

Integration

interkulturelles Training

Arbeitsmigration

Aussländische Qualifikationen

Auszubildende Fachkräfte

Profile der Neueinwanderung 2016

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Analysen zum Wandel der Flucht- und
Arbeitsmigration nach Deutschland

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

www.netzwerk-iq.de

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2016
Analysen zum Wandel der Flucht- und
Arbeitsmigration nach Deutschland

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2016

Analysen zum Wandel der Flucht- und Arbeitsmigration nach
Deutschland

Impressum

© 2016 Mensch und Buch Verlag

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

Träger der *Fachstelle Einwanderung*, in deren Rahmen diese Publikation entstand, ist



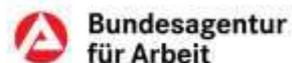
www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Daniela Nicolai, Wolfgang Stärke

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

DIE DYNAMIK DER MIGRATION

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN7

FLUCHTMIGRATION NACH DEUTSCHLAND: NORMATIVE GRUNDLAGEN, ARBEITSMARKTINTEGRATION UND ARBEITSMARKTWIRKUNGEN

HERBERT BRÜCKER.....15

ASYLBERECHTIGTE UND ANERKANNTE FLÜCHTLINGE: SOZIODEMOGRAFIE, BERUFLICHE QUALIFIKATION UND ERWERBSBETEILIGUNG IN DEUTSCHLAND

SUSANNE WORBS41

AKZEPTANZ VON ASYLBEWERBERINNEN UND ASYLBEWERBERN IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT: ERGEBNISSE DES SVR-INTEGRATIONSBAROMETERS 2016

ALEX WITTLIF55

BILDUNGSERFAHRUNGEN UND BILDUNGSBARRIEREN IN UNTERSCHIEDLICHEN MIGRANTEN-MILIEUS

HEINER BARZ.....71

EUROPÄISCHE FACHKRÄFTEZUWANDERUNG NACH BERLIN: PROFILE DER NEUEINWANDERUNG AUS BULGARIEN, FRANKREICH, ITALIEN, POLEN, RUMÄNIEN UND SPANIEN

DORITT KOMITOWSKI, MARIANNE KRAUßLACH, CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN95

INTERNATIONALE FACHKRÄFTEREKRUTIERUNG IN DER PFLEGEBRANCHE AUS SICHT DER UNTERNEHMEN: VIETNAMESISCHE FACHKRÄFTE IN DER ALTENPFLEGE

GRIT BRAESEKE113

Die Dynamik der Migration

CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

Migration ist einer der prägendsten Prozesse unserer heutigen Gesellschaft. Wenn die Jahre 2015 und 2016 etwas verdeutlicht haben, dann die Schnelligkeit und Wirkmächtigkeit, mit der Migration die Gesellschaft verändert. Das gilt nicht nur für Deutschland, sondern ist weltweit zu beobachten. Dabei wird Migration meist sowohl als Zukunftschance als auch als Bedrohung wahrgenommen. In diesem Zwiespalt entstehen neue Realitäten, die von einer überraschend lebendigen Willkommenskultur, Veränderungen der Parteienlandschaft und der Demografie bis hin zu Erstarren von Nationalismus, Rassismus und Gewalt gegenüber „Fremden“ reichen.

Die Einwanderung nach Deutschland hat 2015 enorm zugenommen. Dabei überlagern sich zwei dominierende Prozesse der Einwanderung. Besondere Aufmerksamkeit wurde der stark gestiegenen Fluchtzuwanderung zuteil, die einen historischen Höchststand erreichte, in 2016 aber wieder stark zurückgegangen ist. Sie war in den Vorjahren schon deutlich gewachsen, hat dann aber 2015 in einer solchen Dynamik zugenommen, dass sie zum beherrschenden Thema in Medien und Politik Deutschlands und Europas geworden ist und ihre Beschreibung als emergent gerechtfertigt scheint: Nach allem, was derzeit abzusehen ist, hat die Zuwanderung vieler Menschen auf der Suche nach Asyl und einer Zukunft die deutsche Zivilgesellschaft sowie Verwaltungssysteme, Politik und auch die Wirtschaft nachhaltig verändert. Dabei geriet kurzzeitig der zweite dominierende Einwanderungsprozess aus dem Blick: Auch 2015 ist die Zuwanderung aus der EU nach Deutschland weiter gestiegen. Damit bestätigt sich der Trend, der seit fast einem Jahrzehnt anhält und in dem die Einwanderung auf Grundlage des Freizügigkeitsrechtes immer den stärksten Teil der Nettozuwanderung ausmachte (Abbildung 1).

Daneben sind aber auch die anderen wichtigen Migrationsprozesse, die langfristig Deutschland verändern, nicht zu vergessen, so die vielen internationalen Studierenden, der Familiennachzug für bereits im Land lebende Zugewanderte, die Auswanderung aus Deutschland und die aktive Anwerbung internationaler Fachkräfte.

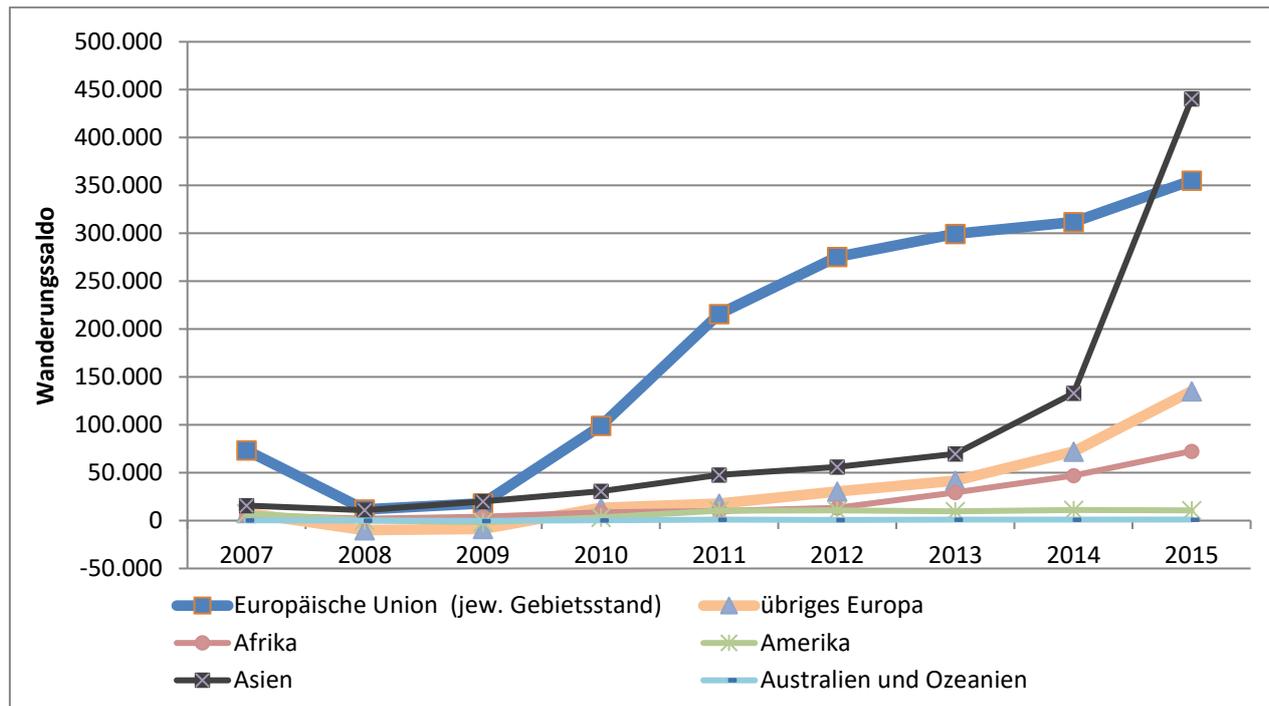


Abbildung 1: Entwicklung der Wanderungssalden nach Herkunftsregionen

(Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2016)

Die Veränderung der Zuwanderungsgruppen, insbesondere der zwischenzeitliche Anstieg der Fluchtmigration, aber auch der Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union im Jahr 2013 und der Rückgang der Zuwanderung aus Spanien im letzten Jahr spiegeln sich in der Rangfolge der wichtigsten Herkunftsländer von Neuzugewanderten 2015 wider (Abbildung 2).

Hinter den Jahreszahlen zur Nettozuwanderung verbirgt sich eine enorme Fluidität und Vielgestaltigkeit an Migrationsprozessen. So sind 2015 über 2,1 Mio. Menschen offiziell nach Deutschland gekommen, aber auch fast 1 Mio. ausgewandert. Der Saldo von gut 1,1 Mio. Menschen Ende 2015 ist historisch hoch und wird 2016 aller Voraussicht nach nicht erreicht werden. Er beinhaltet auch – wie schon seit 2004 – eine stärkere Ab- als Zuwanderung von Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die Ein- und Auswanderung in die Türkei ist nach einem jahrelang negativen Saldo aufseiten Deutschlands inzwischen ausgeglichen. Das Wanderungsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich für viele Gruppen erheblich. Aus verschiedenen Ländern des Westbalkans kamen für einige Monate besonders viele Zuwandernde, deren Zahl inzwischen aber wieder stark begrenzt wurde. Die Liste der Beispiele ließe sich fortsetzen und soll hier nur aufzeigen, welche Vielfalt an Prozessen sich hinter den Zahlen zur Migration verbirgt.

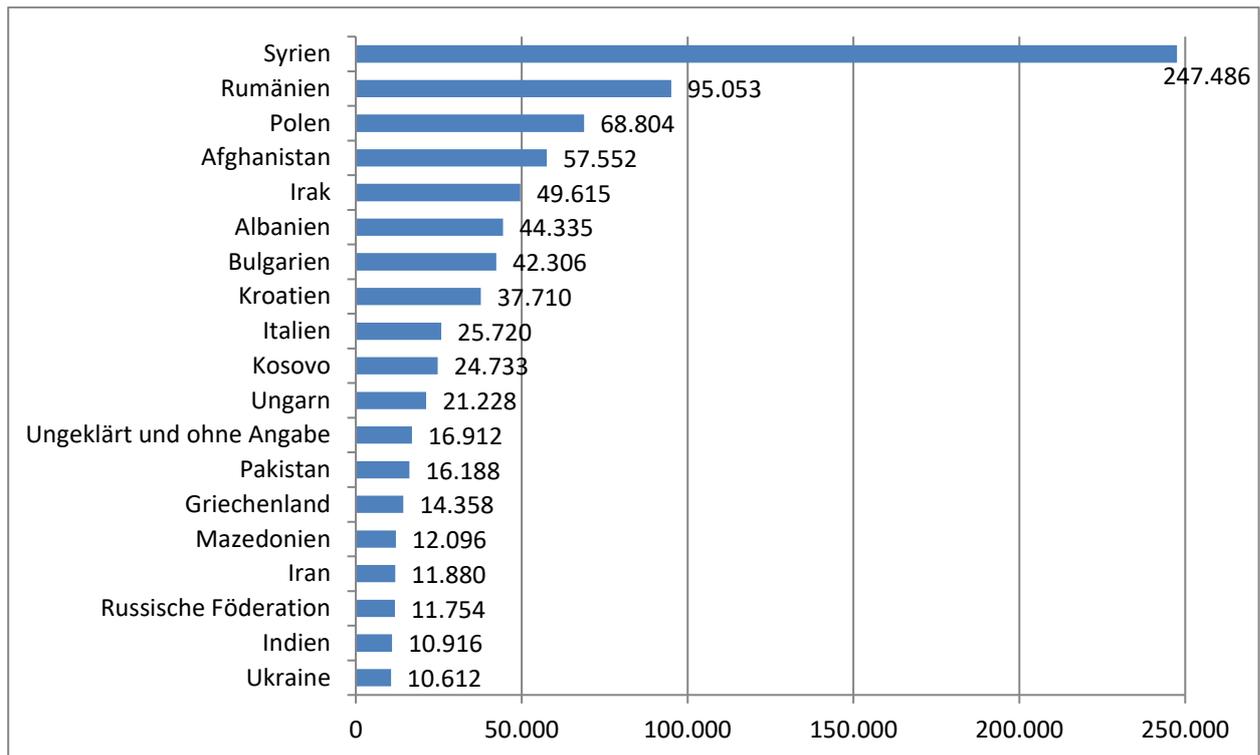


Abbildung 2: Wanderungssalden ausgewählter Herkunfts- und Zielländer in 2015

Herkunftsländer mit einem Saldo von über 10.000 Personen in 2015 (Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2016)

Die wichtigsten Folgen der gewachsenen Migrationsdynamik werden derzeit auf ganz verschiedenen Feldern sichtbar:

- > Die *öffentliche Meinung* und damit die sichtbare Aufnahmebereitschaft der Gesellschaft sind von starken Schwankungen und Zwiespälten bestimmt. Auf der einen Seite erfasste die überwältigende Hilfsbereitschaft gegenüber Geflüchteten Ende 2015 fast alle Bereiche der Gesellschaft, von bürgerschaftlichem Engagement über Wirtschaft und staatliche Strukturen bis hin zu Medien, Religionsgemeinschaften etc. Damit schien die vorher viel geforderte „Willkommenskultur“ erstmals in größerem Ausmaß greifbar. Bis heute sind ein beeindruckendes freiwilliges Engagement und eine inzwischen ausgebaute Infrastruktur für Geflüchtete in Kommunen geblieben. Auf der anderen Seite ging dies mit einem extremen Anstieg rassistischer und fremdenfeindlicher Einstellungen und Straftaten einher. Gepaart mit einer wachsenden Angst vor Terror und Kriminalität, zeigt sich eine zunehmende und verfestigte Polarisierung der Meinungen. Hinzu kommen Diskurse zur Fluchtmigration, die andere Migrationsprozesse, insbesondere die europäische Zuwanderung, ver-

gessen, und die von einer Ökonomisierung des Blicks auf Geflüchtete geprägt sind (siehe den Beitrag von Herbert Brücker in diesem Band). Geflüchtete werden zunehmend danach bewertet, welchen Nutzen sie für Deutschland haben, weniger danach, welche Gründe für ihre Flucht und welche ethischen Verpflichtungen für ihre Aufnahme bestehen. All diese Phänomene der öffentlichen Diskussion zeigen, wie mühsam und vielschichtig die Entwicklung einer Gesellschaft, die auf Einwanderung angewiesen ist, sich gestaltet.

- > Der Diskurs zur Zuwanderung hat auch enorme Auswirkungen auf die *politische Entwicklung in Deutschland und Europa*. Nicht nur in der öffentlichen Debatte ist ein Erstarken fremdenfeindlichen Gedankenguts zu sehen, auch rechtsnationalistische Parteien haben großen Zulauf und verändern die Parteienlandschaft in Deutschland und in Europa. Konfliktreiche und ergebnisarme Diskussion in der EU über den gemeinsamen Umgang mit Asylsuchenden haben ebenso wie die auf Ressentiments gegen die Einwanderung aus anderen europäischen Ländern bauenden EU-feindlichen Kampagnen im Vereinigten Königreich und vielen anderen EU-Staaten die EU in eine schwere Krise gestürzt.
- > Auch *global* betrachtet ist Migration ein einflussreicher Faktor politischer und gesellschaftlicher Veränderungen, wobei viele Länder eine deutlich größere Hilfsbereitschaft gegenüber Geflüchteten zeigen als die meisten europäischen Staaten, z. B. die Nachbarländer Syriens. In anderen Ländern führen dagegen Abschottungsbemühungen gegenüber Arbeitsmigration und Flucht zur Renaissance von tödlichen Grenzen, z. B. in Australien oder den USA.
- > Die *wirtschaftlichen Auswirkungen* der verstärkten Zuwanderung nach Deutschland sind großteils als positiv zu betrachten. So hat die Bewältigung der Fluchtzuwanderung die Binnennachfrage gestärkt und neue Arbeitsplätze in der Unterstützung und Bildung der Geflüchteten sowie im Wohnungsbau geschaffen (Weber 2016). Die Investitionen in die Integration von Geflüchteten versprechen eine langfristige Rendite, wenn sie bildungs- und arbeitsmarktorientiert erfolgen. Auch die Arbeitsmigration aus Europa hat in den letzten Jahren dem prognostizierten Fachkräftemangel entgegengewirkt. Migrationsprozesse ermöglichen schließlich generell eine Stärkung transnationaler Verknüpfungen, was für ein Land

wie Deutschland, das stark von der Globalisierung profitiert, im Allgemeinen von Vorteil ist.

- > Durch die stärkere Zuwanderung werden *Herausforderungen für staatliche und gesellschaftliche Systeme* sichtbar. Dazu gehören sich kurzfristig verändernde Aufgaben wie die Erstunterbringung in den Kommunen und die Sicherstellung von Kapazitäten bei der Antragsbearbeitung. Oft werden aber schon länger bestehende Handlungsbedarfe durch die gestiegene Zuwanderung nur besonders deutlich, so bei der Integration von Geflüchteten und anderen Einwandernden in die Schulen und das Berufsausbildungssystem, der Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen oder der Bereitstellung von genügend Wohnraum in Ballungszentren.

All die genannten Themen sind nur Beispiele für die Vielfalt der Veränderung, die durch und mit Migration sichtbar wird. Die Komplexität wächst, teilweise auch die Verunsicherung und das Gefühl eines gesellschaftlichen Wandels mit wachsender Geschwindigkeit. Diese neuen Erfahrungen auch mit neuem Wissen zu unterlegen, ist Ziel dieses kleinen Sammelbandes. Die einzelnen Artikel beruhen auf den Beiträgen beim Colloquium „Profile der Neueinwanderung“, das wir am 18. April 2016 im BMAS veranstalteten. Es ist das zweite Mal, dass die Fachstelle Einwanderung unter diesem Titel Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einlud, um einzelne Aspekte des dynamischen Einwanderungs geschens zu beleuchten.

Unter den sechs Beiträgen greifen die drei ersten das Schwerpunktthema Fluchtmigration auf:

Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gibt einen Überblick über den aktuellen Wissensstand zu den Profilen der Geflüchteten, die in jüngster Zeit nach Deutschland gekommen sind, zu ihren Chancen auf Arbeitsmarktintegration und zu den erwartbaren Arbeitsmarkteffekten.

Diese Erkenntnisse werden durch **Susanne Worbs** aus dem Forschungsbereich des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ergänzt, die eine aktuelle Studie vorstellt. In dieser wurden zwischen 2012 und 2014 eingewanderte, anerkannte Flüchtlinge intensiv befragt, um das Profil von gerade im Integrationsprozess befindlichen Geflüchteten zeichnen zu können.

Die Meinungen zur Einwanderung nach Deutschland werden u. a. vom Integrationsbarometer des Sachverständigenrates für Migration erfasst, dessen jüngste Ergebnisse **Alex Wittlif** für das Colloquium und die Publikation aufbereitet hat.

Auf der Grundlage des Ansatzes, gesellschaftliche Gruppen in Form von Milieus zu beschreiben, erläutert **Heiner Barz** von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf die Bildungsaspirationen der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten.

Danach wendet sich der Artikel von **Doritt Komitowski, Marianne Kraußlach** und **Christian Pfeffer-Hoffmann** der Einwanderung aus der EU zu. Auf der Grundlage einer Analyse für den Berliner Senat werden sehr differenzierte Profile von Menschen, die seit 2008 aus Bulgarien, Frankreich, Italien, Polen, Rumänien und Spanien nach Berlin zugewandert sind, vorgestellt.

Abschließend gibt **Grit Braeseke** einen Einblick in das Feld der Anwerbung internationaler Fachkräfte. Sie beschreibt die Situation für die Fachkräftegewinnung im Pflegesektor und gibt einen Einblick in das konkrete Beispiel eines Projektes mit vietnamesischen Pflegekräften.

Diese sechs Beiträge geben Impulse zu einer Differenzierung des Blicks auf das derzeitige Migrationsgeschehen. Die Vielfalt der einzelnen Erkenntnisse sollte aber nicht über die vielen Gemeinsamkeiten der Migrationsprozesse hinwegtäuschen: Auf Dauer brauchen wir als Reaktion auf den dynamischen Wandel des Migrationsgeschehens auch einen Wandel im Umgang mit Migration: Weg von den „Sparten“, in denen einzeln auf die Integration von Geflüchteten, die europäische Fachkräftewanderung, internationale Studierende, den interkulturellen Zusammenhalt in Quartieren usw. geschaut wird. Und hin zu einem Gesamtblick auf eine von Migration geprägte Gesellschaft, auf die Gemeinsamkeiten der Neueinwanderungs- und Integrationsprozesse, auf eine Offenheit für den Wandel. Auf dieser Grundlage kann dann pragmatisch die Einwanderungsgesellschaft gestaltet werden, Risiken und Chancen jenseits der Diskussion um Herkunftsländer und Rechtskreise erkannt werden und in diesem Gesamtrahmen differenziert auf die Bedürfnisse und Ressourcen vieler verschiedener Gruppen eingegangen werden, aus denen sich unsere Gesellschaft immer neu bildet.

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

Leiter der Fachstelle Einwanderung im Netzwerk IQ, die neben dem Wissenschaft-Praxis-Dialog zu Themen der Neueinwanderung auch die Qualitätssicherung in MobiPro-EU und die Verknüpfung mit dem ESF-Teilprogramm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ verantwortet. Vorstandsvorsitzender von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. Promovierter Medienpädagoge mit vielfältigen Publikationen, Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten Migration, berufliche, politische und Medienbildung, Fachkräftesicherung u. a.

Literaturverzeichnis

- Statistisches Bundesamt, 2016: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Vorläufige Wanderungsergebnisse. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen/vorlaeufigeWanderungen5127101157004.pdf?__blob=publicationFile (18.07.2016)
- Weber, E., 2016: Effekte der Flüchtlingsversorgung auf den Arbeitskräftebedarf in einzelnen Berufen. IAB Aktuelle Berichte 9/2016. Nürnberg: IAB.
http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1609.pdf (18.07.2016)

Fluchtmigration nach Deutschland: Normative Grundlagen, Arbeitsmarktintegration und Arbeitsmarktwirkungen

HERBERT BRÜCKER

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen der humanitären Migration und internationale Koordination der Asylpolitik	17
2. Umfang des Integrationspotenzials	21
3. Selbstselektion und Qualifikation der Geflüchteten.....	23
4. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Lehren aus der Vergangenheit .	28
5. Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration	31
6. Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen	34
Literaturverzeichnis	38
Abbildungsverzeichnis	40
Tabellenverzeichnis	40

Abkürzungsverzeichnis

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
DIE	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PISA	Programme for International Student Assessment
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study

Im Jahr 2015 wurden rund 1,1 Mio. Geflüchtete gezählt, die neu nach Deutschland zugezogen sind. Auch wenn durch Doppelzählungen, Weiterreisen, Abschiebungen und Rückkehrmigration die Zahl der Nettozuzüge deutlich geringer ist, handelt es sich – mit Ausnahme der Aufnahme von 12 Mio. Vertriebenen nach dem zweiten Weltkrieg – um den größten Zuzug von Geflüchteten seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland.

Mit der Schließung der Balkanroute und dem Inkrafttreten des Türkei-Abkommens sind die Zuzugszahlen von Geflüchteten stark gesunken. Auf dem Höhepunkt der Fluchtmigration, im November 2015, wurden noch mehr als 200.000 Zuzüge pro Monat gezählt. Im Mai 2016 ist diese Zahl auf 16.000 gesunken. Obwohl noch offen ist, in welchem Umfang das Türkei-Abkommen und die Schließung der Balkan-Route zu einer Umlenkung der Migrationsströme zu der wesentlich riskanteren Route über das zentrale Mittelmeer führen wird, so kann jetzt davon ausgegangen werden, dass dieses Jahr die Zahl der Zuzüge im Vergleich zum Vorjahr stark sinken wird. Dies wird auch den öffentlichen Diskurs von den grundsätzlichen Fragen der Organisation der humanitären Migration stärker in Richtung Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und alle anderen Bereiche der Gesellschaft verlagern.

Bevor sich auch dieser Beitrag der Frage nach der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten widmet, wird er zunächst der eher grundsätzlichen Frage nachgehen, wodurch sich humanitäre Migration und Arbeitsmigration unterscheiden. Auch wenn humanitäre Migration durchaus auch wirtschaftlichen Zwecken dient, so ist sie jedoch vor allem durch die Suche nach Schutz vor Gewalt und Verfolgung geprägt. Es ist wohlfahrtsökonomisch durchaus rational, diesen Schutz zu gewähren, und zwar auch dann, wenn er fiskalische und andere Kosten aufwirft. Wir brauchen wohlfahrtsökonomisch andere Kriterien, um den Erfolg der humanitären Migration zu messen, als bei anderen Formen der Migration. Vor allem muss die humanitäre Migration anders als andere Formen gesteuert werden. Wie die Erfahrung des vergangenen Jahres zeigt, erfordert die humanitäre Migration eine Koordination der Asylpolitik, weil der Schutz von Menschen vor Gewalt und Verfolgung die Eigenschaften eines öffentlichen Gutes hat (Abschnitt 1).

Auch wenn die Gewährung von Schutz sich nach humanitären Kriterien richtet, so werden die Kosten für die aufnehmenden Länder die Bereitschaft, Schutz zu

gewähren, immer beeinflussen. Diese Kosten werden maßgeblich von der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten beeinflusst. Hiermit beschäftigt sich der Kern dieses Beitrags. Zunächst wird vor dem Hintergrund der jüngeren Zugzugszahlen und der Daten über die Entscheidungsfrequenz in den Asylverfahren das Integrationspotenzial quantitativ untersucht (Abschnitt 2). Darauf aufbauend wird – auf der Grundlage des zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags noch unvollkommen vorliegenden Datenmaterials – die „Selbstselektion“ der Geflüchteten in Hinblick auf ihre Humankapitalausstattung und demografischen Merkmale analysiert (Abschnitt 3). Daten zur Arbeitsmarktintegration der jüngst eingereisten Geflüchteten liegen noch nicht vor. Aufbauend auf Erfahrungen mit der Fluchtmigration nach Deutschland in der Vergangenheit wird untersucht, wie schnell sich die Integration in den Arbeitsmarkt in Hinblick auf Beschäftigung und Verdienste vollziehen könnte (Abschnitt 4). In Abschnitt 5 werden auf der Grundlage eines Simulationsmodells die Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration nach Deutschland dargestellt. In Abschnitt 6 werden schließlich Politikempfehlungen für die Integration von Geflüchteten diskutiert.

1. Grundlagen der humanitären Migration und internationale Koordination der Asylpolitik

Aus wohlfahrtsökonomischer Perspektive ist humanitäre Migration von anderen Formen der Migration wie Arbeitsmigration oder Familienzusammenführung zu unterscheiden (Hatton 2004). Zwar liegt im Grundsatz beidem, Flucht- und Arbeitsmigration, ein Entscheidungskalkül von Individuen und Haushalten zu Grunde. Auch ist dieses Kalkül niemals frei von wirtschaftlichen Überlegungen, weshalb es aus Sicht der Migrationsforschung wenig Sinn ergibt, zwischen „echten Flüchtlingen“ und „Wirtschaftsflüchtlingen“ zu unterscheiden. Aber die Motive, die Heimatländer zu verlassen, sind bei der Fluchtmigration stark durch Krieg und Bürgerkrieg, andere Formen von Gewalt sowie politische, ethnische und religiöse Verfolgung geprägt.¹ Etwa 75 % der Asylantragstellenden in Deutschland stammen aus Ländern, die auf der „Political Terror Scale“ von Menschenrechtsorganisationen und des US State Department auf der höchsten

¹ Auch Verfolgung aus geschlechtsspezifischen Gründen, etwa von Homosexuellen oder Frauen, spielt zunehmend eine Rolle.

oder zweithöchsten Stufe eingeordnet werden (Gibney et al. 2015). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Indexe für politische Freiheit oder für bürgerliche Freiheiten des Think Tank Freedom House (Freedom House 2016). Mit Ausnahme der abnehmenden Zahl von Asylsuchenden aus den Westbalkan-Staaten handelt es sich bei den Herkunftsländern der Geflüchteten also um Länder, die sich durch einen im globalen Maßstab außergewöhnlich hohen Grad an Gewalt und Verfolgung auszeichnen. Dies reflektieren auch die hohen Anerkennungsquoten der Asylanträge in Deutschland. Zugleich schlägt sich die politische Lage in den Herkunftsländern, vor allem in den von Krieg und zerfallenden staatlichen Strukturen betroffenen Ländern, in wirtschaftlicher Perspektivlosigkeit nieder.

Geflüchtete haben deshalb häufig in Hinblick auf die Voraussetzungen, die sie für die Arbeitsmarktintegration mitbringen, andere Eigenschaften als andere Migranten.² Auch für den Fall, dass sie sehr viel ungünstigere Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration mitbringen, kann die Aufnahme von Geflüchteten wohlfahrtsökonomisch einem rationalen Kalkül der Menschen in den aufnehmenden Ländern, oder, noch allgemeiner, in der internationalen Völkergemeinschaft, entspringen. Die Gewährung von Schutz kann ethisch unterschiedlich, etwa im Rahmen religiöser Vorstellungen, begründet werden. Die Wirtschaftswissenschaften legen in der Regel ein individuelles Nutzenkalkül bei der Begründung ethischer Regeln zu Grunde. Ein solcher Begründungszusammenhang kann kontrakttheoretisch aus der Idee einer fiktiven Entscheidungssituation, dem „Schleier des Nichtwissens“ (Rawls 1971; Harsanyi 1953, 1955) abgeleitet werden. Dieser „Schleier des Nichtwissens“ liegt in diesem Gedankenexperiment über allen rationalen Individuen: Sie verfügen über keinerlei Information hinsichtlich ihrer Ressourcen, Fähigkeiten und künftigen Positionen in der Gesellschaft, sind jedoch angehalten, sich auf vernünftige Regeln des Zusammenlebens zu verständigen. Dazu gehört auch, dass man den Ort nicht kennt, an dem man später leben wird. In einer solchen Situation würden sich, so die Kontrakttheoretiker, Individuen auf ein System elementarer Grundfreiheiten verständigen, das dem Einzelnen ein möglichst großes Bündel an persönlichen

² Es kann nicht aus theoretischen Überlegungen a priori bestimmt werden, ob sie günstigere oder ungünstigere Humankapitaleigenschaften mitbringen. Das hängt von den Bedingungen in den Herkunftsländern und den historischen Umständen der Flucht ab.

Freiheiten einräumt, ohne die Freiheit anderer zu beeinträchtigen. Dazu gehören Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Schutz vor willkürlicher Gewalt. Insofern ist es nur folgerichtig, dass man sich bei gravierenden Verletzungen dieser Grundfreiheiten auch auf den Schutz des Einzelnen verständigt, etwa durch die Gewährung von Asyl an einem anderen Ort. Anders ist ein Leben in Freiheit nicht vorstellbar. Eine solche Vorstellung liegt der Genfer Flüchtlingskonvention und ihren Protokollen zu Grunde, die nicht zufällig nach Ende des Zweiten Weltkriegs in einer Situation hoher Unsicherheit über die künftige Verfassung der Welt entstand. Interessant an diesen Überlegungen ist, dass sie durchaus einem eigennützigen Nutzenkalkül entspringen können: Wenn man seine Lebenssituation nicht kennt, ist es individuell rational, sich für ein Recht auf Asyl zu entscheiden, um sich gegen elementare Lebensrisiken abzusichern. Natürlich muss man der Logik der Kontrakttheoretiker nicht folgen und kann das Recht auf Asyl auch ohne Bezug auf individuell-utilitaristische Argumente befürworten. Es lässt sich auch aus Empathie mit den Betroffenen oder einer religiösen Ethik ableiten. Nur sollte verstanden werden, dass das Recht auf Asyl auf vernünftigen, aus einem rationalen Diskurs abgeleiteten Regeln beruht.

Die Regeln, auf die man sich einigt, werden jedoch nur dann Bestand haben, wenn sie sich auch dann noch bewähren, wenn die Einzelnen ihre Interessen kennen, der Schleier des Nichtwissens also gelüftet wird. Hier liegt die Herausforderung aller ethisch begründeten Regelungssysteme. Aus ökonomischer Perspektive liegt ein Problem nationaler Asylsysteme darin, dass die Gewährung von Schutz den Charakter eines öffentlichen Gutes hat: Ich habe als Staat den gleichen Nutzen, wenn ein Nachbarstaat den Geflüchteten Schutz gewährt, als wenn ich es selbst leiste, muss aber nicht die Kosten tragen. Dies führt zu Trittbrettfahrer-Verhalten. Das Problem wird dadurch verschärft, dass die Schließung der Grenzen oder die Reduzierung der Aufnahme Schutzsuchender in einem Land zu einer höheren Zahl von Schutzsuchenden in den verbleibenden Ländern führt. Schließlich werden dort die Grenzkosten den Grenznutzen der Schutzgewährung übersteigen, sodass auch diese Länder ihre Grenzen schließen. Insofern ergibt sich ein Zwang zur Politikkoordination zwischen den schutzgewährenden Ländern, andernfalls ist mit einem „race-to-the-bottom“ zu rechnen.

Genau ein solches „race-to-the-bottom“ konnten wir in der Europäischen Union im Jahr 2015 beobachten. Dies ist auf die grundlegenden Regeln des Flücht-

lings- und Asylsystems der Gemeinschaft zurückzuführen, die im Dublin-System festgelegt sind. Nach diesem System hat im Grundsatz der Staat, in dem die Geflüchteten zuerst die Außengrenze der Gemeinschaft überschreiten, das Asylverfahren abzuwickeln und damit alle Kosten der Schutzgewährung zu tragen. Dies haben die Länder an den Außengrenzen der Union aus naheliegenden Gründen nicht geleistet. Ohne eine Neuordnung des Asyl- und Schutzsystems der Gemeinschaft war es deshalb von Beginn an mehr als wahrscheinlich, dass es zu einem Kollaps des Asylsystems mit einer Schließung der Außengrenzen für humanitäre Migration kommen wird.

Eine Diskussion der Neuordnung des Asylsystems in Europa übersteigt den Rahmen dieses Beitrags. Grundsätzlich gilt aber Folgendes: Eine Neuordnung des Asylsystems der Gemeinschaft muss sich auf zwei Prinzipien stützen, wenn sie zugleich den Anforderungen einer humanitären und ökonomisch effizienten Organisation der Fluchtmigration gerecht werden will: Sie muss den Zugang der Schutzsuchenden zur Gemeinschaft humanitär regeln und die Kosten des Schutzes fair über die Gemeinschaft verteilen.

Gegenwärtig können Schutzsuchende, mit Ausnahme von sehr kleinen Kontingenten, nur auf irregulären und häufig sehr riskanten Wegen in die EU gelangen. Für die Öffnung eines regulären Zugangs von Schutzsuchenden sind verschiedene Mechanismen vorstellbar, etwa die Erteilung von Visa zu humanitären Zwecken in Kombination mit Filtermechanismen, die die offensichtlich unbegründeten Fälle vom Zugang ausschließt, oder großzügige Kontingente, die den Problemlagen in den Krisenregionen gerecht werden.

Die faire Verteilung der Kosten der humanitären Migration ist aus den o. g. Gründen die Voraussetzung dafür, dass ein minimales Schutzniveau erhalten werden kann. Dabei kann die Verteilung der Geflüchteten über die Mitgliedsstaaten der Union von der Verteilung der Kosten getrennt werden. Dies wäre ökonomisch sogar effizient, weil die Arbeitsproduktivität in den reicheren Ländern höher ist als in ärmeren Ländern, sodass es wenig Sinn ergibt, Geflüchtete gegen ihren Willen auf ärmere Länder zu verteilen. Auch hierfür kann man sich verschiedene Mechanismen vorstellen, die gleichermaßen den Präferenzen der

Betroffenen und der Länder gerecht werden und auf wirtschaftlicher Effizienz und einer fairen Kostenverteilung basieren.³

Aus politikökonomischer Sicht spricht allerdings gegenwärtig wenig dafür, dass in Europa ein rationaleres Asylsystem entsteht – zu viele Mitgliedsstaaten haben kein Interesse daran, den Status quo zu verändern und sich an den Kosten der Fluchtmigration zu beteiligen. Die Chance auf eine Veränderung der europäischen Asylpolitik und damit auf eine stärkere europäische Beteiligung an den humanitären Herausforderungen steigt je geringer die Kosten humanitärer Migration sind. Hier herrscht ein großes Maß an Unsicherheit in der Europäischen Union und ihren Mitgliedsstaaten. Es fehlt aber auch an den notwendigen Konzepten und Maßnahmen für ihre Umsetzung in den Mitgliedsstaaten. Hier setzt dieser Beitrag in Bezug auf den Bereich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten an.

2. Umfang des Integrationspotenzials

Das Arbeitsangebot der Geflüchteten, das im Folgenden als Integrationspotenzial bezeichnet wird, steigt gegenwärtig sehr viel langsamer als die Zahl der zugezogenen Schutzsuchenden. 2015 wurden 1.092.000 Schutzsuchende vom EASY-System⁴ erfasst, von Anfang Januar bis Ende Mai 2016 weitere 206.000. Seit der Schließung der Balkan-Route und dem Inkrafttreten des Türkei-Abkommens sind die monatlichen Zuzüge auf rund 16.000 Personen gesunken.

Aufgrund von Doppelzählungen, Weiterreisen, Rückführungen im Rahmen des Dublin-Abkommens und anderen Abschiebungen, freiwilliger Rückkehrmigration usw. lebt nur noch ein Teil der vom EASY-System gezählten Schutzsuchenden in Deutschland. Unter realistischen Annahmen kann die Zahl von den 2015 erfassten Schutzsuchenden, die noch in Deutschland lebt, auf rund 800.000 Personen geschätzt werden (Brücker 2016). Die Zahl der nicht-registrierten

³ Ein Mechanismus, der gleichzeitig die Präferenzen der Geflüchteten und der aufnehmenden Länder berücksichtigt, die Kosten fair verteilt und Pareto-effizient ist, wurde jüngst von Fernández-Huertas Moraga und Rapoport (2015) entwickelt.

⁴ Das EASY-System ist kein Registrierungssystem von Geflüchteten, sondern eine IT-Anwendung, mit deren Hilfe Geflüchtete nach dem Königsteiner Schlüssel auf die Bundesländer verteilt werden. Es kann deshalb zu Doppelzählungen kommen. Auch werden Weiterreisen, Rückreisen u. Ä. nicht erfasst.

Schutzsuchenden nimmt schrittweise ab. Im Mai 2016 kann die Zahl auf rund 300.000 Personen geschätzt werden.

Für den Umfang des Integrationspotenzials ist die Geschwindigkeit der Entscheidungen über die Asylanträge zentral. Nicht-registrierte Schutzsuchende können sich ohnehin nicht in den regulären Arbeitsmarkt integrieren und in aller Regel auch nicht an Integrationsmaßnahmen partizipieren. Registrierte Asylbewerber und Asylbewerberinnen haben zwar, sofern sie nicht aus sicheren Herkunftsländern stammen, nach drei Monaten einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang.⁵ Unter realistischen Bedingungen haben jedoch nur Personen, die einen Schutzstatus erhalten haben, und ein Teil der Geduldeten eine realistische Beschäftigungschance. Bei der Einstellung eines Arbeitnehmers sind Arbeitgeber wie bei jeder anderen Investition auf Rechtssicherheit angewiesen. Die ist nur gegeben, wenn eine längere Bleibeperspektive existiert. Das ist für Personen, die sich in laufenden Asylverfahren befinden und deren rechtlicher Status nicht geklärt ist, nicht der Fall. Zudem steigen mit dem Erhalt einer Bleibeperspektive die Investitionsanreize der Geflüchteten, etwa um Sprachkompetenz oder andere länderspezifische Qualifikationen zu erwerben.

2015 wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 283.000 Asylanträge entschieden, von Januar bis Mai 2016 weitere 238.000. Im Jahr 2015 belief sich die Bruttoschutzquote⁶ auf rund 50 %, von Januar bis Mai 2016 auf 62 %. 2015 haben damit 141.000 Geflüchtete einen Schutzstatus erhalten, davon waren 110.000 im erwerbsfähigen Alter. Von Ende Januar bis Ende Mai 2016 haben weitere 142.000 Personen einen Schutzstatus erhalten.

Für die weitere Entwicklung ist die Geschwindigkeit, mit der das BAMF über die anhängigen Asylanträge entscheidet, zentral: Wenn die Entscheidungsfrequenz sich nicht erhöht, würde die Zahl der Entscheidungen bis zum 31.12.2016 um

⁵ Sie können nach Zustimmung der Ausländerbehörden und der Bundesagentur für Arbeit (BA) einer abhängigen Beschäftigung nachgehen, wenn (i) durch die Beschäftigung keine negativen Auswirkungen für den lokalen Arbeitsmarkt entstehen, (ii) keine bevorrechtigten Deutschen oder EU-Staatsangehörigen die Stelle besetzen können, und (iii) in Hinblick auf Entlohnung und andere Aspekte die lokal üblichen Arbeitsbedingungen gelten.

⁶ Bei einem Teil der Asylanträge ergibt sich eine Verfahrenserledigung etwa durch Ausreisen oder einen Wechsel des rechtlichen Status. Wenn diese Fälle herausgerechnet werden, steigt die Schutzquote noch einmal deutlich.

weitere 288.000 auf 526.000 steigen. Davon erhalten gut 340.000 Personen einen Schutzstatus, von denen wiederum gut 240.000 im erwerbsfähigen Alter sind. Wenn sich die Entscheidungsfrequenz in der zweiten Jahreshälfte hingegen verdoppelt, dann würde die Zahl der Entscheidungen auf 815.000 Personen steigen. Davon erhalten 500.000 einen Schutzstatus, von denen wiederum 375.000 Personen im erwerbsfähigen Alter sind.

Rechnet man noch die Personen aus dem Jahr 2015 hinzu, dann wird sich die Zahl der Geflüchteten, die 2015 und 2016 einen Schutzstatus erhalten haben und im erwerbsfähigen Alter sind, auf 350.000 bis 485.000 Personen belaufen. Wenn, zu welchem Zeitpunkt auch immer, alle Asylverfahren abgearbeitet sind, wird die Zahl der 2015 und 2016 zugewanderten Geflüchteten mit Schutzstatus und im erwerbsfähigen Alter auf etwa 630.000 Personen steigen.

Dies ist der Kern des Integrationspotenzials der Geflüchteten aus einer Arbeitsmarktperspektive. Hinzu kommt eine kleine Zahl von Geduldeten. Dies ist allerdings nur ein Potenzial: Ein Teil dieser Gruppe wird dem Arbeitsmarkt aus den unterschiedlichsten Gründen wie Bildung und Ausbildung, Krankheit, familiären Gründen usw. nicht zur Verfügung stehen. Das tatsächliche Erwerbspersonenpotenzial der Geflüchteten, das dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, ist deshalb noch geringer.

3. Selbstselektion und Qualifikation der Geflüchteten

Geflüchtete sind ebenso wie andere Migrantinnen und Migranten kein repräsentativer Durchschnitt der Bevölkerung in den Herkunftsländern. Unter den in OECD-Ländern lebenden Migrantinnen und Migranten ist der Anteil der Hochschulabsolvierenden rund vier Mal so hoch wie der Anteil der Hochschulabsolvierenden in der Bevölkerung der Herkunftsländer (Boeri et al. 2012). Die Wanderungswahrscheinlichkeit von gebildeten Gruppen ist also deutlich höher als im Bevölkerungsdurchschnitt.

Die Migrationstheorie spricht hier von „Selbstselektion“ (Borjas 1987). Die Selbstselektion wird durch die relativen Einkommensunterschiede für Individuen mit unterschiedlichem Bildungsstand und anderen Fähigkeiten, vor allem aber durch die Migrationskosten bestimmt (Brücker & Defoort 2009; Chiswick

2000). Letztere erklären vor allem die positive Selbstselektion der Migranten in Hinblick auf die Bildungsabschlüsse, die wir empirisch in der OECD beobachten.

Für Geflüchtete liegen für die Analyse der Qualifikationsstruktur und damit der Selbstselektion noch keine ausreichenden Informationen vor. Es sprechen jedoch viele Argumente dafür, dass wir es auch hier mit einer positiven Selbstselektion zu tun haben: Die Kosten der Fluchtmigration sind sehr viel höher als bei anderen Formen der Migration. So betragen die Kosten, die für Schlepper und Transport aufgewendet werden mussten, bei den Teilnehmenden einer qualitativen Befragung bis zu 12.000 Euro pro Person, im Mittel rund 5.000 Euro (Brücker et al. 2016). Solche Aufwendungen können nur von Gruppen aus den Mittelschichten getragen werden, die über ausreichende Ressourcen verfügen. Dies wiederum verstärkt den positiven Selektionsbias.

Die Kosten und Risiken der Flucht haben auch andere Auswirkungen. So ist zu erwarten, dass Frauen weitaus größeren Risiken als Männer ausgesetzt sind, sodass mit steigenden Fluchtrisiken davon auszugehen ist, dass der Männeranteil steigt. Es ist also nicht überraschend, dass unter den 2015 registrierten Asylbewerberinnen und Asylbewerbern 70 % Männer waren. Ebenso ist davon auszugehen, dass unter denjenigen, die flüchten, Männern wie Frauen, eine überdurchschnittliche Risikobereitschaft besteht.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ist es m. E. nicht zulässig, aus der durchschnittlichen Qualifikation der Bevölkerung in den Herkunftsländern Schlussfolgerungen auf die Qualifikation der Flüchtlingspopulation in Deutschland zu ziehen. Das gilt etwa für die These des Bildungsökonom Ludger Wössmann (2015), der aus einem Test der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern der 8. Klasse in Syrien, die er in PISA-Punkte umgerechnet hat,⁷ folgert, dass zwei Drittel der Geflüchteten über keine elementaren Schreib- und Lesekenntnisse verfügen. Wenn unter den Geflüchteten der Anteil derjenigen, die Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen waren oder ein Studium absolviert haben, sehr viel höher

⁷ Auch die Umrechnung von TIMSS-Punkten (Trends in International Mathematics and Science Study) in PISA-Punkte ist m. E. problematisch, weil sich die mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse durchaus von den Schreib- und Lesekompetenzen unterscheiden können.

liegt als im Bevölkerungsdurchschnitt in den Herkunftsländern, sind auch höhere Kompetenzen der Flüchtlingsbevölkerung in Deutschland zu erwarten.

Repräsentative Daten zur Allgemeinbildung und zur beruflichen Bildung der Geflüchteten liegen in Deutschland noch nicht vor. Allerdings erhebt das BAMF bei der Registrierung der Asylbewerberinnen und Asylbewerber auf freiwilliger Basis Daten zum Schul- und Hochschulbesuch. Die Partizipationsrate liegt bei gut 70 %. Die Daten können allerdings unter der Annahme, dass die verbleibenden 30 % unterdurchschnittlich qualifiziert sind, positiv verzerrt sein.

Tabelle 1: Schul- und Hochschulbesuch registrierter Asylbewerberinnen und Asylbewerber 2015 nach Altersgruppen

Durchschnittswerte, gewichtet mit Bleibewahrscheinlichkeit (Eigene Darstellung nach MARiS-Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)

Registrierte Asylbewerberinnen und Asylbewerber ²										
Bildungsniveau ¹	Durchschnittswert					Gewichtet mit Bleibewahrscheinlichkeit ³				
	6-17 Jahre	18 Jahre und älter	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-64 Jahre	6-17 Jahre	18 Jahre und älter	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-64 Jahre
Niedrig	36 %	31 %	26 %	30 %	36 %	29 %	25 %	21 %	26 %	30 %
Mittel	42 %	30 %	31 %	29 %	32 %	48 %	26 %	28 %	24 %	29 %
Hoch	13 %	36 %	39 %	37 %	29 %	17 %	46 %	49 %	48 %	39 %
Sonstige	8 %	3 %	3 %	3 %	3 %	6 %	3 %	2 %	3 %	3 %

¹ Niedrig: Kein Schulbesuch oder Grundschulbesuch. Mittel: Besuch von Mittel- oder Fachschulen. Hoch: Besuch von Gymnasien, Fachhochschulen oder Universitäten. Summe kann rundungsbedingt von 100 % abweichen.

² Freiwillige Selbstangaben der registrierten Asylbewerberinnen und Asylbewerber 2015, Asylerst- und -folgeanträge. Die Angaben können einem Selektionsbias unterliegen, da sich nur rund 70 % der über 18-jährigen Asylbewerberinnen und Asylbewerber bei ihrer Registrierung an der Erhebung beteiligen.

³ Selbstangaben der registrierten Asylbewerberinnen und Asylbewerber 2015 gewichtet mit den Anerkennungsquoten der jeweiligen Herkunftsländer im Jahr 2015.

Insgesamt ergibt sich nach dieser Erhebung das Bild einer stark polarisierten Qualifikationsstruktur. Nach den Registerdaten des BAMF haben von den über 18-jährigen Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, die 2015 registriert wurden, 36 % angegeben, ein Gymnasium, eine Fachhochschule oder eine Hoch-

schule besucht zu haben. Gewichtet man diese Angaben mit der Bleibewahrscheinlichkeit, dann steigt dieser Anteil auf 46 % (Tabelle 1).⁸ Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, dass es sich um Angaben zum Besuch von Bildungseinrichtungen und nicht um Bildungsabschlüsse handelt. Dennoch existiert unter den Flüchtlingen offenbar ein erheblicher Anteil, der günstige Voraussetzungen für die Weiterqualifizierung und Integration in das Bildungssystem mitbringt.

Dem stehen hohe Anteile mit geringer Schulbildung gegenüber: Unter den über 18-jährigen Asylbewerberinnen und Asylbewerbern gaben 31 % an, dass sie entweder gar keine Schule (8 %) oder nur eine Grundschule (23 %) besucht haben. Gewichtet mit der Bleibewahrscheinlichkeit sinkt der Anteil der Gruppe mit einem niedrigen Schulbildungsniveau auf 25 %. Der Anteil mit mittlerer Schulbildung ist dagegen nur gering ausgeprägt: 30 % gaben ab, eine Mittelschule (vergleichbar zu Haupt- oder Realschulen) oder eine Fachschule besucht zu haben. Gewichtet mit der Bleibewahrscheinlichkeit sinkt der Anteil dieser Gruppe auf 26 %.

Grundsätzlich ist das Bildungsniveau der Kohorten im Alter von 18 bis 24 Jahren und von 25 bis 34 Jahren höher als in der Altersgruppe 35 Jahre und älter. Männliche Asylbewerber erreichen im Durchschnitt ein höheres Niveau der Schulbildung als weibliche. Gewichtet nach Bleibewahrscheinlichkeit ist der Anteil der Gruppe mit höherer Schulbildung bei den Männern 5 Prozentpunkte höher als bei den Frauen, während er in der Gruppe mit niedriger Schulbildung 7 Prozentpunkte geringer ist (siehe Tabelle 2).

⁸ Die Anteile wurden mit der Bleibewahrscheinlichkeit gewichtet, um die Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge zu ermitteln, die voraussichtlich in Deutschland bleiben werden. Für die Berechnung der Bleibewahrscheinlichkeit wurden die Anerkennungsquoten nach Herkunftsländern zugrunde gelegt.

Tabelle 2: Schul- und Hochschulbesuch registrierter Asylbewerberinnen und Asylbewerber 2015 nach Geschlecht

Durchschnittswerte, gewichtet mit Bleibewahrscheinlichkeit¹ (Eigene Darstellung nach MARiS-Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge)

Registrierte Asylbewerberinnen und Asylbewerber ³										
Bildungs- niveau ²	Frauen					Männer				
	6-17 Jahre	18 Jahre und älter	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-64 Jahre	6-17 Jahre	18 Jahre und älter	18-24 Jahre	25-34 Jahre	35-64 Jahre
Niedrig	30 %	31 %	25 %	31 %	36 %	29 %	24 %	20 %	24 %	28 %
Mittel	43 %	24 %	26 %	22 %	25 %	50 %	27 %	28 %	25 %	30 %
Hoch	19 %	42 %	46 %	44 %	36 %	17 %	47 %	50 %	49 %	40 %
Sonstige	8 %	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %	2 %	2 %	3 %	3 %

¹ Gewichtet mit den Anerkennungsquoten der jeweiligen Herkunftsländer im Jahr 2015.

² Niedrig: Kein Schulbesuch oder Grundschulbesuch. Mittel: Besuch von Mittel- oder Fachschulen. Hoch: Besuch von Gymnasien, Fachhochschulen oder Universitäten. Summe kann rundungsbedingt von 100 % abweichen.

³ Freiwillige Selbstangaben der registrierten Asylbewerberinnen und Asylbewerber 2015, Asylerst- und -folgeanträge. Die Angaben können einem Selektionsbias unterliegen, da sich nur rund 70 % der über 18-jährigen Asylbewerberinnen und Asylbewerber bei ihrer Registrierung an der Erhebung beteiligen.

Belastbare Informationen über die Struktur der mitgebrachten Qualifikationen im Bereich der beruflichen Bildung liegen noch nicht vor.⁹ Nach Angaben der BA-Statistik haben gut 70 % der beschäftigten und registrierten Erwerbspersonen aus außereuropäischen Asylherkunftsländern keine abgeschlossene Berufsausbildung. Nach der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 (Worbs & Bund 2016; siehe Beitrag von Worbs in diesem Band) hatten 38 % der befragten Flüchtlinge mit anerkanntem Schutzstatus eine abgeschlossene Hochschul- oder Berufsausbildung, befanden sich in beruflicher Ausbildung oder Studium oder haben eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgebrochen. Auch innerhalb die-

⁹ Die bisher vorliegenden Ergebnisse zur beruflichen Bildung sind nicht repräsentativ bzw. beziehen sich nur auf Staatsangehörige aus Herkunftsländern der Flüchtlingsmigration, nicht aber exklusiv auf die Gruppe der Flüchtlinge. Repräsentative Daten werden erst gegen Jahresende 2016 vorliegen.

ser Gruppe besteht aufgrund unterschiedlicher Bildungssysteme und fehlender Zertifikate ein erheblicher Kompetenzfeststellungs- und Nachqualifizierungsbedarf. Der Anteil der Fachkräfte, der ohne weitere Qualifizierungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt integriert werden kann, ist folglich gering.

Die Kosten und Risiken der Flucht beeinflussen natürlich auch die anderen Humankapitalmerkmale der Geflüchteten: Da die Risiken der Flucht für Frauen sehr viel höher sind als für Männer, ist, anders als bei anderen Migrantengruppen, der Männeranteil mit über 70 % sehr hoch. Auch ist das Alter sehr gering. 55 % der Asylbewerberinnen und Asylbewerber waren bei ihrer Registrierung unter 25 Jahre alt.

Die Humankapitalausstattung der Geflüchteten hat entsprechende Auswirkungen auf die Integration in Deutschland: Angesichts des geringen Durchschnittsalters sind die Chancen, dass die Geflüchteten Teile ihrer Bildungsbiografien in Deutschland nachholen und hier allgemeinbildende oder berufliche Abschlüsse erwerben, höher als bei anderen Migrantengruppen. Das heißt nicht, dass dies nicht mit Problemen verbunden ist: Die Schulsysteme in den Herkunftsländern, vor allem die beruflichen Bildungssysteme, sind in Hinblick auf Struktur, Inhalte und Qualitätsniveau mit dem deutschen System nicht vergleichbar. Es werden deshalb häufig erst die allgemeinbildenden Voraussetzungen nachgeholt werden müssen, ehe z. B. eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem erfolgreich durchgeführt werden kann. Zu berücksichtigen ist auch, dass das Potenzial für eine Ausbildung im dualen System geringer ist, als häufig angenommen wird: Ein Teil von denjenigen, die Hochschulen oder Gymnasien besucht haben, wird sich eher auf ein Studium in Deutschland orientieren, während ein großer anderer Teil, der nur eine Grundschule oder gar keine Schule besucht hat, die notwendigen Voraussetzungen für eine Ausbildung nicht mitbringt. Zudem richten sich viele Geflüchtete nur auf eine kurze Bleibeperspektive in Deutschland ein. Diese Gruppe wird eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt längerer Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen klar vorziehen.

4. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Lehren aus der Vergangenheit

Die mittelfristigen Perspektiven der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten können heute nur schwer abgeschätzt werden. Es können aber aus den Erfah-

rungen der Vergangenheit Anhaltspunkte abgeleitet werden. Gestützt auf die Migrationsstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird hier deshalb untersucht, wie sich in der Vergangenheit Menschen, die als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, in den Arbeitsmarkt integriert haben. Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe ist eine Längsschnittbefragung von rund 5.000 Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation, die seit 1995 nach Deutschland zugezogen bzw. in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, und ihren Haushaltsangehörigen. Sie wurde – bei Zustimmung der Befragten – mit den Registerdaten der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB verknüpft, die es ermöglichen, die Erwerbsbiografie und Verdienste in Deutschland detailgenau nachzuvollziehen (vgl. zur IAB-SOEP-Migrationsstichprobe Brücker et al. 2014a, 2014b).

Rund 15 % der Befragten in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sind als Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Im Durchschnitt lebt diese Gruppe seit 15 Jahren in Deutschland. In Hinblick auf die Qualifikationsstruktur unterscheidet sich die frühere Flüchtlingsmigration nach den vorliegenden Daten nicht grundlegend von der heutigen Flüchtlingszuwanderung. Auch damals hatten rund 70 % keine abgeschlossene Berufsausbildung. In Hinblick auf die Herkunftsländer dominieren die Länder des Westbalkans, die Türkei, die Länder des Mittleren Ostens und die Nachfolgestaaten der Sowjetunion. Insofern ist die Struktur der Herkunftsländer mit der heutigen Fluchtmigration nicht identisch, es ergeben sich aber auch erhebliche Überschneidungen.

Unterschiede ergeben sich in Hinblick auf die institutionellen Regelungen und die Arbeitsmarktbedingungen. Die rechtlichen Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration waren schlechter, insbesondere bestanden während der Asylverfahren keine Arbeitsmöglichkeiten. Auch gab es keine staatlich geförderten Angebote von Integrations- oder Sprachkursen. Die wirtschaftlichen Bedingungen in Deutschland sind heute deutlich besser, allerdings sind der Umfang der Fluchtmigration und damit der Wettbewerb in den Arbeitsmarktsegmenten, in denen die Flüchtlinge einen schnellen Arbeitsmarktzugang finden, auch stärker geworden. Das sind Branchen wie die Gastronomie, die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, Handel, Transport und Lagerarbeiten etc.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten Zeit braucht: So belief sich der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung von 15 bis 64 Jahren unter den Geflüchteten im Zuzugsjahr durchschnittlich auf 8 %. Nach fünf Jahren stieg er auf knapp 50 %, nach zehn Jahren auf 60 % und nach 15 Jahren auf knapp 70 % (Abbildung 1).

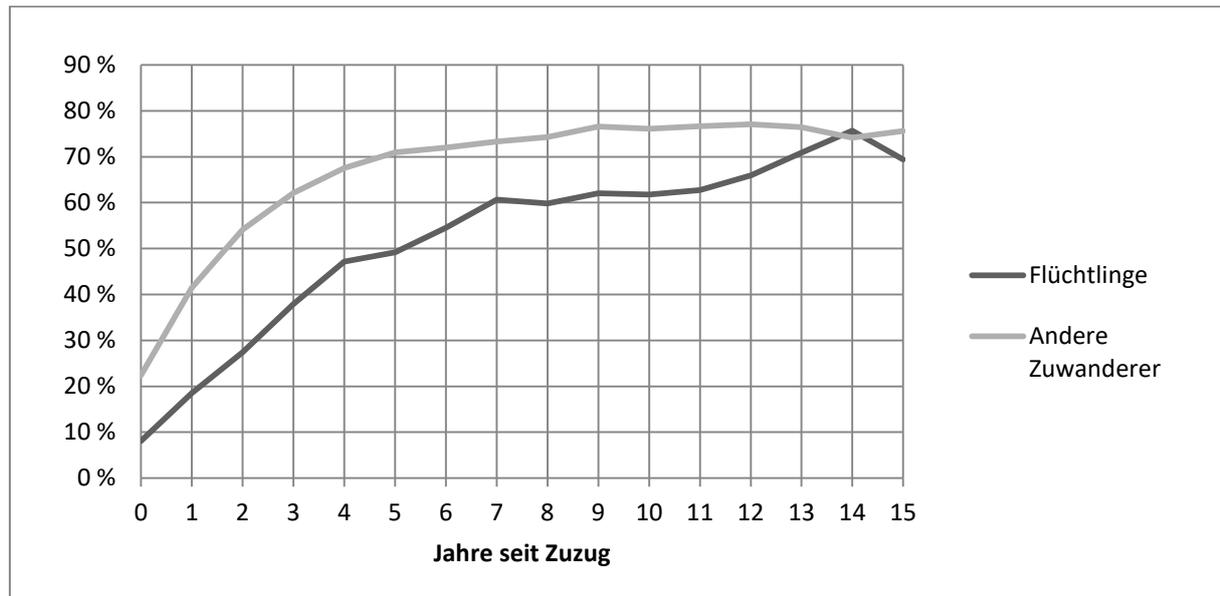


Abbildung 1: Beschäftigungsquote von Zugewanderten im Zeitverlauf, nach Zugangsweg (Eigene Darstellung nach Daten der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe)

Im Vergleich zu anderen Migrantengruppen integrieren sich Geflüchtete deutlich später in den Arbeitsmarkt. Auch zehn Jahre nach dem Zuzug liegen die Beschäftigungsquoten immer noch 14 Prozentpunkte unter denjenigen von anderen Migranten, 15 Jahre nach dem Zuzug lassen sich allerdings keine Unterschiede zwischen Flüchtlingen und anderen Gruppen mehr feststellen.

Das monatliche Durchschnittsgehalt von vollzeiterwerbstätigen Geflüchteten betrug im ersten Jahr nach dem Zuzug rund 1.100 Euro, zehn Jahre nach dem Zuzug 1.500 Euro und stieg danach auf 1.600 bis 1.700 Euro. Die monatlichen Durchschnittseinkommen von Geflüchteten sind damit im ersten Zuzugsjahr gut 400 Euro, nach 15 Jahren immer noch um 300 Euro geringer als die von anderen Migrantengruppen. Insgesamt gehören die Migranten, die als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen sind, zu den am schlechtesten verdienenden Gruppen am deutschen Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigungsquoten der Flüchtlinge konvergieren also schrittweise mit denjenigen von anderen Migrantengruppen und der deutschen Bevölkerung.

Die Löhne fallen allerdings dauerhaft hinter die Durchschnittslöhne von anderen Migranten zurück.

In der Zukunft kann jedoch die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt durch verbesserte rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen sowie die Förderung von Sprachkompetenz, Bildung und Ausbildung günstiger ausfallen als in der Vergangenheit.

5. Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration

In der Öffentlichkeit wird mit der Fluchtmigration – wie auch mit jeder anderen Migration – häufig die Befürchtung verbunden, dass einheimische Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt verdrängt werden könnten. Theoretisch kann eine Ausweitung des Arbeitsangebots, wenn sich die Kapital- und Gütermärkte nicht anpassen, tatsächlich zu fallenden Löhnen, und, wenn diese nicht vollkommen flexibel sind, zu steigender Arbeitslosigkeit führen. Nun ist das Bild einer geschlossenen Volkswirtschaft, in der sich der Kapitalstock durch Investitionen nicht an Veränderungen des Arbeitsangebots anpasst, theoretisch wie auch empirisch wenig plausibel. Theoretisch ist zu erwarten, dass eine Ausweitung des Kapitalstocks zu steigenden Kapitalrenditen führt, die steigenden Kapitalrenditen zu steigenden Investitionen, sodass letztendlich das Verhältnis von Kapital zu Arbeit unverändert bleibt (Ottaviano & Peri 2012). Das Gleiche kann durch den Zufluss internationalen Kapitals ausgelöst werden.

Tatsächlich ist das empirisch der Fall. Das Verhältnis von Kapital zu Output (gemessen am Bruttoinlandsprodukt) und damit produktivitätsbereinigt das Verhältnis von Kapital zu Arbeit ist in Westdeutschland seit den 1960er-Jahren konstant geblieben – obwohl die Zahl der Erwerbstätigen und der Erwerbspersonen seitdem um mehr als 50 % gestiegen ist. Auch ökonometrische Untersuchungen zeigen, dass selbst starke Veränderungen des Arbeitsangebots keine oder nur sehr kurzfristige Veränderungen des Verhältnisses von Kapital zu Output ausgelöst haben (Brücker & Jahn 2008). Gesamtwirtschaftlich sind deshalb keine Veränderungen der Löhne zu erwarten. Die Arbeitslosigkeit kann geringfügig steigen oder sinken – das hat aber wenig mit Verdrängungseffekten zu tun, sondern mehr mit der Frage, ob Gruppen mit größeren oder geringeren Arbeitsmarktrisiken zuwandern. Es geht also weniger um Verdrängungseffekte,

als um die Frage, wie sich die Zusammensetzung der Erwerbspersonen verändert.

Nun bedeutet das nicht, dass sich die Zuwanderung auf alle Gruppen im Arbeitsmarkt neutral auswirkt. Es stehen vielmehr die einzelnen Gruppen in einem unterschiedlichen Verhältnis zueinander im Produktionsprozess: Diejenigen, die vor allem vom Wettbewerb durch die Neuzugewanderten betroffen sind, können verlieren, während diejenigen, die in einem eher komplementären Verhältnis stehen, eher gewinnen. So können Ingenieurinnen und Ingenieure von der Zuwanderung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern oder geringer qualifizierten Arbeitskräften profitieren, während geringer qualifizierte Arbeitskräfte durch die Zuwanderung besser Qualifizierter gewinnen können. Umgekehrt verlieren Hochqualifizierte durch die Zuwanderung Hochqualifizierter und Geringqualifizierte durch die Zuwanderung Geringqualifizierter. Ob und in welchem Umfang das der Fall ist, ist eine empirische Frage.

In diesem Abschnitt werden deshalb die Arbeitsmarktwirkungen der Fluchtmigration auf Grundlage eines empirisch geschätzten Modells simuliert. Das Modell unterscheidet die Segmente des Arbeitsmarktes nach beruflicher Qualifikation, Berufserfahrung und nationaler Herkunft in zahlreiche Segmente. Inwieweit diese Gruppen in einem Wettbewerbsverhältnis zueinander stehen oder sich eher im Produktionsprozess ergänzen, ist empirisch geschätzt worden. Zudem wurde die Lohnflexibilität in den einzelnen Segmenten des deutschen Arbeitsmarktes geschätzt (Brücker et al. 2014c).

Die Simulation geht von einer Steigerung des Arbeitsangebots in Deutschland um ein Prozent durch Fluchtmigration aus und legt die Qualifikationsstruktur der Geflüchteten zu Grunde. Eine Ausweitung des Arbeitsangebots um ein Prozent entspricht rund einem Zuwachs von 450.000 Erwerbspersonen – das ist eine Zahl, die erst schrittweise nach einigen Jahren erreicht werden wird (s. o.). Kurz- und mittelfristig ist von einer Steigerung des Arbeitsangebots um 0,5 % auszugehen.

Gesamtwirtschaftlich hätte die Fluchtmigration unter diesen Annahmen nur geringe Wirkungen: Wenn sich der Kapitalstock nicht anpassen würde, würde das Lohnniveau um 0,07 % sinken und die Arbeitslosenquote um 0,15 Prozentpunkte steigen. In dem sehr viel realistischeren Szenario mit einer

Anpassung des Kapitalstocks ergeben sich keine Effekte für das Lohnniveau, die Arbeitslosenquote würde geringfügig um 0,07 Prozentpunkte steigen.¹⁰

Interessanter als diese kleinen Effekte sind die Effekte für die einzelnen Gruppen im Arbeitsmarkt: Unter den deutschen Erwerbspersonen würden langfristig, nach Anpassung des Kapitalstocks, die Löhne um 0,04 % steigen und die Arbeitslosenquote um 0,04 Prozentpunkte sinken. Allein bei den Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung würden die Löhne um 0,01 % sinken und die Arbeitslosenquote um 0,03 Prozentpunkte steigen. Dies wäre kaum spürbar. Die anderen Gruppen gewinnen.

Die eigentlichen Effekte der Fluchtmigration konzentrieren sich auf die in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten: Dort würden die Löhne um 0,37 % sinken und die Arbeitslosenquote um 0,88 Prozentpunkte steigen. Besonders betroffen sind die gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten; hier sinken die Löhne um 0,47 % und die Arbeitslosenquote steigt um 2,12 Prozentpunkte. Ein Großteil dieser negativen Effekte ergibt sich durch die Arbeitslosigkeit und die geringen Verdienste der Geflüchteten selbst, die das durchschnittliche Lohnniveau absenken und die durchschnittliche Arbeitslosigkeit in der Gruppe der gering qualifizierten Migrantinnen und Migranten erhöhen.¹¹ Dennoch können auch andere Migrantengruppen, die bereits in Deutschland leben, von dem Wettbewerb durch die Geflüchteten betroffen sein.

Insgesamt sind also die Lohn- und Verdrängungseffekte im Arbeitsmarkt gesamtwirtschaftlich nicht spürbar, allein die bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten könnten negativ von dem steigenden Wettbewerb betroffen sein. Bei den hier präsentierten Ergebnissen handelt es sich um langfristige Gleichgewichtsergebnisse, kurzfristige, keynesianische Effekte der Fluchtmigration wurden nicht berücksichtigt. Nun hat die Fluchtmigration zu einem erheblichen Anstieg der öffentlichen Ausgaben geführt, mit dem wiederum ein Anstieg der Beschäftigung verbunden ist. Der mit diesen Ausgaben verbundene Beschäftigungsanstieg kann auf 30.000 bis 50.000 Personen ge-

¹⁰ Die hier präsentierten Simulationsergebnisse beruhen auf einer eigenen Simulation auf Grundlage des Modells und der Schätzergebnisse in Brücker et al. 2014c.

¹¹ Konzeptionell ist es nicht möglich, die Effekte zwischen den geflüchteten Erwerbspersonen und anderen Migrantengruppen im Arbeitsmarkt zu unterscheiden.

schätzt werden (Weber 2016). Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist zu berücksichtigen, dass diese Ausgaben nicht alle zusätzlich sind, sondern teilweise durch Einsparungen der öffentlichen und privaten Haushalte gegenfinanziert sein können. Es ist deshalb nur ein Teil der durch diese Ausgaben geschaffenen Beschäftigung als Beschäftigungsgewinn zu betrachten. Langfristig dürfte sich die Ausgabensteigerung neutral auf die Beschäftigung auswirken. Diese Überlegungen zeigen jedoch, dass die einheimischen Arbeitnehmer von der Fluchtmigration zumindest kurzfristig profitiert haben dürften. Grundsätzlich gilt: Die größte Herausforderung, die mit der Fluchtmigration einhergeht, ist nicht ein potenzieller Verdrängungseffekt im Arbeitsmarkt, sondern die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten. Diese Einsicht sollte bei der Gestaltung der Integrationspolitik berücksichtigt werden.

6. Schlussfolgerungen und Politikempfehlungen

Die Kosten der Fluchtmigration und damit auch das humanitäre Schutzniveau, das Deutschland und andere Länder gewähren werden, werden nicht unerheblich von der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten beeinflusst werden. Die Geflüchteten bringen für die Arbeitsmarktintegration sehr heterogene Voraussetzungen mit: Die Allgemeinbildung ist stark polarisiert, der Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung gering. Allerdings sind die Geflüchteten im Durchschnitt noch sehr jung, was die Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt erleichtert. Auch ist zu erwarten, dass die Risikoneigung hoch ist, was empirisch wiederum mit günstigen Arbeitsmarktperspektiven verknüpft ist. Schließlich können wir von einer hohen Arbeitsmotivation ausgehen, nicht zuletzt weil viele Geflüchtete ein hohes Interesse daran haben, Geld zu verdienen, um Familienangehörige in Not zu finanzieren.

Die Integrationspolitik muss an diese heterogenen Voraussetzungen anknüpfen. Die Aufstellung eines detaillierten Programms der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten übersteigt den Rahmen dieses Beitrags. Stattdessen seien einige zentrale Säulen eines solchen Programms hervorgehoben:

- **Rechtssicherheit herstellen:** Investitionen in die Arbeitsmarktintegration brauchen auf Seiten der Unternehmen, aber auch auf Seiten der Geflüchteten, wie bei jeder anderen Investition, Rechtssicherheit. Von der Geschwindigkeit der Registrierung und der Durchführung der Asylverfahren wird des-

halb maßgeblich der Integrationserfolg abhängen. Auch wird mit zunehmender Dauer der Verfahren und der damit verbundenen Untätigkeit das Humankapital der Geflüchteten entwertet und die Arbeitsmotivation zerstört. Das BAMF ist deshalb die Schlüsselstelle, die über die Integrationsprobleme der kommenden Jahre entscheidet.

- **Spracherwerb fördern:** Die Erträge von deutschen Sprachkenntnissen sind hoch. Die Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten mit guten oder sehr guten deutschen Sprachkenntnissen sind rund 15 Prozentpunkte höher als diejenigen von Geflüchteten mit schlechten oder gar keinen Sprachkenntnissen. Die späte Ausweitung der Integrationskurse auf Asylbewerberinnen und Asylbewerber im Oktober 2015 und die Beschränkung des Angebots auf vier Herkunftsländer mit hoher Bleibeperspektive wird deshalb hohe Kosten für die Integration zur Folge haben. Notwendig ist nicht nur die Ausweitung der Sprachkurse auf alle Geflüchteten, eventuell mit Ausnahme von Personen aus sicheren Herkunftsländern. Es geht auch darum, berufsbegleitende Angebote zu machen und die Integrationskurse mit berufsvorbereitenden Maßnahmen zu verbinden. Eine Schlüsselfrage besteht darin, wie „Lock-in“-Effekte vermieden werden können, d. h. wie verhindert werden kann, dass durch den zu langen Verbleib in Integrationsmaßnahmen die Arbeitsmarktintegration behindert wird.
- **Allgemeinbildung, Berufsbildung und Hochschulbildung fördern:** Ein Teil, aber nicht alle Geflüchteten wollen vor der Arbeitsmarktintegration zunächst Bildungsabschlüsse erwerben. Die Arbeitsmarkterträge von in Deutschland erworbenen Abschlüssen sind hoch. Dafür müssen aber erst die notwendigen Voraussetzungen im Bereich der Allgemeinbildung geschaffen werden. Verfehlt wäre es auch, einseitig auf das duale Ausbildungssystem in Deutschland zu setzen. Ein nicht unerheblicher Teil der Geflüchteten bringt die Voraussetzungen für ein Hochschulstudium und eine entsprechende Bildungsorientierung mit. Dies gilt es gleichberechtigt zu fördern. Auch hier ist zu berücksichtigen: Zunächst müssen die notwendigen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Hochschulstudium geschaffen werden.
- **Gute Arbeitsvermittlung:** Die Arbeitsvermittlung kann eine Schlüsselrolle bei der Arbeitsmarktintegration spielen. Die Gruppe der Geflüchteten, die

als Fachkräfte unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden kann, ist angesichts der beruflichen Bildungsvoraussetzungen klein. Für die große Mehrheit der Flüchtlinge werden zumindest kurzfristig nur Tätigkeiten in Helferberufen in Frage kommen. Erst mittelfristig, wenn ein größerer Teil der Flüchtlinge in Deutschland berufliche Bildungsabschlüsse erworben hat, werden auch ihre Chancen auf qualifizierte Beschäftigung steigen. In den vergangenen fünf Jahren ist die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt um rund 1,1 Mio. Personen gestiegen. Viele dieser Stellen finden sich in Helferberufen. Die Vermittlung in Arbeit hat darum auch in diesen Arbeitsmarktsegmenten in der gegenwärtigen Konjunkturlage gute Chancen. Dabei gilt es, die Ressourcen von Unternehmen, die Migrantinnen und Migranten gehören, und ethnische Netzwerke systematisch zu nutzen. Integrationspolitisch wird es darum gehen, durch berufsbegleitende Sprachförderung und Weiterqualifizierung sowie die Fortsetzung von Bildungsbiografien diesen Gruppen später auch einen Aufstieg in besser qualifizierte Tätigkeiten zu ermöglichen.

- **Arbeitsmobilität fördern:** Die Verteilung der Geflüchteten über die deutschen Regionen und Kommunen erfolgte nicht nach Effizienz Gesichtspunkten, sondern nach der Verfügbarkeit von Wohnraum und fiskalpolitischen Erwägungen. Viele Geflüchtete sind deshalb in strukturschwachen Regionen untergebracht. Unter Effizienz Gesichtspunkten geht es jetzt darum, einen effizienten „Match“ zwischen Unternehmen und Geflüchteten zu finden, also dafür zu sorgen, dass die richtigen Unternehmen und die richtigen Arbeitnehmer zusammenfinden. Das wird durch die Wohnsitzauflage behindert. Erfahrungen mit Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern zeigen, dass die Wohnsitzauflage damals die Beschäftigungsquoten zunächst im zweistelligen Bereich gesenkt hat. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete zu rund 60 % ihre erste Stelle in Deutschland durch Familienangehörige, Freundinnen und Freunde sowie Bekannte finden. Die Vorstellung, dass der Staat besser als die Betroffenen weiß, an welchem Ort sie sich am besten integrieren können, ist tief im planwirtschaftlichen Denken verwurzelt und behindert die Effizienz von Marktprozessen. Sie verkennt auch, dass ethnische Netzwerke nicht nur negative Effekte etwa für den Spracherwerb haben können, sondern eine wichtige Ressource für die Arbeitsmarktintegration sind. Empirische Unter-

suchungen zeigen nicht nur, dass ethnische Netzwerke der wichtigste und erfolgreichste Weg der Arbeitssuche sind. Auch ist der Einstiegslohn höher und die Beschäftigungsdauer länger, wenn ein Job durch ethnische Netzwerke im Vergleich zu einem anderen Weg gefunden wurde (Dustmann et al. 2016). Jetzt wird es darum gehen, dass eine effiziente, überregional orientierte Arbeitsvermittlung die durch die Wohnsitzauflage geschaffenen Hürden überwinden hilft. Dies ist nur mithilfe einer systematischen Förderung der überregionalen Arbeitsmobilität möglich.

Literaturverzeichnis

- Boeri, T. / Brücker, H. / Docquier, F. / Rapoport, H., 2012: Brain drain and brain gain: The global competition to attract high-skilled migrants. Oxford: Oxford University Press.
- Borjas, G. J., 1987: Self-selection and the earnings of immigrants. *The American Economic Review* 77(4): 531-553.
- Brücker, H. / Jahn, E. J., 2008: Migration and the wage curve: A structural approach to measure the wage and employment effects of migration. IZA Discussion Paper No. 3423. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Brücker, H. / Defoort, C., 2009: Inequality and the self-selection of international migrants: Theory and new evidence. *International Journal of Manpower* 30(7): 742-764.
- Brücker, H. / Kroh, M. / Bartsch, S. / Goebel, J. / Kühne, S. / Liebau, E. / Trübswetter, P. / Tucci, I. / Schupp, J., 2014a: The new IAB-SOEP migration sample: An introduction into the methodology and the contents. SOEP Survey Papers, Series C, 216. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Brücker, H. / Bartsch, S. / Eisnecker, P. / Kroh, M. / Liebau, E. / Romiti, A. / Schupp, J. / Trübswetter, P. / Tucci, I. / Vallizadeh, E., 2014b: Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht. IAB-Kurzbericht, 21/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Jahn, E. J. / Upward, R., 2014c: Migration and imperfect labor markets: Theory and cross-country evidence from Denmark, Germany and the UK. *European Economic Review* 66(2): 205-225.
- Brücker, H., 2016: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Aktuelle Berichte, 6/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H. / Fendel, T. / Kunert, A. / Mangold, U. / Schupp, J. / Siegert, M., 2016: Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht, 15/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Chiswick, B. R., 2000: Are immigrants favorably self-selected? An economic analysis. IZA Discussion Paper No. 131. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Dustmann, C. / Glitz, A. / Schönberg, U. / Brücker, H., 2016: Referral-based job search networks. *The Review of Economic Studies* 83(2): 514-546.
- Fernández-Huertas Moraga, J. / Rapoport, H., 2015: Tradable refugee-admission quotas European asylum policies. *CESifo Economic Studies* 61(3-4): 638-72.
- Freedom House, 2016: Freedom in the World 2016. Report. <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/freedom-world-2016> (29.06.2016).
- Gibney, M. / Cornett, L. / Wood, R. / Haschke, P. / Arnon, D., 2015: The Political Terror Scale 1976-2015. <http://www.politicalterrorscale.org> (12.05.2016).
- Harsanyi, J. C., 1953: Cardinal utility in welfare economics and in the theory of risk-taking. *Journal of Political Economy* 61(5): 434-435.
- Harsanyi, J. C., 1955: Cardinal welfare, individual ethics, and interpersonal comparisons of utility. *Journal of Political Economy* 63(4): 309-321.
- Hatton, T. J., 2004: Seeking asylum in Europe. *Economic Policy* 19(38): 5-62.
- Ottaviano, G. / Peri, G., 2012: Rethinking the effect of immigration on wages. *Journal of the European Economic Association* 10(1): 152-197.
- Rawls, J., 1971: *A Theory of Justice*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.
- Weber, E., 2016: Effekte der Flüchtlingsversorgung auf den Arbeitskräftebedarf in einzelnen Berufen. *Aktuelle Berichte*, 9/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Wössmann, L., 2015: Zwei Drittel können kaum lesen oder schreiben. Interview. *Die Zeit* (19.11.2015).
- Worbs, S. / Bund, E., 2016: Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkt-beteiligung und Zukunftsorientierungen. Ausgabe 1/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (04.05.2016).

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: BESCHÄFTIGUNGSQUOTE VON ZUGEWANDERTEN IM ZEITVERLAUF, NACH ZUGANGSWEG.....	30
---	----

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: SCHUL- UND HOCHSCHULBESUCH REGISTRIERTER ASYLBEWERBERINNEN UND ASYLBEWERBER 2015 NACH ALTERSGRUPPEN.....	25
TABELLE 2: SCHUL- UND HOCHSCHULBESUCH REGISTRIERTER ASYLBEWERBERINNEN UND ASYLBEWERBER 2015 NACH GESCHLECHT.....	27

Prof. Dr. Herbert Brücker

Herbert Brücker ist Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg. Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Frankfurt, am Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE) und am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) sowie Gastprofessor an der Aarhus School of Business.

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge: Soziodemografie, berufliche Qualifikation und Erwerbsbeteiligung in Deutschland

SUSANNE WORBS

Zusammenfassung

Im Rahmen der Studie „Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen“ des Forschungszentrums des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wurden rund 2.800 Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge aus Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka und Syrien im Alter zwischen 18 und 69 Jahren bundesweit schriftlich befragt. Mehrheitlich handelt es sich dabei um junge Menschen unter 35 Jahren sowie um Männer. Etwas mehr als ein Drittel aller in der Studie befragten Personen sind erwerbstätig, knapp zwei Drittel verfügen bisher allerdings über keine berufliche Qualifizierung. Geflüchtete Frauen partizipieren nur in geringem Ausmaß am deutschen Arbeitsmarkt, für sie scheint besonders der Zugang zu Bildung und Qualifizierung problematisch zu sein. Die ausgeübten Tätigkeiten der befragten Gruppe konzentrieren sich auf einige Branchen und Berufe und sind überwiegend auf einem geringen bis mittleren Qualifikationsniveau angesiedelt. Dem steht eine hohe Motivation der Geflüchteten zur Teilnahme am Arbeitsmarkt gegenüber.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	42
2. Soziodemografie, Bildungshintergrund und Erwerbsbeteiligung	44
3. Fazit	51
Literaturverzeichnis	52
Abbildungsverzeichnis	53
Tabellenverzeichnis	53

1. Einleitung

1.1. Hintergrund der Studie

Der vorliegende Artikel basiert auf Ergebnissen der Studie „Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen“, die durch das Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) seit Oktober 2013 durchgeführt wurde. Im Rahmen der Studie wurden ausschließlich anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte befragt, die zwischen 2008 und 2012 ihren Status nach erfolgreichem Abschluss des Asylverfahrens erhielten. Diese Zielgruppe wurde bewusst gewählt, da sie in Bezug auf ihre Rechtsposition die besten Voraussetzungen für die Entwicklung einer dauerhaften Perspektive in Deutschland hat. Bei der Untersuchung handelt es sich um die erste dieser Größenordnung in Deutschland.

Maßgeblich für die Durchführung der Studie war die Frage, wie sich die Lebenssituation von Menschen gestaltet, deren Asylverfahren einen positiven Ausgang genommen hat. In den Jahren 2012/2013 stiegen die Asylozugangszahlen in Deutschland bereits sichtbar an und die Gesamtschutzquote lag bei deutlich über 20 % (BAMF 2016: 8, 35). Es war jedoch kaum etwas darüber bekannt, inwieweit „erfolgreichen“ Asylbewerberinnen und Asylbewerbern nach einigen Jahren Aufenthalt die Integration gelingt. Diese Zielgruppe spielte in den seinerzeit vorhandenen, überwiegend qualitativen Studien kaum eine Rolle; vielmehr konzentrierten sie sich auf die Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen bzw. die nur geduldet waren oder die zur Gruppe der unbegleiteten Minderjährigen gehörten. Diese regionale, methodische und zielgruppenbezogene Einengung sollte mit der BAMF-Studie erweitert werden.

1.2. Studiendesign

Um die gewünschte Zielgruppe zu erreichen, bediente sich das Forschungszentrum des BAMF seiner Zugriffsmöglichkeit auf das Ausländerzentralregister (AZR) gemäß § 24a des AZR-Gesetzes. Dieses erfasst auch den Aufenthaltstitel und den Asylstatus der sich in Deutschland aufhaltenden Ausländerinnen und Ausländer und eröffnete somit die Möglichkeit einer zielgenauen Stichprobenziehung. Aus den sechs Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka und Syrien hielten sich Mitte 2013 in absoluten Zahlen die meisten Asylberechtigten (nach Artikel 16a Grundgesetz) und anerkannten Flüchtlinge (ge-

mäß – nach heutigem Stand – § 3 Abs. 2 Asylgesetz) mit Statuszuerkennung zwischen 2008 und 2012 in Deutschland auf, sie wurden deshalb für die Studie ausgewählt. Mit Ausnahme von Sri Lanka spielen diese Länder auch im aktuellen Fluchtgeschehen in Deutschland eine zentrale Rolle. So befanden sich 2015 Syrien, Afghanistan, Irak, aber auch Eritrea unter den Top Ten der Asylerstantragstellenden in Deutschland; der Iran war in dieser Liste bis einschließlich 2013 vertreten (BAMF 2016: 2).

Die Befragung wurde im Sommer 2014 auf schriftlichem Wege durchgeführt. Zuvor waren die Stichprobe über das AZR gezogen und anschließend die Wohnadressen der gezogenen Personen über die örtlichen Ausländerbehörden ermittelt worden. Die teilnehmenden Personen waren zwischen 18 und 69 Jahre alt. Die Eingrenzung bezüglich des Zeitraums der Statuszuerkennung im Asylverfahren (2008 bis 2012) wurde vorgenommen, weil mit der Befragung insbesondere diejenigen Menschen erreicht werden sollten, die sich bereits eine gewisse Zeit in Deutschland aufhalten und bei denen somit bestimmte Integrationsprozesse, vor allem in Bezug auf den Arbeitsmarkt, bereits einsetzen konnten. Um eine repräsentative Stichprobenziehung über das AZR, in dem nur ausländische Staatsangehörige registriert sind, gewährleisten zu können, war es außerdem wichtig, dass die befragten Personen in Deutschland noch nicht eingebürgert waren, was bei anerkannten Flüchtlingen bereits nach sechs Jahren möglich ist.

Angeschrieben wurden bundesweit über 7.000 Menschen in den Sprachen Deutsch, Arabisch, Persisch, Paschtu, Kurdisch, Englisch, Tamil und Tigrinya. Dabei wurde das Angebot, den Fragebogen in der jeweiligen Muttersprache auszufüllen, von knapp 40 % der Teilnehmenden in Anspruch genommen. Die bereinigte Rücklaufquote (bezogen auf die Adressen, von denen kein Anschreiben des Forschungszentrums als unzustellbar zurückkam) war mit 53 % vergleichsweise hoch, was auf eine insgesamt starke Teilnahmebereitschaft hinweist. Bei einer schriftlichen Befragung muss jedoch stets mit einer gewissen Verzerrung gerechnet werden, da es Menschen mit einer höheren Bildung grundsätzlich leichter als geringer Gebildeten fällt, mit schriftlichen Medien umzugehen. Es sprechen jedoch einige Indikatoren dafür, dass sich z. B. auch Menschen an der Studie beteiligt haben, die als Analphabeten nach Deutschland kamen (Worbs & Bund 2016: 2). Nach einer gründlichen Durchsicht der

fast 3.000 eingegangenen Fragebögen verblieben im Datensatz etwas über 2.800 verwertbare Fälle.

Bezüglich der o. g. Auswahlmerkmale (Herkunftsländer, Asylstatus, Zeitraum der Statuszuerkennung) ist die Studie repräsentativ, jedoch nicht für die Gruppe der Geflüchteten insgesamt. Darüber hinaus ist auch eine Einschränkung der Repräsentativität in räumlicher Hinsicht zu berücksichtigen: Die Ermittlung der nicht im AZR enthaltenen Wohnadressen über die lokalen Ausländerbehörden ist zeit- und ressourcenaufwändig, weshalb eine Beschränkung auf Behörden erfolgte, die für eine gewisse Mindestzahl an potenziellen Zielpersonen zuständig waren. Für Eritrea und Sri Lanka galt diese Einschränkung jedoch aufgrund der insgesamt kleinen Grundgesamtheit nicht, d. h. hier wurden auch Ausländerbehörden mit nur sehr wenigen Zielpersonen kontaktiert. In der Folge sind Ostdeutschland sowie kleinere und mittlere Behörden in der Studie leicht unterrepräsentiert. Schwerpunktmäßig befasst sich die Untersuchung mit Befragten, die in Westdeutschland in mittleren bis großen Städten leben.

2. Soziodemografie, Bildungshintergrund und Erwerbsbeteiligung

2.1. Geschlechts- und Altersstruktur

Zwei Drittel der Befragten der Studie sind Männer und gut 60 % von ihnen sind unter 35 Jahre alt (Tabelle 1). Zum Teil gibt es jedoch herkunftslandspezifische Abweichungen von diesem Muster. So liegt beispielsweise der Männeranteil der aus Sri Lanka stammenden Befragten bei über 80 %, während bei der Gruppe aus Eritrea der Anteil der Frauen mit etwas mehr als 50 % überwiegt. Die größte Gruppe an jungen Menschen weisen die aus Afghanistan stammenden Befragten auf; das Durchschnittsalter liegt hier bei 32,5 Jahren. Irakische und iranische Geflüchtete weisen mit durchschnittlich knapp 38 Jahren eine etwas nach oben verschobene Altersstruktur auf.

Die drei Herkunftsländer, die in der aktuellen politischen Debatte eine zentrale Rolle spielen, Afghanistan, Irak und Syrien, ähneln sich strukturell vor allem dahingehend, dass es sich bei den Studienteilnehmenden mehrheitlich um junge Männer handelt. Sie unterscheiden sich damit kaum von der Gesamtgruppe der Befragten.

Tabelle 1: Geschlechts- und Altersstruktur

n = 2.805, gewichtet (Eigene Darstellung nach Daten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014)

Herkunftsland	Geschlecht		Alter				Altersdurchschnitt
	Männlich	Weiblich	18-34 Jahre	35-49 Jahre	50-64 Jahre	65 Jahre +	
Afghanistan	62,3 %	37,7 %	70,2 %	20,2 %	8,1 %	1,5 %	32,5 Jahre
Eritrea	47,5 %	52,5 %	48,1 %	31,5 %	15,3 %	5,1 %	37,9 Jahre
Irak	67,6 %	32,4 %	66,3 %	25,4 %	7,0 %	1,3 %	33,7 Jahre
Iran	61,0 %	39,0 %	45,8 %	41,1 %	12,0 %	1,1 %	37,8 Jahre
Sri Lanka	82,9 %	17,1 %	58,2 %	35,2 %	5,0 %	1,6 %	35,3 Jahre
Syrien	65,2 %	34,8 %	62,7 %	31,0 %	6,0 %	0,3 %	33,7 Jahre
Gesamt	65,2 %	34,8 %	60,5 %	29,7 %	8,4 %	1,4 %	34,8 Jahre

2.2. Berufliche Qualifikation

Von besonderem Interesse für die Studie waren Fragen nach der beruflichen Qualifikation und der Erwerbsbeteiligung der untersuchten Gruppe, da diese Faktoren hinsichtlich der sozioökonomischen Integration zentral sind. Zudem herrscht bislang in Deutschland ein Mangel an belastbaren Daten zu diesen Bereichen, was die Planung entsprechender Maßnahmen für Flüchtlinge erschwert (aus kommunaler Sicht dazu: Bundesverband Wohnen und Stadtentwicklung 2016: 9).

In Bezug auf den Status der beruflichen Bildung gaben knapp 62 % der Befragten über alle Herkunftsländer hinweg an, bis zum Zeitpunkt der Befragung (noch) keine Ausbildung bzw. kein Studium begonnen zu haben. Zwar kann angenommen werden, dass ein Großteil insbesondere der jungen Geflüchteten dies noch nachholen wird, dennoch ist die Zahl bedenklich hoch (Abbildung 1). Von den übrigen rund 38 % gaben immerhin 23,5 % an, eine Ausbildung oder ein Studium mit einem Zeugnis abgeschlossen zu haben, zumeist im Herkunftsland.

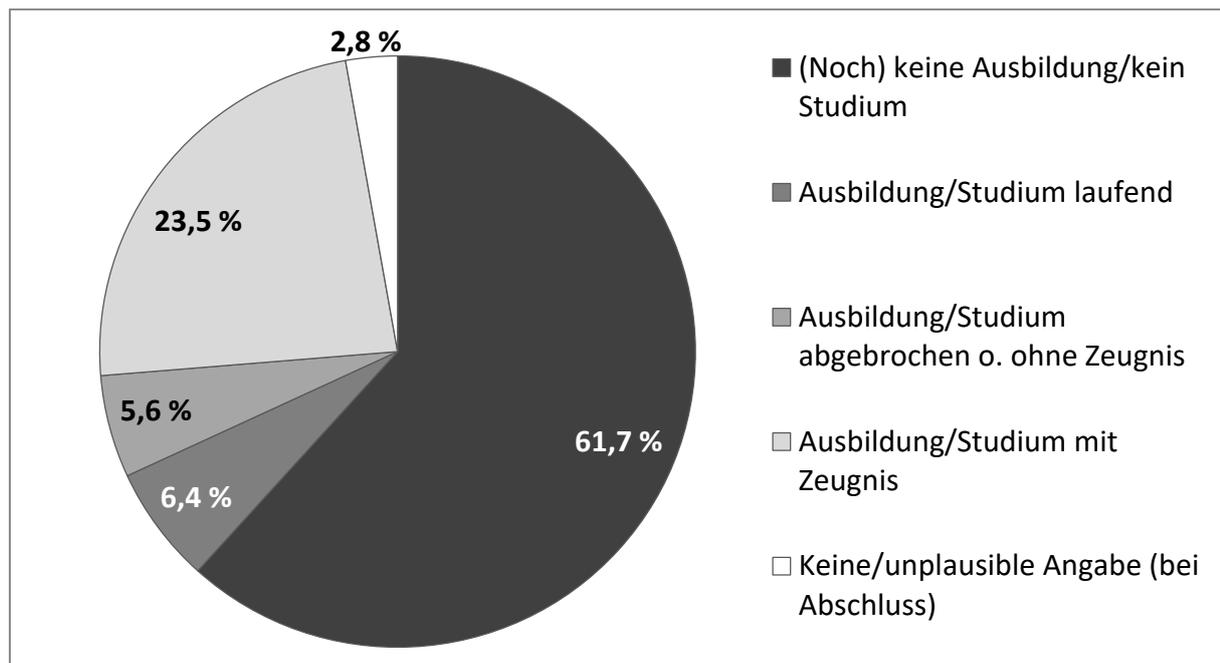


Abbildung 1: Status der beruflichen Bildung

n = 2.166, gewichtet, Basis: Befragte mit vorhandenen Angaben zum Berufsbildungsstatus (Eigene Darstellung nach Daten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014)

Die Befragten wurden außerdem gebeten, bei einer vorhandenen – ggf. auch abgebrochenen oder laufenden – beruflichen Ausbildung diese in einer offenen Kategorie zu beschreiben. Bei einer Betrachtung der dabei genannten Berufe bzw. Studiengänge muss berücksichtigt werden, dass die Studienteilnehmenden aus Herkunftsländern mit teilweise völlig anders aufgebauten Schul- und Berufsbildungssystemen kommen, sofern eine formalisierte Berufsausbildung mit Zertifikaten überhaupt üblich ist. Selbst bei Angaben zu in Deutschland ebenfalls existierenden Berufen, etwa „Elektriker“, kann deshalb noch nicht geschlussfolgert werden, dass es sich um ein inhaltlich dem deutschen Ausbildungsberuf vergleichbares Qualifikationsprofil handelt. In der Studie wurde deshalb der aufwändige Versuch unternommen, die Berufe anhand der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010, siehe dazu Bundesagentur für Arbeit 2011) zuzuordnen, ohne dabei das Qualitätsniveau zu bewerten. Anschließend erfolgte eine Zusammenfassung entsprechend der 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010, wodurch auch Fälle berücksichtigt werden konnten, bei denen nicht der konkrete Beruf, jedoch der übergeordnete Tätigkeitsbereich erkennbar waren. Insgesamt sind 36 der 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010 bei den genannten beruflichen Ausbildungen vertreten, also ein sehr breites Spektrum. Dabei

befinden sich rund 37 % der Befragten in den fünf meistgenannten Kategorien (Abbildung 2).

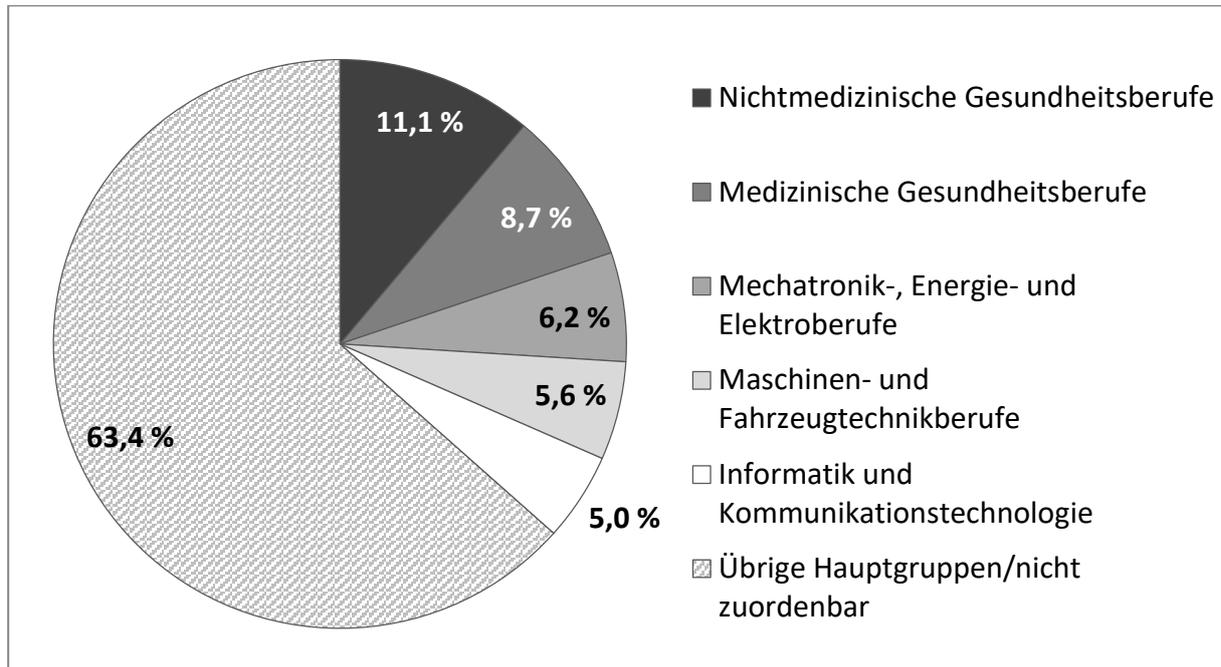


Abbildung 2: Ausbildungsberufe/Studiengänge nach KldB 2010

n = 825, gewichtet, Basis: Befragte mit abgeschlossenem, laufendem oder abgebrochenem Ausbildungs-/Studiengang bzw. ohne Zeugnis (Eigene Darstellung nach Daten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014)

Innerhalb der Top Five wurden Berufe aus der Rubrik *nichtmedizinischer Gesundheitsberufe*¹² am häufigsten genannt. Darunter fallen u. a. Berufe aus dem Bereich des Friseurhandwerks, der Kosmetik, der Altenpflege sowie der Zahn-technik. Der Beruf des Friseurhandwerks wurde insgesamt am häufigsten als einzelner Beruf genannt. Es folgen darauf die *medizinischen Gesundheitsberufe*, zu denen u. a. Ärztinnen und Ärzte, Apothekerinnen und Apotheker, aber auch medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten und Krankenpflegende gehören. Diese beiden Berufshauptgruppen sind bei beiden Geschlechtern unter den Top Five vertreten. Daneben lassen sich geschlechtsspezifische Schwerpunktsetzungen in sozialen und pädagogischen Berufen sowie im Bereich Unternehmensorganisation (Frauen) und im technischen Bereich (Männer) erkennen. Letztere sind stärker in den Berufshauptgruppen *Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe; Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe* sowie in den Beru-

¹² Die vollständige Bezeichnung lautet: Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik.

fen der *Informatik und Kommunikationstechnologie* vertreten, die dementsprechend auch für die (von Männern dominierte) Gesamtgruppe der Befragten in Abbildung 2 als quantitativ bedeutsam aufgeführt sind.

Weiterhin wurden im Rahmen der Studie zwei „Extremgruppen“ definiert, indem die Angaben zu schulischer und beruflicher Qualifikation kombiniert wurden (Worbs & Bund 2016: 5). „Nichtqualifizierte“ haben angegeben, dass sie keine Schule besucht und auch (noch) keinen beruflichen Bildungsgang durchlaufen haben. „Höherqualifizierte“ sind dagegen durch einen mindestens zwölfjährigen Schulbesuch, einen (wahrscheinlich) vorliegenden Schulabschluss und ein mindestens begonnenes Studium gekennzeichnet. Ziel war es, diese beiden Gruppen einander gegenüberzustellen und zu quantifizieren. Das Ergebnis, differenziert nach Herkunftsländern, ist in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Nicht- und Höherqualifizierte nach Herkunftsland

n = 2.437, gewichtet, Basis: Befragte im Alter von 25 bis einschließlich 65 Jahren (Eigene Darstellung nach Daten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014)

Herkunftsland	Anteil Nichtqualifizierte	Anteil Höherqualifizierte
Afghanistan	15,7 %	12,6 %
Eritrea	3,9 %	7,6 %
Irak	19,7 %	6,0 %
Iran	1,4 %	19,0 %
Sri Lanka	4,1 %	4,6 %
Syrien	12,8 %	8,3 %
Gesamt	12,9 %	9,8 %

Der Anteil der Nichtqualifizierten liegt bei knapp 13 %, der der Höherqualifizierten bei etwa 10 %. Das bedeutet, dass die Mehrheit der Befragten, rund 77 %, sich in Bezug auf ihre schulischen und beruflichen Qualifikationen zwischen den beiden Extremen bewegt. Darüber hinaus wird erkennbar, dass es große Unterschiede zwischen den Herkunftsländern gibt. Fast spiegelbildlich zueinander stehen die irakischen Befragten, bei denen fast 20 % als Nichtqualifizierte eingeordnet wurden, und diejenigen aus dem Iran mit einem fast gleich hohen Anteil an Höherqualifizierten. Diese Polarisierung zieht sich durch sämtliche zu Bildungsfragen erhobenen Daten; die iranischen Flüchtlinge haben mit einem

Anteil von 16,5 % auch die meisten Personen mit Studienabschluss. Von geringer oder nicht vorhandener schulischer wie beruflicher Qualifikation sind auf der anderen Seite besonders Frauen betroffen. In der Altersgruppe 25 bis einschließlich 65 Jahre gehören sie signifikant häufiger zur Gruppe der Nichtqualifizierten (17,0 %) als Männer (10,8 %). Besonders hoch ist hierbei wiederum der Anteil bei den irakischen Frauen mit 27,2 %. Interessanterweise ist jedoch das Geschlecht für den Anteil der Höherqualifizierten kaum relevant bzw. Frauen sind hier nur geringfügig im Nachteil (8,7 vs. 10,4 %).

2.3. Erwerbsbeteiligung

Befragt nach der „Haupttätigkeit“ zum Zeitpunkt der Erhebung, gab gut ein Drittel der Studienteilnehmenden an, einer Vollzeit-, Teilzeit- oder zumindest geringfügigen Beschäftigung nachzugehen (Abbildung 3). Jeweils ein gutes Fünftel war auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz oder nicht erwerbstätig. Letzteres trifft vor allem auf Hausfrauen und -männer sowie Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht erwerbsfähig sind, zu. Außerdem zählt darunter eine kleine Gruppe älterer Befragter, die ohnehin schon im Rentenalter sind.

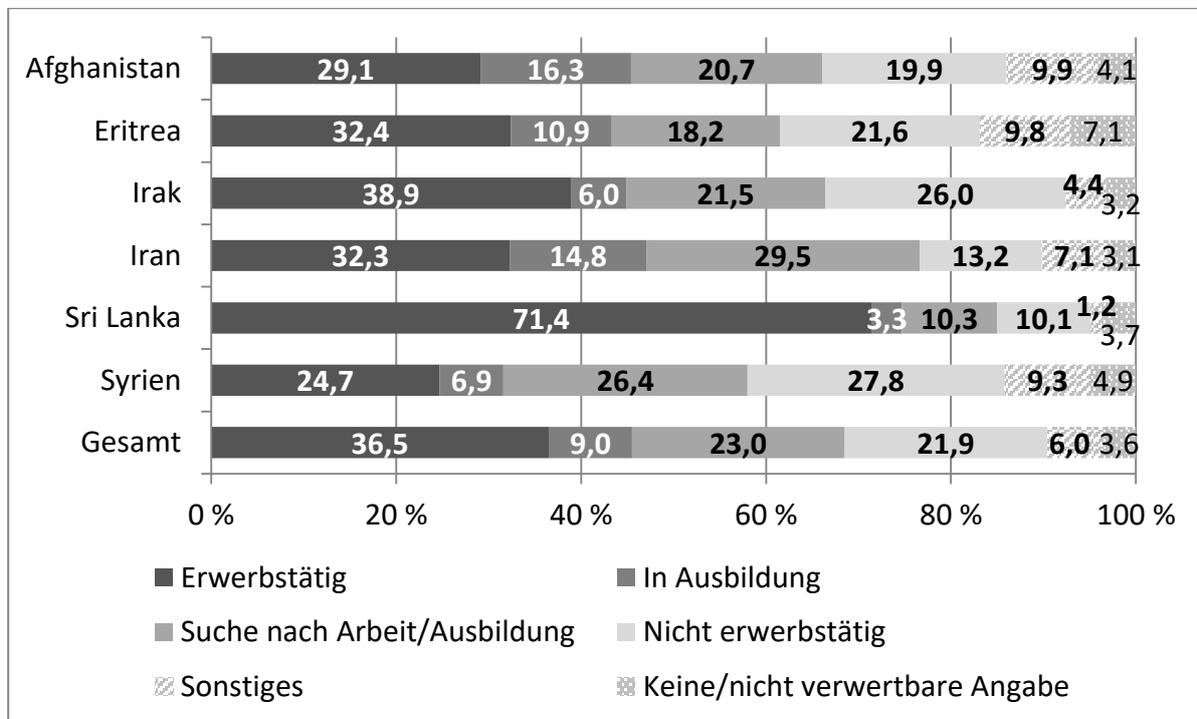


Abbildung 3: Haupttätigkeit/Erwerbsbeteiligung

n = 2.805, gewichtet (Eigene Darstellung nach Daten der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014)

Auch hier lassen sich innerhalb der Gesamtheit deutliche Unterschiede je nach Herkunftsland erkennen. Am auffälligsten ist dabei die Gruppe der Befragten aus Sri Lanka, in der über 70 % der Befragten erwerbstätig sind, zudem überwiegend in Vollzeit (nicht aus der Abbildung ersichtlich). Interessant ist zum einen, dass es sich dabei überwiegend um Männer handelt (Tabelle 1), sowie zum anderen, dass diese Herkunftsgruppe im Vergleich den geringsten Anteil von Höherqualifizierten aufweist (Tabelle 2). Es ist davon auszugehen, dass ein wesentlicher Grund für die besonders hohe Erwerbsbeteiligung Netzwerkeffekte sind, die sich aus der bereits länger anhaltenden Zuwanderung insbesondere der ethnischen Gruppe der Tamilen nach Deutschland ergeben (Salentin 2002). Solche „Übergangshelfer“ in den Arbeitsmarkt dürften auf der anderen Seite insbesondere den afghanischen und syrischen Befragten, die sich im Durchschnitt am kürzesten (etwas über vier Jahre) in Deutschland aufhalten, noch kaum zur Verfügung stehen, weshalb ihr Erwerbstätigenanteil am geringsten ausfällt. Flüchtlinge aus Afghanistan befinden sich aber relativ gesehen am häufigsten in Ausbildung, was vermutlich mit ihrem besonders niedrigen Durchschnittsalter zusammenhängt (Tabelle 1). Unter den syrischen und irakischen Befragten ist der Anteil der Nichterwerbstätigen am höchsten, wobei hier die Frauen besonders stark vertreten sind. Dies schlägt den Bogen zu einer zusammenfassenden Betrachtung von geschlechtsspezifischen Aspekten im Bereich Qualifikation und Erwerbstätigkeit.

2.4 Geschlechtsspezifische Aspekte von Qualifikation und Erwerbstätigkeit

Im bisherigen Beitrag wurden bereits an einigen Stellen Ergebnisse referiert, die geflüchtete Frauen gegenüber Männern in einer schlechteren Position sehen. Auch hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Analyse keinesfalls auf alle Geflüchteten generell übertragen werden kann und dass herkunftsländerspezifische Unterschiede bestehen. Im Einzelnen sind folgende Punkte hervorzuheben:

Weibliche sind häufiger als männliche Flüchtlinge (noch) nicht beruflich qualifiziert (69,0 vs. 57,9 %). Sofern sie eine Ausbildung oder ein Studium mindestens begonnen haben, erreichen sie jedoch eine ähnlich hohe Quote an Abschlüssen wie die Männer (21,0 vs. 24,8 %). Auch sind die Frauen zwar bei den Nichtqualifizierten (17,0 vs. 10,8 %) überrepräsentiert, jedoch nur geringfügig seltener

höherqualifiziert als Männer. Diese Befunde weisen darauf hin, dass es sich vor allem um ein Problem des Zugangs, nicht des erfolgreichen Absolvierens von Bildungsgängen handelt. So sind Frauen bereits beim Schulbesuch stärker in der Gruppe derjenigen vertreten, die gar keine Schule besucht haben (Worbs & Bund 2016: 4).

Diejenigen weiblichen Flüchtlinge, die eine berufliche Ausbildung mindestens begonnen haben, weisen ein schmaleres Spektrum an vertretenen Berufshauptgruppen nach der KldB 2010 und z. T. andere inhaltliche Schwerpunkte als die Männer auf. Dazu zählen soziale und pädagogische Berufe sowie Berufe in der Unternehmensorganisation (wie Bürokauffrauen), während bei den Männern technische Berufsfelder einen größeren Raum einnehmen. Auffällig ist schließlich, dass die Studententeilnehmerinnen in Deutschland deutlich seltener am Arbeitsmarkt partizipieren als die Studententeilnehmer (11,5 vs. 49,8 %). Dafür ist das Qualifikationsniveau sicherlich nur ein Erklärungsfaktor, weitere (noch zu prüfende) sind beispielsweise die deutschen Sprachkenntnisse oder möglicherweise vorhandene Kinderbetreuungspflichten.

3. Fazit

Auch wenn im Rahmen der Studie nur ein Ausschnitt der Menschen, die in den letzten Jahren in Deutschland Zuflucht suchten, abgebildet werden konnte, so lassen sich aus den Ergebnissen doch politisch und gesellschaftlich relevante Erkenntnisse bezüglich deren Lebenssituation ableiten. Mehrheitlich unter 35 Jahre alt, männlich und mit einem „mittleren“ schulischen und beruflichen Qualifikationsprofil ausgestattet, bestehen insbesondere hinsichtlich der Beteiligung am Erwerbsleben noch beträchtliche Reserven. Mit über 60 % ist der Anteil der Personen, die trotz mehrjährigen Aufenthalts in Deutschland (noch) über keine berufliche Qualifizierung verfügen, signifikant hoch, wobei dieser Personenkreis z. T. Arbeitsmarkterfahrung im Herkunftsland hat. Gleichzeitig ist eine hohe Motivation der Befragten, am Arbeitsmarkt teilzunehmen und dauerhaft Teil der deutschen Gesellschaft zu werden, feststellbar (Worbs & Bund 2016: 8ff.). Das relativ geringe Durchschnittsalter bietet eine günstige Voraussetzung für Qualifikationsmaßnahmen. Die vorhandenen Kompetenzen der Geflüchteten gilt es dringend besser zu erfassen und auszubauen. Sonst besteht die Gefahr, dass ein größerer Teil von ihnen dauerhaft an den Rand der Gesell-

schaft und damit u. a. auch in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gedrängt wird. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf die Gruppe der geflüchteten Frauen und deren Potenziale gelegt werden. In der bisherigen Diskussion werden sie nur selten als eigenständig agierende Personen wahrgenommen.

Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, 2011: Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2016: Das Bundesamt in Zahlen 2015 – Asyl.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015-asyl.pdf?__blob=publicationFile (04.05.2016).

Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung, 2016: Die vhw-Kommunalbefragung. Herausforderung Flüchtlingskrise vor Ort. Begleitmaterial zum Pressegespräch am 28. April 2016.

http://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/07_presse/PDFs/PDF_15_16/Begleitmaterial_Presse_28._April_2016.pdf (04.05.2016).

Salentin, K. (unter Mitarbeit von M. Gröhe), 2002: Tamilische Flüchtlinge in der Bundesrepublik. Eine Bestandsaufnahme sozialer, ökonomischer und rechtlicher Aspekte der Integration. Frankfurt a. M., London: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Worbs, S. / Bund, E., 2016: Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Ausgabe 1/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (04.05.2016).

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: STATUS DER BERUFLICHEN BILDUNG	46
ABBILDUNG 2: AUSBILDUNGSBERUFE/STUDIENGÄNGE NACH KLDB 2010.....	47
ABBILDUNG 3: HAUPTTÄTIGKEIT/ERWERBSBETEILIGUNG	49

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: GESCHLECHTS- UND ALTERSSTRUKTUR.....	45
TABELLE 2: NICHT- UND HÖHERQUALIFIZIERTE NACH HERKUNFTSLAND	48

Dr. Susanne Worbs

Susanne Worbs ist seit 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und im Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl tätig. Sie bearbeitet qualitative und quantitative empirische Forschungsprojekte, zuletzt zu den Themen „Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen“, „(Spät-)Aussiedler in Deutschland“ sowie „Optionsregelung im Staatsangehörigkeitsrecht“. Sie studierte Soziologie mit den Schwerpunkten Bevölkerungswissenschaft, Methoden der empirischen Sozialforschung und Sozialpolitik.

Akzeptanz von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in der Einwanderungsgesellschaft: Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016

ALEX WITTLIF

Zusammenfassung

Im Rahmen des SVR-Integrationsbarometers 2016 wurden zwischen März und August 2015 sowie erneut im Februar 2016 Haltungen und Einschätzungen zu Asylsuchenden unter insgesamt 5.396 Personen mit und ohne Migrationshintergrund ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass eine überwältigende Mehrheit der Befragten eine aufenthaltsunabhängige Bereitstellung von Integrationsangeboten befürwortet. Darüber hinaus haben die meisten Befragten keine Vorbehalte gegenüber einer Unterkunft von Asylsuchenden in ihrer direkten Nachbarschaft; gleichwohl glaubt die Mehrheit, dass ihre Nachbarinnen und Nachbarn eine Unterbringung von Asylsuchenden in der Wohngegend ablehnen. Ermittelt wurde auch die Einschätzung, ob die Anzahl der Asylsuchenden eine Bedrohung für den Wohlstand in Deutschland darstellt. Hier zeigt sich eine im Befragungszeitraum messbar ansteigende Befürchtung, dass die Flüchtlingszuwanderung den Wohlstand in Deutschland bedroht.

Inhaltsverzeichnis

1. Herausforderungen der aktuellen Flüchtlingszuwanderung	56
2. Das SVR-Integrationsbarometer 2016.....	57
3. Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016.....	59
Literaturverzeichnis	68
Abbildungsverzeichnis	69

1. Herausforderungen der aktuellen Flüchtlingszuwanderung

Die historisch hohe Zuwanderung von Asylsuchenden im Jahre 2015 ist derzeit im Begriff, Deutschland nachhaltig zu verändern. Während zur Zeit immer noch Fragen des Flüchtlingsmanagements wie z. B. Unterbringung, Antragsbearbeitung und Versorgung im Vordergrund stehen, werden sich zukünftig die Herausforderungen stärker auf den Bereich der Integration der neuen Zugewanderten verlagern. Eine erfolgreiche Integration kann allerdings nur dann gelingen, wenn Mitglieder der Mehrheitsbevölkerung wie auch Zugewanderte, die teilweise in zweiter und dritter Generation in Deutschland leben, den Neuzugewanderten mit offener Haltung begegnen. Die Akzeptanz der Neuzugewanderten seitens der Bestandsbevölkerung ist dabei aus verschiedenen Gründen von Bedeutung: So können ablehnende Haltungen im Bereich der strukturellen Integration, d. h. bei der Platzierung beispielsweise auf den Feldern Bildung und Arbeitsmarkt, vielfach Teilhabemöglichkeiten aufgrund offener und verdeckter Diskriminierung verhindern (Heckmann 2015: 96). Offene Haltungen seitens der Bestandsbevölkerung sind darüber hinaus auch für die Einbindung der Neuzugewanderten im Bereich der soziostrukturellen Integration die Voraussetzung. Begegnungen in zivilgesellschaftlichen Vereinen, interethnische Freundschaften und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben können nur auf gegenseitiger Akzeptanz aufgebaut werden. Wie aber steht es um die Haltung der Bevölkerung zu Asylsuchenden?

1.1. Bisherige Erkenntnisse zur Akzeptanz von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern

Die Brisanz des Themas Flucht und Asyl spiegelt sich auch darin wider, dass Erkenntnisse zur Aufnahmebereitschaft der Bevölkerung Politik wie Wissenschaft gleichermaßen bewegen: Umfragen zur Akzeptanz z. B. einer weiteren Aufnahme von Asylsuchenden sind vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) wie auch von breit rezipierten Medienanstalten wie der ARD zu finden (vgl. DIW 2016; Ehni 2016).¹³ Die im ARD DeutschlandTrend ermittelten Ergebnisse bieten den Eindruck einer mehrheitlich weiterer Aufnahme von Kriegsflüchtlings offen gegenüber stehenden Bevölkerung. So stimmen rund

¹³ Die Darstellung der Untersuchungen hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

94 % der Befragten für die Aufnahme von Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlingen. Andere Fluchtursachen sind hingegen deutlich weniger akzeptiert: Lediglich 25 % sprechen sich für die Aufnahme von Asylsuchenden aus, die aufgrund eines fehlenden Einkommens in der Heimat nach Deutschland kommen. Daneben deuten die Ergebnisse auf eine Verunsicherung im Zusammenhang mit den hohen Zuwanderungszahlen hin – 81 % der Befragten sind der Meinung, die Bundesregierung hätte die Flüchtlingssituation nicht im Griff. Befunde aus der vom DIW beauftragten Erhebung zeigen mehrheitlich eher negative Einschätzungen zu den Auswirkungen der Asylzuwanderung auf das kulturelle Leben wie auch allgemein auf die Bewertung der Lebensqualität in Deutschland (DIW 2016: 162). Lediglich ein Viertel der Befragten glaubt, durch die Asylzuwanderung würde das kulturelle Leben in Deutschland bereichert; weniger als 20 % äußerten sich positiv zu der Frage, ob Deutschland eher zu einem besseren oder schlechteren Ort zum Leben werde. Abgefragt wurden weiterhin Einschätzungen zu den wirtschaftlichen Folgen der Asylzuwanderung. Hierbei überwog allgemein die Skepsis: Kurzfristig wie langfristig sieht eine Mehrheit der Befragten eher Risiken als Chancen (vgl. ebd.). Beide an dieser Stelle beschriebenen Erhebungen stützen sich zwar auf bevölkerungsrepräsentative Umfragen, geben allerdings keinen Einblick in die Einschätzungsmuster von Personen mit Migrationshintergrund und sind zudem aufgrund einer kurzen Befragungszeit möglicherweise überlagert von kurzfristigen und schwer einschätzbaren Stimmungslagen, die sich verzerrend auf die ermittelten Werte niederschlagen können. An dieser Stelle bietet die aktuelle Auflage des Integrationsbarometers 2016 des Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) mit seiner ausdifferenzierten Zugewandertenstichprobe sowie der langen Feldzeit verlässliche Einblicke in die Meinungs- und Wahrnehmungsmuster der Befragten mit und ohne Migrationshintergrund über einen längeren Zeitraum hinweg.

2. Das SVR-Integrationsbarometer 2016

Beim SVR-Integrationsbarometer handelt es sich um eine alle zwei Jahre durchgeführte Umfrage unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund. In der aktuellen Auflage sind insgesamt 5.396 Personen befragt worden, davon 1.333 ohne Migrationshintergrund. Die Fokussierung auf Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte erlaubt es, nicht nur Aussagen zu Personen mit und ohne

Migrationshintergrund treffen zu können. Aufgrund der großen Zugewander-
tenstichprobe werden darüber hinaus differenzierte Einblicke in die Auffassun-
gen einzelner Herkunftsgruppen ermöglicht. Konkret wurden im
SVR-Integrationsbarometer 2016 folgende Herkunftsgruppen anhand vorher
festgelegter Quoten befragt:

- 1.333 Personen ohne Migrationshintergrund
- 999 Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedler
- 1.003 Türkeistämmige
- 1.037 Zugewanderte und ihre Nachkommen aus der EU
- 1.024 Personen aus der „übrigen Welt“

Die Befragten mit dem Migrationshintergrund „EU“ wurden in zwei gleich gro-
ße Gruppen unterteilt: Befragte, die ab 2001 aus einem Land der EU nach
Deutschland zugewandert sind, sowie Befragte, die entweder vor dem Jahr
2001 zugewandert oder als Nachkommen eines oder einer EU-Zugewanderten
in Deutschland geboren sind. Mit dem Split der EU-Gruppe sollte die im letzten
Jahrzehnt für Deutschland bedeutende EU-Zuwanderung fokussiert werden.
Die Befragungszeit des SVR-Integrationsbarometers lag zwischen März und Au-
gust 2015. Da die Teilnehmenden der Erhebung über die gesamte Feldzeit
gleichmäßig verteilt befragt wurden, sind Verzerrungen aufgrund tagesaktuel-
ler Ereignisse in den Meinungsmustern nicht zu erwarten. Ebenso können die
Ergebnisse im Zeitverlauf (Frühjahr und Sommer 2015) betrachtet und somit
getestet werden, ob es eine Veränderung der Wahrnehmung während der Er-
hebungszeit gab. Zusätzlich zur Befragung 2015 sind die im vorliegenden Bei-
trag dargestellten vier Fragen zum Thema Flucht und Asyl im Februar 2016 er-
neut bundesweit erhoben worden. Dabei wurden etwa 601 Personen ohne und
etwa 341 Personen mit Migrationshintergrund die gleichen vier Fragen gestellt.
Die Ergebnisse aus dieser Erhebung sind für Personen ohne Migrationshinter-
grund bundesweit repräsentativ und können mit den Befunden aus dem
SVR-Integrationsbarometer uneingeschränkt verglichen werden. Vergleiche der
Ergebnisse von 2015 und 2016 für Befragte mit Migrationshintergrund sind al-
lerdings nur tendenziell möglich, da sich die Zugewandertenstichproben der
beiden Befragungen in einigen Punkten voneinander unterscheiden.

3. Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016

Die im vorliegenden Beitrag präsentierten Ergebnisse beleuchten Haltungen und Einschätzungen der Befragten mit und ohne Migrationshintergrund aus zwei Perspektiven: Einerseits geht es um allgemeine Beurteilungen, bei denen die meisten Befragten nicht auf Erfahrungen aus ihrem Alltag zurückgreifen können und sich vielfach unreflektiert auf durch Medien kolportierte Informationen berufen (müssen). Hierzu gehört z. B. die Einschätzung zur Bereitstellung von Integrationsangeboten für Asylsuchende oder die Einordnung der mit der Asylzuwanderung verbundenen wirtschaftlichen Folgen für Deutschland. Andererseits wenden sich die Fragen dem Alltag der Befragten zu und zielen auf persönliche Wahrnehmungen, die zwar ebenfalls von außen (z. B. durch Medienberichte) beeinflusst sein können, den Befragten darüber hinaus aber eine Einschätzung aus ihrer persönlichen Situation heraus abverlangen. Konkret wird hierbei die Bereitschaft der Befragten ermittelt, ihre Nachbarschaft mit Asylsuchenden zu teilen.

3.1. Bereitstellung von Integrationsangeboten

Derzeit ist die Teilnahme an Integrationsangeboten ausschließlich Asylsuchenden vorbehalten, die über eine gute oder sehr gute Bleibeperspektive verfügen (vgl. Robert Bosch Stiftung 2016: 35). Dies führt zwangsläufig dazu, dass für viele Asylsuchende in den ersten Monaten ihres Aufenthalts die Möglichkeit, den Integrationsprozess zu beginnen, eingeschränkt ist. Wie die Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016 belegen, gibt es aus Sicht der Befragten keinen Grund, die Bereitstellung von Integrationsangeboten an die Bleibeperspektiven zu koppeln (Abbildung 1).¹⁴

¹⁴ Der Originaltext der Frage lautete: „Unabhängig von der Frage, ob ein Asylbewerber dauerhaft in Deutschland bleibt oder nicht: Asylbewerbern sollte gleich nach ihrer Ankunft in Deutschland Integrationsmaßnahmen angeboten werden, wie z. B. Deutschkurse“.

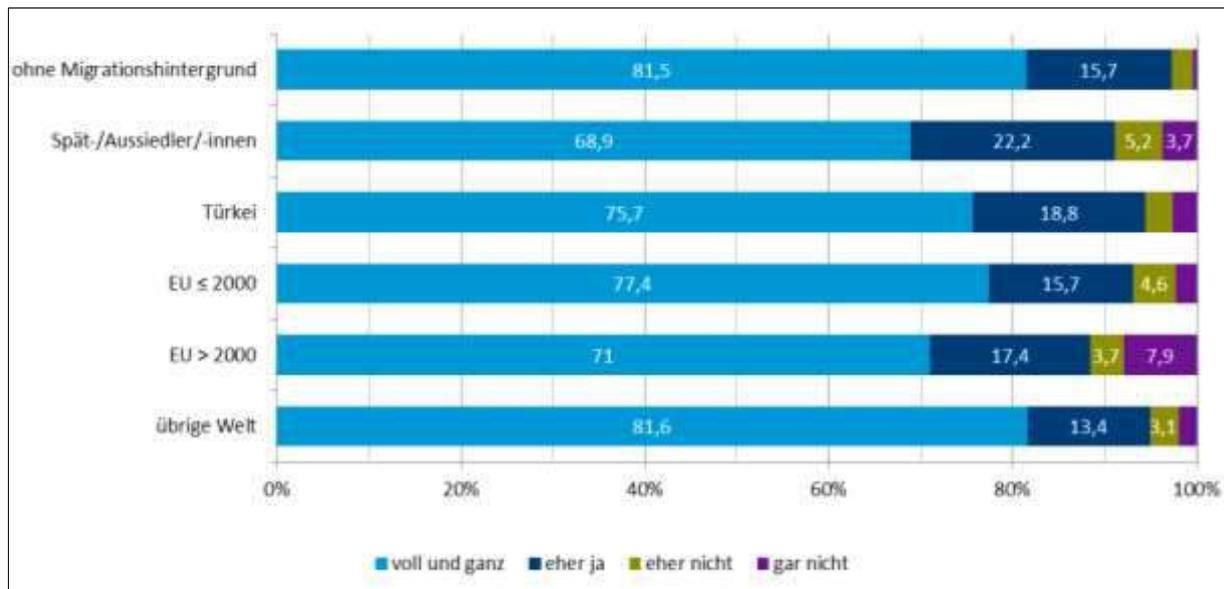


Abbildung 1: Aufenthaltsunabhängige Bereitstellung von Integrationsmaßnahmen

Anteile unter 3 % sind nicht ausgewiesen (Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Etwa 97 % der Befragten ohne Migrationshintergrund sprechen sich für eine aufenthaltsunabhängige Bereitstellung von Integrationsangeboten aus. Auch nach Meinung einer deutlichen Mehrheit in allen Zuwanderergruppen sollten Integrationsmaßnahmen bereits unmittelbar nach der Einreise angeboten werden. Das Meinungsbild ist bei dieser Frage insgesamt überaus eindeutig; signifikante Unterschiede in den Einschätzungen zwischen den Herkunftsgruppen lassen sich nicht feststellen.

3.2. Unterbringung von Geflüchteten

Die Unterbringung von Geflüchteten ist derzeit eine der drängendsten Herausforderungen für Politik und Behörden in Ländern und Kommunen. Aufgrund der Anzahl der Asylsuchenden werden dabei von der Politik bei der Unterbringung stellenweise kreative und vor allem schnelle Entscheidungen verlangt. Dabei bleibt oft nicht genügend Zeit, Lösungen zu finden, mit denen alle Betroffenen einverstanden sind – Berichte über Klagen von Anwohnerinnen und Anwohnern gegen die Errichtung von Unterkünften gehören daher zu den wiederkehrenden Schlagzeilen (vgl. Raack 2016). Wie steht es aber in der Bevölkerung insgesamt um die Akzeptanz der Unterbringung von Geflüchteten? Im SVR-Integrationsbarometer wurde hierzu einerseits die persönliche Akzeptanz ermittelt, andererseits aber auch die Einschätzung der Akzeptanz der Nachbarschaft (siehe Abbildung 2).

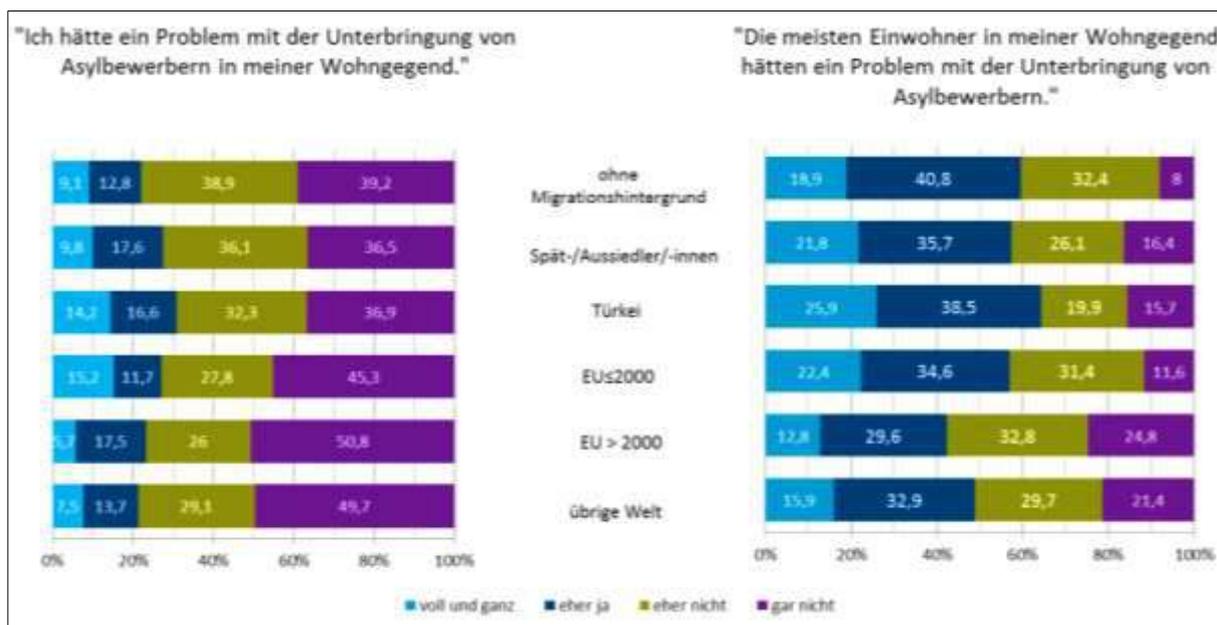


Abbildung 2: Einschätzungen zur Akzeptanz von Asylsuchenden in der Nachbarschaft
(Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Es zeigt sich, dass die persönlichen Vorbehalte insgesamt gering ausfallen: Lediglich 22 % der Befragten ohne Migrationshintergrund haben etwas gegen die Unterbringung von Asylsuchenden in ihrer Nachbarschaft einzuwenden. Etwas mehr sind es bei Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedlern sowie türkischstämmigen. Letztere äußern zu rund 31 % Vorbehalte. Eine Gegenüberstellung dieser Ergebnisse mit der Einschätzung der Haltung der Nachbarschaft zu Asylsuchenden macht aber deutlich: Mehrheitlich haben Befragte in allen Herkunftsgruppen geringe persönliche Vorbehalte, schätzen die Haltung ihrer Nachbarinnen und Nachbarn diesbezüglich allerdings deutlich pessimistischer ein. So meinen rund 60 % der Mehrheitsbevölkerung, ihre Nachbarinnen und Nachbarn hätten etwas gegen Asylsuchende in der Nachbarschaft einzuwenden. Mit etwa 65 % sind Befragte mit türkischem Migrationshintergrund bei dieser Frage noch pessimistischer. Die Diskrepanz der beiden Fragen geht sehr wahrscheinlich auf das Phänomen der sozialen Erwünschtheit zurück, die bei Befragungen häufiger auftritt: So richten Befragte ihre Meinungsäußerungen oftmals an gesellschaftlichen Erwartungen aus (vgl. Stocké 2004). Die dabei zutage tretende Konformität ist besonders bei sensiblen sowie normativ geprägten Bereichen hoch, so z. B. bei sexuellen Orientierungen oder Drogenkonsum aber auch bei fremdenfeindlichen Einstellungen. In den Bereich der Letzteren ist ebenfalls die Frage bzgl. der Akzeptanz von Asylsuchenden in der Nachbarschaft einzuordnen. Es ist daher davon auszugehen, dass einige der Befragten

die Frage zur nachbarschaftlichen Akzeptanz nutzen, um ihrer eigenen Meinung Ausdruck zu verleihen.

3.3. Geflüchtete: Bedrohung für den Wohlstand

Anknüpfend an Befunde des DIW zur Einschätzung der durch die Asylzuwanderung entstehenden wirtschaftlichen Belastung wurde auch im Rahmen des SVR-Integrationsbarometers 2016 eine ähnliche Frage gestellt.¹⁵ Aufgrund der unterschiedlichen Frageformulierungen sind die Ergebnisse der DIW-Studie sowie des Integrationsbarometers hinsichtlich der Vergleichbarkeit eingeschränkt. Im Unterschied zur DIW-Studie wurden keine kurz- und langfristigen wirtschaftlichen Belastungen durch die ankommenden Asylsuchenden, sondern eine allgemeine Einschätzung zur Bedrohung für den Wohlstand in Deutschland erhoben. Die Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers zeigen insgesamt, dass lediglich eine Minderheit der Mehrheitsbevölkerung die aktuelle Zahl der Asylsuchenden als Bedrohung für den Wohlstand wahrnimmt (siehe Abbildung 3).

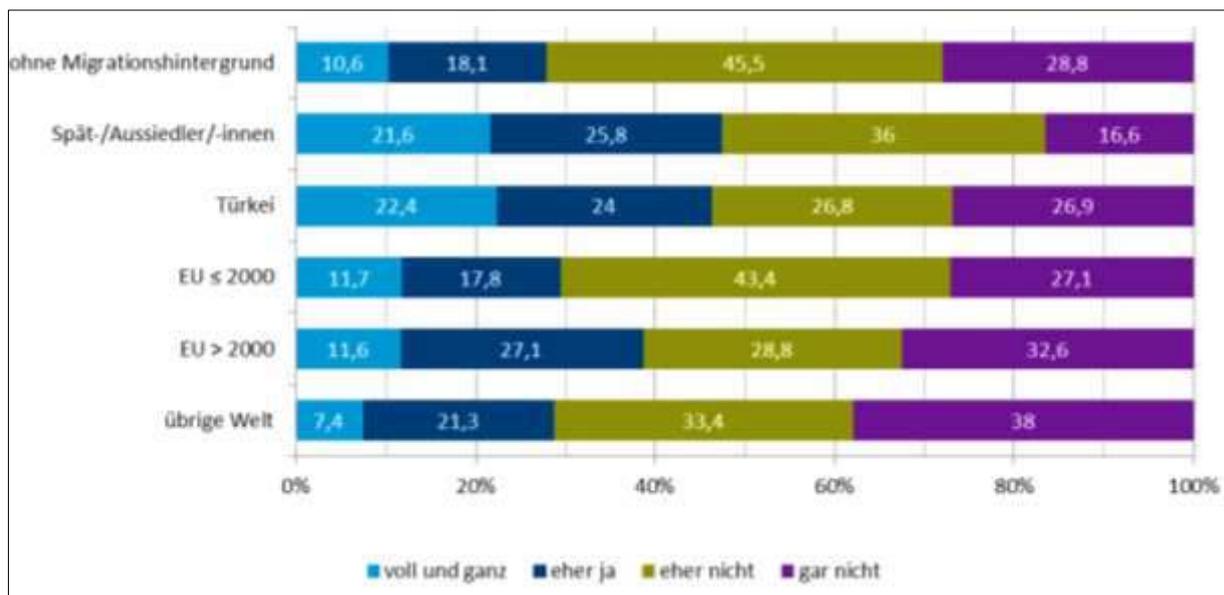


Abbildung 3: Bedrohung des Wohlstands aufgrund der Anzahl der Asylsuchenden
(Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Differenziert fallen die Einschätzungen der Zugewanderten je nach Herkunftsgruppe aus: So sind vor allem Befragte mit Spät-/Aussiedlerstatus sowie Türkei-

¹⁵ Die Originalformulierung lautete: „Die aktuelle Anzahl an Asylbewerbern ist eine Bedrohung für den Wohlstand in Deutschland.“

stämmige bei dieser Frage eher ambivalent, während Befragte aus den Herkunftsgruppen „EU ≤ 2000“ sowie „übrige Welt“ mit ihren Einschätzungen näher an Personen ohne Migrationshintergrund liegen. Jüngst Eingereiste aus einem EU-Land sind mit rund 39 % zwischen den erwähnten Meinungspolen einzuordnen. Die ausgewiesenen Verteilungen beziehen sich auf den gesamten Erhebungszeitraum von März bis August 2015. Weitergehende Analysen zeigen, dass die Bedrohungsgefühle während des Erhebungszeitraumes angestiegen sind. Dabei haben die Bedrohungseinschätzungen bei Personen ohne Migrationshintergrund über alle Messzeitpunkte hinweg kontinuierlich zugenommen (siehe Abbildung 4). Sowohl über die Feldzeit des SVR-Integrationsbarometers 2016 wie auch im Vergleich Juli/August 2015 zu Februar 2016 kann ein signifikanter Anstieg der Bedrohungseinschätzung festgestellt werden.

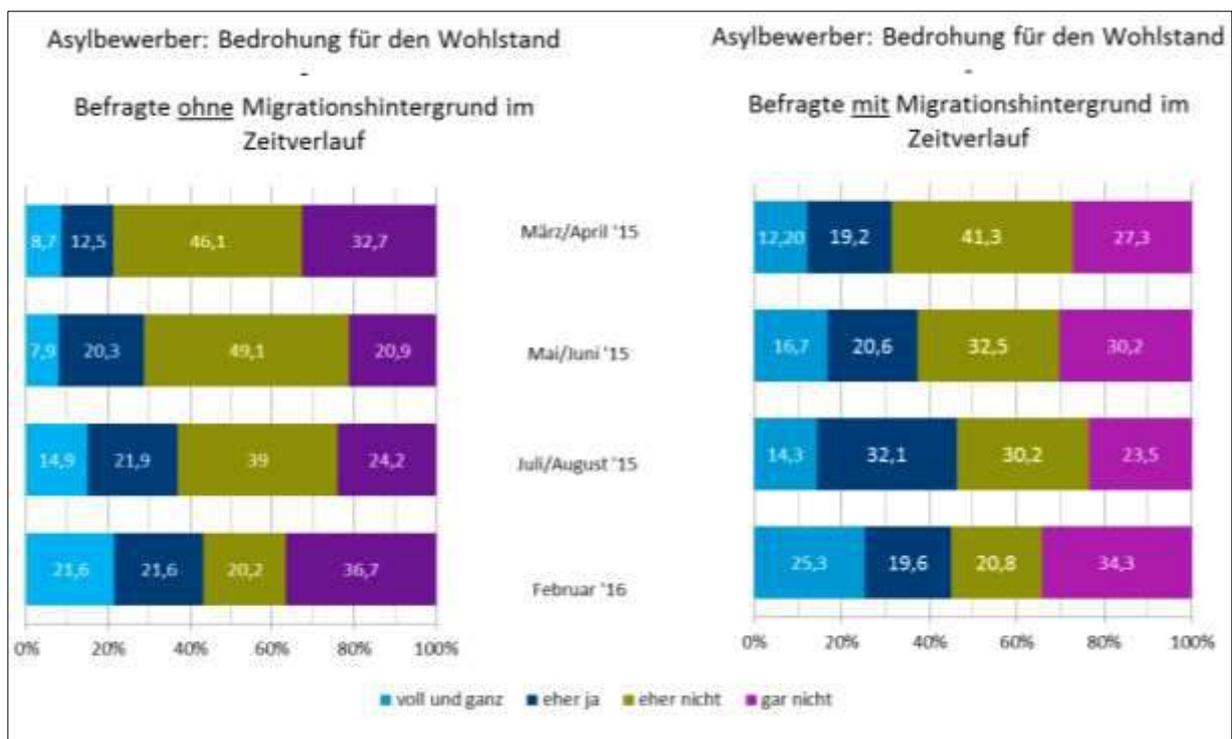


Abbildung 4: Bedrohungseinschätzungen im Zeitverlauf
(Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Für Personen ohne Migrationshintergrund kann hingegen lediglich ein Anstieg für den Zeitraum März bis August 2015, d. h. während der Erhebungszeit der SVR-Umfrage gemessen werden. Zwischen 2016 und dem Zeitraum Juli/August 2015 ist kein signifikanter Unterschied messbar, was allerdings auch auf die un-

terschiedliche Stichprobenzusammensetzung (in den beiden Erhebungen 2015 und 2016) der Zuwanderinnen und Zuwanderer zurückgeführt werden kann.

3.4. *Bedrohungseinschätzungen im Zeitverlauf*

Insgesamt hängt die Einschätzung der mit den Asylsuchenden verbundenen Bedrohung für den (wirtschaftlichen) Wohlstand bei den meisten Herkunftsgruppen mit dem Bildungsniveau sowie auch der Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Situation zusammen. Generell gilt in den meisten Herkunftsgruppen: Je höher das Bildungsniveau und je besser die Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Lage, desto optimistischer sind die Einschätzungen zur mit den Asylsuchenden verbundenen Gefahr für den Wohlstand.¹⁶ Weitergehende Analysen zeigen allerdings auch einen Interaktionseffekt der genannten Kategorien mit der Befragungszeit: So verändern sich die Wahrnehmungen über die Erhebungszeit hinweg je nach beschriebener Unterkategorie (d. h. Bildung und Selbsteinschätzung der wirtschaftlichen Lage) in einer unterschiedlichen Weise. Wie multivariate Modelle unter Berücksichtigung der sozioökonomischen Lage belegen, verläuft das in Kapitel 3.3 beschriebene Wachstum der Bedrohungswahrnehmung bei Befragten ohne Migrationshintergrund u. a. bildungsniveauspezifisch (siehe Abbildung 5): Zu Beginn der Befragung ist zunächst kein Unterschied zwischen den Befragten mit niedrigem, mittlerem und hohem Bildungsniveau in den Einschätzungen feststellbar. Im Verlauf der Erhebung ändert sich das Antwortverhalten von Personen mit niedriger Bildung hin zu einer höheren Bedrohungseinschätzung, während bei Befragten mit hoher Bildung keine Veränderung während der Erhebungszeit messbar ist. Die durchschnittlichen Einschätzungen von Personen mit mittlerem Bildungsniveau hingegen führen eine Art ‚Pendelbewegung‘ im Zeitverlauf aus; die bei dieser Gruppe zunächst ansteigenden Bedrohungseinschätzungen fallen ab Mitte der Feldzeit wieder ab und sind am Ende der Befragungszeit nicht mehr von den – relativ gesehen – niedrigen Durchschnittswerten von Personen mit hoher Bildung zu unterscheiden. Bei Befragten mit Migrationshintergrund ist ein solcher Effekt nicht festzustellen.

¹⁶ Für eine genaue Aufschlüsselung aller genannten Kategorien siehe SVR 2016b.

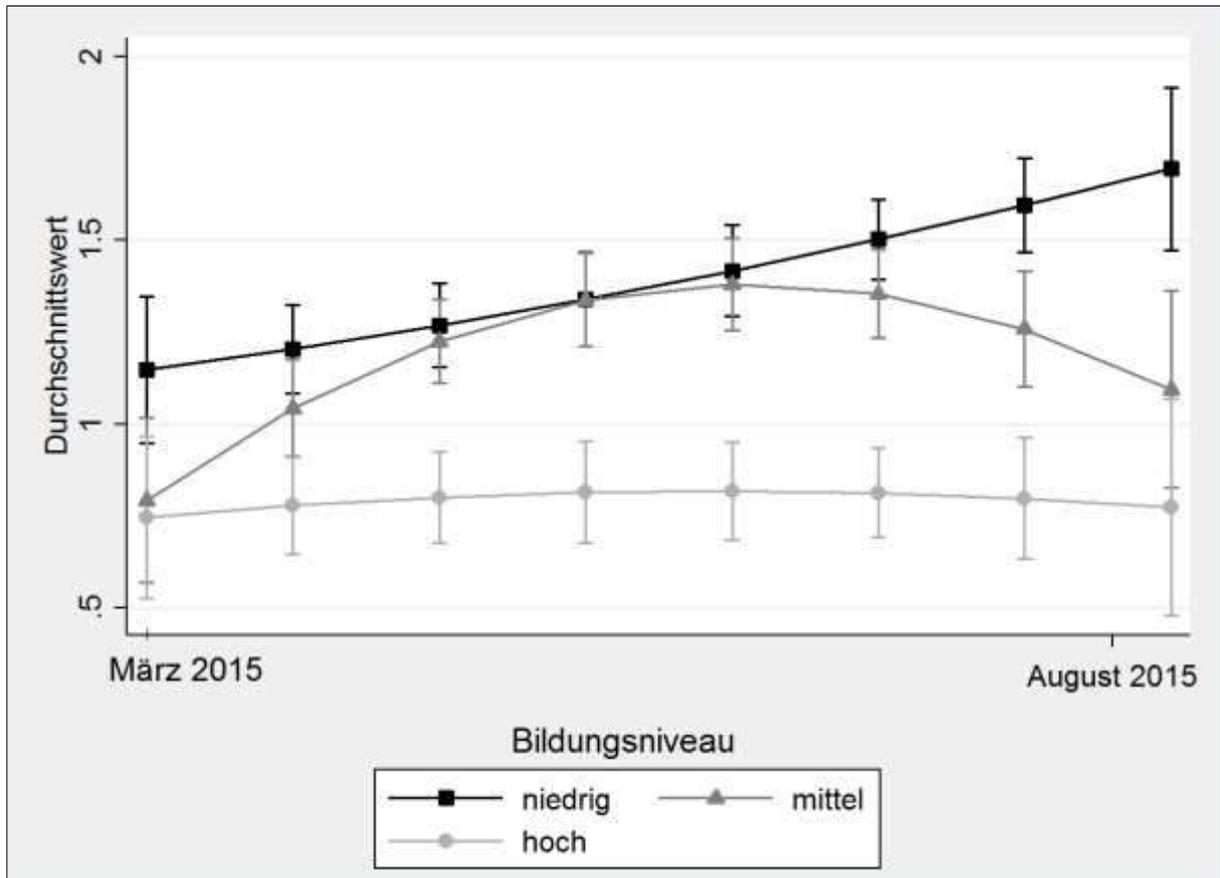


Abbildung 5: Bedrohungseinschätzungen und Bildungsniveau im Zeitverlauf: Personen ohne Migrationshintergrund

X-Achse: Befragungszeitraum, Y-Achse: Durchschnittswert der Bedrohungseinschätzungen; ein hoher Skalenwert entspricht einer hohen Bedrohungseinschätzung (Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Zeitliche Veränderungen in den Wahrnehmungen sind weiterhin feststellbar, bei Befragten, die ihre wirtschaftliche Situation als eher gut oder sehr gut beurteilen, und ebenso bei Befragten, die ihre wirtschaftliche Lage als eher schlecht oder sehr schlecht einschätzen (siehe Abbildung 6). Für Personen ohne Migrationshintergrund sind zu Anfang der Erhebungszeit im März 2016 zunächst deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellbar: Befragte, die ihre wirtschaftliche Lage pessimistisch beurteilen, schätzen die mit den Asylsuchenden einhergehende Bedrohung für den (wirtschaftlichen) Wohlstand höher ein als Befragte, die ihre wirtschaftliche Lage als sehr gut oder eher gut bewerten. Die Differenz zwischen den beiden Gruppen nimmt mit der Zeit allerdings beständig ab; ab Mitte der Erhebungszeit, d. h. im Juni 2015, sind keine Unterschiede mehr feststellbar.

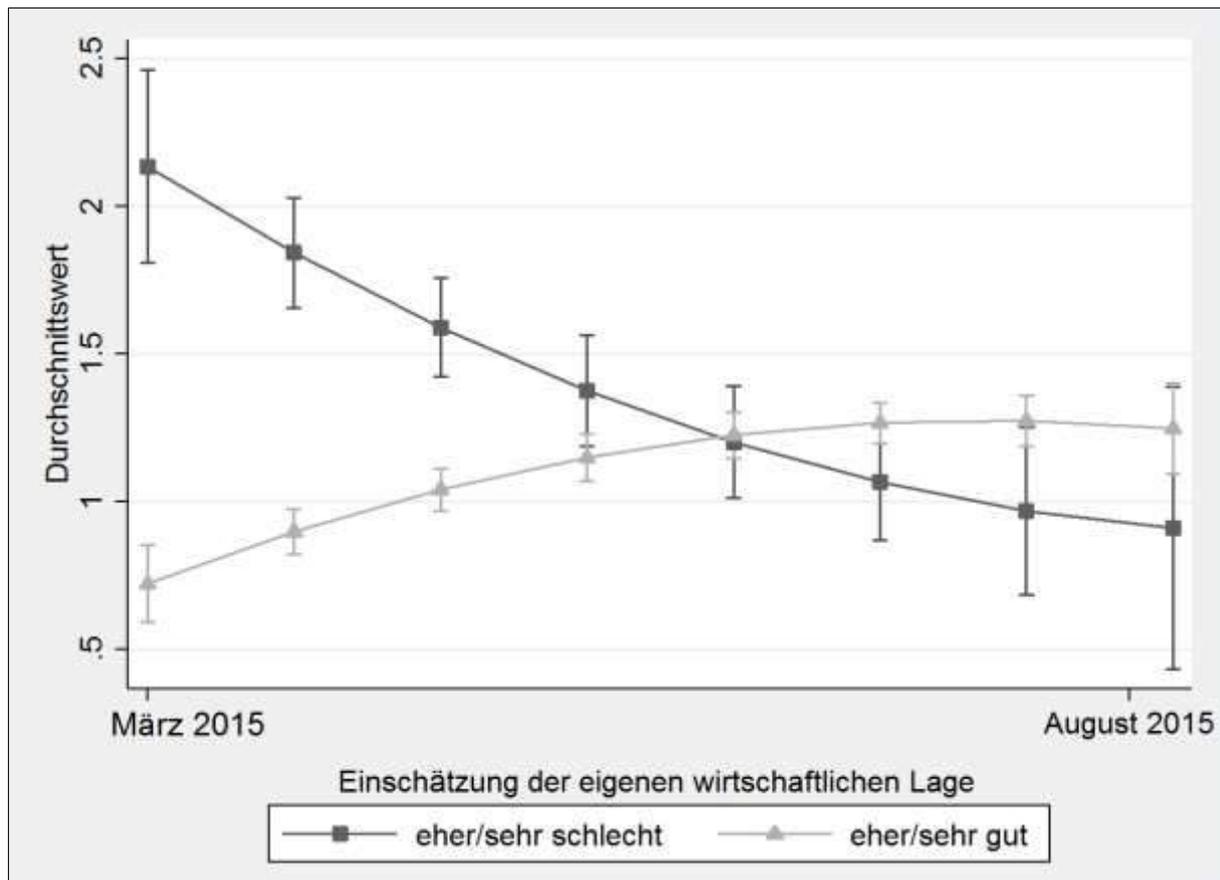


Abbildung 6: Bedrohungseinschätzungen und Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Lage im Zeitverlauf: Personen ohne Migrationshintergrund
 (Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Der beschriebene Zusammenhang zwischen Selbsteinschätzung der eigenen wirtschaftlichen Situation und der durch die Asylsuchenden entstehenden Bedrohung für den Wohlstand tritt bei Personen mit Migrationshintergrund interessanterweise in der gegenteiligen Wirkrichtung auf (siehe Abbildung 7). Zu Anfang der Erhebungszeit ist zunächst kein Unterschied zwischen den beiden Gruppen messbar; eine Korrelation von Einschätzung der eigenen sozioökonomischen Lage und der Bedrohungswahrnehmung ist bis etwa zur Mitte der Feldzeit nicht festzustellen. Ab Juni 2015 allerdings verändert sich das Bild. Personen mit Migrationshintergrund, die ihre wirtschaftliche Lage pessimistisch einschätzen, sehen den Wohlstand in Deutschland immer mehr von den Asylsuchendenzahlen bedroht. Die Gründe für diese abhängig vom Vorhandensein eines Migrationshintergrundes unterschiedlichen Effekte können vielfältig sein. Der Nachrichtenbezug aus dem Herkunftsland und damit eine unterschiedliche Blickrichtung auf das Thema Asylzuwanderung in den einzelnen Herkunftsgruppen kann ebenso eine Rolle spielen wie allgemeine, mit neuer Zuwanderung

zusammenhängende Ängste und Vorurteile im Sinne der *Integrated Threat Theory* (vgl. z. B. Quillian 1995). So nehmen Zuwanderinnen und Zuwanderer Neueingewanderte häufig als Konkurrenz um ökonomische Ressourcen und somit als Bedrohung wahr. Dabei vermischen sich oftmals bestehende Vorurteile mit Ängsten um die eigene Platzierung innerhalb der Gesellschaft und verstärken bestehende Abwehrhaltungen bzw. lassen neue entstehen. Abseits der theoretischen Begründungen für einzelne Wirkzusammenhänge im Bereich der Akzeptanz von Asylsuchenden zeugt das SVR-Integrationsbarometer 2016 unabhängig vom Migrationshintergrund von einer eher offenen Haltung gegenüber Asylsuchenden, auch wenn die Bedrohungsgefühle für den Wohlstand bis zuletzt zugenommen haben.

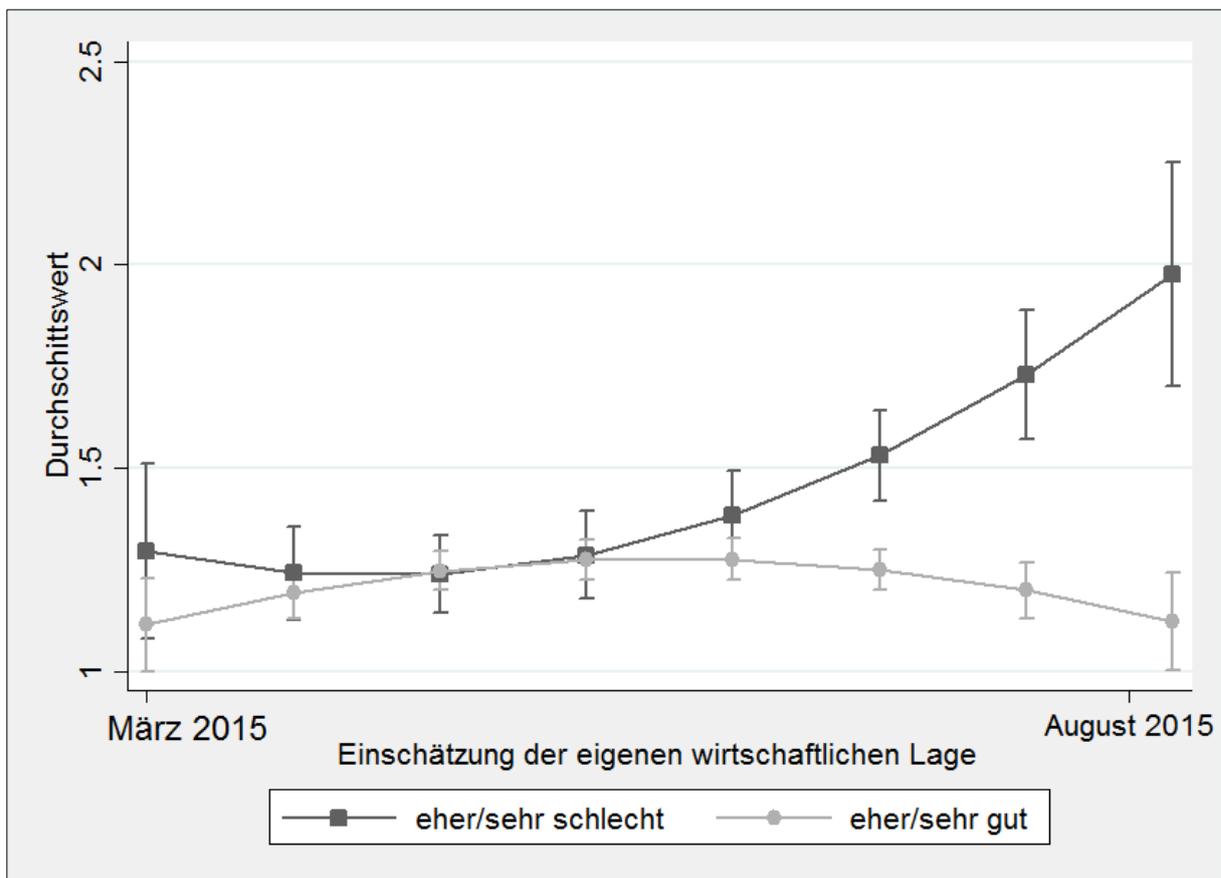


Abbildung 7: Bedrohungseinschätzungen und Beurteilung der eigenen wirtschaftlichen Lage im Zeitverlauf: Personen mit Migrationshintergrund
(Eigene Darstellung nach SVR-Integrationsbarometer 2016)

Literaturverzeichnis

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 2016: Flüchtlingszuwanderung: Mehrheit der Deutschen befürchtet negative Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Wochenbericht Nr. 8. Berlin: DIW.
- Ehni, E., 2016: AfD würde drittstärkste Kraft. ARD-DeutschlandTrend (03.02.2016). <http://www.tagesschau.de/inland/deutschlandtrend-475.html> (26.05.2016).
- Heckmann, F., 2015: Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer.
- Quillian, L., 1995: Prejudice as a response to perceived group threat: Population composition and anti-immigrant and racial prejudice in Europe. *American Sociological Review* 60: 586-611.
- Raack, M. E., 2016: Anwohnerin klagt gegen Flüchtlingsunterkunft am Heckeshorn. Tagesspiegel Online (23.02.2016). <http://www.tagesspiegel.de/berlin/bezirke/zehlendorf/berlin-wannsee-anwohnerin-klagt-gegen-fluechtlingsunterkunft-am-heckeshorn/12997660.html> (28.04.2016).
- Robert Bosch Stiftung, 2016: Chancen erkennen – Perspektiven schaffen – Integration ermöglichen. Bericht der Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2016a: SVR-Integrationsbarometer 2016. <http://www.svr-migration.de/barometer/> (29.06.2016).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2016b: SVR-Integrationsbarometer 2016. Einschätzung der Aussage „Die aktuelle Anzahl an Asylbewerbern ist eine Bedrohung für den Wohlstand in Deutschland.“ http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/04/Infografik_IB-2016_Asylobewerber.jpg (29.06.2016).
- Stocké, V., 2004: Entstehungsbedingungen von Antwortverzerrungen durch soziale Erwünschtheit. *Zeitschrift für Soziologie* 33: 303-320.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: AUFENTHALTSUNABHÄNGIGE BEREITSTELLUNG VON INTEGRATIONSMAßNAHMEN.	60
ABBILDUNG 2: EINSCHÄTZUNGEN ZUR AKZEPTANZ VON ASYLSUCHENDEN IN DER NACHBAR- SCHAFT	61
ABBILDUNG 3: BEDROHUNG DES WOHLSTANDS AUFGRUND DER ANZAHL DER ASYLSUCHENDEN	62
ABBILDUNG 4: BEDROHUNGSEINSCHÄTZUNGEN IM ZEITVERLAUF	63
ABBILDUNG 5: BEDROHUNGSEINSCHÄTZUNGEN UND BILDUNGSNIVEAU IM ZEITVERLAUF: PERSO- NEN OHNE MIGRATIONS HinterGRUND.....	65
ABBILDUNG 6: BEDROHUNGSEINSCHÄTZUNGEN UND BEURTEILUNG DER EIGENEN WIRTSCHAFT- LICHEN LAGE IM ZEITVERLAUF: PERSONEN OHNE MIGRATIONS HinterGRUND	66
ABBILDUNG 7: BEDROHUNGSEINSCHÄTZUNGEN UND BEURTEILUNG DER EIGENEN WIRTSCHAFT- LICHEN LAGE IM ZEITVERLAUF: PERSONEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND.....	67

Alex Wittlif

Alex Wittlif ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Arbeitsbereichs Jahreshgutachten beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Nach seinem Bachelor an der Universität Bielefeld in Geschichtswissenschaften studierte er Soziologie mit Schwerpunkt auf empirischer Sozialforschung und Migration. In seiner Abschlussarbeit untersuchte er den empirischen Zusammenhang von kulturellem Kapital und Gesundheit bei Zuwanderern und Personen ohne Migrationshintergrund.

Bildungserfahrungen und Bildungsbarrieren in unterschiedlichen Migranten-Milieus

HEINER BARZ

Zusammenfassung

Schulprobleme und Bildungsbarrieren, Integrationsrisiken und Sprachdefizite – dieses Bild von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beherrscht in weiten Teilen die öffentliche Wahrnehmung. Und tatsächlich gehören junge Migrantinnen und Migranten oft zu den Bildungsverlierern in Deutschland, wie zahlreiche Studien belegen. In Abgrenzung zu den vorherrschenden defizitorientierten Forschungsansätzen untersuchte das Projekt „Bildung, Milieu und Migration“ vor allem, welche Chancen und Ressourcen speziell Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen – etwa aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit, hoher Bildungsambitionen, ausgeprägter Leistungsorientierung oder Flexibilität. Deutlich wurden die sehr hohen Bildungsambitionen – die in allen Migrantenumilieus gleichermaßen anzutreffen sind. Deutlich wurde aber auch, dass die verfügbaren Ressourcen an Geld und eigener Bildung sowie Kenntnissen über die deutsche Bildungslandschaft in den sozialen Milieus sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Schließlich wurden die bestehenden Probleme im Blick auf die notwendige interkulturelle Öffnung der Schulen empirisch nachgezeichnet.

Inhaltsverzeichnis

1. Vielfalt wird selbstverständlich	72
2. Bildungsressourcen und Bildungsbarrieren.....	73
3. Kurzcharakteristik der acht Migranten-Milieus.....	79
4. Lebensstile und Bildungseinstellungen in den acht Migranten-Milieus.....	81
5. Handlungsempfehlungen.....	88
Literaturverzeichnis	92
Abbildungsverzeichnis	93
Tabellenverzeichnis	93

1. Vielfalt wird selbstverständlich

Dass wir in einer bunten, durch vielfältigste Lebensentwürfe gekennzeichneten Gesellschaft leben, hat sich mittlerweile herumgesprochen. Schwule machen Parteikarrieren und werden Regierende Bürgermeister. Wir haben einen Friedenspreisträger des Deutschen Buchhandels mit iranischen Wurzeln und einen grünen Parteivorsitzenden mit türkischem Migrationshintergrund. Wir haben einen protestantischen Pfarrer aus der ehemaligen DDR als Bundespräsident und wir hatten schon eine Lesbe als Kultusministerin. Die Landesministerinnen, Migrationsbeauftragte oder Bank-Manager mit – schon im Namen zum Ausdruck kommendem – Migrationshintergrund, die Aydan Özuguz, Bilkay Öney, John Cryan oder Anshu Jain heißen, fallen schon kaum noch auf. Auch in den Fernsehstudios sind die Zeiten längst vorbei, in denen ein Cherno Jobatay noch einen gewissen Exotenstatus hatte. In den Fußballstadien und Konzerthallen werden die Özils und Boatengs, die Bushidos und Xavier Naidoo längst zum selbstverständlichen Personal gerechnet. Wenn dennoch in den letzten Jahren gelegentlich davon die Rede war, dass das multikulturelle Modell gescheitert sei, was war dann eigentlich damit gemeint? So richtig zu verstehen war das nie wirklich. Aber es zielte wohl einerseits darauf ab, die breite Akzeptanz der gesellschaftlichen Vielfalt durch die Bürgerinnen und Bürger in Zweifel zu ziehen – Stichwort Sarrazin-Debatte. Und andererseits wurde immer wieder formuliert, dass man die Migrantinnen und Migranten nicht nur fördern, sondern vor allem auch von ihnen fordern müsse. Es gebe nicht nur eine Bringschuld, sondern die Zuwandernden hätten auch eine Holschuld, hieß es dann. In deutlich verschärfter Form wiederholt sich diese Debatte in der aktuellen Flüchtlingskrise und insbesondere nach der Silvesternacht auf der Kölner Domplatte.

Wie auch immer. Fest steht, dass die 20 % Menschen mit Migrationshintergrund, von denen uns die Statistiken für die Bundesrepublik Deutschland berichten, ein nicht zu übergehendes Faktum darstellen und dass diese durchschnittlichen 20 % in Großstädten und Ballungszentren auch leicht auf das Doppelte ansteigen (Engler 2012). Beispiele (2011): Frankfurt/Main: 43 %, Nürnberg: 37 %, Stuttgart: 38 %. Fest steht auch, dass bei den Jugendlichen, bei den Schülerinnen und Schülern und den Kindern im Vorschulalter noch einmal deutlich höhere Quoten erreicht werden, die sich in manchen Stadtvierteln bzw. in bestimmten Schulen und Kindertagesstätten zu Werten auf weit über

50 % bewegen, teilweise zu annähernd 100 % summieren. Keine kleine Herausforderung für Deutschlands Lehrkräfte, für diejenigen also, die mit Methoden und Inhalten von gestern, eine heterogene Schülerschaft von heute auf Wirtschaft und Gesellschaft von morgen vorbereiten sollen. Und die von der Kultusministerkonferenz geschätzten 300.000 Flüchtlingskinder (Vitzthum 2015), die im Zuge der aktuellen Flüchtlingsbewegung seit dem Sommer 2015 neu dazugekommen sind, bringen überall große zusätzliche Herausforderungen, quantitativ und qualitativ, mit sich.

Neben der immer wieder aufkeimenden Holschuld-Bringschuld-Diskussion hat es ein anderer Topos in der Zuwanderungsdebatte der letzten Jahre immer stärker in der Vordergrund geschafft: Die Rede ist vom Fachkräftemangel, vom Pflegenotstand und der Ingenieursknappheit (vgl. Barz & Jung 2014). Jedenfalls wird unter bildungsökonomischen Vorzeichen immer öfter darüber gesprochen, dass Deutschland sich die Vergeudung von Human-Kapital-Ressourcen nicht länger leisten könne. Manche sehen gerade in den neu zugewanderten Asylsuchenden die dringend benötigten Fachkräfte von morgen. Andere sehen eher langwierige und kostspielige Integrationsaufgaben ohne volkswirtschaftliche Vorteile.

2. Bildungsressourcen und Bildungsbarrieren

Die schulische und berufliche Integration von Kindern aus Zuwandererfamilien ist nicht mehr nur eine humanitäre oder sozialpädagogisch relevante Aufgabe. Sie wird volkswirtschaftlich unter den Vorzeichen des Wirtschaftsstandorts Deutschland relevant – und in entsprechenden Studien und Gutachten (vgl. z. B. Veith et al. 2009) werden die Bildungsrenditen ausgewiesen, die mit jedem Euro, der in Bildung investiert wird, zu erwarten sind. Was also kann, was muss getan werden, um die unbestreitbar noch immer schwierigeren Startchancen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund (vgl. SVR 2013, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014) zu verbessern?

Ansatzpunkte zur Beantwortung dieser Frage erbrachte die unter dem Titel „Große Vielfalt, weniger Chancen“ 2015 vorgelegte Studie der Abteilung für Bildungsforschung und Bildungsmanagement der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (vgl. Barz et al. 2015). Ihr lag ein die tatsächlich sehr unterschiedlichen Lebenswelten der Migrantinnen und Migranten in Deutschland aufgrei-

fendes Gesellschaftsmodell zugrunde (Wippermann & Flaig 2009). Statt von gesellschaftlichen Schichten – gemessen z. B. an Einkommensunterschieden – oder von unterschiedlichen Herkunftsnationen und -kulturen auszugehen, orientiert sich die Studie an den Werthaltungen und alltagsrelevanten Lebensstilen. Das soziokulturelle Modell der Lebensstilforschung geht von verschiedenen sozialen Milieus aus; also davon, dass es jenseits der individuellen Lebensentwürfe doch möglich ist, Gruppen Gleichgesinnter zu identifizieren. Für diese Gruppen lassen sich gemeinsame charakteristische Einstellungen, Träume, Ängste und Hoffnungen beschreiben – und sie lassen sich in einem zweidimensionalen gesellschaftlichen Raum anordnen. Dieser Raum ist auf der vertikalen Achse durch Unterschiede der sozialen Lage ähnlich wie im Schichtmodell geprägt – aber er differenziert auf der horizontalen Achse nach Werteinstellungen, die von traditionell/konventionell über modern/materialistisch bis zu postmodern/multioptional reichen.

Das seit einigen Jahren neu erarbeitete Milieumodell für die deutsche Migrantenbevölkerung konnte in der genannten Studie erstmals für den Bildungsbereich fruchtbar gemacht werden. Im zweistufigen Forschungsdesign wurden die Bildungsaspirationen, -ängste und -barrieren der Migrantinnen und Migranten zunächst mithilfe von problemzentrierten Interviews exploriert und anschließend auf einer repräsentativen Basis mit 1.700 telefonischen Interviews quantifiziert. Eines der Kernergebnisse ist, dass Eltern mit Migrationshintergrund – entgegen der landläufigen Meinung – hohe Bildungsziele formulieren und ihre Kinder jeweils bestmöglich unterstützen möchten. Die für Hilfen bei der Bewältigung des Schulalltags aufgewendete Zeit geben über zwei Drittel der Eltern mit mehr als einer halben Stunde täglich an.

Den hohen Bildungsaspirationen von Migrantinnen und Migranten stehen zahlreiche Barrieren entgegen, mit denen Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern tagtäglich zu kämpfen haben. Deutlich wird dies insbesondere an der noch immer mangelnden interkulturellen Öffnung von Schulen in Deutschland. So wünschen sich 88 % der befragten Eltern die Wertschätzung kultureller Vielfalt an Schulen, nur 66 % geben allerdings an, dass sie dies im Schulalltag ihres Kindes auch erleben (siehe Abbildung 1). Einen besonders hohen Stellenwert hat aus Sicht der Eltern die interkulturelle Kompetenz der Lehrkräfte, die von 92 % der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig erachtet wird. Lediglich 60 % geben an, dass sie dies an der Schule ihrer Kinder auch wahrnehmen. Die Studienergeb-

nisse zeichnen hier ein sehr differenziertes Bild. Vor allem aus den qualitativen Interviews wird deutlich, dass milieuübergreifend Bildungswege entscheidend von einzelnen Lehrkräften beeinflusst werden. So führen falsche Schulempfehlungen z. B. zu Bildungsumwegen, die für die betroffenen Schülerinnen und Schüler oft „verlorene Jahre“ bedeuten. Immerhin 45 % der befragten Erwachsenen, die in Deutschland zur Schule gegangen sind, sagen, dass sie durch zusätzliche Schulwechsel ein oder mehr Jahre verloren haben. Umgekehrt berichten viele erfolgreiche Migrantinnen und Migranten von Lehrkräften, die ihre Fähigkeiten erkannt und sie umfassend und gewissermaßen extracurricular gefördert haben.

In den acht Migranten-Milieus zeigen sich deutliche Unterschiede in den Bildungsmotiven: Vom Wunsch nach Zugehörigkeit zur Mitte Deutschlands im Adaptiv-bürgerlichen Milieu, über die Wahrung traditioneller Werte im Religiös-verwurzelten Milieu bis hin zum Streben nach Selbstverwirklichung im Sinne eines humanistischen Bildungsideals im Intellektuell-kosmopolitischen Milieu (siehe Abbildung 2).

Über alle Milieus hinweg wird jedoch der Wunsch geäußert, dass die Kinder „es einmal besser haben sollen“, womit in der Regel das Streben nach einer guten Bildung verbunden ist. Allerdings unterscheiden sich die Ressourcen, die Eltern hierfür aufbringen können, entscheidend milieuspezifisch. Während sich im Religiös-verwurzelten Milieu die Unterstützung der Kinder häufig auf die Frage nach den erledigten Hausaufgaben beschränkt, werden in den Milieus der bürgerlichen Mitte sämtliche Möglichkeiten der elterlichen Hilfe von der Hausaufgabenbetreuung über gemeinsames Lernen bis hin zur Begleitung von Klassenfahrten ausgeschöpft. Im Hedonistisch-subkulturellen Milieu überlässt man die Gestaltung der Schullaufbahn weitgehend den Kindern selbst. Im gut gebildeten Intellektuell-kosmopolitischen Milieu wird besonders sensibel, aber auch selbstbewusst auf die Bildungsbenachteiligung von Migrantinnen und Migranten reagiert und die Milieuangehörigen setzen sich engagiert gegen Diskriminierung ein.

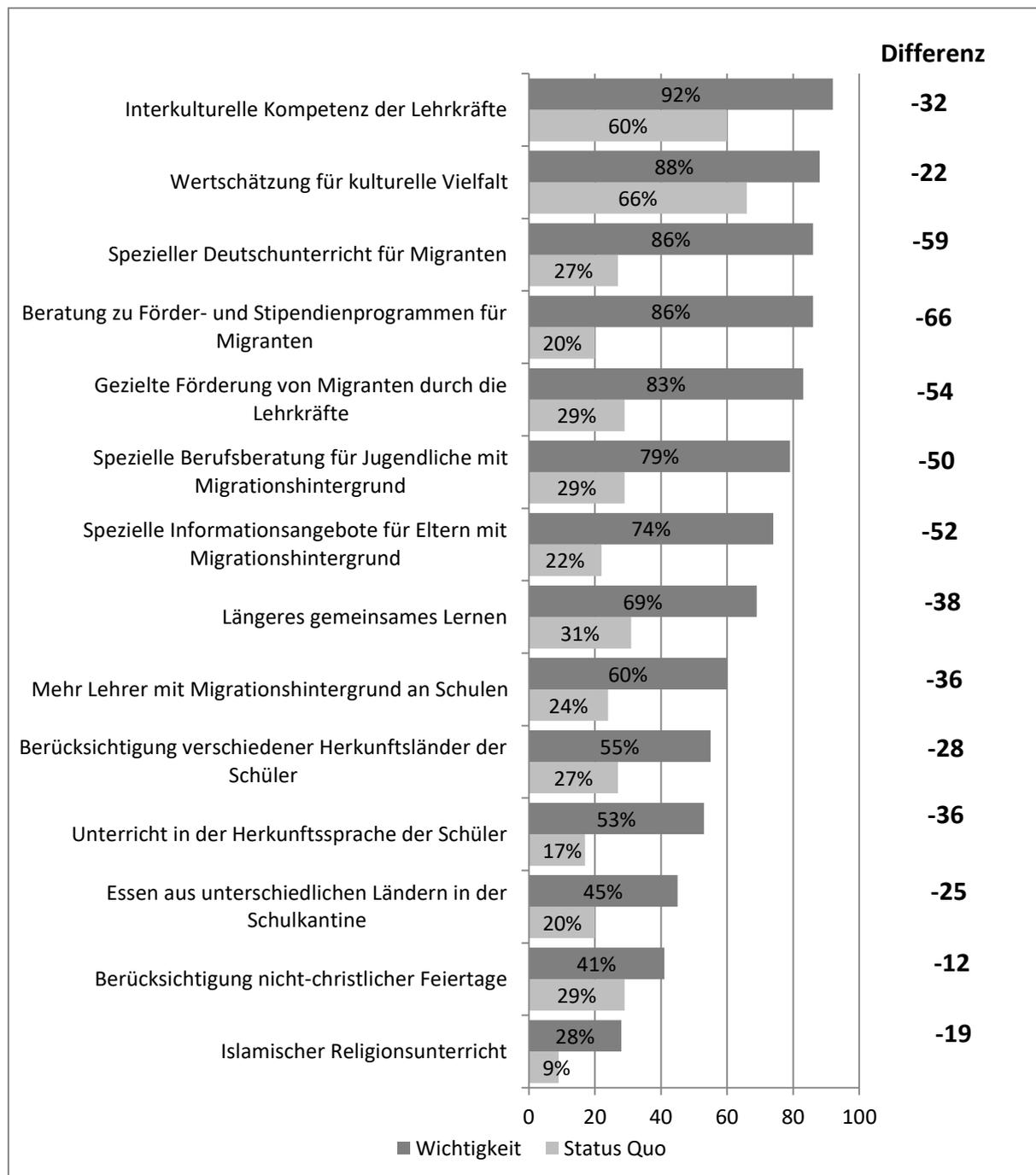


Abbildung 1: Interkulturelle Öffnung an Schulen aus Elternperspektive

Eltern mit Migrationshintergrund, n = 1.080 (Wichtigkeit), n = 871 (Status Quo); Frage zur Wichtigkeit: „Ich lese Ihnen nun einige Aussagen von Schulen vor. Bitte sagen Sie mir, ob Sie diese sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig finden.“; Frage zum Status Quo: „Im Folgenden geht es um die zuletzt besuchte Schule Ihres Kindes. Bitte sagen Sie mir zu jeder der Aussagen, ob diese auf die Schule zutrifft oder eher nicht (sehr wichtig/wichtig bzw. trifft voll und ganz zu/trifft eher zu).“



Abbildung 2: Bildungsmotive in den Migranten-Milieus

Die Beherrschung der deutschen Sprache gilt in allen Milieus als wichtige Grundvoraussetzung für das Leben in Deutschland. Andererseits wird Mehrsprachigkeit in allen Milieus befürwortet, lediglich die Gewichtung der einzelnen Sprachen variiert. Während man im Religiös-verwurzelten Milieu besonderen Wert auf die Herkunftssprache legt, ist in den Milieus der bürgerlichen Mitte Deutsch höher gewichtet als die Herkunftssprache. Unterrichtsangebote in der Herkunftssprache werden dementsprechend in den Milieus sehr unterschiedlich befürwortet. In den ambitionierten Migranten-Milieus der Intellektuellen Kosmopoliten und der Multikulturellen Performer wird darüber hinaus der Stellenwert weiterer Fremdsprachen betont.

Trotz fast durchgängig hoher Bildungsaspirationen in Migrantenfamilien fehlen insbesondere in den sozial niedriger angesiedelten Milieus oft die nötigen Ressourcen. Schon der Informationsstand über das deutsche Bildungssystem ist angesichts von dessen Besonderheiten wie der Dreigliedrigkeit oder dem dualen System der Berufsbildung oft unzureichend. Auch können viele Eltern nur auf einen schwachen eigenen Bildungshintergrund zurückgreifen. Schließlich fehlen auch finanzielle Mittel, um z. B. die heute fast obligatorischen Nachhilfestunden zu finanzieren.

Die überwiegende Mehrheit der Migranteltern will sich aktiv für die Schulaufbahn ihrer Kinder einsetzen. Auf Elternbildungsangebote angesprochen, werden diese von fast zwei Dritteln der befragten Eltern begrüßt. Inhaltlich reicht die Bandbreite der gewünschten Themen von Informationen über das deutsche Bildungssystem, über Tipps für den Übergang Schule-Beruf bis hin zu Informationen über Fördermöglichkeiten für besonders begabte Kinder, z. B. in Form von Stipendien. Hier zeigen sich auch besonders eklatante Lücken in den heute verfügbaren Angeboten: Die Wünsche und die erlebten Realitäten von Eltern bei der Beratung zu speziellen Förder- und Stipendienprogrammen für junge Migrantinnen und Migranten klaffen weit auseinander; 86 % der Eltern wünschen sich solche Angebote, aber nur 20 % geben an, dass diese an der Schule ihrer Kinder vorhanden sind. Bei der Ausgestaltung der Elternbildungsangebote wird insbesondere in den Milieus der bürgerlichen Mitte und in den ambitionierten Milieus Wert darauf gelegt, dass die Eltern als „Experten“ an der Planung und Durchführung beteiligt werden. Eltern aus den traditionelleren Milieus mit einem niedrigeren sozialen Status wünschen sich praktische Erziehungstipps, gerne auch in der Herkunftssprache (siehe Abbildung 3). Diese könnten auch in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen angeboten werden.

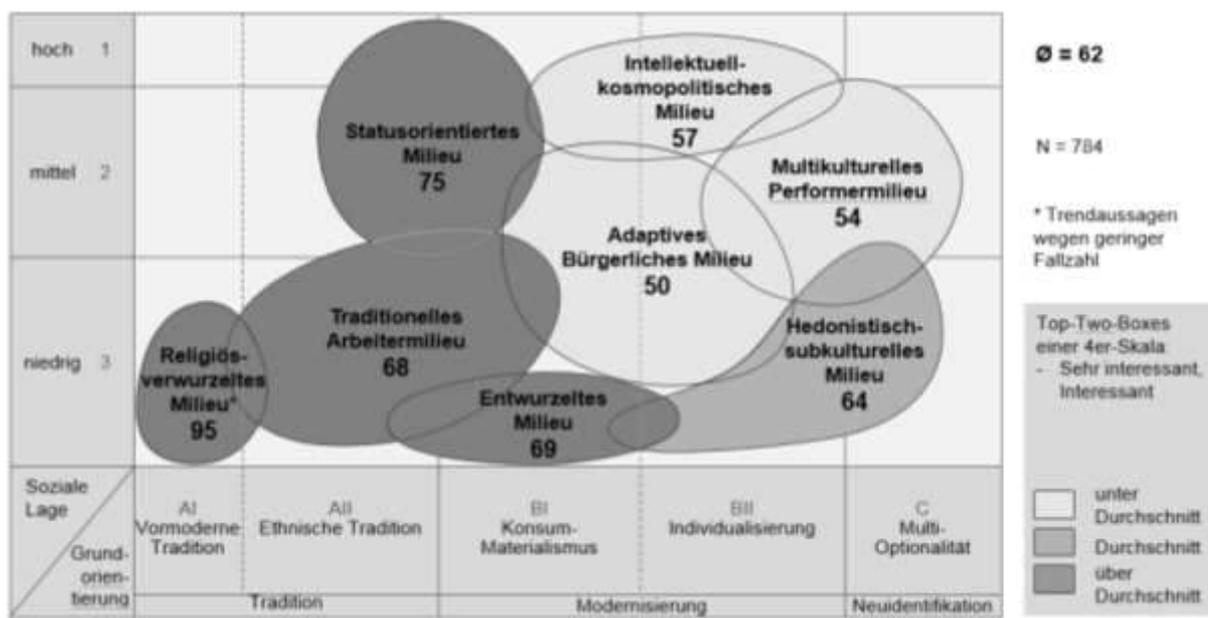


Abbildung 3: Interesse an Elternbildung in der Herkunftssprache in den Migranten-Milieus

3. Kurzcharakteristik der acht Migranten-Milieus

Tabelle 1: Kurzcharakteristik der acht Migranten-Milieus

(Eigene Darstellung nach Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen 2010)

Bürgerliche Migranten-Milieus		Ambitionierte Migranten-Milieus	
Sinus B23 (16 %) Adaptives Bürgerliches Milieu	Die pragmatisch moderne Mitte der Migrantenpopulation, die nach sozialer Integration und einem harmonischen Leben in gesicherten Verhältnissen strebt	Sinus BC2 (13 %) Multikulturelles Performer Milieu	Junges, leistungsorientiertes Milieu mit bi-kulturellem Selbstverständnis, das sich mit dem westlichen Lebensstil identifiziert und nach beruflichem Erfolg strebt
Sinus AB12 (12 %) Statusorientiertes Milieu	Klassisches Aufsteiger-Milieu, das durch Leistung und Zielstrebigkeit materiellen Wohlstand und soziale Anerkennung erreichen will	Sinus B12 (11 %) Intellektuell- kosmopolitisches Milieu	Aufgeklärtes, global denkendes Bildungsmilieu mit einer welt-offenen, multikulturellen Grundhaltung und vielfältigen intellektuellen Interessen
Traditionsverwurzelte Migranten-Milieus		Prekäre Migranten-Milieus	
Sinus A3 (7 %) Religiös- verwurzeltes Milieu	Vormodernes, sozial und kulturell isoliertes Milieu, verhaftet in den patriarchalischen und religiösen Traditionen der Herkunftsregion	Sinus B3 (9 %) Entwurzeltes Milieu	Sozial und kulturell entwurzelt Milieu, das Problemfreiheit und Heimat/Identität sucht und nach Geld, Ansehen und Konsum strebt
Sinus AB3 (16 %) Traditionelles Arbeitermilieu	Traditionelles Blue-Collar-Milieu der Arbeitsmigrantinnen/Arbeitsmigranten und Spätaussiedlerinnen/Spätaussiedler, das nach materieller Sicherheit für sich und seine Kinder strebt	Sinus BC3 (15 %) Hedonistisch- subkulturelles Milieu	Unangepasstes Jugendmilieu mit defizitärer Identität und Perspektive, das Spaß haben will und sich den Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft verweigert



Äußerst liebevoll ausgestattet: Kinderzimmer im **Adaptiven Bürgerlichen Milieu**.



Kompromisslos modern, trend- und technikorientiert: **Multikulturelles Performermilieu**.



Im **Statusorientierten Milieu** finden sich repräsentative Wohnwelten.



Elemente verschiedener Kulturen werden im **Intellektuell-kosmopolitischen Milieu** in Szene gesetzt.



Verbundenheit zur Heimat zeigt sich in der Wohnungseinrichtung im **Traditionellen Arbeitermilieu**.



Im **Entwurzelten Milieu** werden schlichte Wohnelemente oft relativ wahllos kombiniert.



Der Wunsch nach intensivem Erleben wird im **Hedonistisch-subkulturellen Milieu** auch in den Wohnwelten sichtbar.



Im **Religiös-verwurzelten Milieu** spiegeln sich Glaube und Tradition auch in der Wohnungseinrichtung wider.

4. Lebensstile und Bildungseinstellungen in den acht Migranten-Milieus

In den acht Milieus sind unterschiedliche Bildungsaspirationen und Motive vorzufinden, vom Motiv, zur Mitte dazu gehören zu wollen, im Adaptiven Bürgerlichen Milieu, über die Wahrung traditioneller Werte im Religiös-verwurzelten Milieu, bis hin zum Motiv Bildung zur Selbstverwirklichung im Intellektuell-kosmopolitischen Milieu.

4.1. *Adaptives Bürgerliches Milieu*

„Also Elternabende, Elternsprechtage, da waren wir fleißig dabei.“

Soziale Lage: Meist Personen in mittleren Einkommensklassen, qualifizierte Angestellte, Facharbeiterinnen und Facharbeiter, mittleres Bildungsniveau

Einstellungen/Lebensstil: Geordnete Verhältnisse, finanzielle Absicherung und Lebensqualität im Mittelpunkt, ebenfalls wichtig sind Komfort, gemütliches Zuhause, harmonische Familie, Optimismus und Zufriedenheit, soziale Integration, Leistungs- und Anpassungsbereitschaft, Erfolg, Aufstieg, Etablierung, Pragmatismus, Sparsamkeit

In der pragmatischen modernen Mitte der Migrantinnen und Migranten wünschen sich die Eltern, dass ihre Kinder im deutschen Bildungssystem dazugehören. Dabei steht der Wunsch im Fokus, dem Nachwuchs die eigenen schlechten Erfahrungen mit Ausgrenzungen und Bildungsbenachteiligungen zu ersparen. Wichtiges Anliegen ist die Vermittlung von Elementen der „deutschen“ Kultur durch die Schule. Dabei sollen die Bezüge zur Kultur des Herkunftslandes allerdings nicht vernachlässigt werden. Die Eltern engagieren sich aktiv für die erfolgreiche Schullaufbahn ihrer Kinder, von der täglichen Hausaufgabenbetreuung über die Begleitung von Klassenfahrten bis hin zu Angeboten der kulturellen Bildung (z. B. Instrumentalunterricht).

„Unsere Kinder sollen sich hier geborgen fühlen“

Ein Beispiel aus dem Adaptiven Bürgerlichen Milieu: *Zuhal ist ausgebildete Friseurin und wohnt mit ihrem Mann und ihren beiden Töchtern in Köln. Ihre Familie und ein harmonisches, fast idyllisches Leben sind für sie zentral.*

Zuhal ist als Tochter türkischer Einwanderer in Deutschland geboren und zählt zu den sogenannten Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation. Obwohl sie ihre ersten sechs Lebensjahre in der Türkei verbrachte und bei ihrer Rückkehr nach Deutschland zunächst alles fremd schien und obwohl ihre Eltern sie bei ihrer schulischen Laufbahn nicht unterstützen konnten, lernte sie schnell Deutsch, machte ihren Realschulabschluss und absolvierte eine Ausbildung zur Friseurin.

Heute ist die 41-Jährige verheiratet und hat zwei Töchter. Weil die kleine Familie mit dem Gehalt ihres Mannes gut auskommt, kümmert sich Zuhal um die Kinder und den Haushalt. „Eine Mutter muss für ihre Kinder da sein“, findet sie und unterstützt ihre beiden Töchter mit aller Kraft, damit sie eine gute Basis für ihr späteres Leben haben. Seit jeher liest sie ihnen deutsche Bücher vor – „jeden Abend, egal wie müde ich bin“, sagt sie – damit sie die deutsche Sprache gut beherrschen und es in der Schule leicht haben. Ihre ältere Tochter glänzt mit herausragenden Noten. Bedingungslos unterstützt von ihrer Mutter, konnte sie den zweitbesten Schnitt in ihrer Klasse erreichen. Aber auch wenn Zuhal der schulische Erfolg ihrer Kinder überaus wichtig ist und sie bereits bei einer Zwei Minus Nachhilfe für ihre Tochter organisiert, sollen die beiden Mädchen vor allem „das machen, was ihnen Spaß macht.“ Sie sollen sich selbst für ein Studium oder eine Ausbildung entscheiden. „So können wir Migranten auch mal zeigen, dass wir nicht mehr nur die Arbeiterklasse sind“, sagt Zuhal. „Wir können zeigen, dass es nichts mit der Kultur zu tun hat, wenn jemand nicht studiert, sondern ein soziales Problem ist.“ Einen Berufswunsch hat sie für ihre Tochter trotzdem: „Ich fände es toll, wenn sie Lehrerin wird“, sagt Zuhal. „Das kann man am besten mit Kindern vereinbaren. Dann hätte sie mit ihren Kindern gleichzeitig Ferien.“

4.2. Statusorientiertes Milieu

„Man kann hier einfach mehr schaffen und erreichen, beruflich.“

Soziale Lage: Meist Personen in gehobenen Einkommensklassen, Selbstständige, qualifizierte und leitende Angestellte, gehobenes Bildungsniveau

Einstellungen/Lebensstil: Leistung, Ehrgeiz, Zielstrebigkeit, Erfolg, Karriere, Aufstieg, materieller Wohlstand, Geld und Besitz im Mittelpunkt, ebenso wichtig sind attraktives Aussehen, soziale Anerkennung, Ansehen und Prestige, Bildung und Wissen, Geborgenheit, Sicherheit, Akzeptanz, Anpassung, Pflichterfüllung, Flexibilität und Dynamik

Im Statusorientierten Milieu will man durch Aufstieg und Zielstrebigkeit materiellen Wohlstand und Anerkennung erreichen. Die Eltern sind ausgesprochen ehrgeizig und erwarten von ihren Kindern Leistungs- und Zielorientierung. Der Fokus liegt auf einer hohen formalen Bildung und guten Noten. Dahinter steckt der Wunsch, dass die Kinder später einmal einen prestigeträchtigen Beruf mit gehobenem Einkommen wählen können, wie z. B. Ärztin bzw. Arzt oder Ingenieurin bzw. Ingenieur. Der Nachwuchs wird auf dem Weg zu guten Noten intensiv unterstützt, z. B. durch die Finanzierung von Nachhilfestunden. Schulen in Deutschland werden teilweise als zu „lasch“ erlebt.

4.3. Religiös-verwurzeltes Milieu

„Ich hatte Angst, meine Kinder könnten dadurch vom rechten Glauben abkommen.“

Soziale Lage: Meist Personen mit kleinem Einkommen, nicht Berufstätige und Arbeitslose, un- und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter, niedriges Formalbildungsniveau

Einstellungen/Lebensstil: Bewahren der kulturellen Identität und religiöse Pflichten im Mittelpunkt, ebenfalls wichtig sind Zusammenhalt in der Familie, strikte Moral, eiserne Selbstdisziplin, Recht und Ordnung, Sparsamkeit, Bescheidenheit, Wohltätigkeit

In diesem bildungsfernen Milieu, das sich stark orientiert an den sozialen und religiösen Traditionen der Herkunftsregion, wünschen sich Eltern – eher be-

scheiden – ein behütetes und finanziell abgesichertes Leben für die Kinder. Bildung kann dafür ein Mittel sein. Zudem wird ein Fokus auf die Vermittlung religiöser Wertvorstellungen aus der Herkunftskultur gelegt. Es herrscht eine skeptische Grundhaltung in Bezug auf Elternbildung: man hilft sich lieber selbst. Lediglich für Sprachkurse ist eine geringe Bereitschaft gegeben. Die Eltern sind weitgehend zufrieden mit dem deutschen Bildungssystem und zeigen Dankbarkeit für die eröffneten Möglichkeiten.

4.4. Traditionelles Arbeitermilieu

„Die Kinder großzuziehen, dann ist das Wichtigste erreicht.“

Soziale Lage: Meist Personen mit niedrigem Einkommensniveau, Rentnerinnen und Rentner, nicht Berufstätige, Minijobberinnen und Minijobber, geringfügig Beschäftigte, niedrige Formalbildung

Einstellungen/Lebensstil: Befriedigender Lebensstandard, Harmonie im Privaten und traditionelle Familienwerte im Mittelpunkt, ebenfalls wichtig sind Absicherung im Alter, ein traditionelles Arbeitsethos, soziale Gerechtigkeit, Ordnung, Disziplin, Bescheidenheit

Angehörige des Traditionellen Arbeitermilieus (Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten sowie Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) streben nach materieller Sicherheit. Sie wünschen sich einen sicheren, körperlich nicht zu anstrengenden Beruf für ihre Kinder und legen besonderen Wert auf die Vermittlung eines guten sozialen Umgangs (Respekt, z. B. vor Älteren, Hilfsbereitschaft). Eltern wollen für ihre Kinder Vorbilder sein. Die Schule sollte aus Sicht der Befragten mehr Wert auf die Vermittlung sozialer Kompetenzen legen, z. B. Respekt vor Lehrkräften.

„Küche, Kinder, Heimat“

Ein Beispiel aus dem Traditionellen Arbeitermilieu: Obwohl Marina den Bezug zu ihrer Heimat nie verloren hat, ja ihn ausgiebig und ein bisschen wehmütig pflegt, hat sie eines selbst erfahren: Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg. Dementsprechend versucht die 52-jährige Krankenschwester ihre Kinder bestmöglich durchs Leben zu bringen.

Marina kam – 21 Jahre jung und bereits verheiratet – 1983 aus Mazedonien nach Deutschland. Ihrem Beruf als Krankenschwester, den sie in ihrem Heimatland gelernt und auf einer Kinderstation ausgeübt hatte, konnte sie in Deutschland nicht weiter nachgehen, weil ihre Sprachkenntnisse zunächst nicht ausreichten. Die ersten sieben Jahre in der neuen Heimat kümmerte sie sich daher vor allem um ihre drei Kinder, die in dieser Zeit zur Welt kamen, und lernte die deutsche Sprache in Eigenregie. Nun geht die heute 52-Jährige seit bereits 24 Jahren wieder ihrem Beruf in einem deutschen Krankenhaus nach. „Ich wollte eigentlich immer Ärztin werden“, erinnert sie sich. „Aber ich bin auch so zufrieden“. Für ein Medizinstudium reichte das Geld ihrer Eltern damals nicht.

Marinas Töchter hingegen haben das Glück, eine Hochschule besuchen zu können. Sie waren immer gut in der Schule – auch weil ihre Mutter stets an sie glaubte und sich auch nicht von pessimistischen Prognosen mancher Lehrerinnen und Lehrer vom Glauben an den Erfolg ihrer Töchter abbringen ließ.

Nur Marinas Sohn hat keine ganz reibungslose Schullaufbahn hinter sich. Schon in der Grundschule schlief er im Unterricht öfter ein. Später konnte er sich jedoch besser motivieren und schaffte einen guten Realabschluss auf einer Berufsschule. Gegen Ende seiner Ausbildung verlor er allerdings ein weiteres Mal die Lust am Lernen und arbeitet nun in der Metallbranche. „Ihm macht es aber wenig Spaß. Er will sich umschulen lassen“, sagt Marina. Sie ist gespannt, was daraus noch wird, klingt aber eigentlich wenig hoffnungsvoll. „Vielleicht kommen Mädchen in der Schule einfach grundsätzlich besser zurecht als Jungs“, sagt sie dann nachdenklich.

4.5. *Multikulturelles Performermilieu*

„Die Hauptschule ist nicht die Haupt-Schule in Deutschland.“

Soziale Lage: Meist Personen in mittleren Einkommensklassen, Lehrlinge, Schülerinnen und Schüler, Studierende, mittlere Angestellte, Selbstständige, gehobenes Bildungsniveau

Einstellungen/Lebensstil: Freiheit, Mobilität, Internationalität, beruflicher Erfolg, Spitzenleistungen, Karriere, intensives Leben, Selbstverwirklichung im Mittelpunkt; ebenfalls wichtig sind Genuss, Spaß, Konsum, Offenheit, Vielfalt, Multioptionalität, soziale Akzeptanz, Integration

In diesem jungen, modernen und leistungsorientierten Milieu mit bi- bzw. multikulturellem Selbstbewusstsein wird Bildung als „Ticket in ein besseres Leben“ verstanden. In einer globalisierten Welt eröffnen hohe Bildung und Mehrsprachigkeit viele Freiheiten und internationale Zukunftsoptionen. Besonderer Wert wird hier auf umfassende Bildungsangebote (Natur- und Geisteswissenschaften, Literatur, Philosophie, Religion etc.) gelegt, um die Kinder bestmöglich auf die komplexen Herausforderungen im modernen Arbeitsleben vorzubereiten.

4.6. *Intellektuell-kosmopolitisches Milieu*

„Ich möchte, dass mein Sohn bei sich bleibt. Ob er nun Friseur wird oder Anwalt ist mir eigentlich ziemlich Banane.“

Soziale Lage: Meist Personen mit gehobenem Einkommensniveau, Selbstständige, Freiberuflerinnen und Freiberufler, mittlere, qualifizierte und leitende Angestellte, höchstes Bildungsniveau im Milieuvergleich

Einstellungen/Lebensstil: Bildung, Wissen, Kultur, Internationalität, Weltoffenheit sind zentral, ebenfalls wichtig sind Toleranz, Friedenssicherung, Solidarität, Entfaltung der Persönlichkeit, Kreativität, Emanzipation, Aufklärung, Chancengleichheit, soziale Verantwortung, intakte Umwelt, multi-kulturelle Kommunikation, Vielfalt, Leistung, Flexibilität, Selbstbewusstsein, Erfolgsoptimismus

Für dieses weltoffene, nach Selbstverwirklichung strebende Bildungsmilieu haben Kultur und Bildung einen zentralen Stellenwert. Die Eltern wünschen sich,

dass alle Anlagen und Talente der Kinder entwickelt und gefördert werden, von Mathematik bis Musikunterricht, von Ökologie bis Theater. Milieutypisch ist eine sehr kritische und reflektierte Haltung in Bezug auf das deutsche Bildungssystem, indem Schwachstellen erkannt und deutlich benannt werden. Im Schulalltag wird die Begleitung der Kinder vielfach als sehr anstrengend erlebt, man fühlt sich als „Kämpfer“ gegen die Benachteiligung und für die Rechte der Kinder. Es werden zahlreiche Verbesserungsvorschläge und Forderungen an das hiesige Bildungssystem formuliert.

4.7. Entwurzeltes Milieu

„So viel verdienen, dass man nachts ruhig schlafen kann.“

Soziale Lage: Meist Personen mit niedrigstem Einkommensniveau, Arbeitslose, Teilzeitkräfte, Minijobberinnen und Minijobber, geringfügig Beschäftigte, niedriges Bildungsniveau

Einstellungen/Lebensstil: Festes Einkommen, Unterkunft, Gesundheit im Mittelpunkt, ebenso wichtig sind Geld, Reichtum, Luxus, Konsumwerte, Geselligkeit, Spaß, Unterhaltung, traditionelle Familienwerte, Heimat, Verwurzelung, Macht, Stärke, Ehre, Ansehen, Prestige, Problemfreiheit, Stressfreiheit, Freizeit

Dieses sozial und kulturell entwurzelte – teilweise traumatisierte – Milieu ist stark geprägt durch Flüchtlinge. Die Eltern haben vor dem Hintergrund der eigenen, oft äußerst schwierigen Vergangenheit, den starken Wunsch nach Sicherheit und einem guten Auskommen für die Kinder. Trotz der prekären Ausgangssituation sollen es die Kinder einmal besser haben und ein unbeschwertes Leben führen können. Bildung wird als Sprungbrett dorthin erlebt, dementsprechend sind die Bildungsaspirationen im Milieu hoch. Im Vergleich mit den häufig schlechten Bildungschancen im Herkunftsland sind die Eltern sehr zufrieden mit dem deutschen Bildungsangebot. Nicht wenigen gelingt durch starke Anstrengung die Etablierung in der gesellschaftlichen Mitte.

4.8. Hedonistisch-subkulturelles Milieu

„Es ist doch ausreichend, wenn man vernünftig lesen, schreiben und rechnen kann. In der Schule wird jede Menge unwichtiges Zeug gelehrt, was heute keiner mehr braucht.“

Soziale Lage: Meist Personen mit unterdurchschnittlichem Einkommensniveau, häufig kein eigenes Einkommen, Auszubildende/Schülerinnen und Schüler, einfache Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, niedriges Formalbildungsniveau im Milieuvvergleich

Einstellungen/Lebensstil: Fun, Action, Stimulation, Thrill und Risiko stehen im Mittelpunkt. Dominante Freizeitorientierung: Feiern, Party, Gemeinschaft in Szenen und Gangs, provokative Sub-/Gegenkultur. Konsumwerte, Reichtum, Luxus, Anerkennung, Erfolg, soziale Zugehörigkeit, Freiheit, Ungebundenheit, Heimat, Identität, Sinn

Zu diesem Milieu gehören die unangepassten Angehörigen der 2. und 3. Generation der Migrantinnen und Migranten, die oft schon zahlreiche Rückschläge im Bildungssystem erlebt haben, Spaß haben wollen und sich den Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft verweigern. Angehörige des Hedonistisch-subkulturellen Milieus wünschen sich, dass ihre Kinder einmal einen Beruf erlernen, der Spaß macht und ein gutes finanzielles Auskommen ermöglicht. Die Erwartungen an die Schullaufbahn sind moderat (z. B. mittlere Reife), da man die Kinder davor bewahren möchte, sich bereits in jungen Jahren „kaputt zu machen“. Die Verantwortung für die Bildung des Nachwuchses wird in erster Linie bei der Schule oder sogar bei den Kindern selbst gesehen. Es gibt wenig Interesse an Bildungsangeboten für Eltern, da diese als unnötig und übertrieben eingeschätzt werden.

5. Handlungsempfehlungen

Konkret lassen sich die Befunde der vorliegenden Studie auf folgende Kernaussagen verdichten, aus denen sich Handlungsempfehlungen unmittelbar ergeben:

Bildungsoptimismus aufgreifen: Es gibt bei den Eltern mit Migrationshintergrund eine grundlegende hohe Wertschätzung von Bildung. Dies betrifft die

eher auf soft skills und Charakterbildung ausgerichtete Persönlichkeitsbildung ebenso wie den Bildungserfolg gemessen in Abschlüssen und Zertifikaten. Am Ende einer erfolgreichen Bildungskarriere steht die Erwartung einer hohen Bildungsrendite – und damit die Hoffnung auf ein besseres, weniger entbehrungsreiches Leben für die Kinder. Auf diesem Hintergrund sollten die Bemühungen um aktive Bildungspartizipation der einzelnen Eltern mit Migrationshintergrund, aber auch der Elternverbände und der Migrantenselbstorganisationen verstärkt aktiv aufgegriffen werden.

Interkulturelle Öffnung von Bildungseinrichtungen realisieren: Es wird eine eklatante Diskrepanz zwischen der Erwartung interkultureller Sensibilität an Bildungseinrichtungen und der ernüchternden Schulrealität dokumentiert. Gezielte Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund oder speziellen Deutschunterricht halten jeweils über 80 % der Eltern für wichtig – aber an der Schule ihrer Kinder erlebt haben Derartiges weniger als ein Drittel der Befragten. Auch zum Thema „Spezielle Informationsangebote für Eltern mit Migrationshintergrund“ tut sich eine Lücke von über 50 Prozentpunkten zwischen der betonten Wichtigkeit und dem vorgefundenen Status Quo auf, die es in Zukunft aufzufüllen gilt.

Interkulturelle Elternbildung forcieren: Um den Kindern eine erfolgreiche Schullaufbahn zu ermöglichen, sind viele Migrantenfamilien zu großem Engagement und auch zu großen Opfern bereit. Allerdings reichen die verfügbaren Ressourcen durch begrenzte eigene Schulbildung, finanzielle Knappheit oder fehlende Kenntnisse über Mechanismen, Wege und Möglichkeiten im deutschen Bildungssystem oft nicht aus. Hier ist der Ausbau bestehender Beratungs- und Informationsangebote ebenso geboten wie die Entwicklung neuer, zielgruppenoptimierter Formate, die an den unterschiedlichen Alltagswelten differenziert ansetzen. Leitbild sollte dabei immer die kooperative Elternarbeit sein, d. h. das partnerschaftliche, gleichberechtigte Zusammenwirken von Eltern und Lehrern.

Milieuspezifische Präferenzen und Ressourcen in der interkulturellen Elternbildung berücksichtigen: Die milieuspezifische Analyse dieser Studie macht die Konzeption und Umsetzung passgenauer Angebote in der Elternbildung möglich. Gerade die ambitionierteren Migrantenumilieus wollen auch in ihrer eigenen Expertise zu den Themen Bildung und Erziehung ernst genommen werden.

Hier bieten sich Formate des Austauschs und Empowerments an. Auch besteht hier großes Interesse für das Thema Studienmöglichkeiten. In den traditionellen und sozial benachteiligten Milieus stoßen klassische Erziehungsratgeberthemen neben allgemeinen Schulinformationen auf stärkere Resonanz. Kurse in der Herkunftssprache wünschen sich viele traditionsverwurzelte Eltern sowie Eltern aus den prekären Milieus.

Interkulturelle Elternbildung zielgruppenadäquat kommunizieren: Interesse an schulnahen Bildungsangeboten für Eltern wird in allen Milieus der Migrantinnen und Migranten artikuliert. Die Schule wird gewissermaßen als der natürliche Ort und als erste Informationsquelle erlebt. Eltern mit Migrationshintergrund wünschen sich dabei explizit keine „Sonderbehandlung“, sondern Angebote, die sich an alle Eltern richten. Klassische Informationsmedien wie Broschüren oder Flyer stoßen auf eher weniger Interesse, wohingegen in den traditionellen Milieus über Migrantenselbstorganisationen, teilweise über Moscheevereine oder Kirchengemeinden und auch über Angebote der Schulen selbst sich Wege anbieten. In den moderner orientierten Lebenswelten wird das Internet als Informations- aber auch Austausch-Plattform präferiert.

Schulentwicklungsprozesse anstoßen: Die heute noch mangelnde interkulturelle Öffnung der Schulen braucht bewusstes Engagement für eine Kultur der Wertschätzung für kulturelle Vielfalt. Kulturelle Vielfalt im Schulalltag zu integrieren bedeutet z. B. Unterrichtsinhalte, Schulbücher, Mensen, Architektur, Feiern auf „monokulturelle“ Engführungen zu überprüfen und ggf. zu modifizieren. Es bedeutet, die Ressourcen der Eltern mit Migrationshintergrund bewusst zu nutzen und die Lehrkräfte für ihre zentrale Rolle für den Bildungsweg gerade der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren.

Die Bildungsadministration in die Pflicht nehmen: Schulverwaltung, Schulaufsicht, aber auch die Lehrerbildung sind gefordert, den nicht erst durch die vorliegende Studie beschriebenen Problemanzeigen und Barrieren wirksam zu begegnen. Die Erarbeitung neuer Unterrichtsmaterialien, das kontinuierliche Angebot einschlägiger Fortbildungen für Lehrende, die verstärkte Einstellung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund, die Unterstützung und Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen in den verschiedenen Quartieren wären einige wichtige Maßnahmen.

Ein Elternportal mit Informations- und Beratungsangeboten entwickeln: Flankierend zu Elternbildungsaktivitäten vor Ort könnten Online-Angebote zum Thema „Bildungsinformationen für Eltern“ wertvolle Informations- und Beratungsmöglichkeiten bereitstellen. Neben lokal angepassten Basisinformationen über Schulformen und Bildungswege können FAQ-Listen und Foren für den Austausch von Erfahrungen und mehrsprachige Informationen helfen, dass Migrantinnen und Migranten ihre Bildungsaspirationen besser umsetzen können. Für die moderneren Milieus bieten sich die Verknüpfung mit sozialen Medien und die Einbeziehung von Expertinnen und Experten an. Generell kann ein Web-Portal mit der Präsentation von Vorbildern für den Bildungsaufstieg Eltern ebenso wie Kinder und Jugendliche motivieren und unterstützen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Integrationsbemühungen der deutschen Gesellschaft durchaus auf eine hinsichtlich der Bildungsbestrebungen integrationsbereite Bevölkerung mit Migrationshintergrund treffen. Die Studie zeigt den derzeitigen Ist-Zustand, an dem es noch vieles zu verbessern gilt – aber sie macht auch Mut, dass die von vielen Lehrkräften, von vielen Schulen bereits aktiv betriebenen Bemühungen um interkulturelle Sensibilisierung auch etwas bewirken können. Interkulturelle Öffnung ist vielerorts bereits in vollem Gange, aber längst nicht überall selbstverständlich. Die milieuspezifisch sehr unterschiedlichen Ausgangspunkte, die die Studie herausarbeitet, können nicht zuletzt für Schulentwicklungs- und Elternbildungsangebote wichtige Impulse geben.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
http://www.bildungsbericht.de/daten2014/bb_2014.pdf (20.06.2016).
- Barz, H. / Jung, M. (Hrsg.), 2014: Ausländische Fachkräfte gesucht – Voreilig? Notwendig? Willkommen? Düsseldorf: Düsseldorf University Press.
- Barz, H. / Barth, K. / Cerci-Thoms, M. / Dereköy, Z. / Först, M. / Le, T. T. / Mitchnik, I., 2015: Große Vielfalt, weniger Chancen. Eine Studie über die Bildungserfahrungen und Bildungsziele von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Ergebnisse des Forschungsprojekts „Bildung, Milieu & Migration“ der Abteilung für Bildungsforschung und Bildungsmanagement an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Essen: Stiftung Mercator, Düsseldorf: Vodafone Stiftung Deutschland. <http://tinyurl.com/grossevielfalt> (20.06.2016).
- Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, 2010: Von Kult bis Kultur. Von Lebenswelt bis Lebensart. Ergebnisse der Repräsentativuntersuchung „Lebenswelten und Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland und NRW“. http://www.sinusinstitut.de/fileadmin/user_data/sinusinstitut/Bilder/downloadcenter/Lebenswelten_und_Milieus_2009.pdf (20.06.2016).
- Engler, M., 2012: Statistik: Migrantanteil in deutschen Großstädten wächst. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/148820/migrantanteil-in-deutschen-grossstaedten-waechst> (20.06.2016).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2013: Segregation an deutschen Schulen. Ausmaß, Folgen und Handlungsempfehlungen für bessere Bildungschancen. Berlin: SVR.
- Veith, C. / Koehler, M. / Reiter, M., 2009: Standortfaktor Bildungsintegration. Bildungschancen von Schülern mit Migrationshintergrund entscheidend für Standort Deutschland. München: The Boston Consulting Group.
- Vitzthum, T., 2015: Flüchtlingskinder überfordern deutsche Schulen. Die Welt (19.09.2015).
<http://www.welt.de/politik/deutschland/article146581798/Fluechtlingskinder-ueberfordern-deutsche-Schulen.html> (20.06.2016).

Wippermann, C. / Flaig, B., 2009: Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 59(5): 3-11.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: INTERKULTURELLE ÖFFNUNG AN SCHULEN AUS ELTERNPERSPEKTIVE.....	76
ABBILDUNG 2: BILDUNGSMOTIVE IN DEN MIGRANTEN-MILIEUS	77
ABBILDUNG 3: INTERESSE AN ELTERNBILDUNG IN DER HERKUNFTSSPRACHE IN DEN MIGRANTEN-MILIEUS.....	78

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: KURZCHARAKTERISTIK DER ACHT MIGRANTEN-MILIEUS	79
--	----

Prof. Dr. Heiner Barz

Universitätsprofessor für Erziehungswissenschaft am Institut für Sozialwissenschaften an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Leitung der Abteilung für Bildungsforschung und Bildungsmanagement.

Schwerpunkte in Forschung und Lehre: Bildung und Migration, Reformpädagogik und Bildungsreform, Bildungsmarketing, Bildungsfinanzierung und eLearning. Näheres auf www.barz-online.de oder auf Facebook: <http://tinyurl.com/Bildungsforschung>.

Europäische Fachkräftezuwanderung nach Berlin: Profile der Neueinwanderung aus Bulgarien, Frankreich, Italien, Polen, Rumänien und Spanien

DORITT KOMITOWSKI, MARIANNE KRAUßLACH, CHRISTIAN PFEFFER-HOFFMANN

Zusammenfassung

Im Fokus zweier von Minor durchgeführten Studien stand die neue Migration aus Bulgarien, Frankreich, Italien, Polen, Rumänien und Spanien nach Berlin. Ausgewertet wurden die Angaben von insgesamt 2.898 Menschen, die nach 2008 nach Deutschland gekommen sind und sich um den Zeitpunkt der Befragung in Berlin aufhielten. Sichtbar wird eine neue Form der Arbeitsmigration, die sich deutlich von der „Gastarbeitermigration“ und der transnationalen Migration von Eliten unterscheidet. Sie ist unter anderem geprägt durch (a) eine höhere Mobilität der Migrantinnen und Migranten; (b) ein überdurchschnittliches Bildungsniveau; (c) einen geringen Altersdurchschnitt der Neueinwandernden; (d) neue Anforderungen bei deren beruflicher und sozialer Integration; (e) geringere Steuerungsmöglichkeiten des Staates und (f) die starke Nutzung sozialer Medien zur Information und zum Community Building.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	96
2. Zuwanderung nach Berlin	98
3. Soziodemografische Charakteristika der Neuzugewanderten.....	99
4. Situation im Herkunftsland und Migrationsmotive	102
5. Situation in Berlin	105
6. Sprachkenntnisse und geplante Aufenthaltsdauer	108
7. Fazit	109
Literaturverzeichnis	110
Abbildungsverzeichnis	110

1. Einleitung

Eine wachsende Mobilität verändert Europa. Deutschland ist in den letzten Jahren sehr attraktiv für Einwandernde geworden und hat sich in vielen Aspekten auf beeindruckende Weise geöffnet. Die Zuwanderung ist dabei von zwei großen Entwicklungen geprägt: Der innereuropäischen Arbeitsmigration und der Suche nach Asyl. Dieser Beitrag konzentriert auf die innereuropäische Arbeitsmigration nach Berlin.

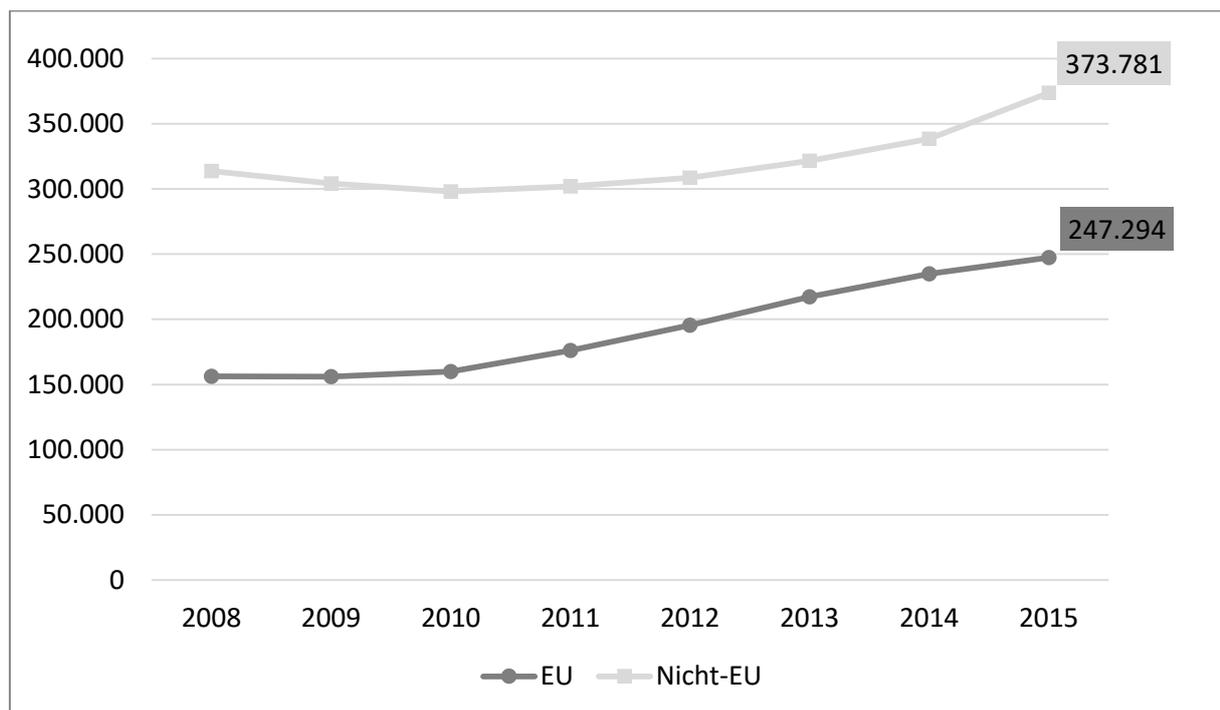


Abbildung 1: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung in Berlin

Anzahl der in Berlin gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer nach Staatsangehörigkeit 2008 bis 2015, Stichtag jeweils 30.12. (Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin Brandenburg 2014, 2016)

Die Zuwanderung aus anderen EU-Staaten hat in den letzten acht Jahren mit Anteilen zwischen der Hälfte und zwei Dritteln der Zuwandernden den größten Teil der Zuwanderung nach Berlin ausgemacht.

Als eine der ersten Institutionen hat Minor die neue europäische Arbeitsmigration empirisch erforscht, u. a. mit mehreren Studien, in denen die Profile der Neueinwandernden untersucht wurden. Dabei liegt unser Schwerpunkt neben der Erfassung sozioökonomischer Daten vor allem auf der Untersuchung der Arbeitsmarktintegration und der sozialen Integration.

In diesem Beitrag werden die Ergebnisse von zwei aktuellen Forschungsprojekten vorgestellt: Der *Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration*, die Minor im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge von März 2014 bis April 2015 durchführte, und der Expertise zur *Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt*, die für den Berliner Senat im Rahmen eines Projektes erstellt wurde, welches von November 2014 bis Dezember 2016 läuft. Zielgruppe der Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration waren seit 2008 nach Berlin zugewanderte Spanierinnen und Spanier sowie Italienerinnen und Italiener. Das Projekt Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte konzentrierte sich auf die Neueingewanderten aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien.

In beiden Forschungsprojekten wurden Online-Umfragen in den jeweiligen Herkunftssprachen durchgeführt. Ergänzt wurde dies durch die Verteilung von Papierfragebögen. Um die Zielgruppen zu erreichen, wurde eine Reihe von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einbezogen. Dazu gehörten sowohl Konsulate als auch Beratungseinrichtungen, Kulturvereine, Online-Magazine und Blogs, die sich an die entsprechenden Communities richten.¹⁷

An der Langzeitanalyse nahmen 1.897 Personen aus Spanien und Italien an zwei Befragungswellen teil. Ausgewertet werden konnten Datensätze von 695 Italienerinnen und Italienern sowie von 633 Spanierinnen und Spaniern. An der Studie im Rahmen des Projektes zur Fachkräftesicherung nahmen insgesamt 2.983 Personen aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien teil. Hiervon konnten im Falle der aus Bulgarien Zugewanderten 455, aus Frankreich 482, aus Polen 328 und aus Rumänien 305 Fälle in der Datenauswertung berücksichtigt werden.

In diesem Artikel werden zentrale Ergebnisse der beiden Untersuchungen zum Profil und zur Situation der Neuzugewanderten seit 2008 zusammengefasst. Für alle Communities existieren Daten aus Berlin, für die italienischen und spanischen Migrantinnen und Migranten zudem im deutschlandweiten Vergleich. Die folgenden Ergebnisse sollen zukunfts- wie praxisorientiert den Handlungsbedarf für die Gewährleistung eines erfolgreichen Zugangs in den deutschen

¹⁷ Eine ausführliche Beschreibung des methodischen Vorgehens ist nachzulesen in Kraußlach & Pfeffer-Hoffmann 2015 und Pfeffer-Hoffmann 2016.

Arbeitsmarkt für neue Migrantinnen und Migranten aufzeigen. Am Beispiel der neuen Migration soll kommunalen Akteuren hierdurch eine Grundlage gegeben werden, um eigene Ansätze in diesem Bereich zu entwickeln und dafür die eigenen Ressourcen sowie auch die der verschiedenen Communities effektiv und zielorientiert einzusetzen.

2. Zuwanderung nach Berlin

Bei der Betrachtung des **Saldos von Fort- und Zuzügen von und nach Berlin** im Vergleich nach Herkunftsländern sowie im Zeitverlauf wird deutlich, dass die Nettozuwanderung von 2008 bis 2015 in Berlin für die von uns untersuchten europäischen Herkunftsländer deutlich angestiegen ist. Einer der Gründe für diese Entwicklung ist die durch die Euro-Krise bedingte Verschlechterung der Situation der Arbeitsmärkte in den Herkunftsländern sowie die bestehende bzw. für Menschen aus Polen seit 2011 und Menschen aus Bulgarien und Rumänien seit 2014 geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit. Wesentliche Teile der Einwanderung aus Bulgarien, Polen und Rumänien sind zudem auf sogenannte Umlenkungseffekte zurückzuführen: Einwanderungsländer, die durch die europäische Finanz- und Wirtschaftskrise stark betroffen waren, darunter Italien, Spanien, Großbritannien und Irland haben im Vergleich zu Deutschland an Attraktivität für Migrantinnen und Migranten verloren.

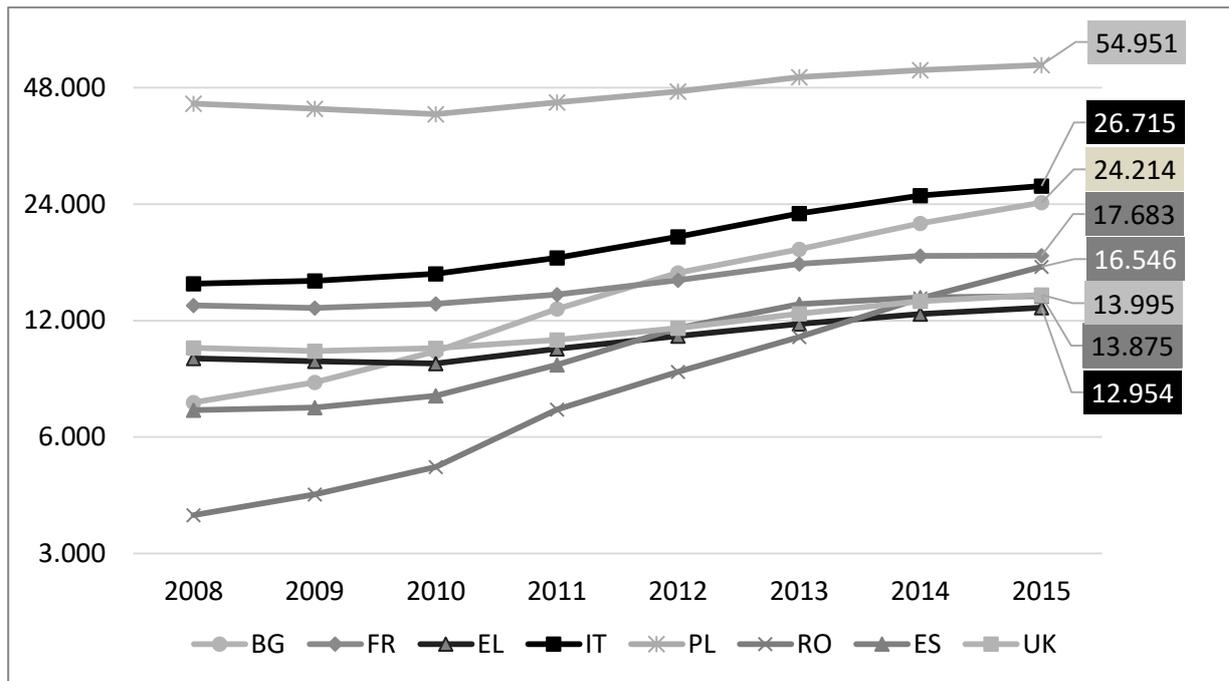


Abbildung 2: Entwicklung der in Berlin gemeldeten EU-Ausländer/-innen nach Herkunftsland 2008 bis 2015

Anzahl, Stichtag jeweils 30.12. Logarithmische Skalierung (Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014, 2016)

Analog zur gesamtdeutschen Situation ist Polen das Herkunftsland, aus welchem der größte Anteil der Neueingewanderten in Berlin kommt. Bulgarien, Frankreich, Italien und Spanien sind in Berlin im Vergleich zu dem Bundesdurchschnitt proportional häufiger als Herkunftsländer vertreten. Diese überdurchschnittliche Zuwanderung aus den „alten“ EU-Mitgliedsstaaten scheint ein „Hauptstadt-Effekt“ zu sein. Rumäninnen und Rumänen wandern dagegen im Schnitt stärker in andere Regionen als Berlin zu.

3. Soziodemografische Charakteristika der Neuzugewanderten

In Anbetracht der Verteilung der Neuzugewanderten auf **Altersgruppen** zeigen sich hohe Anteile in den jungen Altersklassen. Bei den Menschen französischer, italienischer, rumänischer und spanischer Herkunft sind über 70 % der Befragten im Alter zwischen 18 und 35 Jahren. Hierbei bildet die Gruppe der 26-35-Jährigen die größten Anteile mit je über 55 %. Bei den Personen aus Polen sind knapp 66 % in den Altersklassen von 18 bis 35 Jahren zu finden. Bei den Personen aus Bulgarien beläuft sich der Anteil auf 54,3 %.

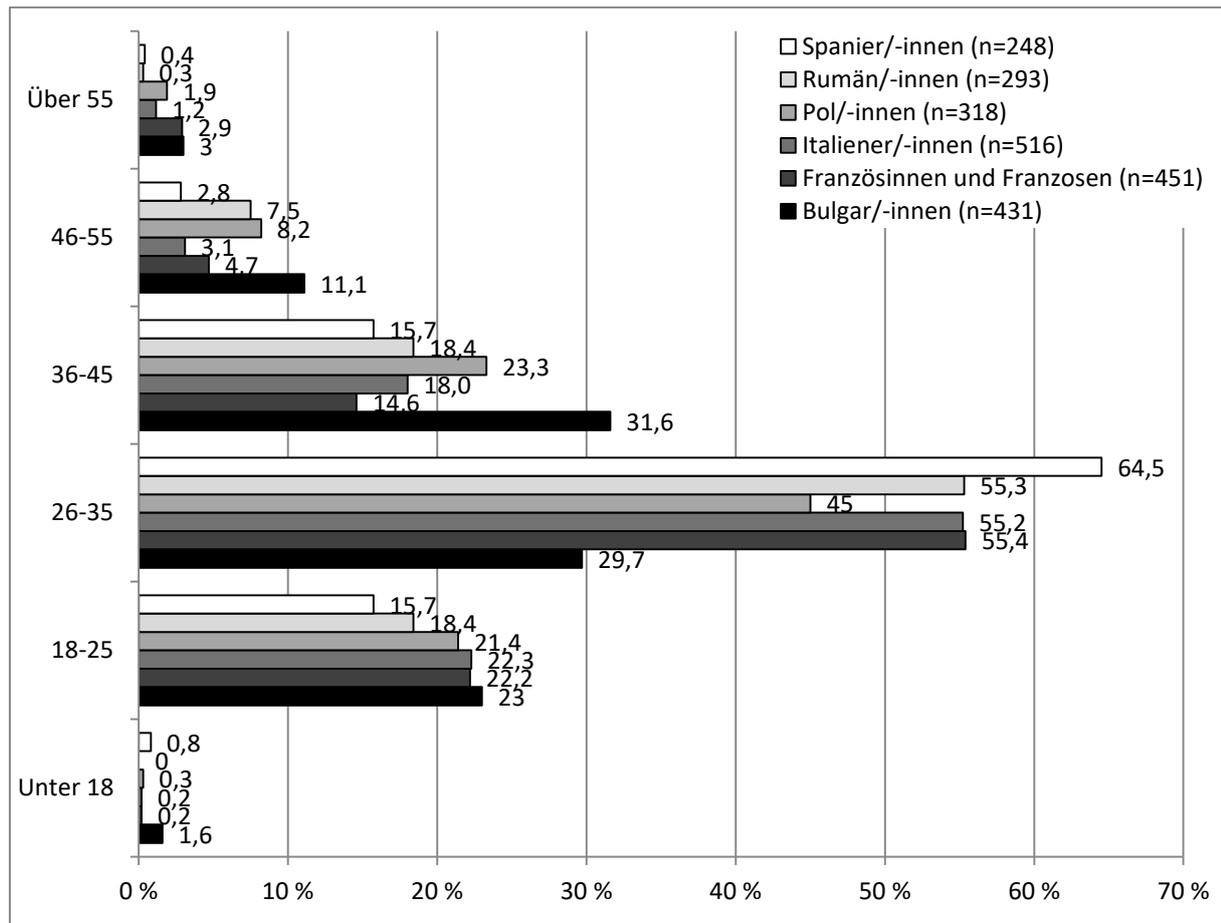


Abbildung 3: Altersverteilung der Befragten nach Herkunftsland

Aufgrund der vergleichsweise höheren Anteile in den Altersklassen ab 46 Jahren sind Menschen aus Bulgarien und Polen folglich im Durchschnitt etwas älter als die Zugewanderten aus den anderen vier untersuchten Herkunftsländern.

Wie die Meldedaten¹⁸ zeigen, ist die **Geschlechterverteilung** der in Berlin Lebenden mit den Staatsangehörigkeiten der sechs untersuchten EU-Länder in etwa ausgeglichen. Für in Berlin lebende Zugewanderte aus Bulgarien, Italien, Rumänien und Spanien gilt, dass etwas mehr Männer als Frauen in Berlin ansässig sind. Am höchsten ist der Vorsprung der Männer dabei unter den Italienerinnen und Italienern, die 59,5 % der in Berlin gemeldeten Personen italienischer Staatsbürgerschaft ausmachen.

Im Vergleich zu diesen offiziellen Zahlen (die allerdings eine andere Grundgesamtheit beinhalten, da sie sich nicht auf Neuzugewanderte beziehen, sondern auf alle in Berlin Lebenden mit einer bestimmten Staatsbürgerschaft), sind in

¹⁸ Hierbei wird Bezug genommen auf die Daten vom 30. Juni 2014 (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014).

unseren Daten Frauen etwas überrepräsentiert. Dies trifft insbesondere auf die Polinnen zu, die in der Gruppe der befragten polnischen Neuzugewanderten einen Anteil von nahezu 70 % stellen. Gründe hierfür können sowohl in einer tatsächlichen Überrepräsentanz der Frauen unter den Neuzugewanderten als auch in einem geschlechtsspezifischen Umfrageverhalten liegen.

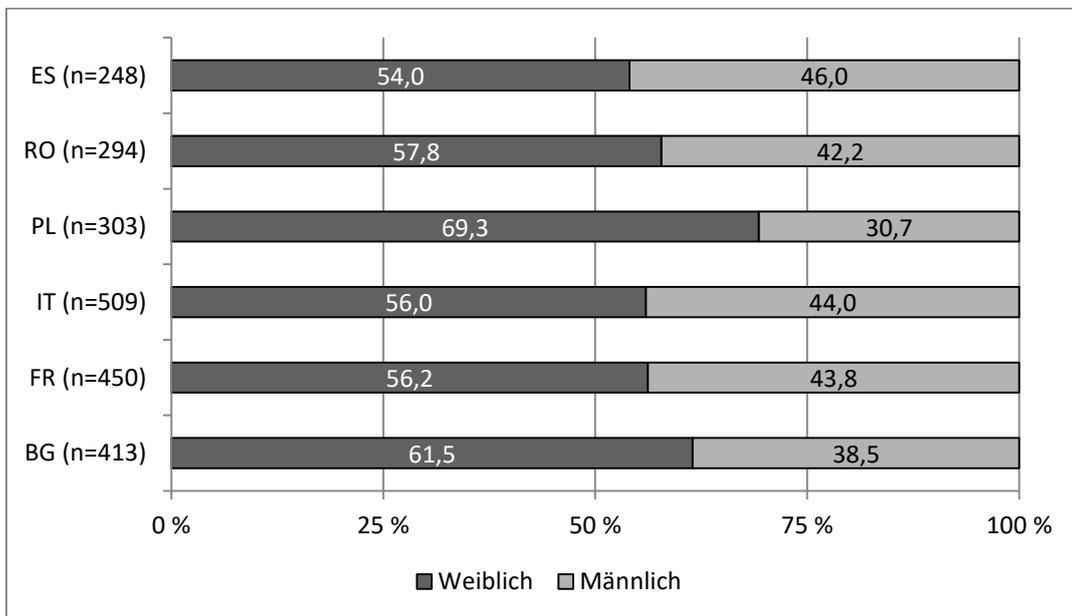


Abbildung 4: Geschlechtsverteilung der Befragten nach Herkunftsland

Bei der Auswertung der Angaben zur **Anzahl der Kinder** zeigt sich: Unter den Neuzugewanderten befindet sich ein sehr hoher Anteil an Kinderlosen. Besonders hoch ist er bei den Menschen aus Italien und Spanien: Knapp über 90 % von ihnen haben (bisher) keine Kinder. Auch unter den Französischen und Franzosen sind knapp drei Viertel der Befragten kinderlos. Mindestens ein Kind haben hingegen am häufigsten Befragte aus Bulgarien – nämlich 55,7 %. Unter den Befragten aus Rumänien trifft dies auf 40,6 % zu und bei denjenigen aus Polen auf 51,9 %. Die neuzugewanderten Eltern haben meist ein oder zwei Kinder – nur selten drei oder mehr.

Große Teile der befragten Neuzugewanderten verfügen über gute Ausgangsqualifikationen und -kompetenzen zur Arbeitsmarktintegration. Der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern unter den befragten Personen liegt im Vergleich zu dem entsprechenden Anteil von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland (15,1 %) sowie Berlin (24,3 %) deutlich höher: Zwischen 38,2 % (unter den Bulgarinnen und Bulgaren) und 87,2 % (Französischen und Franzosen). Auch Qualifikationen im Sekundarbereich II sind bei den Befragten

zu einem großen Teil – am deutlichsten unter den aus Bulgarien (53,4 %) und Polen (39,4 %) Zugezogenen – vorhanden.

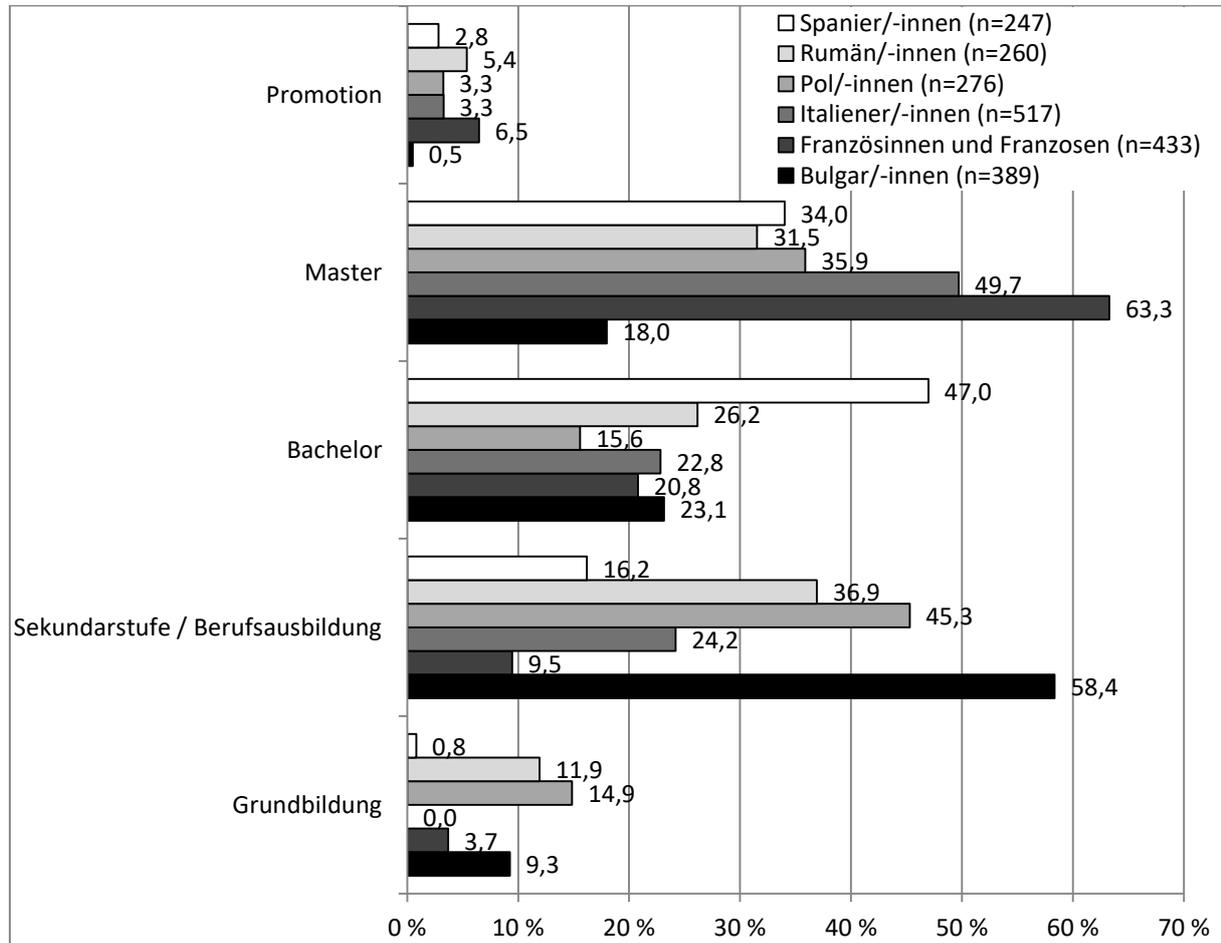


Abbildung 5: Höchster erreichter Bildungsgrad der Befragten nach Herkunftsland

Die Kategorie „Sonstiges“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. Die Kategorien „Grundbildung“, „Primarbildung“ und „ohne Abschluss“ wurden zusammengefasst.

4. Situation im Herkunftsland und Migrationsmotive

Bei Betrachtung der **Situation im Herkunftsland** fällt auf, dass die Mehrheit vor ihrem Zuzug nach Deutschland einer Beschäftigung nachging. Unter den Zugezogenen aus Spanien sticht allerdings der hohe Anteil von 42,7 % an Arbeitssuchenden¹⁹ hervor. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit, insbesondere unter

¹⁹ Die Bezeichnung „arbeitssuchend“ wird in der Umfrage als Oberbegriff verwendet. Es wurde nach der Hauptbeschäftigung in Berlin gefragt und danach differenziert, ob die Teilnehmenden der Umfrage eine Arbeit haben oder nicht. Mit arbeitssuchend sind somit alle Befragten gemeint, die im Zeitpunkt der Befragung keine Arbeit haben und keiner anderen hauptsächlichen Beschäftigung wie Studium, Ausbildung, Praktikum oder Sprachschule nachgehen.

jungen Menschen, scheint dieser Anteil erklärbar. Mit einem knappen Drittel war der Anteil der Spanierinnen und Spanier, die vor der Migrationsentscheidung eine Arbeitsstelle innehatte, geringer als der, der sich auf Arbeitssuche befand. Dieses Verhältnis war bei den Befragten aller anderen Herkunftsländer umgekehrt. Bei den Menschen aus Polen und Rumänien ging nahezu die Hälfte im Herkunftsland einer Erwerbstätigkeit nach. Unter den Neuzugewanderten aus Frankreich und Italien befanden sich mit jeweils um die 27 % besonders viele, die zuletzt ein Studium im Herkunftsland absolviert hatten.

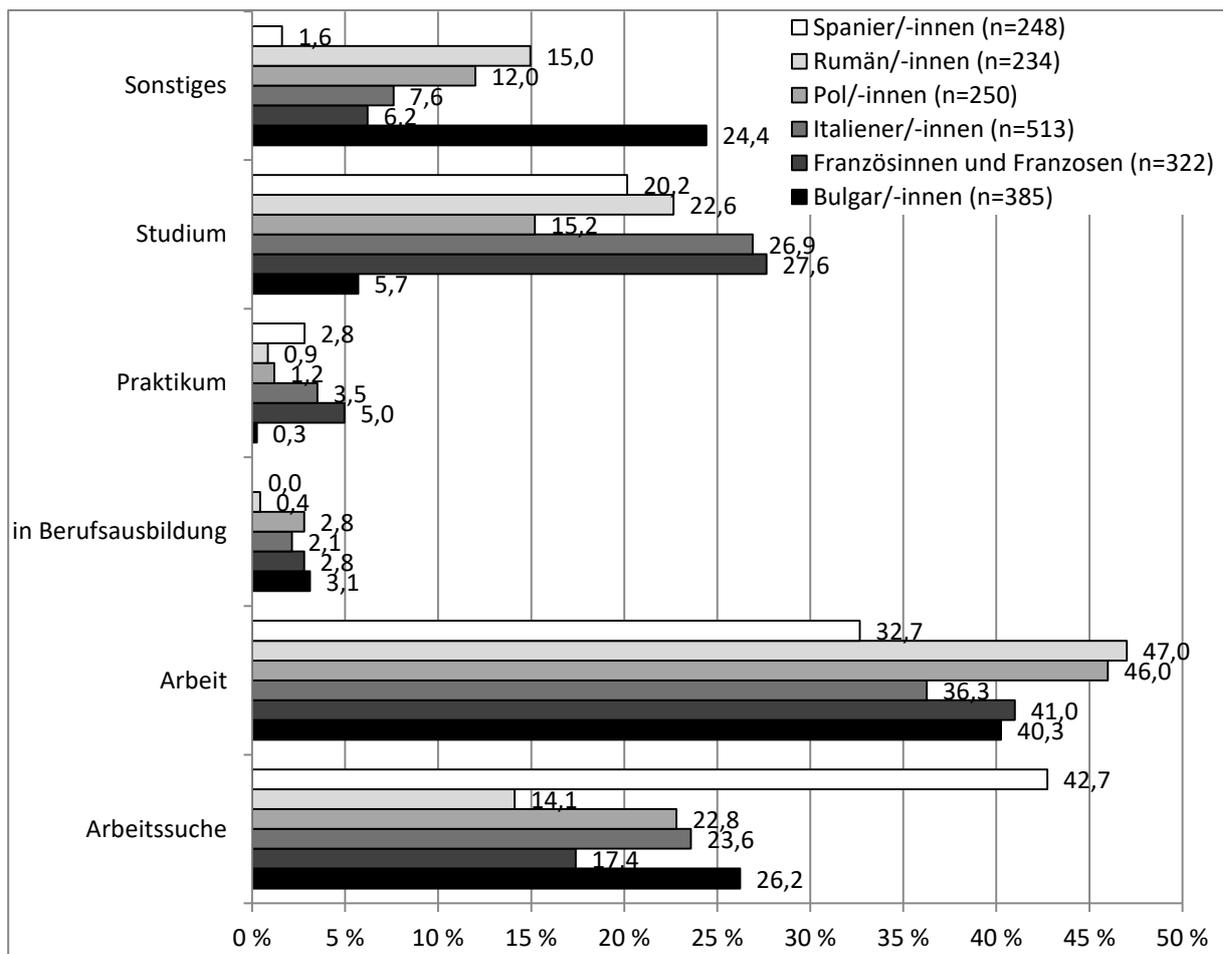


Abbildung 6: Situation der Befragten im Herkunftsland

Die Ergebnisse in Bezug auf die **Migrationsmotive**, welche zur Auswahl Berlins als neuem Lebensmittelpunkt geführt haben, weisen einige landes- und bildungsbezogene sowie teilweise auch genderspezifische Unterschiede auf. Insgesamt ergibt sich das Bild, dass sowohl arbeitsmarktbezogene Faktoren als auch der Wunsch, internationale Erfahrungen zu sammeln und Deutschkenntnisse zu erwerben/verbessern bei der Wanderungsentscheidung eine Rolle gespielt haben. Die Unzufriedenheit über die politische Situation im Herkunftsland stellte wiederum für einen Großteil der Zugewanderten aus Bulgarien,

Rumänien und Spanien einen wichtigen Push-Faktor dar. Personen aus Frankreich hingegen weichen in ihrem Antwortverhalten am deutlichsten von den anderen Gruppen ab: Für sie hatten vor allem der Wunsch, Berlin besser kennenzulernen sowie die Ansicht, dass eine Auslandserfahrung wichtig sei, entscheidend zur Migrationsentscheidung beigetragen.

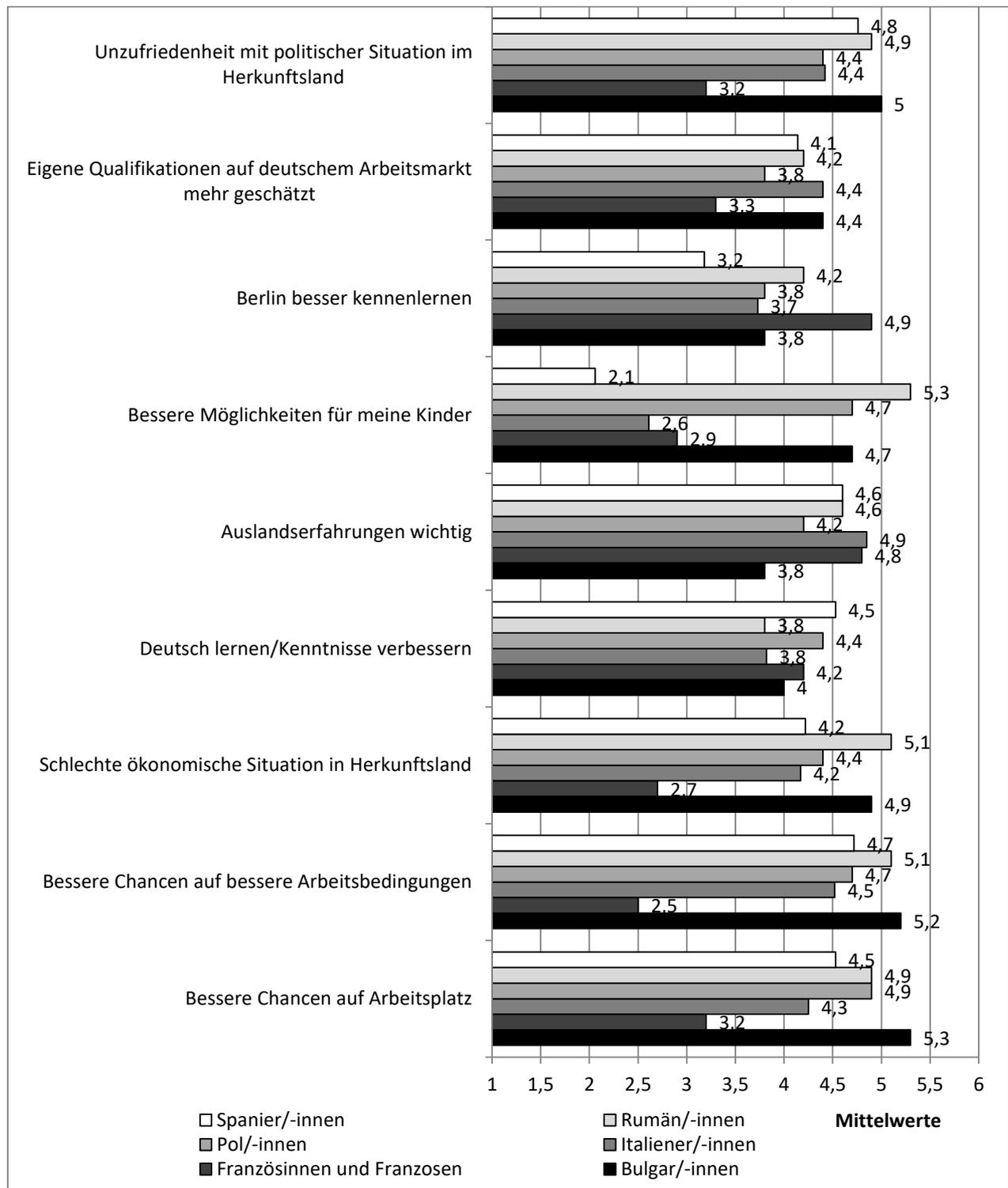


Abbildung 7: Migrationsmotive der Befragten nach Herkunftsland
Mittelwerte, Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu)

Die Teilnehmenden aller Herkunftsländer mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau werden eher durch arbeitsmarktbezogene Aspekte zur Migration motiviert. Nach ihrer Ankunft in Berlin zeigt diese Gruppe auch die höchste Bereitschaft, in eine andere Stadt zu ziehen, wenn die Arbeitsbedingungen dort attraktiver sind als in Berlin. Ferner zeigt sich bei ihnen eine größere Unzufriedenheit mit der ökonomischen bzw. der politischen Situation im Herkunftsland als bei den höher qualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Ein Grund hierfür kann in den eigenen schlechten Bildungs- und Arbeitsmarktperspektiven liegen. Für qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker hingegen scheint Auslandserfahrung von allgemeiner Bedeutung zu sein. Viele unter ihnen wollen auch ihre Sprachkenntnisse verbessern sowie Berlin als Stadt besser kennenlernen. Sie sind seltener zu einem Umzug in eine andere deutsche Stadt bereit. Insgesamt haben also wirtschaftliche Motive sowohl auf die Migration, aber auch auf die Bereitschaft zur Folgemigration (innerhalb Deutschlands) einen starken Einfluss. Besonders bei Befragten aus Bulgarien, Polen und Rumänien ist diese Tendenz deutlich sichtbar. Ebenso lässt sie sich bei Personen mit niedrigerem Bildungsabschluss sowie Arbeitssuchenden feststellen.

5. Situation in Berlin

Danach befragt, was ihre derzeitige Hauptbeschäftigung in Berlin ist, antwortete die Mehrheit der Befragten, vorrangig einer Arbeit nachzugehen. Der Anteil liegt bei Personen aller sechs Herkunftsländer bei mindestens knapp der Hälfte. Am niedrigsten ist der Anteil unter den Bulgarinnen und Bulgaren mit 47,7 % und am höchsten bei den Französinen und Franzosen mit 62,8 %. Außer im Falle der bulgarischen Befragten ist die am zweithäufigsten genannte momentane Hauptbeschäftigung die Arbeitssuche. Der Anteil derer, deren Fokus derzeit auf der Suche nach einer Arbeit liegt, macht zwischen 15,1 % (bei Befragten aus Italien) und 28,3 % (bei Befragten aus Rumänien) aus. Auffällig ist, dass unter den bulgarischen Befragten besonders viele zu finden sind, die sich derzeit in einem Studium befinden. Dies trifft auf knapp ein Fünftel (19,2 %) zu. Nur ein relativ geringer Prozentsatz der Neuzugewanderten geht einer Ausbildung nach oder absolviert ein Praktikum. Letzteres trifft mit einem Anteil von 8,3 % am häufigsten auf die französischen Befragten zu.

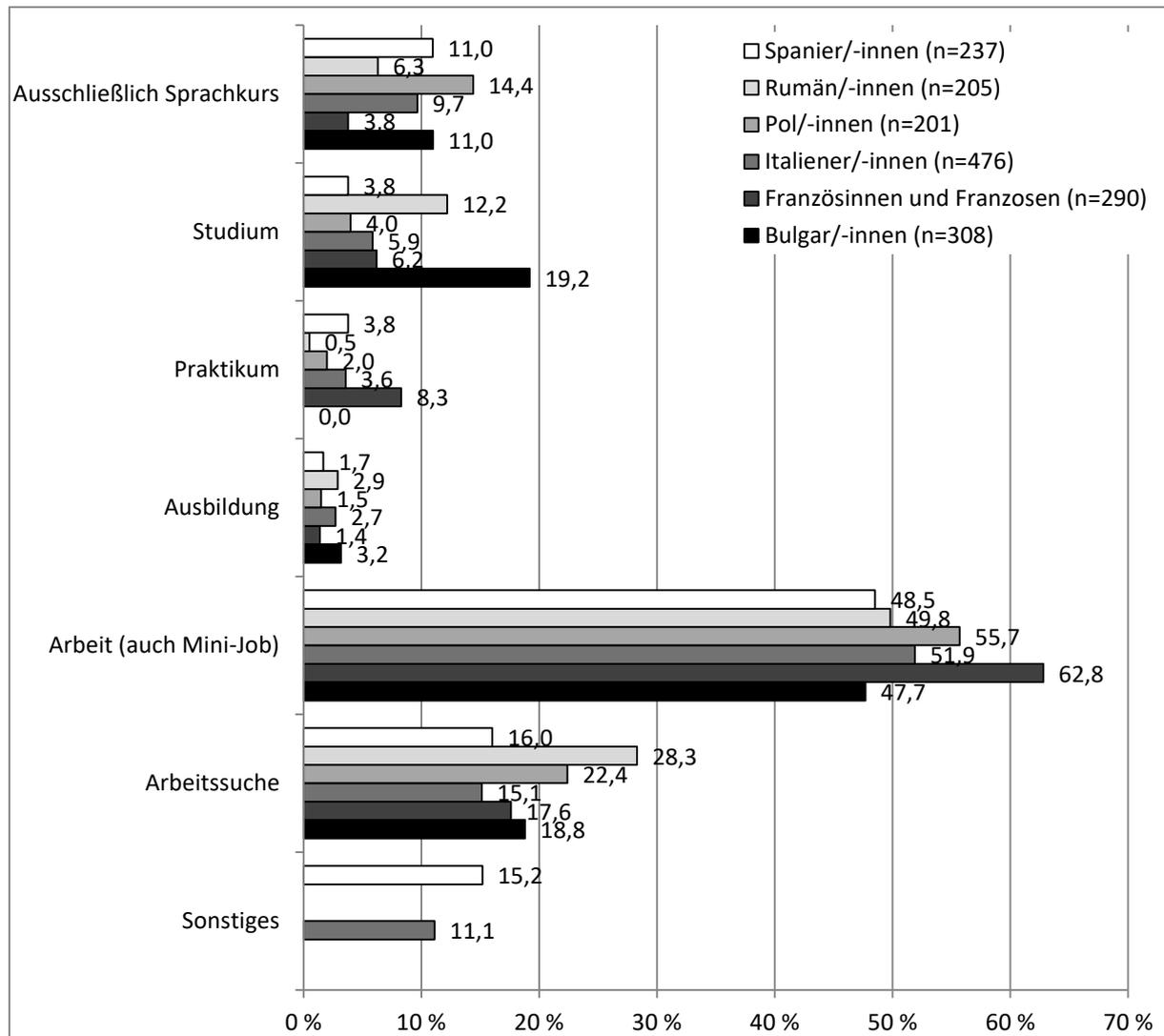


Abbildung 8: Situation der Befragten in Berlin nach Herkunftsland

Alle Neuzugewanderten, die angegeben hatten, einer Arbeit nachzugehen, wurden gebeten, Auskunft darüber zu erteilen, ob ihre derzeitige Tätigkeit ihrer Ansicht nach ihrem Qualifikationsniveau entspräche oder nicht. Die Antworten lassen darauf schließen, dass es in diesem Zusammenhang deutliche herkunftslandabhängige und geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Zwar hat von allen Gruppen erfreulicherweise ein beachtlicher Teil eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erlangen können. Der Anteil variiert jedoch mit 69,4 % der aus Rumänien stammenden Zugewanderten und 35,9 % der aus Bulgarien stammenden Zugewanderten stark. Neben den Bulgarinnen und Bulgaren, sind es vor allem die Wahlberlinerinnen und Wahlberliner aus Polen und Spanien, bei denen die Anteile derjenigen, die unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau beschäftigt sind, mit jeweils über 40 % sehr hoch liegen.

Eine Aufschlüsselung der Antworten für Frauen und Männer zeigt, dass Frauen sich deutlich häufiger als überqualifiziert wahrnehmen im Hinblick auf ihre derzeitige Arbeitsstelle.

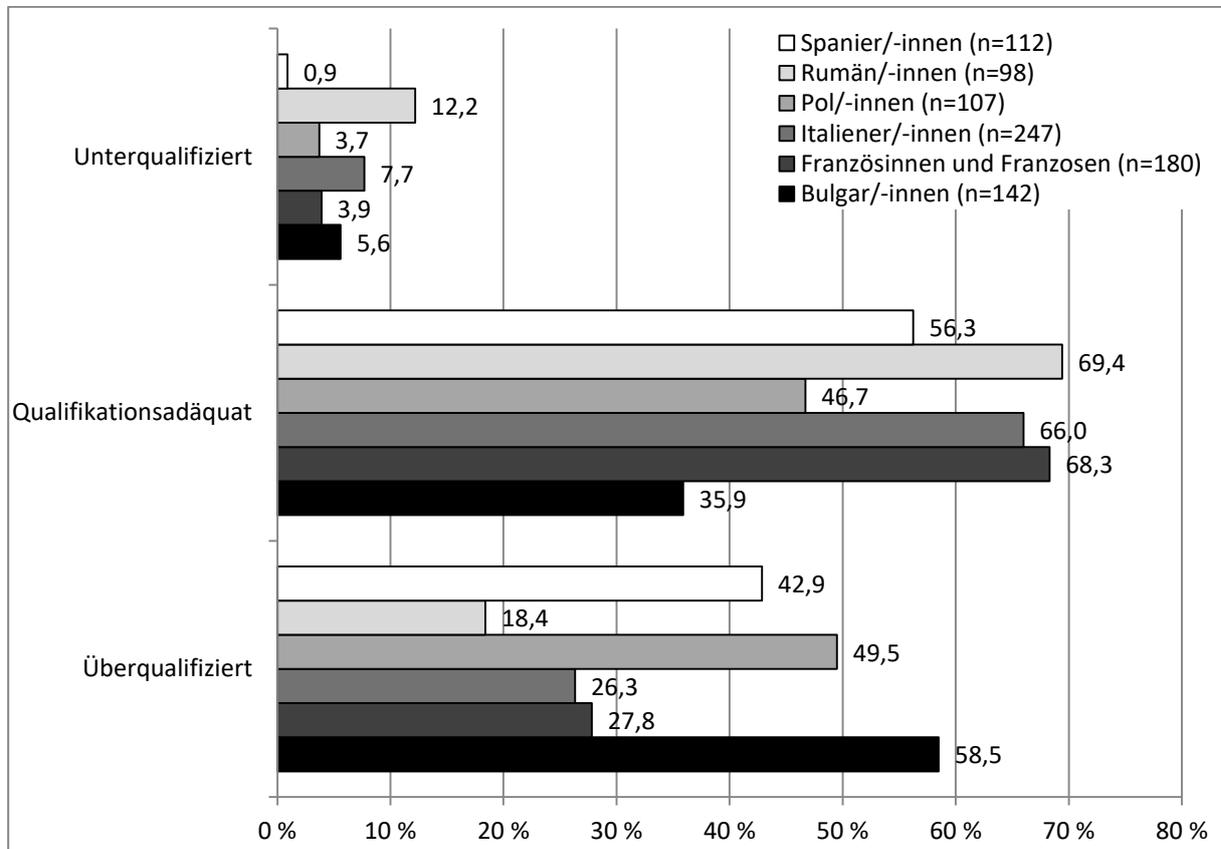


Abbildung 9: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Befragten nach Herkunftsland

Weiterhin wurde betrachtet, in welchen **Arbeitsbranchen** die Neuzugewanderten tätig sind. Bei Personen aus Bulgarien ist ein hoher Anteil im Niedriglohnssektor beschäftigt. Häufige Branchen stellen dabei die Gebäudebetreuung, der Garten- und Landschaftsbau, das Baugewerbe, die Gastronomie, der Handel sowie die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen dar. Im Kontrast hierzu arbeiten Französischen und Franzosen vermehrt im freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungssektor. Menschen aus Polen arbeiten sehr häufig im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel, in der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und in der Gebäudebetreuung sowie im Garten- und Landschaftsbau. Menschen aus Rumänien und Bulgarien sind in den typischen Niedriglohnbranchen wie der Gebäudebetreuung, dem Garten- und Landschaftsbau, dem Baugewerbe und der Gastronomie tätig. Die größte Häufung für die befragten Zugewanderten aus Spanien findet sich in der Informatikbranche, in der 14 % von ihnen tätig sind.

Hier verhält es sich ähnlich wie bei den aus Rumänien (13,4 %), Italien (13,4 %) und Frankreich (12,3 %) Zugewanderten. In der Gesundheitsbranche stellen die Spanierinnen und Spanier mit Abstand die größte Gruppe (10,5 %) dar. In unserer italienischen Stichprobe ist ein Fünftel der arbeitenden Befragten in der Gastronomie/Hotellerie (19,9 %) tätig. Hier gibt es auch bei den befragten Bulgarinnen und Bulgaren sowie bei den Rumäninnen und Rumänen größere Anteile. Ein weiterer vergleichsweise hoher Anteil an Italienerinnen (12,6 %) ist, ähnlich wie die Französinen und Franzosen (14,5 %), in der Kunst- und Kulturbranche beschäftigt. Prinzipiell spiegelt sich bei der gesonderten Betrachtung der Verteilung von Männern und Frauen ein genderstereotypes Muster wider: Wesentlich mehr Männer als Frauen arbeiten bspw. in den Bereichen Informatik sowie im Sektor Bau und Architektur. Frauen hingegen arbeiten überproportional häufig in der Dienstleistungsbranche.

6. Sprachkenntnisse und geplante Aufenthaltsdauer

Die Betrachtung der **Deutschkenntnisse bei Ankunft** im Ländervergleich zeigt deutlich: Viele der befragten Zugewanderten kommen ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen nach Deutschland und Berlin. Allerdings gibt es zwischen den Herkunftsländern deutliche Unterschiede. Deutsch als Fremdsprache hat in den Herkunftsländern Polen und Frankreich eine lange Tradition: In beiden Ländern wird im weltweiten Vergleich am meisten Deutsch gelernt (Auswärtiges Amt 2015). Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Umfrage wider: So hatten nur 20,2 % der Französinen und Franzosen und 29 % der Polinnen und Polen keine Deutschkenntnisse bei ihrer Ankunft in Deutschland. Über die Hälfte aller Umfrageteilnehmenden absolvierten nach ihrer Ankunft in Deutschland einen Sprachkurs bzw. besuchten einen Kurs zum Zeitpunkt der Umfrage. So ist es nicht verwunderlich, dass die Befragten ihre **Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt** deutlich besser beurteilen. Während die Anteile in den niedrigeren Niveaus (keine Verbesserung, A1) deutlich abnehmen, sind bei allen Herkunftsländern die Anteile, die sich in den höheren Niveaus konzentrieren, gestiegen.

Ein Ländervergleich der Angaben zur **geplanten Aufenthaltsdauer** zeigt, dass ein Großteil der Befragten zum Umfragezeitpunkt noch nicht weiß, wie lange der Aufenthalt in Deutschland dauern soll. Dies ist ein starkes Indiz dafür, dass

Migration zunächst „ausprobiert“ wird und der Migrationsprozess von hoher Fluktuation geprägt ist. Den größten Anteil der unentschlossenen Neuzugewanderten stellt mit 51,2 % die Gruppe der Befragten aus Spanien dar. Im Kontrast hierzu plant fast die Hälfte der befragten Menschen aus Polen, für immer in Deutschland zu bleiben.

7. Fazit

Als **Fazit** unserer Befragungen kann festgehalten werden, dass die Metropole Berlin insbesondere viele junge Menschen mit hohem Bildungsniveau aus Europa anzieht. Der Magnet Berlin hat dabei teilweise andere Zuwanderungsprofile als der Rest Deutschlands. Die Mehrheit der befragten Zugewanderten aus den untersuchten EU-Mitgliedsstaaten verfügt über sehr gute Ausgangsqualifikationen und -kompetenzen für den Arbeitsmarkt. Minor konnte weiterhin feststellen, dass ein Großteil der neuzugewanderten Personen einen hohen Grad an Mobilitätsbereitschaft besitzt und Migration als temporäre Erfahrung erprobt wird. Eine ausgeprägte, von vornherein geplante Bleibebereitschaft ist nur partiell gegeben. Im Hinblick auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration sollte beachtet werden, dass die Neuzugewanderten aus der EU meist nur eingeschränkt durch öffentliche Beratungsstellen und staatliche Institutionen erreicht werden. Diesen ziehen sie eindeutig soziale Medien und das Internet als Informationsquellen vor. Durch das Fehlen von sozialen Netzwerken und Prozesswissen gestaltet sich der Weg der Arbeitsmarktintegration daher oft ineffektiv. Dies führt dazu, dass vermehrt prekäre „Zwischenbeschäftigungen“ eingegangen werden, welche sich oftmals verfestigen.

Literaturverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014: Statistischer Bericht. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30.06.2014. https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2014/SB_A01-05-00_2014h01_BE.pdf (20.06.2016).

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2016: Melderechtlich registrierte Einwohnerinnen und Einwohner am Ort der Hauptwohnung in Berlin am 31.12.2015 nach LOR und ausgewählten Staatsangehörigkeiten (auf Anfrage).

Auswärtiges Amt, 2015: Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2015. Berlin: Auswärtiges Amt.
https://www.goethe.de/resources/files/pdf37/Bro_Deutschlernerhebung_final2.pdf (20.06.2016).

Kraußlach, M. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2015: Methodik der Studie zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. S. 201-217 in C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.), Neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2016: Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ENTWICKLUNG DER AUSLÄNDISCHEN BEVÖLKERUNG IN BERLIN	96
ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DER IN BERLIN GEMELDETEN EU-AUSLÄNDER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND 2008 BIS 2015	99
ABBILDUNG 3: ALTERSVERTEILUNG DER BEFRAGTEN NACH HERKUNFTSLAND.....	100
ABBILDUNG 4: GESCHLECHTSVERTEILUNG DER BEFRAGTEN NACH HERKUNFTSLAND	101
ABBILDUNG 5: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER BEFRAGTEN NACH HERKUNFTSLAND	102
ABBILDUNG 6: SITUATION DER BEFRAGTEN IM HERKUNFTSLAND.....	103
ABBILDUNG 7: MIGRATIONSMOTIVE DER BEFRAGTEN NACH HERKUNFTSLAND.....	104

ABBILDUNG 8: SITUATION DER BEFRAGTEN IN BERLIN NACH HERKUNFTSLAND106

ABBILDUNG 9: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN BEFRAGTEN NACH
HERKUNFTSLAND107

Marianne Kraußlach

Marianne Kraußlach absolvierte den Masterstudiengang „Bildungswissenschaft – Organisation und Beratung“ an der Technischen Universität Berlin. Für Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. beschäftigte sie sich bereits in verschiedenen Forschungsprojekten mit dem Thema Fachkräftesicherung durch die Integration sozial Benachteiligter bzw. ausländischer Fachkräfte.

Doritt Komitowski

Doritt Komitowski ist Juristin und arbeitete u. a. als Beraterin für mobile Beschäftigte im Kontext des deutschen und europäischen Arbeitsrechts. In diesem Rahmen leitet sie auch Seminare und verfasst Informationsbroschüren für Zuwanderer und Zuwanderinnen sowie Geflüchtete. Für Minor beschäftigt sie sich in verschiedenen Projekten mit dem Thema Integration von Zugewanderten und Migration, u. a. in der Fachstelle Einwanderung.

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

Vorstandsvorsitzender von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. Verantwortlich für Konzeption und Leitung des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“. Leiter der Fachstelle Einwanderung im Netzwerk IQ, die neben dem Wissenschaft-Praxis-Dialog zu Themen der Neueinwanderung auch die Qualitätssicherung in MobiPro-EU und die Verknüpfung mit dem ESF-Teilprogramm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ verantwortet. Promovierter Medienpädagoge mit zahlreichen Publikationen, Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten Migration, berufliche, politische und Medienbildung, Fachkräftesicherung u. a.

Internationale Fachkräfterekrutierung in der Pflegebranche aus Sicht der Unternehmen: Vietnamesische Fachkräfte in der Altenpflege²⁰

GRIT BRAESEKE

Zusammenfassung

Weltweit herrscht ein Mangel an Gesundheitsfachkräften. Deshalb hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) 2010 den „Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel“ verabschiedet, dessen Grundsätze bei der Rekrutierung internationaler Pflegekräfte zu beachten sind. Insbesondere in der Langzeitpflege wird die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal in Deutschland mehr und mehr zum limitierenden Faktor für die weitere Entwicklung der Pflegebranche. Daher sind auf allen Ebenen Maßnahmen zu ergreifen, um die vorhandenen inländischen Potenziale auszuschöpfen und, WHO-Code-konform, zusätzlich internationale Arbeitsmärkte zu erschließen. Die Einrichtungen der Pflegewirtschaft konzentrieren sich weit überwiegend auf innerbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaft sowie zur Erhöhung des Berufsverbleibs. Die internationale Rekrutierung von Pflegefachkräften wird nur von einer kleinen Zahl von Unternehmen systematisch betrieben. Diese wiederum sind mit ihren ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegend zufrieden.

Zur Unterstützung der durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägten Pflegebranche hat das Bundeswirtschaftsministerium ein Projekt zur Ausbildung vietnamesischer Pflegekräfte in Deutschland initiiert und unterstützt. Die beteiligten Einrichtungen und Pflegeschulen konnten viele wertvolle Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsmigration mit Drittstaaten sammeln. Die (teils eigenständige) Fortführung des Programms durch die Wirtschaft beweist, dass die Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten als ein Baustein zur Fachkräftesicherung beitragen kann.

²⁰ Dieser Artikel fußt in Teilen auf einem Beitrag der Autorin in einem Sammelwerk der Bertelsmann Stiftung (Braeseke 2015). Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Bertelsmann Stiftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Pflegekräfte – weltweit gesucht!	115
2. Fachkräftesituation in der deutschen Pflegebranche	117
3. Vietnamesische Fachkräfte in der Altenpflege – Pilotprojekt des BMWi.	127
Literaturverzeichnis	132
Abbildungsverzeichnis	133

Abkürzungsverzeichnis

AGVP	Arbeitgeberverband Pflege
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
EU	Europäische Union
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ILO	International Labour Organization
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit
ZEW	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung

1. Pflegekräfte – weltweit gesucht!

Das Gesundheitswesen ist in fast allen Ländern der größte Arbeitgeber. Bis zu 13 % des nationalen Arbeitskräftepotenzials sind in den Industrienationen in der Gesundheitsversorgung tätig – in Deutschland waren es 2011 fast 12 % aller Erwerbstätigen, in den USA rund 11 % (WHO 2014). Australien, Kanada, das Vereinigte Königreich und die USA sind die vier größten Zielländer für emigrierende Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegende. Deutschland ist sowohl Ziel- als auch Entsendeland, da nicht nur gezielt Fachkräfte angeworben werden, sondern auch viele deutsche Ärztinnen und Ärzte und Pflegekräfte ins Ausland gehen, oft auf der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen und mehr Anerkennung im Beruf.

Insgesamt stehen zur Versorgung der Weltbevölkerung von ca. 6,7 Mrd. Menschen nach Schätzungen der WHO rund 27,2 Mio. ausgebildete Gesundheitsfachkräfte zur Verfügung (dazu gehören Ärztinnen und Ärzte, Pflegefachkräfte und Hebammen). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ermittlung aktueller, belastbarer und international vergleichbarer Daten zum Gesundheitspersonal äußerst schwierig ist. Es wurden die jeweils aktuellsten verfügbaren Daten je Land für diese Hochrechnung zugrunde gelegt (Durchschnitt 2008). Die Ausstattung der einzelnen Länder mit qualifizierten Ärztinnen und Ärzten, Pflegenden und Hebammen variiert sehr stark. Bei den insgesamt untersuchten 186 Ländern existiert eine Bandbreite von 2,7 bis 240 Gesundheitsfachkräften pro 10.000 Einwohner (WHO 2014: 16). Deutschland liegt erwartungsgemäß mit ca. 180 im oberen Bereich (eigene Berechnung auf Basis der Gesundheitspersonalrechnung 2011, ohne Pflegehelferinnen und Pflegehelfer).

Angesichts dieser Unterschiede in der personellen Besetzung stellt sich die Frage, wie viele Fachkräfte zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung eines Landes eigentlich erforderlich sind und anhand welcher Kriterien dies überhaupt gemessen werden soll. Unstrittig ist in der Fachwelt, dass belastbare Angaben nur unter Berücksichtigung einer Vielzahl von angebots- und nachfrage-seitigen Faktoren gemacht werden können, die die Unterschiedlichkeit der nationalen Gesundheitssysteme, der Organisation der Behandlungsprozesse sowie des Gesundheitszustandes und der Präferenzen der Bevölkerung widerspiegeln. Um dennoch eine Aussage darüber treffen zu können, unterhalb welcher Personalausstattung mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Unterversorgung

vorliegt, wurden seitens der WHO und der International Labour Organization (ILO) auf Basis von Vergleichsstudien Schwellenwerte im Bereich von 22 bis 60 Fachkräften pro 10.000 Einwohner identifiziert (WHO 2014: 17) (siehe Abbildung 1). Der untere Schwellenwert wurde 2006 im WHO World Health Report zugrunde gelegt, um Länder mit einem „kritischen“ Fachkräftemangel zu identifizieren. Der Wert von 34,5 wurde 2011 von der ILO als Indikator für die Sicherstellung des Zugangs der Bevölkerung zur Gesundheitsversorgung kalkuliert. Der obere Wert von rund 60 Ärztinnen und Ärzten, Pflegenden und Hebammen pro 10.000 Einwohner entspricht der Personalausstattung von Mexiko (2010/2011). Er wurde gewählt, da Mexiko nicht mehr als 50 Todesfälle von Müttern pro 100.000 Lebendgeburten aufweist – ein Wert, den die WHO als Zielwert weltweit bis 2035 erreichen möchte.

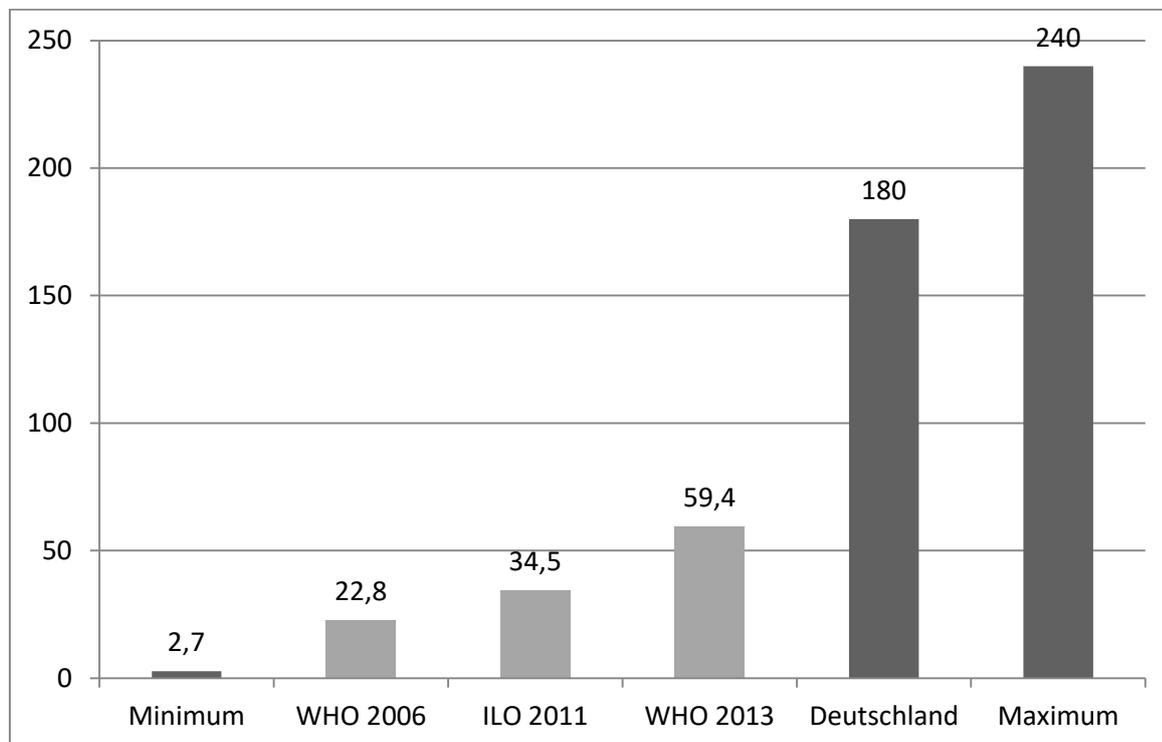


Abbildung 1: Gesundheitsfachkräfte pro 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner

Ist-Werte (Bandbreite: international und Deutschland, dunkle Säulen) und unterschiedliche Schwellenwerte für Mindestausstattung (helle Säulen) (Eigene Darstellung nach Daten WHO 2014; Statistisches Bundesamt 2011)

Mit Blick auf diese Schwellenwerte zeigt sich, dass von 186 Ländern nur 37 % (68 Länder) den oberen Schwellenwert überschreiten und die Gesundheitsversorgung in 45 % aller Staaten (83) von weniger als 22,8 Gesundheitsfachkräften pro 10.000 Einwohner geleistet wird (WHO 2014: 17). Diese Länder liegen vor allem in Afrika, südlich der Sahara, sowie in Südostasien.

Obwohl die meisten OECD-Länder im internationalen Vergleich bereits über hohe Personalressourcen in der Gesundheitsversorgung verfügen, steigt auch dort die Nachfrage infolge der demografischen Entwicklung und des medizinisch-technischen Fortschritts in den nächsten Jahren weiter an. Um zu verhindern, dass dieser Trend mit (weiteren) negativen Folgen für die schon unterversorgten Entwicklungsländer einhergeht, haben sich die 193 Mitgliedstaaten der WHO 2010 auf die Einhaltung ethischer Grundsätze bei der internationalen Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften verständigt (WHO 2010). Der Code besagt im Wesentlichen, dass bei der Rekrutierung ausländischer Gesundheitsfachkräfte die Wirkungen auf das Herkunftsland zu berücksichtigen sind und durch geeignete, flankierende entwicklungspolitische Maßnahmen negative Auswirkungen minimiert werden sollen. Weiterhin sind alle Länder aufgefordert, aus eigener Kraft ausreichend Gesundheitspersonal zu qualifizieren und mittels attraktiver Arbeitsbedingungen an das eigene Land zu binden, um so den Bedarf an im Ausland ausgebildeten Fachkräften zu reduzieren.

2. Fachkräftesituation in der deutschen Pflegebranche

2.1. Pflege gehört zu den Mangelberufen

Spätestens seit 2009 übersteigt in den Pflegeberufen die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen jene der arbeitslosen Fachkräfte (Bundesagentur für Arbeit 2012). Im Dezember 2015 entfielen auf 100 vakante Stellen lediglich 40 Arbeitslose mit einer abgeschlossenen Altenpflegeausbildung (der niedrigste Wert im Vergleich mit allen anderen Berufen), in der Krankenpflege waren es 80 (Bundesagentur für Arbeit 2015: 14). Mittlerweile dauert es im Durchschnitt vier Monate bis eine freie Altenpflege- bzw. Krankenpflegestelle neu besetzt ist (ebd.). Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der offenen Stellen tatsächlich höher liegt, da nicht alle Vakanzen bei der BA gemeldet werden. Regionale Unterschiede sind zu verzeichnen, aber es gibt kein Bundesland, wo das Fachkräfteangebot rein rechnerisch den (gemeldeten) Bedarf deckt.

Angesichts des weiter steigenden Pflegebedarfs der deutschen Bevölkerung wurden von mehreren Experten Schätzungen zum künftigen Personalbedarf in der Pflege vorgenommen (u. a. Afentakis & Maier 2010; Rothgang et al. 2012 und Maier et al. 2014). Es ist davon auszugehen, dass in den nächsten 15 Jah-

ren in Deutschland 100.000 bis 200.000 Pflegekräfte (Vollzeit) fehlen werden (Bonin et al. 2015: 25).

Grundsätzlich gibt es folgende Wege, um die Personalausstattung in der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung sicherzustellen:

- 1) Förderung der Ausbildung (einschl. Umschulung)
- 2) Erhöhung der Berufsverweildauer und der zu leistenden Arbeitsstunden
- 3) Verbesserung der Produktivität
- 4) Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Mit Blick auf das Ausmaß des Fachkräftemangels in der Pflege und den WHO-Code muss Deutschland Maßnahmen in allen vier Bereichen ergreifen, um die Herausforderung zu meistern. Nur wenn es gelingt, den Pflegeberuf und die Arbeitsbedingungen attraktiver zu machen, werden ausreichend in- und ausländische Fachkräfte zur Verfügung stehen. Ohne Verbesserungen in den Punkten eins bis drei werden weiterhin mehr professionell Pflegende den Beruf verlassen oder ins Ausland gehen als neu hinzugewonnen werden können.

2.2. Ausländische Pflegekräfte in Deutschland

Aufgrund restriktiver Zuwanderungsregelungen war es in Deutschland bis zur Reform der Beschäftigungsverordnung im Jahr 2013 nur in Ausnahmefällen möglich, Pflegekräfte aus dem Ausland zu beschäftigen (z. B. indische Ordensschwwestern, da sie nicht als reguläre Arbeitnehmerinnen galten). Auch bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU galten für die osteuropäischen Länder lange Übergangsregelungen. Pflegekräfte aus Drittstaaten konnten nur im Rahmen gesonderter Vermittlungsabsprachen rekrutiert werden. Solche bilateralen Vereinbarungen bestehen seit Langem mit Kroatien, China (2012, projektbezogen in begrenztem Umfang) sowie seit 2013 mit Bosnien-Herzegowina, Serbien und den Philippinen.

Im Januar 2016 waren im Gesundheits- und Sozialwesen rund 245.000 Ausländerinnen und Ausländer (nach Staatsangehörigkeit) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das entspricht Platz fünf im Branchenvergleich (vgl. Abbildung 2). Bezogen auf die Zahl der insgesamt Beschäftigten je Branche liegt das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Ausländeranteil von rund 6 % jedoch unter dem Durchschnitt aller Branchen (8 %) (Bundesagentur für Arbeit 2013: 22).

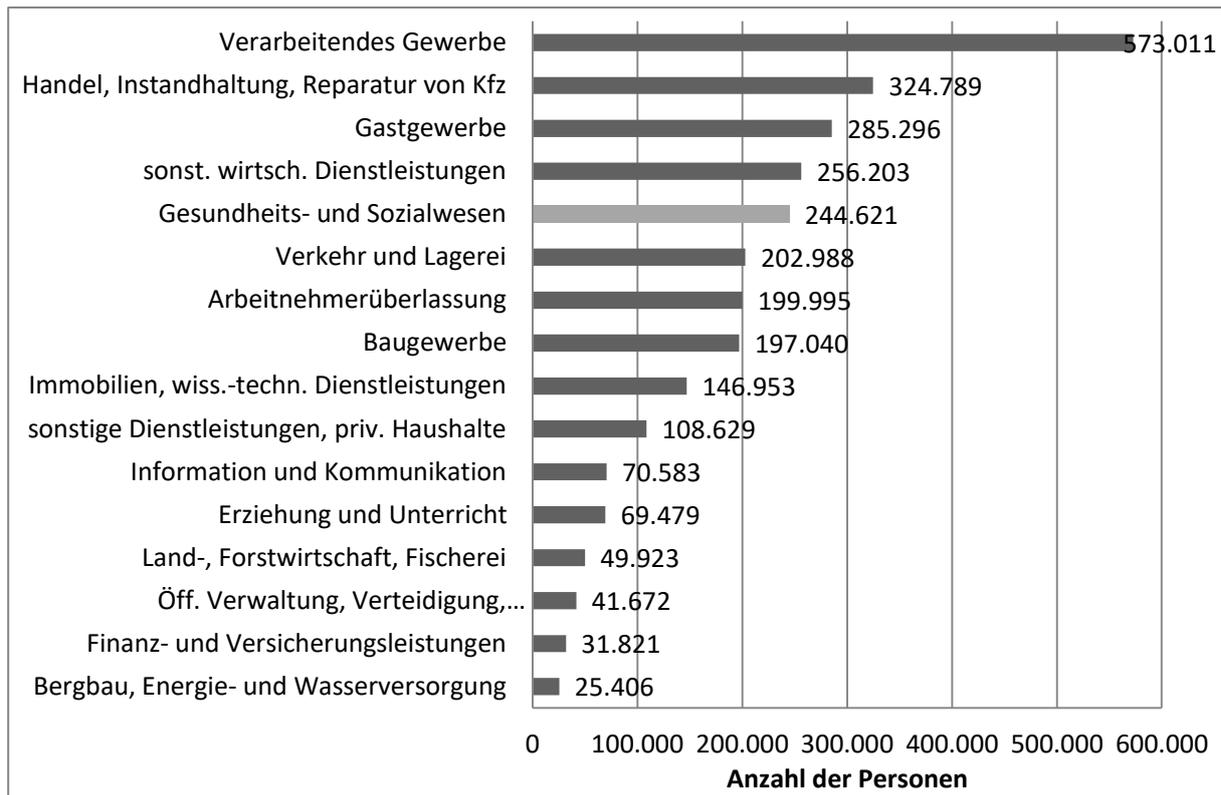


Abbildung 2: Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern nach Wirtschaftszweigen, im Januar 2016

Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2016: 19)

Allerdings zeigt die Entwicklung im Zeitverlauf diesbezüglich eine besondere Dynamik: Der Anteil ausländischer Beschäftigter nahm im Bereich „Heime und Sozialwesen“ von Januar 2015 bis Januar 2016 um 13,7 % zu (durchschnittlicher Zuwachs über alle Branchen hinweg: 10,4 %).

Die Hauptherkunftsländer der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Pflegekräfte (2013) sind der folgenden Abbildung 3 zu entnehmen. Mit knapp 10.000 Personen steht Polen an erster Stelle, gefolgt von der Türkei (9.000) und Kroatien (6.000) – hier besteht eine Vermittlungsabsprache mit der kroatischen Arbeitsverwaltung. Auch mit Bosnien und Herzegowina sowie Serbien gibt es entsprechende Vermittlungsvereinbarungen. Mit Ausnahme von Russland (Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler) spielen Angehörige von Drittstaaten bisher, entsprechend den bis 2013 geltenden Einschränkungen des Arbeitsmarktzugangs für Angehörige von Pflegeberufen, eine untergeordnete Rolle.

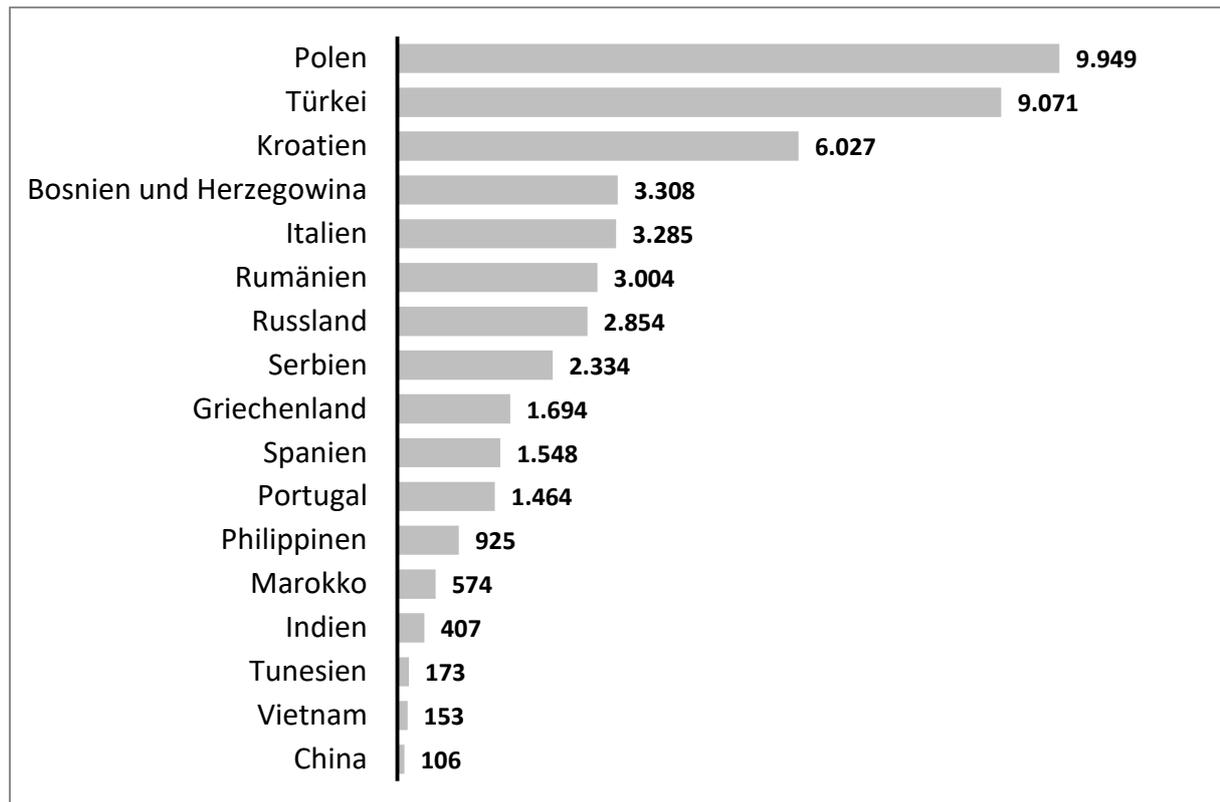


Abbildung 3: Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Pflegekräfte nicht-deutscher Nationalität 2013 nach Herkunftsland
(Merda et al. 2014: 11)

Bei der regionalen Verteilung der ausländischen Pflegekräfte gibt es ein ausgeprägtes West-Ost-Gefälle: Während in Hessen, Baden-Württemberg und Bayern knapp 10 % aus dem Ausland kommen, sind es in den neuen Bundesländern unter 1 % (Merda et al. 2014: 11).

2.3. Strategien der Unternehmen zur Fachkräftesicherung

Nach Angaben von Personalverantwortlichen der Pflegebranche, die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung 2015 interviewt wurden, konzentrieren sich die Arbeitgeber primär auf die Entwicklung und Bindung ihres vorhandenen Personals, während Instrumente zur Erschließung des externen Arbeitskräftereservoirs bislang deutlich seltener genutzt werden (Bonin et al. 2015: 40).

Wie die folgende Abbildung 4 zeigt, stehen interne Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Weiterbildung der Beschäftigten, die Schaffung eines guten Betriebsklimas und die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase an erster Stelle. Um die Senkung des Krankenstands der Beleg-

schaft bemühen sich immerhin 83 % aller Unternehmen. Auf die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze setzen noch 64 % (Bonin et al. 2015: 39).

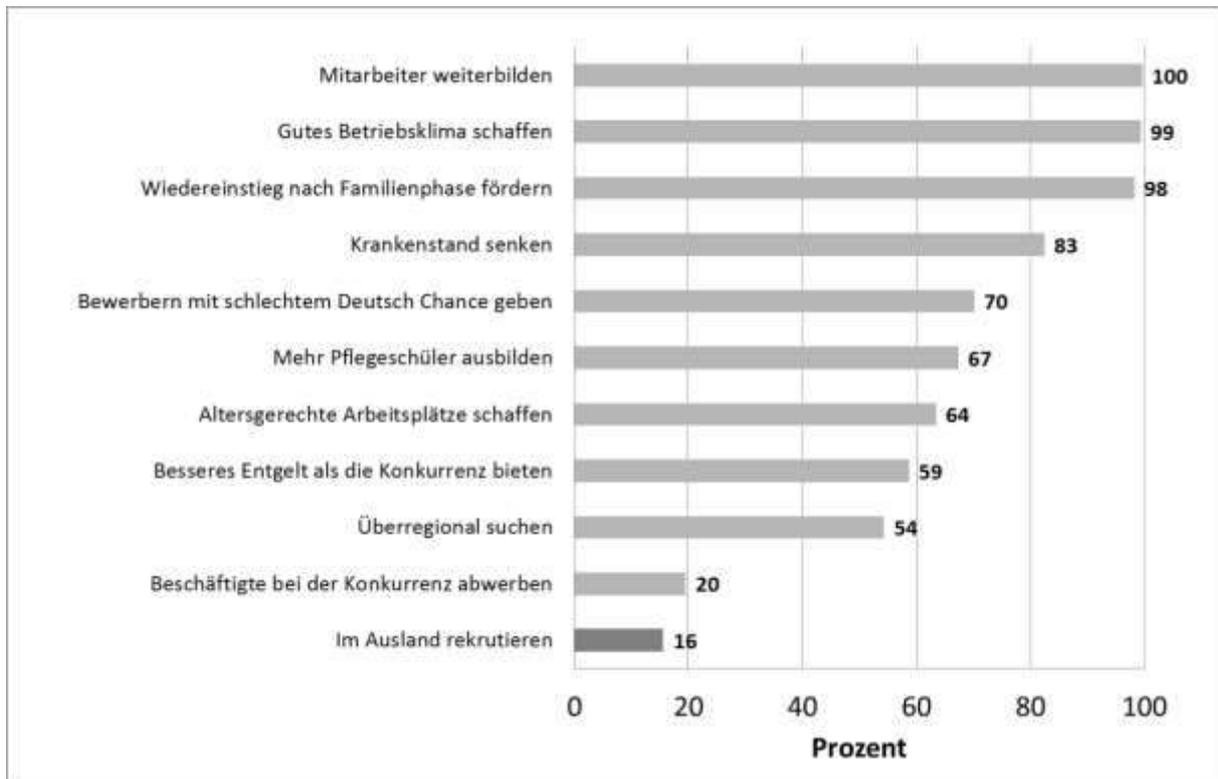


Abbildung 4: Nutzung von Maßnahmen zur Sicherung des Bedarfs an Pflegefachkräften

In Prozent, hochgerechnete Werte auf Basis von Daten aus einer Befragung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) bei 597 Personalverantwortlichen der Pflegebranche (Bonin et al. 2015: 40)

Maßnahmen, die den Pool an verfügbaren Arbeitskräften nachhaltig erhöhen könnten, kommen in den Unternehmen seltener zum Einsatz. Dennoch bemühen sich zwei von drei Unternehmen um die Nachwuchssicherung durch vermehrte Ausbildung von Pflegeschülerinnen und Pflegeschülern oder geben Bewerberinnen und Bewerbern, welche die deutsche Sprache schlecht beherrschen, größere Chancen. Eine bessere Bezahlung als die Konkurrenz bieten 59 % und 54 % begeben sich auch überregional auf die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Rekrutierung ausländischer Kräfte spielt mit 16 % bei den Einrichtungen noch eine untergeordnete Rolle. Und für 59 % der Unternehmen, die in den letzten Jahren nicht versucht haben, Pflegefachkräfte auf dem internationalen Markt zu gewinnen, kommt dies auch in nächster Zeit auf keinen Fall in Frage. Nimmt man beide Informationen zusammen, ergibt sich eine Spaltung der Unternehmen in der Pflegebranche. Die eine Hälfte verfügt über aktuelle interna-

tionale Rekrutierungserfahrungen oder kann sich eine Rekrutierung im Ausland zumindest vorstellen, während für die andere Hälfte die aktive Anwerbung ausländischen Personals als Instrument der Fachkräftesicherung klar außerhalb des Fokus liegt (Bonin et al. 2015: 41).

2.4. Initiativen zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland

Größere Initiativen der Pflegebranche zur systematischen Rekrutierung internationaler Pflegefachkräfte gibt es bisher wenige. Jedoch wurden in der jüngeren Vergangenheit mit politischer Unterstützung eine Reihe von Pilotprojekten vorbereitet oder initiiert, um mehr Pflegefachkräfte aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, zu gewinnen.

2.4.1. Anwerbung aus EU-Ländern

Im Zuge der Wirtschaftskrise in Europa und der damit einhergehenden hohen Arbeitslosigkeit in Ländern wie Griechenland und Spanien wurden in den vergangenen fünf Jahren in vielen Einrichtungen Pflegekräfte aus diesen Ländern, aber auch aus Bulgarien, Rumänien und den baltischen Staaten rekrutiert. Damit wurden zum Teil unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Für die Altenpflege hat sich gezeigt, dass die Arbeitsinhalte in Deutschland vielfach nicht den beruflichen Erwartungen der im EU-Ausland meist akademisch ausgebildeten Pflegekräfte entsprechen. Deswegen sind beispielsweise Fachkräfte aus Spanien häufig nach relativ kurzer Aufenthaltsdauer wieder in ihr Heimatland zurückgekehrt oder haben nach Abschluss des Berufsanerkenntnisverfahrens anspruchsvollere und auch besser entlohnte Beschäftigungen im Krankenhaus angenommen.

In der Presse wurde auch von einzelnen Fällen berichtet, in denen in der häuslichen Intensivpflege tätige, ausländische Fachkräfte nicht zu vergleichbaren Bedingungen wie deutsche Fachkräfte beschäftigt wurden (Stremmel 2014). Berichtet wurde aber auch, dass die häusliche Pflege für Pflegefachkräfte aus Südeuropa sehr gut geeignet sei, weil hier der Tätigkeitsschwerpunkt weniger auf Grundpflege und Betreuung liege. Behandlungspflege, medizinische Aspekte und das weitestgehend selbstständige Arbeiten kämen den Erwartungen und Erfahrungen des akademisch qualifizierten Personals aus dieser Region entgegen. Das Vorbild der hoch qualifizierten südeuropäischen Pflegefachkräfte kön-

ne sogar die einheimischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu motivieren, sich fachlich weiter zu qualifizieren (Bonin et al. 2015: 30).

Eine große Hürde für die erfolgreiche Einstellung der aus Südeuropa in Folge der Wirtschaftskrise auf den deutschen Arbeitsmarkt kommenden Pflegefachkräfte bleiben jedoch die fehlenden deutschen Sprachkenntnisse.

2.4.2. Kooperation mit China

Der Arbeitgeberverband Pflege (AGVP) führt mit Unterstützung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit seit 2013 ein Projekt mit dem Partnerland China durch. Nach einem achtmonatigen Intensivschulungsprogramm in China zur Vermittlung von Sprachkenntnissen und Grundlagen der deutschen Altenpflege trafen 2014 die ersten geschulten Pflegekräfte in Deutschland ein. Einrichtungen in Hessen und Baden-Württemberg haben jeweils drei bis fünf chinesische Pflegekräfte aufgenommen. Bis Ende 2015 sollten auf diesem Weg insgesamt 150 Pflegekräfte aus China für eine Beschäftigung in Deutschland rekrutiert werden (AGVP 2014).

Es hat sich dabei herausgestellt, dass neben den rechtlichen, sprachlichen und vor allem qualifikatorischen Herausforderungen bei der Kooperation mit China eine weitere Hürde besteht. Chinesische Fachkräfte müssen für das Recht zur Auswanderung eine Gebühr von 3.000 € entrichten, was gemessen in deutscher Kaufkraft einer Summe von über 10.000 € entspricht. Übernimmt der Arbeitgeber in Deutschland diese Kosten nicht, kann dies die Anwerbung chinesischer Pflegefachpersonen behindern. In der Praxis hat sich auch gezeigt, dass Pflegefachkräfte aus China sehr gut für die deutsche Altenpflege geeignet sind. Die Teilnehmenden des Projekts werden als durchweg freundlich, zuvorkommend, empathisch und leistungsbereit eingeschätzt. Die berufliche und private Integration verlaufe sehr positiv. Hilfreich seien ein interkulturelles Training aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine wohnortnahe ethnische Infrastruktur, weshalb die Rekrutierung von Fachkräften aus China möglicherweise eher für Unternehmen in städtischen Verdichtungsräumen in Frage kommt (Bonin et al. 2015: 31).

2.4.3. Kooperation mit Vietnam

Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) hat 2012 das Projekt „Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ mit dem Partnerland Vietnam initiiert. Im

Rahmen dieses Projekts absolvierten von Herbst 2013 bis Sommer 2015 100 sprachlich in Vietnam vorbereitete Pflegekräfte in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Niedersachsen eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung. Anschließend werden sie in deutschen Pflegeeinrichtungen beschäftigt. Das Projekt wird von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzt und wird im Kapitel 3 näher vorgestellt.

Das Projekt wird derzeit fortgesetzt. Die zweite Kohorte vietnamesischer Pflegekräfte hat im Herbst 2015 mit einer dreijährigen Altenpflegeausbildung an unterschiedlichen Standorten in Deutschland begonnen. Gleichzeitig wurden Kooperationen zwischen deutschen und vietnamesischen Ausbildungseinrichtungen geschlossen, um künftig Teile der deutschen Pflegeausbildung bereits vor Ort in Vietnam durchzuführen und auf diese Weise die Bildungsstrukturen im Herkunftsland zu stärken.

2.4.4. Sonstige Initiativen

Im März 2013 wurde eine offene Vermittlungsabsprache zwischen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und der philippinischen Arbeitsverwaltung geschlossen (BMAS 2013). Die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) nutzt diese, wie bereits frühere zwischenstaatliche Vereinbarungen mit Serbien und Bosnien-Herzegowina, zur Rekrutierung von Pflegefachkräften. Laut Angaben der GIZ haben auf diesem Weg von 2012 bis 2014 insgesamt 250 Pflegefachpersonen eine Tätigkeit bei Kliniken, Altenheimen und ambulanten Pflegediensten aufgenommen. 260 weitere Personen befinden sich derzeit in der Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme in Deutschland.

Der Hamburger Krankenhausträger Asklepios bildet seit 2013 mit Unterstützung des Auswärtigen Amtes und in Kooperation mit dem Gesundheitsministerium der Republik Tunesien 25 tunesische Pflegekräfte in der Krankenpflege aus (BMG 2013). Ursprünglich wurde dieses Projekt mit insgesamt 150 tunesischen Pflegekräften geplant; jeweils 25 Interessentinnen und Interessenten sollten an zwei Terminen im Jahr eine Ausbildung nach deutschem Standard beginnen. Im Projektverlauf ergaben sich zwischen potenziellen Teilnehmenden und Projektverantwortlichen jedoch Unstimmigkeiten über die Vertragsgestaltung, die nicht einvernehmlich gelöst werden konnten. Deswegen hat Asklepios das Projekt vorzeitig beendet.

2.4.5. Erfahrungen mit den im Ausland rekrutierten Pflegefachkräften

Die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführte Befragung ergab, dass 73 % der Pflegefachkräfte, die in den letzten drei Jahren aus dem Ausland angeworben wurden, heute noch beim gleichen Unternehmen beschäftigt sind. Von denjenigen, die nicht gehalten werden können, kehrt nur ein Teil in ihr Herkunftsland zurück; einige wechseln von sich aus in ein anderes Unternehmen in Deutschland (Bonin et al. 2015: 47).

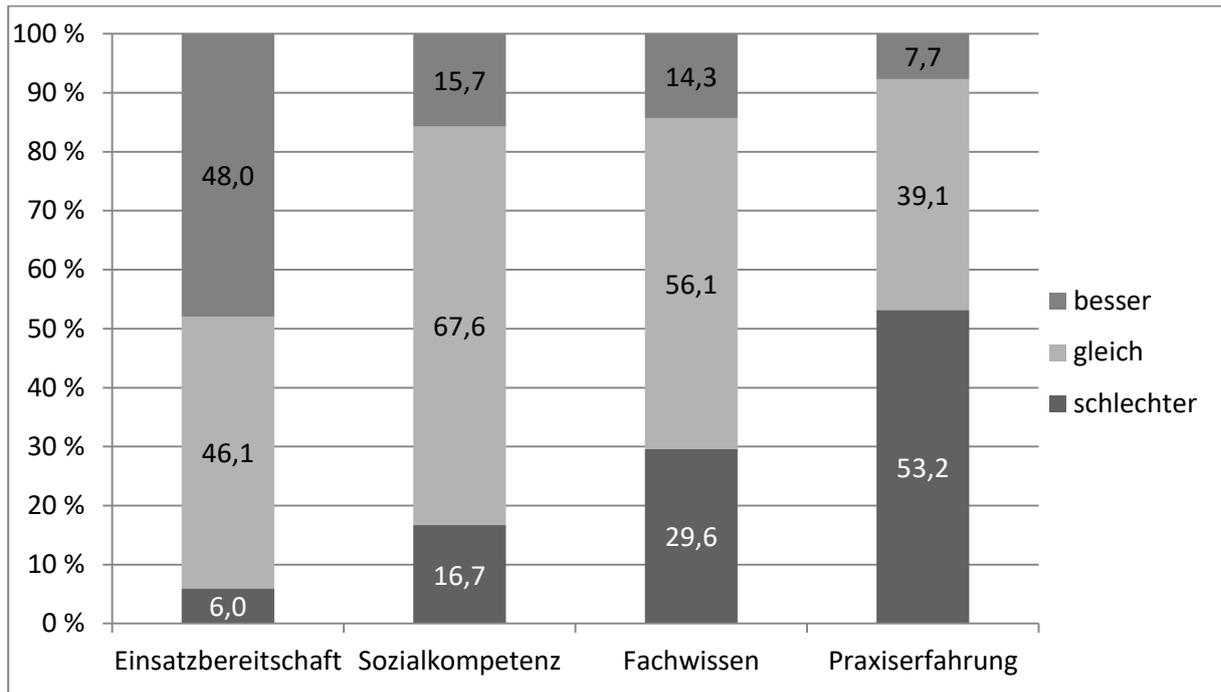


Abbildung 5: Kompetenzen im Ausland rekrutierter Pflegefachkräfte (im Vergleich zum einheimischen Personal)

(Bonin et al. 2015: 47)

Befragt zu den Kompetenzen und Erfahrungen der Migrantinnen und Migranten, konstatiert gut die Hälfte der Personalverantwortlichen, dass die im Ausland rekrutierten Fachkräfte im Vergleich zu Pflegefachkräften aus dem Inland über weniger Praxiserfahrung verfügen (vgl. Abbildung 5). Nur 8 % sehen in dieser Kompetenzdimension die ausländischen gegenüber den inländischen Pflegefachkräften im Vorteil. Das könnte mit dem bisherigen deutschen Sonderweg bei der Ausbildung für die Pflegeberufe zusammenhängen. Die schulisch organisierte Pflegeausbildung umfasst im Vergleich zu den eher akademisch organisierten Pflegestudiengängen im Ausland einen höheren Praxisanteil, der sich auch nicht, wie im Ausland z. T. berichtet, auf Hospitationen beschränkt.

Auch im Hinblick auf das Fachwissen schneiden die ausländischen Pflegefachkräfte in der Beurteilung der Personalverantwortlichen eher schlechter ab. Immerhin 30 % der Personalverantwortlichen meinen, dass ihre in den letzten drei Jahren aus dem Ausland eingestellten Pflegekräfte fachlich schlechter sind als die inländische Belegschaft. Etwas besser fällt das Ergebnis aus, wenn es um die Sozialkompetenz geht. 16 % der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter meinen, dass die in den letzten drei Jahren im Ausland angeworbenen Beschäftigten über mehr Sozialkompetenz verfügen als die inländischen Kolleginnen und Kollegen. Etwas über zwei Drittel meinen, dass die Sozialkompetenz genauso hoch ist.

Dagegen fällt die Bewertung der ausländischen Pflegefachkräfte, wenn es um die Einsatzbereitschaft geht, sehr günstig aus. Bei dieser Kompetenzdimension sieht fast die Hälfte der Personalverantwortlichen die Pflegekräfte, die in der jüngeren Vergangenheit von ihrem Unternehmen im Ausland rekrutiert wurden, gegenüber den Pflegefachkräften aus dem Inland im Vorteil. Gerade einmal 6 % meinen, dass deren Einsatzbereitschaft geringer ist als bei den einheimischen Fachkräften. Die offenbar sehr hohe Motivation und gute Sozialkompetenz der im Ausland angeworbenen Pflegefachkräfte kann ihren in der Tendenz bestehenden Rückstand im Hinblick auf das Fachwissen und vor allem die Praxiserfahrung möglicherweise ein gutes Stück weit ausgleichen.

Dies könnte auch erklären, warum die Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Pflegefachkräfte aus dem Ausland eingestellt haben, insgesamt betrachtet mit dem so gewonnenen Personal ziemlich zufrieden sind. Nur 11 % der Personalverantwortlichen äußern, dass sie mit den im Ausland rekrutierten Pflegefachkräften alles in allem unzufrieden oder sehr unzufrieden sind. Dagegen sind 60 % der Unternehmen im Großen und Ganzen mit den angeworbenen ausländischen Pflegefachkräften zufrieden oder sogar sehr zufrieden (Bonin et al. 2015: 49).

3. Vietnamesische Fachkräfte in der Altenpflege – Pilotprojekt des BMWi

3.1. *Ziel des Pilotprojektes*

Zur Unterstützung der vorrangig durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägten Pflegewirtschaft bei der Fachkräftesicherung initiierte das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2012 das Pilotprojekt „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“, welches von der GIZ in Kooperation mit der ZAV umgesetzt und durch das IEGUS Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH evaluiert wurde. Das Pilotprojekt lief bis Ende 2015, ein Folgeprojekt begann bereits 2014.

Ziel des Pilotprojektes war es, die Möglichkeiten einer Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten zu Pflegefachkräften in Deutschland auszuloten und modellhaft zu erproben. Somit unterscheidet sich das Projekt von anderen Vorhaben (z. B. Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit mit China), da es sich nicht um die Rekrutierung zur direkten Beschäftigung, sondern um die Ausbildung von Personen mit fachlichen Vorkenntnissen in Deutschland handelt. Im Mittelpunkt stehen damit die Generierung transferierbarer Problemlösungen und die Nachhaltigkeit von Migrationsprozessen. Die Erkenntnisse des Projektes sollen die Wirtschaft in allen notwendigen Schritten befähigen, künftig unter Nutzung der aufgebauten Strukturen und Verfahren (mit den Behörden auf beiden Seiten, den Botschaften etc.) eigenständig Fachkräfte aus Drittstaaten zu rekrutieren und im Herkunftsland sprachlich und ggf. fachlich für die Ausbildung bzw. Tätigkeit in Deutschland vorzubereiten.

3.2. *Umsetzung und Finanzierung*

Sachlich lässt sich das Projekt in folgende Phasen gliedern:

- 1) Schaffung rechtlicher und organisatorischer Voraussetzungen für das Pilotprojekt
- 2) Rekrutierung von 150 Teilnehmenden und sechsmonatige Vorbereitung in Vietnam – Sprachkurs bis zum Zielniveau A2 (mind. 100 Teilnehmende mit bestandener Sprachprüfung)
- 3) Auswahl und Vorbereitung der Einrichtungen und Schulen in Deutschland

- 4) rechtliche und organisatorische Regelungen zur Einreise nach Deutschland, Einführung und interkulturelle Trainings
- 5) verkürzte Ausbildung von 100 Teilnehmenden zur Altenpflegefachkraft (zwei Jahre) mit begleitendem Sprachunterricht
- 6) Abschluss der Ausbildung und Aufnahme der Berufstätigkeit als Altenpflegefachkraft.

Das Projektmanagement, die Auswahl und Rekrutierung der Teilnehmenden und die Deutschausbildung in Vietnam, die Flugkosten sowie die interkulturellen Trainings in Deutschland wurde mit Mitteln des BMWi finanziert. Die teilnehmenden Pflegeeinrichtungen stellten den vietnamesischen Schülerinnen und Schülern für die Zeit der Ausbildung (zwei Jahre) Wohnraum kostenfrei zur Verfügung und zahlten die übliche Ausbildungsvergütung. Sprachkurse in Deutschland wurden mit Mitteln des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge finanziert.

3.3. Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt

Die Herausforderungen waren in der ersten Projektphase insbesondere rechtlich-administrativer Art bzgl. der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Genehmigungen sowie der Beantragung der Verkürzung der Ausbildungszeit für alle Teilnehmenden auf zwei Jahre. So sind bspw. für die Anerkennung/Anrechnung im Ausland erworbener Qualifikationen in den einzelnen Bundesländern jeweils unterschiedliche Behörden zuständig. Der Koordinierungs- und Abstimmungsbedarf war dadurch sehr hoch.

Bereits in den Einführungswochen direkt nach der Einreise in Deutschland, besonders jedoch mit Beginn des ersten Ausbildungsjahres, zeigte sich an allen Standorten, dass die Sprachkenntnisse der vietnamesischen Schülerinnen und Schüler (Niveau A 2) kaum ausreichten, um dem theoretischen Unterricht mühelos zu folgen. In der beruflichen Praxis waren sie in der Kommunikation mit Pflegebedürftigen, Praxisanleitenden, anderen Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen stark eingeschränkt. Weiterhin wurde deutlich, dass der direkte Einstieg in den Lehrstoff des zweiten Ausbildungsjahres ebenfalls nicht ohne Weiteres möglich ist, da bestimmte fachliche Grundlagen (insbesondere Grundpflege und Hygienestandards sowie Pflegedokumentation) nicht vorhanden sind. Positiv hervorzuheben ist dagegen das fundierte medizinische Wissen

der vietnamesischen Pflegekräfte. Die Pflegeschulen reagierten auf diese Herausforderungen je nach konkretem Setting unterschiedlich: An Standorten mit ganzen vietnamesischen Klassen (Berlin und Stuttgart) wurden die Lehrpläne individuell angepasst und nötiger Lehrstoff aus dem ersten Jahr integriert. Dort, wo die vietnamesischen Schülerinnen und Schüler gemeinsam mit anderen Schülerinnen und Schülern nicht-vietnamesischer Herkunft unterrichtet wurden, konnte individuelle Nachhilfe organisiert werden. Parallel zur Altenpflegeausbildung erhielten sie alle Deutschunterricht sowie teilweise zusätzlich intensives Aussprachetraining.

Die Vertreterinnen und Vertreter von Pflegeschulen und -einrichtungen berichteten einhellig, dass es der hohen Motivation, dem enormen Fleiß und der großen Disziplin der Schülerinnen und Schüler zuzuschreiben ist, dass diese substanziellen Herausforderungen zu Beginn der Ausbildung gemeistert werden konnten. Aber auch dem über das Berufliche hinaus gehenden Engagement einzelner Mitarbeitender der Unternehmen und der personellen Unterstützung seitens der im Projekt eingesetzten Mentorinnen und Koordinatorinnen ist es zu verdanken, dass in dieser Phase keine Teilnehmerin und kein Teilnehmer das Projekt abgebrochen hat.

Die Einschätzungen der Unternehmen nach Abschluss des Pilotprojektes fallen unterschiedlich aus – die Note für die Gesamtbewertung liegt zwischen 1,0 (sehr gut) und 3,3 (befriedigend). Als Gründe für eine nur befriedigende Bewertung wurden genannt: mangelnde Sprachkenntnisse bei den Migrantinnen und Migranten auch noch am Ende der Ausbildung, das mitgebrachte Fachwissen passe nicht zu den Anforderungen in der deutschen Altenpflege und erlerntes Wissen werde zu wenig reflektiert. Durchweg positiv wurden ausdrücklich der gute menschliche Zugang zu den Bewohnerinnen und Bewohnern der Einrichtungen sowie die hohe Empathie und Einfühlsamkeit hervorgehoben.

Die Mehrheit der Einrichtungen hat die vietnamesischen Schülerinnen und Schüler nach bestandener Prüfung als Pflegefachkraft übernommen, einige wenige Absolventen sind in andere Pflegeeinrichtungen gewechselt. Zum aktuellen Zeitpunkt ist noch niemand nach Vietnam zurückgekehrt. Ein Großteil der Unternehmen setzt die Ausbildung vietnamesischer Zuwanderinnen und Zuwanderer fort. Im September 2015 hat die zweite Kohorte (ebenfalls rund 100 Teilnehmende) ihre Altenpflegeausbildung aufgenommen.

Die vietnamesischen Schülerinnen und Schüler selbst sind mehrheitlich zufrieden mit dem Projekt- und Ausbildungsverlauf. Dies zeigte sich vor allem anhand von Aussagen im Rahmen einer Befragung bezüglich der fairen Behandlung durch den Arbeitgeber, der emotionalen Verbundenheit zu den Unternehmen, der Integration in die Arbeitsteams und den Einschätzungen zur persönlichen Weiterentwicklung.

Auf vietnamesischer Seite (Ministerien, Pflegeschulen und -verband) besteht ein großes Interesse, die Kooperation mit Deutschland im Bereich Pflege auch künftig weiter zu führen und man erhofft sich vor allem für den sich langsam etablierenden Altenpflegesektor künftig einen Know-how-Transfer durch rückkehrende Fachkräfte. Vietnam hat große Probleme, die Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowie die Absolventinnen und Absolventen alljährlich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Land herrscht die Auffassung, dass es für alle vorteilhaft ist, wenn jungen Menschen gute Jobchancen im Ausland zur Verfügung stehen. Vietnam ist bestrebt, die potenziellen Migrantinnen und Migranten sowohl sprachlich als auch fachlich im Heimatland gut vorzubereiten, damit sie im Zielland erfolgreich sind. Es besteht die prinzipielle Bereitschaft, künftig partiell Ausbildungsinhalte der deutschen Pflegeausbildung bereits frühzeitig in die Curricula in Vietnam zu integrieren.

3.4. Fazit

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die mit dem Pilotprojekt angestrebten Ziele weitgehend erreicht wurden: Es konnte die gewünschte Anzahl an Programmteilnehmenden in Vietnam rekrutiert, sprachlich wie vorgesehen ausgebildet und die entsprechenden aufenthaltsrechtlichen Formalitäten erfüllt werden. Ebenso erfolgte in allen vier Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin und Niedersachsen) die Zustimmung zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung um ein Jahr. Fast alle Schülerinnen und Schüler (92) absolvierten die zweijährige Ausbildung auf Anhieb erfolgreich (acht Schülerinnen und Schüler werden die Prüfungen wiederholen) und arbeiten nun in Deutschland in der Altenpflege als Fachkraft.

Sowohl seitens der involvierten Behörden (Deutsche Botschaft in Vietnam, Arbeitsverwaltung ZAV, zuständige Behörden in den Bundesländern), aber vor allem seitens der beteiligten Einrichtungen und Pflegeschulen konnten viele

wertvolle Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsmigration von Menschen aus Drittstaaten gesammelt werden. Die teils (selbstständige) Fortführung des Programms durch die Wirtschaft beweist, dass die Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten als ein Baustein zur Fachkräftesicherung beitragen kann. Obwohl der personelle und finanzielle Aufwand zunächst unterschätzt wurde, sind die Piloteinrichtungen mehrheitlich zuversichtlich, dass die anhand der Erkenntnisse des ersten Piloten angepassten Rahmenbedingungen (längere Sprachausbildung, prinzipiell dreijährige Ausbildung) zusammen mit den kulturellen Lerneffekten und der Möglichkeit der Bildung von Tandems unter Einbindung der Absolventinnen und Absolventen der ersten Kohorte zu einer Verringerung des Aufwandes in den Folgeprojekten führen werden.

Literaturverzeichnis

Afentakis, A. / Maier, T., 2010: Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. *Wirtschaft und Statistik* 11/2010: 990-1002.

Arbeitgeberverband Pflege (AGVP), 2014: Erste Pflegekräfte aus China arbeiten in deutschem Seniorenheim. <http://www.arbeitgeberverband-pflege.de/das-haben-wir-zu-sagen/detail.php?objectID=82> (19.03.2015).

Bonin, H. / Braeseke, G. / Ganserer, A., 2015: Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche – Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Braeseke, G., 2015: Fachkräftesicherung im deutschen Pflegesektor aus international vergleichender Perspektive. S. 29-46 in Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Migration gerecht gestalten. Weltweite Impulse für einen fairen Wettbewerb um Fachkräfte*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bundesagentur für Arbeit, 2012: *Arbeitsmarkt nach Berufen – Deutschland (Klassifikation der Berufe 2010)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit, 2013: *Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer*. Dezember 2013. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit, 2015: *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteteengpassanalyse*. Dezember 2015. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit, 2016: *Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer Januar 2016*.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201601/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender-d-0-201601-pdf.pdf> (30.06.2016).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2013: *Philippinische Pflegekräfte für Deutschland*. Pressemitteilung vom 20.03.2013.
<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/philippinen-abkommen-pflege.html> (19.03.2015).

Bundesministerium für Gesundheit (BMG), 2013: *Intensive Ausbildungskooperation im Gesundheitswesen mit Tunesien*, Pressemitteilung vom 28.05.2013.
http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Pressemitteilungen/2013/2013_02/130528_PM_40_Ausbildungskooperation_mit_Tunesien.pdf (03.12.2014).

- Maier, T. / Zika, G. / Wolter, M. I. / Kalinowski, M. / Helmrich, R., 2014: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. BIBB Report 23/14. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Merda, M. / Braeseke, G. / Kähler, B., 2014: Arbeitsschutzbezogene Herausforderungen der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Hamburg: BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.
- Rothgang, H. / Müller, R. / Unger, R., 2012: Themenreport „Pflege 2030“. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Statistisches Bundesamt, 2011: Gesundheit. Personal. Fachserie 12 Reihe 7.3.1. https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00010420/2120731117004.pdf;jsessionid=4D25998FE8549FD8D9E8199E98B76749 (29.06.2016).
- Stremmel, J., 2014: Zu Gast bei Ausbeutern. Süddeutsche Zeitung (27.10.2014). <http://jetzt.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/589582/Zu-Gast-bei-Ausbeutern> (19.03.2015).
- World Health Organization (WHO), 2010: WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. http://www.who.int/hrh/migration/code/WHO_global_code_of_practice_EN.pdf (20.06.2016).
- World Health Organization (WHO), 2014: A universal truth: No health without a workforce. Geneva: Global Health Workforce Alliance and World Health Organization.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: GESUNDHEITSFACHKRÄFTE PRO 10.000 EINWOHNERINNEN UND EINWOHNER	116
ABBILDUNG 2: BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDERINNEN UND AUSLÄNDERN NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN, IM JANUAR 2016.....	119
ABBILDUNG 3: ANZAHL SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTER PFLEGEKRÄFTE NICHT-DEUTSCHER NATIONALITÄT 2013 NACH HERKUNFTSLAND	120
ABBILDUNG 4: NUTZUNG VON MAßNAHMEN ZUR SICHERUNG DES BEDARFS AN PFLEGEFACHKRÄFTEN	121

ABBILDUNG 5: KOMPETENZEN IM AUSLAND REKRUTIERTER PFLEGEFACHKRÄFTE (IM VERGLEICH ZUM EINHEIMISCHEN PERSONAL)125

Dr. Grit Braeseke

Grit Braeseke ist Wirtschaftswissenschaftlerin und seit 2016 beim IGES Institut in Berlin im Bereich Qualität, Evaluation & Reporting tätig. Seit über 20 Jahren arbeitet sie in der Gesundheits- und Versorgungsforschung. Arbeitsschwerpunkte sind u. a. der internationale Vergleich von Gesundheitssystemen, sozialpolitische Herausforderungen des demografischen Wandels, die Finanzierung von Gesundheits- und Pflegeleistungen, der Aufbau effizienter Versorgungsstrukturen und Themen rund um den Fachkräftemangel (einschließlich Migration von Gesundheitspersonal) und Ausbildung in der Pflege.

Integration interkulturelles Training Arbeitsmigration Ausländische Qualifikationen Auszubildende Fachkräfte

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“



minor - projekt-kontor für bildung und forschung e. v.
alt-moabit 73 • 10555 berlin • t: +49 - (0)30 - 39 74 42 27
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:

