurde die Grund- und Hauptschulziehung in Spanien, sofern sie staatlich organisiert war, als schulgeldfrei erklärt. Die Sekundarschulbildung bot zwei verschiedene Wege, die den Eintritt in das spanische Hochschulsystem ermöglichten:

- Vollzeitberufsschule mit Weiterbildungsmöglichkeiten an Fachhochschulen,
- Abitur, sowie ein zusätzliches Vorbereitungsjahr als Zugangsberechtigung für die Universität.

Die Berufsbildung in Spanien wurde um Kurse und Fortbildungen ergänzt. Für die berufliche Fortbildung war das Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Aufnahmeländer zuständig.

Anfang der 70er-Jahre gab es in der deutschen Öffentlichkeit Kritik an den Schulverhältnissen. Die Spanische Mission schuf ein Bewusstsein für die bestehenden Missverhältnisse. Die spanischen Eltern wollten die Diskriminierung ihrer Kinder nicht weiter hinnehmen und schlossen sich zusammen. Es bildeten sich erste Elterngruppen und Elternvereine. Nicht nur die Diskriminierung ihrer Kinder durch das deutsche Schulsystem machte die Eltern wütend, sondern auch deren Vernachlässigung durch die spanische Regierung. Spanien investierte für die Kinder der Emigrant/-innen pro Kopf

lediglich ein Siebtel des Betrages, der für die Erziehung und Ausbildung der inländischen Bevölkerung aufgewandt wurde. Das neue Emigrationsgesetz von 1971 erklärte, dass die schulische Betreuung ein Teil der Fürsorge für die Arbeitsmigrant/-innen sei. Die Eltern sahen diese Fürsorge vernachlässigt. Sie forderten die Institutionalisierung des muttersprachlichen Unterrichts und die Einrichtung von spanischen Zusatzklassen.

1972 wurde das Referat „Schule und Erwachsenenbildung“ von der Katholischen Mission eingerichtet. Erster Referent war Luis Zabalegui. Dieser suchte den Kontakt zu den Eltern der spanischen Schüler/-innen. Mit Vorträgen, Seminaren und Gruppendiskussionen trug er zur Bewusstseinsbildung unter ihnen bei. Das Referat gab die „Carta a los Padres“ heraus. Die Zeitschrift sollte die spanischen Eltern über verschiedene Themen informieren, unter anderem:

- Neue Gesetze,
- Nachrichten aus Spanien,
- Hinweise auf Bücher, Spielzeuge,
- Ausbildungswege in Deutschland,
- Nachrichten aus den Elterngruppen

(von Breitenbach, 1978, S. 155 f.).

Zabaleguis Einsatz führte 1973 zu einem ersten Erfolg: Eine Elterngruppe in Wiesbaden wollte zu einer ersten Versammlung aller Elterngruppe einladen. Im November 1973 fand diese Versammlung in Wiesbaden statt. Delegierte von 24 Elternvereinen sowie der Vorsitzende und die Sekretärin des Bundes der spanischen Lehrer in der BRD waren anwesend. Die spanische Regierung (Kulturattaché und Arbeitsattaché) blieb fern (von Breitenbach, 1978, S. 160-161).

Im Zuge der Versammlung wurden vier Themen als Schwerpunkte festgelegt: Statuten, Schulen, Elternweiterbildung und Jugend. Beschlossen wurde die Gründung einer Confederación aller Elternvereine. Die Versammelten

wählten provisorisch Manuel Romano aus dem Elternverein Münster als Präsidenten der Vorstandsvorsitzenden und Luis Zabalegui als Sekretär.

Weiterhin beschloss die Versammlung ein Protestschreiben über die Amtsführung des Kulturattaché in Deutschland aufzusetzen. Die Versammlung warf der spanischen Kulturbehörde vor, ihre Aufgaben nicht erfüllt und sie zu wenig unterstützt zu haben. (von Breitenbach, 1978, S. 166).

Die Sympathien der Kulturabteilung galten den Nationalklassen. Die Kritik an den schlechten Standards der Nationalklassen war nicht mehr zu überhören. Zusätzlich wurden Kurse zum Nachholen des spanischen Schulabschlusses eingerichtet.

6. Elternvereine, die Gründung des Bundes spanischer Elternvereine „Confederación“ und des spanischen Bundesverbandes „Coordinadora Federal“ als Beispiele politischer Partizipation

1972 wurden die ersten Elternvereine gegründet. Die Elternvereine begannen mit der Erfassung der schulpflichtigen Kinder, für die bei den spanischen und deutschen Behörden muttersprachlicher Zusatzunterricht beantragt wurde. Später wurden auch Hausaufgabenhilfe und Förderunterricht beantragt.

1973 wurde die „Confederación“ gegründet. Die spanischen Elternvereine wurden auch von der Katholischen Kirche Deutschlands unterstützt. Die Katholische Spanische Mission beriet die Elternvereine, wie bereits erwähnt, durch das Referat „Schule und Erwachsenenbildung“.

Bis 1977 konnten die spanische Elternvereine zur Bewusstseinsbildung der Elterngruppen beitragen und erlebten einen Aufschwung (von Breitenbach, 1978, S. 196):

1972: 42 Vereine

1974: 55 Vereine

1975: 65 Vereine

1976: 76 Vereine

1977: 90 Vereine

1980: 125 Vereine

Nach Sánchez Otero bestanden Ende der 70er-Jahre sogar 132 Elternvereine (Sánchez Otero, Elternarbeit in Migrantenorganisationen: Die spanischen Elternvereine in Deutschland, 2010, S. 24).⁹

6.1. Die Confederación: Bund spanischer Elternvereine

Die Confederación verstand sich als „Motor und Koordinator“ der Elternvereine (Romano García 1997).¹⁰

Die Komitees der Confederación waren folgende:

- Schulen,
- Elternbildung,
- Jugend,
- Analyse der Situation (seit 1975),
- Information.

⁹ Vgl. auch Sánchez Otero (2014) in diesem Band.

¹⁰ Interview mit dem Präsidenten der Vorstandsvorsitzenden der Elternvereinigung, die „Confederación“, Manuel García Romano, 1997, in: von Breitenbach, 1978; Thränhardt, 2000

Ziele der Confederación waren:

- Verbesserung der schulischen Situation der spanischen Kinder und Jugendlichen in Deutschland,
- Förderung des lebenslangen Lernens der Eltern,
- Hilfeleistung an die Elternvereine,
- Unterstützung jeder Initiative der Elternvereine, um eine Verbesserung des Unterrichts zu erreichen,
- Information der Elternvereine über Erziehungsfragen,
- Repräsentation der Elternvereine bei Behörden,
- Unterstützung bei der Gründung neuer Elternvereine,
- Schaffung eines Bewusstseins unter den Eltern für die Verantwortung für die Bildung und den Unterricht ihrer Kinder,
- Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für die Ziele der Elternvereine.

(von Breitenbach, 1978, S. 168)

In Deutschland waren die Schulbesuche für den „Delegado“ (siehe *Agregaduría Cultural*) nur zusammen mit dem deutschen Schulrat erlaubt. Die Inspektion und Überwachung des Unterrichts waren somit nicht möglich (von Breitenbach, 1978, S. 187 f.).

Die spanischen Lehrer/-innen hatten bei der Unterrichtsgestaltung freie Hand. Sie waren oft überfordert, da die Lehrerausbildung in Spanien sehr kurz war und sie keine Vorbereitungen auf die deutschen Unterrichtsverhältnisse mitbrachten. Die spanischen Lehrer/-innen solidarisierten sich jedoch nicht mit den Eltern, da sie als Beamte gewisse Privilegien genossen, die sie nicht aufs Spiel setzen wollten. Setzten sich die Lehrer/-innen wiederum für ihre Klasse ein, so stießen sie mit der deutschen Schulverwaltung zusammen. Die Lehrer/-innen nahmen kaum Fortbildungskurse in Anspruch, da ihre Sprachkenntnisse zu gering waren oder weil sie Angst hatten, dass ihre schlechte Vorbildung sichtbar werden würde (von Breitenbach, 1978, S. 189 f.).

Als 1977 die ersten freien Wahlen in Spanien stattfanden, forderten die Arbeitsmigrant/-innen auf allen Hierarchieebenen ihr Mitspracherecht ein, insbesondere in den Institutionen, die zu Entscheidungen befugt waren, die sie direkt betrafen. Die Elternvereine galten bis 1977 sowohl bei den deutschen als auch den spanischen Behörden als „unbequem“. Die Interventionen der Confederación trug hierbei nicht zu einer Harmonisierung des Verhältnisses zwischen Kulturattaché und Elternvereinen bei.

Die Confederación bestand bereits fünf Jahre, als auf der Jahresversammlung 1977 wegweisende Forderungen aufgestellt wurden. Die Forderungen der Confederación waren unter anderem die Kontrolle der Schulpflicht durch Meldeämter, der Besuch des deutschen Kindergartens und wenn kein Besuch des deutschen Kindergartens mehr notwendig war, dann der Besuch einer Vorklasse. Das Motto der Forderungen war „Mitbestimmung“ in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Ein positives Ergebnis dieser Jahresversammlung war die Abschaffung der Nationalbeziehungsweise Bilingual-Klassen seitens der deutschen Schulbehörden (von Breitenbach, 1978, S. 257 ff.).

Ab 1977 erhielten die parteipolitisch neutralen Elternvereine zunehmend Konkurrenz durch eine Sammlungsbewegung namens „Margen Izquierda“ (linker Rand), die sich aus mehr oder weniger parteipolitisch aktiven Vereinen zusammensetzte. Beide Organisationen schlossen sich jedoch zusammen, um einen europäischen Kongress der spanischen Emigrant/-innen einzuberufen, dessen Anliegen es sein sollte, die Emigrant/-innen als politische Kraft in Spanien zu positionieren.

Die Confederación der spanischen Elternvereine hatte bereits 1974 Verbindung zu spanischen Elternvereinen in Holland und Frankreich aufgenommen. Später kamen England, Schottland und die Schweiz dazu. Ziel dieser Zusammenarbeit sollte eine gemeinsame Meinungsbildung sein (von Breitenbach, 1982, S. 123 ff.).

6.2. Der spanische Bundesverband: „Coordinadora Federal“

Am 05./06. November 1977 wurde der Spanische Bundesverband sozialer und kultureller Vereine e. V. mit zunächst 64 Mitgliedsorganisationen gegründet.¹¹

Ziele des Bundesverbandes:

- Alle Vereine und Gruppen der spanischen Migrant/-innen zu vereinigen, um die Bildung und die Verteidigung ihrer Rechte zu fördern,
- Die Situation der Emigrant/-innen und die Probleme sollten sichtbar gemacht werden: Bewusstseinsbildung,
- muttersprachlicher Unterricht für die Kinder,
- Hilfe für die Spanier/-innen in den Städten, in denen es keine Rechts- und Sozialberatung gab,
- Unterstützung bei der Rückkehr,
- Treffen und Kongresse zu organisieren mit dem Ziel, sich am politischen Geschehen im Aufnahmeland, an den Veränderungen der Ausländergesetze zu beteiligen sowie Forderungen an spanische und deutsche Institutionen zu stellen.

Der Bundesverband ist politisch und religiös unabhängig. Die Mitgliedsorganisationen sind fast alle Elternvereine, örtliche Vereine und Verbände, kulturelle Zentren, Jugendzentren, Frauenverbände und Arbeitervereine. Das Spanische Sozio-Kulturelle Bildungswerk NRW e. V., das 1987 für den Bundesverband als ein Kulturangebot mit einer „Brückenfunktion“ zwischen Spanien und Deutschland agierte, ist ebenfalls Mitglied. Der Bundesverband ist seit 1981 Mitglied im Paritätischen

¹¹ www.iree.org/coordinadora.html

Wohlfahrtsverband. Mit anderen Migrantenverbänden nimmt er Einfluss auf die Gestaltung sozialpolitischer Maßnahmen. Darüber hinaus arbeitet der Bundesverband im Rahmen der BAGIV (Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland). Auf europäischer Ebene ist der Spanische Bundesverband Mitglied der „Coordinadora Europea de Asociaciones de Emigrantes Españoles“ (Europäische Koordinierungsstelle der spanischen Emigranten-Verbände), die über Mitgliedsorganisationen in mehreren europäischen Ländern (Belgien, Luxemburg, Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, Schweden und der Schweiz) verfügt.

Unsere Annahme, dass die Gründungen der spanischen Elternvereine, der Confederación und des Bundesverbandes, einen großen Beitrag zum Bildungserfolg der Spanier/-innen beigetragen haben, wird auch durch eine Studie am Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster bestätigt. In dieser Studie wurde untersucht, wie der Integrationsprozess von Migrant/-innen beeinflusst wird, wenn sie sich in Vereinen und Selbsthilfegruppen zusammenschließen. Die Vergleichsgruppen bildeten Italiener/-innen und Spanier/-innen. Die Italiener/-innen schnitten dabei schlechter ab. Eine mögliche Erklärung sehen die Autor/-innen der Studie in den unterschiedlichen Vereins- und Organisationsstrukturen der zwei Migrantengruppen. Während die Spanier/-innen sehr früh homogene und effektive Strukturen aufbauten, blieben die Italiener/-innen unpolitisch und auf die Situation in ihrem Herkunftsland bezogen: (Hunger, Einwanderer als Bürger. Initiative und Engagement in Migrantenselbstorganisationen, 2002, S. 2 f.).

Tabelle 2: Integrationswerte von Spanier/-innen und Italiener/-innen im Vergleich in Prozent (%)

	Spanier/ -innen	Italiener/ -innen
Berufsausbildungsbeteiligung 2001	73,3	47,7
Arbeitslosenquote 2001	12,0	16,8
Abiturquote 2001	25,0	9,0
Anteil der Elternvereine an allen eingetragenen Vereinen 2001	32,0	2,0
Anteil der Einwanderer mit Berufsausbildung	12,4	19,6

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesverwaltungsamt. Tabelle: (Hunger, Einwanderer als Bürger. Initiative und Engagement in Migrantenselbstorganisationen, 2002, S. 3)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es den Spanier/-innen als relativ kleiner Einwanderungsgruppe gelang, auf die Schulpolitik in Deutschland Einfluss zu nehmen und die Bildungschancen ihrer Nachkommen im deutschen Schulsystem zu verbessern. Dabei ist, statistisch gesehen, die Benachteiligung im Bildungssystem von Schüler/-innen mit Migrationshintergrund bis heute immer noch die Regel.

7. Bildungsgerechtigkeit versus soziale Herkunft

Es existiert eine nicht unerhebliche Bildungsbenachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber der deutschen Bevölkerung in Deutschland.

Das belegen etliche Studien, Berichte und Untersuchungen. So wird in der OECD-Studie „Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland“ (OECD, 2005, S. 7), festgestellt, dass die Bildungsergebnisse der zweiten Generation aller ehemaligen „Gastarbeiter/-innen“ in Deutsch-

land sehr schwach sind und sie folglich weniger Chancen auf eine Ausbildung haben. Für die Spanier/-innen ist diese Aussage nicht zutreffend. Eine nach Nationalitäten differenzierte Aussage unterblieb allerdings an dieser Stelle.

Die Studie hebt den gesetzlichen Rahmen der Integrationspolitik als einen wichtigen Aspekt hervor. Dieser wurde erst Jahrzehnte nach der Anwerbe- politik entwickelt. Lange Zeit existierte faktisch kein solcher gesetzlicher Rahmen.

Die Ursachen der statistisch signifikanten, hohen Bildungsbenachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind mit empirischen Methoden schon auf viele Aspekte hin untersucht worden. So hat sich beispielweise die These der intergenerativen Übertragung von *Humankapital* in mehreren Untersuchungen bestätigen lassen (Diefenbach, 2010; Becker, 2011). Nach der sogenannten humankapitaltheoretischen These steigen die Chancen auf Bildungserfolge, wenn die Eltern selbst bildungserfolgreich waren, zum Beispiel akademische Abschlüsse erreicht haben und über ein höheres Einkommen verfügen (Becker, 2011, S. 16). Als *Humankapital* werden in diesem Fall die Bildung und das Einkommen einer Person definiert. Die Anzahl der Geschwister wirkt sich nach dieser These negativ auf das Ergebnis aus. Das heißt das vorhandene Humankapital der Eltern kann nicht an alle Kinder in „voller Höhe“ weitergereicht werden.

Nach einigen auch kontrovers diskutierten Ansätzen bedingt aber der Migrationsprozess, das heißt die Einwanderung in ein anderes Land und insbesondere die Einwanderung nach Deutschland eine Abwertung des Humankapitals der Eltern. So kann sich zum Beispiel die Einkommens- situation verschlechtern, oder ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse werden im Einwanderungsland nicht oder nur teilweise anerkannt. Hier sollte ein leistungsgerechtes und an den Förderbedarfen der schulpflichtigen Kinder orientiertes Bildungssystem einen Ausgleich schaffen. Dies funktioniert aber im dreigliedrig segmentierten deutschen Schulsystem offenbar nur in Ausnahmen.

Das Beispiel der spanischen Gastarbeiter/-innen widerspricht der human- kapital-theoretischen These, weil diese mit sehr geringen Bildungsressour-

cen eingewandert sind und ihre Kinder trotzdem im Vergleich sehr bildungserfolgreich abgeschnitten haben.

Die ersten zwei (2009 und 2012) Integrationsindikatorenberichte der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration weisen in den dargestellten empirischen Befunden weiterhin auf einen erheblichen Unterschied zwischen den Bildungserfolgen der Menschen mit Migrationshintergrund und derer ohne hin. Zwar gibt es in einzelnen Bereichen eine leichte Tendenz der Angleichung, die aber, so wird vermutet, eher dem allgemeinen Trend der Bildungsexpansion in Deutschland zugeschrieben werden kann. Gerade der Vergleich der (Fach-) Hochschulabschlüsse im Schuljahr 2008/2009 zeigt, dass diese Abschlüsse nur von 14,1% der Ausländer/-innen erreicht wurden, während dies unter den Deutschen 33% gelang. *„Zwischen 2004/2005 und 2008/2009 kann keine Annäherung zwischen den deutschen und ausländischen Absolventinnen und Absolventen bei den Bildungsabschlüssen beobachtet werden“* (Bundesregierung, 2011, S. 37). Sollte sich der Trend im gleichen Tempo fortsetzen, würde eine statistische Angleichung der Bildungserfolge von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund voraussichtlich erst in mehr als 100 Jahren erreicht.

Fuchs und Sixt haben in ihrer Studie „SOEP-papers 105: Die Bildungschancen von Aussiedlerkindern“ nachweisen können, dass die Nachkommen eingewanderter deutscher Aussiedler/-innen mit akademischen Abschlüssen ihr vorhandenes Humankapital nicht in dem zu erwartendem Umfang an ihre Kinder weitergeben konnten. Die Humankapitalthese konnte auch in diesem Fall nicht empirisch bestätigt werden (Fuchs & Sixt, 2008, S. 18).

Spätestens seitdem die PISA-Studien (OECD, 2001) anhand eines internationalen Vergleichs aufgezeigt haben, dass im deutschen Schulsystem Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Noten, Schulabschlüsse und die Anzahl der Schulabbrüche statistisch nachweisbar schlechter gestellt sind als die Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund, wird diesem Phänomen in der Politik und der Öffentlichkeit eine größere Aufmerksamkeit zuteil. Die vorherige Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Dr. Böhmer – sieht auch die Schulpolitik der Länder in der Verantwortung, den

„Bildungsrückstand“ einzuholen. Erstmals findet also keine eingeleitete Schuldzuweisung gegenüber den „desintegrierten Migrantenfamilien“ statt. Stattdessen wird auch die Leistungsfähigkeit der Regelschulen mehr und mehr auf den Prüfstand gestellt. Frau Dr. Böhmer resümiert im achten Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland zum Thema Bildung:

„Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass die Angleichung der schulischen Abschlussquoten teilweise begonnen hat und sich eine Lücke langsam schließt. Das Tempo der Entwicklung befriedigt allerdings nicht. Die Beauftragte erwartet, dass die Länder ihre zentrale Selbstverpflichtung im Nationalen Integrationsplan ernst nehmen und das Tempo der Umsetzung erhöhen“ (Bundesregierung, 2010, S. 99 f.).

Viele Faktoren entscheiden über Bildung, aber die soziale Herkunft steht einer allgemeinen Bildungsgerechtigkeit immer noch am meisten im Weg.

Auch der wissenschaftliche Diskurs über Faktoren, die Bildungserfolge bedingen, hat sich spätestens seit den ernüchternden Ergebnissen der PISA-Studien intensiviert. So wurden zum Beispiel Diskriminierungsthesen aus Amerika adaptiert, neu aufgestellt und weiterentwickelt. M. Diefenbach spricht von institutioneller Diskriminierung, sollten zum Beispiel ausländischen Schülerinnen und Schülern bei der Übertrittsempfehlung zur Sekundarstufe 1 bei vergleichbaren Noten weniger Gymnasial- oder Realschulempfehlungen ausgesprochen werden. Individuelle Diskriminierung findet statt, wenn zum Beispiel Lehrkräfte die Schwächen von einzelnen Schülerinnen und Schülern in der deutschen Sprache ungeprüft auf weitere Schülerinnen und Schüler des gleichen ethnischen Hintergrundes übertragen und bewusst oder unbewusst aufgrund solcher „Vorurteile“ schlechtere Noten erteilen (Diefenbach, 2010, S. 140 f.). Es hat sich eine regelrechte Benachteiligungsforschung entwickelt. Zu den Diskriminierungsthesen gibt es aber nur wenig empirische Untersuchungen.

Rolf Becker lehnt die Diskriminierungsthesen eher ab, mit der Begründung, dass bei der Kontrolle der Bildungserfolge der Eltern von Menschen mit Migrationshintergrund (gemessen an den formalen Schulabschlüssen) diese statistisch besser abschneiden als die Menschen ohne Migrationshinter-

grund (Becker, 2011, S. 21). Anders ausgedrückt schneiden die Kinder von Eltern mit Migrationshintergrund, die über einen akademischen Abschluss verfügen, besser ab, als die Kinder deutscher Eltern mit dem gleichen Bildungsniveau. Dabei wird aber übersehen, dass es unterproportional wenige Migranteltern mit anerkannten akademischen Abschlüssen in Deutschland gibt. Die Einkommenssituation der Eltern mit Migrationshintergrund ist signifikant schlechter als die der ohne Migrationshintergrund. Das Phänomen einer hypothetisch möglichen Diskriminierung im Sinne einer Ungleichbehandlung hat sich somit nur von der Schulerfahrung der Kinder auf den gesellschaftlich zugewiesenen niedrigeren sozialen Status der Eltern mit Migrationshintergrund verlagert.

Aus der eigenen Schulbiografie heraus erahnt jeder, dass der Bildungserfolg des Einzelnen, gemessen am formalen Schulabschluss, von sehr vielen Faktoren abhängig ist, das heißt der Bildungserfolg ist *multifaktoriell*. Er könnte zum Beispiel abhängig sein von dem eigenen „Fleiß“ und Lernverhalten beziehungsweise der Motivation, von dem Rat der Eltern oder einiger Lehrer/-innen, von der Wahl der Schulform, von Erfolgs- oder Mobbingerfahrungen, von der Sympathie/Antipathie einzelner Lehrkräfte, von bestimmten Entscheidungen (zum Beispiel Fächerwahl) und Bildungsinvestitionen, (zum Beispiel in Bücher, Nachhilfe, Schulgeld etc.) aber auch von der aktiven Mitgestaltung der eigenen Bildungsbiografie und der Hilfe und Intervention der Eltern in den Schulen.

Die statistische „Anomalie“ der bildungserfolgreichen Spanier/-innen in Deutschland wirft damit auch in den theoretischen Erklärungsansätzen zu den Bildungserfolgen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland neue Fragen auf.

Erklärungsansätze, die ein meritokratisches Bildungssystem in Deutschland – also eines, in dem schulische Leistungen jederzeit gerecht bewertet werden – als gegeben annehmen, fokussieren sich leider zu oft nur auf die Eigenschaften und die Herkunft der Individuen beziehungsweise Schülerinnen und Schüler. Die sogenannte Meritokratie des deutschen Bildungssystems ist monolingual ausgerichtet, das heißt sie bezieht sich nur auf ein deutschsprachiges Schulgeschehen. Die erhebliche Transferleistung bilingualer

Schülerinnen und Schüler wird in der Bewertung nicht berücksichtigt. Solche Erklärungsansätze reichen in ihrer Erklärungskraft nicht mehr aus, um die vielen statistischen Abweichungen, vor allem die Bildungsbenachteiligung der Menschen mit Migrationshintergrund, hinreichend zu erklären. Neuere Ansätze lenken das Augenmerk zusätzlich auf die Struktur des Bildungssystems, ihren Einfluss und ihre Entscheidungsmacht bezüglich der Bildungserfolge. Bürgerschaftliche Teilhabe an der Entscheidungsmacht des Bildungssystems ist der sich daraus ergebende Faktor, der die Bildungserfolge voraussichtlich auch beeinflussen kann.

Folglich gilt es zu testen, ob die Spanierinnen und Spanier in Deutschland eventuell über den Weg der Mitgestaltung und Teilhabe die Bildungserfolge ihrer Kinder mit beeinflusst haben.

8. Ausblick: Die Verantwortung der politischen Bildung auf dem Weg zu einer mündigen Migrationsgesellschaft

Die Gesellschaft in Deutschland befindet sich in einem auch migrationsbedingten Wandel. Politische Bildung orientiert sich stärker hin zu migrations-politischer Bildung, in die die migrationsbedingten gesellschaftlichen Veränderungsprozesse vermehrt Eingang finden. Sie trägt auch Verantwortung für die Akzeptanz von Diversität sowie für eine mündige Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger an einer Migrationsgesellschaft (Lange et al., 2009, S. 164).

Der Vergleich der verschiedenen Bildungserfolge der zu untersuchenden Migrantengruppen weist auf die hohe Bedeutung der politischen Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft Deutschlands hin.

Das Beispiel der Spanier/-innen in Deutschland gibt Hinweise darauf, dass sich auch bei ressourcenschwachen Einwanderungsgruppen in der Folgegeneration Bildungserfolge einstellen können.

Dabei scheint das Engagement der Eltern sowie ihr bürgerschaftlicher Aktivismus und ihre Organisation in Vereinen und schulpolitisch-agierenden Netzwerken eine besondere Bedeutung zu spielen. Die Konzentration der Verbände auf die Bildungs- und Ausbildungssituation im Aufnahmeland, eine realistische Analyse der vorgefundenen Bildungschancen sowie die beharrliche Einflussnahme auf die rechtlichen Voraussetzungen und die Schulpolitik haben dabei, nach unserer Annahme, eine wesentliche Rolle gespielt.

Bildungserfolge sind multifaktoriell bedingt. Demzufolge lohnt sich eine differenzierte Betrachtung der möglichen Einflusswege auf den Bildungserfolg von Migrantengruppen. Die bisherigen theoretischen Erklärungen zu Bildungserfolgen können voraussichtlich um die des Einflusses bürgerschaftlichen Engagements beziehungsweise der (schul-)politischen Partizipation erweitert werden.

Politische Partizipation kann von verschiedenen Interessengruppen der Gesellschaft instrumentalisiert werden, um an der Verteilung von höherer Bildung und damit auch an der Verteilung von ökonomischen Ressourcen teilzunehmen. Über den Weg der politischen Partizipation haben gesellschaftliche Interessensgruppen die Möglichkeit, die Chancen der Gruppen, die sie vertreten, auf einen guten Bildungsabschluss sowie einen guten Verdienst zu verbessern.

Politische Partizipation kann auch als ein Instrument der Einflussnahme verstanden werden, das es ermöglicht, den migrationspolitischen Wandel und die Umdeutung der Gesellschaft hin zu einer Migrationsgesellschaft voranzutreiben.

Aus diesen Erkenntnissen ließen sich auch neue Aufträge an die öffentlich geförderte politische Bildung ableiten, die im Sinne einer global orientierten Migrationsgesellschaft oder im engeren Sinne einer europäischen Bürgerschaft Aufklärung und Befähigung zu Mündigkeit und zu politischem Handeln zu leisten hat. Die Bedeutung der politischen Partizipation in der Migrationsgesellschaft verändert auch die Auftragslage der öffentlich geförderten politischen Bildung. Sie gewinnt an gesellschaftlicher Verantwortung und kann als eine moderierende Instanz bei den Umbau- und Umdeutungsprozessen einer Europäischen Bürgergesellschaft fungieren.

Der vielfach deklamierte Mangel an hochqualifizierten Fachkräften der MINT-Berufe¹² in der Bundesrepublik Deutschland führt zunehmend zu der Frage, welche Anreize geschaffen werden müssen, um die Gruppe politisch partizipierender und bildungserfolgreicher Menschen in Deutschland nicht nur beruflich besser einzubinden.

Der ökonomische Nutzen, den eine Gesellschaft verzeichnet, wenn sie eingewanderten Personen ermöglicht, sich durch Bildungsaufstieg zu entfalten und sich beruflich zu etablieren, ist evident. Gerade in Anbetracht der geringen Anzahl der Zuwanderer und Zuwanderinnen, die nach dem Fachkräfte-Aufenthaltsgesetz in Deutschland eingewandert sind, spielt die Fokussierung auf die politische und berufliche Partizipation von Migrant/-innen eine wichtige Rolle. Die Partizipationsfrage betrifft auch die Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Eingewanderte. Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse bleibt auch nach Einführung des Anerkennungsgesetzes nicht unproblematisch. Dabei darf nicht vergessen werden, dass die Partizipation an allen gesellschaftlichen Belangen die zentrale Voraussetzung für die Entfaltung aller vorhandenen Potentiale eines Menschen darstellt.

Ein migrationspolitischer Wandel, der einer „neuen Mobilität“ gerecht werden will, sollte den Anspruch haben, eine Willkommenskultur für politisch partizipierende Menschen einzuführen. Eine solche Willkommenskultur würde die berufliche Einbindung der Zuwanderer erleichtern und könnte unfreiwillige „Abwanderungsbewegungen“ verhindern.

Mercedes Martínez Calero

Mercedes Martínez Calero studierte Sozialpädagogik/Soziale Arbeit an der Hochschule Hannover. Es folgte ein Lehrauftrag an der Hochschule Hannover-Fakultät V: Soziale Arbeit. Sie ist zertifizierte Case-Managerin für

¹² Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration (2012), S. 94

erwachsene Neuzugewanderte im Beratungszentrum für Integrations- und Migrationsfragen bei der AWO Region Hannover e. V. und Quartiersmanagerin in Laatzen-Mitte in Rahmen des Programms „Soziale Stadt“. Außerdem ist die Spanierin Mediatorin und zertifizierte Trainerin für interkulturelle Kompetenzen und Fachreferentin für Interkulturelle Öffnung, EU-Recht, Einbürgerung.

Sigurður A. Rohloff

Sigurður A. Rohloff studierte Sozialpädagogik/Soziale Arbeit an der Fachhochschule HAWK Hildesheim. Es folgte ebenfalls ein Lehrauftrag an der Hochschule Hannover-Fakultät V: Soziale Arbeit. Der Deutsch-Isländer ist Migrationsberater im Jugendmigrationsdienst des Beratungszentrums für Integrations- und Migrationsfragen der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e. V. Außerdem ist er Mediator, Fachreferent für Antidiskriminierung, Antirassismus, Interkulturelle Öffnung und EU-Recht sowie Vorstandsvorsitzender im Demokratischen Bildungswerk e. V. und im kulturellem Tagungshaus Gleisdreieck e. V. Hannover.

Literaturverzeichnis

Amri, S. (2010). Bildung und Bildungsaspekte bei Migranten der zweiten Generation in Deutschland. Bonn

Becker, R. (2011). Integration durch Bildung - Bildungswettbewerb von jungen Migranten in Deutschland. Wiesbaden

Bermejo, I. (1997). Spanier in Deutschland - Lebenslage, Probleme, Unterstützungsbedarf. In Caritas: Arbeitsstatistik des Deutschen Caritasverbandes. Deutscher Caritasverband. Freiburg

Bernecker, W. (1984). Spaniens Geschichte seit dem Bürgerkrieg. München

Bierbach, C., & Birken-Silverman, G. (2003). Italienische und spanische Migranten in Südwestdeutschland: „Vicini, ma diferentes“. Mannheim: Peter Lang

Bundesregierung. (2009). Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht. Erprobung des Indikatorentests und Bericht zum bundesweiten Integrationsmonitoring. Von www.bundesregierung.de abgerufen

Bundesregierung. (2010). 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Von www.bundesregierung.de abgerufen

Bundesregierung. (2011). Integration in Deutschland. Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Von www.bundesregierung.de abgerufen

Coordinadora Federal del Movimiento Asociativo en la RFA. Aufgaben und Zielsetzung. Geschichte der Migration. www.iree.org/coordinadora.html

Der Spiegel. (1977). Revolution ohne Gewalt. Das spanische Wunder. Nr. 25/1977

Deutscher Bundestag. (2002). 14. Wahlperiode/ Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Drucksache 14/8900

Diaz, J. A. (2011). Erfahrungsbericht: Elternnetzwerk NRW, Integration Miteinander. Regionalkonferenz zur Gründung eines Netzwerkes von Eltern mit Migrationshintergrund in Niedersachsen

Diefenbach, H. (2010). Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Failing, C. (2009). Migranten-Eltern-lotse. Ein Bildungsprojekt mit Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion. In D. Lange, & A. Polat, Unsere Wirklichkeit ist anders. Migration und Alltag, S. 290-295. Bonn: Wochenschau Verlag

Fuchs, M., & Sixt, M. (2008). Die Bildungschancen von Aussiedlerkindern. In Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW, SOEP papers 105. Berlin

Großbölting, T., & Schmidt, R. (2011). *Der Tod des Diktators: Ereignis und Erinnerung im 20. Jahrhundert*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Hansen, C. (1999). *Sprachbiographien von Migrantinnen spanischer Herkunft. Dokumentation und Analyse von Migrationsgeschichten aus der Perspektive der „zweiten Generation“*. Mannheim

Hunger, U. (2002). *Einwanderer als Bürger. Initiative und Engagement in Migrantenselbstorganisationen*. Münster

Kalter, F., Granato, N., & Kristen, C. (2011). Die strukturelle Assimilation der zweiten Migrantengeneration in Deutschland: Eine Zerlegung gegenwärtiger Trends. In R. Becker, *Integration durch Bildung*, S. 259-289. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Lange, D., & Polat, A. (2009). *Unsere Wirklichkeit ist anders - Migration und Alltag - Perspektiven Politischer Bildung*. Bonn: Wochenschau Verlag

Lehmann, W. (2006). *Die Bundesrepublik und Franco-Spanien in den 50er-Jahren*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag

Muñoz, A. (2004). *Von den Eigentümlichkeiten aus der Diktatur auszuwandern. Die spanische Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn

OECD. (2001). *Knowledge and Skills for Life. First Results from the OECD Programme for International Student Assessment (PISA)*. Paris: OECD Publications

OECD. (2005). *Jobs for Immigrants (June 2005) / (Vol. 1): Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*. Von www.oecd.library.org abgerufen

OECD. (2009). *PISA-Studie 2009. Programme for International Student Assessment*. Von www.oecd.org/de/pisa abgerufen

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration. (2012). *Migrationsland 2011 - Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer*. Berlin

Sánchez Otero, J. (2012). Elternarbeit in Migrantenorganisationen: Die spanischen Elternvereine in Deutschland. In Der Paritätische Gesamtverband, *Gemeinsam stark - Perspektiven der partizipativen Elternarbeit von Migrantenorganisationen*, S. 23-27. Berlin

Sánchez Otero, J. (2014). Die nachhaltige soziale Handlungsfähigkeit der spanischen Zuwanderer/-innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankieren–den Einrichtungen - Am Beispiel des Bundes–verbandes Spanischer Elternvereine und der spanischen Weiterbildungsakademie. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Schaper, F. (2006). *Deutschland und Spanien der 60er-Jahre*. Studienarbeit. München

Statistisches Bundesamt Deutschland. (kein Datum). Von www.destatis.de abgerufen

Thränhardt, D. (2014): Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwanderer in Europa. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Thränhardt, D., & Hunger, U. (2001). Die Berliner Integrationspolitik im Vergleich der Bundesländer. In F. Gesemann, *Migration und Integration in Berlin*, S. 109-126. Opladen: Leske + Budrich

Thränhardt, D., & Weiss, K. (2012). Bildungserfolgreiche Migrantinnen und Migranten. In M. Matzner, *Handbuch Migration und Bildung*, S. 118-128. Weinheim: Beltz

von Breitenbach, B. (1978). *Der spanische Elternverein als Mittel zur Willensbildung und Selbstbestimmung spanischer Arbeitsmigranten in der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden

Spanische Migrant/-innen der ersten Generation und ihre Nachkommen

von Breitenbach, B. (1982). Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, eine vergleichende Untersuchung zur europäischen Arbeitsmigration. München: Kaiser

Wernstedt, R., & John-Ohnesorg, M. (2008). Soziale Herkunft entscheidet über Bildungserfolg. Konsequenzen aus IGLU 2006 und PISA III. Dokumentation der Sitzung des Netzwerk Bildung vom 24. Januar 2008. Berlin

Der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen in Deutschland, ein Zufall? Eine Einführung in die Unterstützungsnetzwerke und ihre Akteure (1960-1990)

VICTOR SEVILLANO CANICIO

Inhaltsübersicht

1. Allgemeine Forschungslage – Relevanz des Themas.....	356
2. Lückenhafte Forschungsgeschichte in Deutschland und Spanien.....	357
3. Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen.....	358
4. Akteur Deutsches Bildungssystem	360
5. Maßnahmen der Länder und die KMK-Richtlinie von 1964	361
6. Erhebliche Probleme bei der Umsetzung.....	362
7. Umdenken in der Bildungspolitik für Migrant/-innen ab Ende der 70er-Jahre.....	364
8. Akteure spanischer Staat, Katholische Kirche und Elternvereine.....	364
9. Der spanische Schulfunk: erstes Bildungsangebot für die Emigration	366
10. Die spanischen „Zwergschulen“ in den 60er-Jahren, Katholische Missionen und die Entstehung der ersten Elternvereine	368
11. Die spanische Bildungsreform von 1970 und das Emigrationsgesetz von 1971. Zunehmende personelle und inhaltliche Kontrolle des muttersprachlichen Ergänzungsunterrichts durch Spanien in allen Bundesländern	371

12. Die Entstehung der Vereinigung der Elternvereine <i>Confederación</i> und die Rolle der katholischen Kirche (1973-1975)	376
13. Zwiespältige Beziehungen der <i>Confederación</i> mit der spanischen Botschaft und dem spanischen Migrationsamt <i>Instituto Español de Emigración</i> (IEE).....	380
14. Konsolidierung, Parteienstreit und Neuausrichtung (1976-1982)	381
15. Fehlendes Interesse der deutschen Behörden auf Bundes- und Länderebene an einem Dialog mit der <i>Confederación</i>	383
16. Die sozialistische Wende in Spanien: Verlust an Einfluss der Verbände und Auflösung des parallelen Abitursystems sowie der Programme zur Erwachsenenbildung für Migrant/-innen (1982-1990).....	385

1. Allgemeine Forschungslage – Relevanz des Themas

Dem Thema Migration und Bildung wird seit Anfang der 70er-Jahre des vorigen Jahrhunderts in der Forschung und dem öffentlichen Diskurs ein breiter Raum eingeräumt. Dabei fällt jedoch auf, dass sich die Forschung insbesondere in der ersten Zeit auf sozialisatorische und (berufs-) schulische Benachteiligungsmechanismen der zweiten Generation konzentriert und ab den 1980er-Jahren insbesondere auf die Probleme türkischer Migrant/-innen. Weit weniger Interesse fanden andere Nationalitäten, soweit sie nicht sozial oder bildungspolitisch auffällig wurden (unter anderem Migrant/-innen ohne Schulabschluss beziehungsweise im Übergang zum Berufsleben oder zur Sekundarstufe, Diskussion um Nationalschulen, Bilingualismus, soziales Umfeld usw.). Insbesondere spanische Migrant/-innen verschwanden ab Mitte/Ende der 70er-Jahre allmählich aus dem Blickfeld der Forschung wie auch aus der politischen Debatte. Ein Grund dafür liegt in der raschen Abnahme des Anteils der Spanier/-innen unter allen Migrant/-innen. Zudem erkannte man in der ausgeprägten Eigenorganisation der Elternvereine (von Breitenbach, 1978, 1982) den entscheidenden Grund für die relativ geräuschlose Integration der Spanier/-innen, ohne dafür jedoch

wissenschaftlich ausreichend abgesichertes Material über die Wirkungsweise und den Erfolg der Selbsthilfeorganisationen zu liefern. In der Forschung der 80er-Jahre werden spanische Migrant/-innen in der zweiten oder später dritten Generation nur noch vereinzelt zum Thema von Monographien.

2. Lückenhafte Forschungsgeschichte in Deutschland und Spanien

Wissenschaftlich verwertbare Zahlen außerhalb der Landes-, Bundes- und KMK-Statistiken liegen für die Migration von Spanier/-innen nach Deutschland kaum vor. (unter anderem Caritas-Erhebung: Aguirre, 1968, 1979, einige wenige Monographien und Aufsätze). Einschlägige Statistiken aus Spanien gibt es erst seit Anfang der 90er-Jahre (Ministerio de Educación y Ciencia, 1993). Eine solch lückenhafte Forschungsgeschichte führt auch dazu, dass kaum ein kontroverser wissenschaftlicher Diskurs geführt werden kann. Dies führt zu einer Verselbstständigung der wenigen existierenden Ergebnisse und Annahmen, die viel über erfolgreiche Integration, aber wenig über die Probleme und Auseinandersetzungen hinter der Fassade sprechen und weite Teilbereiche der Bildungsproblematik sowie wichtige Akteure (Kirche, spanischer Staat) ausblenden. (Sánchez Otero, 2008; Riesgo, 1999, 2010). Der spanische Wissenschaftsbetrieb hat sich an diesem Diskurs noch weit weniger beteiligt. Das Thema Auswanderung nach Mitteleuropa (Frankreich, Schweiz, Benelux und Großbritannien) und nach Deutschland ist aus dem kollektiven Gedächtnis der Spanier/-innen fast gänzlich verschwunden, seit Spanien sich mit massiver Immigration auseinandersetzt. Erst in jüngster Zeit wird auf spanischer Seite unter Nutzung der Quellen der Archive des Außen- und Arbeitsministeriums angefangen, die Migration nach Deutschland detaillierter aufzuarbeiten (Calvo et al., 2009; Sanz Díaz, 2005, 2006a, 2006b, 2008a, 2008b). Das Thema Migration und Bildung spielt jedoch noch eine sehr untergeordnete Rolle.

3. Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen¹

Angesichts fehlender zeitnaher Statistiken verwundert es nicht, dass man mit skeptischem Blick die Ergebnisse der KMK-Statistiken der 90er-Jahre zur Kenntnis nahm, denen zufolge Spanier/-innen, im Vergleich zu Migrant/-innen aus den anderen klassischen Anwerbeländern, zum Teil mit Abstand einen größeren Bildungserfolg vorweisen, ja sogar der Unterschied zu den anderen Ländern dort zeitweise mit am höchsten war, wo das Bundesland – wie im Falle Baden-Württembergs – sich weniger vom traditionellen dreigliedrigen Schulmodell löste (Kultusministerkonferenz, 2002; Hunger, 2001; Stutzer, 2005).

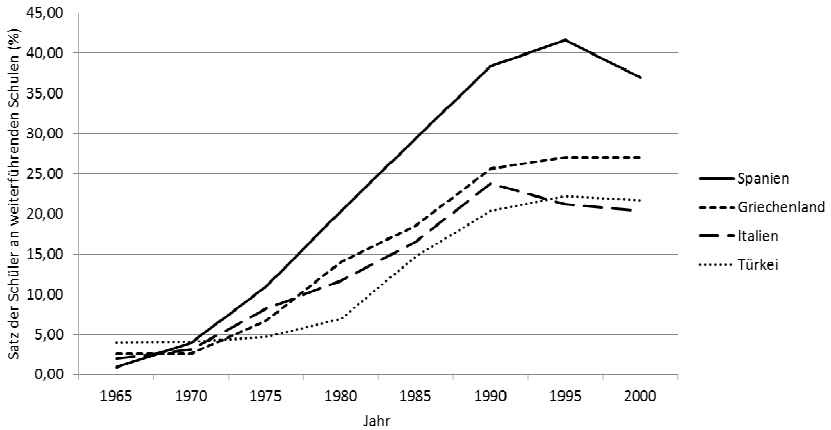
Tabelle 1: Prozentsatz der Schüler/-innen an weiterführenden Schulen (Gymnasium, Realschule, ab 1975 auch Gesamtschule) gemessen an der Gesamtzahl einer Nationalität

	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Spanien	0.96	3.9	10.9	20.4	29.4	38.4	41.6	37
Griechenland	2.6	2.6	6.7	14.06	18.5	25.6	27.02	27.02
Italien	2	3.1	8.2	11.7	16.5	23.8	21.2	20.4
Türkei	4	4.08	4.7	6.9	14.7	20.4	22.2	21.7

Quelle: Kultusministerkonferenz 1979, 1986, 2002

¹ Vgl. hierzu auch die Artikel von Thränhardt (2014), Petuya, Muñoz und Montero (2014) und Martinez & Rohloff (2014) in diesem Band.

Abbildung 1: Prozentsatz der Schüler/-innen an weiterführenden Schulen (Gymnasium, Realschule, ab 1975 auch Gesamtschule) gemessen an der Gesamtzahl einer Nationalität



Quelle: Kultusministerkonferenz, 1979, 1986, 2002

Besonders der Vergleich mit Italien,² das ein ähnliches gesellschaftliches und kulturelles Profil aufweist und dessen Migrant/-innen als gut integriert gelten, wirft Fragen auf, da dessen Staatsangehörige beim Bildungserfolg noch hinter die Türk/-innen zurückfallen (Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2009; Bierbach, 2003). In der mittlerweile häufig zitierten Studie „*Ungenutzte Potenziale*“ des Jahres 2009 erscheint der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes anhand des Mikrozensus 2005 geradezu spektakulär. Sie übertreffen mit einer Rate von 51% an Hochschulzugangsberechtigungen nicht nur die Italiener (21%) und Portugiesen (20%) um mehr als das Doppelte, sondern zogen auch an den Deutschen mit einem Wert von 38% deutlich vorbei (Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2009, S. 41). Bei den Erklärungsversuchen über die Ursachen kommen die wenigen vorliegenden

² Vgl. hierzu auch Pichler (2014) in diesem Band.

Arbeiten mit den vorhandenen Quellen zu Teilergebnissen, die jedoch das Ausmaß dieser Disparität kaum in der gesamten Tragweite zu erklären vermögen (Thränhardt, *Immigrant Cultures, State Policies and Social Capital Formation in Germany*, 2004, S. 173). Staatseinfluss wird als möglicher Faktor zwar erwähnt (Klientelismuspolitik durch die jeweils regierenden Parteien „nach Bedarf“ bei den Italiener/-innen, nationalistische Kampagnen zur Durchsetzung der Nationalschulen bei den Griech/-innen) aber nicht näher untersucht. Bei den Spanier/-innen wird eine aktive Einflussnahme des Staates jedoch noch weniger vermutet. Implizit geht die überwiegende Zahl der Forschungsarbeiten von der Annahme aus, dass Erfolg beziehungsweise Misserfolg in der Bildung der Migrant/-innen fast ausschließlich von der Bildungs- und Integrationspolitik des Ziellandes abhängt. Kaum eine Arbeit – wenn man vom Sonderfall der griechischen Migrationsforschung einmal absieht (Damanakis, 1987) – beschäftigt sich mit dem Umstand, dass die Ursprungsländer teilweise schon sehr früh über ihre eigene Migrationspolitik einen erheblichen Einfluss auf ihre Emigrant/-innen ausübten (López-Blasco, 1983; Alvarez Borja, 1982).

4. Akteur Deutsches Bildungssystem

Als der Deutsch-Spanische Wanderarbeitervertrag im März 1960 paraphiert wurde, um den Mangel an Arbeitskräften für das sog. Wirtschaftswunder zu kompensieren, gingen sowohl die spanische wie auch die deutsche Seite von einem vorübergehenden Phänomen aus. Die Zahl der spanischen Migrant/-innen stieg rapide und die Spanier/-innen wurden Mitte der 60er-Jahre zu einer der größten Migrantengruppen hinter den Italiener/-innen und Griech/-innen. 1973 erreichte die spanische Bevölkerung in Deutschland mit 286.000 ihren Höchststand. Bis 1980 sank ihre Zahl kontinuierlich auf rund 180.000 (Herbert, 2003, S. 198-199). Zwar war im Vertrag vorgesehen, dass dem Wanderarbeiter zustand, die Familie nachkommen zu lassen, doch machten von dieser Regelung mit Ausnahme der Spanier/-innen, deren Frauenanteil etwa 30% ausmachte (Sanz Díaz, 2004, S. 49), zunächst nur wenige Migrant/-innen Gebrauch, da für die überwiegende Mehrheit,

aufgrund der Wohnungsnot in Deutschland, zumeist Gemeinschaftsbaracken als Unterkunft vorgesehen waren (Delgado, 1966, S. 67). In einigen Ballungsräumen zeichnete sich schon in den ersten Jahren ab, dass sich Familien mit Kindern niederließen. Die Firma Hoesch in Essen beispielsweise, warb 1961 100 spanische Gastarbeiter/-innen an, die mit insgesamt 42 Kindern in die werkseigene Barackensiedlung einzogen³ und mit Hilfe des Bistums – nach Ablehnung einer Beschulung durch die zuständige staatliche Schule aufgrund fehlender Sprachkenntnisse – in der Werkskantine eine spanischsprachige Schulklasse eingerichtet bekamen. Weder Spanien noch Deutschland waren auf diese Umstände vorbereitet.

5. Maßnahmen der Länder und die KMK-Richtlinie von 1964

Die Bundesländer reagierten zunächst unkoordiniert auf Hinweise der Wohlfahrtsverbände, die sich im Auftrag der Bundesregierung um die sozialen Belange der Migrant/-innen kümmerten, dass ausländische Kinder nicht die deutschen Schulen besuchten (Kinder unter 16 Jahren benötigten damals keine Aufenthaltstitel) und dass sie aufgrund der Sprachprobleme schwer integrierbar waren. Als Notmaßnahme richteten die kirchlichen Träger übergangweise selbst *ad-hoc* Klassen und Schulen ein und finanzierten diese auch (Caritas und Katholische Missionen für die Spanier/-innen unter anderem in Niedersachsen⁴ und Nordrhein-Westfalen⁵) Dabei erwies sich insbesondere die Frage der fehlenden Schulpflicht für Nicht-Deutsche nach dem in einigen Bundesländern noch gültigem Reichsschulpflichtgesetz von 1938 als wesentliches Hemmnis, um der rasch wachsenden Zahl an zugezogenen Kindern Herr zu werden. Neben der flächendeckenden Einführung der Schulpflicht (BW am 1.4.1965, NRW am 14.06.1966, Saarland

³ Informationen aus dem Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, NW 142-102

⁴ Informationen aus dem Niedersächsischen Landesarchiv 400 Acc. 121/81 Nr. 582

⁵ Informationen aus dem Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, MW 142-102 und MW 142-115

am 13.06.1966) entwickelte die Kultusministerkonferenz (KMK) eine Bildungspolitik, die die Ambivalenz einer zum Teil wenig vorhandenen Integrationsbereitschaft auf beiden Seiten widerspiegelte: Grundsätzlich sollten die Kinder in den deutschen Regelunterricht der sog. Volksschulen integriert werden. Dazu sollten Förder- und Eingliederungsklassen (meist auf ein bis zwei Jahre befristete Nationalklassen, in denen sowohl Deutsch als auch die jeweilige Muttersprache als Unterrichtssprachen dienten) in den Volksschulen eingerichtet werden. Außerdem wurde empfohlen, muttersprachlichen Unterricht in Sprache, Geschichte, Religion und Kultur dort einzurichten, wo eine entsprechende Nachfrage bestand. Nationalschulen, die sich bereits in Bayern formiert hatten, wurden in der Schulausschusssitzung zur schulischen Betreuung ausländischer Gastarbeiterkinder am 31. März 1965 jedoch strikt abgelehnt⁶. Für die Finanzierung des Unterrichts sollte – und dies war nicht unumstritten – weitgehend der Steuerzahler aufkommen. Dieses 1964 (1971, 1976 unter anderem differenziert und ergänzt) von der KMK verabschiedete Mindestprogramm bildete die Grundstruktur des Bildungsangebots für ausländische Schulpflichtige aus den Anwerbestaaten.

6. Erhebliche Probleme bei der Umsetzung

Allerdings gab es bei der Umsetzung erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern, die sich im Laufe der Jahre noch verstärken sollten. Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen übernahmen die Finanzierung und auch die Oberaufsicht (bis Mitte der 80er-Jahre eher formal) über den muttersprachlichen Unterricht durch die Einrichtung von Klassen mit muttersprachlichen Lehrer/-innen aus den Heimatländern. Hessen ging sogar Ende der 70er-Jahre dazu über, einen muttersprachlichen Pflichtunterricht einzuführen. Bayern entwickelte ein nicht unumstrittenes Optionsmodell mit muttersprachlichen Schulen und Baden-Württemberg überließ den

⁶ Informationen aus dem Niedersächsischen Landesarchiv, 400 Acc. 121/81

muttersprachlichen Unterricht gänzlich den sog. Konsularlehrer/-innen (Rixius & Thürmann, 1987, S. 31 ff.). Aufgrund des Föderalismus, mit seiner weitreichenden Kompetenzübertragung an die Länder, entwickelten diese trotz der Vereinheitlichungsversuche der KMK recht unterschiedliche Konzepte zur Frage der Eingliederung in das deutsche Schulsystem und dem muttersprachlichen Unterricht. Dies führte zu durchaus signifikanten Unterschieden im langfristigen Schulerfolg der Migrant/-innen. Außerdem gab es teilweise erhebliche Defizite bei der Umsetzung. Insbesondere in der Anfangszeit bis Mitte der 70er-Jahre muss in vielen Ländern angesichts des deutschen Lehrer/-innenmangels und zum Teil aufgrund des geringen Interesses für die Tragweite der Problematik von einer halbherzigen Umsetzung der KMK-Beschlüsse beziehungsweise der Landesrichtlinien gesprochen werden. So sind für zahlreiche Länder (zum Beispiel Hessen und Baden-Württemberg) Belege zu finden, dass manche Übergangsklassen länger als die maximal vorgesehenen ein bis zwei Jahre beibehalten wurden und die Schüler/-innen erlasswidrig jahrelang in den Nationalklassen unterrichtet wurden (Mahler, 1974, S. 121). In NRW wurden ab 1976 auf bis zu sechs Jahre verlängerte sog. nationale bilinguale Übergangsklassen in Langform eingeführt, die beim Verband spanischer Elternvereine als „Nationalklassen durch die Hintertür“ bezeichnet und abgelehnt wurden⁷. Da dieser Unterricht häufig – wie auch der muttersprachliche Ergänzungsunterricht – zumeist von des Deutschen wenig kundigen Lehrkräften aus den Entsendestaaten durchgeführt wurde, führte dies nicht selten zum kollektivem Versagen ganzer Klassenverbände in beiden Sprachen. Allerdings ließ sich bei den Spanier/-innen bereits früh erkennen, dass sich eine Grundkonstante herausbildete: war das Kind schon in Deutschland sozialisiert, erreichte es bereits Ende der 70er-Jahre weit bessere Werte im Schulerfolg als die sog. Seiteneinsteiger, die in Spanien geboren und sozialisiert wurden (López Blasco, 1983, S. 111; Esser, 2001, S. 3).

⁷ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

7. Umdenken in der Bildungspolitik für Migrant/-innen ab Ende der 70er-Jahre

Das Scheitern der Bildungskarrieren bei einem hohen Prozentsatz der Migrantenkinder prägt insbesondere Ende der 70er- und Anfang der 80er-Jahre die öffentliche Debatte. Dies führt in den meisten Bundesländern dazu, dass die Kultusministerien bis hin zu den Kommunen eine aktivere Rolle in der Bildungspolitik für Migrant/-innen einnehmen. Zahlreiche Modellversuche wurden gestartet beziehungsweise Förderprogramme umgesetzt, doch nur in wenigen Ländern wurden in den 80er-Jahren – also 25 Jahre nach Einsetzen der Migration – eigene Rahmenrichtlinien und Unterrichtsmaterialien insb. für den muttersprachlichen Ergänzungsunterricht erarbeitet (Hessischer Kultusminister 1985; Kultusministerium NRW 1985), um sich dem, durch eine zunehmend durch Heterogenität der Sprachkenntnisse fragmentierte Schülerschaft, ändernden Bildungsbedarf Rechnung zu tragen. Häufig erlaubten die muttersprachlichen Kenntnisse der Schüler/-innen kaum mehr den Gebrauch spanischer Schulbücher des Heimatlandes in den Fächern spanische Sprache, Literatur, Geschichte und Landeskunde. Die Versuche blieben für die spanischen Migrant/-innen jedoch weitgehend im Ansatz stecken, da bereits Mitte der 80er-Jahre die Zahl der Spanier/-innen erheblich abnahm. Mit Ausnahme weniger Sonderprojekte und der gemischten Kultur- und Schulkommissionen auf Regierungsebene gab es in der Bildungspolitik nur vereinzelt institutionalisierte Kontakte mit spanischen Verbänden in Deutschland.

8. Akteure spanischer Staat, Katholische Kirche und Elternvereine

Spanien war von Beginn an ebenfalls davon überzeugt – und hier bestand eine ähnliche Auffassung wie auf deutscher Seite – dass es sich bei der Migration nach Deutschland um keine dauerhafte Emigration handelte, wodurch sich eine verstärkte Fürsorgepflicht auch des spanischen Staates ergab. Dies stellte in Spanien einen Paradigmenwechsel dar, da die Migration

des 19. und 20. Jahrhunderts nach Südamerika als regelrechte Auswanderung angesehen wurde. Recht bald stellte die frankistische Ministerialbürokratie mit durchaus zwiespältigen Gefühlen fest, dass sich spanische Arbeitnehmer/-innen in ihrer Freizeit nicht nur privaten Vergnügungen widmeten, sondern manche sich immer stärker in spanische Sektionen der deutschen Gewerkschaften integrierten beziehungsweise Sektionen der illegalen spanischen Gewerkschaften bildeten (Muñoz Sánchez, 2008). Auch gab es erste Rückwirkungen auf Spanien selbst. Der erste bedeutende Aufstand der Minenarbeiter im nordspanischen Asturien im Frühjahr 1962 beunruhigte das Regime, da die Taktik des Verschweigens und finanziellen Aushungerns scheiterte, unter anderem durch finanzielle Unterstützung der Emigrant/-innen aus Deutschland (Sanz Díaz, 2006a, S. 6). Als der Aufstand auf Madrid und Barcelona übergriff, sah sich die Regierung genötigt, den Forderungen der Arbeiter weitgehend nachzukommen. Außerdem kam es im Juni 1962 in München zum ersten Zusammentreffen der antifrankistischen Opposition innerhalb Spaniens und des Exils (unter Ausschluss der Kommunisten), die eine *roadmap* für einen noch fernen Übergang zur Demokratie schmiedeten. Diese von der frankistischen Propaganda als „*schmähliches Bündnis von München*“ (Contubernio de Múnich) bezeichnete Konferenz rückte Deutschland endgültig in den Blickpunkt des Regimes. Sorgen bereitete ihm insbesondere die Schwierigkeit, die Migrant/-innen propagandistisch zu kontrollieren. Den spanischen Sendungen von Radio Prag oder *La Pirenaica* der spanischen kommunistischen Partei im Exil konnte Spanien wenig entgegensetzen. Neben dem Ausbau der eigenen Sendeanlagen (Sender Barcelona 1964) setzte die spanische Regierung die Bundesregierung unter Druck und erreichte die Einführung der Gastarbeiter/-innensendungen für Spanier/-innen in Deutschland (Sala, „Gastarbeitersendungen“ und „Gastarbeiterzeitschriften“ in der Bundesrepublik (1960-1975) - ein Spiegel internationaler Spannungen, 2005, S. 4). Um die Bildung einer politischen Opposition zu unterbinden, die dem autoritären Regime bei Rückkehr Probleme bereiten konnte, reagierte der spanische Staat recht zügig mit der finanziellen Unterstützung und Ausstattung (Bibliotheken, Filme, Schallplatten usw.) von Begegnungsstätten mit einem breiten Freizeitangebot dort, wo die Caritas beziehungsweise die

katholischen Missionen die Finanzierung solcher Vereine nicht oder nur teilweise übernahmen (ca. 100 in Deutschland zwischen 1963 und 1975⁸). Um die Versorgung der Migrant/-innen auf spanischer Seite kümmerte sich das bereits 1956 gegründete Emigrationsamt, *Instituto Español de Emigración (IEE)*, das sich interministeriell, jedoch unter Führung des spanischen Arbeitsministeriums, mit allen Belangen der Emigration beschäftigte. Diese, ursprünglich zur Steuerung der Auswanderung nach Südamerika ins Leben gerufene, Institution bildete die zentrale Verwaltungsstelle für die Arbeitsmigration nach Europa. Sie übernahm in Verbindung mit der Bundesanstalt für Arbeit die Vermittlung und Versendung der Wanderarbeiter. Im Laufe der Zeit stellte die Botschaft in Bonn in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit in zunächst zehn (1963), später 20 (1969) Städten sog. spanische Arbeitsrechtsberater/-innen zur Verfügung (*asesores laborales*), die sehr effektiv arbeitsrechtliche Fragen der Spanier/-innen bearbeiteten und sie somit weitgehend den deutschen Gewerkschaften entzogen. Die deutschen Gewerkschaften und die spanische Opposition waren fast bis zum Ende der spanischen Diktatur zwar in zahlreichen Städten vertreten; ihre Reichweite war jedoch nach Sanz Díaz relativ begrenzt (Sanz Díaz, 2006a, S. 78).

9. Der spanische Schulfunk: erstes Bildungsangebot für die Emigration

Schon 1962/1963 reifte im spanischen Außenministerium, das sehr genau über die Schulsysteme Europas informiert war⁹, die Erkenntnis, dass das deutsche dreigliedrige Schulsystem nur wenige deutsche Schüler/-innen eines Jahrgangs zur Hochschulreife gelangen ließ, und es weder in der Erwachsenen- noch in der Schulausbildung für die nun verstärkt nach Deutschland nachgeholten spanischen Kinder geeignete Angebote gab.

⁸ Informationen aus dem Spanischen Zentralarchiv (AGA), Alcalá de Henares, Sindicatos R254 (1963), R2578 (1965), R2633 (1968)

⁹ Informationen aus dem Archiv des spanischen Außenministeriums (AMAE), R-6470-54

Dabei konnte das Ministerium auf eine veränderte Geisteshaltung in der spanischen Regierung zählen. Denn die 1959 von Franco eingesetzte technokratische Administration hatte unter der Führung des *Opus Dei* im Rahmen ihres Modernisierungsprogramms nicht nur die Wirtschaft liberalisiert und damit den Wirtschaftsboom der 60er-Jahre eingeleitet, sondern nahm auch eine Reform des eingliedrigten Bildungssystems durch den Ausbau des Sekundarbereichs in Angriff. Der neu entstehenden Mittelklasse sollte eine zusätzliche Perspektive auf sozialen Aufstieg durch Bildung gegeben werden. Man erkannte jedoch recht bald, dass das deutsche Bildungssystem den spanischen Kindern kaum Zugang zu höherer Bildung würde geben können. Mit erstaunlichem Weitblick und die traditionell sehr guten Beziehungen Spaniens mit dem Deutschen Auswärtigen Amt nutzend, gelang es der spanischen Delegation in der bilateralen Kulturkommission, die gegenseitige Anerkennung der Hochschulzugangsberechtigungen¹⁰ zu erreichen. Durch eine großzügige Interpretation dieses Privilegs wurde Spanien ein Werkzeug an die Hand gegeben, um für die eigenen Landsleute in Deutschland ein von der deutschen Länderhoheit unabhängiges Angebot im Sekundarschulbereich zu implementieren, das potenziell auch die Türen zu den deutschen Hochschulinstitutionen öffnen sollte. Da Spanien sich kein eigenes Auslandsschulnetz leisten konnte, griff man auf den 1963 in Spanien eingerichteten Schulfunk zurück. Ab April 1964 richtete man – zunächst nur für Deutschland und ohne Absprache mit deutschen Behörden – in den Begegnungszentren der Spanier/-innen ein Netz von Sekundarschulklassen ein. Diese Bildungszentren wurden jeweils von einem von der Botschaft bezahlten Betreuer geleitet und im Laufe der Jahre ausgebaut (1964: 13 Zentren¹¹, 1971: 52 Zentren (Ministerio de Trabajo (IEE) 1972:15)). Zunächst wurden dort mit Tonbändern zum Abendstudium Kurse für die Klassenstufen 7 bis 10 angeboten (Bachillerato radiofónico para Alemania). Die Beliebtheit dieser Kurse unter den spanischen Gastarbeiter/-innen (ca. 2.500-3.500 Schüler/-innen von insg. ca.

¹⁰ Informationen aus dem Archiv des spanischen Außenministeriums (AMAE), 5/6. Nov. 1963, R10-557-2

¹¹ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 79196

250.000 Migrant/-innen Ende der 1960er- und Anfang der 1970er-Jahre) wurde auch dadurch gesteigert, dass ein Deutschkurs in spanischer Sprache angeboten wurde, der ein Mindestmaß an Kommunikation erlaubte. Eine mobile Prüfungskommission aus Spanien nahm die erforderlichen Prüfungen ab. Kennzeichnend für das Bildungsangebot an spanische Migrant/-innen war folglich, dass ein rudimentäres Sekundarschulnetz für Erwachsene in Deutschland existierte, die zu 95% lediglich über eine sechsjährige Grundschulausbildung oder weniger verfügten, bevor die Frage der Beschulung der Kinder von deutscher Seite geklärt worden war. Ein gewünschter und weitreichender Nebeneffekt bestand darin, dass die spanische Vereinsbildung in Deutschland stark mit Bildungsangeboten einherging und viele Migrant/-innen an das Netzwerk aus Vereinen der Caritas, der katholischen Missionen und des spanischen Staates band. Kultur und Bildung oder das Interesse dafür konnten einem Migranten oder einer Migrantin in einem Ortsverein durchaus Gewicht verleihen. Dies unterschied, zweifellos, das spanische Vereinswesen von dem anderer Staaten. Und da die Erwachsenenbildung ökonomisch wie auch logistisch von Spanien organisiert wurde, diente diese Politik dazu, Bande zu knüpfen und zu erhalten und band viele an Bildung interessierte Migrant/-innen an die von Spanien organisierten Bildungs- und Kulturangebote.

10. Die spanischen „Zwergschulen“ in den 60er-Jahren, Katholische Missionen und die Entstehung der ersten Elternvereine

Erste Berichte über eine fehlende Infrastruktur für schulpflichtige Kinder wurden bereits Anfang der 60er-Jahre in Spanien sehr ernst genommen¹². In dieser Zeit entwickelte sich eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem spanischen Migrationsamt (IEE) und den von den deutschen Ordinariaten finanzierten „*Katholischen Spanischen Missionen*“, einem Netz von

¹² Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 79/95

spanischen Priestern (etwa 90 in den 70er- und 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts), die zum Teil der ideologischen Enge des spanischen Nationalkatholizismus entkommen wollten und in Deutschland in der Aufbruchsstimmung des Zweiten Vatikanums in Verbindung mit der katholischen Soziallehre als sog. Arbeiterpriester (unter anderem in der „Hermandad Obrera de Acción Católica“ (HOAC)) ein fruchtbares Wirkungsfeld fanden (López García, 2004, S. 151 ff.). Ebenso bedeutsam war die Zusammenarbeit mit dem Sozialarbeitsnetz der Caritas (etwa 78 Dienststellen mit 90 Mitarbeiter/-innen in den 80er-Jahren). Unter der Leitung von Manuel Aguirre, der die spanische Sektion der Caritas in Deutschland bis Mitte der 1990er-Jahre leitete, entstand durch die Jahrestreffen der Sozialarbeiter/-innen ein Netzwerk, das eine gemeinsame an der sozialen Realität orientierte Kommunikationsplattform schuf, die alle Bereiche der Migration umfasste (soziale Lage, Familien, Bildung, Arbeits- und Aufenthaltsrecht usw.). Insbesondere in den 60er-Jahren nahmen an diesen Treffen Vertreter/-innen aller relevanten spanischen Akteure in Deutschland teil (Sozialarbeiter/-innen der Caritas, Vertreter/-innen des Migrationsamtes in Madrid (IEE), der spanischen Botschaft sowie der katholischen Missionen). Durch diese Plattform wurde – bei aller Autonomie im Einzelnen – eine recht hohe Integration der Sozialarbeit für die spanischen Migrant/-innen erreicht. Zahlreiche Priester fühlten sich für Bildungs- und soziale Belange zuständig wie auch die Botschaft und das IEE.

Schon 1965 zeigen die Ausgaben des spanischen Konsulats in Düsseldorf, dass die Schulbildung der Kinder in Ad-hoc Zwergschulen stattfand. (unter anderem in Köln und Düsseldorf). Diese wurden meist von spanischen Priestern und Nonnen geleitet und stellten einen erheblichen Ausgabeposten dar.¹³ Etwa 80% der Lehrer/-innen, die Subventionen erhielten, waren Priester oder Nonnen.¹⁴ Der spanische Staat trat als Akteur

¹³ Informationen aus dem Archiv des Arbeitsministeriums (Archivo de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, AMESS) in Madrid, das die Akten des Emigrationsamtes (IEE) verwahrt, Arch. MIT 33573

¹⁴ Informationen aus dem Archiv des Arbeitsministeriums (AMESS) Madrid; Arch. MIT 34014 und 33702

zunächst vor allem als finanzieller Unterstützer dieser Schulen in Erscheinung. Die ungeordnete Aufbauphase dauerte so lange an, bis die deutschen Länder Mitte bis Ende der 60er-Jahre ihre jeweilige Politik definierten. Diese Doppelstrategie von Integration auf Zeit und der Vermittlung von Bildungsinhalten in der Muttersprache wurden vom spanischen Migrationsamt (IEE) ausdrücklich als wegweisend begrüßt (Rengifo, 1966, S. 24). Als NRW die Schulpflicht 1966 durchzusetzen (s. o.) und zum Teil die Schließung der Zwergschulen beziehungsweise deren Umwandlung in Ergänzungsschulen der entstandenen kirchlichen spanischen Zwergschulen forderte, stieß dies bei den Eltern auf erheblichen Widerstand. In dieser Zeit entstehen die ersten Elternvereine (unter anderem Essen, Ahlen, Remscheid usw.) mit dem Ziel, den eigenen Kindern einen adäquaten Unterricht in der Muttersprache zu ermöglichen. Viele dieser Vereine entstehen auf Initiative der Katholischen Missionen, aber auch unter Mitwirkung von Sozialarbeiter/-innen der Caritas, politischen Parteien im Exil oder spanischen Zentren. Der Adressat der Forderungen ist zumeist der spanische Staat. Nur allmählich und je stärker deutlich wird, dass der Aufenthalt in Deutschland auf Dauer angelegt ist und es für spanische Kinder im deutschen Schulsystem zu erheblichen Problemen kommt, werden Forderungen nach einer besseren Unterstützung der Kinder im deutschen Schulwesen laut. Auch ist die Verfasstheit der Elternvereine keineswegs einheitlich. Es gibt Elternvereine, die sich innerhalb von existierenden spanischen Kulturvereinen etablieren, aber auch solche, die parallel dazu entstehen. Dadurch kam es nicht selten zu Reibungspunkten. Ihre Hauptaufgabe bestand häufig darin, den Transport der Kinder zum muttersprachlichen Zusatzunterricht beziehungsweise die Erwachsenenbildung zu organisieren sowie Kontakte zu den Schulämtern oder Stadtverwaltungen zu suchen, um den Kindern eine angemessene Hausaufgabenbetreuung anbieten zu können. Andere Elternvereine erweitern ihren Wirkungsbereich und übernehmen Aufgaben eines traditionellen spanischen Kulturvereins mit einer breiten Angebotspalette. Auch lassen sich Elternvereine nachweisen, die sich zur Lösung eines bestimmten Problems konstituieren und später ihre Arbeit einstellten. Und schließlich gab es solche

Elternvereine, in denen es zu heftigen internen Auseinandersetzungen um Vorstandsposten und politischer Ausrichtung kam.¹⁵

11. Die spanische Bildungsreform von 1970 und das Emigrationsgesetz von 1971. Zunehmende personelle und inhaltliche Kontrolle des muttersprachlichen Ergänzungsunterrichts durch Spanien in allen Bundesländern

Die Bildungsreform von 1970 in Spanien nahm das spanische Migrationsamt (IEE) zum Anlass, einen größeren Einfluss auf die Bildungssituation der Emigrant/-innen zu nehmen. In Spanien wurde die sechsjährige Grundschulzeit auf acht Jahre ausgeweitet (Educación General Básica, EGB). Anschließend folgte eine vierjährige Sekundarstufe (Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) und Curso de Orientación Universitaria (COU)), die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führte. Neu an diesem Gesetz war unter anderem auch die demokratische Teilhabe der Eltern am Bildungssystem, ein Unikum im Frankismus. Ausdrücklich sah das Gesetz in Artikel 5 Absatz 5 Elternverbände vor, die sich auf schulischer, regionaler und überregionaler Ebene organisieren konnten (Boletín Oficial del Estado (BOE), 1970). Der Geltungsbereich dieses umfassenden Schulgesetzes wurde in den Durchführungsbestimmungen des *„Consejo Escolar Primario para la Enseñanza de los Españoles en el Extranjero“* (Rat für die Primarausbildung der Spanier/-innen im Ausland), auf alle Spanier/-innen im europäischen Ausland ausgeweitet. Dieser Rat war am 28. Juli 1969 in einem interministeriellen Vertrag zwischen dem Kultusministerium und dem Arbeitsministerium ins Leben gerufen worden. In Artikel 16 der Durchführungsbestimmungen wurde festgeschrieben, dass die Durchführung des Unterrichts im Ausland sich *„den (spanischen Anm. d. V.)*

¹⁵ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

Lehrplänen anpassen soll“ (Instituto Español de Emigración, 1970, S. 9). Außerdem wurde vorgeschrieben, dass Klassen- und Zeugnishefte der spanischen Grundschulen zu benutzen waren. Damit legte Spanien über die deutsche Schulstruktur eigenmächtig eine eigene, die für den muttersprachlichen Unterricht und den spanischen Anteil der Vorbereitungsklassen letztlich die längst gängige Praxis, nämlich spanische Lehrbücher und Lehrpläne zu benutzen, rechtlich sanktionierte. Diese Politikänderung erfolgte allerdings einseitig, ohne Absprache mit den Aufnahmeländern. Von 1970 bis 1972 entsendet das spanische Kultusministerium in Madrid 151 besoldete spanische beamtete Lehrer/-innen nach Deutschland, wodurch sich der Besuch des muttersprachlichen Unterrichts von ca. 50% auf 70-75% erhöhte (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986, S. 12). De facto übernahm Spanien durch die Vermittlung und/oder direkte Beschäftigung der muttersprachlichen Lehrer/-innen (sog. Konsularlehrkräfte), die z. T. auch bei Vermittlung an die Länder ein zusätzliches spanisches Grundgehalt bezogen, den muttersprachlichen Unterricht bis in die 80er-Jahre fast ohne effiziente Aufsicht durch die deutschen Schulbehörden. In allen Konsularbezirken wurden ab 1970 Kulturabteilungen eingerichtet, deren Attachés den muttersprachlichen und gegebenenfalls den Förderunterricht in den Nationalklassen koordinieren sollten. Auch die kritiklose Übernahme der spanischen Schulbücher und damit auch des in ihnen reflektierten spanischen Lehrplans stellte ein nicht unerhebliches Problem dar. Sie waren insbesondere in den 60er- und 70er-Jahren zwar nicht radikal nationalistisch ausgerichtet, jedoch durch ihre Konzeption als nationale, Identität-stiftende Lehrwerke auf Abgrenzung von anderen Nationen bedacht und einer Integration in das Gastland wenig förderlich. Bikulturalität oder gar Integration in die deutsche Gesellschaft sah der nationale, von Spanien übernommene Lehrplan nicht vor und stand einer möglichen Integrationsabsicht des muttersprachlichen Unterrichts entgegen. Den Regelfall der Migration sollte aus spanischer Sicht eine gewisse Rotation der Migrant/-innen und mittel- und langfristige Rückkehr in einen zukünftig entwickelten spanischen Arbeitsmarkt darstellen. Dies traf auf ca. drei Viertel der Migrant/-innen zu.

Für die Kompetenzverteilung im Bildungsbereich galt auf spanischer Seite de facto die Grundregel, die Bildungsangebote der Zielländer weitgehend widerspruchlos anzuerkennen. Spanien sah es jedoch als eigene Verantwortlichkeit an, eine ausreichende spanische Ergänzungsinfrastruktur für Bildung zur Verfügung zu stellen, die eine Anschließbarkeit an das spanische Bildungssystem erlauben sollte beziehungsweise versuchen sollte, Bildungsnachteile, die in Deutschland entstanden, auszugleichen. Organisatorisch empfand man den eigen- wie auch den landesfinanzierten muttersprachlichen Unterricht sowie den muttersprachlichen Teil der Eingliederungsklassen – wie oben dargestellt - als eigenen Wirkungsbereich. Auch die Erziehungsberechtigten empfanden dies so. Sie sprachen im Allgemeinen von der „*escuela española*“, der „*spanischen Schule*“. Durch die Ausgabe von spanischen Schulzeugnissen, in die der muttersprachliche Unterricht und teilweise die deutschen Schulnoten eingingen, wurde dieser Anspruch unterstrichen.

1971 bestätigte das spanische Emigrationsgesetz (Ley de Emigración 33) in Artikel 17 den Rechtsanspruch auf eine spanische Primär- und Sekundarausbildung für die Emigrant/-innen im europäischen Ausland (Boletín Oficial del Estado (BOE), 1971). Für die spanischen Migrant/-innen bedeutete diese Regelung, dass nach Abschluss der achten muttersprachlichen Volksschulklasse beziehungsweise des muttersprachlichen Unterrichts in dieser Klassenstufe die Möglichkeit eröffnet wurde, in von den Konsulaten eingerichteten spanischen Gymnasialklassen eine auch in Deutschland gültige spanische Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben. Ab diesem Zeitpunkt entsteht parallel zum „*bachillerato radiofónico*“ allmählich ein Sekundarschulnetz für Jugendliche, das ähnlich einem Abendgymnasium mit fachlich qualifizierten Lehrer/-innen ausgestattet wurde. In seiner Blüte Ende der 70er- und zu Beginn der 80er-Jahre unterrichteten in einem Schulnetz, das 18 Zentren umfasste, ca. 100 von Spanien und vom Bildungswerk in NRW finanzierte Sekundarschullehrer/-innen jährlich ca. 1.000 Gymnasiast/-innen. Vergleicht man diese Zahlen mit jenen der spanischen Gymnasiast/-innen im deutschen Schulsystem (1980: 1.835 Schüler/-innen; 1981: 2.024; 1983: 2.251), so zeigt der grobe Vergleich, dass das spanische Gymnasialsystem der Konsulate in Deutschland

Ende der 1970er- und Anfang der 1980er-Jahre zahlenmäßig durchaus bedeutsam war und durchaus als paralleles Nationalschulwesen bezeichnet werden kann.

Dieses System wurde zwar nicht flächendeckend angeboten und war teilweise qualitativ problematisch; dennoch wirkte es bei den Migrant/-innen wie eine Rückversicherung. Es rief das Gefühl hervor, dem deutschen Schulsystem nicht völlig ausgeliefert zu sein und bot die Option, sich die Rückkehr offen zu halten. Außerdem wirkte es wie ein Korrektiv für Kinder, die in den weiterführenden Schulen Deutschlands weniger Chancen erhielten oder spät nach Deutschland eingereist waren. Allerdings ließ sich eine gescheiterte Bildungskarriere durch dieses System allein nicht korrigieren, wie Akten aus dem spanischen Erziehungsministerium Ende der 70er-Jahre eindrucksvoll belegen.¹⁶

Hierfür waren andere Maßnahmen notwendig, die jedoch mit Deutschland kooperativ organisiert werden mussten. Das Sozialreferat der Botschaft (Agregaduría Laboral) suchte aktiv eine Zusammenarbeit mit deutschen Stellen, um Alternativen für all diejenigen anzubieten, deren Bildungsintegration gescheitert war und die im deutschen dualen System keine Lehrstelle finden konnten. Dies entspricht dem Zeitraum, in dem auch auf deutscher Seite manche Länder (insb. Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen) angesichts der Integrationsdebatten, der enormen Zahl an Absolvent/-innen ohne Schulabschluss und der sich diversifizierenden Gruppe der Migrant/-innen der sog. zweiten Generation eine stärkere Gestaltungs- und Aufsichtsfunktion übernehmen. Spanien wird nun punktuell in einige Projekte zur Berufsschulbildung in Verbindung mit der damaligen Bundesanstalt für Arbeit und in die Ausarbeitung neuer Lehrplankonzepte mit einbezogen (unter anderem Pilotprojekt Berufseingliederungsjahr für spanische Jugendliche mit qualifizierendem Schulabschluss in NRW, mitfinanziert durch die spanische Botschaft), um die

¹⁶ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 108490/108491

berufliche Eingliederung der spanischen Migrant/-innen zu erleichtern.¹⁷ Dabei erfolgte eine logistische und finanzielle Unterstützung durch das Sozialreferat der spanischen Botschaft. Die Programme enthielten berufsqualifizierende Maßnahmen (unter anderem Berufsvorbereitungsjahre, Lehrberufe usw.), die beispielsweise in NRW auch zu einem qualifizierenden Schulabschluss führen konnten. Die Botschaft unterstützte in den Jahren zwischen 1973 und 1983 nach eigenen Angaben insgesamt 2.000 bis 2.500¹⁸ Schüler/-innen, die sich dadurch besser in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren konnten. All diese gezielten Maßnahmen halfen, dass es unter den Kindern spanischer Migrant/-innen keinen überdurchschnittlichen Anteil an sozial Ausgegrenzten gab.

Diese langsame Entwicklung hin zu einer intensiveren Zusammenarbeit mit deutschen Stellen stellte Spanien vor Legitimationsprobleme, denn die spanischen Gymnasialklassen operierten auch in den 70er- und 80er- Jahren in einem rechtlich grauen Bereich. Sie wurden zwar nicht geheim gehalten, Spanien wusste jedoch um die juristische Ambivalenz des Systems, das durch die gegenseitige Anerkennung zu in Deutschland gültigen Hochschulzugangsberechtigungen führte. Es gab jedoch keinerlei Rechtsgrundlage in bilateralen Verträgen. In den bilateralen Kommissionen kamen bis 1982 die spanischen konsularischen Gymnasialklassen niemals zur Sprache. Sie finden zwar in zahlreichen deutschen Akten Erwähnung, doch wurde ihre Tragweite von den deutschen Kultusbehörden offiziell nicht zur Kenntnis genommen.

¹⁷ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

¹⁸ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

12. Die Entstehung der Vereinigung der Elternvereine *Confederación*¹⁹ und die Rolle der katholischen Kirche (1973-1975)

Im Unterschied zu anderen Anwerbestaaten (unter anderem Frankreich) übernahmen für die Spanier/-innen die katholische Kirche und auch der deutsche Staat über die Wohlfahrtsverbände die Kosten für die Errichtung eines sozialen Netzwerkes: Sozialarbeiter/-innen der Caritas, Priester und Ordensleute der „Katholischen Missionen“. Deutschland verfügte zusammen mit dem aus Spanien entsandten Personal (Arbeitsrechtsberater/-innen, Lehrer/-innen, Leiter/-innen der Casas de España usw.) bis in die 80er-Jahre über das größte Unterstützungsnetzwerk, das Spanier/-innen im Ausland zur Verfügung stand. Diese großzügige Finanzierung durch staatliche Förderung und die deutschen bischöflichen Ordinariate, deren Grundlage offiziell die von den spanischen Arbeitnehmer/-innen entrichteten Kirchensteuern waren, machte diese Institutionen jedoch auch relativ unabhängig von direktem spanischem Staatseinfluss. Die Kirche übte einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Ausrichtung der Bildungspolitik für die spanischen Migrant/-innen in Deutschland aus. Gleichzeitig ging es ihr auch darum, in einer bildungsfernen Schicht ein Bewusstsein für die Bedeutung einer schulischen Bildung in Deutschland zu wecken. Auf sie ging auch der erste Bericht zur Bildungsproblematik aus der Sicht der Migrant/-innen in Deutschland zurück (action 365 - Ausländer-Bruderdienst, 1969), der Lösungsvorschläge für eine erfolgreiche Bildungsintegration aufzeigte, die stark am spanischen Modell orientiert waren.

Auf Initiative des Delegaten Javier Lacarra und mit Unterstützung des Sekretariats der deutschen Bischofskonferenz entsteht unter der Leitung des Geistlichen José Zabalegui im Jahre 1972 in Bonn eine „Abteilung für Schulangelegenheiten und Erwachsenenbildung“. Diese machte es sich zur Aufgabe, Möglichkeiten zur Beteiligung spanischer Eltern bei der Erziehung

¹⁹ Vgl. hierzu auch Sánchez Otero (2014) in diesem Band.

und Bildung ihrer Kinder zu definieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Schulsituation zu erarbeiten. Als Grundlage für die Definition der Arbeit dient das Memorandum des Kommissariats der Deutschen Bischofskonferenz vom Oktober 1973 (Mahler 1974:198-206). Zentrales Element des Memorandums ist ein Aufruf zur Zusammenarbeit mit den Eltern, um einen Bewusstseinswandel bei den Migrant/-innen in Gang zu setzen. Diese sollten erkennen, wie wichtig ihre Mitarbeit bei der Erziehung und Bildung ihrer Kinder ist. Außerdem ruft das kirchliche Schreiben dazu auf, sich in Elternvereinen zu organisieren, deutsche Kindergärten zu besuchen und sich - bei gleichzeitiger Beibehaltung der nationalen und religiösen Identität - vorbehaltlos in das deutsche Schulsystem zu integrieren. Damit spricht sich die Kirche eindeutig gegen die Errichtung von Nationalschulen aus, die insbesondere von den Griech/-innen gefordert wurden.

Dieses Dokument entwickelte sich zur *roadmap* für eine zukünftige Vereinigung der Elternvereine. Ihre Prämissen und Thesen wurden von der überwiegenden Zahl der spanischen Elternvereine niemals ernsthaft in Frage gestellt. Außerdem rief Zabalegui 1972 die Zeitschrift *Carta a los Padres* (Brief an die Eltern) ins Leben, die sich bis zum heutigen Tag zum Chronisten der Arbeit der *Confederación* entwickeln sollte.

Dieser Definition von Bildungspolitik für Migrant/-innen folgend, versucht Zabalegui im Laufe des Jahres 1973 mithilfe eines Fragebogens, der an 35 Elternvereine geschickt wird, die Möglichkeiten zur Gründung einer Vereinigung auszuloten. Aus den Antworten geht hervor, dass sich die Elternvereine von einer Vereinigung vor allem Informationen über das Schulangebot beider Länder, Angebote in der Erwachsenenbildung zu Fragen der Kindererziehung und Schulausbildung sowie über die Bildung von Interessenvertretungen gegenüber den deutschen und spanischen Behörden sowie eine Erweiterung des Netzes der Elternvereine erhoffen.²⁰ Vom spanischen Staat erwartete man im Besonderen ein dichteres und besser an die Bedürfnisse der Migrant/-innen angepasstes Angebot an muttersprach-

²⁰ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

lichem Unterricht. Von einer zukünftigen Vereinigung erwartet man sich, dass sie erfolgreich, unabhängig und repräsentativ sein sollte.

An der konstituierenden Sitzung am 10 und 11. November 1973 in Wiesbaden nahmen Vertreter von 23 Elternvereinen teil. In ihrer Satzung heißt es in Paragraph 3: *„Die Confederación wird keinerlei Abhängigkeit oder direkte Beziehung mit Gruppen, Ideen, politischen Parteien oder religiösen Vereinigungen jedweder Art unterhalten“*.²¹ Auch wenn dies für die Vereinigung selbst zutraf, hing ihre Finanzierung zu einem erheblichen Teil von Zuwendungen der deutschen Bischofkonferenz ab und ab der Übergangsphase zur Demokratie in Spanien vom Instituto Español de Emigración. Ohne die *„Abteilung für Schulangelegenheiten und Erwachsenenbildung“* der katholischen Missionen, die als Sekretariat der Confederación firmierte, hätten die Informationsarbeit, die Kommunikation, die Kurse oder die Zeitschrift auf Dauer kaum sichergestellt werden können.

In einer ersten Phase von 1973 bis 1976 ging es zunächst im Wesentlichen um Orientierung; konkret, das komplexe deutsche Bildungssystem in seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen in den deutschen Bundesländern zu begreifen. Der Verband versuchte unter dem Vorsitz von Manuel Romano, die Eltern durch eine intensive Bildungsarbeit von der Notwendigkeit zu überzeugen, ihre Orientierung nach Spanien zu hinterfragen und offener für eine Hinwendung zu Deutschland zu sein und entsprechend auch von deutscher Seite mehr Engagement bei der Integrationsarbeit einzufordern. Zu diesem Zweck wurden zahlreiche Komitees eingerichtet (Schulen, Berufsausbildung und Öffentlichkeitsarbeit, Lage der Jugend), die in den Folgejahren ein immer präziseres Organigramm der Bildungsstrukturen beider Länder mit ihren jeweiligen Vorzügen und Nachteilen entwarfen. Auch ging es darum, die Migrant/-innen mit ihrer eigenen Situation zu konfrontieren. Sie wurden angehalten, ernsthafte Integrationsbemühungen zu unternehmen und nicht so zu tun, als ob ihre Rückkehr nach Spanien unmittelbar bevorstünde. Weiterhin stand die Bildungsarbeit in Erziehungs-

²¹ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

fragen im Vordergrund, mit dem Ziel, die Eltern dazu zu bewegen, von einem autoritären Erziehungsstil hin zu einem kommunikativeren Stil zu wechseln.

1974 wurden dann die Forderungen des Komitees für Schulfragen verabschiedet, in denen es unter anderem hieß: „*Völlige Integration in das deutsche Schulwesen genauso wie die deutschen Schüler, Unterstützung bei den Hausaufgaben und muttersprachlicher Ergänzungsunterricht*“ (2. Vollversammlung 1974). Ziel sollte „*die vollständige Integration in der Schule und in der deutschen Gesellschaft*“ sein: Die spanischen Kinder sollten vollständig auf ihr Arbeitsleben in der Gesellschaft, in der sie leben, vorbereitet werden und zwar durch eine angemessene schulische und berufliche Ausbildung. (¿Escuela alemana o española?).²² Festgestellt wird die zunehmende Entfremdung der Jugend von beiden Kulturen und das Fehlen beruflicher Optionen. Jugendliche, die mit einer abgeschlossenen spanischen Schulausbildung nach Deutschland nachziehen (8 Jahre EGB), stoßen auf das Problem, dass diese nicht für die Aufnahme einer Berufsschulausbildung in Deutschland anerkannt wird. So heißt es in der Zeitung „Ya“ am 11. April 1975 „*Fehlende Sprachkenntnisse und die deutsche Haltung zur Integration (...) machen die Aufnahme einer Berufsausbildung unmöglich.*“²³

Die Beziehung zwischen den einzelnen Vereinen und der *Confederación* war durch eine gewisse Einseitigkeit geprägt. Die Unabhängigkeit der einzelnen Elternvereine ist faktisch unbegrenzt und die Korrespondenz mit der Mehrheit der Vereinigungen ist eher dünn.²⁴ Es ist schwierig für die Vereinigung, sich ein klares Bild über die Verhältnisse in den einzelnen Elternvereinen zu machen, da viele von ihnen nicht auf ihre Fragebögen und Erhebungen antworten. Die größte Kommunikationsarbeit wird vom Vorstand selbst geleistet, der sich unermüdlich zu den einzelnen Eltern-

²² Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

²³ „Ya“ war im Jahre 1975 die Tageszeitung mit der höchsten Auflage in Madrid.

²⁴ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

vereinen begibt, um die Politik der *Confederación* vor Ort bekannt zu machen und Fortbildungskurse anzubieten (Instituto Español de Emigración, 1983, S. 82).

13. Zwiespältige Beziehungen der *Confederación* mit der spanischen Botschaft und dem spanischen Migrationsamt *Instituto Español de Emigración* (IEE)

Schon in der ersten Phase der Existenz der *Confederación* gestalteten sich die Beziehungen zum spanischen Staat schwierig. Für die erste Vollversammlung ließ sich die spanische Botschaft entschuldigen (Protestbrief 11. Nov 1973).²⁵ Schließlich erscheint der Kulturattaché zur zweiten Vollversammlung im Mai 1974. Aber die Botschaft bleibt misstrauisch, da sie in den sich rasch bildenden, neuen Elternvereinen zu diesem Zeitpunkt eine Konkurrenz zu den vom Regime kontrollierten spanischen Zentren zu erkennen glaubt, die großzügig durch das Franco-Regime subventioniert werden (Brief an den Kulturattaché vom 21.9.1974).²⁶ Doch die Botschaft sieht allmählich auch den Nutzen der *Confederación* und erkennt in ihr ein nützliches Werkzeug, um die eigene Bildungspolitik gezielter an die Emigrant/-innen zu heranzutragen (Stipendien, Projekte, Erwachsenenbildung usw.). Vereinzelt ergibt sich sogar eine direkte Zusammenarbeit der *Confederación* mit der Botschaft oder dem IEE. Schließlich akzeptiert die Botschaft die *Confederación* als Gesprächspartner gemäß dem spanischen Schulgesetz (Ley de Educación) von 1970, wodurch ihr offiziell ein Recht auf Gehör (aber kein Recht auf Mitbestimmung) eingeräumt wird. Ab diesem Zeitpunkt besteht ein beständiger Kontakt zur

²⁵ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

²⁶ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

Botschaft. Die *Confederación* erhält einen privilegierten Zugang zu den Informationen der spanischen Botschaft: „Wir stellen fest“, so heißt es schließlich in einem Brief der spanischen Botschaft, „dass diese „Vereinigung der Elternvereine“ eine überaus wertvolle Funktion ausübt, indem sie die Beteiligung der Eltern in den Bildungseinrichtungen zu orientieren und kanalisieren versucht (...). Es kann nur von Nutzen sein, dass es einen beständigen Dialog zwischen Eltern und Lehrkräften gibt.“ (Kulturattaché, Carlos Ortiz, 25.9.1975).²⁷

14. Konsolidierung, Parteienstreit und Neuausrichtung (1976-1982)

Der Anwerbestopp im November 1973 verändert grundlegend die Rechtslage der Migrant/-innen in Deutschland, die aus Ländern stammen, die nicht der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft angehören. Die deutschen Rechtsnormen erschweren der/dem Migrantin/Migranten die Beibehaltung der Aufenthaltsgenehmigung, insbesondere bei Verlust des Arbeitsplatzes. Auch die Stimmung in der Politik und der Bevölkerung kippt. Die Rückkehr in die Heimatländer wird zur politisch erwünschten Maxime erklärt. Die *Confederación* widmet sich ab Mitte der 1970er-Jahre einem breiteren Themenspektrum. Zum einen versucht sie, die komplette Bandbreite an Themen zu bedienen, die im Zusammenhang mit den spanischen Emigrant/-innen in Deutschland stehen. Zum anderen geht die Demokratisierung der spanischen Gesellschaft mit ihren parteipolitischen Auseinandersetzungen auch an der *Confederación* und den Vereinen nicht spurlos vorbei. Dies ist auch die Zeit der großen Expansionsphase der Elternvereine, die ab 1978 durch die sog. Konsularräte (Juntas Consulares), großzügig vom spanischen Emigrationsamt (IEE) subventioniert werden. Diese Konsularräte arbeiten mit den spanischen Migrantenverbänden

²⁷ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

zusammen und sind mit der Verteilung der spanischen Subventionsgelder betraut. Ende der 70er-Jahre diversifiziert sich die *Confederación* und bildet regionale Vereinigungen (HE, NRW, BW), um besser auf die regionalen Besonderheiten eingehen zu können. Außerdem richtet die Botschaft 1978 eine beratende Bildungskommission (*Comisión Consultativa de Educación*) ein, zu der die *Confederación* zwei Vertreter entsendet.

Die zunehmende Bereitschaft des IEE und der spanischen Botschaft, neue Formen der Zusammenarbeit mit den Migrantenverbänden zu suchen, führt zu einer politischen Auseinandersetzung zwischen der *Confederación* mit der noch jungen *Coordinadora del Movimiento Asociativo en Alemania*, (Bundesverband sozialer und kultureller Vereine in Deutschland), die ihrerseits ursprünglich von der kommunistischen Partei beeinflusst ist. Es geht im Wesentlichen darum, wer vor dem spanischen Staat die Belange der Migrant/-innen mehr oder weniger exklusiv mit Sitz und Stimme vertreten darf. Im ersten Treffen des Vorstands der *Confederación* mit dem IEE im Dezember 1977 verlangt man ein Monopol für die Vertretung beim spanischen Emigrationsamt (IEE) und zwar auf allen Ebenen²⁸. Die *Coordinadora* wird als ein ernster Rivale angesehen. In seinem Eröffnungsvortrag zur 6. Vollversammlung am 19. Mai 1978 beklagt der Vorsitzende der *Confederación*, Manuel Romano, die „Probleme der Einmischung“ und kritisiert:

„Wir zeigen keine Solidarität mit unseren Vertretern gegenüber den Gruppen, die uns ausnützen oder zerstören wollen (...) Was unsere Elternvereine nicht machen können – wenn sie weiter Elternvereine bleiben wollen – ist: Parteipolitik zu betreiben. Unsere Haltung wird immer darauf gerichtet sein, die Interessen der Familien zu verteidigen und nicht diejenigen einer bestimmten Partei (...) Gleichzeitig müssen wir von den politischen Parteien verlangen, dass sie unsere Unabhängigkeit respektieren.“²⁹

²⁸ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

²⁹ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

In diesen Jahren sorgte sich der Vorstand, dass die *Coordiandora* ernsthaft die kurz- und mittelfristigen Ziele der *Confederación* in Gefahr bringen könnte. Zahlreiche Elternvereine wechselten den Verband. Einige baten nach einigen Jahren um Wiederaufnahme und es gab (und gibt) zahlreiche Vereine, die beiden Verbänden angehörten. Der erfolgreichen Verbandsarbeit hat diese Auseinandersetzung nicht ernsthaft geschadet. In einer Studie von Alvarez Borja zeigt sich, dass in den Jahren der größten Vereinsdichte Anfang der 80er-Jahre von den ca. 135 Elternvereinen fast 80% (ca. 100) bei der *Confederación* gemeldet waren. Auch wird der Zwist in den 80er-Jahren im Zuge der Auseinandersetzungen mit dem spanischen Staat weitgehend irrelevant.

15. Fehlendes Interesse der deutschen Behörden auf Bundes- und Länderebene an einem Dialog mit der *Confederación*

Offizielle Kontakte zu deutschen Stellen oder Behörden in Bezug auf Bildungsfragen für Migrant/-innen sind auf Landes- und Bundesebene in den ersten Jahren praktisch inexistent. Im Jahre 1978 wurden zwar die Ergebnisse und Forderungen der 6. Vollversammlung an zahlreiche Entscheidungsgremien (KMK, Kultusministerien usw.) geschickt. Aber außer zahlreichen Empfangsbestätigungen gab es keine Institution, die den direkten Kontakt gesucht hätte. Im Gegenteil: In einer Protokollnotiz der Arbeitsgruppe „Unterricht für ausländische Schüler“ des Schulausschusses der KMK (3. Sitzung) am 17. und 18. Oktober 1978 findet sich eine Protokollnotiz zur *Confederación*, in der „vor Kontaktaufnahme mit solchen Verbänden gewarnt wird.“³⁰ Es gibt schlicht kein Interesse und man sieht keine Notwendigkeit zur Aufnahme von Dialogen. Zwar begrüßt man bei manchen Vollversammlungen, wie zum Beispiel in Hamburg 1975, Vertreter der Hamburger Bürgerschaft, aber es ergibt sich kein fortlaufender Dialog

³⁰ Informationen aus dem Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, NW 380-43

mit Entscheidungsträgern im deutschen Schulsystem. Die *Confederación* hat weder auf Bundes- und zunächst auch nicht auf Länderebene kompetente Gesprächspartner, die gewillt und in der Lage gewesen wären, einen Dialog zur Verbesserung des Unterrichts für jugendliche Migrant/-innen zu führen. Einziger verlässliche Gesprächspartner auf deutscher Seite waren die Bischöfe und zum Teil die Gewerkschaften, aber deren direkte Einflussmöglichkeiten im Bildungswesen waren begrenzt. Die Kirche öffnet jedoch kirchliche Gymnasien und Internate und fördert gezielt spanische Schüler/-innen (unter anderem Gymnasium Bad Driburg in Trägerschaft des Bistums Paderborn ab 1971)

In den 80er-Jahren kommt es zu einer protokollarischen Anerkennung durch die Ausländerbeauftragte der Bundesregierung Lieselotte Funcke, die jedoch über keinerlei Kompetenzen im Bildungsbereich verfügte. Lediglich auf lokaler Ebene und durch persönlichen Einsatz von Vorstandsmitgliedern der *Confederación* und lokaler Vereine konnten sich engere Bande bilden. So werden in NRW Mitte der 70er-Jahre Silentien für spanische Schüler/-innen eingerichtet.³¹ Manche Elternvereine werden von den Schülern und kommunalen Einrichtungen als Gesprächspartner anerkannt, um Themen wie den Transport der Kinder zum muttersprachlichen Ergänzungsunterricht, zur Hausaufgabenbetreuung oder zur Berufsausbildung zu behandeln.

³¹ Informationen aus dem Landesarchiv Nordrhein-Westfalen, NW 388-23

16. Die sozialistische Wende in Spanien: Verlust an Einfluss der Verbände und Auflösung des parallelen Abitursystems sowie der Programme zur Erwachsenenbildung für Migrant/-innen (1982-1990)

In der Schlussetappe der Regierungszeit der UCD 1979-1982 führte die *Confederación* Gespräche mit dem spanischen Emigrationsamt (IEE), die zu einer offiziellen Anerkennung der europäischen Elternverbände durch den spanischen Staat führten. 1979 wurde die „Gemischte Kommission der nationalen Elternverbände der Emigrant/-innen in Europa“ (Comisión Mixta de Padres de Familia Emigrantes de Europa) ins Leben gerufen, die einen fortlaufenden Dialog mit dem IEE institutionalisierte (Ministerio de Educación y Ciencia , 1981, S. 57). Dem Vorstand der *Confederación* wurden Hoffnungen gemacht, dass er mit Sitz und Stimme an den Entscheidungen zur Bildungspolitik der Migrant/-innen mit einbezogen würde. Im September 1982 fand sogar ein Arbeitstreffen statt, an dem neben den spanischen Behörden auch Vertreter/-innen aus NRW teilnahmen.³² Es wurde sogar überlegt, die *Confederación* in die Beratungen des Schulausschusses der gemischten Deutsch-Spanischen Kommission für das Schulwesen einzuladen. Die *Confederación* glaubte sich nah am Ziel, nachhaltig an den Entscheidungen der Migrationspolitik Spaniens teilhaben zu können. Im November 1982 veranstaltete das IEE mit den europäischen Elternverbänden ein Seminar, das die Erziehungspolitik für die Emigrant/-innen kritisch hinterfragte. Von den Vertreter/-innen der *Confederación* wurden insbesondere die fehlenden Einflussmöglichkeiten auf das deutsche Schulsystem beklagt.

Die Regierungsübernahme der Sozialisten Ende 1982 weckte sogar noch höhere Erwartungen. Aber die neue Politik der sozialistischen Regierung

³² Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

bedeutete eine Wende um 180 Grad im Umgang mit den Migrant/-innen. Für die neue Regierung sollte der Weg in die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft gleichzeitig einen dramatischen Paradigmenwechsel in der Außenpolitik darstellen. Die Regierung wollte sich mit den führenden europäischen Nationen gleichstellen, auch im Bereich Kultur und Bildung. Aufgrund der allmählichen Rückkehr der politischen und wirtschaftlichen Migrant/-innen, verloren die Migrant/-innen insgesamt - trotz aller öffentlichen Beteuerungen – weitgehend ihr politisches Gewicht. Wer im Ausland blieb, tat dies, so die neue Politik, aus eigenem Interesse und nicht aus wirtschaftlicher Not oder politischer Verfolgung wie in der Vergangenheit. Folglich war es die Pflicht der/des Migrantin/Migranten, sich vollständig in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren. Dementsprechend war es auch nicht mehr Aufgabe des spanischen Staates, eine Politik zu finanzieren, die eine permanente Rückkehroption offen halten sollte. In einem internen Bericht des spanischen Kultusministeriums des Jahres 1985 heißt es: *„Von nun an sollte darauf hingewiesen werden, dass die Lösung der Schulprobleme unserer Schüler in erster Linie die Schulbehörden der jeweiligen Aufnahmeländer betrifft, und erst nachrangig kann der spanischen Staat dazu beitragen, Probleme der Beschulung, der Orientierung und des Schulerfolgs zu lösen. Dasselbe ist auch zur Beteiligung der Eltern und der Schüler selbst zu sagen. Etwas so Offensichtliches scheint man aus dem Blickfeld zu verlieren, wenn man von manchen Positionen (damit sind die spanischen Verbände in Deutschland gemeint. Anm. des Verf.) Maßnahmen von spanischer Regierungsseite im Bereich der Bildung für Emigranten fordert.“*³³

Der Forderung der Migrant/-innen nach Mitbestimmung und einem Ausbau des konsularischen Schulsystems für Migrant/-innen musste nach Auffassung der sozialistischen Regierung Einhalt geboten werden. Diese empfand ein solches System schlicht als kostspieligen Anachronismus.

³³ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 1008497, S. 25

Der Abbau der bildungspolitischen Unterstützungsmaßnahmen erfolgt graduell und planmäßig. Zunächst wird die Kommunikation zwischen den Regierungsstellen und den Verbänden weitgehend eingestellt. Die Zusagen der spanischen Regierung, die *Confederación* in den Schulausschuss der deutsch-spanischen Kommission und in die Entscheidungsgremien des IEE einzubeziehen, wurden auf unbestimmte Zeit verschoben. Die Sozialist/-innen hatten in Deutschland in den Verbänden wenig Rückhalt. Aus diesem Grund versuchten sie, durch den Aufbau eigener Strukturen über die Konsulate und durch Übernahmeversuche in den Verbänden Kontrolle über die selbstbewussten Verbände zu erreichen. Als dies scheitert, werden in den Folgejahren die Sekundarschullehrer/-innen nicht mehr ersetzt. Die 99 Lehrkräfte, die im Schuljahr 1983-1984 noch 1194 Schüler/-innen in den spanischen Abendgymnasien betreuen, werden auf 33 reduziert. Es werden sogar 47 Sekundarlehrkräfte entlassen, deren Gehälter das katholische Bildungswerk bezahlte.³⁴ Schließlich wird im Jahre 1986 die Abteilung für Erwachsenenbildung bei der Botschaft aufgelöst und somit auch das Erwachsenenbildungsprogramm eingestellt.

Als sich im Jahre 1987 schließlich ein offener Protest gegen die Kürzungen und die Schließung der spanischen Gymnasialklassen erhebt, ist das System bereits weitgehend aufgelöst. Der 13. Vollversammlung bleibt nichts weiter, als festzustellen, dass die *Confederación* vom spanischen Staat völlig an den Rand gedrängt worden ist. Die spanische Regierung kürzt außerdem – als Revanche für die oppositionelle Politik der deutschen Verbände – die Subventionszahlungen an die spanischen Vereine. Diese hatten sich aus Sorge vor dem Verlust von Einflussmöglichkeiten geweigert, das von der Regierung eingeführte System der Schulbeiräte nach Ländern zu akzeptieren. Dies wird von der spanischen Regierung in einem internen Bericht durchaus zugegeben:

„(...) es hat sich zugetragen, dass die Reaktion von Verbandsangehörigen sich gegen die Politik der spanischen Regierung richtete. Zum anderen bedingt

³⁴ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares; Arch. ME 108497

*eine solch negative Reaktion die Anwendung strengerer und restriktiverer Kriterien bei der Bemessung von Subventionen für die Emigrantenvereine durch den IEE.*³⁵

Diese Maßnahme hatte massive Folgen für das spanische Vereinswesen in Deutschland. Ein Beispiel: Ein großer Verein wie der Elternverein in Mannheim bestritt im Jahre 1980 30% der Ausgaben mit den Subventionen des IEE.³⁶ Für kleinere Vereine konnte dieser Prozentsatz sogar noch höher sein. Das Vereinswesen wurde damit finanziell ausgeblutet. Viele hatten nicht mehr genug finanzielle Mittel, um ihr Vereinsheim zu bezahlen. Auch die *Confederación* verlor ihre Subvention, wodurch sie sich gezwungen sah, ihre Sekretärin Ende der 80er-Jahre zu entlassen.

Außerdem gab es nach Auffassung der spanischen Regierung weitere Gründe, das seit Mitte der 60er-Jahre existierende System nicht weiter bestehen zu lassen. Dabei ging es nicht nur um die Kosten, die aus ihrer Sicht in kaum einem Verhältnis zum Nutzen standen. Es verfestigte sich der Eindruck, dass sich in manchen Bundesländern (unter anderem NRW) die spanischen konsularischen Gymnasialklassen – von einer guten muttersprachlichen Ausbildung abgesehen – eher zu einem teuren Nachhilfeprogramm für Schüler/-innen an deutschen Gymnasien entwickelt hatten. Kaum eine/ein Schülerin/Schüler mit einem deutschen und spanischen Hauptschulabschluss konnte dem Unterricht erfolgreich folgen. Lediglich in BW zeigte sich, dass ein Bedarf weiterhin bestand, um Benachteiligten auszugleichen.³⁷

Ab 1990 finanziert der spanische Staat lediglich die Konsularlehrkräfte für den muttersprachlichen Unterricht im Rahmen der Vereinbarungen in den gemischten Kulturkommissionen und nach Maßgabe der EU und der Länder

³⁵ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 108498 S. 28

³⁶ Informationen aus dem Archiv der „Confederación de las Asociaciones de Padres de Familia en Alemania“, Bonn (nicht inventarisiert)

³⁷ Informationen aus dem Archiv des Erziehungsministeriums (AMEC), Alcalá de Henares, 108498

(heute etwa noch etwa 40 Lehrkräfte). Spanien orientierte von nun an seine Bildungspolitik für das Ausland an den Gepflogenheiten anderer EU-Staaten und entwickelte mit dem Modell internationaler Schulen und dem *Instituto Cervantes* eine ambitionierte Kulturpolitik.

Doch obwohl die Elternvereine allmählich an Bindungskraft verloren, stiegen die Erfolgswerte der Schüler/-innen mit spanischem Migrationshintergrund weiter an. Die *Confederación* konzentriert sich heute auf die Realität der Spanier/-innen in einem multinationalen und europäischen Kontext und ist durch mehrere Generationswechsel gegangen. Schließlich hat Deutschland mit der Reform des Ausländergesetzes im Jahr 2000 mit 40 Jahren Verspätung endlich offiziell eingestanden, dass es in der Tat ein Einwanderungsland ist. Nun schuf man auf höchster Ebene jene Gremien, die in den 70er- und 80er-Jahren für die *Confederación* hilfreich gewesen wären. Dazu zählte unter anderem der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat, in den die *Confederación* in Anerkennung ihrer Arbeit und aufgrund ihrer historischen Bedeutung berufen wurde.

Interessant ist, dass diese Erfolge der eigenen Migrationsgeschichte in Spanien selbst nahezu unbekannt sind. Das Scheitern der Kinder von Migrant/-innen in spanischen Schulen ist mit etwa 45 Schulabbrecher/-innen ohne Schulabschluss (Fernández Macías et al., 2010, S. 319) bei steigender Tendenz zwar noch nicht so hoch wie das der ausländischen Jugendlichen in den 60er- und 70er-Jahren in Deutschland. Es wäre jedoch wünschenswert, dass die positiven Erfahrungen und die Rezepte der eigenen Landsleute in Spanien besser zur Kenntnis genommen würden, insbesondere durch die Sensibilisierung der Elterngeneration über die Migrantenverbände und durch besser koordinierte Integrationsangebote in den spanischen Ganztagschulen, um das bildungspolitische Scheitern zukünftiger Generationen von Migrant/-innen zu verhindern.

Victor Sevillano Canicio

Victor Sevillano Canicio studierte Romanistik und Germanistik in Heidelberg und Barcelona. Zwischen 1995 und 2004 arbeitete er als Lektor und Lehrbeauftragter in der Hispanistik und Katalanistik an den Universitäten Heidelberg, Mannheim, Saarbrücken und Marburg. Seit 2004 lehrt und forscht er im Bereich Hispanistik und Germanistik an der University of Windsor (Ontario/Kanada). Seit 2011 widmet er sich unter anderem der historischen Aufarbeitung der spanischen Migrationsgeschichte im Bereich Bildung in Deutschland zwischen 1960 und 1990.

Literaturverzeichnis

action 365 - Ausländer-Bruderdienst. (1969). Schule für Gastarbeiterkinder in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt

Aguirre, J. M. (1968). Umfrage. Betreuung spanischer Arbeitnehmer. Freiburg im Breisgau: Deutscher Caritas Verband

Aguirre, J. M. (1979). Umfrage unter Spaniern in der Bundesrepublik Deutschland. Freiburg im Breisgau: Deutscher Caritasverband Sozialdienst für Spanier

Aguirre, J. M. (2010). Die Anfänge der spanischen Wanderung nach Deutschland. Betrachtungen fünfzig Jahre nach Inkrafttreten der deutsch-spanischen Vereinbarung vom 29. März 1960,. Hannover: Vortrag gehalten aus Anlass der Ausstellung 50 Jahre Spanier in Hannover am 4. September 2010 im Historischen Museum Hannover (unveröffentlichtes Manuskript)

Aguirre, J. M. (2011). Caritas Alemana. In G. Gonzalez del Estel, Misiones Católicas de lengua española en Alemania, S. 251-257. Madrid

Alvarez Borja, N. (1982). Spanische Selbsthilfegruppen in der Bundesrepublik Deutschland; Diplomarbeit der Gesamthochschule Wuppertal (unveröffentlichtes Manuskript). Wuppertal

Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung. (2009). Ungenutzte Potenziale. Von Berlin Institut für Bevölkerung und Entwicklung: http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Zuwanderung/Integration_RZ_online.pdf abgerufen

Bierbach, C., & Birken-Silverman, G. (2003). Italienische und spanische Migranten in Südwestdeutschland: „Vicini, ma diferentes“. In J. Erfurt, G. Budach, & S. Hoffman, Mehrsprachigkeit und Identifikation: Ressourcen sozialer Identifikation, S. 77-99. Frankfurt: Peter Lang

Boletín Oficial del Estado (BOE). (1970). Ley de Educación 1970-892

Boletín Oficial del Estado (BOE). (1971). Ley de Emigración 33/175

Calvo Salgado, L. M., Fernández Vicente, M. J., Kreienbrink, A., & Sanz Lafuente, G. (2009). Historia del Instituto Español de Emigración. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Carta a los Padres. (1972). Zeitschrift der "Confederación de los Padres de Familia en Alemania". Madrid/Bonn

Damanakis, M. (1983). Muttersprachlicher Unterricht für ausländische Schüler. In Deutsch lernen 4

Damanakis, M. (1987). Bildungsvorstellungen griechischer Eltern. In Deutsch lernen 12, S. 22-53

Delgado, J. M. (1966). Anpassungsprobleme der spanischen Gastarbeiter in Deutschland: eine sozialpsychologische Untersuchung. Dissertation. Köln

Deutscher Caritasverband. (1968). Acta del séptimo Cursillo anual para los Asistentes Sociales encargados de la asistencia de los trabajadores españoles en la República Federal de Alemania. Freiburg im Breisgau

Díaz y Díaz, P. (1991). Schule und Remigration: ein aktuelles Problem der spanischen Bildungspolitik. Köln/Wien: Böhlau

Esser, H. (2001). Integration und ethnische Schichtung, Arbeitspapiere. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40

Fernández Macías, E., Muñoz de Bustillo Llorente, F., Braña Pino, F. J., & Antón Pérez, J. I. (2010). Algunas apreciaciones aritméticas sobre el fracaso escolar en España. *Revista de Educación*, S. 307-321

Herbert, U. (2003). *Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland*, Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung (Schriftenreihe Band 410). Bonn

Hunger, U. (2001). Schulerfolg und bildungspolitische Integrationsmodelle im Vergleich der Zuwanderungsnationalitäten und Bundesländer. In L. f. Weiterbildung, Zweisprachigkeit und Schulerfolg, Beiträge zur Diskussion, S. 123-151. Soest

Instituto Español de Emigración. (1970). *Reglamento del consejo escolar primario para la enseñanza de los emigrantes españoles*. Madrid.

Instituto Español de Emigración. (1983). *1er seminario de estudios sobre problemas educativos de la emigración*. Madrid

Kultusministerkonferenz (KMK). (1979). *Ausländische Schüler in der Bundesrepublik Deutschland 1965-1979*. Dokumentation Nr. 69. Bonn

Kultusministerkonferenz (KMK). (1986). *Ausländische Schüler in der Bundesrepublik Deutschland 1970-1985*. Dokumentation Nr. 98. Bonn

Kultusministerkonferenz. (2002). *Ausländische Schüler und Schulabsolventen 1991-2000*. Dokumentation Nr. 163. Bonn

López García, B. (2004). *La presencia del movimiento obrero católico español en Europa: La HOAC en los organismos internacionales católicos bajo el franquismo 1946-1975*. Tesis doctoral Universidad de Murcia. Murcia

López-Blasco, A. (1983). *Sozialisationsprozesse und Identitätskrise spanischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland*. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. München: DJI Verlag

Mahler, G. (1974). *Zweitsprache Deutsch. Die Schulbildung der Kinder ausländischer Arbeitnehmer*. Donauwörth: Ludwig Auer Verlag

Martinez, M., Rohloff, S. (2014): *Spanische Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und ihre Nachkommen in Deutschland: Zum Zusam-*

menhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolg. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Mayntz, R., & Scharpf, F. W. (1995). Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In R. Mayntz, & F. W. Scharpf. Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung, S. 39-72. Frankfurt: Campus

Ministerio de Educación y Ciencia . (1981). Libro Blanco; Área de política, legislación y administración de la educación de emigrantes. Madrid

Ministerio de Educación y Ciencia. (1982). La educación de los emigrantes en Europa (Informe). Madrid

Ministerio de Educación y Ciencia. (1993). Acción Educativa Española en el Exterior, Estadísticas Curso 1990-1991. Madrid

Ministerio de Trabajo (IEE). (1962-1974). Emigración española asistida. Estadística del año 1962

Ministerio de Trabajo (IEE). (1972). Atlas de la emigración española 1971. Valladolid

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1986). Panorama de la emigración española. Madrid

Muñoz Sánchez, A. (2008). Entre dos sindicalismos: la emigración española en la RFA. Los sindicatos alemanas y la Unión General de Trabajadores, 1960-1964, documento de Trabajo 1/2008. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Petuya Ituarte, B., Muñoz Sánchez, A., Montero Lange, M. (2014): Die Forschungsreihe: „Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland“. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Pichler, E. (2014): Von Gastarbeiter/-innen zu neuen Mobilien. Soziale Milieus der italienischen Migration. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigra-

tion nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Rengifo, Á. (1966). *La emigración española a Alemania*. Madrid: IEE

Riesgo, V. (1999). Selbsthilfepotenziale nutzen und Migrantenvereine fördern: Das Beispiel der Spanier in Deutschland. In Friedrich Ebert Stiftung, *Integration und Integrationsförderung in der Einwanderungsgesellschaft*, S. 123-132. Bonn

Riesgo, V. (März/April 2010). Selbstorganisation als Grundlage des Erfolgs. *INTERKULTUR*, S. 3

Rixius, N., & Thürmann, H. (1987). *Muttersprachlicher Unterricht für ausländische Schüler*. Berlin: EXpress-Edition

Sala, R. (2005). „Gastarbeitersendungen“ und „Gastarbeiterzeitschriften“ in der Bundesrepublik (1960-1975) - ein Spiegel internationaler Spannungen. *Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History*, Heft 3

Sánchez Otero, J. (2008). Eine erfolgreiche Integrationsgeschichte: Die spanischen Einwanderer in Deutschland. In D. Thränhardt, *Entwicklung und Migration*, S. 202-224. Berlin: Lit

Sánchez Otero, J. (2014). Die nachhaltige soziale Handlungsfähigkeit der spanischen Zuwanderer/-innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankieren–den Einrichtungen - Am Beispiel des Bundes–verbandes Spanischer Elternvereine und der spanischen Weiterbildungsakademie. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Sanz Díaz, C. (2004). „Clandestinos“, „Ilegales“, „Espontáneos“: La emigración ilegal de españoles a Alemania 1960-1973. Madrid

Sanz Díaz, C. (2005). *España y la República Federal de Alemania (1949-1966)*. Política, economía y emigración entre la guerra fría y la distensión. *Dissertation*. Madrid: Universidad Complutense Madrid

Sanz Díaz, C. (2006a). Las movilizaciones de los emigrantes españoles en Alemania bajo el franquismo. Protesta política y reivindicación sociolaboral. *Migraciones y Exilios*, Nr. 7, S. 51-80

Sanz Díaz, C. (2006b). La emigración española a Alemania. In Fundación Francisco Largo Caballero y Obra Social Caja de Duero, *De la España que emigra a la España que acoge*, S. 289-306. Salamanca: Obra social Caja Duero

Sanz Díaz, C. (2008a). Emigración de retorno desde Alemania y política migratoria durante el franquismo, 1960-1975. *Anales de Historia Contemporánea*. Vol. 24, S. 361-380

Sanz Díaz, C. (2008b). Mercados de trabajo, políticas migratorias y prácticas individuales en la emigración española a Alemania 1955-1982. In J. de la Torre, & G. Sanz Lafuente, *Migraciones y coyuntura económica del franquismo a la democracia*, S. 255-288. Zaragoza: PUZ

Scharpf, F. W. (2006). *Interaktionsformen, Ekteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Stutzer, E. (2005). Bildungsintegration von Migranten . *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg* 9/2005, S. 3-8

Thränhardt, D. (August 2004). Immigrant Cultures, State Policies and Social Capital Formation in Germany. *Journal of Comparative Policy Analysis*, Vol. 6, No. 2, S. 159-183

Thränhardt, D. (2014): Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwanderer in Europa. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

von Breitenbach, B. (1978). *Der spanische Elternverein als Mittel zur Willensbildung und Selbstbestimmung spanischer Arbeitsmigranten in der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden

von Breitenbach, B. (1982). *Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Kaiser

Die nachhaltige soziale Handlungs- fähigkeit der spanischen Zuwander/- innen in Deutschland: Ihre Netzwerke und flankierenden Einrichtungen - Am Beispiel des Bundesverbandes Spanischer Elternvereine und der Spanischen Weiterbildungsakademie

JOSÉ SÁNCHEZ OTERO

Inhaltsübersicht

1. Einführung.....	397
2. Zur sozialen Handlungsfähigkeit der spanischen Elternvereine in Deutschland.....	399
3. Der pädagogisch-politische Arbeitsansatz der spanischen Elternvereine.....	402
4. Die Rolle der Spanischen Katholischen Missionen in der „spanischen community“ in Deutschland.....	405
5. Die Gründung der Spanischen Weiterbildungsakademie.....	409
6. Fazit.....	411

1. Einführung

In den letzten Jahren hat sich in der fachlichen und öffentlichen Diskussion die Meinung gefestigt, dass die gute schulische Integration der spanischen Kinder und Jugendlichen in das deutsche Schul- und Berufsbildungssystem auf das Engagement der schon Ende der 1960er-Jahre einsetzenden Organisation der ersten spanischen Zuwander/-innen in eigenen Kultur- und Freizeitzentren und Elternvereinen zurückzuführen ist. Weniger bekannt ist das große Verdienst bestimmter Institutionen und Einrichtungen. So förderte bspw. das Referat für Schulfragen und Erwachsenenbildung der Spanischen Katholischen Mission in Deutschland die Gründung und Entwicklung der spanischen Elternvereine. Die Spanische Weiterbildungsakademie (*Academia Española de Formación AEF*) spielte ferner seit 1984 eine herausragende Rolle bei der pädagogischen Unterstützung der Gruppen und Vereine der spanischen Zuwander/-innen. Der Verfasser war in den Jahren 1978/79 pädagogischer Mitarbeiter des oben genannten Referates der Spanischen Katholischen Mission und zwischen 1991 und 1997 Projektleiter der AEF. Darüber hinaus leitete er während des Jahres 1980 den Ausschuss für die Situationsanalyse beim Bundesvorstand der spanischen Elternvereine in Deutschland und moderierte verschiedene Mitgliederversammlungen des Bundes der spanischen Elternvereine in den darauf folgenden Jahren. Somit stellt dieser Aufsatz einen biographisch-historischen Beitrag zur Organisationsentwicklung der Spanier/-innen in Deutschland während der Zeitspanne von 1973 bis 1997 dar.

Dieser Beitrag muss um weitere ergänzt werden, die die Bedeutung anderer Netzwerke und Institutionen beleuchten.¹ Genannt seien in diesem Zusammenhang die „*Coordinadora Federal del Movimiento Asociativo en la República Federal de Alemania*“ (Bundesverband spanischer kultureller und sozialer Vereine in der Bundesrepublik Deutschland), die Sozialdienste des Caritasverbandes für Spanier/-innen (Aguirre, Die Anfänge der spanischen

¹ Vgl. hierzu u. a. Sevillano Canicio (2014), Thränhardt (2014) und Martínez & Rohloff (2014), alle in diesem Band.

Wanderung nach Deutschland, 2010), die Bildungs- und Kulturpolitik des spanischen Staates für die Spanier/-innen im Ausland.² Auch der Aufbau und die Leistung des muttersprachlichen Unterrichts für spanische Schüler/-innen sowie die Presse und die Radiosendungen in spanischer Sprache (Sala, Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, 2005) spielten eine wichtige Rolle. Genannt werden sollen aber auch die im Deutschen Gewerkschaftsbund vertretenen verschiedenen Gewerkschaften, die Bildungsveranstaltungen für die angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte durchführten sowie zahlreiche Informationen in den Sprachen dieser Arbeitskräfte publizierten. Die Unterstützung dieser Einrichtungen und Institutionen hat günstige Bedingungen dafür geschaffen, dass die spanischen Zuwander/-innen ihr kulturelles und soziales Kapital in der Aufnahmegesellschaft haben aktivieren und ausweiten können.

Auffällig ist, dass das gesellschaftliche Engagement der ersten Generation spanischer Zuwander/-innen nicht abebbte, als ihre Kinder das Erwachsenenalter erreichten. Mitte der neunziger Jahre starteten der Bundesvorstand der spanischen Elternvereine, die AEF und das Deutsche Rote Kreuz das „Adentro“-Modellprojekt, dessen Hauptprotagonisten die inzwischen pensionierten Zuwander/-innen der ersten Generation waren. Weitere Projekte bezogen sich auf die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sowie Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitwirkung von Zugewanderten in kommunalen Gremien und für die berufliche Selbstständigkeit.

Der Rückblick auf das gesellschaftliche Engagement der spanischen Migrant/-innen der ersten Generation zeigt, dass diese einen grundlegenden Prozess der kulturellen Modernisierung und des Empowerment durchlaufen haben. Demgegenüber wurde der integrative Beitrag der Migranten/-innenorganisationen in Deutschland lange Zeit in Abrede gestellt. Es wurde befürchtet, dass die binnen-ethnische Organisation zur Bildung so genannter „Parallelgesellschaften“ beitragen und die Integration der nachwachsenden

² Vor allem in den „Casas de España“ (Spanische Häuser) fanden zahlreiche, vom spanischen Staat finanzierte Vorbereitungskurse für den nachträglichen Erwerb des spanischen Hauptschulabschlusses sowie zum Erwerb der spanischen Mittleren Reife statt.

Generationen behindern könnte. Hervorzuheben ist in diesem Kontext, dass die rot-grüne Regierung in Nordrhein-Westfalen bereits im Jahr 1997 eine Förderrichtlinie schuf, die den Migrantenorganisationen unmittelbar und ohne das bisherige Patrozinium der Wohlfahrtsverbände erlaubte, öffentliche finanzielle Mittel zur Förderung ihrer kulturellen und sozialen Aktivitäten zu verwenden (Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport Nordrhein-Westfalen, 1999). Inzwischen sind die Migrantenorganisationen willkommene Akteure bei der Gestaltung der Integrationspolitik des Bundes, der Länder und der Kommunen. Vertreter/-innen der Migrantenorganisationen nehmen sowohl an den Konferenzen der jährlichen Integrationsgipfel der Bundesregierung als auch an den Islamkonferenzen teil. Der Paritätische Wohlfahrtsverband führte des Weiteren in den Jahren 2011 und 2012 eine Studie über die Integrationsleistungen der großen Dachverbände der Migrantenorganisationen durch. Diese Studie wurde in enger Zusammenarbeit mit acht Migranten-Dachverbänden erarbeitet und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanziert. Sie enthält Vorschläge und Forderungen, wie die Bundesregierung ihre Arbeit auf eine solide finanzielle Basis stellen könnte (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, 2011).

Dieser Aufsatz beschränkt sich auf die historisch-soziokulturelle Rekonstruktion sowie auf die Beleuchtung des theologischen und sozialwissenschaftlichen Hintergrunds, die die Entwicklung der spanischen Elternvereine und der Spanischen Weiterbildungsakademie möglich machten.

2. Zur sozialen Handlungsfähigkeit der spanischen Elternvereine in Deutschland

Als die ersten Elternvereine Ende der 1960er-Jahre gegründet wurden, herrschte im Aufnahmeland Deutschland das so genannte „Rotationsmodell“. Sowohl die involvierten spanischen als auch die deutschen öffentlichen Stellen – und auch die spanischen Migrant/-innen selbst – gingen von einem zeitlich befristeten Aufenthalt in Deutschland aus.

Eine Integration in das soziale und kulturelle Leben des Aufnahmelandes war somit von keiner der involvierten Parteien intendiert. Das Aufnahmeland stellte für diesen Zweck auch keine besonderen Mittel zur Verfügung.

Der längere Verbleib der angeworbenen Arbeitskräfte in Deutschland führte dazu, dass hier Ehen geschlossen wurden, aus denen Kinder hervorgingen. Zudem fanden in den Fällen, in denen nur einer der Ehepartner/-innen ausgewandert war, zunehmend häufiger Familienzusammenführungen statt. Bald nach der Einschulung der hier geborenen beziehungsweise zugezogenen Kinder in das deutsche Schulsystem stellte sich heraus, dass ihre Leistungen in den meisten Fällen ungenügend waren. Darüber hinaus konstatierten die Eltern mit großer Besorgnis, dass ihre Kinder die spanische Sprache nicht erlernten. Da die Eltern weiterhin davon ausgingen, dass ihnen eine baldige Rückkehr nach Spanien bevorstand, sahen sie dies als ein gravierendes Problem an. Schließlich war das spanische Schulsystem zu jener Zeit genau so wenig wie das deutsche auf die (Wieder-)Aufnahme von Schüler/-innen vorbereitet, die die offizielle Sprache des jeweiligen Landes nicht beherrschten.

Hinzu kam, dass sich innerhalb der spanischen Migrantenfamilien bereits in den ersten Monaten nach der Zuwanderung nach Deutschland Spannungen und besondere Belastungen zeigten. Da die Lebenskosten im Aufnahmeland (vor allem die Mietkosten) teuer waren, waren die Familien auf den Verdienst der Ehefrauen angewiesen. Ihrer traditionellen Geschlechtsrolle gemäß oblag den Ehefrauen/Müttern nach wie vor die Sorge um das Wohl der Familie. Den Frauen/Müttern erwuchsen dadurch vielfältige Belastungen, die sich negativ auf die gesamte Familie auswirkten.

Schon in den ersten Jahren der Auswanderung spanischer Arbeitskräfte nach Deutschland entsandte die spanische Kirche Seelsorger/-innen und Ordensleute, die sie in das Aufnahmeland begleiteten. Bald wurden in den Städten, in denen spanische Arbeitskräfte Beschäftigung fanden, die ersten Spanischen Katholischen Missionen gegründet. Dort konnten sich die spanischen Migrant/-innen zum Gottesdienst und zum geselligen Beisammensein treffen. Ihre soziale Betreuung wurde der Caritas anvertraut, die dafür – häufig in den Räumen der Katholischen Missionen – Sozialberater/-

innen einstellte. Das hauptamtliche Personal der Missionen registrierte bald die bereits genannten Belastungen ihrer Klientel und setzte sich unter anderem dafür ein, dass bei der Koordinationsstelle der Spanischen Missionen (zu jener Zeit) in Bad Godesberg ein besonderes Referat für die Unterstützung der spanischen Schüler/-innen und der spanischen Familien eingerichtet wurde. Das 1971 geschaffene Referat für Schulwesen und Erwachsenenbildung spielte in den Jahren danach eine zentrale Rolle bei der Gründung der ersten spanischen Elternvereine sowie ihrer Bundes- und Landesorganisationen. Die Zeitschrift „*Carta a los Padres*“ (Elternbrief) erschien bereits 1972 zum ersten Mal und wird noch heute von dieser Referatsstelle redigiert und an alle Spanischen Missionen, Elternvereine sowie an viele andere Organisationen und Gruppen versandt.

In ihrer Blütezeit Anfang der 1980er-Jahre waren insgesamt 113 Elternvereine im Dachverband „*Confederación de Asociaciones españolas de Padres de Familia en la República Federal de Alemania*“ organisiert (Bund der Spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik Deutschland, nachfolgend „*Confederación*“ genannt). Nach der Gründung der „*Confederación*“ im Jahr 1973 wurden in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern Landesverbände geschaffen, um die Arbeitskontakte zu den Kultusbehörden der genannten Länder adäquat aufbauen zu können. Die damals 82 bestehenden Spanischen Missionen leisteten wertvolle logistische Unterstützung bei der Gründung der Elternvereine im gesamten Bundesgebiet. Auch die Sozialberater/-innen der Caritas und das für den Spanischunterricht zuständige Lehrpersonal empfahlen den spanischen Eltern mit Nachdruck, Elternvereine zu gründen und leisteten dabei in vielen Fällen die erforderliche Unterstützung. Das Programm des Bayerischen Rundfunks in spanischer Sprache berichtete regelmäßig über die Gründung und die ersten Schritte dieser neuen Organisationen und trug damit zur breitflächigen Propagierung dieser Entwicklung bei. Somit konnten die spanischen Zuwander/-innen und die sie begleitenden Institutionen und Einrichtungen schon in den 1960er- Jahren ihr soziales Kapital sehr effizient einsetzen.

3. Der pädagogisch-politische Arbeitsansatz der spanischen Elternvereine

Der organisatorische und pädagogisch-politische Arbeitseinsatz der spanischen Elternvereine verdient besondere Berücksichtigung, denn er war maßgeblich für die große und positive Resonanz verantwortlich, die die Elternvereine bei den ersten spanischen Migrant/-innen genossen. Diesem Arbeitsansatz ist auch die hohe Effizienz der Arbeit der Elternvereine zu verdanken.

Zur Zeit der Gründung der „*Confederación*“ im Jahr 1973 hatte die spanische Community wichtige Erfahrungsprozesse zurückgelegt. Die wichtigsten Erkenntnisse dieses Prozesses waren folgende:

- Die wachsende Erkenntnis, dass der Verbleib im Aufnahmeland sich länger hinziehen würde, als ursprünglich gedacht
- Die hohe Zahl von Spanier/-innen, die in den Rezessionsjahren 1966-67 ihre Arbeitsplätze behalten konnten, trug maßgeblich zur Gewinnung dieser Erkenntnis bei. Es zeigte sich, dass die Arbeitgeber/-innen bei Entlassungen nicht primär auf die Staatsangehörigkeit, sondern auf die Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter/-innen achteten.
- Die als dringend empfundene Notwendigkeit, sowohl die Rolle der Ehefrau/des Ehemanns als auch die Elternrolle den Bedingungen einer entwickelten Industriegesellschaft anzupassen
- Diese Notwendigkeit war vor allem dem Umstand geschuldet, dass es sich bei den Spanier/-innen meist um Migrant/-innen handelte, die zuvor in ländlich geprägten Regionen gelebt hatten.

Zur Herausbildung dieser Erfahrungsprozesse trug im hohen Maße die Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung der Spanischen Katholischen Mission bei. Sie betrieb seit ihrer Einrichtung im Jahr 1971 durch Vorträge, Wochenendseminare und durch die Zeitschrift „*Carta a los Padres*“ intensiv und flächendeckend Eltern- und Familienbildung.

Die zahlreichen Positionspapiere und Resolutionen der „Confederación“ und der Landesverbände aus der Zeit nach 1973 lassen erkennen, welcher „Philosophie“ diese Institutionen folgten. Zu deren Hauptcharakteristika gehören folgende Prinzipien:

- *Die Eltern sind die besten Vertreter der Interessen ihrer Kinder:* Hier zeigt sich ein auffälliger Gesinnungswandel bei den spanischen Eltern, denn traditionell kannten sie aus ihrem Herkunftsland keinerlei Elternmitbestimmung in schulischen Angelegenheiten. Zu diesem Handlungsprinzip gelangten sie als Resultat ihrer Auseinandersetzung mit der Struktur und Funktion des deutschen Schulsystems und der (in dieser Epoche negativen) Ergebnisse, die ihre Kinder in diesem System erzielten.
- *Väter und Mütter tragen gemeinsam die Verantwortung für das Familienleben und die Kinder:* Auch hier zeigt sich ein deutlicher Bruch mit den aus dem Herkunftsland mitgebrachten Geschlechter- und Rollenstereotypen, die dadurch gekennzeichnet waren, dass die Mütter allein für das Familienleben und die Kindererziehung verantwortlich gemacht wurden.
- *Das bessere Bildungssystem für die spanischen Kinder in Deutschland ist die Regelschule. Es sind – bei Bedarf auf eigene Initiative und unter Eigenregie der Elternvereine – Schulaufgabenkreise und Spanischunterricht für alle Kinder, die Leistungsdefizite aufweisen, zu organisieren:* Hiermit erteilten die spanischen Eltern den zu dieser Zeit bestehenden Bestrebungen der Kultusbehörden verschiedener Länder, für ausländische Kinder gesonderte Einschulungsmodelle einzuführen, eine unmissverständliche Absage. Solche Modelle waren zum Beispiel die „Nationalklassen“ in Bayern beziehungsweise die „Vorbereitungsklassen in Langform“ in Nordrhein-Westfalen.
- *Die Elternvereine müssen religiös und politisch neutral bleiben, auch wenn religiöses und politisches Engagement sinnvoll und zu begrüßen ist:* Hier lassen sich zweierlei Brüche feststellen: Einmal die Weigerung der Eltern, „katholische“ Elternvereine einzurichten.

Dafür gesprochen hätten die enge Anbindung der spanischen Elternvereine an die katholische Kirche und die aus dieser möglicherweise abzuleitenden finanziellen Vorteile. Darüber hinaus bejahten die Elternvereine ausdrücklich die politische Betätigung als eine legitime und notwendige Form der Gestaltung des Gemeinwesens. Implizit wurde damit eine Abkehr vom damals im Herkunftsland herrschenden Modell eines Einheitsparteiensystems mit konsequenter Bekämpfung jeglicher Form zivilgesellschaftlicher Partizipation vollzogen.

Dieser in so kurzer Zeit vollzogene Gesinnungswandel lässt sich besser verstehen, wenn man einen näheren Blick auf den von der „*Confederación*“ angewandten pädagogisch-politischen Ansatz wirft. Vor allem beim zweiten Leiter der Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung, Jesús Hernández Arístu, kam während der Jahre seiner Amtsführung (1974-1983) die Pädagogik des Brasilianers Paulo Freire konsequent und intensiv zur Anwendung (Hernández Arístu, 1977).³

Freires „Pädagogik der Unterdrückten“ (Freire, 1973) stellte sich bei ihrer Anwendung in der Arbeit der „*Confederación*“ vor allem deswegen als hochgradig wichtig heraus, weil Freire die Kulturtheorie Antonio Gramscis in sein pädagogisches Konzept eingearbeitet hatte. Spanische Arbeitsmigrant/-innen, die in den 1960er- und 1970er-Jahren nach Deutschland kamen, verfügten überwiegend nur über einen sehr niedrigen Grad an formaler Bildung. Sie erfuhren durch die Kulturtheorie, die sie praktisch bei den Bildungsveranstaltungen der Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung der Spanischen Katholischen Mission erlebten, die Stärkung ihres Selbstwertgefühls und ihrer sozialen Kompetenz.

³ Der Verdienst von Hernández Arístu besteht vor allem darin, dass er die Methodik Freires (die Ermittlung „generativer Themen“ und ihre „graphische Kodierung“) auf die Bedingungen der spanischen Zuwander/-innen der ersten Generation mit einem sehr niedrigen Grad formaler Bildung äußerst kreativ übertrug. In seiner Publikation berichtet er ausführlich davon.

Die Freire-Pädagogik wurde in Deutschland Anfang der 1970er-Jahre intensiv rezipiert⁴. Einige in Deutschland lebende und arbeitende spanische Priester und Laien erhielten im Zuge von Studienreisen in lateinamerikanische Länder Einblick in die in den 1960er- und 1970er-Jahren wichtigen theologischen Auseinandersetzungen (Theologie der Befreiung (Gutiérrez, 1973)) und pädagogischen Ansätze (Paulo Freire, Ivan Illich (Illich, 1973)) in jenen Ländern. Darüber hinaus erhielten die Reisenden einen unmittelbaren Eindruck der Gemeindegarbeit und der verschiedenen Projekte der Quartiers- und Stadtteilentwicklung jener Länder, wobei Alphabetisierung sowie Volkserziehung nach der Freire-Pädagogik zu den zwei wichtigsten Arbeitsgebieten gehörten. Diese vielfältigen Erfahrungen spanischer Priester und Laien blieben nicht ohne Wirkung auf ihre Arbeit in den spanischen Gruppen und Vereinen der Bundesrepublik, wie es die Gründung und die Philosophie der spanischen Elternvereine zeigt. Vor allem die Werke des Pädagogen und Christen Paulo Freire nahmen dabei eine zentrale Rolle ein: Freire lieferte in den 1970er- und 1980er-Jahren eine theologische und pädagogische Orientierung für die soziokulturell und sozialpolitisch interessierten Spanier/-innen in Deutschland, zu denen auch viele Seelsorger/-innen zählten.

4. Die Rolle der Spanischen Katholischen Missionen in der „spanischen community“ in Deutschland

Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass das Referat für Schulfragen und Erwachsenenbildung der Spanischen Katholischen Missionen in Deutschland einen entscheidenden Beitrag zur Bildung und Entwicklung der spanischen Elternvereine geleistet hat. Auch wenn die spanischen Seelsorger/-innen, die die Spanier/-innen in Deutschland begleiteten, hinsichtlich ihrer soziokulturellen Herkunft sowie ihrer theologischer

⁴ Das Fachmagazin betrifft: erziehung widmete die Ausgabe vom 2. Juli 1973 mit dem Titel „Die Methode Paulo Freire – Pädagogik der Dritten Welt“ komplett dem Freire-Ansatz.

Ausbildung viele Ähnlichkeiten mit ihren Amtsbrüdern aus Italien und Portugal aufwiesen, lassen sich jedoch spezifische Merkmale erkennen, die ihr auffälliges Amtsverständnis und ihre besondere Amtsführung erklären. Diese spezifischen Merkmale sollen nunmehr dargestellt werden: In Deutschland gab es in den 1970er- und 1980er-Jahren, als die Zahl der hier lebenden Spanier/-innen erheblich höher lag als heute, 82 Spanische Katholische Missionen. Die personale Jurisdiktion über die im Land lebenden Spanisch sprechenden Katholik/-innen wurde schon zu Beginn der Zuwanderung der Spanier/-innen nach Deutschland den überwiegend aus Spanien stammenden und dort ausgebildeten Priestern von den zuständigen kirchlichen Stellen in Deutschland übertragen. Anders als bei spanischen Seelsorger/-innen, die die spanischen Auswander/-innen in die anderen europäischen Zuwanderungsländer begleiteten, wurden die Seelsorger/-innen, die nach Deutschland kamen, von der deutschen Kirche besoldet. Sie waren demzufolge nicht in gleichem Maße vom spanischen Staat abhängig wie ihre Mitbrüder, die vom Spanischen Auswanderungsinstitut ihre Gehälter bezogen und deren Tätigkeit im Ausland von den spanischen diplomatischen Vertretungen streng kontrolliert wurde. Die spanische Kirche in Deutschland setzte sich schon zu Beginn der Zuwanderung für die Gleichberechtigung der Arbeitsimmigrant/-innen, für die Anerkennung einer Doppelstaatsangehörigkeit, für das Kommunalwahlrecht und die Integration der spanischen Schüler und Schülerinnen und ihrer Sprache und Kultur in den deutschen Schulen ein.

Der Delegat, ein vom Pastoralrat der Spanischen Missionen gewählter Geistlicher, vertritt die Belange der Spanischen Missionen gegenüber dem Sekretariat für die ausländischen Arbeitnehmer/-innen der Deutschen Bischofskonferenz und den verschiedenen Bistümern des Landes. Bei allen bisherigen – insgesamt vier – Delegaten handelte es sich um außerordentliche Persönlichkeiten mit einer profunden theologischen Bildung und bester Verankerung sowohl in den Strukturen der spanischen als auch der deutschen Kirche. Der zweite Delegat der spanischen Priester in Deutschland, Bischof José Sánchez, leitet derzeit die Kommission für Zuwanderungsfragen des Rates der europäischen Bischofskonferenzen. Als sein Nachfolger im Amt des Delegaten wurde Félix Rodríguez gewählt,

vorher Spanier/-innen-Seelsorger in den Missionen von Hagen und Dortmund. In Hagen gab er die erste soziologische Untersuchung einer spanischen Kolonie in Deutschland in Auftrag. Sein Nachfolger und heute amtierender Delegat, José Antonio Arzo, war bei der Gründung der Spanischen Weiterbildungsakademie maßgeblich beteiligt. Die bisherigen Delegate haben den amtierenden Leitern der Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung bei ihrer schwierigen und konflikträchtigen Aufgabe den Rücken gestärkt. Ihnen und ihrer Fürsprache ist zu verdanken, dass die kirchlichen Stellen der Referatsstelle die erforderliche Manövrierfreiheit zugestanden haben und ihre Arbeit immer als einen authentischen kirchlichen Dienst an die zugewanderten Menschen angesehen haben.

Der „*Consejo Pastoral*“ (Pastoralrat), der den Delegat unterstützt und berät, setzt sich aus dem Delegat selbst zusammen, den Geistlichen mit Verantwortlichkeiten für das gesamte Bundesgebiet (darunter der Leiter der Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung), einem Vertreter der Katholischen Arbeitnehmerbewegung und je einem Geistlichen und einem Laien für die seelsorgerliche Betreuung der Spanier/-innen als Vertreter/-in der fünf Regionen, in die das Bundesgebiet unterteilt ist. Dieses Gremium verdient im Kontext dieses Aufsatzes besondere Erwähnung wegen seiner regelmäßigen Konferenzen, bei denen wichtige Ereignisse und Entwicklungen innerhalb der spanischen Kolonie in Deutschland zusammengetragen werden.

Die Spanischen Katholischen Missionen spielten vor allem zu Beginn der Zuwanderung der spanischen Arbeitnehmer/-innen eine sehr wichtige Rolle. Sie und die Büros der vom spanischen Staat mit Unterstützung der deutschen Arbeitsverwaltung in den spanischen Konsulaten eingerichteten „*asesores laborales*“ (Arbeits- und Sozialrechtsberater/-innen) waren die ersten Clearingstellen, an die sich die Migrant/-innen der ersten Stunde mit ihren Fragen und Problemen wenden konnten.

Im Rückblick auf die 1960er- und 1970er-Jahre lässt sich bei den Akteur/-innen der spanischen Kirche in Deutschland eine der säkularen Weltgesellschaft zugewandte und engagierte Grundhaltung identifizieren.

Dies trifft auch auf viele Seelsorger/-innen und die in Deutschland tätigen katholischen Laienbewegungen zu, insbesondere die in der Arbeiterschaft angesiedelten „*Juventud Obrera Católica*“ (Christliche Arbeiterjugend) und „*Hermanidad Obrera de Acción Católica*“ (Katholische Arbeitnehmerbewegung). Diese Grundhaltung begünstigte und förderte die Gründung sehr leistungsfähiger und gesellschaftlich integrativer Organisationen, darunter die spanischen Elternvereine.

Der Rückblick auf die vergangenen fünfzig Jahre zeigt, dass die ersten spanischen Zuwander/-innen und die sie begleitenden seelsorgerlichen Einrichtungen ein hohes Maß an sozialer Handlungsfähigkeit bewiesen. Folgende Begebenheiten unterstreichen dies:

- Sie waren in der Lage, die sich entwickelnden Lebenslagen im Aufnahmeland schnell und präzise zu erfassen und deren Ursprung und ihre Dynamik zu deuten.
- Sie entwickelten die erforderlichen Instrumente und Maßnahmen, um der neuen Realität zu begegnen.
- Sie erarbeiteten Ziele und Prioritäten im Hinblick auf die Stabilisierung der Familienstruktur der spanischen Zuwander/-innen sowie auf den schulischen Erfolg ihrer Kinder. Damit trugen sie dazu bei, dass die Binnenstruktur der Familien sich den Bedingungen einer demokratischen und urban geprägten Gesellschaft anpasste und ihre Erziehungskompetenz im erforderlichen Umfang erweitert wurde.
- Die pädagogisch-politischen Prinzipien, die die Arbeit der Elternvereine inspirierten, bewirkten ein breitgefächertes Verständnis der neuen sozialen Realität im Aufnahmeland durch Vergleiche mit den Bedingungen im Herkunftsland und förderten soziales Handeln auf Basis von Interaktion und Kommunikation.

5. Die Gründung der Spanischen Weiterbildungsakademie

Schon während der Amtszeit von Jesús Hernández Aristu als Leiter der Referatsstelle für Schulfragen und Erwachsenenbildung der Spanischen Katholischen Missionen hatte die Idee zur Gründung eines eigenen Bildungswerkes der Spanischen Missionen Gestalt angenommen. Von dieser Gründung versprachen sich Hernández Aristu und seine Bündnispartner/-innen eine zügigere und effizientere Bildungspraxis der Referatsstelle sowie der lokalen Spanischen Missionen und Elternvereine. Der Nachfolger von Hernández Aristu bei der Leitung der Referatsstelle und heutiger Delegat der Spanischen Katholischen Missionen, José Antonio Arzo, griff Anfang der 1980er-Jahre diese alte Idee seines Vorgängers auf und setzte sie mit Unterstützung mehrerer Expert/-innen der sozialen und kulturellen Arbeit mit den spanischen Migrant/-innen beherzt um. Zur Zeit der Gründungsbemühungen eines eigenen Bildungswerkes hatte die Referatsstelle das Netz ihrer Kontakte in verschiedene Fachrichtungen und zu verschiedenen Institutionen ausgeweitet. Wichtig war aber auch, dass die überwiegende Mehrheit der Spanier/-innen Seelsorger/-innen diese Gründung nachdrücklich begrüßte, vor allem, um die vom spanischen Staat inzwischen gekappte Förderung der pädagogischen Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung sowie der Vorbereitungskurse auf die spanische Mittlere Reife zu kompensieren. Somit konnte die *„Academia Española de Formación – (AEF)* (Spanische Weiterbildungsakademie) im Jahr 1984 gegründet werden. Anfänglich gestaltete es sich schwierig, die kirchlichen und staatlichen Institutionen von der Notwendigkeit dieses neuen Bildungswerkes zu überzeugen. Doch schließlich befürwortete der damalige Erzbischof von Köln, Kardinal Josef Höffner, die Realisierung des Experimentes der spanischen „Mitbrüder“. Dieses Votum des Kölner Erzbischofs hatte zur Folge, dass die kirchlichen Opponenten zur Gründung der spanischen Akademie ihren Widerstand aufgaben. Staatlicherseits mobilisierten die Gründungsmitglieder der Akademie ihre guten Kontakte zur Landespolitik. So gelang es ihnen, die Struktur und die Ziele der Akademie in verschiedenen Gesprächen mit Landtagsabgeordneten –

darunter vor der mehrheitlichen Fraktion der SPD – darzustellen. Dies alles führte dazu, dass die AEF als erste von Migrant/-innen gegründete Einrichtung der Weiterbildung die entsprechende Anerkennung und Förderung des Landes erhielt.

Die exzellente Verzahnung der Akademie mit den Missionen und den Elternvereinen führte dazu, dass in kurzer Zeit ein umfangreicher Verteiler aufgebaut und ein zu den Bedürfnissen der spanischen Kolonie passendes erstes Bildungsprogramm erarbeitet werden konnte. Die staatliche Anerkennung machte es möglich, dass die Akademie eine pädagogische Fachkraft, Peter Kafitz, für die Geschäftsführung der neuen Einrichtung einstellen konnte. Ein weiterer wichtiger Schritt der neuen Einrichtung war der Erwerb einer kooperativen Mitgliedschaft beim Deutschen Roten Kreuz (DRK) im Jahr 1992. Der beim DRK zuständige Leiter der Integrationsdienste, Bernd Döveling, wirkte dann als Berater des Vorstandes der Akademie mit. Durch seine Vermittlung und durch den guten Leumund des DRK gelang der Akademie die Durchführung von integrationspolitisch wichtigen Modellprojekten, zum Beispiel von „Adentro: Spanisch sprechende Senioren mischen sich ein“.

Dieses Modellprojekt verdeutlicht, dass die ersten spanischen Migrant/-innen und die von ihnen gegründeten Elternvereine zu Beginn der Vorbereitung des Adentro-Projektes im Jahr 1992 (Deutsches Rotes Kreuz, 2000) und während seiner dreijährigen Durchführung nochmals eine wichtige Rolle spielten, wobei die Rolle der Spanischen Weiterbildungsakademie entscheidend war. Die AEF führte in den vergangenen dreißig Jahren ihrer Existenz wichtige integrationspolitische Projekte und Maßnahmen in den Feldern der Förderung der politischen Partizipation⁵, des ehrenamtlichen Engagements (Deutsches Rotes Kreuz, 1995) sowie der Existenzgründung und der beruflichen Ausbildung durch. Neuerdings hat die

⁵ Die AEF wurde vom Land Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet für die Durchführung des Pilotprojekts „Die Kommune als Interaktions- und Handlungsfeld für sprachliche/ethnische Minderheiten: Design und Ergebnisse eines Handlungsforschungsprojektes mit Immigrant/-innen“. Der Endbericht des Projektes kann bei der AEF angefordert werden.

AEF in Baden-Württemberg ein weiteres Modellprojekt mit spanischen Neuzuwander/-innen⁶ gestartet und sich damit dieser neuen Migrationsherausforderung couragiert gestellt.

6. Fazit

Die spanischen Zuwander/-innen und die sie begleitenden Institutionen und Einrichtungen können mit Stolz auf eine erfolgreiche Integrationsgeschichte in Deutschland zurückschauen. Der Schlüssel ihres Erfolgs liegt in der konsequenten Mobilisierung ihres sozialen Kapitals sowie der Vermehrung ihres kulturellen Kapitals durch eine schon früh einsetzende Vernetzung mit Institutionen und Fachkräften der wissenschaftlichen, sozialen und pädagogischen Arbeit der aufnehmenden Gesellschaft sowie einer funktionalen Anpassung an die im Aufnahmeland herrschenden formalrechtlichen Rahmenbedingungen.

José Sánchez Otero

Studierte Katholische Theologie in Lugo/Spanien und später Erziehungs- und Sozialwissenschaften an den Universitäten Düsseldorf und Duisburg/Essen. Er war Projektleiter der Spanischen Weiterbildungsakademie sowie Referent im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration Nordrhein-Westfalen in den Abteilungen Generationen und Familie sowie Integration/Internationale Zusammenarbeit (2005-2009). Dr. phil. Sánchez Otero koordinierte Modellprojekte im Bereich der Förderung der politischen Partizipation von Migrant/-innen in kommunalen Gremien sowie der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Heute ist er in der Weiterbildung und Beratung von Fachkräften der Integrationsarbeit sowie von Vertreter/-innen von Migrant*innenorganisationen tätig.

⁶ Das Projekt trägt den Titel „Bienvenid@s - Willkommen in Baden-Württemberg“. www.aef-bonn.de/bienvenidos

Literaturverzeichnis

Aguirre, J. M. (2010). Die Anfänge der spanischen Wanderung nach Deutschland. Von <http://www.dsgn-ev.de/Aguirre.pdf> abgerufen

betrifft: erziehung. (2. Juli 1973). Die Methode Paulo Freire – Pädagogik der Dritten Welt. betrifft: erziehung

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband. (2011). Vorschläge für eine Grundausrüstungsförderung von Migrantenorganisationen. Berlin

Deutsches Rotes Kreuz. (1995). In einer Weltorganisation gibt es keine Ausländer und keine Grenzen - Dokumentation des Pilotprojektes „Zuwander/innen als ehrenamtliche Mitarbeiter/innen“

Deutsches Rotes Kreuz. (2000). Adentro! Spanisch sprechende Senior/-innen mischen sich ein

Freire, P. (1973). Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbek

Gramsci, A. (2004). Erziehung und Bildung. Herausgegeben von Andreas Merckens. Hamburg: Argument-Verlag (Werksausgabe 2004)

Gutiérrez, G. (1973). Theologie der Befreiung. München

Hernández Arístu, J. (1977). Pädagogik des Seins - Paulo Freires praktische Theorie einer emanzipatorischen Erwachsenenbildung. Lollar: Achenbach

Illich, I. (1973). Entschulung der Gesellschaft - Entwurf eines demokratischen Bildungssystems. Reinbek

Martinez, M., Rohloff, S. (2014). Spanische Migrantinnen und Migranten der ersten Generation und ihre Nachkommen in Deutschland: Zum Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Bildungserfolg. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport Nordrhein-Westfalen. (1999). Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW: wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Düsseldorf

Sala, R. (2005). Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History. Von "Gastarbeitersendungen" und "Gastarbeiterzeitschriften" in der Bundesrepublik (1960-1975) - ein Spiegel internationaler Spannungen: <http://www.zeithistorische-forschungen.de/site/40208469/default.aspx> abgerufen

Sevillano Canicio, V. (2014). Der Bildungserfolg der spanischen Migrant/-innen in Deutschland, ein Zufall? Eine Einführung in die Unterstützungsnetzwerke und ihre Akteure (1960-1990). In: Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Mensch & Buch Verlag

Thränhardt, D. (2014). Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwanderer in Europa. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Von Gastarbeiter/-innen zu neuen Mobilen. Soziale Milieus der italienischen Migration

EDITH PICHLER

Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	415
2. Die neue italienische Einwanderung nach Deutschland.....	415
3. Migrant/-innen-Community und Milieus.....	420
4. Von Gastarbeiter/-innen zu Gast-Senior/-innen.....	423
5. Die zweite und dritte Generation: Italo-Deutsche beziehungsweise deutsche Italiener/-innen.....	424
6. Lebenswelten und Identitäten der zweiten und dritten Generation.....	429
7. Milieus und Pluralisierung der sozialen Netzwerke.....	430
8. Von den neuen Mobilen zu den Arbeitssuchenden, Empörten und kreativem Prekariat. Die Fallstudie Berlin.....	434
9. Habitus, Milieus und soziale Netzwerke.....	438
10. Resümee.....	440

1. Einleitung

Bereits zu Beginn der 1950er-Jahre begannen auf italienische Initiative hin die Verhandlungen zwischen den Regierungen Italiens und der Bundesrepublik Deutschland über die Anwerbung von Gastarbeiter/-innen. Im Jahr 1955 fanden sie mit dem bilateralen Abkommen ihren Abschluss. Im Jahr 1957 folgten die Römischen Verträge, die man als Auftakt für die Schaffung der Europäischen Union bezeichnen kann. Die italienische Einwanderung in die Bundesrepublik wurde in der Vergangenheit vor allem durch die Arbeitsmigration der 1960er- und 1970er-Jahre geprägt, als die deutsche Industrie Millionen von Arbeitskräften benötigte. Die industriellen Ballungszentren in Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Bayern waren die Hauptziele der italienischen Migration. Durch die Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik war die italienische Community vorwiegend aus Arbeitsmigrant/-innen zusammengesetzt, obwohl die Einwander/-innen zum Teil aus verschiedenen Milieus und Regionen stammten (Pichler, 2012a).

2. Die neue italienische Einwanderung nach Deutschland

Die Angaben in Tabelle 1 zeigen, dass in den typischen Regionen der Arbeitsmigration inzwischen ein sehr hoher Anteil der Bevölkerung mit italienischem Migrationshintergrund eine lange und dauerhafte Ansässigkeit aufweist, hier geboren wurde und so keine eigene Migrationserfahrung hat. So zum Beispiel das Saarland, das ab den 1980er-Jahren für die italienischen Einwanderer kaum attraktiv war.

Die ehemaligen Gastarbeiter/-innen und ihre Nachkommen stellen noch heute den Großteil der Menschen italienischer Herkunft in Deutschland dar, allerdings verweisen gegenläufige Tendenzen auf neue Entwicklungen, die sich von früheren Phasen der Migration erheblich unterscheiden.

Tabelle 1: Personen mit italienischem Migrationshintergrund nach ihrem Migrationsstatus in ausgewählten Bundesländern

Bundesland	Mit eigener Migrationserfahrung		Ohne eigene Migrationserfahrung		Insgesamt
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut
Saarland	14.000	41,2	20.000	58,8	34.000
Baden-Würt.	117.000	49,4	120.000	50,6	237.000
Nord.-West.	101.000	54,3	85.000	45,7	186.000
Hessen	44.000	54,3	37.000	45,6	81.000
Niedersachsen	26.000	57,7	19.000	42,2	45.000
Bayern	71.000	62,8	42.000	37,2	113.000
Berlin	13.000	72,2	5.000	27,7	18.000

Quelle: Mikrozensus 2011, Statistisches Bundesamt

Tabelle 2: Bevölkerung mit italienischem Migrationshintergrund nach Altersgruppen

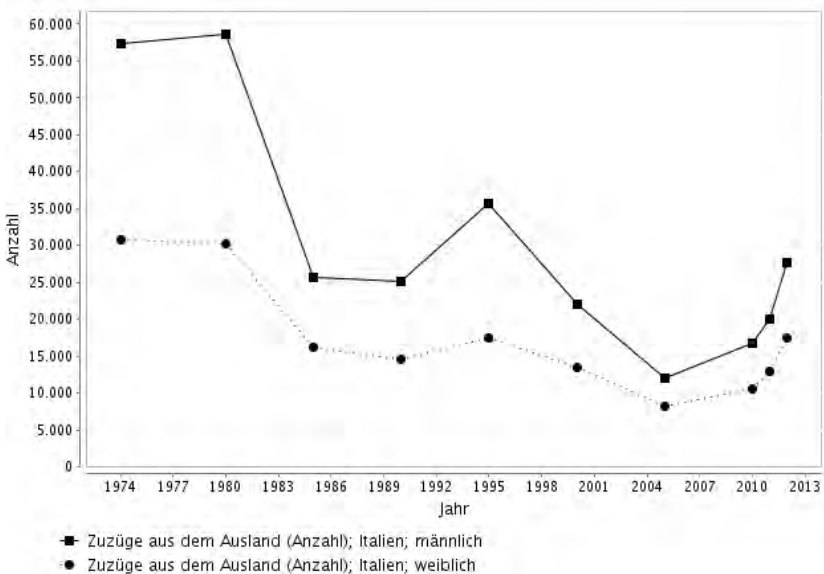
Insgesamt	Davon im Alter von - bis										
	unter 5	5–10	10–15	15–20	20–25	25–35	35–45	45–55	55–65	65–75	75–
780	41	44	54	62	52	94	125	124	103	57	23

Quelle: Mikrozensus 2011, Statistisches Bundesamt

Nach Angaben des italienischen Amtes für Statistik *Istat* (Istat, 2012) wies Italien 2011 seit langem wieder einen negativen Migrationsaldo auf. So hat sich in den letzten 10 Jahren die Zahl der jungen italienischen Auswander/-innen mehr als verdoppelt. Unter Ihnen ist auch die Zahl der Personen mit einem universitären Abschluss gestiegen. Ihr Anteil stieg von 11,9% im Jahr 2002 auf 27,6% im Jahr 2011. Währenddessen ist im gleichen Zeitraum die Zahl der ausgewanderten Personen mit einem Pflicht-Schulabschluss („Licenza Media“) gesunken. Sie stellen allerdings mit 37,9% immer noch die

Mehrheit unter den Auswander/-innen (2002 51%). Ziele dieser neuen Auswanderung sind – überwiegend nach Einwanderungsgröße – Deutschland, die Schweiz, Großbritannien und Frankreich, die 2011 zusammen 44% der Einwander/-innen ab 25 Jahren aufnahmen (Istat, 2012). Dementsprechend können wir in den letzten Jahren einen Anstieg der italienischen Einwanderung nach Deutschland beobachten.

Abbildung 1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland: Jahre, Staaten der Europäischen Union, Geschlecht



Quelle: Wanderungsstatistik, Statistisches Bundesamt (Destatis)

Wie die Graphik zeigt, hat sich im Laufe der Jahre auch die Schere zwischen weiblicher und männlicher Zuwanderung verringert. Die unterschiedliche Geschlechterzusammensetzung nach Altersgruppen mit einer stärkeren Präsenz von Männern unter den älteren Einwanderern und deren Verringerung bei den jüngeren Zuwanderern kann unter anderem auf zwei

Entwicklungen hindeuten. Erstens findet die Mobilität der jüngeren weiblichen Generation nicht mehr wie in der Gastarbeiterzeit im Rahmen der Familienzusammenführung (Begleitung des Ehemannes, Nachzug der Kinder) statt. Sie gestaltet sich auch aufgrund von Transformationen und Modernisierungsprozessen innerhalb der italienischen Gesellschaft immer mehr als ein selbstständiges Projekt (Fabris & Mortara, 1986). Zweitens verweist sie auf die Veränderungen der Beschäftigungs- beziehungsweise Arbeitsmarktstruktur (Pichler, 2011).

Ziele der neuen italienischen Migration nach Deutschland sind zum Teil die westlichen, ökonomisch starken Flächenländer, in denen man in den letzten Jahren einen kleinen Anstieg der italienischen Zuwanderung beobachten konnte. Es ist aber der Stadtstaat Berlin, der prozentual in den letzten Jahren einen starken Zuwachs der italienischen Bevölkerung verzeichnet hat und bevorzugtes Ziel der jüngeren italienischen Migration ist. Während in den anderen Bundesländern der Prozentsatz der Personen mit eigener Migrationserfahrung sinkt beziehungsweise stagniert oder geringfügig steigt, ist dieser Prozentsatz in Berlin innerhalb eines Jahres von 67% (Mikrozensus, 2010) auf 72,2% (Mikrozensus, 2011) gestiegen (Pichler, 2013).

Die neuen Zuwander/-innen kommen häufig aus den wohlhabenderen Regionen Nord- und Mittelitaliens. Für einige der neuen Mobilen könnte es eine freiwillige Entscheidung sein, zum Beispiel um einem gewissen Provinzialismus zu entkommen. Für andere insbesondere aus den südlichen Regionen stellt die Mobilität aufgrund der mangelnden Chancen im Herkunftsgebiet immer noch eine Art Zwang dar. So ist im Januar 2013 nach Angabe des italienischen statistischen Amtes Istat die Arbeitslosenquote unter den 24-Jährigen stark angestiegen und lag bei 38,7% - in Süditalien sogar bei mehr als 50% (Corriere della Sera vom 1.3.2013).

Bei einer Online-Befragung 2012 des Centro Altretalia Turin unter Personen, die ab dem Jahr 2000 ausgewandert sind, wurden als Motive der Auswanderung Arbeitsuche; Studienzwecke und eine bessere Lebensqualität angegeben. Auf die Frage „Warum weggehen?“ stellen die Antworten, so das Centro Altretalia Turin, eine wahre *l'accuse acte* gegen Italien dar: Ein Land *allo sfascio* , das zusammenbricht; ohne Perspektiven, ungerecht, korrupt

und ohne einen *sensu civile*, mit dem man sich nicht mehr identifizieren kann. Im Ausland, so die Antworten, findet man stattdessen „Möglichkeiten für berufliche, menschliche und individuelle Entfaltung für sich und seine Kinder und Meritokratie.“ Ähnliche Antworten bekam die Autorin bei ihrer Fallstudie (Pichler, 2011) über junge Mobile in Berlin. Bei allen unterschiedlichen Motiven (Studium, Arbeit, Liebe, Abenteuerlust) verbinden fast alle Befragten mit ihrer Entscheidung auszuwandern, die Hoffnung auf eine bessere Zukunft und eine höhere Lebensqualität (Pichler, 2013).

Innerhalb der italienischen Community zeigen sich neben Veränderungen im Bereich der Beschäftigungsstruktur unübersehbare Individualisierungs- und Pluralisierungsprozesse. Auch wenn die Großelterngeneration noch aus den traditionellen Gastarbeiter/-innen-Milieus (Bauern/Bäuerinnen, Landarbeiter/-innen, Handwerker/-innen, Kleinhändler/-innen) kam, sind bereits die Lebens- und Bildungswege ihrer Nachfahren deutlich pluralisiert. Eine vielfältigere soziale Zusammensetzung der Milieus zeigt sich ebenso bei den in den 1980er- und 1990er-Jahren zugewanderten Italiener/-innen.¹

Deindustrialisierungsprozesse, eine Bedeutungszunahme des tertiären Sektors und weitere Entwicklungen wie etwa die EU-Integration, die eine neue europäische Mobilität förderten (darunter auch EU-Austauschprogramme wie ERASMUS und Leonardo da Vinci), haben zu einem Wandel der italienischen Präsenz in Deutschland und zu einer Pluralisierung der Milieus beigetragen. So lassen sich grob drei Kategorien oder Typologien von Italiener/-innen in Deutschland feststellen:

1. die Generation der Gastarbeiter/-innen,
2. deren Nachfahren (zweite, dritte Generation usw.) und
3. die neuen Mobilen. (Pichler, 2012a)

¹ Italien hat sich mit dem *miracolo economico* in den 1960er-Jahren zu einer modernen Industrienation entwickelt, Gesellschaftlich fand in den 1970er-Jahren mit dem neuen Familienrecht, dem Scheidungsrecht und dem Abtreibungsrecht ein Modernisierungsschub statt. Gleichzeitig wurde die Schulpflicht verlängert, ein integratives Schulsystem eingeführt, einschließlich der Abschaffung von Sonderschulen (Gambino, Galli, Coletti, De Mauro, & al, Dal '68 a oggi. *Come siamo e come eravamo*, 1980)

Bevor auf die drei Typologien eingegangen wird, wird kurz der Begriff Milieu und die Milieu-Kategorien aus der Milieustudie von Sinus-Sociovision vorgestellt. Die von Sinus-Sociovision ausgemachten Milieus können nicht so ohne weiteres auf die italienische Gruppe in Deutschland übertragen werden, sie zeigen jedoch die Tendenzen und Transformationen, die die Migrant/-innen-Community erfährt.

3. Migrant/-innen-Community und Milieus

Nachdem der Milieu-Begriff lange keine bedeutende Rolle für Sozialstrukturanalysen spielte, ist er im Laufe der 1980er-Jahre – nicht zuletzt mit einer umfassenden Bourdieu-Rezeption – wieder aufgetaucht, um soziale Unterschiede zu erklären, die nicht nur schichtenspezifisch und vertikal sind. Soziale Milieus und Lebensstile beeinflussen die Sozialisation und es finden sich „innerhalb der einzelnen Schichten mehrere Milieus nebeneinander“ (Hradil, 2006, S. 7). Als soziale Milieus werden Gruppen von Menschen betrachtet, die jeweils ähnliche „Werthaltungen, Prinzipien der Lebensgestaltung, Beziehungen zu Mitmenschen und Mentalitäten aufweisen“ (Hradil, 2006, S. 4). Insbesondere Vester et al. (2001) sind mit ihren Arbeiten, die die sozialen Milieus in Deutschland im gesellschaftlichen Strukturwandel untersuchen, Pioniere in diesem Forschungsfeld und haben den Forschungsansatz Bourdieus (Bourdieu, 1983; Bourdieu, 1987) für Deutschland fruchtbar gemacht.

Ging man aufgrund der Anwerbepolitik der Bundesregierung und der Typologie der Zuwander/-innen, die ab dem Ende der 1950er-Jahre als Arbeitsmigrant/-innen in Beschäftigungszweige der Industrie und der Bauwirtschaft gekommen waren, von einer „homogenen“ Migrant/-innen-Community aus, wird inzwischen den Pluralisierungsprozessen und neuen Formen der Mobilität und der daraus resultierenden Diversifizierung allmählich Rechnung getragen. Eine ausführliche Untersuchung über die Lebenswelten und Lebensstile von Personen mit Migrationshintergrund wurde 2006/2007 von Sinus-Sociovision veröffentlicht.

Die Forscher/-innen haben acht verschiedene Milieus identifiziert und zeigen damit, dass es in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine ähnliche Diversifizierung wie in der übrigen Bevölkerung gibt, wenn auch mit einigen charakteristischen Unterschieden. Erstmals wurde damit statistisch untermauert, dass es kein einheitliches Migrant/-innen-Milieu gibt, aber auch, dass einige Unterschiede aufgrund der unterschiedlichen Migrationsmuster zwischen den Communities existieren.

a) *Traditionsverankerte Migrant/-innen-Milieus:*

1. Religiös verwurzelt Milieu: Vormodernes, sozial und kulturell isoliertes Milieu, verhaftet in den patriarchalischen und religiösen Traditionen der Herkunftsregion.
2. Traditionelles Gastarbeiter/-innen-Milieu: Traditionelles Blue-Collar-Milieu der Arbeitsmigrant/-innen und Spätaussiedler/-innen, das nach materieller Sicherheit für sich und seine Kinder strebt.

b) *Bürgerliche Migrant/-innen-Milieus:*

1. Statusorientiertes Milieu: Klassisches Aufsteiger-Milieu, das durch Leistung und Zielstrebigkeit materiellen Wohlstand und soziale Anerkennung erreichen will.
2. Adaptives Bürgerliches Milieu: Die pragmatische moderne Mitte der Migrant/-innenpopulation, die nach sozialer Integration und einem harmonischen Leben in gesicherten Verhältnissen strebt.

c) *Ambitionierte Migrant/-innen-Milieus:*

1. Intellektuell-kosmopolitisches Milieu: Aufgeklärtes, global denkendes Bildungsmilieu mit einer weltoffenen, multikulturellen Grundhaltung und vielfältigen intellektuellen Interessen.
2. Multikulturelles Performermilieu: Junges, leistungsorientiertes Milieu mit bikulturellem Selbstverständnis, das sich mit dem westlichen Lebensstil identifiziert und nach beruflichem Erfolg und intensivem Leben strebt.

d) *Prekäre Migrant/-innen-Milieus:*

1. Hedonistisch-subkulturelles Milieu: Unangepasstes Jugendmilieu mit defizitärer Identität und Perspektive, das Spaß haben will und sich den Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft verweigert.
2. Entwurzeltes Milieu: Sozial und kulturell entwurzeltes Milieu, das Problemfreiheit und Heimat/Identität sucht und nach Geld, Ansehen und Konsum strebt.

Die Studie zeigt insbesondere, dass Menschen mit Migrationshintergrund keine soziokulturell homogene Gruppe sind. Vielmehr unterscheiden sich die Migrant/-innen-Milieus weniger nach ethnischer Herkunft und sozialer Lage, als – ebenso wie die autochthone Gesellschaft – nach Wertvorstellungen, Lebensstilen, ästhetischen Vorlieben usw. Die Herkunftskultur sagt noch nichts aus über die Milieu-Zugehörigkeit und umgekehrt. So kann man gemeinsame lebensweltliche Muster bei Migrant/-innen aus verschiedenen Herkunftskulturen finden: „Menschen des gleichen Milieus mit unterschiedlichem Migrationshintergrund verbindet mehr miteinander als mit dem Rest ihrer Landsleute aus anderen Milieus“ (Sinus-Studie 2007; Sinus Sociovision, 2008).

Was die Milieu-Angehörigen verbindet, ist ein bestimmter klassenspezifischer Habitus, der unterschiedliche Lebensstile hervorruft. In seinen Studien über Klassenstrukturen hat Bourdieu die Konzepte von Distinktion und Lebensstilen eingeführt, die eben einem bestimmten Habitus entsprechen: das heißt der Haltung des Individuums in der sozialen Welt, seinen Gewohnheiten, seiner Disposition, seinen Wertvorstellungen und Einstellungen (Bourdieu, 1983; Bourdieu, 1987).

Wie oben erwähnt, müssen sich die innerhalb der jeweiligen Community entfaltenden Milieus nicht unbedingt mit den Kategorien von Sinus Sociovision identisch sein. So tragen unter anderem unterschiedliche Migrationserfahrungen, Zuwanderungsmodalitäten sowie politische, soziale und kulturelle Gegebenheiten der Herkunftsländer dazu bei, dass sie variieren können.

4. Von Gastarbeiter/-innen zu Gast-Senior/-innen

Die größte Zahl der italienischen Migrant/-innen der 1960er- und 1970er-Jahre kam aus ländlichen und industriell unterentwickelten Gebieten Nord- und Süditaliens und war vor ihrer Auswanderung in der Landwirtschaft, im Handwerk oder als Kleinhändler/-innen tätig. Ihre dort erworbenen beruflichen Kenntnisse waren jedoch für die vorgesehenen Arbeitsplätze in der Bundesrepublik Deutschland nicht von Nutzen. Die Ziele der sogenannten Gastarbeiter/-innen waren die deutschen Industriegebiete: Stuttgart, Köln, München, Wolfsburg usw. Da sie häufig über die Deutsche Kommission angeworben wurden, besaßen sie bereits vor ihrer Auswanderung aus Italien einen Arbeitsvertrag und waren durch ihre Arbeit ins wohlfahrtsstaatliche System eingebunden. Ihr institutionalisiertes kulturelles Kapital (Bourdieu, 1983) war nicht besonders hoch. Außerdem kam es oft vor, dass bereits vorhandene Berufsausbildungsabschlüsse² nicht anerkannt wurden, weil sie den deutschen Parametern nicht entsprachen. Sie wurden im unteren Segment der Industrieproduktion und in der Bauwirtschaft eingesetzt. Also in Branchen, die konjunkturabhängig waren, was dazu führte, dass in Krisenzeiten Italiener/-innen zurück nach Italien fuhren und die Pendelmigration unter ihnen förderte (Pichler, 1997).

Die italienischen Migrant/-innen waren bis in die 1970er-Jahre vorwiegend alleinstehende Männer. Dies erklärt die – damals in Anbetracht der Gesamtzahl der italienischen Wohnbevölkerung – in der Bundesrepublik Deutschland sehr hohe Erwerbsquote bei den Italiener/-innen: 1961 waren 90,3 % der Italiener/-innen (Deutsche: 47,5 %) und 1970 immer noch 72,2 % (Deutsche: 42,7 %) erwerbstätig (ebd.).

² Viele der handwerklich ausgebildeten Zuwander/-innen hatten den Beruf als Lehrling in einem Betrieb gelernt. Die dort gesammelten praktischen Erfahrungen hatten allerdings im System der dualen Berufsqualifikation Deutschlands keinen Wert. So durften z. B. sehr gute und bei renommierten Schneiderwerkstätten Italiens ausgebildete Schneider/-innen in Deutschland nicht als Schneidermeister/-innen sondern nur als Änderungs- bzw. Flickschneider/-innen arbeiten, weil ihnen der entsprechende Meisterbrief fehlte.

Die Krise der Massenindustrie ab Mitte der 70er-Jahre, die Auslagerung der Produktion in Billiglohnländer sowie Deindustrialisierungs- und Tertiärisierungsprozesse haben die Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie sinken lassen. Besonders die Arbeitsplätze, die keine berufliche Qualifikation verlangten und stark konjunkturabhängig waren, fielen durch die Rationalisierung der Produktion sowie ihre Verlagerung ins Ausland weg. Italiener/-innen und andere Migrant/-innengruppen sahen sich immer mehr mit einem segmentierten Arbeitsmarkt konfrontiert, der vom Dienstleistungssektor dominiert wird. Wegen ihrer Beschäftigungssituation waren sie in Rezessionszeiten am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Trotz dieses für sie negativen Faktors zeigten Italiener/-innen wenig Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen. So wiesen sie eine der niedrigsten Zahlen an Facharbeiter/-innen und Meister/-innen auf.

Die Gastarbeiter/-innengeneration, die rückkehrorientiert war (Prontera, 2009), hat häufig ihr Ersparnis in den Kauf eines Hauses in der Heimat investiert, mit der Absicht, wenigstens im Rentenalter zurückzukehren.³ Da in den allermeisten Fällen die Söhne und Töchter in Deutschland leben, pendelt diese Generation erneut. Diese Generation ist „transitorisch“ geblieben, ohne jedoch wirklich mobil wie die jüngere Generation zu werden: von Gastarbeiter/-innen wurden sie zu Gast-Senior/-innen (Pichler, 2012a).

5. Die zweite und dritte Generation: Italo-Deutsche beziehungsweise deutsche Italiener/-innen

Diese Generation erfährt, anders als die erste Generation – also Eltern oder Großeltern, die bisweilen mit Formen von Abwehr und mit Vorurteilen konfrontiert waren – eine symbolische Inklusion. Manchmal ist diese jedoch

³ Die Rückkehr erfolgt allerdings in manchen Fällen aus ökonomischer Not, da ihre Rente aufgrund der ausgeübten Tätigkeit nicht so hoch ist und das ihnen zur Verfügung stehende Einkommen nicht ausreichend ist, um in Deutschland ein würdiges Leben zu führen.

stereotyp: Dolce Vita, Italian Life Style usw. Es wird ihnen also eine gewisse italienische Wesensart auferlegt, und diese wird so perpetuiert, wie sie in der deutschen Gedankenwelt existiert. Dadurch findet sich wenig Raum für die Identitäten, die doch längst hybrid sind. Diese „positiven Stereotypen“ können aber schnell ins Negative umschlagen. Das war zum Beispiel nach den Ereignissen von Duisburg der Fall, als Der Spiegel in der Rubrik Ausländer (und nicht EU-Bürger) einen Artikel mit dem Titel „Weiße Weste für die Parallelwelt“ (Der Spiegel, 2007) veröffentlichte, in dem der Begriff Parallelwelten beziehungsweise Parallelgesellschaften auf die italienische Community in Deutschland angewendet wurde.

Zusätzliche Stereotype entstehen, indem man bestimmte Berufe als typisch für bestimmte Migrant/-innengruppen ansieht, so zum Beispiel Italiener = Ristoratori oder Pizzabäcker.⁴ Durch diese Gleichsetzung könnte eine Art „ethnische Teilung“ der Berufe stattfinden, bei der für die Italiener/-innen zum Beispiel spezifische ökonomische Nischen reserviert sind. Dies kann sich als ein Hindernis für die zweite oder dritte Generation erweisen und mögliche Perspektiven sowie den Zugang in andere Sektoren bremsen. Gerade im Niedriglohnssektor, wo keine Qualifikation gefragt ist, konkurrieren die italienischen Immigrant/-innen zunehmend mit anderen Immigrant/-innengruppen, was zu einer Zunahme prekärer Arbeits- beziehungsweise Lebensverhältnisse unter ihnen geführt hat.

Hinzu kommt, dass diese Generation zum Teil eine geringe Inklusion ins deutsche Bildungssystem aufwies.⁵ Die Pisa-Studien der OECD haben gezeigt, dass Schulerfolg in Deutschland häufig vom Herkunftsmilieu abhängt. Schüler/-innen aus Familien mit hohem kulturellem Kapital haben eher die Chance, aufs Gymnasium zu gehen, das Abitur zu machen und ein Studium

⁴ Inzwischen hat sich die Redewendung etabliert: Beim Italiener gewesen bzw. zu sein. Damit ist nicht eine spezifische Person sondern ein italienisches Restaurant gemeint. Diese „Stereotype“ werden auch in und durch die Medien reproduziert: so sagte der Politiker Steinmeier in einem Interview: „...Manchmal treffen wir uns sogar zufällig beim Italiener...“ (Tagesspiegel 19.08.2013).

⁵ Siehe hierzu den Beitrag von Thränhardt (2014) in diesem Band.

an der Universität zu beginnen als solche Schüler/-innen, die aus Familien ohne hohes Schulbildungsniveau und ohne passenden, dominanten Habitus stammen. So spielen ja gerade das inkorporierte Kapital und der Habitus der Familie für die Schulkarriere eine entscheidende Rolle (Georg, 2006; Gruner, 2010).

Wie bei den autochthonen Schüler/-innen sind auch unter den im Jahr 2012/13 etwa 39.995 italienischen Schüler/-innen in Deutschland Unterschiede festzustellen, die eine Korrelation zwischen Migrant/-innentypen, Milieus, Habitus und Schulperformance zeigen, was ein differenziertes Bild der Schulsituation italienischer Schulen abgibt. Diese Differenzen beziehen sich nicht nur auf die jeweiligen Schulsysteme – selektiver etwa in Bayern oder in Baden-Württemberg – sondern eben auf die Zusammensetzung der jeweiligen Community, die durch die Präsenz verschiedener Milieus charakterisiert ist. Dementsprechend weisen zum Beispiel die Schulperformances italienischer Schüler/-innen in Berlin eine günstigere Entwicklung auf. Berlin hat, wie wir später sehen werden, keine traditionelle italienische Arbeitsmigration erlebt, sondern ist durch die Zuwanderung unterschiedlicher, mit verschiedenen Kapitalien ausgestatteten Migrant/-innentypen geprägt (Pichler, 2008). Die Schulerfolge können aber auch auf das weniger selektive Schulsystem Berlins zurückgeführt werden und auf das Modell der bilingualen Europa-Schulen (Staatliche Europa-Schulen/SES),⁶ das seit mehr als zehn Jahren existiert.

Man kann allerdings trotz der zum Teil noch bestehenden negativen Schulperformance eine positive Tendenz beobachten: in den letzten 20 Jahren hat die Zahl der Hauptschüler/-innen abgenommen, während die Zahl der Gymnasiast/-innen und Realschüler/-innen zugenommen hat. Diese Entwicklung ist klar zu beobachten, wenn wir alle Schüler/-innen mit einem italienischen Migrationshintergrund berücksichtigen. Unter den 168.000

⁶ Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die bilinguale Schulerziehung, in der die kulturellen Kompetenzen der Schüler/-innen mit Migrationshintergrund anerkannt und aufgewertet werden, ihre Inklusion in das Schulsystem fördert (Gogolin, 2003; Graf & Fernandez-Castillo, 2011).

Schüler/-innen mit einem italienischen Migrationshintergrund besuchten nach dem Mikrozensus 2008 immerhin 22.000 von ihnen das Gymnasium und nur 20.000 die Hauptschule.

Tabelle 3: Italienische Schüler/-innen in ausgewählten Bundesländern in der Förderschule und in der Sekundarschule in Prozent – Schuljahr 2012/13

Bundesland	Förderschule (%)	Hauptschule (%)	Gymnasium (%)	Realschule (%)	Gesamtschule (%)	Schularten mit mehreren Bildungsgängen (%)
Baden-Württ.	9,8	45,6	11,2	27,1	1,2	-
Bayern	8,7	49,2	16,6	20,2	0,4	-
Berlin	2,0	1,3	3,8	43,0	27,8	-
Hessen	7,3	14,7	25,1	24,4	20,9	0,3
Nieders.	5,0	20,9	30,3	21,5	16,9	2,4
Nordr.-Westf.	7,3	23,6	21,3	17	24,6	0,4
Rheinl.-Pfalz	5,9	2,1	0,7	19,6	16,1	53,0
Saarland	4,3	1,3	4,5	19,3	21,3	45,0
Deutschland	7,9	31,1	17,1	21,8	12,3	4,5

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013

Tabelle 4: Schüler/-innen mit italienischem Migrationshintergrund nach ausgewähltem Schultypus in 1000

	Insgesamt	Hauptschule	Gymnasium
Schüler/-innen mit ital. Migrationshintergrund	168	20	22

Quelle: Mikrozensus 2008

So kann man bei der zweiten beziehungsweise dritten Generation Ansätze eines Wandels beobachten. Dieser findet zum einen bezüglich der Traditionen statt – allerdings nicht durchweg im Sinne einer Abwendung von den Werten und Normen der Familie beziehungsweise der Herkunftskultur – zum anderen materiell im Sinne einer Verbesserung des Lebensstandards beziehungsweise der Lebenschancen und eines Bildungsaufstiegs. Es ist sowohl ein vertikaler als auch ein horizontaler Wandel (Apitzsch, 2006; Pichler, 2010).

In einer von mir durchgeführten Studie über junge Italiener/-innen in Deutschland (Pichler, 2010) wurde anhand von fokussierten Interviews festgestellt, dass den Jugendlichen trotz schwieriger Ausgangsbedingungen (Kinder und Enkel von Gastarbeiter/-innen, niedrige Bildungsabschlüsse beziehungsweise geringes institutionalisiertes kulturelles Kapital der Großeltern und Eltern) innerhalb von einer oder zwei Generationen beachtliche Bildungsaufstiege gelungen sind – trotz teilweise institutioneller Diskriminierung im deutschen Schulsystem, und geringerem symbolischen Kapital.

Die Jugendlichen haben durchaus Bildungsaspirationen. Diese werden aber nicht immer auf dem direkten Weg realisiert, zum Beispiel wegen falschen Prognosen bei der Übergangsempfehlung, zu starkem Vertrauen (auch der Eltern) in die Entscheidungen der Schule und der Lehrer/-innen, Cooling-out-Prozessen und Selbstausgrenzung (zum Teil durch die Eltern bestärkt). So kommt es nach dem Übergang in die Sekundarstufe häufiger zu Schulformwechseln. Ein direkter Weg zum Abitur (Grundschule - Gymnasium) findet seltener statt. Stattdessen werden alternative Wege zum Abitur (Realschule-Gymnasium oder Realschule-Fachabitur) genutzt und damit frühere negative Ergebnisse kompensiert. Diese Entwicklung trug und trägt zu einer Diversifizierung der Milieus bei (Pichler, 2010; Apitzsch, 2006).

6. Lebenswelten und Identitäten der zweiten und dritten Generation

Diese Generation bewegt sich teilweise im transnationalen Raum (Apitzsch & Irini, 2008). Sprachliche und soziale Kompetenzen (häufig verbunden mit der Herkunftskultur der Eltern beziehungsweise Großeltern) erweisen sich als Ressource und zusätzliche Qualifikation, die transnational eingesetzt werden können und ein Vehikel zur Inklusion darstellen. Gerade in einer Wissensgesellschaft und bei zunehmender Mobilität spielen bi-kulturelle Kompetenzen eine wichtige Rolle. Davon profitieren die befragten Jugendlichen, die sich aufgrund ihrer kulturellen und sozialen Kenntnisse im transnationalen Raum bewegen können und dazu beitragen, dass dieser immer flüssiger wird.

„Durch meine kulturellen Kompetenzen habe ich Vorteile: die Kanzlei sucht Angestellte, die nicht nur Deutsch können, sondern auch Italienisch, auch wegen unserer Mandanten, die reden häufig nur Italienisch. Wichtig war auch, dass ich das italienische Umfeld kenne.“ (L. M.)

Durch die Integration Europas und die verschiedenen EU-Austauschprogramme sind transnationale Räume entstanden, von denen auch die zweite und dritte Generation der Italiener/-innen in Deutschland profitieren können. Mehrkulturelle Kompetenzen werden strategisch schon beim Studium in Richtung einer europäischen Spezialisierung eingesetzt.

„Ich mache jetzt ein Doppelstudium Deutsch-Italienisch. Nächstes Jahr werde ich ein Jahr in Italien studieren. (...) Da ich Italienisch kann, habe ich dieses Euro-Programm gemacht. Die Welt ist eben kleiner geworden dank des Europäisierungsprozesses und der Globalisierung.“ (A.S.)

Das Aufwachsen in einer mehrkulturellen Umgebung sowie zunehmende Mobilität und Informationstransfer haben zu neuen Orientierungen und zu einer transcultural melange geführt. Auch unter den Interviewpartner/-innen gab es Jugendliche, die eine Multiidentität beziehungsweise hybride Identität (deutsche/r Italiener/-innen) aufwiesen:

„Ich bin, sagen wir so, ein bisschen Skizzo: italienischer Körper, italienisches Blut, aber deutscher Geist. Ich bin ein Mischmasch davon.“ (A.C)

Andere, die sich als europäisch (*Italo-europäisch*) definierten:

„Ich gebe mich als Italiener aus, aber ich bin auch ein Europäer...Italien gehört zu Europa... .“ (R.S.) (Pichler, 2010)

So könnte man behaupten, dass die 2. und 3. Generation nicht nur zunehmend eine Pluralisierung der Milieus (nicht mehr nur Gastarbeiter/-innen-Milieus) erlebt und durch ihre Lebenswege auch dazu beiträgt, sondern ihre Identität erfährt einen Wandel: nicht mehr voll Italiener beziehungsweise Italienerin aber auch nicht ganz Bio-Deutsche beziehungsweise Bio-Deutscher, man ist eher Italo-Deutsche/r beziehungsweise Deutsch-Italiener/-in.

7. Milieus und Pluralisierung der sozialen Netzwerke

Nach Bourdieu (1983) ist das soziale Kapital die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen – Familien-, Freundes- und Kollegenkreise, aber auch Mitgliedschaft in Organisationen – erlangt werden können. Das soziale Kapital wird also über soziale Beziehungen (Netzwerke und Assoziationen) vermittelt. Durch die Auswanderung verloren die Migrant/-innen allerdings ihre eigenen sozialen Netzwerke, das heißt das soziale Kapital, sei es in der Verbindung zu familialen Netzwerken, sei es zu formellen oder halb-formellen Institutionen (Bourdieu, 1987; Pichler & Prontera, 2011). Im Einwanderungsland stellten häufig die gegründeten Migrant/-innen-Vereinigungen oder die Missioni Cattoliche (Italienische Katholische Missionen) einen Ersatz dafür dar.

Die sozialen Netzwerke der Gastarbeiter/-innen hatten außerhalb der Fabrik und der deutschen Gewerkschaft, die oftmals als Stimme der politisch-sozialen Anliegen auftrat, vorwiegend einen ethnischen Charakter und spiegelten die damaligen gesellschaftlichen Verhältnisse Italiens wider.

Neben den oben erwähnten Missioni Cattolice sind ab den 1960er-Jahren die italienischen Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen durch ihre Patronati (Sozialdienste) aktiv geworden. Diese leisteten Beratungen in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen und betreuten die Migrant/-innen in Problemfällen mit der Staatsbürokratie. Besonders aktiv waren die katholische Arbeitervereinigung ACLI beziehungsweise ACLI-Patronato und die der damaligen Kommunistischen Partei Italiens nahestehende Gewerkschaft CGIL beziehungsweise ihre Patronato INCA-CGIL. Beide Organisationen unterhielten eigene Berufsbildungswerke: die ACLI die ENAIP und die CGIL die ECAP, die berufsbildende Kurse organisieren und die ein »150-Stunden-Schule« - Programm zum Nachholen des italienischen Hauptschulabschlusses anboten (von Breitenbach, 1982; Pichler, 1997).

Als im Laufe der 1960er-Jahre die italienischen Parteien die Migrant/-innen als Klientel für ihre Politik entdeckten, hörte der Migrant/die Migrantin auf, vorwiegend nur ein object of assistance zu sein und wurde zu einem political subject (Kammerer, 1991). Die italienischen Parteien eröffneten Auslandssektionen in der Bundesrepublik Deutschland und gründeten eigene Migrant/-innenorganisationen, die die Interessen der Migrant/-innen vertreten und schützen sollten. Allerdings war die Arbeit der Parteien, die in den Migrant/-innen potenzielle Wähler sahen, hauptsächlich darauf ausgerichtet, Wahlstimmen unter den Migrant/-innen für die italienischen Wahlen zu organisieren und eher an der Beibehaltung des Kontakts zu Italien als an der Integration der Gastarbeiter/-innen in die deutsche Gesellschaft interessiert (Thränhardt, 2000).

„The involvement of Italian political parties in Germany is almost exclusively oriented toward organizing the votes of immigrants for the Italian elections. During these years, important social and political battles were being fought in Italy, which proved decisive for the future of the country. In this context, the five million Italians residing abroad represented a non-negligible social force, and a vast electoral reservoir as well, even if in reality only a small number of them returned to Italy to vote“ (Kammerer, 1991, S. 192).

Von den verschiedenen italienischen Parteien waren der Partito Comunista Italiano (PCI) und der Partito Socialista Italiano (PSI) gut organisiert und aktiv.

Beide Parteien unterhielten eigene Migrant/-innenorganisationen: der PCI die FILEF (Federazione Italiana Lavoratori Emigrati e Famiglie) und der PSI das Istituto Fernando Santi (Breitenbach: 1984). Eine andere aktive Partei war der Movimento Sociale Italiano (MSI), mit seiner Migrant/-innenorganisation Comitato Tricolore Italiani nel Mondo (CTIM). Die Partei besaß in Stuttgart einen eigenen Verlag, Oltreconfine, und gab eine eigene Zeitung heraus (Pichler, 1997).

Durch die jeweiligen Regionen wurden eine Reihe von Circoli (Clubs) und Associazioni (Vereine) gegründet, deren Hauptmerkmal die gemeinsame regionale Herkunft der Mitglieder war. Die Gründung dieser Organisationen wurde auch aktiv von den Konsularbehörden und der Kirche unterstützt, die in ihnen ein Ventil für angestaute politische Spannungen und deren explosives Potential sahen (Kammerer, 1991). In der Bundesrepublik existieren neben den verschiedenen Circoli Sardi, Pugliesi, Siciliani, Calabresi Vereine, die weltweit aktiv sind, wie zum Beispiel die Vereine Friulani nel Mondo (Verein der Friauler in der Welt), Trentini nel Mondo (Trientiner in der Welt), Lucchesi nel Mondo (Lucchesi in der Welt), Associazione Emilia-Romagna und Südtiroler in der Welt etc. Wichtige Aktivitätsfelder dieser landsmannschaftlichen Vereine sind Erholung, Sport und Folklore, wobei besonders solche Gruppen wie die Sarden und Friauler, die sich in Italien als eine ethnische Sprachgruppe verstehen, der Pflege der eigenen Sprache und Kultur eine große Bedeutung beimessen. Mit den Transformationen innerhalb der Community und der Wandlung der Zuwandertypen in den letzten 20 Jahren haben sich auch die Betätigungsfelder dieser Vereine geändert, zum Teil mehr in Richtung Kulturarbeit.

Unter den interviewten Jugendlichen können wir eine soziale Orientierung entsprechend dem Herkunftsmilieu beobachten, so zum Beispiel auch entsprechend dem Schultypus. Bei Personen, die das Gymnasium besucht haben, spielen die autochthonen sozialen Netzwerke eine bedeutendere Rolle, was auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass Schüler/-innen mit Migrationshintergrund selten das Gymnasium besuchen. Die stärkere Orientierung in Richtung ethnische soziale Netzwerke (und dabei nicht nur italienische) bei Schüler/-innen, die die Realschule oder die Hauptschule

besuchen oder besucht haben, ist damit zu erklären, dass sie in diesen Schultypen stärker vertreten sind.

Mittlerweile haben die ethno-politisch-sozialen Netzwerke auch aufgrund der politischen Umwälzungen in Italien Anfang der 1990er-Jahre, wodurch einige Parteien (PCI, PSI, DC, MSI etc.) verschwunden und neue (Lega Nord, Berlusconi Parteien etc.) entstanden sind, aufgehört zu existieren oder sie haben zumindest ihre Aktivitäten verringert. Auf diese Weise haben sie unfreiwillig die gesellschaftliche Isolierung der in Deutschland alt gewordenen Gastarbeiter/-innen vergrößert. Allerdings kann man auch beobachten, dass Italiener/-innen zunehmend in deutschen Parteien⁷ und Vereinen sowie in Organisationen mit zum Teil interethnischem Charakter organisiert sind. Gleichzeitig haben sich in den letzten Jahren die typischen Migrant/-innen-Vereine auch für Nicht-Italiener/-innen geöffnet. Einige Italiener/-innen sind inzwischen als Kleinunternehmer/-innen und auch Mitglieder in deutschen Berufsverbänden tätig (Pichler, 2012b).

Seit einer Gesetzesreform Ende 1990 existieren außerdem als offizielle Vertretung der Italiener/-innen im Ausland die Com.It.Es. (Comitato degli Italiani all'Estero), ein Ausschuss der Italiener/-innen im Ausland, der zum ersten Mal 1991 von der italienischen Bevölkerung vor Ort gewählt wurde. Auch bei der Zusammensetzung der Com.It.Es kann man Unterschiede bezüglich des Migrationsmusters in den jeweiligen Konsulatsbezirken beobachten: eher Vertreter/-innen der alten Gastarbeiter/-innen-Migration beziehungsweise deren Organisationen in den typischen industriellen Ballungszentren, eher Vertreter/-innen der neuen, post-modernen Immigration in den von innovativen Dienstleistungssektoren geprägten Regionen.

⁷ Nach (von der italienischen Botschaft im Juni 2001) gesammelten Informationen gab es zu der Zeit 84 Italiener/-innen, die über eine deutsche Partei in eine kommunale Vertretung gewählt worden waren.

8. Von den neuen Mobilien zu den Arbeitssuchenden, Empörten und kreativem Prekariat. Die Fallstudie Berlin.

Hohe Mobilität gehört heute zu Europa, und in diesem Kontext bewegen sich auch die neuen Mobilien. Ziele dieser neuen europäischen Mobilität sind, wie schon erwähnt, nicht die typischen industriellen Ballungszentren der Vergangenheit, sondern die europäischen Metropolen; in Deutschland insbesondere Berlin. So titelte die italienische Zeitung La Stampa in einem Artikel über diese neue Emigrationswelle: *„Laureati, boom di fughe all'estero. Londra e Berlino le città più sognate“* – „Akademiker/-innen, Flucht-Boom ins Ausland. London und Berlin, die am meisten erträumten Städte“ (La Stampa, 2012). Für einige stellt die Mobilität aufgrund der mangelnden Chancen im Herkunftsgebiet immer noch eine Art Zwang dar, während sie für andere, die aus wohlhabenderen Regionen kommen, eine freiwillige Entscheidung ist, um einem gewissen Provinzialismus zu entkommen.

So hat sich die Zahl der Italiener/-innen in Berlin seit Mitte der 80er-Jahre des vorigen Jahrhunderts verdoppelt: Von etwa 8.000 Personen stieg sie auf 21.182 Personen im Juni 2013. Werden die Personen mit italienischem Migrationshintergrund noch hinzugezählt, handelt es sich sogar um 26.569.

Tabelle 5: In Berlin beim Einwohnermeldeamt angemeldete Italiener/-innen

Jahr	Italiener/-innen
1950	1.078
1960	1.364
1970	5.798
1985	7.556
1990	8.549
2000	12.838
2011	17.441
2013 ⁸	21.182

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Die italienische Zuwanderung verlief in Berlin ohnehin anders als in den für die italienische Arbeitsmigration typischen Städten München, Stuttgart oder Köln. Auf der Basis umfangreicher Forschungen der Autorin zur italienischen Migration in Deutschland lassen sich für Berlin in chronologischer Reihung folgende Gruppen charakterisieren: „Pioniere, Arbeits-Migranten, Rebellen, Postmoderne und neue Mobile.“⁹ (Pichler, 2002)

West-Berlin war bereits in den 1970er- und 1980er-Jahren das Ziel von jungen Italiener/-innen, die von der Stadt fasziniert waren und zum Beispiel den Fußstapfen von Lou Reed oder David Bowie¹⁰ folgten.

Nach der deutschen Wiedervereinigung, dem Zusammenschluss der Stadt und dem Regierungsumzug kamen zusätzlich neue Berufsgruppen: italieni-

⁸ Am 30. Juni 2013

⁹ Eine wichtige, fast allen Milieus transversale Gruppe ist die gay und lesbian Community, für die gerade in der Vergangenheit Berlin eine für alle Lebensstile offene Stadt darstellte

¹⁰ Beide Musiker lebten mit anderen Rockstars Ende der 1970er-Jahre einige Zeit in Berlin. Mit den Alben Berlin (Lou Reed) und Heroes (David Bowie) haben sie eine Musikgeschichte schreibende Hommage an diese Stadt geschaffen

sche Freiberufler/-innen, Journalist/-innen, Manager/-innen, Architekt/-innen, Bankdirektor/-innen und andere. Die neuen Austauschprogramme zwischen europäischen Universitäten (wie ERASMUS) haben die Präsenz italienischer Studentinnen und Studenten verstärkt. Bei der Entscheidung, nach Berlin zu ziehen und dort zu bleiben, spielte damals wie heute die politische, kulturelle und gesellschaftliche Situation Berlins eine besondere Rolle.

Die Tatsache, dass man in Berlin im Vergleich zu anderen europäischen Metropolen noch relativ günstig leben kann, hat in den letzten Jahren die Einwanderung junger Italiener/-innen befördert. Diese konnten auch aufgrund der höheren Lebenskosten in Italien keinen autonomen Lebensentwurf realisieren, so dass ihnen dort nur ein Leben im Rahmen des auch kontrollierenden, einengenden familialen Netzwerks bevorgestanden hätte. Bei allen unterschiedlichen Motiven (Studium, Arbeit, Liebe, Abenteuerlust) für die Einwanderung verbindet sich mit ihrer Entscheidung, nach Berlin zu kommen und dort zu bleiben, die Hoffnung auf bessere Lebensperspektiven und eine höhere Lebensqualität.

Die Italiener/-innen in Berlin waren und sind vorwiegend im Dienstleistungssektor sowie in der Gastronomie und komplementären Sektoren, wie Handel und Import, beschäftigt. Dort sind in den letzten Jahren auch zunehmend Frauen als Unternehmerinnen und Angestellte tätig.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Italiener/-innen am Arbeitsort im Land Berlin am 31.12.2012 nach zusammengefassten Wirtschaftssektoren und Geschlecht

Branche	Männer	Frauen	Insgesamt
Produzierendes Gewerbe	220	59	279
Dienstleistungsbereiche	2.829	1.719	4.548
	Verteilung auf die Dienstleistungsbereiche		
Handel, Verkehr und Gastgewerbe	1.728	657	2.385
Unternehmensdienstleister (unter anderem Security, Putzgewerbe, Call-center, Messen)	772	610	1.382
Öffentliche und private Dienstleister	329	452	781
Insgesamt	3.049	1.780	4.829

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Die jungen Mobilen verfügen oftmals über ein hohes kulturelles Kapital; sie sind vielfach in Dienstleistungssektoren und in den neuen Feldern der sogenannten creative industries aktiv, vereinzelt im Kulturbereich (Theater, Übersetzung, Unterricht, Kulturveranstaltungen und Events), in den neuen Betrieben der Informatikbranche (Internet, Software) und in den Sparten der Public Relations oder der Mediation. Andere (wie zum Beispiel Jurist/-innen) können bei ihrer Tätigkeit von der EU-Integration profitieren und haben die Möglichkeit, länderübergreifend beziehungsweise bilateral aktiv zu sein (Pichler, 2011).

Bei den verschiedenen Jobs handelt es sich nicht selten um kurzfristige, vorläufige Tätigkeiten, gewissermaßen manchmal um neu aus der Situation *erfundene Berufe* (so zum Beispiel Blogs, die auch als Beratungs- und Informationsquelle für junge Zuwander/-innen fungieren), wobei die Gastronomie, aber auch die Call-Center-Branche als Komplementärsektoren dienen, um andere Aktivitäten zu finanzieren oder um überhaupt über die Runden zu kommen. Allerdings scheint die italienische Gastronomie Berlins,

die zunehmende Zahl der jobsuchenden Personen nicht mehr absorbieren zu können. Nicht wenige der jungen Italiener/-innen sind in der unsicheren Branche der Call-Center beschäftigt. Gerade im Sektor Unternehmerdienstleistungen, der besonders durch Jobs im Niedriglohnssektor charakterisiert ist, stieg die Zahl der dort beschäftigten Italiener/-innen von 512 Personen im Jahr 2008 auf 1.382 Personen im Jahr 2012.

Trotz besserer Ausbildung und höherem kulturellen Kapital weisen nicht selten die Beschäftigungsverhältnisse der jungen italienischen Berliner/-innen auf prekäre Lebensbedingungen hin. So waren nach Angabe der Arbeitsagentur für Arbeit im Mai 2013 in Berlin 2.775 Italiener/-innen als Arbeitsuchende und 1.341 als Arbeitslose gemeldet. Allerdings scheinen auch bei ihnen, wie zum Beispiel Klaus Dörre (2009) festgestellt hat, standardisierte und sozialstaatlich geschützte Beschäftigungsverhältnisse subjektiv an Attraktivität verloren zu haben. Laut Dörre betrachten sich viele dieser Personen trotz flexibler Beschäftigungsverhältnisse keineswegs als Prekariere. Die Zugehörigkeit zu diesen kreativen Prekariern (Dörre, 2009) kann für sie eine Form der feinen Distinktion (Bourdieu, 1987) darstellen, die sie von der zum Teil kleinbürgerlichen Herkunftswelt oder von anderen Migrant/-innen unterscheidet.

9. Habitus, Milieus und soziale Netzwerke

Typisch für die Italo-Berliner/-innen ist, dass sie neben ihrem kulturellen Kapital über ein sehr differenziertes soziales Kapital verfügen. So ist eine Diversifizierung auch bei den aktiven italienischen Organisationen in Berlin zu beobachten und sie spiegeln die Milieu-Zugehörigkeit der verschiedenen Migrant/-innentypen wider. Ihre sozialen Netzwerke können – durchaus auch wechselnd – einen transnationalen, plurikulturellen Charakter haben, ebenso aber auch eher herkunftsbezogener Natur sein. Die sozialen Netzwerke der neuen Mobilien sind eher transversal angelegt, ethnisch gemischt und interkulturell. Hier sorgen vielmehr das Herkunftsmilieu und der Habitus für Zugehörigkeit und nicht so sehr die ethnische Gruppe. Die

überethnischen beziehungsweise transkulturellen Netzwerke scheinen mehr im lebensweltlichen Bereich eine Bedeutung zu haben (Pichler, 2011).

Es handelt sich vorwiegend um kulturelle Initiativen (Schule, Elterninitiativen, Kulturorganisationen) oder um zivilgesellschaftliche Organisationen (Parteien, Menschenrechts-, Umweltschutzorganisationen), wobei die bi-kulturellen Kompetenzen der Akteur/-innen eine Bereicherung für die Aktivität des Vereins darstellen. Bei einigen neuen Mobilien werden also Netzwerke aktiviert, die auf der gemeinsamen Herkunft aus Italien beruhen: Sie dienen als Informationsquelle und der gegenseitigen Unterstützung. Gerade die im letzten Jahrhundert erfolgte Binnenmobilität in Italien und die Verbreitung von Fernsehen, Rundfunk und neuen Medien haben zu einer Italianisierung der Bevölkerung beigetragen, die nicht mehr nur den lokalen Dialekt spricht und lediglich die Dorfgemeinschaft kennt. Für die neuen Einwander/-innen, die vorwiegend aus einem urbanen Milieu stammen, haben die für die Gastarbeiter/-innen-Generation noch wichtigen regionalen Netzwerke nur eine relative Bedeutung. Wenn vorhanden, haben sie eher „folkloristischen“ Charakter und sind im Gegensatz zur Vergangenheit offen für Personen anderer regionaler und nationaler Herkunft. Gerade bei den in Berlin von den Migrant/-innen der 1980er- und 1990er-Jahre gegründeten regionalen Vereinen »Emilia Romagna in Berlin« und »Sardisches Kulturzentrum Berlin« spielt die Milieuzugehörigkeit fast eine größere Rolle als die regionale Herkunft (Pichler, 2011).

Die italienischen Migrant/-innenorganisationen, die in den 1960er- und 1970er-Jahren entstanden waren, entsprachen vor allem den Bedürfnissen der Gastarbeiter/-innen und konzentrierten sich deshalb auf sozialrechtliche Beratung und seelsorgerische Betreuung (Sala, *L'assistenza di parte italiana tra gli immigrati in Germania*, 2006). Die neuen Einwander/-innen haben eigene Initiativen ergriffen und andere, ihren sozialen und kulturellen Bedürfnissen und Interessen mehr entsprechende Einrichtungen oder lockere Zusammenschlüsse, gegründet: unter anderem *Lavori in Corso e. V.*, *Deutsch-Italienischer Freundschaftskreis e. V.*, *Stammtisch Italo-Tedesco*, *Associazione Culturale Malaparte e. V.*, *Piazza Europa e. V.* oder *Mafia? Nein, Danke! e. V.* Wie oben erwähnt, sind die sozialen Netzwerke der neuen

Mobilen sehr differenzierter Natur, und auch wenn sie einen herkunftsbezogenen Charakter zu haben scheinen, interagieren sie häufig mit Gruppen aus anderen Herkunftskulturen. Diese Vereine haben als Zielgruppe nicht nur die eigene ethnische Gruppe, sondern sind in ihren Aktivitäten eher milieuorientiert. So richtet sich das Angebot mancher Kulturvereine an alle an Italien Interessierten, gleich welcher Nationalität, beziehungsweise fungieren als Treffpunkt von Menschen aus unterschiedlichen Milieus – von der VIP- bis zur Bohemien-Szene. Andere vertreten partikulare, zugleich aber überethnisch orientierte Interessen, beispielsweise wenn – wie beim Verein Verba Volant e. V. (Verein zur Förderung mehrsprachiger Bildung) – die Gründung bilingualer Europa-Schulen angestrebt wird (Pichler, 2011).¹¹

10. Resümee

Neue Migrationstypologien und Individualisierungsprozesse haben auch die italienische Community in Deutschland gewandelt und zu einer Pluralisierung ihrer Milieus geführt und damit auch zu einer Diversifizierung der sozialen Netzwerke. Die Mobilität in Europa hat sich im Laufe der Zeit verändert: Von der Migration von Arbeitskräften im Rahmen von bilateralen Verträgen in den 1950er- und 1960er-Jahren über Bewegungen im Rahmen der Familienzusammenführung in den 1970er-Jahren bis zu neuen Formen der Mobilität, die durch die europäischen Integrationsprozesse gefördert werden. Wenn in der Vergangenheit Migration bedeutete, sich von einem nationalen Container in einen anderen zu bewegen, ist man heute mit Personen konfrontiert, die häufig einen transnationalen Habitus besitzen und die, indem sie lokal/global (glocal) agieren, die nationalen Container zunehmend porös werden lassen (Mau, 2007, S. 37). Migration wird von

¹¹ An Initiativen wie Verba Volant e. V. oder Piazza Europa e. V. zur Gründung oder Förderung von Europa-Schulen sind häufig auch deutsche Eltern beteiligt (und zwar in führender Stellung), da die (staatlichen) Europa-Schulen in Berlin, die auf dem Besuch einer zweisprachigen Kindertagesstätte (Europa-Kita) aufbauen, ein starkes Distinktionspotential haben, ohne – wie Privatschulen – schulgeldpflichtig zu sein.

einer zunehmenden Zahl von Personen als ein permanenter Zustand und eine neue soziale Realität konzipiert: so für die Gast-Senior/-innen, deren Nachfahren, die häufig transnational agieren, und die neuen Mobilien. Dadurch entstehen hybride Identitäten, die die Vorstellungen von Staatsangehörigkeit und nationaler Identität unterlaufen. So sind auch die sozialen Netzwerke keine ethno-nationalen geschlossenen Container mehr, sondern, entsprechen dem Habitus und Herkunftsmilieus der Eingewanderten, deren Nachkommen etc.

In der Anwerbezeit und später waren die Beweggründe vieler Italiener/-innen vorwiegend ökonomischer Natur. EU-Integration, EU-Austauschprogramme wie ERASMUS und Leonardo da Vinci sollten nicht nur die Bildung einer europäischen Identität, sondern auch eine europäische Mobilität fördern. Nicht die Notwendigkeit, sondern eher lebensweltliche, subjektive Faktoren und ein »transnationaler« Habitus sollten die jungen Europäer/-innen mobil machen. Allerdings – schien vor einigen Jahren dieses Ziel zu gelingen, ist heute Europa wieder mit einer Binnen-Migration aus *Not* konfrontiert. Gut ausgebildete und empörte junge Frauen und Männer aus Griechenland, Spanien und Italien wandern aus. Berlin als Hauptstadt des wohlhabenden Deutschlands ist für sie eins der Ziele, von denen sie glauben, ihren Lebensentwurf verwirklichen zu können. Es ist zu hoffen, dass die *Finanzblase* – zum Teil Ursache ihrer Auswanderung – sich nicht zu einer *Berlinblase* verwandelt.

Edith Pichler

Dozentin am Institut für Wirtschaft und Sozialwissenschaften, Universität Potsdam. Edith Pichler wuchs in Italien auf. Sie studierte Politikwissenschaften und promovierte an der Freien Universität Berlin. Seit den 1990er-Jahren forscht sie zur italienischen Migration in Deutschland, Ethnizität, Minderheiten und Erinnerungskulturen in Italien und Deutschland. Edith Pichler lehrte an verschiedenen Instituten, darunter das Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, das

Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin und das Institut für Soziologie der Universität La Sapienza Rom. Edith Pichler ist Book review editor für „Altreitalie. International Journal of Studies on Italian Migrations in the World“ des Forschungsinstituts Altreitalie Turin.

Literaturverzeichnis

Apitzsch, U. (2005). Dal "lavoro ospite" al "lavoro autonomo". Esperienze generazionali e differenze sociali nei lavoratori migranti e nei loro figli. In *Studi Emigrazione/Migration Studies* 6/2005, 158, S. 349-365

Apitzsch, U., & Irini, S. (2008). Transnationale Biographien. In Homfeldt, Schröer, & Schewpe, *Soziale Arbeit und Transnationalität* (S. 97-111). Weinheim: Juventa

Bourdieu, P. (1987). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel, *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt, Sonderband 2* (S. 183-198). Göttingen

Der Spiegel. (10. Dezember 2007). Weiße Westen für die Parallelwelt

Dörre, K. (2009). Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In R. Castel, & K. Dörre, *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 35-64). Frankfurt a.M./New York

Fabris, G., & Mortara, V. (1986). *Le otto Italie. Dinamica e frammentazione della società italiana*. Mailand

Gambino, A., Galli, G., Coletti, L., & De Mauro, T. (1980). *Dal `68 a oggi. Come siamo e come eravamo*. Bergamo

Georg, W. (2006). Kulturelles Kapital und Statusvererbung. In G. Werner, *Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Eine empirisch-theoretische Bestandsaufnahme*, S. 123-146. Konstanz: UKV

Gogolin, I. (2003). Gleiche Bildungschancen für Kinder mit Migrationshintergrund – möglich auch in Deutschland? In *Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Förderung von Migranten und Migrantinnen im Elementar- und Primarbereich. Dokumentation*, S. 17–30. Berlin

Graf, P., & Fernandez-Castillo, A. (2011). *Schüler auf dem Weg nach Europa. Interkulturelle Bildung und Mehrsprachigkeit in der Schule*. Bad Heilbrunn

Gruner, P. (2010). Schule in der Bildungslandschaft. In P. Bollweg, & H.-U. Otto, *Räume flexibler Bildung: Bildungslandschaft in der Diskussion. (Sozialraumforschung und Sozialraumarbeit, Bd. 6)*. Wiesbaden

Hradil, S. (2006). Soziale Milieus - eine praxisorientierte Forschungsperspektive, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 44-45

Istat. (2012). *Statistiche Report. Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente*. Rom

Kammerer, P. (1991). Some problems of Italian immigrants' organizations in the Federal Republic of Germany. In R. Ostow, J. Fijalkowski, & et. al, *Ethnicity, structured inequality, and the state in Canada and the Federal Republic of Germany* (S. 185-196). Frankfurt a.M.

Mau, S. (2007). *Transnationale Vergesellschaftung. Die Entgrenzung sozialer Lebenswelten*. Frankfurt a.M./New York

Pichler, E. (2008). Community, Milieus und Schulkarrieren am Beispiel der italienischen Bevölkerung in Berlin. In F. Hillmann, & M. Windzio, *Migration und städtischer Raum. Chancen und Risiken der Segregation und Integration* (S. 247-261). Opladen/Farmington Hills

Pichler, E. (2011). Die Italiener in Berlin und ihr Selbstverständnis als neue Europäer. In O. Janz, & R. Sala, *Dolce Vita? Das Bild der italienischen Migranten in Deutschland* (S. 277-295). Frankfurt a.M./New York

Pichler, E. (2010). *Junge Italiener zwischen Inklusion und Exklusion. Eine Fallstudie*. Berlin

Pichler, E. (1997). *Migration, Community-Formierung und ethnische Ökonomie. Die italienischen Gewerbetreibenden in Berlin*. Berlin

Pichler, E. (2002). Pioniere, ArbeitsMigranten, Rebellen, Postmoderne und Mobile: Italiener in Berlin. In *Archiv für Sozialgeschichte* 42, S. 257-274

Pichler, E. (2012b). Selbständige Gewerbetreibende in Deutschland. Das Beispiel Berlin. In G. Corni, & C. Dipper, *Italiener in Deutschland im 19. Und 20. Jahrhundert. Kontakte, Wahrnehmungen, Einflüsse*, S. 163-181. Berlin

Pichler, E. (2012a). Vom Gastarbeiter zum (Gast-) Bürger? Italiener in Deutschland – eine Zwischenbilanz. In C. Köhler, & F. Tosques, *(Das) diskrete Tatenbuch. Digitale Festschrift für Dieter Kattenbusch zu seinem 60. Geburtstag*. Berlin: Humboldt-Universität, Institut für Romanistik

Pichler, E. (2013). *Von Arbeitssuchenden, Empörten und kreativem Prekariat. Die neue italienische Einwanderung nach Berlin*. Heinrich Böll Stiftung

Pichler, E., & Prontera, G. (2011). Kulturelles Kapital auf dem Weg zur Professur. Unterschiedliche Ausgangslagen von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund. In K. König, & R. Rokitte, *Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund (= die hochschule 1/2012)*. Halle-Wittenberg: Institut für Hochschulforschung (HoF)

Prontera, G. (2009). *L'esperienza migratoria dei lavoratori italiani nella Repubblica federale tedesca nel secondo dopoguerra*. Mailand

Sala, R. (2006). L'assistenza di parte italiana tra gli immigrati in Germania. In G. Corni, & C. Dipper, *Italiani in Germania tra Ottocento e Novecento: Spostamenti, rapporti, immagine, influenze*, S. 223-238. Bologna

Sinus Sociovision. (2008). *Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland*. 9.12.2008. Heidelberg: Sinus Sociovision GmbH

Sinus-Studie. (2007). *Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland*

Statistisches Bundesamt. (2011). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010 – Fachserie 1 Reihe 2.2*. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt. (2010). Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2008/ 2009 – Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt. (2011). Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2009/ 2010 – Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt. (2010). Mikrozensus. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Statistisches Bundesamt. (2011). Mikrozensus. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Thränhardt, D., & Hunger, U. (2000). Einwanderer-Netzwerke und ihre Integrationsqualität in Deutschland und Israel. Münster

Thränhardt, D. (2014). Der Bildungs- und Integrationserfolg der spanischen Einwanderer in Europa. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): *Arbeitsmigration nach Deutschland - Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*. Berlin: Mensch & Buch Verlag

Vester, M., von Oertzen, P., & Geiling, H. (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

von Breitenbach, B. (1982). *Italiener und Spanier als Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland*. München: Kaiser

