

Magnet Berlin

Polen

Bulgarien

Integration

Rumänien

Frankreich

Arbeitsmarkt

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

**Fachkräftesicherung durch Integration
zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt**

**Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Bezug
auf die Neue Arbeitsmigration aus Polen, Rumänien,
Bulgarien und Frankreich nach Berlin**

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Fachkräftesicherung durch Integration
zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt

Autor/-innen: Christian Pfeffer-Hoffmann, Agnes Kaplon, Doritt Komitowski, Marianne Kraußlach, Anca Oprisor, Wassili Siegert, Enno Tammena

Impressum

ISBN 978-3-86387-675-3

© 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.

Diese Publikation entstand im Rahmen von „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“, einem Projekt von



www.minor-kontor.de

Das Projekt „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ wird gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



Inhalt

MAGNET BERLIN: ZUWANDERUNG EUROPÄISCHER FACHKRÄFTE	9
TEIL I - GRUNDLAGEN.....	15
1. BERLINER ARBEITSMARKT UND ARBEITSMARKSTRATEGIEN	17
1.1. AUSGANGSPUNKT UND ZIEL DER UNTERSUCHUNG	17
1.2. ZUWANDERUNG UND FACHKRÄFTEBEDARF AUF DEM BERLINER ARBEITSMARKT	18
1.3. DIE AKTUELLE ARBEITSMARKT- UND ZUWANDERUNGSPOLITIK IN BERLIN.....	52
1.4. ÜBERBLICK ÜBER EINZELNE ARBEITSMARKTSTRATEGIEN UND HANDLUNGSFELDER.....	66
1.5. ANALYSE UND ZUSAMMENFASSUNG	83
2. DIE SICHT DER COMMUNITIES	85
2.1. EINLEITUNG.....	85
2.2. PROBLEME IM ALLTAG VON BULGARISCHEN ZUWANDER/-INNEN IN BERLIN.....	86
2.3. PROBLEME IM ALLTAG VON FRANZÖSISCHEN MIGRANT/-INNEN IN BERLIN.....	87
2.4. PROBLEME IM ALLTAG VON POLNISCHEN ZUWANDER/-INNEN IN BERLIN	90
2.5. PROBLEME IM ALLTAG VON RUMÄNISCHEN ZUWANDER/-INNEN IN BERLIN	92
2.6. ZUSAMMENFASSUNG	94
TEIL II - EXPERTISE ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION	95
3. METHODISCHES VORGEHEN	97
3.1. FORSCHUNGSDESIGN UND ENTWICKLUNG DER UMFRAGE	97
3.2. ZUGANG ZU ZIELGRUPPEN	99
3.3. AUSWERTUNGSMETHODEN.....	106
4. SOZIODEMOGRAFIE.....	109
4.1. HERKUNFTSLÄNDER	109
4.2. ALTER UND GESCHLECHT	110
4.3. FAMILIE.....	113
4.4. HERKUNFT	122
4.5. ANKUNFTSJAHR	127
4.6. ZUSAMMENFASSUNG.....	131
5. BILDUNGSHINTERGRUND	136
5.1. BILDUNGSGRAD	140
5.2. STUDIENFÄCHER DER TEILNEHMER/-INNEN.....	143
6. SITUATION IM HERKUNFTSLAND	146
6.1. BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IM HERKUNFTSLAND	146
6.2. ANGABEN ZUR QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEIT IM HERKUNFTSLAND.....	147

6.3. ANGABEN ZUM GEHALT IM HERKUNFTSLAND	148
6.4. ZUSAMMENFASSUNG	149
7. MIGRATIONSMOTIVE	151
7.1. MIGRATIONSMOTIVE DER BEFRAGTEN NACH NATIONALITÄT UND GESCHLECHT	151
7.2. MIGRATIONSMOTIVE NACH BILDUNGSGRAD.....	157
7.3. BEREITSCHAFT, IN ANDERER STADT ALS BERLIN ZU WOHNEN	159
7.4. VORABINFORMATIONEN	162
7.5. ZUSAMMENFASSUNG	163
8. VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE	165
8.1. ANZAHL VORHERIGER AUSLANDSAUFENTHALTE.....	165
8.2. VORHERIGE AUFENTHALTSLÄNDER.....	168
8.3. MOTIVE FÜR DIE VORHERIGEN AUSLANDSAUFENTHALTE	172
8.4. ZUSAMMENFASSUNG	177
9. DEUTSCHKENNTNISSE.....	178
9.1. DEUTSCHKENNTNISSE BEI ANKUNFT	178
9.2. VERBESSERUNG DER DEUTSCHKENNTNISSE.....	179
10. ANERKENNUNG DES ABSCHLUSSES UND DER QUALIFIKATION	181
10.1. DURCHFÜHRUNG DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS.....	181
10.2. GRÜNDE FÜR DAS UNTERLASSEN EINES VERSUCHES DER ANKERKENNUNG DER QUALIFIKATIONEN	182
11. BEREITSCHAFT ZUM ABSOLVIEREN EINER (WEITEREN) AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND.....	185
12. INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT	188
12.1. SITUATION DER BULGAR/-INNEN IN BERLIN.....	189
12.2. SITUATION DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN IN BERLIN	217
12.3. SITUATION DER POL/-INNEN IN BERLIN	242
12.4. SITUATION DER RUMÄN/-INNEN IN BERLIN.....	263
13. DER ARBEITSMARKTERFOLG IN MULTIVARIATER ANALYSE	287
13.1. METHODEN.....	287
13.2. ERGEBNISSE.....	290
13.3. ZUSAMMENFASSUNG	299
14. SPRACHKURSE	301
14.1. TEILNAHME AN EINEM DEUTSCHKURS UND GRÜNDE FÜR DIE NICHT-TEILNAHME	301
14.2. NIVEAU DES DEUTSCHKURSES.....	305
14.3. ART DES DEUTSCHKURSES	306
14.4. ZUSAMMENFASSUNG	307

15. SOZIALE INTEGRATION	309
15.1. BEGLEITUNG BEI DER EINREISE NACH DEUTSCHLAND	309
15.2. DERZEITIGE KONTAKTE IN BERLIN	311
15.3. DEUTSCHE/-R PARTNER/-IN	314
15.4. MITGLIEDSCHAFT IN VEREINEN UND ORGANISATIONEN	314
15.5. HERAUSFORDERUNGEN DER SOZIALEN INTEGRATION.....	316
15.6. ZUSAMMENFASSUNG	319
16. VERGLEICH ZU DEN UMFRAERGEERGNISSEN DER ITALIENER/-INNEN UND SPANIER/-INNEN	321
16.1. VERGLEICH DER SOZIODEMOGRAFISCHEN DATEN.....	321
16.2. BILDUNGSGRAD UND STUDIENBEREICHE	323
16.3. MIGRATIONSMOTIVE.....	325
16.4. SITUATION DER TEILNEHMER/-INNEN IM HERKUNFTSLAND UND IN BERLIN	327
16.5. ARBEITSBRANCHEN UND QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG	328
16.6. DEUTSCHKENNTNISSE DER TEILNEHMER/-INNEN	331
16.7. GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER.....	333
TEIL III - HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	335
17. EINFÜHRUNG ZU DEN HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	337
17.1. AUSGANGSPUNKT: ERKENNTNISSE AUS DER EXPERTISE ZUR NEUEINWANDERUNG AUS BULGARIEN, FRANKREICH, POLEN UND RUMÄNIEN.....	337
17.2. METHODISCHES VORGEHEN BEI DER ENTWICKLUNG VON HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN.....	340
18. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG, ZUR ERHÖHUNG DER ERWERBSBETEILIGUNG VON ZUWANDER/-INNEN UND ZUR BESSEREN ARBEITSMARKTINTEGRATION	343
18.1. HERKUNFTSÜBERGREIFENDE KOOPERATION.....	343
18.2. BILDUNG ALS SCHLÜSSEL DER INTEGRATION	344
18.3. BILDUNGSBERATUNG FÜR NEUZUGEWANDERTE	344
18.4. BESONDERE BILDUNGSBERATUNG FÜR NEUZUGEWANDERTE FRAUEN.....	346
18.5. FÖRDERUNG DER INFORMATIONEN ÜBER DIE DUALE BERUFS-AUSBILDUNG FÜR JUNGE NEUZUGEWANDERTE.....	346
18.6. UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN BEI DER AKQUISE UND EINSTELLUNG VON NEUZUGEWANDERTEN.....	347
18.7. VERBESSERUNG DER QUALIFIKATIONSADÄQUATEN VERMITTLUNG	350
18.8. FÖRDERUNG VERLÄSSLICHER VORABINFORMATION IM HERKUNFTSLAND ZU CHANCEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT.....	353

18.9.	IMPLEMENTIERUNG VON AUFSUCHENDER BERATUNG UND MUTTERSPRACHLICHEN ANGEBOTEN IN SOZIALEN MEDIEN	355
18.10.	FRÜHZEITIGE KONTAKTAUFNAHME MIT NEUEINGEWANDERTEN	356
18.11.	GEZIELTE FÖRDERUNG NEUZUGEWANDERTER FRAUEN.....	358
18.12.	ARBEITSMARKTINTEGRATION VON EU-ZUWANDERNDEN ALS LANGFRISTIGES THEMA DER POLITISCHEN AGENDA	358
19.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUM SPRACHERWERB.....	360
19.1.	VERBESSERTER ZUGANG ZU SPRACHKURSEN	360
19.2.	ALTERNATIVE MÖGLICHKEITEN ZUM SPRACHERWERB	364
19.3.	SCHAFFUNG VON MÖGLICHKEITEN ZUM SPRACHERWERB AM ARBEITSPLATZ.....	364
20.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG DER VERWALTUNG UND ETABLIERUNG EINER WILLKOMMENSKULTUR IN DER GESELLSCHAFT	366
20.1.	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER VERWALTUNGEN	366
20.2.	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON AGENTUREN FÜR ARBEIT UND JOBCENTERN	367
20.3.	SPRACHKURSE ALS SPRUNGBRETT FÜR WEITERE INTEGRATIONSSCHRITTE NUTZEN	369
20.4.	NACHHALTIGKEIT VON BERATUNGSANGEBOTEN.....	369
21.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR NUTZUNG DER IM AUSLAND ERWORBENEN BERUFLICHEN QUALIFIKATIONEN.....	371
21.1.	ERHÖHUNG DER BEKANNTHEIT DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS	371
21.2.	ANALYSE DER PRAXIS VON ANERKENNUNGSVERFAHREN IN BERLIN.....	373
21.3.	VERKNÜPFUNG DES SPRACHERWERBS MIT DER ANERKENNUNGSBERATUNG.....	373
21.4.	FLEXIBILISIERUNG DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS	374
21.5.	AUSBAU DER ANERKENNUNGSBERATUNG	375
21.6.	FINANZIERUNG DES ANERKENNUNGSVERFAHRENS.....	375
22.	HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR UMSETZUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGEBOTS UND DES DISKRIMINIERUNGSVERBOTS	377
	AUTOR/-INNEN.....	378
	LITERATURVERZEICHNIS	380
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	388
	TABELLENVERZEICHNIS	397

Magnet Berlin: Zuwanderung europäischer Fachkräfte

Christian Pfeffer-Hoffmann

Berlin wächst. Menschen aus aller Welt fühlen sich von der Stadt angezogen, die sich wieder zu einer Metropole entwickelt hat. Unter den vielen Neuberlinerinnen und Neuberlinern sind besonders viele Menschen aus anderen EU-Ländern, die in Berlin vor allem Bildung und Arbeit, aber auch ein interessantes Lebensumfeld suchen. Auch bei deutlich gestiegenen Flüchtlingszahlen machen sie einen sehr großen Teil der Zuwandernden aus.

Der steigende Bedarf an ausgebildeten Fachkräften und an Auszubildenden der dualen Berufsbildung in der „wachsenden Stadt“ Berlin und die steigende Zuwanderung, insbesondere aus anderen EU-Staaten, stehen bisher relativ unverbunden nebeneinander. Die Zuwandernden verfügen zwar durchschnittlich über ein deutlich höheres Bildungsniveau und einen geringeren Altersdurchschnitt als die Berliner Bevölkerung, finden aber trotzdem oft keine qualifikationsentsprechenden Jobs und leben häufig in prekären Verhältnissen. Gleichzeitig bleiben zunehmend Ausbildungsplätze unbesetzt und suchen Unternehmen – nicht nur in der Pflege – nach Fachkräften. Berlin verfügt zwar über einen schwächeren Arbeitsmarkt als andere Regionen Deutschlands, besitzt aber gleichzeitig eine hohe Anziehungskraft für Neueinwandernde. Dies begründet sich vor allem mit der Bekanntheit Berlins und seines Images als attraktive Stadt mit vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten.

In den letzten acht Jahren ist durch die Wirtschaftskrise in den südlichen EU-Staaten und die Öffnung des EU-Arbeitsmarktes für die neuen ost- und südosteuropäischen EU-Staaten eine neue Wanderungswelle nach Deutschland entstanden. Diese *Neue Arbeitsmigration* ist durch deutliche andere Motivationen, Migrationsprozesse, Bedarfslagen und Integrationsverhalten gekennzeichnet als die „Gastarbeiter-Migration“ der 60er und 70er Jahre (Pfeffer-Hoffmann 2014).

Die stärkste Einwanderung ist aus Polen, Rumänien und Bulgarien nach Deutschland zu verzeichnen, deutlich vor der Immigration aus den südlichen

EU-Staaten, insbesondere aus Spanien, Italien und Griechenland. Während alle diese Wanderungsprozesse durch die enormen Unterschiede der Arbeitsmärkte in der EU bei gleichzeitiger Freizügigkeit zurückzuführen sind, basiert die Einwanderung aus den ost- und südosteuropäischen EU-Staaten zudem stark auf Umlenkungseffekten: Frühere Einwanderungsländer der EU, insbesondere Großbritannien, Irland, Spanien und Italien haben durch die Wirtschaftskrise relativ zu Deutschland an Attraktivität verloren.

Berlin ist ein bevorzugtes Ziel junger Menschen aus der EU. Die Einwanderungsdaten nach Berlin weichen deutlich vom deutschen Durchschnitt ab. Die deutsche Hauptstadt wird als Migrationsziel nicht aufgrund der Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgewählt, sondern wegen des Rufes als „hippe“, lebenswerte Metropole, der vergleichsweise geringen Lebenshaltungskosten und der vorhandenen Beziehungen zur jeweiligen ethnischen Community. Binnen 7 Jahren – von 2008 bis 2014 – hat sich die Zahl einwandernder EU-Bürger/-innen nach Berlin im Saldo verfünffacht.

In Berlin – wie in ganz Deutschland – stellten 2014 die Einwandernden aus Polen die größte Gruppe. Es folgt dann schon Italien als Herkunftsland. Auch Spanien und Frankreich spielen für die Zuwanderung nach Berlin eine stärkere Rolle als im deutschen Durchschnitt. Zu den wichtigen Herkunftsländern zählen zudem Bulgarien und Rumänien, wobei in Berlin mehr Bulgar/-innen zuziehen als Rumän/-innen – im gesamtdeutschen Durchschnitt ist es andersherum. Mit der Ergänzung der jungen, gut qualifizierten Zuwanderung aus Ost- und Südosteuropa durch eine überdurchschnittliche Einwanderung aus „alten“ EU-Staaten sind eindeutig „Hauptstadteffekte“ zu beobachten, die für die zukünftige Fachkräfte- und Migrationspolitik Berlins spezifische Beachtung finden sollten.

Generell wird es in den kommenden Jahren für die Außenwirkung von Berlin wichtiger werden, sich als Stadt zu präsentieren, die neben ihrer Lebensqualität auch qualifizierte und adäquate Arbeit bietet. Im Rahmen der Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (Senat von Berlin, innoBB 2011) ist dabei noch wenig auf Zuwanderung eingegangen worden. Durch das Eckpunktepapier *BerlinArbeit* aus dem Jahr 2012, insbesondere mit dem Zielbereich 3 „Sicherung und Entwicklung des Fachkräftepotenzials für den Berliner Arbeitsmarkt“ (teilweise auch Zielbereich 2), ist das Thema inzwischen

deutlich stärker in den Fokus gerückt (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenAIF) 2012). Berlin befindet sich dabei aber in einem Wettbewerb mit anderen Großstädten, sowohl auf europäischer Ebene als auch in Deutschland (Hamburg, München).

Für die kommenden Jahre ist also trotz des demografischen Wandels für Berlin ein deutlicher Bevölkerungszuwachs zu erwarten. Vom Demografiekonzept 2009 (BMI 2012) über die Fachkräftestudie (SenAIF 2010) bis hin zur aktuellen Arbeit im Rahmen der AG „Wachsende Stadt“ (Senat von Berlin 2014a) hat sich der Berliner Senat intensiv damit beschäftigt. Zuwanderung aus dem In- und Ausland ist der treibende Faktor für das Bevölkerungswachstum. Gleichzeitig steigt der Fachkräftebedarf:

„Die Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg prognostiziert für 2020 bereits einen Fachkräftemangel von 362.000 Personen, der sich bis 2030 auf 460.000 Personen erhöhen könnte. Vor allem bei Lehrkräften, bei den medizinischen und pflegerischen, mathematisch-naturwissenschaftlichen und Ingenieursberufen ist eine Mangelsituation absehbar. Dieser Fachkräftebedarf muss einerseits durch Studium, Duale Ausbildung, Qualifikation von Erwerbstätigen und Aktivierung von Erwerbslosen gesichert werden, andererseits leistet aber auch die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte einen wichtigen Beitrag. [...] Eine grundsätzliche Steuerung des Zuzugs von Fachkräften nach Berlin findet bisher allerdings nicht statt. In einer Studie soll daher untersucht werden, welches Qualifikationsniveau und welche Berufsprofile die Zuwandernde aufweisen und wie diese sich zum Berliner Fachkräftebedarf verhalten, um auf dieser Grundlage eine gezielte Anwerbung betreiben zu können.“ (Senat von Berlin 2014a: 12)

Das Projekt „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt – Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Neue Arbeitsmigration aus Polen, Rumänien, Bulgarien und Frankreich nach Berlin“ setzt genau an diesem Punkt an. Es wurde von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e. V. auf der Grundlage einer Modellförderung durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen von November 2014 bis Dezember 2015 durchgeführt.

Das Projekt gliedert sich in mehrere Arbeitspakete, die der Entwicklung von Handlungsempfehlungen, der Generierung des dafür notwendigen Wissens und dem Transfer des Wissens sowie der Handlungsempfehlungen durch Schulun-

gen und Veranstaltungen dienen. Dazu zählen (a) eine Erfassung des Standes der Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik in Bezug auf die Integration von Fachkräften aus dem europäischen Ausland in den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; (b) der Aufbau von Informations- und Kooperationsstrukturen mit Communities neu zugewanderter Ausbildungs- und Arbeitsmigrant/-innen aus Polen, Rumänien, Bulgarien und Frankreich; (c) die Herausarbeitung spezifischer Fragestellungen der Arbeitsmigration in den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; (d) eine Expertise zur freien Zuwanderung nach Berlin aus Polen, Rumänien, Bulgarien und Frankreich; (e) die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für den Senat und Arbeitsmarktakteure und schließlich (f) den Transfer dieser Ergebnisse. Dieses Buch bildet alle diese Handlungsfelder ab:

Im Teil I, der die Grundlagen für unsere empirischen Analysen und die entwickelten Handlungsempfehlungen beschreibt, werden zum einen der Stand der Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik sowie entsprechende Handlungsstrategien aufgearbeitet. Zum anderen wird die Sicht der vier Communities auf ihre Integration in Berlin auf der Basis von gemeinsam durchgeführten Workshops dargestellt.

Teil II des Bandes gibt dann umfassend die Ergebnisse der empirischen Analyse wieder: Wir haben in den vergangenen Monaten in einer umfangreichen Befragung diejenigen Bewohner/-innen Berlins untersucht, die seit 2008 aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien zugewandert sind. Aus ihren Antworten konnten wir ein sehr differenziertes Profil erstellen, das fundierte Aussagen z. B. zu soziodemografischen Merkmalen, zu Migrationsmotiven, zum Spracherwerb, zur sozialen Integration, vor allem aber zur Arbeitsmarktintegration zulässt. Diese Ergebnisse werden zusätzlich mit den Profilen von Neueingewanderten aus Italien und Spanien verglichen, die aus einer weiteren Minor-Studie, der „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“, stammen (Pfeffer-Hoffmann 2015).

Schließlich werden im Teil III konkrete Handlungsempfehlungen für die Integration der Neuzuwandernden als Fachkräfte in den Berliner Arbeitsmarkt vorgestellt. Von diesen hoffen wir, dass sie geeignet sind, den Berliner Senat ebenso wie Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, Migrantenorganisationen, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen und weitere Akteure bei ihren Bemü-

hungen um eine gelingende Integration der Neuzuwandernden aus Europa zu unterstützen.

Unsere Projektergebnisse weisen darauf hin, dass viele zwar vergleichsweise gut vorgebildete Menschen in Berlin einwandern, diese aber noch zu wenig Zugang zu Bildung und Arbeit finden. Sie kommen häufig nach Berlin, um ihre Chancen für eine Migration nach Deutschland auszuloten, also „zu erproben“. Ein wesentlicher Teil bricht diese „Erprobung“ dann mangels gut funktionierender Übergänge in Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten wieder ab. Der Zugang in den Arbeitsmarkt erfolgt teilweise über prekäre Beschäftigung. Überqualifizierung ist ein häufig zu beobachtendes Phänomen. Die Mehrzahl der Neuzugewanderten ist dabei überdurchschnittlich gut gebildet und bemüht sich, schnell Deutsch zu lernen. Institutionelle Beratungsangebote sind jedoch nur unzureichend bekannt und werden kaum genutzt. Viele der neuen Migrant/-innen setzen primär auf informelle Netzwerke, die zwar eine wichtige Rolle für die Selbsthilfe spielen, jedoch negative Auswirkungen auf die Integration in den Arbeitsmarkt haben können.

Berlin hat einen Standortvorteil gegenüber anderen Regionen Deutschlands. Es übt eine enorme Anziehungskraft aus, die gesuchte Fachkräfte von allein zuwandern lässt. Eine schnellere und bessere Integration dieser neuen, zugewanderten Berlinerinnen und Berliner in Bildung und Arbeit birgt enorme Chancen für die Weiterentwicklung von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Wir hoffen, mit den vorliegenden Ergebnissen und Empfehlungen dazu einen Beitrag leisten zu können.

Berlin, im Dezember 2015

Teil I - Grundlagen

Doritt Komitowski, Wassili Siegert

1. Berliner Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrategien

1.1. *Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchung*

Das Ziel dieses Kapitels ist es aufzuzeigen, ob und, wenn ja, wie die Zuwanderung nach Berlin arbeitsmarktpolitisch wahrgenommen und gesteuert wird. Im Fokus steht dabei die „neue Zuwanderung“ aus anderen EU-Mitgliedstaaten im Verlauf der letzten sieben Jahre. Als „neue Zuwanderung“ werden dabei sowohl die gezielt angeworbenen Fachkräfte als auch die sogenannte freie, nicht an ein Arbeitsangebot oder einen Arbeitsplatz gebundene Zuwanderung verstanden. Nicht berücksichtigt werden dagegen Strategien, die sich ausschließlich auf Migrant/-innen aus sogenannten Drittstaaten wie Flüchtlinge oder (Spät-)Aussiedler/-innen und deren Angehörige beziehen.

Die Untersuchung umfasst zum einen eine Analyse des Arbeitsmarkts in Berlin in Bezug auf die Zuwanderung. Weiterhin wird untersucht, wie die Neuzuwanderung auf europäischer, Bundes- und Landesebene gesteuert wird. Dabei werden einzelne konkrete Strategien vorgestellt und im Hinblick auf die Frage untersucht, inwiefern mithilfe dieser Strategien versucht wird, die Zuwanderung für die Bedürfnisse des Berliner Arbeitsmarkts effektiv zu nutzen.

In Deutschland und Berlin werden Arbeitsmarktpolitik und Zuwanderungspolitik inhaltlich überwiegend unter folgenden drei Aspekten verknüpft:

- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unter Migrant/-innen
- Bessere Integration von Migrant/-innen durch Teilhabe am deutschen Arbeitsmarkt
- Reduktion des Fachkräftemangels

Unter Bezugnahme auf diese drei Ziele haben die Akteure auf dem Arbeitsmarkt Strategien entwickelt, die eine konkrete, unmittelbare Auswirkung auf das Migrationsgeschehen in Deutschland und Berlin entfalten. Zu diesen Arbeitsmarktstrategien zählen sowohl Gesetze und Verordnungen als auch Programme, Initiativen, Studien, Publikationen, Aktionen und Projekte. In den folgenden Abschnitten soll ein Überblick über die Rahmenbedingungen und vorhandene Handlungsansätze geschaffen werden, um den weiteren Handlungs-

bedarf für die Integration der Neuzuwandernden in den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufzeigen zu können.

1.2. Zuwanderung und Fachkräftebedarf auf dem Berliner Arbeitsmarkt

1.2.1. Der Berliner Arbeitsmarkt

Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung bildet die demografische Struktur Berlins sowie die spezifische Situation auf dem Arbeitsmarkt in der Hauptstadt. Unstrittig ist, dass auch in Berlin in den letzten Jahren eine Veränderung der demografischen Struktur der Bevölkerung stattgefunden hat. Einerseits ist Berlin nach wie vor eine attraktive Zuwanderungsstadt. Andererseits verlassen jedoch jährlich viele Menschen – Deutsche und Zugewanderte – Berlin aufgrund besserer beruflicher Perspektiven anderenorts. Mit der negativen Entwicklung der Geburtenrate und der steigenden Lebenserwartung auf der einen Seite und der Dynamik von Ab- und Zuwanderung auf der anderen wird Berlins Bevölkerung älter, internationaler und heterogener (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt Berlin 2009: 3, 15ff.).

Auch der Berliner Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren strukturell verändert. Dienstleistungen und Tourismus stehen nicht mehr allein im Vordergrund. Stattdessen hat eine neue Industrie- und Ansiedlungspolitik die Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen stark mit der Wirtschaft verbunden. So wurden neue Technologiestandorte wie Adlershof, Buch oder Marzahn geschaffen, an denen die Berliner Unternehmen auf innovative Produkte statt billige Massenproduktion setzen. Auf diese Weise entstanden zugleich Arbeitsplätze für wissensintensive Dienstleistungen. Berlin ist insbesondere für neue Unternehmen, Gründer/-innen, Arbeitnehmer/-innen und Student/-innen attraktiv. Um diese Attraktivität beizubehalten und die Wirtschaftsdynamik weiterhin positiv gestalten zu können, ist Berlin auf die Ansiedlung und Neugründung von Unternehmen und Investor/-innen aus dem In- und Ausland angewiesen.

Demgegenüber ist die Arbeitslosenquote Berlins mit 10,8 % im Mai 2015 im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt zusammen mit der Quote Mecklenburg-Vorpommerns die höchste. Es lässt sich jedoch eine positive Tendenz beobachten. Gegenüber dem Mai 2014 ist die Arbeitslosenquote um 3,8 % gesun-

ken. Diese Entwicklung ist dem Abbau der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen zu verdanken (Bundesagentur für Arbeit 2015b).

Erfreulicherweise zeichnet sich in Berlin in den letzten Jahren eine weitere positive Tendenz ab. Das Land Berlin führt im bundesweiten Vergleich seit Februar 2012 beim Aufbau neuer Beschäftigungsverhältnisse. Im Oktober 2014 wurde in Berlin ein erneuter Beschäftigungszuwachs von 3,3 % verzeichnet. Im 1. Quartal 2015 gab es in Berlin 1,6 % Erwerbstätige mehr als im Jahr zuvor (Bund +0,7 %) (Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung 2015). Den stärksten Zuwachs an Erwerbstätigen gab es im 1. Quartal 2015 gegenüber dem 1. Quartal 2014 in den Dienstleistungsbranchen (+27.200/+1,7 %), in der Industrie (+1.000/+0,8 %) und im Baugewerbe (+700/+0,8 %).

Dieser positiven Entwicklung der wirtschaftlichen Attraktivität steht jedoch nach wie vor die hohe Arbeitslosigkeit gegenüber.

Abbildung 1 zeigt die Anzahl aller in Berlin sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) nach Branchen. Die meisten Personen der insgesamt in Berlin arbeitenden SVB sind in den Branchen *Gesundheits- und Sozialwesen* (15,8 %), *Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen* (12,8 %), *Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen* (8,8 %) sowie im *Verarbeitenden Gewerbe* (7,7 %) beschäftigt.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

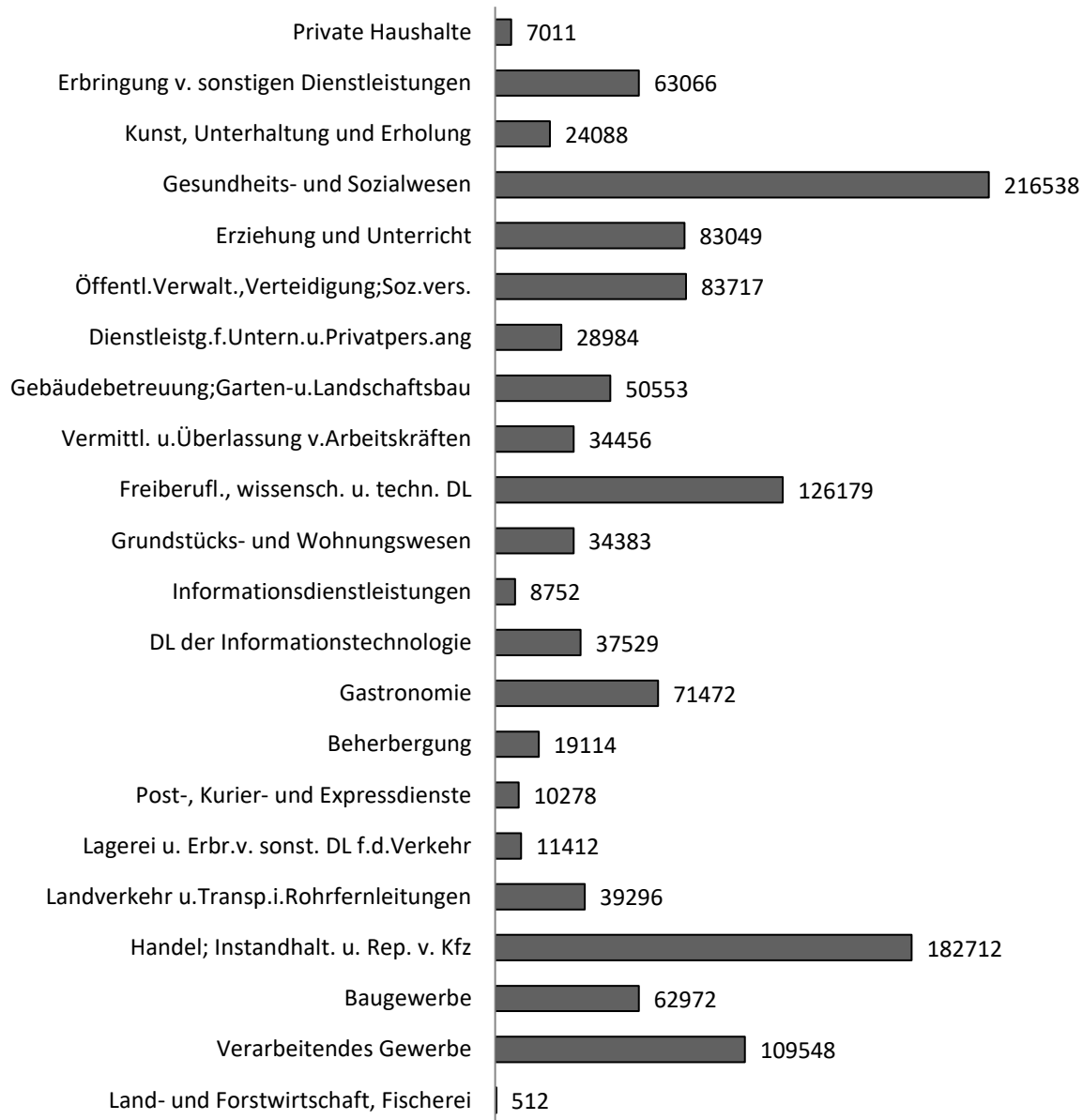


Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) 2014 in Berlin nach Branchen (WZ08)

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a). © Minor

1.2.2. Zuwanderung aus dem europäischen Binnenraum nach Berlin

Seit 2011 ist die Bevölkerung Berlins kontinuierlich um insgesamt rund 130.000 Menschen gewachsen (Senat von Berlin 2014a). Die Prognose des Senats zur Bevölkerungsentwicklung Berlins geht bis 2030 von einem Wachstum um weitere 254.000 Einwohner/-innen aus, wobei der größte Teil des Zuwachses auf Zuzüge aus dem In- und Ausland zurückzuführen sein wird (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt 2012: 17).

Im Zeitraum 2007 bis 2011 sind über 270.000 Menschen aus dem Ausland nach Berlin gekommen (siehe Tabelle 2). Obwohl ein großer Teil der Neuzugewanderten Berlin wieder verlässt, bleibt der Zuwanderungssaldo positiv. Die Zahlen des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg dokumentieren die Zu- und Fortzüge nach Herkunftsländern für das Jahr 2014 (siehe Tabelle 1). Jene mit den höchsten Einwanderungssalden in 2014 waren Italien, Polen, Bulgarien, Rumänien, Serbien, Frankreich, Großbritannien, Spanien, Ukraine und Griechenland. Insgesamt kamen in 2014 über 50 % der Zuwander/-innen aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU).

Tabelle 1: Wanderungen über die Grenze von Berlin 2014 nach Herkunfts- und Zielgebieten im Ausland

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2015a). © Minor

Herkunfts- bzw. Zielgebiet	Zuzüge insgesamt	Fortzüge insgesamt	Saldo insgesamt
Italien	5.347	2.556	2.791
Polen	8.102	5.700	2.402
Bulgarien	5.823	3.495	2.328
Rumänien	5.308	3.242	2.066
Serbien	3.660	2.594	1.066
Frankreich	3.266	2.211	1.055
Vereinigtes Königreich	3.153	2.270	883
Spanien	3.281	2.439	842
Ukraine	1.113	369	744
Griechenland	1.420	702	718
Europa zusammen	62.436	41.698	20.738
darunter EU-Staaten	47.682	31.039	16.643
Insgesamt	93.094	58.653	34.441

Im Zeitreihenvergleich – Tabelle 2 zeigt die Zu- und Fortzüge für Berlin in den Jahren 2007 bis 2014 – wird eine starke Zunahme der Zuzüge deutlich. So zogen in 2007 noch ca. 44.000 Personen nach Berlin, im Jahr 2014 waren es mit ca. 93.000 mehr als doppelt so viele. Auch der Saldo der Zu- und Fortzüge steigt seit 2011 kontinuierlich an. Inzwischen liegt der jährliche Saldo bei über 30.000 Personen. Von einer Verringerung in den kommenden Jahren ist nicht auszugehen.

Tabelle 2: Zuzüge und Fortzüge in Berlin gegenüber dem Ausland 2007 bis 2014

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

Jahr	Zuzüge	Fortzüge	Zuzugs- bzw. Fortzugsüberschuss
2007	44.422	39.803	4.619
2008	45.741	43.389	2.352
2009	53.306	61.142	7.836
2010	59.611	60.783	-1.172
2011	69.936	45.856	24.080
2012	77.104	47.914	29.190
2013	84.425	50.601	33.824
2014	93 094	58 653	34 441

Entsprechend hoch ist der Anteil an Personen ohne deutschen Pass in der Berliner Bevölkerung. Ende 2008 betrug deren offizielle Zahl in Berlin 470.000. Sie machten somit 14 % der Bevölkerung aus. Zum 30.06.2014 waren in Berlin 3.530.999 Personen gemeldet – 41.600 Personen mehr als im Jahr 2013. Die Anzahl an Menschen ohne deutschen Pass belief sich mit einem Anteil von 15,6 % auf insgesamt 549.933 Personen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014a, 2014b: 7ff.). Abbildung 2 zeigt die Entwicklung der Meldedaten der Einwander/-innen aus den Herkunftsländern Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien. Bei allen Nationalitäten ist ein kontinuierlicher Anstieg der gemeldeten Personen zu beobachten. Lediglich bei den Pol/-innen gab es 2008 und 2009 eine negative Entwicklung.

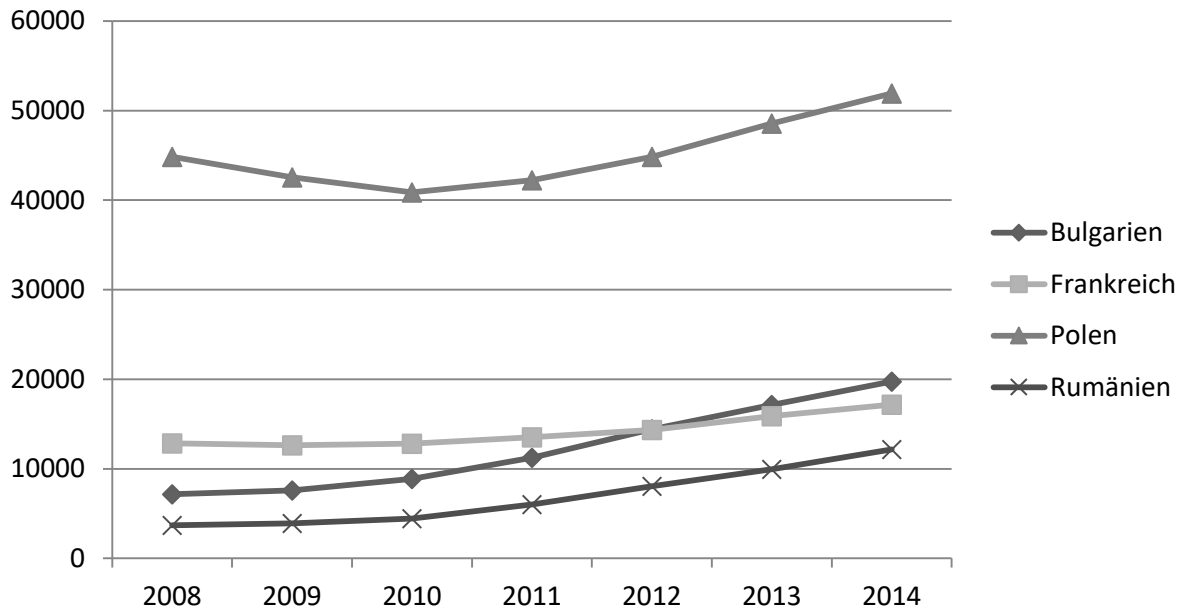


Abbildung 2: Entwicklung der in Berlin gemeldeten Migrant/-innen aus den ausgewählten Herkunftsländern

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

Es fehlen aktuelle Zahlen dazu, wie hoch die Zuwanderung von Fachkräften nach Berlin ist. Es kann jedoch festgehalten werden, dass nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaft 29 % von den Personen zwischen 25 und 64 Jahren, die zwischen 2001 und 2011 nach Deutschland gekommen sind, einen Hochschulabschluss haben, während sich der Anteil an Akademiker/-innen mit deutschem Pass auf 19 % der Gesamtbevölkerung belief (Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2014: 3f.). Von den 2011 nach Deutschland zugewanderten Bulgar/-innen und Rumän/-innen hatten 24 % einen akademischen Abschluss (siehe Tabelle 3).

Die Zahlen belegen auch, dass Zuwander/-innen häufig sogenannte MINT-Akademiker/-innen sind, also über einen Abschluss in den Studienbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik verfügen. Im Jahr 2011 hatten bspw. 10,2 % aller nach Deutschland zugewanderten Personen einen MINT-Abschluss. Unter den Zuwander/-innen aus Bulgarien und Rumänien waren es 8,4 % (a. a. O.).

Tabelle 3: Bildungsgrad von EU-2- und EU-8 -Migrant/-innen in 2008 und 2011

In Prozent. (Eigene Darstellung nach Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut 2014: 28).

© Minor

Bildungsabschluss	EU- 8		EU – 2		Alle Nationalitäten	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Niedrig	18	23	35	30	22	21
Mittel	64	49	51	45	51	28
Hoch	18	28	14	24	27	40

In einer von Minor im Jahr 2014 im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführten Umfrage von Zuwander/-innen aus Spanien und Italien, die ab 2008 nach Berlin gezogen sind, konnte sogar ein höherer Anteil an Akademiker/-innen ermittelt werden. 83 % aller befragten Spanier/-innen und 76 % aller befragten Italiener/-innen verfügten über einen universitären Abschluss (siehe Kapitel 16). Die von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geförderte Umfrage Mitte 2015 mit Einwander/-innen aus vier der größten Zuwanderungsgruppen (siehe Kapitel 3) ergab, dass von den Umfrageteilnehmer/-innen, die seit 2008 nach Berlin eingewandert sind, 38,2 % der Bulgar/-innen, 87,2 % der Französischen und Franzosen, 47,6 % der Pol/-innen und 56,4 % der Rumän/-innen einen akademischen Abschluss haben (siehe Kapitel 5). Es sind folglich hohe Anteile der Zuwander/-innen aus den untersuchten Herkunftsländern akademisch ausgebildet.

1.2.3. Erwerbssituation von Zuwander/-innen ohne deutschen Pass in Berlin

Tabelle 4 zeigt die zehn Kreise in Deutschland mit den meisten SVB für die vier untersuchten Herkunftsländer. Berlin ist bei allen vertreten. Bei den Pol/-innen ist die Hauptstadt auf Rang 1, bei den Bulgar/-innen auf Rang 2, bei den Französischen und Franzosen auf Rang 4 und bei den Rumän/-innen auf Rang 6. Weitere Kreise, die häufiger auf den oberen Plätzen in der Tabelle auftauchen, sind die Städte München, Frankfurt am Main und Hamburg. Bei den Französischen und Franzosen fällt auf, dass die ersten drei Kreise sehr nah an der französischen Grenze liegen.

Tabelle 4: Kreise mit den meisten SVB nach Herkunftsland

Stand: 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Rang	Bulgarische SVB	Französische SVB	Polnische SVB	Rumänische SVB
1	München, Landeshauptstadt	Regionalverband Saarbrücken	Berlin, Stadt	München, Landeshauptstadt
2	Berlin, Stadt	Ortenaukreis	Hamburg, Freie und Hansestadt	Frankfurt am Main, Stadt
3	Frankfurt am Main, Stadt	Rastatt	München, Landeshauptstadt	Nürnberg, Stadt
4	Hamburg, Freie und Hansestadt	Berlin, Stadt	Region Hannover	Hamburg, Freie und Hansestadt
5	Köln, Stadt	München, Landeshauptstadt	Frankfurt am Main, Stadt	München
6	Vechta	Saarlouis	Köln, Stadt	Berlin, Stadt
7	Nürnberg, Stadt	Karlsruhe, Stadt	Düsseldorf, Stadt	Stuttgart, Landeshauptstadt
8	München	Germersheim	Kleve	Esslingen
9	Stuttgart, Landeshauptstadt	Frankfurt am Main, Stadt	Nürnberg, Stadt	Karlsruhe, Stadt
10	Mannheim, Universitätsstadt	Breisgau-Hochschwarzwald	Stuttgart, Landeshauptstadt	Ludwigsburg

Der Anteil aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) ohne deutschen Pass gemessen an allen SVB in Berlin betrug im März 2014 9,1 % und verzeichnete einen Zuwachs von 13,1 % gegenüber dem Stand im März 2013. Der Anteil der SVB aus den EU-Ländern betrug 4,1 % – mit einem starken Zuwachs im Vergleich zum Vorjahresmonat von 21 %. Bei den geringfügig Beschäftigten (GeB) sind die Anteile mit 17,6 % (Einwander/-innen gesamt) und 5,8 % (EU-Einwander/-innen) noch höher (siehe Tabelle 5). Es ist davon auszugehen, dass der Beschäftigungsanteil von Einwander/-innen weiter steigen wird.

Abbildung 3 zeigt die absoluten Beschäftigungszahlen am 31.03.2014 für die vier von uns betrachteten Herkunftsländer. Die größte Beschäftigung findet sich bei den Pol/-innen mit 12.540 SVB und 3.009 GeB, gefolgt von den Franzö-sinnen und Franzosen mit 3.721 SVB und 416 GeB. Weiterhin arbeiten in Berlin 2.877 bulgarische SVB und 655 bulgarische GeB. Bei den Rumän/-innen sind es 1.610 SVB und 228 GeB.

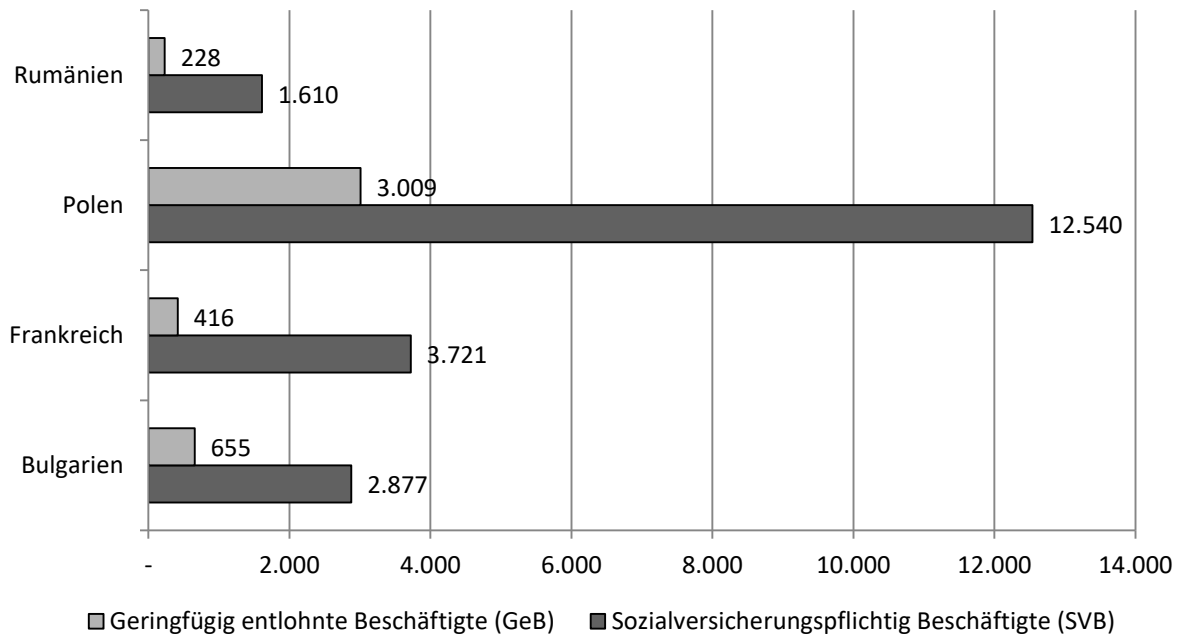


Abbildung 3: Beschäftigung in Berlin nach Herkunftsland und Beschäftigungsart

Stand 31.03.2014. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Betrachtet man die Veränderung der absoluten Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr (siehe Abbildung 4), fallen insbesondere bei den Bulgar/-innen und Rumän/-innen massive Beschäftigungssteigerungen (über 60 Prozentpunkte) auf. Bei den Französisinnen und Franzosen sind geringfügige Beschäftigungssteigerungen zu erkennen, bei den Pol/-innen konnten mehr Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden, allerdings ging die Zahl der GeB zurück. Insgesamt sollten die Steigerungen dieser Zahlen nicht überbewertet werden, da durch Zuwanderung auch die absoluten Zahlen der Einwander/-innen aus den jeweiligen Ländern steigen. Die Zahlen lassen nicht direkt auf eine Steigerung der Beschäftigungsquote der Einwander/-innen schließen.

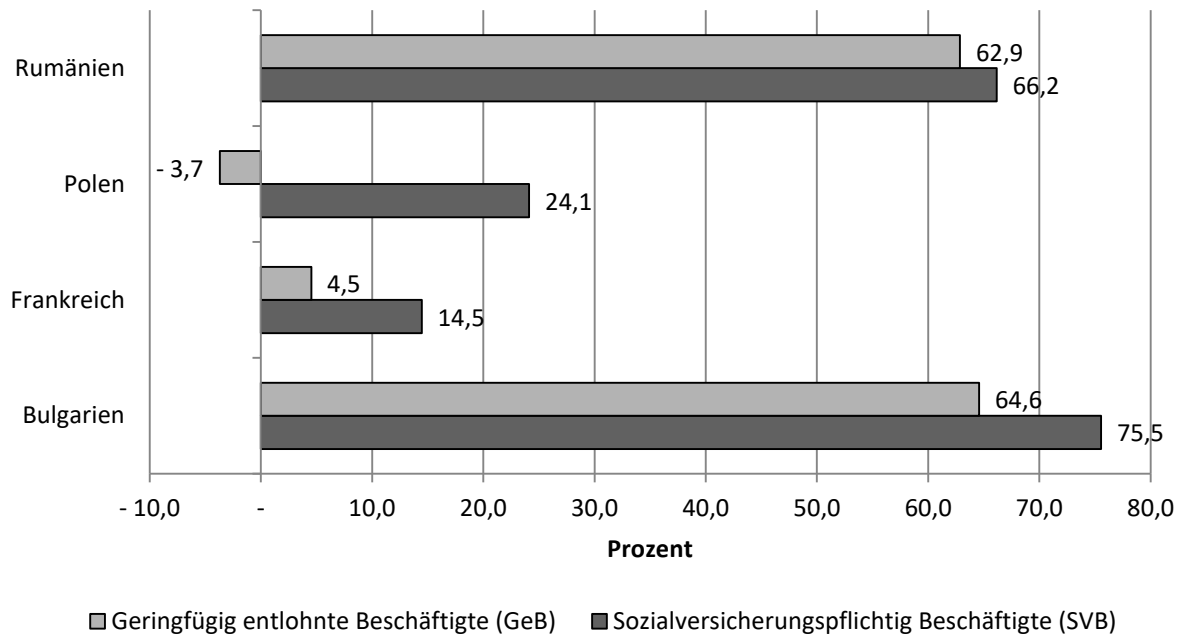


Abbildung 4: Veränderung der Beschäftigung zum Vorjahresmonat nach Herkunftsland und Beschäftigungsart

Stand 31.03.2014. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter Zuwander/-innen aus den EU-Ländern ist im Juni 2014 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 21,3 % gestiegen. Nach der Erfassung der Bundesagentur für Arbeit waren in Berlin die EU-Bürger/-innen überwiegend in folgenden Branchen tätig: Gastgewerbe (12,9 %); freiberufliche und wissenschaftliche, technische Dienstleistungen (11,4 %); Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (10,9 %); Information und Kommunikation (9 %); Baugewerbe (8,2 %); sonstige Dienstleistungen und private Haushalte (5,7 %); Erziehung und Unterricht (5,7 %) und Gesundheitswesen (4 %). Der stärkste Zuwachs zum Vorjahr wurde im Baugewerbe (47 %) verzeichnet – gefolgt vom Zuwachs in den nicht zuordenbaren Tätigkeiten (42,9 %) und im Gesundheitswesen (30 %) (Bundesagentur für Arbeit 2014a).

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) und ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) in Berlin ¹

Stand 31.03.2014. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Staatsangehörigkeit		SVB			GeB		
		absolut	in %	Veränderung VJM in %	absolut	in %	Veränderung VJM in %
Deutschland		29.925.689	100	+1,7	4.984.145	100	+0,4
dar. Berlin		1.257.210	4,2	+3,1	150.867	3,0	+0,4
dar.	Personen ohne deutschen Pass	114.283	9,1	+13,1	26.521	17,6	+4,9
	EU ohne Deutschland	51.004	4,1	+21,3	8.701	5,8	+8,5
	Bulgarien	2.877	0,2	+75,5	655	0,4	+64,6
	Frankreich	3.721	0,3	+14,5	416	0,3	+4,5
	Italien	6.095	0,5	+18,5	1.071	0,7	+19,8
	Polen	12.540	1,0	+24,1	3.009	2,0	-3,7
	Rumänien	1.610	0,1	+66,2	228	0,2	+62,9
	Spanien	3.545	0,3	+20,8	562	0,4	+24,6

1.2.4. Struktur der zugewanderten Beschäftigten

In diesem Abschnitt wird betrachtet, wie sich die Beschäftigten aus den vier Herkunftsländern hinsichtlich des Alters und Geschlechts zusammensetzen, ob sie eher in großen oder kleinen Betrieben arbeiten und in welchen Arbeitsbranchen sie tätig sind.

Die Geschlechterverteilungen sind nach Beschäftigungsart in Abbildung 5 bis Abbildung 8 dargestellt. Bei den Bulgar/-innen zeigt sich, dass Frauen zu einem höheren Anteil geringfügig beschäftigt sind. So sind 52,5 % der SVB Männer, aber nur 36,7 % der GeB. Bei den französischen Beschäftigten ist der Unterschied nicht so stark, aber dennoch vorhanden. 52,3 % der SVB sind Männer, unter den GeB sind es nur 43,7 %. In Bezug auf den Pol/-innen fällt auf, dass mehr Frauen (52,4 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind als Männer. Auch hier sind vergleichsweise viele GeB Frauen (61,7 %). Bei den Rumän/-innen ist der Unterschied am geringsten. Von ihnen sind 54,0 % der SVB männlich, bei den GeB sind es 47,2 %.

¹ Da im Kapitel 16 der Vergleich zur Situation der Neueingewanderten aus Italien und Spanien in Berlin gezogen wird, werden hier auch die Daten für diese beiden Herkunftsländer mit ausgewiesen.

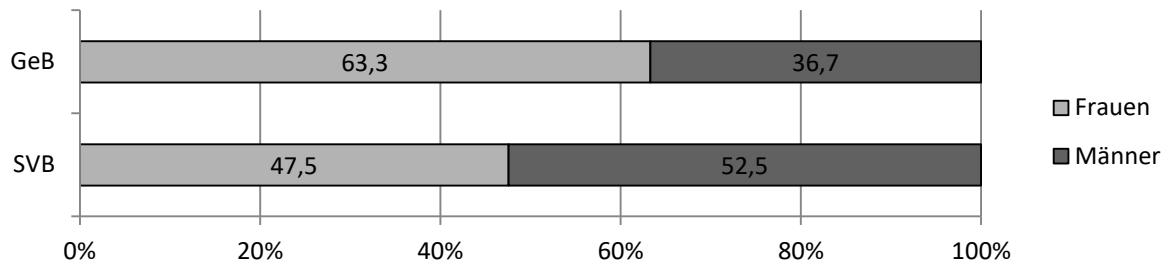


Abbildung 5: Geschlechterverteilung der bulgarischen GeB und SVB
Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

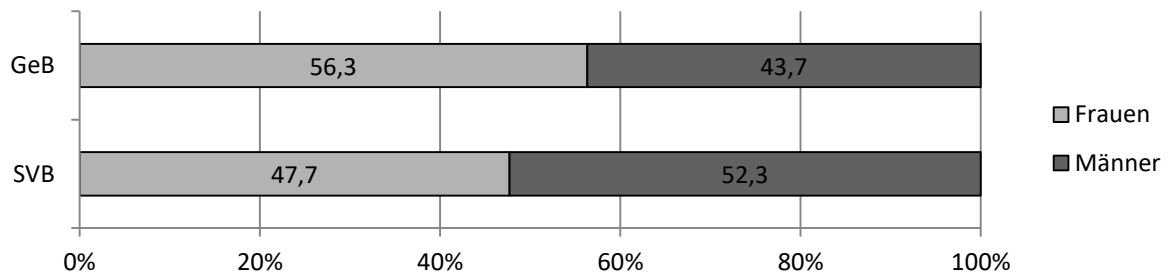


Abbildung 6: Geschlechterverteilung der französischen GeB und SVB
Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

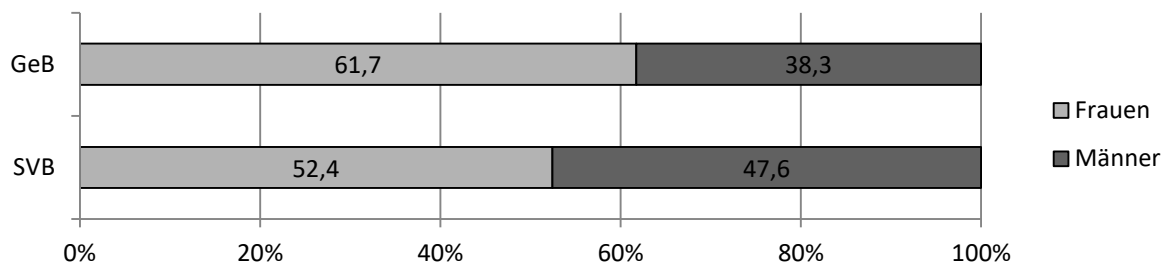


Abbildung 7: Geschlechterverteilung der polnischen GeB und SVB
Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

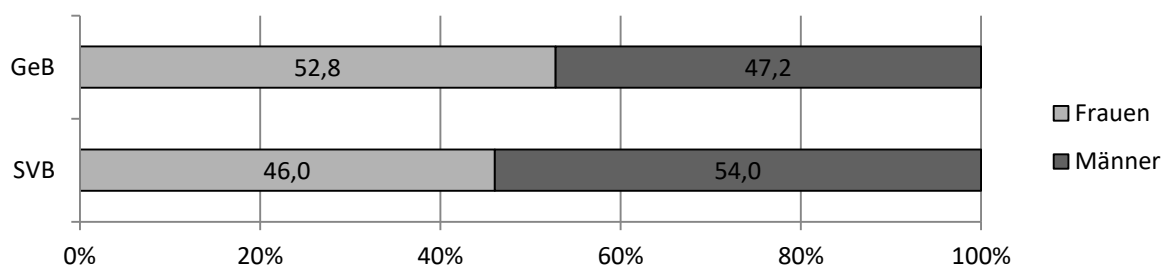


Abbildung 8: Geschlechterverteilung der rumänischen GeB und SVB
Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Hinsichtlich des Alters der Bulgar/-innen (siehe Abbildung 9 und Abbildung 10) fällt auf, dass sowohl Unter-25-Jährige als auch Über-55-Jährige häufiger geringfügig beschäftigt sind. So sind von den SVB 83,4 % im Alter zwischen 25 und

55, während es bei den GeB nur 71,1 % sind. Bei den Französisinnen und Franzosen (siehe Abbildung 11 und Abbildung 12) sind die Unterschiede noch stärker. Hier sind knapp 82 % der SVB im Alter zwischen 25 und 55, während die Altersverteilung der GeB deutlich höhere Anteile Unter-25-Jähriger (35,4 %) und Über-65-Jähriger (3,0 %) aufweist. Bei den Pol/-innen (siehe Abbildung 13 und Abbildung 14) finden sich bei den GeB etwas höhere Anteile bei den Unter-25-Jährigen sowie den Über-55-Jährigen. Auch bei den Rumän/-innen ist der Anteil der 25-bis-55-Jährigen bei den GeB geringer und jener anderer Altersgruppen höher.

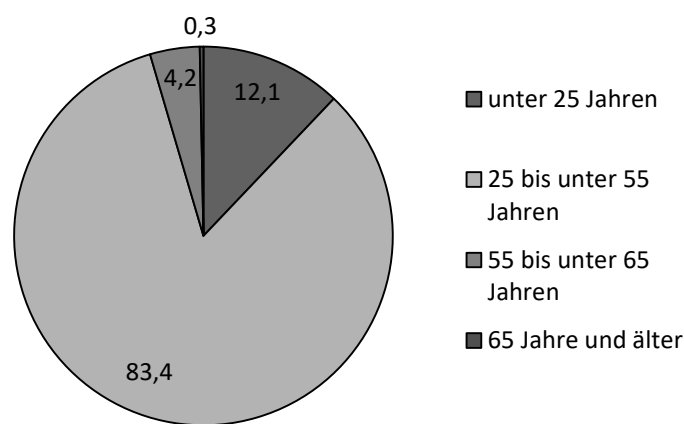


Abbildung 9: Altersverteilung der bulgarischen SVB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

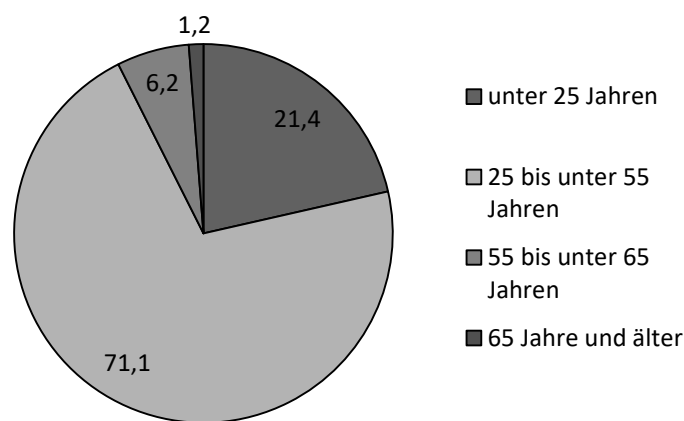


Abbildung 10: Altersverteilung der bulgarischen GeB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

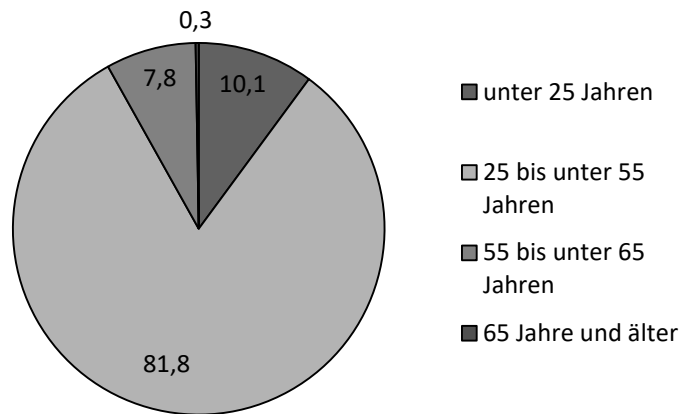


Abbildung 11: Altersverteilung der französischen SVB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

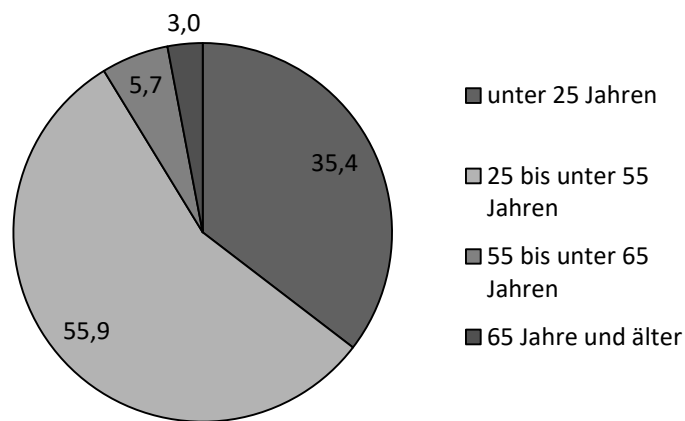


Abbildung 12: Altersverteilung der französischen GeB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

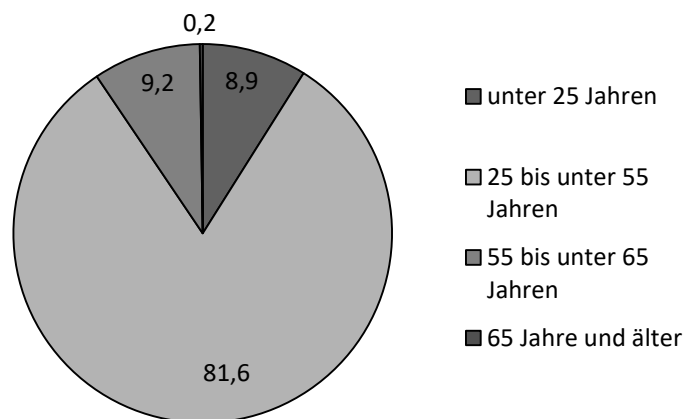


Abbildung 13: Altersverteilung der polnischen SVB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

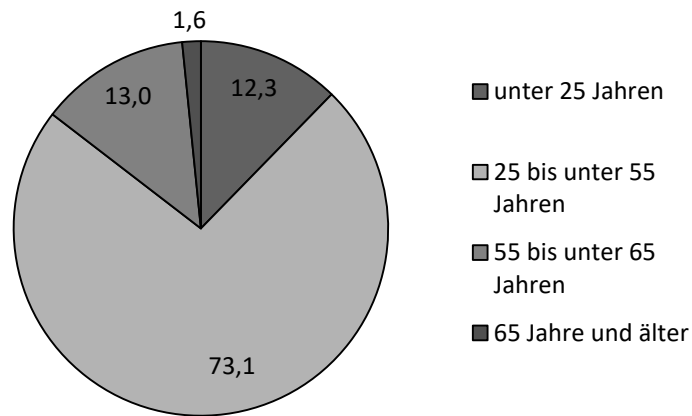


Abbildung 14: Altersverteilung der polnischen GeB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

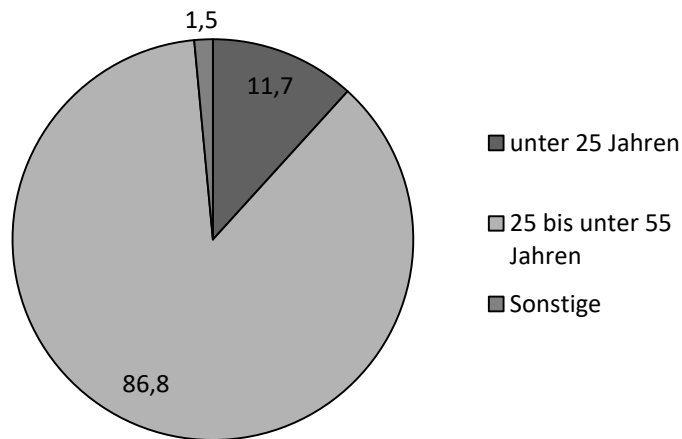


Abbildung 15: Altersverteilung der rumänischen SVB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

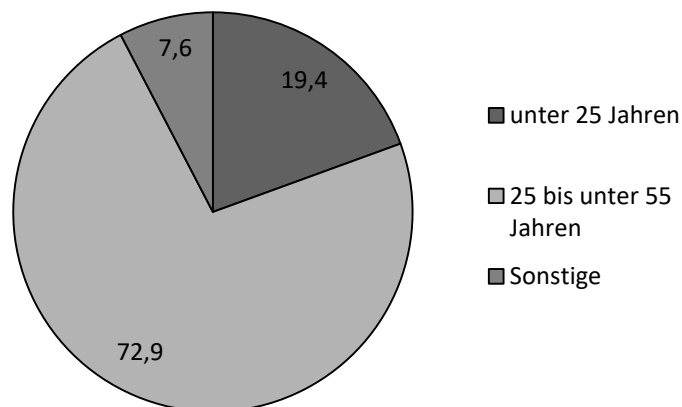


Abbildung 16: Altersverteilung der rumänischen GeB

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Weiterhin bieten die Daten der Bundesagentur für Arbeit Aufschluss darüber, ob die Einwander/-innen in großen, mittleren oder kleinen Betrieben arbeiten. Hier sind auch deutliche Unterschiede zwischen den SVB und GeB zu beobachten.² So arbeiten bei allen vier Nationalitäten GeB häufiger in kleinen und seltener in großen Betrieben.

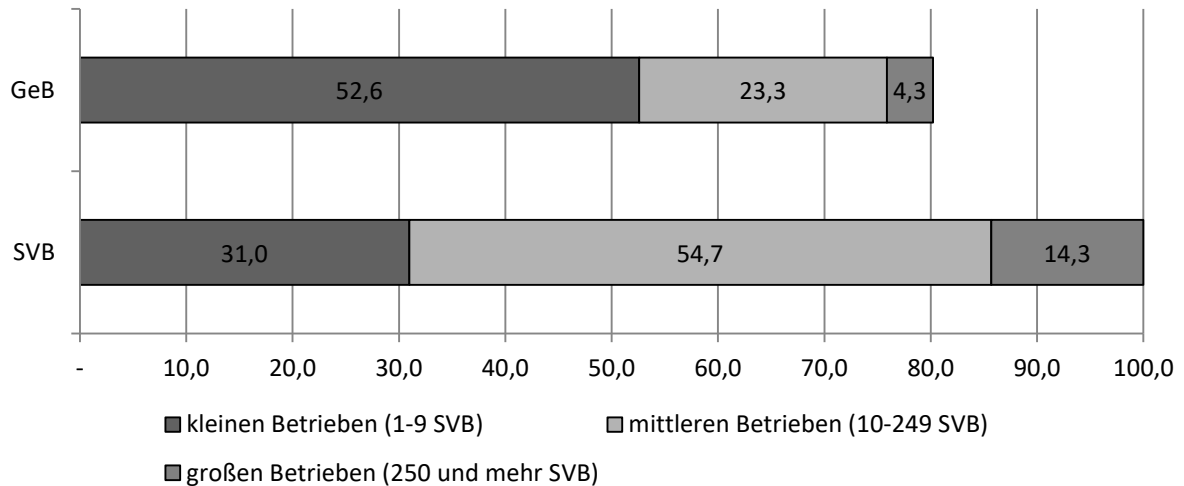


Abbildung 17: Anteile der bulgarischen Beschäftigten nach Betriebsgröße und Beschäftigungsart

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

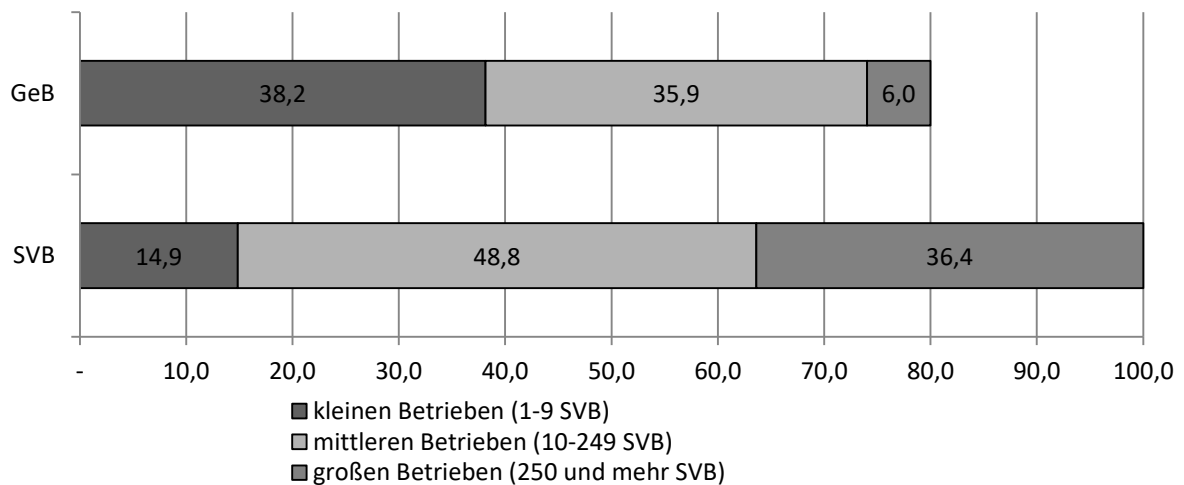


Abbildung 18: Anteile der französischen Beschäftigten nach Betriebsgröße und Beschäftigungsart

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

² Bei den GeB ist nicht für alle Fälle die Betriebsgröße erfasst. Daher ergeben sich in Abbildung 17 bis Abbildung 20 nicht 100 % für die GeB.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

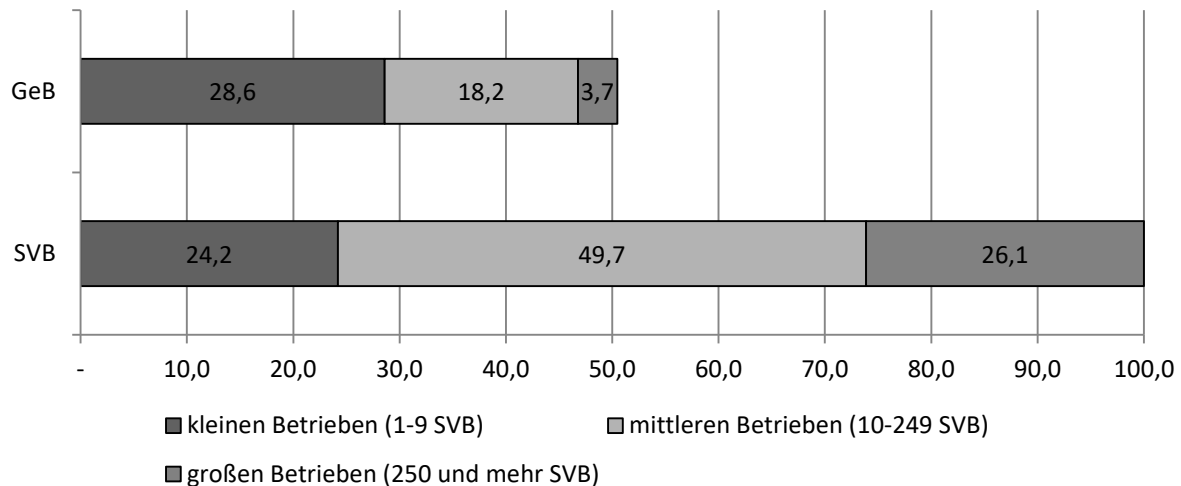


Abbildung 19: Anteile der polnischen Beschäftigten nach Betriebsgröße und Beschäftigungsart

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

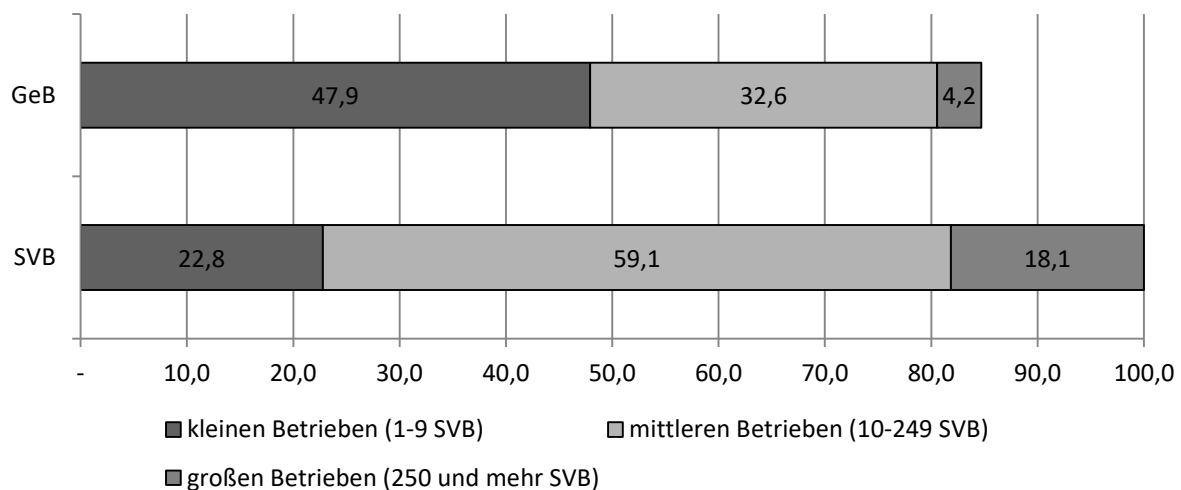


Abbildung 20: Anteile der rumänischen Beschäftigten nach Betriebsgröße und Beschäftigungsart

Stand 31.12.2013. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2014a). © Minor

Weiterhin wurde betrachtet, in welchen Branchen die Einwander/-innen arbeiten (siehe Abbildung 21 bis Abbildung 24). Bei den Bulgar/-innen arbeiten die meisten SVB in den Branchen Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau; im Baugewerbe; in der Gastronomie sowie im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Branchen des Niedriglohnssektors. Französischen und Franzosen arbeiten häufig in den Branchen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen; Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Erziehung und

Unterricht; in der Gastronomie und anderen Dienstleistungsbranchen. Pol/-innen arbeiten häufig im Baugewerbe; im Gesundheits- und Sozialwesen; Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und in der Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau. Die Rumän/-innen finden sich wie die Bulgar/-innen in typischen Niedriglohnbranchen – der Gebäudebetreuung; dem Garten- und Landschaftsbau; im Baugewerbe und in der Gastronomie. In Abschnitt 1.2.5 werden die Arbeitsbranchen mit den Zielberufen der Arbeitssuchenden aus den vier Herkunftsländern verglichen.

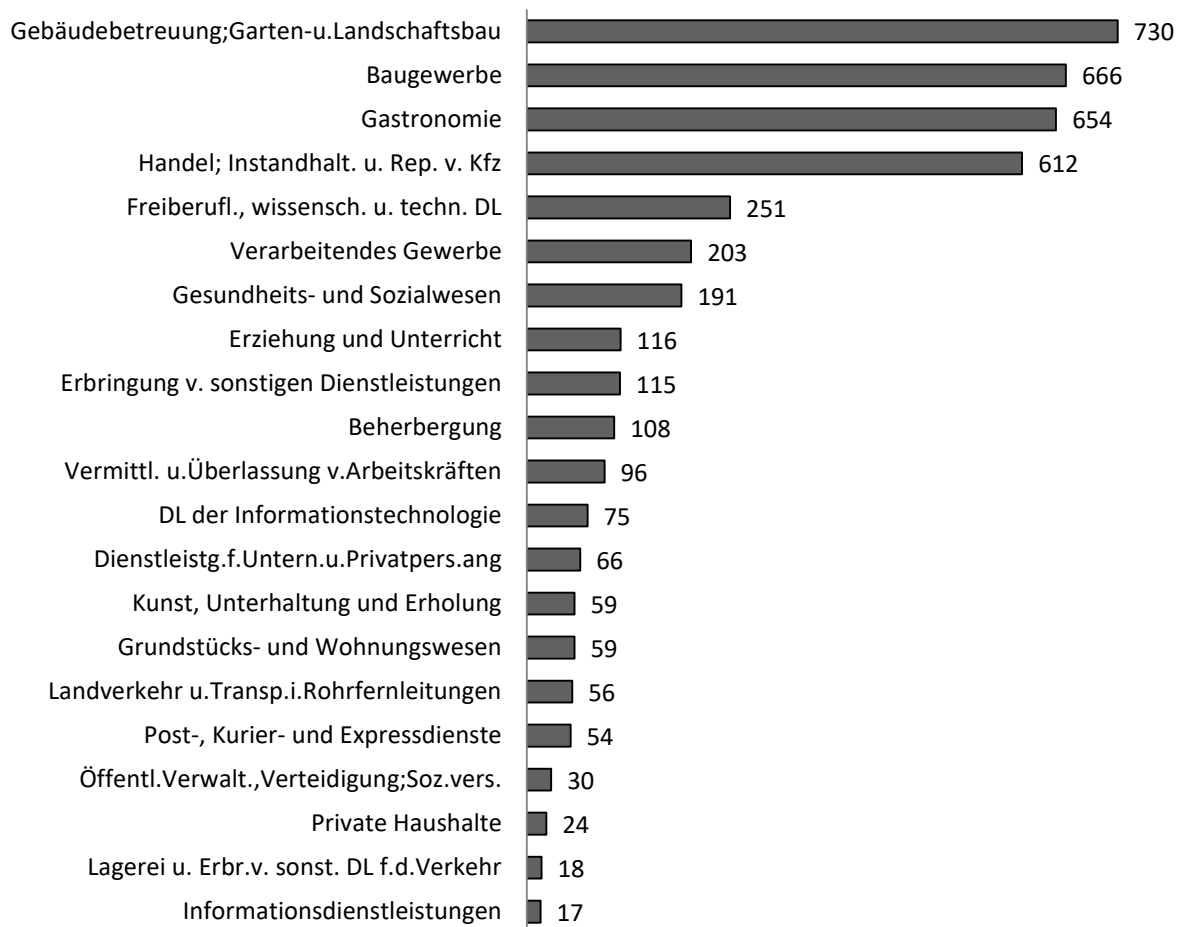


Abbildung 21: Bulgarische SVB 2014 in Berlin nach Branchen (WZ08)

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a). © Minor

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

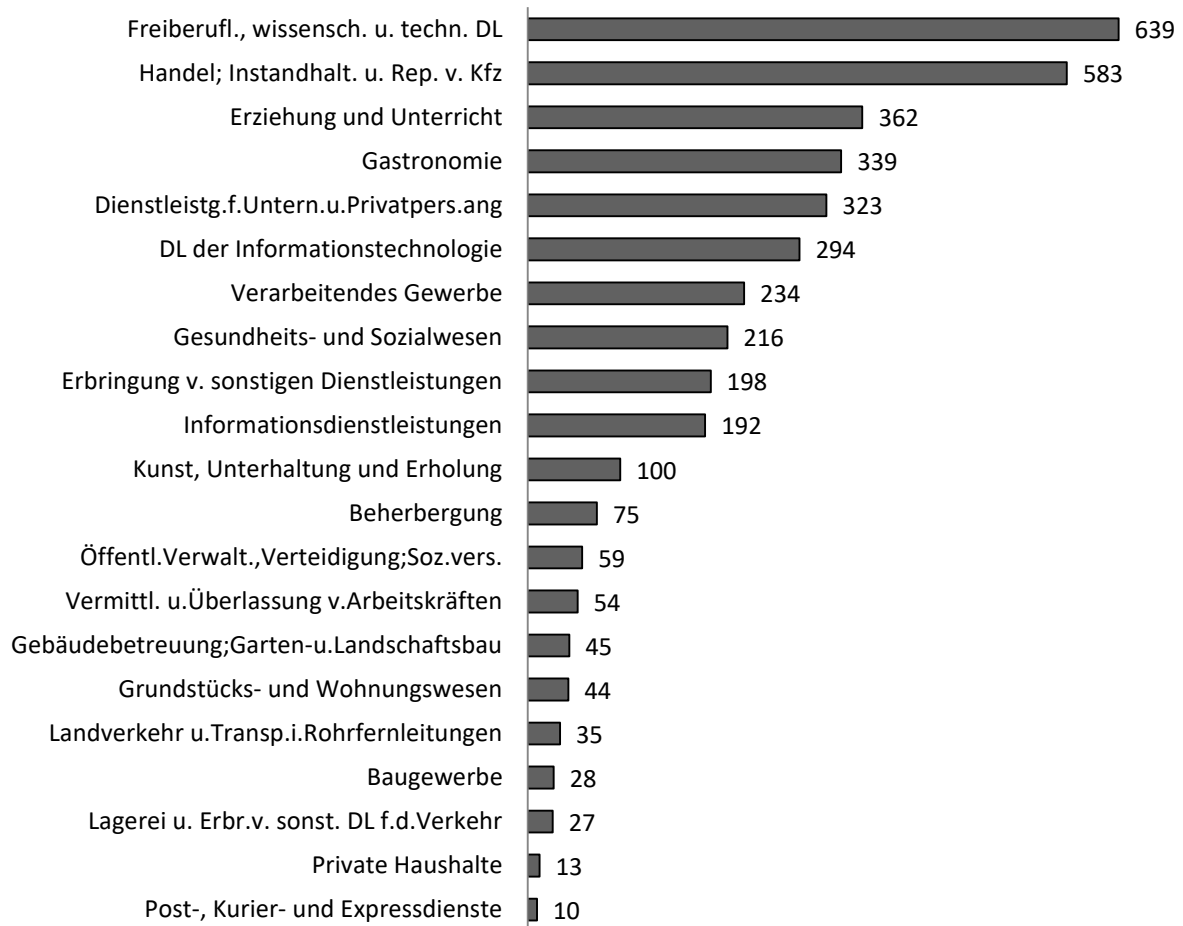


Abbildung 22: Französische SVB 2014 in Berlin nach Branchen (WZ08)

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a). © Minor

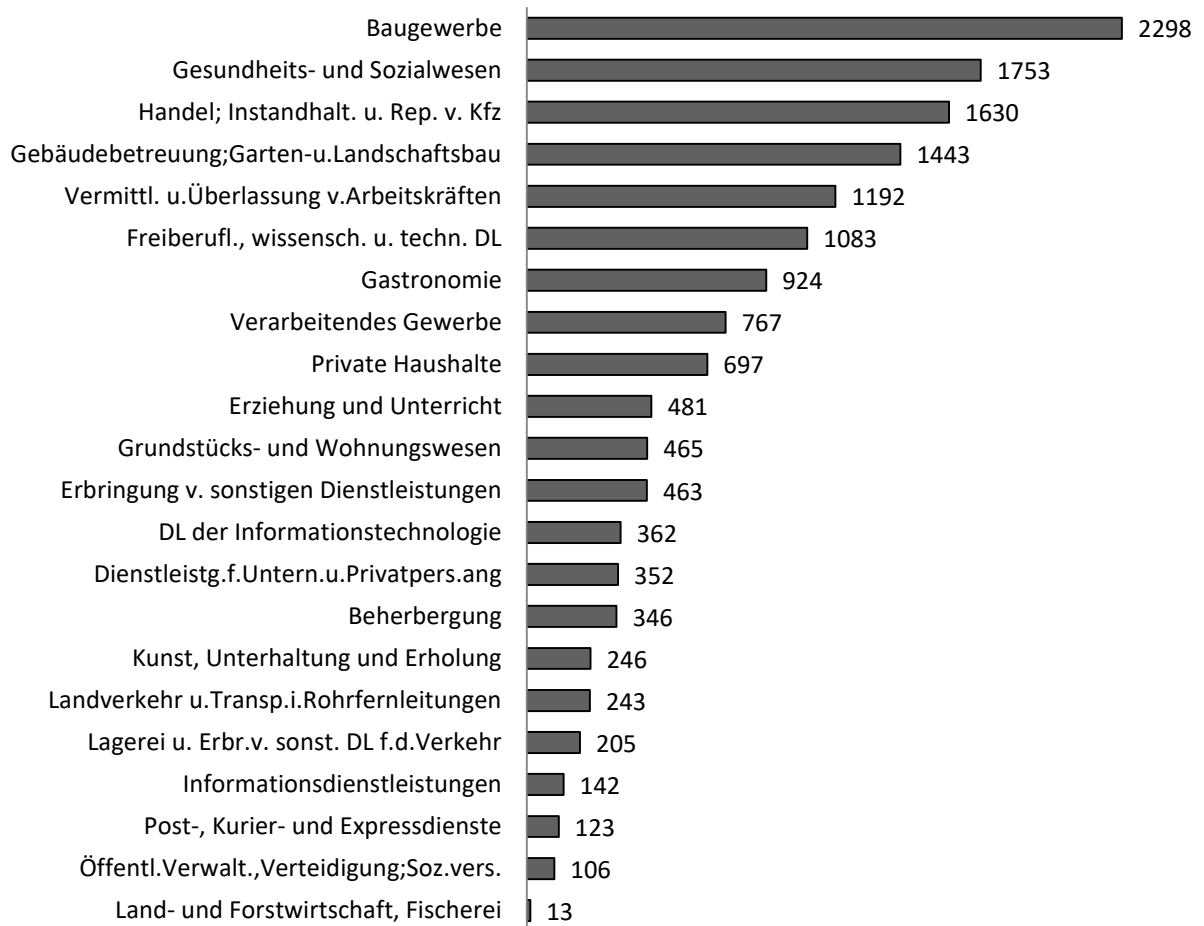


Abbildung 23: Polnische SVB 2014 in Berlin nach Branchen (WZ08)

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a). © Minor

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

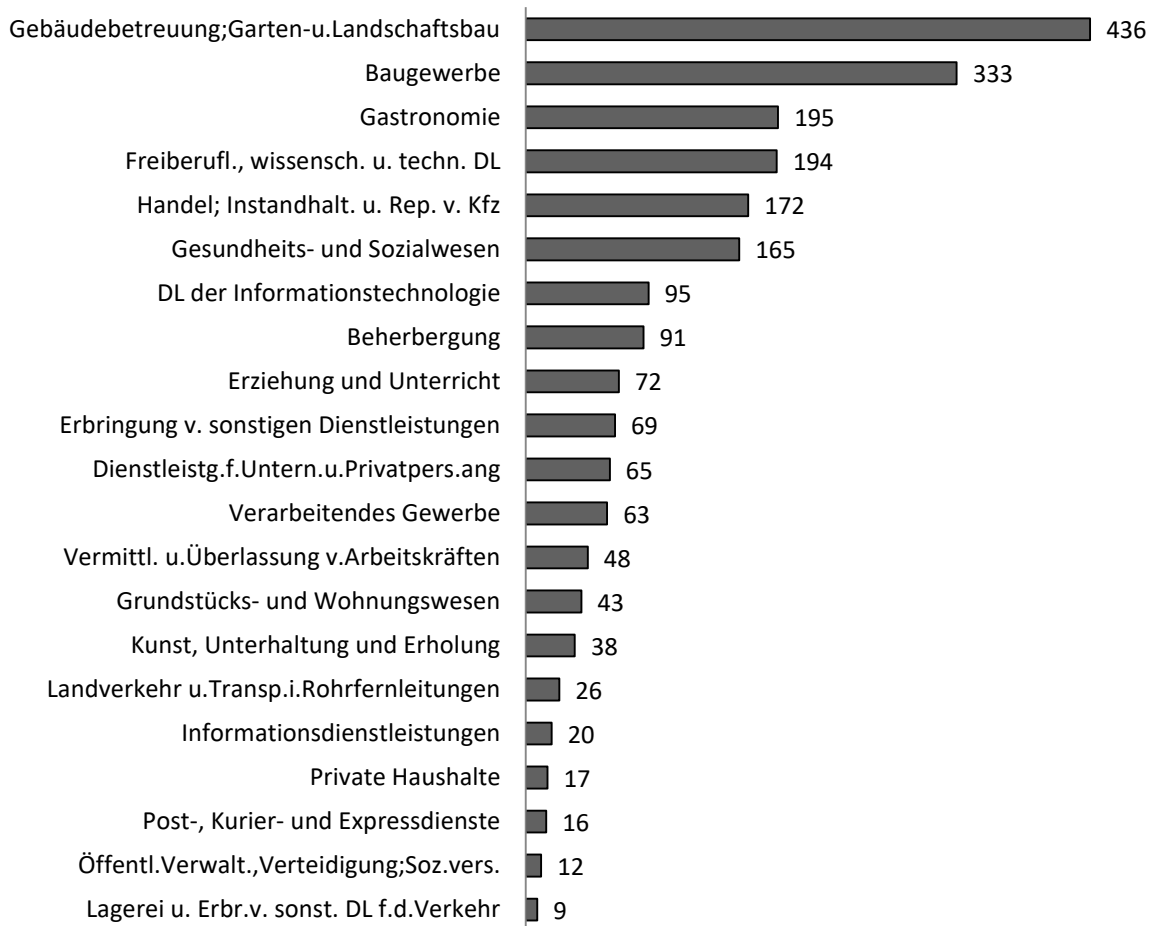


Abbildung 24: Rumänische SVB 2014 in Berlin nach Branchen (WZ08)

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a). © Minor

Interessant ist auch die Frage, ob mit der steigenden Zuwanderung auch die Beschäftigungszahlen steigen und Neuzuwander/-innen schnell den Weg in den lokalen Arbeitsmarkt finden. Abbildung 25 zeigt die Entwicklung des Verhältnisses von Beschäftigungsentwicklung und Meldedaten. Es wird deutlich, dass trotz eines absoluten Anstieges der in Berlin gemeldeten Personen für die vier Nationalitäten (vgl. Abbildung 2) auch die Beschäftigungen anteilig steigen. Bei den Bulgar/-innen und den Französischen und Franzosen ist in allen Jahren ein Anstieg der relativen Beschäftigung zu beobachten, zuletzt weisen die Bulgar/-innen den höchsten Anteil an Beschäftigung auf. Bei den Pol/-innen und Rumän/-innen bleibt die relative Beschäftigung bis 2013 eher ähnlich bzw. nimmt leicht ab, allerdings ist im Jahr 2014 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

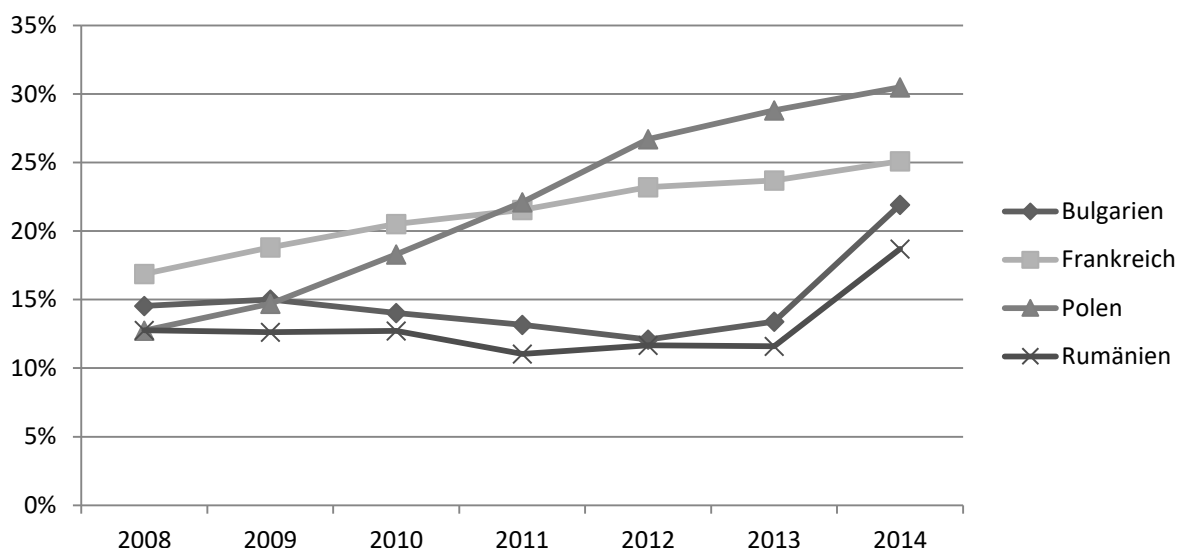


Abbildung 25: Beschäftigungsrate in Abhängigkeit der Anzahl gemeldeter Personen mit jeweiliger Staatsbürgerschaft

Stand: Mai 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

1.2.5. Struktur der zugewanderten Arbeitssuchenden

In diesem Abschnitt wird betrachtet, wie sich die Arbeitssuchenden der vier Herkunftsländer soziodemografisch zusammensetzen.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren 27,9 % aller arbeitslosen Einwander/-innen in Berlin aus der EU.

Tabelle 6: Bestand an Arbeitslosen ohne deutschen Pass in Berlin nach Staatsangehörigkeit
 Jahresdurchschnitt 2014. Datenstand: April 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Land/Region der Staatsangehörigkeit	Insgesamt	Anteil in %
<i>Andere Staatsangehörigkeiten insgesamt</i>	48.757	100
<i>Europa (ohne Deutschland)</i>	35.897	73,6
<i>Europäische Union (ohne Deutschland)</i>	13.623	27,9
Bulgarien	1.314	2,7
Frankreich	562	1,2
Polen	4.297	8,8
Rumänien	558	1,1

Im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den Zugewanderten aus den vier Herkunftsländern lässt sich insgesamt ein Anstieg der Arbeitslosen ab dem Jahr 2011 verzeichnen, mit Ausnahme der Französisinnen und Franzosen, bei denen die Arbeitslosigkeit seit 2011 leicht, aber kontinuierlich abnimmt. Das muss aber im Kontext der insgesamt steigenden Zahl an Menschen dieser Herkunftsländer in Berlin gesehen werden und sagt damit nichts über die Quoten an Arbeitslosen unter den Zielgruppen aus.

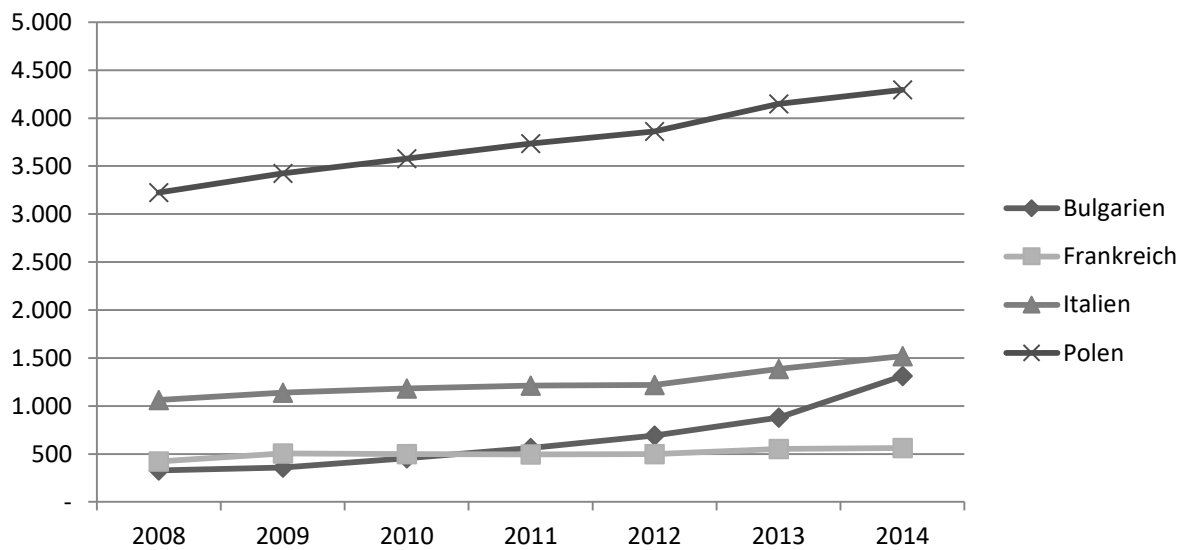


Abbildung 26: Entwicklung des absoluten Bestandes an Arbeitslosen nach Herkunftsland 2008-2014

Datenstand: April 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit unterscheiden sich sowohl die Anteile der Beschäftigten als auch die der Arbeitslosen bei den untersuchten Einwandergruppen deutlich. Besonders hoch ist die Zahl der Arbeitsuchenden aus Polen (knapp 4.200) und aus Bulgarien (knapp 1.300).

Tabelle 7: Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an der erwerbsfähigen Bevölkerung ohne deutschen Pass in Berlin nach Herkunftsland 2014

Stand: 30.06.2014 (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015a, 2015b).

© Minor

Land/Region der Staatsangehörigkeit	Einwohner/-innen im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre)	Beschäftigte (15-65 Jahre)	Anteil Beschäftigte an Einwohner/-innen (15-65 Jahre)	Bestand an Arbeitslosen	Anteil Arbeitslose an Einwohner/-innen (15-65 Jahre) ³
Insgesamt	463.102	145.865	31,5 %	48.124	10,4 %
Europa (ohne Deutschland)	337.565	110.129	32,6 %	35.486	10,5 %
Europäische Union	195.194	60.739	31,1 %	13.347	6,8 %
Bulgarien	16.542	4.131	25,0 %	1.277	7,7 %
Frankreich	15.686	4.441	28,3 %	524	3,3 %
Italien	21.428	7.780	36,3 %	1.503	7,0 %
Polen	45.478	13.901	30,6 %	4.188	9,2 %
Rumänien	9.991	2.004	20,1 %	554	5,5 %
Spanien	12.601	4.566	36,2 %	776	6,2 %

Abbildung 27 zeigt die absoluten Arbeitslosenzahlen sowie die Anteile nach Geschlecht. Bei den Französischen und Franzosen fällt auf, dass mehr Männer als Frauen auf Arbeitssuche sind, bei den Bulgar/-innen ist die Verteilung sehr ausgeglichen. Bei den Pol/-innen und Rumän/-innen betragen die Anteile der weiblichen Arbeitssuchenden über 60 % und sind damit sehr hoch.

³ Dies entspricht nicht der „Arbeitslosenquote“, die in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit erscheint. Diese wird, nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit, nicht für die einzelnen Herkunftstaaten errechnet. In der Tabelle wird der Anteil an Arbeitslosen an allen erwerbsfähigen Personen angegeben. Die Arbeitslosenquote wird in Deutschland dagegen bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen errechnet. Der Zähler bildet die Zahl der Arbeitslosen. „Der Nenner enthält nur die abhängigen zivilen Erwerbstätigen, d. h. die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschl. Auszubildende), geringfügig Beschäftigten, Personen in Arbeitsgelegenheiten (Mehraufwandvariante), Beamten (ohne Soldaten) und Grenzpendlern“ (Bundesagentur für Arbeit 2015c). Die Arbeitslosenquote ist demzufolge höher als der Anteil der Arbeitslosen an allen erwerbsfähigen Personen. Während letztere für alle Einwander/-innen ohne deutschen Pass in Berlin im Juni 2014 bei 10,4 % liegt, liegt die Arbeitslosenquote für Einwander/-innen ohne deutschen Pass zum gleichen Zeitpunkt bei 20,4 %, die der Deutschen bei 9,5 % (Bundesagentur für Arbeit 2015c).

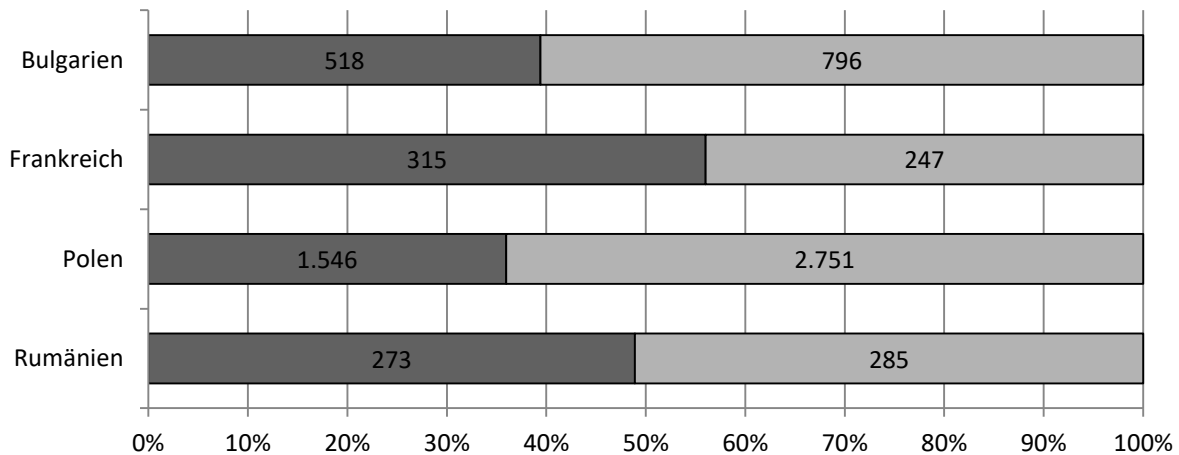


Abbildung 27: Geschlechterverteilungen der arbeitssuchenden Migrant/-innen nach Herkunftsland

Dunkle Abschnitte stehen für Männer, helle für Frauen. Jahresdurchschnitt 2014. Datenstand: April 2015. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Was das Alter anbelangt, zeigen sich bei allen Herkunftsländern die höchsten Quoten der arbeitssuchenden Einwander/-innen in den Altersklassen 25 bis 34, 35 bis 44 und 45 bis 54 Jahre. Bei den Bulgar/-innen sind über 90 % der Arbeitssuchenden in diesen Altersklassen. Das sind mehr als bei den bulgarischen SVB (83,4 %) und GeB (71,1 %). Von den Französischen sind über 80 % in diesen Altersklassen, dies entspricht in etwa dem Anteil der 25-bis-55-Jährigen SVB. Französische GeB sind im Vergleich dazu mit hohen Anteilen in der Altersklasse unter 25 Jahren (35,4 %) vertreten. Bei den Pol/-innen ist mit weniger als 80 % der Anteil der 25-54-Jährigen etwas geringer als bei den SVB, allerdings höher als bei den GeB, welche einen höheren Anteil der 55-bis-65-Jährigen aufweisen (13,0 %). Bei den Rumän/-innen zeigt sich ein hoher Anteil der Arbeitssuchenden im Alter von 15 bis 24 Jahren (13,0 %), welcher allerdings bei den SVB (11,7 %) ebenfalls zu finden und bei den GeB sogar noch höher ist (19,4 %). Auch der Anteil der Arbeitssuchenden im Alter von 55 bis 64 Jahren ist mit 14,9 % sehr hoch. Diese Altersklasse ist unter den Rumän/-innen mit Beschäftigung so gut wie gar nicht zu finden. Dementsprechend sind die Anteile der mittleren Altersklassen zusammengenommen kleiner als bei den SVB.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Arbeitssuchenden aus den Herkunftsländern vorwiegend im Alter zwischen 25 und 54 Jahren und häufiger weiblich als männlich sind. Ausnahmen zeigen sich bei den Französischen sowie Bulgar/-innen hinsichtlich des Geschlechts und bei den Rumän/-innen

hinsichtlich der Altersverteilung. Insgesamt ist das soziodemografische Profil der Arbeitssuchenden aber vergleichbar mit jenem der Beschäftigten.

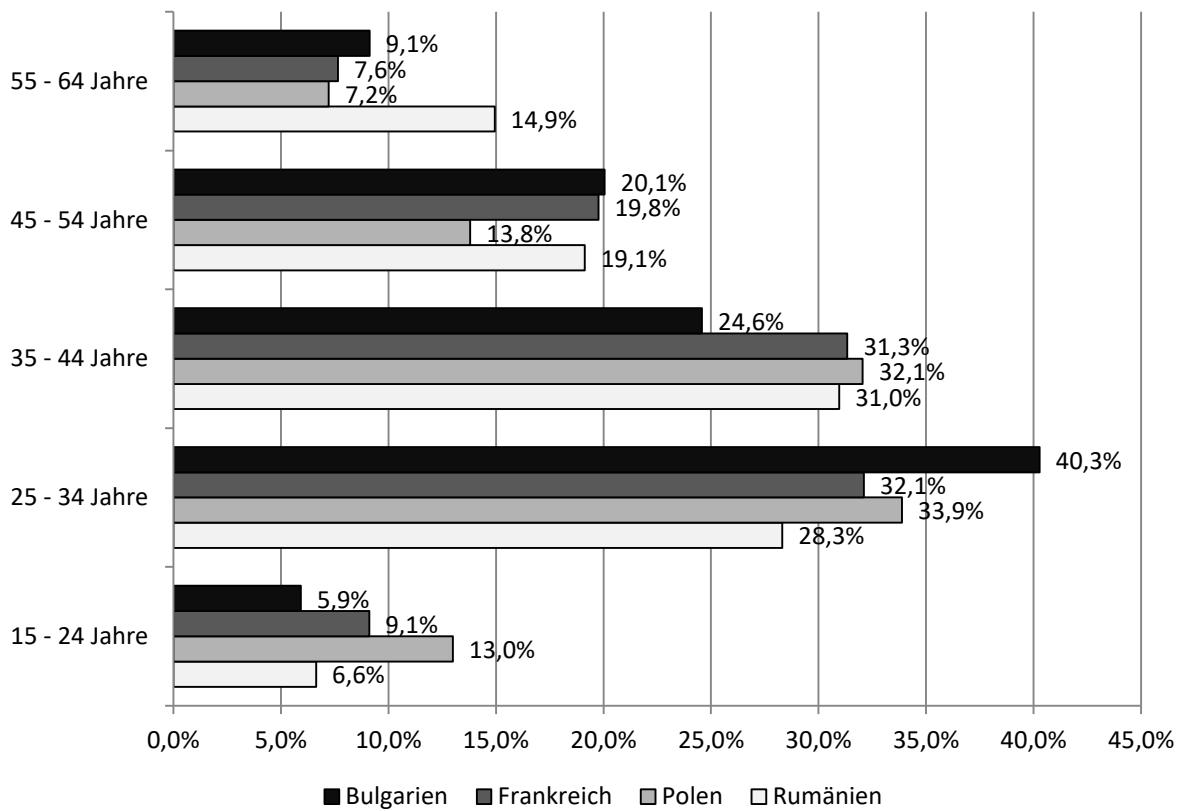


Abbildung 28: Altersverteilung der arbeitssuchenden Migrant/-innen nach Herkunftsland
 Jahresdurchschnitt 2014. Datenstand: April 2015. (Nach Bundesagentur für Arbeit 2015b).
 © Minor

Weiterhin ist interessant, welche Zielberufe die Arbeitssuchenden häufig haben. Diese sind in Abbildung 29 bis Abbildung 32 für die vier Herkunftsländer dargestellt. Die arbeitssuchenden Bulgar/-innen haben häufig Reinigungsberufe als Zielberufe. Auch touristische oder gastronomische Berufe, Lebensmittelherstellung- und -verarbeitung, (Innen-)Ausbauberufe und Verkaufsberufe finden sich häufig (über 100 Personen in 2011).

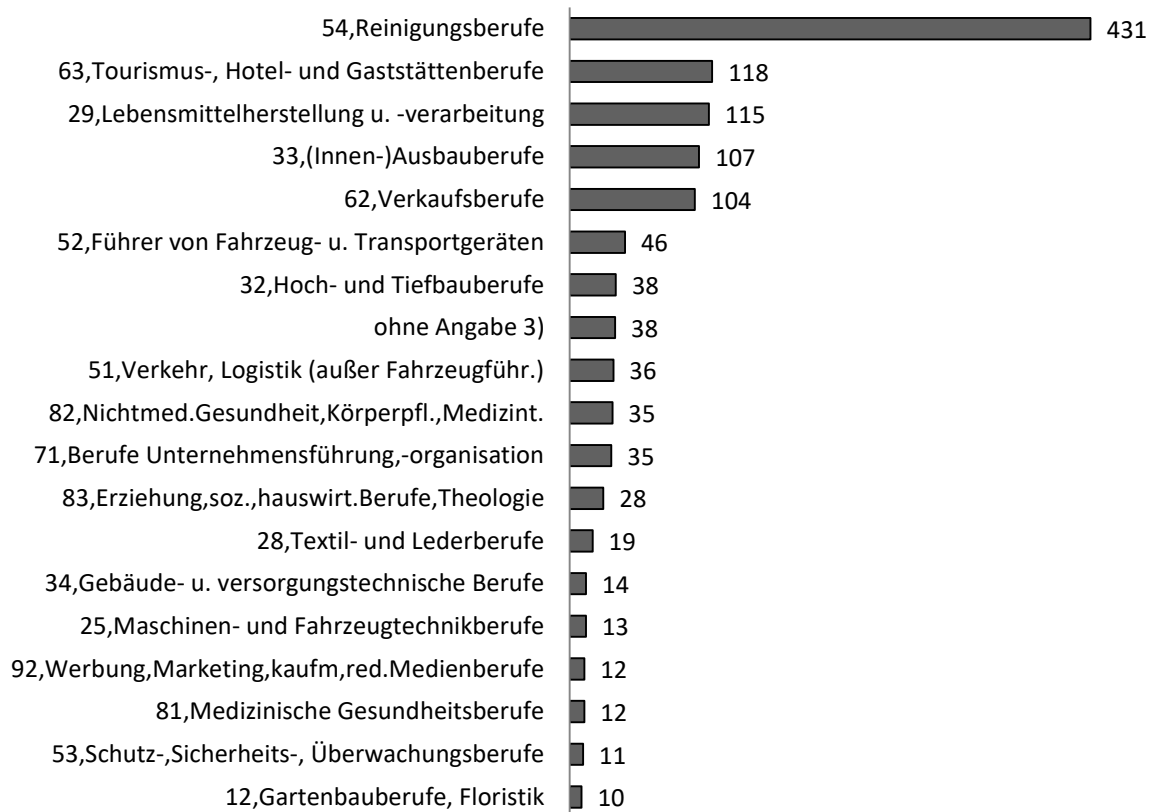


Abbildung 29: Häufigste Zielberufe (KIDB 2010) der arbeitssuchenden Bulgar/-innen in Berlin

Ab $n \geq 10$. Jahresdurchschnitt 2011. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Bei den Französisinnen und Franzosen finden sich andere Zielberufe. Die häufigsten sind Textil- und Lederberufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Verkaufsberufe.



Abbildung 30: Häufigste Zielberufe (KIdB 2010) der arbeitssuchenden Französisinnen und Franzosen in Berlin

Ab n > 10. Jahresdurchschnitt 2011. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Bei den arbeitssuchenden Pol/-innen fällt die Häufigkeit von medizinischen Gesundheitsberufen auf. Dies deckt sich mit den häufigen Arbeitsbranchen der polnischen SVB. An zweiter Stelle findet sich hier das Gesundheits- und Sozialwesen. Weitere Zielberufe sind Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Textil- und Lederberufe, Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Papier-, Druckberufe und technische Mediengestaltung.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

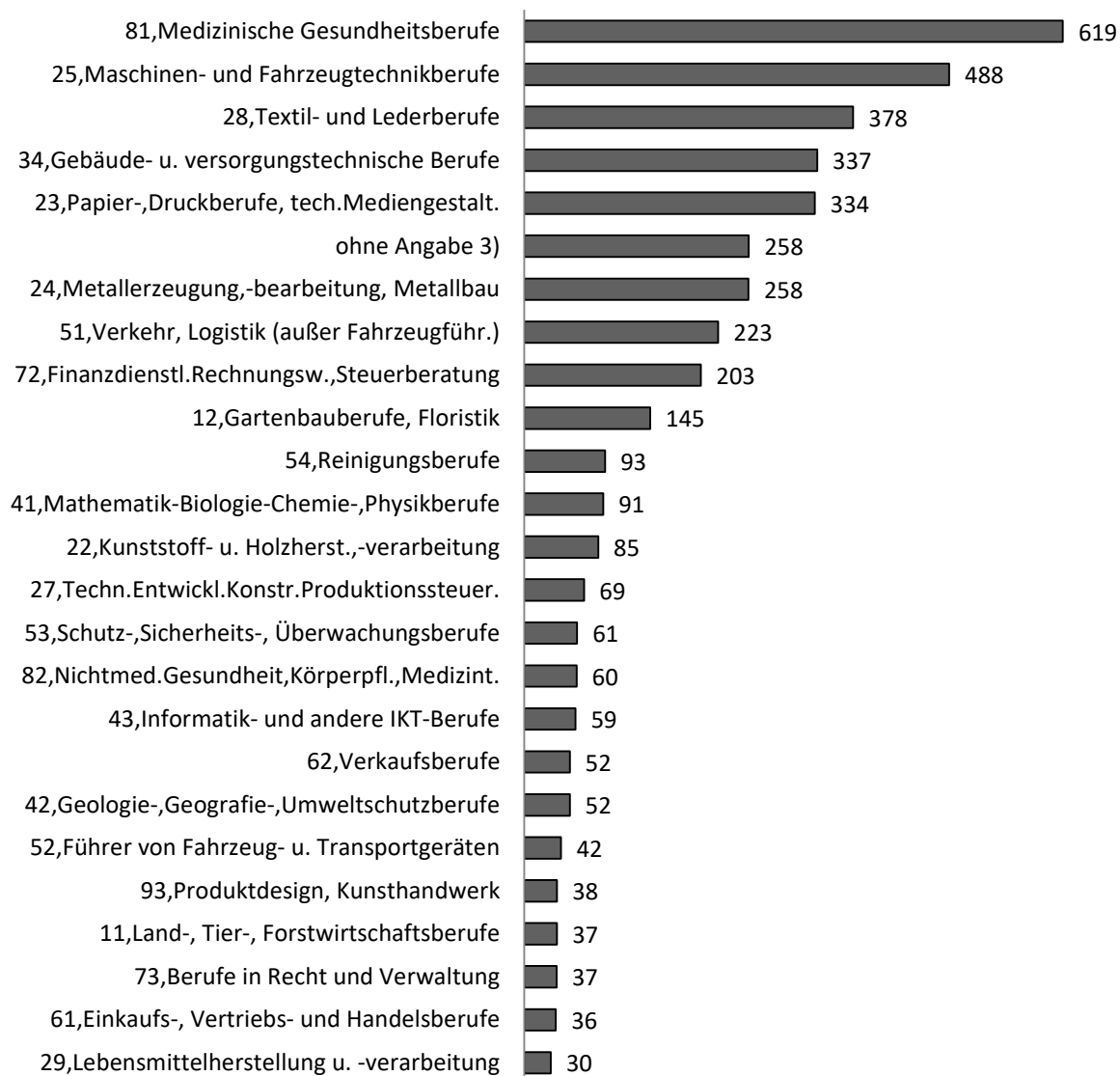


Abbildung 31: Häufigste Zielberufe (KIDB 2010) der arbeitssuchenden Pol/-innen in Berlin
 Ab n > 10. Jahresdurchschnitt 2011. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Bei den arbeitssuchenden Rumän/-innen überwiegen ebenfalls die medizinischen Gesundheitsberufe. Diese liegen jedoch bei den Arbeitsbranchen der rumänischen SVB nur auf dem sechsten Platz. Dies könnte durch Probleme bei der Anerkennung der medizinischen Qualifikation entstehen. Sehr viele Rumän/-innen arbeiten in den Bereichen Gebäudebetreuung, Baugewerbe und in der Gastronomie. Die letzten beiden finden sich nicht unter den Zielberufen der Arbeitssuchenden.

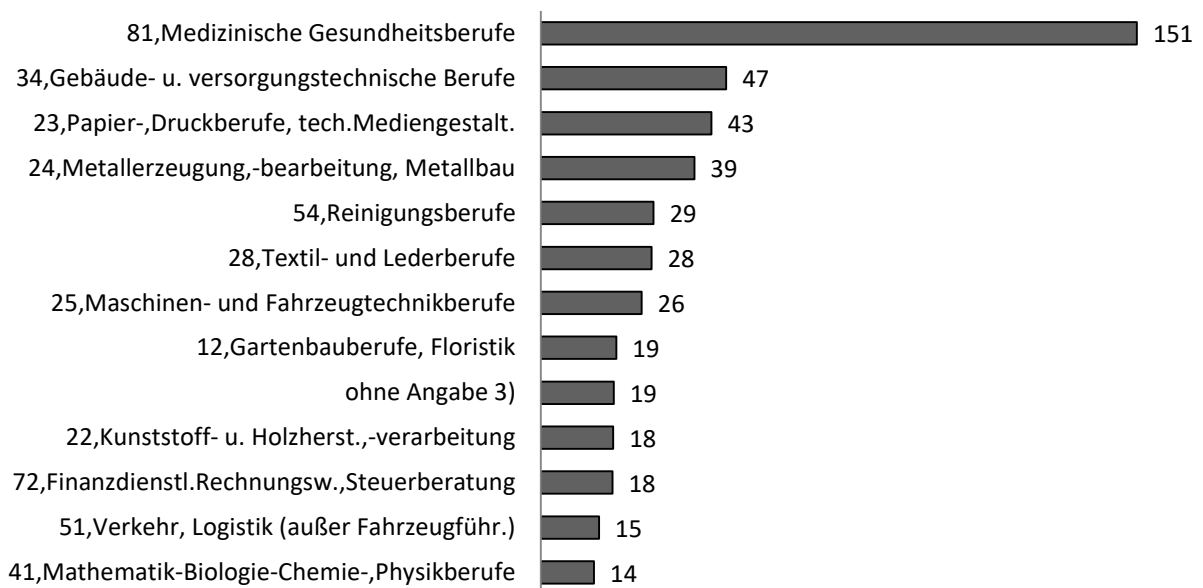


Abbildung 32: Häufigste Zielberufe (KIDB 2010) der arbeitssuchenden Rumän/-innen in Berlin

Ab n > 10. Jahresdurchschnitt 2011. (Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Bei einer Erwerbslosenquote in Berlin im Mai 2015 von 10,8 % beträgt die Arbeitslosenquote von Menschen ohne deutschen Pass derzeit 21,4 %. Damit ist die Arbeitslosenquote unter Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mehr als doppelt so hoch wie die von Deutschen (9,2 %) (siehe Tabelle 8) und deutlich höher als die Arbeitslosenquote von Menschen ohne deutschen Pass im bundesweiten Durchschnitt, der im Mai 2015 bei 14,2 % lag (Bundesagentur für Arbeit 2015b). Im Vergleich zu Mai 2014 ist die Arbeitslosigkeit unter Menschen ohne deutschen Pass in Berlin um 2,8 % gestiegen, während die Arbeitslosenquote insgesamt um 3,8 % gesunken ist (siehe Abbildung 33).

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

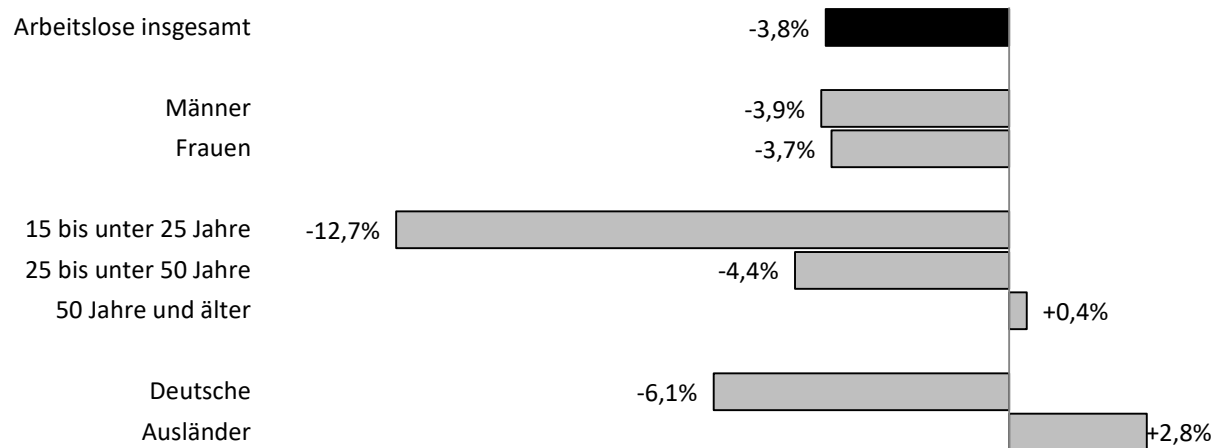


Abbildung 33: Veränderung der Arbeitslosigkeit ausgewählter Personengruppen gegenüber Vorjahresmonat.

(Bundesagentur für Arbeit 2015b).

Tabelle 8: Arbeitslosenquoten für ausgewählte Personengruppen, Berlin.

(Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2015b). © Minor

Bestand an Arbeitslosen	Mai 15 absolut	Veränderung gegenüber				Arbeitslosenquote		
		Vormonat		Vorjahresmonat		Mai 15 in %	Vormonat in %	Vorjahr in %
		absolut	in %	absolut	in %			
Insgesamt	196.353	-4.624	-2,3	-7.756	-3,8	10,8	11	11,1
Männer	110.558	-2.971	-2,6	-4.480	-3,9	11,6	11,7	11,9
Frauen	85.795	-1.653	-1,9	-3.276	-3,7	9,8	10,1	10,3
15 bis unter 25 Jahre	14.738	-761	-4,9	-2.142	-12,7	9,9	10,0	10,9
15 bis unter 20 Jahre	3.424	-97	-2,8	-129	-3,6	12,2	12,8	12,9
50 Jahre und älter	56.367	-865	-1,5	202	0,4	10,9	11,5	11,3
55 Jahre und älter	32.172	-470	-1,4	499	1,6	11,1	11,6	11,3
Deutsche	145.412	-3.499	-2,3	-9.480	-6,1	9,2	9,3	9,7
Personen ohne deutschen Pass	49.967	-1.105	-2,2	1.382	2,8	21,4	21,7	20,6

Es lässt sich somit festhalten, dass Berlins Bevölkerung – u. a. aufgrund von Zuwanderung aus dem europäischen Binnenraum – kontinuierlich wächst. Es muss jedoch auch konstatiert werden, dass der Arbeitslosen- bzw. Erwerbslosenanteil der Personen ohne deutschen Pass im Vergleich zu jenen, die im Besitz eines solchen sind, hoch ist. Es stellt sich somit zwangsläufig die Frage, wie (Neu)Zuwander/-innen besser in den Berliner Arbeitsmarkt integriert werden können.

1.2.6. Fachkräftebedarf in Berlin

In Fachkreisen herrscht seit einer geraumen Weile eine Diskussion, ob in Deutschland ein flächendeckender Fachkräftemangel existiert oder nur in manchen Branchen von einem Engpass an Fachkräften gesprochen werden kann. Dessen ungeachtet kommen alle durchgeführten Studien zu dem Ergebnis, dass auch in Berlin ein zunehmender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften besteht, der nicht durch vorhandene Arbeits- und Fachkräfte gedeckt werden kann (Neuenbecker 2014). Ein Fachkräftebedarf schließt nicht das Existieren von Arbeitslosigkeit per se aus. Die Expert/-innen sprechen jedoch von einem Mismatch zwischen auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Kapazitäten einerseits und dem Bedarf an Fachkräften andererseits (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2010: 12).

Im Folgenden soll der Erkenntnisstand der Untersuchungen und Prognosen in Bezug auf das Thema Fachkräftebedarf überblicksartig dargestellt werden:

Deutschlandweit existiert mittlerweile eine Vielzahl an Prognosen verschiedener Institute, die – unter Bezugnahme auf unterschiedliche makroökonomische Berechnungs- und Prognosegrundlagen – für die Zukunft einen deutlichen Fachkräftebedarf voraussagen. Dass in einigen Berufen Engpässe existieren, ist unumstritten. Es herrscht jedoch Uneinigkeit in der Fachwelt bezüglich der Berufe und Qualifikationen, die von den Engpässen betroffen sind (a. a. O.).

Die aktuelle Berliner Arbeitsmarktpolitik stützt sich zentral auf die gemeinsame Fachkräftestudie für Berlin-Brandenburg der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus dem Jahr 2010 (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2010). Basierend wiederum auf der Studie der Prognos AG „Arbeitslandschaft 2030“, die für Deutschland einen Arbeitskräftemangel von 5,2 Millionen Personen (davon 2,4 Millionen Akademiker/-innen und 600.000 Geringqualifizierte) im Jahr 2030 voraussagt (Prognos AG 2011), prognostizieren die Autor/-innen der Fachkräftestudie durch die Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage für das Jahr 2030 für Berlin/Brandenburg rund 460.000 nicht besetzte Arbeitsplätze. Als Grund für die Nichtbesetzung werden das Fehlen von Qualifikationen oder Arbeitskräften genannt (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2010: 13).

Im Jahr 2015 sollen 273.000 und in 2020 362.000 Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, wenn keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden (a. a. O.). Nach der gemeinsamen Fachkräftestudie wird ab 2015 Bedarf an Fachkräften für folgende Branchen bestehen:

- Medien, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT): überwiegend Mangel an MINT-Fachkräften,
- Umwelt- und Energietechnik: überwiegend Mangel an MINT-Fachkräften,
- Verkehrssystemtechnik: Fachkräfte im produzierenden Gewerbe sowie Akademiker/-innen für den Bereich Forschung und Entwicklung
- Kunststoff und Chemie: Fachkräfte der Pharmazie, Chemie und Naturwissenschaften,
- Unternehmensnahe Dienstleistungen (z. B. Computerservice, Reinigungsdienste, Essensversorgung, Steuerberatung): Fachkräfte für unterstützende Tätigkeiten in den Freien Berufen und für Facility Management.

Die im Dezember 2012 veröffentlichte Folgestudie „Die Arbeitslandschaft 2035“ reduziert die prognostizierte Fachkräftelücke für das Jahr 2035 auf 4,0 Millionen fehlende Arbeitskräfte deutschlandweit. Die Autor/-innen der Studie stellen dabei ausdrücklich fest, dass der Rückgang im prognostizierten Fachkräftemangel auf die in der Zwischenzeit durch die Politik eingeleiteten Maßnahmen in den Bereichen der Förderung der Zuwanderung und der Steigerung des Anteils an Hochschulabsolvent/-innen zurückzuführen sei (Prognos AG 2012: 1f.).

Ob die bundesweit ergriffenen Maßnahmen auch positiv auf den Fachkräftemarkt in Berlin/Brandenburg Niederschlag gefunden haben, steht derzeit noch nicht fest.

Nach dem Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammer Berlin (IHK) sollen 2014 in allen Berliner Wirtschaftszweigen insgesamt 64.000 beruflich ausgebildete Fachkräfte gefehlt haben. Bei den akademisch qualifizierten Fachkräften soll ein Engpass in der Höhe von 12.200 Personen bestanden haben (IHK Berlin 2014). Die am meisten betroffenen Wirtschaftszweige sind persönliche und sonstige Dienstleistungen (18.000), beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (11.000), Handel gesamt (10.000), Gastgewerbe und öffentliche Dienstleistungen (jeweils 6.000), Industrie (5.000), Information und Kom-

munikation (2.900), Baugewerbe (2.900) sowie Transport und Touristik (800) (a. a. O.).

1.2.7. Zusammenfassung

Es kann somit festgehalten werden, dass die Spezifika des Berliner Arbeitsmarktes u. a. durch drei stark ausgeprägte Phänomene bestimmt werden:

- wachsende Wirtschaft durch die Erschließung neuer Industriestandorte und Neuausrichtung durch die Verknüpfung mit Wissenschaft und Forschung;
- hohe Arbeitslosigkeit (insbesondere unter den Einwohner/-innen mit Migrationshintergrund);
- hohe Fluktuation der Bevölkerung insgesamt durch starke Zu- und Abwanderung aus Deutschland und dem Ausland.

Berlin liegt dabei im deutschlandweiten Trend, der im Hinblick auf die Zu- und Abwanderung eine sehr starke Fluktuation aufweist. Es handelt sich weniger um eine sogenannte „pull“-Migration, sondern um eine durch die wirtschaftliche Situation und die Austeritätspolitik in den Staaten Süd- und Südosteuropas ausgelöste „push“-Migration, die die Zuwanderung nach Deutschland und Berlin ausmacht (Morehouse & Busse 2013: 3). Um selbst mehr „pull“-Faktoren in Berlin zu entwickeln, formuliert der Senat in seinem Demografiekonzept die Notwendigkeit einer nachhaltigen Bleibepolitik sowie das Ziel der Stärkung der Bildungs- und Integrationspolitik. Dies soll insbesondere durch Maßnahmen zur Integration der Neuzuwandernden in die Gesellschaft und den Beruf erreicht werden (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt 2009: 23ff.).

Die Untersuchung der Situation auf dem Arbeitsmarkt hat ergeben, dass die stetig wachsende Fachkräftenachfrage der Unternehmen nicht von den vorhandenen Arbeitsmarktkapazitäten gedeckt wird. Es werden zwar neue Arbeitsplätze geschaffen, die Arbeitslosenzahl geht jedoch nur geringfügig zurück und die Unternehmen suchen Fachkräfte. Es kommen zwar zum Teil gut ausgebildete Fachkräfte nach Berlin. Die von den Migrant/-innen mitgebrachten Qualifikationen bleiben jedoch häufig ungenutzt. Die Tatsache, dass ein Teil der Zugewanderten ihre vorhandenen Qualifikationen nicht zum Einsatz bringen kann, erklärt möglicherweise auch den Rückgang an Zuwander/-innen, die Be-

schäftigungen nachgehen, für die eine mittlere oder hohe Qualifizierung vonnöten ist. Genauere Untersuchungen hierzu fehlen jedoch bisher.

Aufschluss hierüber sowie über die Motivation der Zu- und Abwanderung und Möglichkeiten der weiteren Umsetzung der Bleibepolitik (eingebunden in eine effektive Arbeitsmarktintegrationspolitik) werden in Teil II und III gegeben.

Um dem bestehenden Mismatch zwischen dem Fachkräftebedarf von Unternehmen und dem hohen Anteil der Migrant/-innen an der Arbeitslosigkeit in Berlin entgegen wirken zu können, ist somit eine Intensivierung der Bemühungen seitens des Berliner Senats bei der Beratung und Unterstützung von Zugewanderten und bei der Verbesserung der Vermittlung von Arbeitslosen auf freie Stellen in der Wirtschaft erforderlich (IHK Berlin 2010: 14). Eine Lösung hierfür kann z. B. eine besser organisierte Berücksichtigung der stattfindenden Zuwanderung im Kontext der Sicherung von Fachkräften sein.

1.3. Die aktuelle Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik in Berlin

Ausgehend von der geschilderten Situation auf dem Berliner Arbeitsmarkt sollen im Nachfolgenden überblicksartig die Rahmenbedingungen der aktuellen Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik dargestellt werden. Dabei sind die Übergänge zu den im Punkt 1.4 analysierten konkreten Strategien fließend.

Die aktuelle Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik wird im Hinblick auf die Integration von Fachkräften ohne deutschen Pass sowohl auf Bundes- wie auch auf Landesebene durch die demografische Entwicklung einerseits und andererseits den Fachkräftebedarf in Deutschland bzw. Berlin bestimmt. Ziele der Politik sind somit die nachhaltige Integration von bereits in Deutschland bzw. Berlin lebenden Fachkräften in den Arbeitsmarkt sowie die Nutzung des Fachkräftepotentials der Neuzuwanderung.

1.3.1. Bundesebene

Auf Bundesebene wird der politische Rahmen der Arbeitsmarkt- und Zuwanderungspolitik im Hinblick auf die Integration von Zuwander/-innen im Wesentlichen durch die **Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“** (April 2012) und deren Weiterentwicklung in „Grundsätze und Schritte zur Weiterentwicklung der Demografiepolitik der Bundesregierung“ vom 14.01.2015

einerseits sowie durch den „**Nationalen Aktionsplan Integration**“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 andererseits bestimmt.

- Mit der **Demografiestrategie** hat die Bundesregierung fünf Handlungsfelder der Politik bis zum nächsten Demografiegipfel 2015 festgelegt.

Darunter befindet sich das Handlungsfeld „Grundlagen für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand sichern“, das u. a. Bildungspotenziale entwickeln und ausschöpfen sowie ausreichendes Potenzial an gut qualifizierten Arbeitskräften sichern soll (Bundesministerium des Innern (BMI) 2012: 37ff.). Dieses Ziel soll durch die Erleichterung der Zuwanderung gut qualifizierter Fachkräfte ohne deutschen Pass und die Entwicklung einer Willkommenskultur erreicht werden (a. a. O.: 41). Hierfür wurde u. a. die Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“⁴ eingesetzt sowie folgende Schwerpunktmaßnahmen festgelegt:

- „Jährliche Überprüfung und Weiterentwicklung des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung.
 - Zuwanderung für gut qualifizierte Fachkräfte ohne deutschen Pass durch Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie erleichtern.
 - Eine Willkommenskultur schaffen, um den Standort Deutschland für qualifizierte Menschen attraktiver zu machen und durch die Verbesserung der Arbeitsvermittlung den europäischen Arbeitsmarkt besser für die Fachkräftesicherung zu nutzen“ (a. a. O.: 45).
- Der unter der Mitwirkung von Bund, Ländern, Kommunen, Migrantenorganisationen, Wirtschaft, Gewerkschaften und weiteren zivilgesellschaftlichen Akteuren entstandene **Nationale Aktionsplan Integration** ist die Weiterentwicklung des Nationalen Integrationsplans aus dem Jahr 2007 und umfasst konkrete Ziele für die Integrationspolitik in Deutschland.

Ziel des Aktionsplans ist es, Integration verbindlicher zu gestalten und die Ergebnisse der Integrationspolitik messbar zu machen. Hierzu enthält der Ak-

⁴ In der Arbeitsgruppe wirken Vertreterinnen und Vertreter aus Bund, Ländern, Kommunen und Verbänden mit. Den Vorsitz hat der jeweilige Bundesminister der BMW, Ko-Vorsitz der Präsident der Deutscher Industrie- und Handelskammer. Eine aktuelle Liste aller Mitglieder kann hier nachgeschlagen werden: http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Arbeitsgruppen/DE/2014/Internationale_Fachkraefte.html (letzter Zugriff am 06.11.2015)

tionsplan elf thematische Dialogfelder, die unter der Federführung der jeweils zuständigen Bundesressorts und unter Beteiligung der im Themenbereich aktiven integrationspolitischen Akteure erarbeitet wurden (Bundesregierung 2012: 8ff.). Die Dialogfelder sind: 1. Frühkindliche Förderung; 2. Bildung, Ausbildung, Weiterbildung; 3. Arbeitsmarkt und Erwerbsleben; 4. Migranten im öffentlichen Dienst; 5. Gesundheit und Pflege; 6. Integration vor Ort; 7. Sprache – Integrationskurse; 8. Sport; 9. Bürgerschaftliches Engagement und Integration; 10. Medien und Integration; 11. Kultur.

Besonders relevant für Fachkräfte aus der EU sind die **Dialogfelder „Migranten im öffentlichen Dienst“**, im Rahmen dessen gefordert wird, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung erhöht und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung weiter vorangebracht werden sollen, und **„Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“**, in dem der Aufbau von Strukturen zur Begleitung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Herkunftsland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) vereinbart wurde (Bundesregierung 2012: 2). Konkret wurden im Dialogforum „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ folgende strategische Ziele vereinbart (a. a. O.: 8):

- Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen
- Interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen
- Betriebliche Integration verbessern
- Fachkräftebasis sichern

Im **Dialogforum „Gesundheit, Pflege“** wurde der bessere Zugang von Migrant/-innen zu Beschäftigung im Gesundheits- und Pflegesystem gefordert. Auch hier soll der Schwerpunkt der Maßnahmen auf der Verbesserung der Anerkennungsmöglichkeiten von im Herkunftsland erworbenen Abschlüssen in Heilberufen liegen (a. a. O.: 15).

➤ Auch die **Bundesagentur für Arbeit** plädiert in der Publikation **„Perspektive 2025, Fachkräfte für Deutschland“** im Hinblick auf die Notwendigkeit, dem Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft nachhaltig entgegenzuwirken, für eine Doppelstrategie:

Einerseits soll die Anzahl qualifizierter Fachkräfte innerhalb Deutschlands erhöht werden und andererseits soll auch die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ermöglicht werden (Bundesagentur für Arbeit 2011: 11.). Hierzu werden zehn Handlungsfelder erarbeitet. Relevant für das Thema Zuwanderung ist das Arbeitsfeld 6. Dieses befasst sich mit der Steuerung der Zuwanderung, welche entscheidend von der Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland durch die Etablierung einer umfassenden Willkommenskultur abhängt (a. a. O.: 15.). Dies soll durch die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden. Zusätzlich sollte sich Deutschland in anderen Ländern gezielt als attraktives Einwanderungsland positionieren, indem Fachkräfte durch entsprechende Kampagnen angeworben werden. In Deutschland selbst sei es notwendig, dass die Fachkräfte aus anderen Ländern die nötige Infrastruktur vorfinden, um sich hier auf Dauer wohlfühlen. Die zügige und transparente Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Abschlüssen sei ein Teil der zu schaffenden Willkommenskultur (a. a. O.: 37f.). Insgesamt sei ein Paradigmenwechsel zu mehr gesellschaftlicher Akzeptanz und Integration von Einwander/-innen notwendig, um eine qualifizierte Zuwanderung zu gewährleisten.

- Mit dem **Operationellen Programm des Bundes** (Bundes-OP) für die Förderperiode 2014 bis 2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF) hat die Bundesregierung als übergreifendes Ziel die Erhöhung der Beschäftigung in Deutschland formuliert.

In der neuen Förderperiode des ESF sollen mit 2,6 Milliarden Euro v. a. Ansätze zur Europäischen Beschäftigungsstrategie, zum lebenslangen Lernen und zur sozialen Eingliederung unterstützt werden (Europäische Kommission 2014).

38 % der Gesamtmittel fließen in die Förderung der sozialen Integration und die Bekämpfung der Armut unter der besonderen Berücksichtigung u. a. der nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt und der nachhaltigen Vermittlung von Migrant/-innen in eine Arbeit.

25 % der verfügbaren Mittel sollen in die Förderung einer nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Beschäftigung sowie die Unterstützung der Arbeitskräftemobilität, u. a. zur Verbesserung der Fähigkeit der Unternehmen, sich an den demografischen Wandel anzupassen, fließen (a. a. O.). Durch die Förde-

rung sollen Unternehmen auch bei der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen unterstützt werden.

Mit Hilfe des ESF verfolgt die Bundesregierung einen mehrschichtigen Ansatz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Dieser gestaltet sich wie folgt:

- Das Anerkennungsgesetz soll zur Mobilisierung von Erwerbspotential bei Migrant/-innen und deren qualifikationsadäquater Arbeitsmarktintegration flankiert werden (Eckpunkt „Mobilisierung von Erwerbspotential“).
- Die Prozesse zur Besetzung offener Arbeitsplätze durch Fachkräfte ohne deutschen Pass sollen optimiert werden (Bund 2014: 5).

1.3.2. Land Berlin

Auch auf Landesebene bilden der demografische Wandel und der Fachkräftebedarf den Ausgangspunkt für die inhaltliche Ausrichtung und Gestaltung der Zuwanderungs- und Arbeitsmarktpolitik.

➤ Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt Berlin: **„Demografiekonzept für Berlin“**, 2009

Das Demografiekonzept wurde im Auftrag der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung von den Senatsverwaltungen für Wirtschaft, Technologie und Frauen, für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie für Integration, Arbeit und Soziales erarbeitet. Ziel des Demografiekonzeptes war die Analyse der Rahmenbedingungen des demografischen Wandels für Berlin, der sich daraus ergebenden Risiken sowie Gestaltungschancen und das Benennen von Strategien zur positiven Bewältigung der Probleme (Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt 2009: 3). Das Konzept soll die Grundlage für den politisch-planerischen Umgang mit dem demografischen Wandel in Berlin sowie einen strategischen Rahmen bilden, in dem die Fachpolitiken weiterentwickelt werden (a. a. O.).

Ausgehend von der unter 1.2.2 dargestellten demografischen Situation in Berlin (Wachstum, Fluktuation, alternde Bevölkerung) werden drei Handlungsfelder für den künftigen Umgang mit dem demografischen Wandel in Berlin formuliert: Bleibepolitik, Integrations- und Bildungspolitik und Anpassung an die älter werdende Stadtgesellschaft (a. a. O.).

Es wird festgestellt, dass Berlin weiterhin eine qualifizierte Zuwanderung braucht, um seine Bevölkerungszahl stabil zu halten und gleichzeitig ökonomisch

misch konkurrenzfähig zu sein. Die (qualifizierte) Zuwanderung kommt dabei neben der Bekämpfung des demografischen Wandels vor allem auch dem Wachstum der Berliner Wirtschaft zugute (a. a. O.: 23ff.).

Die (Neu-)Zuwanderung und die Integration der bereits in Berlin lebenden Migrant/-innen sind Schwerpunkte der im Konzept vorgestellten Integrations- und Bildungspolitik: Berlin soll als wichtiger Zielort für ausbildungs- und arbeitsplatzbezogene Wanderungen erhalten bleiben und noch attraktiver gestaltet werden. Daher sind Maßnahmen zur Integration der Neuzuwandernden und ihrer Familien in Gesellschaft und Beruf erforderlich. Dies soll u. a. durch die Entwicklung der interkulturellen Kompetenz in der Gesellschaft und Verwaltung geschehen, die die Integrationsbereitschaft der Gesellschaft sichtbar macht und die Zuwanderung fördert (a. a. O.: 27).

Die Erwerbslosigkeit unter den Migrant/-innen soll u. a. durch die Erhöhung der Qualifikation, vor allem unter den Jugendlichen, verringert werden.

Die drei Politiken (Bleibe- und Integrationspolitik, Bildungspolitik sowie Anpassung an die älter werdende Gesellschaft) bilden den Ausgangspunkt für vier Handlungsfelder (a. a. O.: 37f.):

- Kreative und wirtschaftlich erfolgreiche Stadt
- Jugend, Kinder und Familien in der Stadt
- Weltoffene und soziale Stadt
- Langes Leben in der Stadt

In allen Handlungsbereichen wird wiederum auf vier grundlegende Prinzipien gesetzt:

- Die umfassende Qualifizierung der Stadtgesellschaft sowie ihrer Strukturen.
- Die Sozialraumorientierung als zentrales Arbeitsprinzip (gemeint sind die fachübergreifende Orientierung des politischen und planerischen Handelns und die Bündelung von Kompetenzen und Ressourcen).
- Die besondere Berücksichtigung des Gender Mainstreaming.
- Die Aktivierung und Vernetzung von Fachleuten und Bürgerschaft.

Migration und Zuwanderung spielen eine Rolle in den Handlungsfeldern „kreative und wirtschaftlich erfolgreiche Stadt“ und „weltoffene und soziale Stadt“.

Der Fokus liegt im Rahmen des ersten Handlungsfeldes auf der Fachkräftesicherung. Um drohenden Engpässen beim Fachkräftebedarf entgegenzuwirken, wurde das Referenzprojekt „Gemeinsame Fachkräftesicherung Berlin-Brandenburg“ (Fachkräftestudie, siehe unten) mit dem Ziel in Auftrag gegeben, eine Bestandsanalyse fertigtzustellen und daraus eine Fachkräftestrategie zu entwickeln (a. a. O.: 46f.).

Um einem zukünftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, soll der Zugang von Fachkräften und Unternehmer/-innen ohne deutschen Pass zum Arbeitsmarkt gefördert werden. Hierzu wird auf die Beratungsstrukturen für Unternehmen mit Sitz außerhalb Deutschlands verwiesen (a. a. O.: 47). Was die Fachkräfte selbst betrifft, werden keine Maßnahmen genannt.

Im Fokus des Handlungsfeldes „weltoffene und soziale Stadt“ steht die Integration im umfassenden Sinne als gesamtgesellschaftliche Aufgabe (a. a. O.: 63). In diesem Rahmen soll ein spezifischer Schwerpunkt auf die Gruppe der Zugewanderten und Neuzuwandernden ohne deutschen Pass gelegt werden. Es werden hierbei zwei strategische Ziele verfolgt: die Entwicklung einer gesamtstädtischen Willkommenskultur und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in den Stadtteilen und Kiezen.

Bei der Entwicklung der Willkommenskultur setzt die Senatsverwaltung auf den im Integrationskonzept 2007 entwickelten Ausbau der Ausländerbehörde als Serviceeinrichtung zur Verbesserung der Information und Beratung für Zuwandernde und die interkulturelle Öffnung der Verwaltung (z. B. interkulturelle Personalentwicklung der Jobcenter und öffentlichen Gesundheitsdienste, Kampagne „Berlin braucht Dich“) (a. a. O.: 64).

Die Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen von Zugewanderten und die Förderung der beruflichen Integration durch Unterstützung der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen werden als entscheidend für eine nachhaltige Integrationspolitik angesehen (a. a. O.: 65).

- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie: „**Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg**“, 2010

In der Studie werden der zukünftige Fachkräftebedarf für Berlin und Brandenburg geschätzt sowie Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Die Studie wur-

de 2009 im Auftrag Senatsverwaltung und des zuständigen Ministeriums in Brandenburg von Prognos AG durchgeführt und 2010 veröffentlicht. Die Ergebnisse wurden unter 1.2.2. dargestellt.

Die für die Integration von zugewanderten und neuzuwandernden Fachkräften relevante Handlungsempfehlung lautet:

- Fachkräfte sollen strategisch rekrutiert und im Unternehmen gehalten werden.

Da die Anwerbung aus anderen Bundesländern zunehmend schwerer zu gestalten sein wird, sollen insbesondere kleinere Unternehmen neue Strategien zur Fachkräftesicherung entwickeln (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2010: 26). Die Anwerbung soll auf nahe gelegene Staaten und die Beteiligung an Angeboten in diesen – z. B. koordiniert durch Branchenverbände und Kammern – ausgeweitet werden. Auch die Unterstützung zur Reduktion bürokratischer Hürden bei projektbezogener internationaler Arbeitsmigration durch regionale Ansprechpartner/-innen, z. B. in den Kammern, soll verbessert werden (a. a. O.).

- Senat von Berlin und Regierung des Landes Brandenburg: **„Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB)“**, 2011

Hauptziel der Innovationsstrategie ist die langfristige Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Hauptstadtregion. Das Thema Migration und Zuwanderung wird nicht behandelt. Der Aspekt der Fachkräftesicherung wird im Kontext des Demografiewandels als strategisches Thema der Wirtschafts- und Innovationspolitik erörtert. Prioritäre Aufgabe sei es hierbei, „in der Region ausgebildete akademische Fachkräfte am Standort zu halten, die Hauptstadtregion als attraktiven Arbeitsort zu präsentieren und gezielte weitere Bildungsangebote zu fördern.“(Senat von Berlin, innoBB 2011: 21)

- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen: Landesarbeitsmarktprogramm **„BerlinArbeit“**, Legislaturperiode 2011-2016

Berlins Arbeitsmarktpolitik wird derzeit zentral von dem Landesarbeitsmarktprogramm „BerlinArbeit“ bestimmt. Im Fokus dessen steht die Entwicklung eines umfassenden und kooperativen Politikansatzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Berlin. Auf der Basis des Programms „BerlinArbeit“ (Juli 2012)

wurde das „Gemeinsame Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit“ im Juli 2013 entwickelt und seitdem jährlich fortgeschrieben.

- Eckpunktepapier „BerlinArbeit“

Im Eckpunktepapier wird die Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin festgehalten. Die wesentlichen Ziele von Berlin-Arbeit sind:

- „Die Zahl der Erwerbslosen in Berlin zu senken,
- Gute Arbeit als Grundprinzip durchzusetzen,
- Berlin zu einem TOP-Standort mit guten Fachkräften weiter zu entwickeln und
- Das Zusammenspiel der Akteure zu verbessern, um die Wirksamkeit der Mittel zu erhöhen.“ (SenAIF 2012: 2)

Im Hinblick auf die Integration von Fachkräften ohne deutschen Pass werden die Etablierung einer Willkommenskultur und die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen als Ziele formuliert. So sollen mitgebrachte Qualifikationen genutzt und die Attraktivität Berlins als Lebens- und Arbeitsort für Migrant/-innen gestärkt werden (a. a. O.: 8f.).

Dies soll durch eine gezielte und systematische Nutzung der im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen für die Arbeitsmarktintegration in Deutschland erreicht werden.

Um diese Ziele zu verwirklichen, sind Initiativen zur Etablierung einer Willkommenskultur und die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen erforderlich (a. a. O.: 9).

- Auf der Basis der Eckpunkte entstand 2013 das „Gemeinsame Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit“, das jährlich fortgeschrieben wird (SenAIF 2013; SenAIF 2014)

Ziel des Rahmenarbeitsprogrammes ist die effektive Flankierung der gesetzlichen Leistungen der Bundesagentur für Arbeit und des Förderinstrumentariums des Landes Berlin. Dies soll durch abgestimmte Strategien, Handlungsansätze und Maßnahmen zur Erreichung der arbeitsmarkt- und berufsbildungspo-

litischen Ziele der Bundesagentur für Arbeit und des Landes Berlin sichergestellt werden (SenAIF 2014: 4).

Auch hier wird im Hinblick auf die Themen Migration und Zuwanderung die Beteiligung an der Entwicklung einer Willkommenskultur, in die alle Verwaltungen des Landes einzubeziehen sind, als Ziel des Rahmenprogramms erklärt. Die Angebote des Landes Berlin und der Bundesagentur für Arbeit sollen sich konsequent an den Bedarfen der in Berlin lebenden Migrant/-innen orientieren, wobei sich die Senatsverwaltung und die Bundesagentur für Arbeit als Motoren für Organisationsentwicklungsprozesse zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz bei der Erbringung von Arbeitsmarktdienstleistungen sehen (a. a. O.: 5).

Auf der Grundlage der in den Eckpunkten formulierten Ziele wird eine Vielzahl von Programmen ins Leben gerufen, die von der ABG Arbeit in Berlin GmbH begleitet und durchgeführt werden.

Nur eins dieser Programme – „Qualifizierung vor Beschäftigung“ – richtet sich an Migrant/-innen im weitesten Sinne, nämlich an Arbeitslose mit Migrationshintergrund (ABG Arbeit in Berlin GmbH).

➤ Senat von Berlin: Arbeitsgruppe „**Wachsende Stadt**“, 2014

Der Berliner Senat hat in seiner Klausur am 18. Februar 2013 im Rahmen der aktuellen Diskussion zum Bevölkerungswachstum und dem demografischen Wandel Berlins und den daraus resultierenden Konsequenzen für die Berliner Stadtpolitik auf Staatssekretäresebene eine ressortoffene Arbeitsgruppe (AG) „Wachsende Stadt“ eingerichtet. Deren Aufgabe sollte es sein, für die hauptsächlich betroffenen Politikfelder Analysen und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten (Senat von Berlin 2014a).

Auf der Grundlage einer Analyse zur Bevölkerungsentwicklung und zu demografischen Veränderungen in Berlin (dargestellt unter 1.2.2) wurden Handlungsempfehlungen für die Politik entwickelt. Im Bereich Arbeitsmarktpolitik wird, ausgehend von der bereits dargestellten Fachkräfteanalyse Berlin-Brandenburg, einer der Handlungsschwerpunkte mit dem Ziel, den Fachkräftebedarf zu verringern, auf die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte gelegt (a. a. O.: 12).

Neben der Aufzählung punktueller Ansätze (wie die Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für Drittstaatsangehörige (Blue Card), Ausbau des IQ-Beratungsnetzwerkes zur Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen) wird ausdrücklich festgestellt, dass eine grundsätzliche Steuerung des Zuzugs von Fachkräften nach Berlin bisher nicht stattfindet (a. a. O.).

Für das Entwickeln einer solchen Steuerungsstrategie sollen durch ein gesondertes Projekt zunächst Altersstruktur, Qualifikationsniveau, Berufsprofile und Einkommensstrukturen der Zuwander/-innen in Berlin untersucht werden. Es soll auch untersucht werden, wie sich diese Charakteristika zum Berliner Fachkräftebedarf verhalten, um auf dieser Grundlage eine gezielte Anwerbung betreiben zu können (a. a. O.). Das Projekt „Möglichkeiten der Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“, in dessen Rahmen auch diese Publikation entsteht, entspricht dieser Zielsetzung.

➤ **IHK Berlin: „Der Berliner Arbeitsmarkt, Vom Sorgenkind zum Hoffnungsträger“, 2012**

Bei der Publikation handelt es sich um eine Studie, die konkrete Handlungsempfehlungen für die Berliner Arbeitsmarktpolitik formuliert. Nach einer kurzen Analyse des Berliner Arbeitsmarktes werden acht konkrete Vorschläge zur wirksamen Reduzierung der Arbeitslosigkeit gemacht. Die Vorschläge sollen zeigen, dass wirksame Beschäftigungspolitik für Berlin nicht nur mit bundesweiten Mitteln gelingen kann und stets das Ziel einer Vermittlung von Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt verfolgen soll.

Dass die Schaffung neuer Arbeitsstellen sich zum Zeitpunkt der Untersuchung (2012) noch nicht auf die Verringerung der Arbeitslosenquote in Berlin ausgewirkt, liegt nach Ansicht der IHK auch daran, dass oft nicht langzeitarbeitslose Berliner/-innen, sondern Zugezogene und gut ausgebildete Brandenburger/-innen aus dem Berliner Umland eingestellt werden. Nur die stabile Entwicklung am Berliner Arbeitsmarkt führe dazu, dass die Arbeitslosenquote rund um die Hauptstadt schon 2012 bei nur noch sieben Prozent und damit im Bundeschnitt liegt (IHK Berlin 2012: 8f.).

Zudem stellt die Studie fest, dass trotz der immensen Bedeutung nur unzureichende Daten über die Verbreitung von Arbeitslosigkeit unter Migrant/-innen existieren. Aus den Quellen des Beauftragten für Integration und

Migration in Berlin sowie aus eigenen Berechnungen stellt die IHK fest, dass die Erwerbschancen von Migrant/-innen keine Frage des Alters sind, sondern zum großen Teil vom Herkunftsland abhängen (a. a. O.: 11f.). Als Indiz wird die Höhe der Arbeitslosigkeit in den Bezirken genommen und mit den am meisten vertretenen Herkunftsländern der dort lebenden Migrant/-innen verglichen. Gefordert werden somit unterschiedliche Maßnahmen in den Berliner Bezirken, die auf die dort vorhandenen Migrant/-innengruppen zugeschnitten sind.

Die Vorschläge zielen auf die Integration von Arbeitslosen in den Berliner Arbeitsmarkt und können wie folgt zusammengefasst werden (a. a. O.: 17ff.):

- Verzahnung der Arbeitsmarktstrategien von Berlin und Brandenburg,
- Konsequentes Diversity-Management in den Arbeitsagenturen und Jobcentern im Hinblick auf Migrant/-innen als Kunden,
- Spezifische lokale Anstrengungen in besonders von Arbeitslosigkeit betroffenen Kiezen, angelehnt an die „High-Deck-Siedlung“ in Neukölln,
- Möglichst unternehmensnahe Qualifizierung für den Arbeitsmarkt (betriebsnah statt schulisch),
- Neuausrichtung des Arbeitgeberservice – enger Kontakt des Arbeitgeberservice zu kleinen und mittelständischen Unternehmen und Vernetzung mit dem Unternehmensservice,
- Enger Bezug von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu konkreten offenen Stellen in der Wirtschaft und Branchenansprechpartner/-innen in den jeweiligen Jobcentern mit aktuellen berufsspezifischen Kenntnissen, die Unternehmen und Jobcentern und Arbeitsagenturen als Anlaufstelle dienen,
- Stärkung der privaten Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen und Ausrichtung der Maßnahmen am individuellen Bedarf der Arbeitslosen,
- Erleichterungen für Unternehmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen und keine öffentlich finanzierten künstlichen Beschäftigungsprogramme.

- **IHK Berlin: „Sicherung des Fachkräfteangebots in Berlin im demografischen Wandel“**, Januar 2011

Die Publikation enthält Empfehlungen an Unternehmen und die Politik. Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung aus dem Ausland soll eine Berliner „Fachkräfteagentur“ eingerichtet werden: In Ergänzung zum auf Unternehmen ausgerichteten Standortmarketing der Berlin Partner GmbH, sollen über eine „Fachkräfteagentur“ gezielt hiesige und auswärtige Fachkräfte für Berlin angeworben werden (IHK Berlin 2011: 7).

Darüber hinaus sollen gezielt Fachkräfte aus dem Ausland akquiriert werden. Die Migration soll auf Bundesebene bedarfsorientiert und flexibel durch ein qualifikationsorientiertes Auswahlverfahren (Punktesystem) gesteuert werden, mit dem benötigte Fachkräfte aus der EU sowie aus Nicht-EU-Ländern inklusive ihrer Familienangehörigen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten können (a. a. O.: 8).

- **IHK und Handwerkskammer (HWK) Berlin, „Perspektive 2016 - Wege zu Wachstum und Wohlstand, Prüfsteine der Berliner Wirtschaft zur Abgeordnetenhauswahl 2011“**, 2011

Die IHK Berlin und die HWK Berlin haben anlässlich der Abgeordnetenwahl 2011 in der Form von Wahlprüfsteinen Forderungen der Wirtschaft an die Berliner Politik formuliert. Diese sollten in neun Aktionsfeldern aufzeigen, welche Themen und Forderungen für die Berliner Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und mit Hilfe welcher Maßnahmen der Wirtschaftsstandort Berlin in der nächsten Legislaturperiode für die Zukunft fit gemacht werden sollte (IHK & HWK Berlin 2011). Die Wahlprüfsteine 2011 sind das Ergebnis eines breiten Kommunikations-, Beratungs- und Abwägungsprozesses.

Das Thema Arbeitsmigration wurde punktuell in folgenden der neun Aktionsfelder wie folgt angesprochen:

1. Aktionsfeld „Wirtschaftsstandort“: Um dem Selbstverständnis Berlins als internationalem Wirtschaftsstandort zu entsprechen, soll die Willkommenskultur verbessert werden. Insbesondere soll der Umgang mit neuen Einwohner/-innen und Unternehmen, die sich neu in Berlin ansiedeln, weiter professionalisiert werden. Dies soll neben einer weiteren Sensibilisierung der Bevölke-

rung vor allem durch eine deutliche Verbesserung der Sprachkenntnisse der öffentlich Beschäftigten Berlins erzielt werden (a. a. O.: 18.).

2. Aktionsfeld „Fachkräfte, Bildung und Integration“: Jedes vierte Berliner Unternehmen beklagt, offene Stellen nicht besetzen zu können. Die Politik wird daher dringend aufgefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Berlins Attraktivität für Fachkräfte national wie international größer und bekannter wird. Konkret werden folgende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefordert (a. a. O.: 21):

- Flächendeckende Willkommenskultur: Das positive Image der Hauptstadt bei Themen wie Offenheit und Toleranz oder vielfältigen kulturellen Angeboten soll auch in der Berliner Verwaltung, bei Behörden und Hochschulen verinnerlicht werden.
 - Gezielte Steuerung der Zuwanderung: Der Berliner Senat soll sich auf Bundesebene für eine intelligent gesteuerte Zuwanderung einsetzen, die mit Hilfe eines Punktesystems Migration nach Deutschland bedarfs- und qualifikationsorientiert ermöglicht.
 - Den Familiennachzug ermöglichen: Der Berliner Senat soll sich auf Bundesebene dafür einsetzen, den internationalen Wettbewerbsnachteil, der durch den erschwerten Familiennachzug für qualifizierte Fachkräfte entsteht, aufzuheben.
 - Einrichtung einer „Fachkräfteagentur“: Da Berlins positive Standortfaktoren bei Fachkräften noch zu wenig bekannt sind, soll analog zum Standortmarketing für Unternehmen eine zielgruppenspezifische Ansprache von motivierten Arbeitnehmer/-innen durch eine „Fachkräfteagentur“ gewährleistet werden, die diese für die Berliner Wirtschaft gewinnt.
- Senat von Berlin, „**Operationelles Programm des ESF 2014-2020**“, April 2014

Das Operationelle Programm (OP) enthält die Prioritäten und Aktionen, die der Berliner Senat aus den Mitteln des ESF in der aktuellen Förderperiode durchführen möchte. Es werden die finanziellen Rahmenbedingungen abgesteckt, unter denen die aktuelle Arbeitsmarktpolitik in Berlin umgesetzt wird.

Ähnlich wie das OP des Bundes steht auch das OP Berlins im Kontext der Europäischen Ziele der Europa-2020-Strategie des wirtschaftlichen Wachstums und

der nachhaltigen Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut (Europäische Kommission, Europa 2020). Mit rund 215 Millionen Euro aus dem ESF sollen zwei Prioritätsachsen und vier Investitionsprioritäten finanziert und durchgeführt werden: Fast 130 Millionen Euro fallen auf die Prioritätsachse „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität von Arbeitskräften“ und etwa 80 Millionen Euro dienen der sozialen Inklusion spezifischer Zielgruppen sowie der Bekämpfung von Armut und jeglicher Art von Diskriminierung, was die zweite Prioritätsachse darstellt (Senat von Berlin 2014b: 4). Die Prioritäten werden an die Anpassung an den technologischen und demografischen Wandel Berlins ausgerichtet.

Die Integration von Migrant/-innen findet im Rahmen der ersten Prioritätsachse wie folgt Berücksichtigung:

- Investitionspriorität „Dauerhafte Eingliederung von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt“: Neben der Erhöhung des Ausbildungsniveaus allgemein, bilden die Förderung von jungen Migrant/-innen zur Erhöhung des Anteils von Migrant/-innen im öffentlichen Dienst, in der Metall- und Elektroindustrie einerseits und andererseits Maßnahmen, die Neuzuwander/-innen helfen sollen, sich beruflich zu qualifizieren und orientieren, einen Schwerpunkt (a. a. O.: 25f.).
- Investitionspriorität „Zugang zur Beschäftigung für Arbeitssuchende und Nichterwerbstätige, einschließlich Langzeitarbeitsloser und arbeitsmarktfremder Menschen“: Aufgrund der internationalen Strahlkraft Berlins sind Fachkräfte mit internationalen Qualifikationen zunehmend gefragt. Daher soll der ESF Berlin internationale Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeits- und Erwerbslose fördern (a. a. O.: 28). Gemeint ist mit Letzterem die Förderung von Ausbildungen in den Herkunftsländern.

Eine Steuerung der Zuwanderung und die Integration neuzugewanderter Fachkräfte ist vorerst nicht Teil des OP ESF Berlin.

1.4. Überblick über einzelne Arbeitsmarktstrategien und Handlungsfelder

Die im vorherigen Abschnitt dargestellten Ziele und Konzepte der Politik sollen strategisch durch Maßnahmen, die auf die Entwicklung bzw. Verbesserung der Rahmenbedingungen für Migration und Integration gerichtet sind, erreicht

werden. Die Politik ist sich auf Bundes- und Landesebene einig, dass die Zuwanderung als Korrektiv für den negativen demografischen Wandel erforderlich ist und eine Möglichkeit darstellt, den bestehenden Fachkräftemangel zu lindern. Die Zuwanderung von qualifizierten Migrant/-innen bietet eine „Schnittmenge“ für beide Bedürfnisse. Im Folgenden soll anhand wesentlicher Beispiele dargestellt werden, mit welchen Strategien und Maßnahmen das Ziel, die qualifizierte Zuwanderung zu fördern, derzeit umgesetzt wird.

1.4.1. Gesetzlicher Rahmen

Die qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland wird hauptsächlich durch den Abbau von rechtlichen und bürokratischen Hürden für eine Integration von Neuzuwander/-innen gesetzlich gesteuert (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014: 1). Der rechtliche Rahmen für die Zuwanderung wird im Wesentlichen vom Aufenthaltsrecht, rechtlichen Regelungen zum Zugang zum Arbeitsmarkt und dem Anerkennungsgesetz bestimmt. Auf europäischer Ebene wird die Migrations- und Integrationspolitik durch Richtlinien (z. B. Hochqualifiziertenrichtlinie, sogenannte Blaue Karte oder EU-Berufsanerkennungsrichtlinie), die in nationales Recht umzusetzen sind, sowie durch die unmittelbare Anwendung der Verordnung zur Koordinierung der sozialen Systeme (Amtsblatt der Europäischen Union (ABI) 1971, 2004) abgesteckt und (punktuell) gesteuert.

Für die europäische Binnenmigration spielen das Freizügigkeitsgesetz/EU und das Anerkennungsgesetz die zentrale Rolle. Für Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten mit beschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt (bis 2011 die EU-8, bis 2014 die EU-2 Staaten und bis 2015 Kroatien) war die Aufenthalts- und Beschäftigungsverordnung von Bedeutung.

➤ **Freizügigkeitsrecht**

Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten können nach Deutschland einreisen (Freizügigkeitsrecht) und haben grundsätzlich vollen Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (Arbeitnehmerfreizügigkeit).

Spätestens nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland besteht auch die Möglichkeit, Unterstützung zur Integration in den Arbeitsmarkt durch

Leistungen nach dem SGB II bei den zuständigen Jobcentern zu beantragen.⁵ Für die Vermittlung von Arbeit sind die Arbeitsagenturen zuständig. Die Entwicklung der Willkommenskultur in der Form u. a. von interkultureller Beratung ist somit ein wichtiges Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Neuzuwander/-innen (s. u.).

Im Dezember 2014 trat eine für Zuwander/-innen aus den EU-Mitgliedstaaten wesentliche Änderung des Freizügigkeitsgesetz/EU in Kraft: Das Freizügigkeitsrecht zur Arbeitssuche für Unionsbürger/-innen wurde auf einen Zeitraum von sechs Monaten beschränkt. Der Aufenthalt zur Arbeitssuche darüber hinaus ist davon abhängig, ob nachgewiesen werden kann, dass weiterhin Arbeit gesucht wird und eine begründete Aussicht besteht, eingestellt zu werden (§ 2 Abs. 2 Nr.1a FreizügigG/EU).

Nach diesem Zeitpunkt sind Zuwander/-innen aus den EU-Mitgliedstaaten und ihre Angehörigen nicht mehr freizügigkeitsberechtigt – mit der Folge, dass sie nur dann in Deutschland bleiben können, wenn sie ihren Aufenthalt inklusive Krankenversicherung aus eigenen Mitteln finanzieren können. Die Ausländerbehörden können im Einzelfall den Verlust des Freizügigkeitsrechts feststellen und den/die Betroffene/-n aus der Bundesrepublik ausweisen, in Einzelfällen zudem die Wiedereinreise bis zu 5 Jahren verweigern. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Neuregelung auf die Integration von Neuzuwander/-innen auswirken wird.

➤ **Die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Abschlüssen**

Die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Abschlüssen erfolgt auf der Basis des 2012 verabschiedeten Gesetzespakets des Bundes – bekannt als Anerkennungsgesetz – und bezieht sich auf 600 Berufe, die dem Fachrecht des Bundes unterliegen. Dieses umfasst alle Abschlüsse der beruflichen Bildung nach HwO und BBiG. In einem reglementierten Verfahren wird die Gleichwertigkeit des im Herkunftsland erworbenen Abschlusses geprüft. Durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) wurde der gesetzliche

⁵ Die Rechtslage bzgl. eines Anspruches auf Leistungen nach SGB II für Arbeitssuchende ist in den ersten drei Monaten umstritten.

Anspruch auf eine individuelle Überprüfung der Gleichwertigkeit der mitgebrachten Berufsqualifikationen erstmals geregelt.

Damit sollten folgende Ziele erreicht werden:

- „Erhöhte Erwerbstätigkeit ausländischer Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation und Berufsgruppe
- Nutzung des in Deutschland lebenden Fachkräftepotenzials
- Erhöhte Attraktivität bei den im Ausland lebenden Fachkräften.“(BMWi 2014: 21.).

Im Hinblick auf den Ausbildungsstaat konnte festgestellt werden, dass fast die Hälfte aller Antragssteller/-innen deutschlandweit seit 2012 ihre Berufsqualifikation in einem Staat außerhalb der EU bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz erlangt hat. Die häufigsten Ausbildungsstaaten sind Polen (1662 Anerkennungsanträge in 2014), Rumänien (1614 Anträge in 2013), Bosnien und Herzegowina (1020 Anträge in 2014) und Spanien (921 Anträge in 2014) (Bundesministerium für Bildung und Forschung & Bundesinstitut für Berufsbildung 2015: 5). Sehr gering ist die Zahl der bearbeiteten Anträge aus Bulgarien – lediglich 447 Anträge wurden deutschlandweit im Jahr 2014 gestellt (a. a. O.).

Seit Februar 2014 ist das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Berlin (BQFG Bln) in Kraft und regelt die Anerkennung von Abschlüssen in landesrechtlich geregelten Berufen wie Erzieher/-in, Lehrer/-in, Gesundheits- und Sozialberufen.

In Berlin wurden im Jahr 2014 insgesamt 1.522 Anträge auf Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses in allen Berufen eingereicht. 856 Verfahren davon betrafen Abschlüsse und Qualifikationen, die in anderen europäischen Mitgliedstaaten erworben wurden, davon 515 in medizinischen Gesundheitsberufen (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2015b).

1.4.2. Bund

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Konzept „**Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung**“, 22.06.2011

Im Rahmen des Dialogfeldes „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“ des Nationalen Aktionsplanes Integration wurde in einer interministeriellen Arbeitsgruppe „Fachkräfte der Zukunft“ unter der Federführung des BMAS ein

Fachkräftekonzept erarbeitet. Dieses wurde unter dem Titel „Konzept Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ im Juni 2011 vom Kabinett angenommen.

Darin systematisiert das BMAS wie folgt erstmals für die Bundesregierung Maßnahmen und Vorhaben zur Fachkräftesicherung anhand von fünf Sicherungspfaden (Bundesregierung 2012: 115.):

1. Aktivierung und Beschäftigungssicherung
2. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Bildungschancen für alle von Anfang an
4. Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung
5. Integration und qualifizierte Zuwanderung

Die Nutzung und Förderung inländischer Potenziale steht im Vordergrund, soll jedoch zwingend um mehr qualifizierte Zuwanderung aus anderen Staaten ergänzt werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2011: 19, 32.).

Bezüglich der Förderung der qualifizierten Zuwanderung aus anderen Ländern werden folgende Punkte/Maßnahmen hervorgehoben (a. a. O.: 32f.):

- Steigerung der Attraktivität Deutschlands für Hochqualifizierte durch Ausgestaltung des Zuwanderungsrechts: Bürokratische Hindernisse für qualifizierte Arbeitnehmer/-innen sollen abgebaut und die Rahmenbedingungen für ihre Niederlassungs- und Aufenthaltserlaubnis verbessert werden.
- Der Zugang von Hochqualifizierten und Fachkräften ohne deutschen Pass zum deutschen Arbeitsmarkt soll noch systematischer an den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet werden.
- Es sollen die innereuropäischen Potenziale effektiver genutzt und erschlossen werden, zum Beispiel durch gezielte Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit. Die Nutzung von EURES soll verstärkt und befördert werden.
- In Berufen und Branchen, in denen ein eindeutiger Fachkräftemangel besteht, der weder zeitlich noch vom Umfang durch die Aktivierung von inländischem Potenzial beseitigt werden kann, soll dieser rasch durch einen unkomplizierten und attraktiven Zuzug gemindert werden.

- Bereits bestehende Instrumentarien zur Arbeitsmigration sollen besser und vollständiger genutzt werden. Die Vorrangprüfung soll für bestimmte Berufsgruppen entfallen.
- Die Situation der Studierenden ohne deutschen Pass an deutschen Hochschulen soll verstärkt in den Blick genommen und die Möglichkeiten einer Beschäftigungsaufnahme nach dem Studienabschluss verbessert werden.
- Entwicklung der Willkommenskultur und Verbesserung der gesellschaftlichen Akzeptanz für Studierende, Fachkräfte und Hochqualifizierte ohne deutschen Pass und ihre Familien durch eine bessere Information in Deutschland und im Herkunftsland und adäquate Unterstützung der Einwander/-innen bei ihren Integrationsbemühungen.

Die Maßnahmen werden jährlich vom BMAS in Zwischenberichten ausgewertet und analysiert. Ebenfalls wird in diesen Berichten weiterer Handlungsbedarf identifiziert:

- Fortschrittsbericht 2012 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung (BMAS 2012)
- Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans, Erster Zwischenbericht „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“, 02.04.2013 (BMAS 2013a)
- Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Januar 2014 (BMAS 2013b)

➤ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): **Integrationskurse**

Einen weiteren Schwerpunkt der Bundesintegrationspolitik bildet der Integrationskurs, der neben ausreichenden Deutschkenntnissen (B1) auch Basiswissen zur Geschichte und Kultur Deutschlands vermitteln soll (a. a. O.). Der Integrationskurs richtet sich primär an sogenannte Drittstaatsangehörige. Nur diese haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen solchen Kurs sowie die Pflicht, diesen erfolgreich zu absolvieren (§ 43 AufenthG). Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten haben keinen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs. Sie können jedoch auf Antrag bei bestehenden Kapazitäten gesondert zugelassen werden. Die Kapazitäten sind regional sehr unterschiedlich und hängen von der Entwicklung in der Gesamtmigration ab.

➤ **ESF-BAMF-Programm** zur berufsbezogenen Sprachförderung

Das ESF-BAMF-Programm wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angeboten und aus ESF-Mitteln gefördert. Das Programm bietet Kurse für die Vermittlung von berufsspezifischem Deutsch, beruflichen Qualifikationen und Praktika zur Berufsorientierung (BAMF 2015a).

In der Förderperiode 2014-2020 stehen Menschen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe im Vordergrund, um deren Integration in den Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Kurse richten sich zum einen an Migrant/-innen, die keine oder nur geringe Deutschkenntnisse haben bzw. ihre vorhandenen Deutschkenntnisse verbessern möchten, als arbeitssuchend gemeldet sind und in der Regel in Bezug von Leistungen nach dem SGB II oder SGB III stehen. Zum anderen können auch Migrant/-innen in einem Beschäftigungsverhältnis an den Kursen teilnehmen. Die Teilnahme ist hier kostenpflichtig und kann auch von dem Arbeitgeber finanziert werden (BAMF 2015b).

➤ **BMAS: Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“**

Das Förderprogramm IQ zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen (IQ Netzwerk 2015). Es wird ab 2015 vom BMAS aus eigenen und ESF-Mitteln finanziert und in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. Es ist Teil der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans und soll die für die Integration in den Arbeitsmarkt zuständigen Institutionen (Agenturen für Arbeit und Jobcenter) bei ihrer Aufgabenwahrnehmung unterstützen. Ein weiteres Ziel ist die Unterstützung der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes.

Das Förderprogramm wurde zu einer bundesweiten Struktur regionaler Netzwerke mit drei zentralen Aufgabenschwerpunkten ausgebaut und weiterentwickelt (a. a. O.):

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Ratsuchende mit Qualifikationen, die im Herkunftsland erworben wurden
- Anpassungsqualifizierungen für Migrant/-innen

- Unterstützung für Arbeitsmarktakteure durch Informationen, Beratungen und Trainings in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant/-innen

Das Netzwerk arbeitet in 16 Landesnetzwerken. Mittlerweile werden in über 340 einzelnen Teilprojekten innerhalb der IQ-Landesnetzwerke praxistaugliche Konzepte erarbeitet und umgesetzt, die verschiedene Aspekte bei der beruflichen Integration von Migrant/-innen berücksichtigen. Schwerpunkt bildet die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen.

➤ BMAS, BMWi und Bundesagentur für Arbeit: „**Fachkräfte-Offensive**“

Die „Fachkräfte-Offensive“ ist eine Informations- und Mobilisierungskampagne mit dem Ziel, die Öffentlichkeit, Unternehmen und Fachkräfte über Fachkräftebedarfe sowie Ursachen und Auswirkungen zum Thema Fachkräftemangel aufzuklären, zu informieren und sensibilisieren (Fachkräfte-Offensive 2015). Die Offensive ergänzt und begleitet das Fachkräftekonzept des BMAS (2013a: 3.). Sie umfasst eine Informations- und Mobilisierungskampagne und zwei Internetportale für Deutschland und andere Staaten.

Mit dem Internetportal „Make it in Germany“ (Make it in Germany 2015) sollen Fachkräfte aus der ganzen Welt, vor allem aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), für eine berufliche Laufbahn in Deutschland begeistert werden. „Make it in Germany“ informiert zuwanderungsinteressierte Fachkräfte über ihre Karrierechancen und zeigt, wie sie in Deutschland leben und arbeiten können. Das Portal enthält aktuelle Arbeitsangebote in Engpassberufen und Informationen darüber, in welchen Branchen Fachkräfte gesucht werden. Zudem erhalten Arbeitgeber in Deutschland Tipps für das Vorgehen bei der Anwerbung internationaler Fachkräfte. Bis April 2013 haben über eine Million Besucher/-innen das Portal genutzt – 80% aus anderen Ländern (BMAS 2013a: 3.).

Das Inlandportal der Fachkräfte-Offensive www.fachkraefte-offensive.de wurde im Juni 2012 eingerichtet und zählte bis April 2013 bereits 195.000 Besucher/-innen. Die Offensive fördert den Austausch zwischen den Akteuren in regionalen Netzwerken und verbreitet die Erfahrungen aus Projekten zur Fachkräftesicherung. Im Auftrag des BMAS unterstützt und berät das

„Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“ regionale Netzwerke und Projekte zur Fachkräftesicherung (für Berlin vgl. unter 1.3.2).

- **BMAS:** „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (**MobiPro-EU**)“

Ziel des Programmes ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland und die Reduzierung der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Europa (Bundesagentur für Arbeit 2013). Zielgruppe sind junge Menschen aus der EU im Alter von 18 bis 35 Jahren (in Ausnahmefällen bis zum Alter von 40 Jahren), die von ihrer Freizügigkeit innerhalb der EU Gebrauch machen und eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland aufnehmen wollen und über einen Schulabschluss, aber keine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung im Herkunftsland verfügen. Bis 2014 war auch eine qualifizierte Beschäftigung in einem Engpass- bzw. Mangelberuf in Deutschland ein mögliches Ziel, seither konzentriert sich MobiPro-EU jedoch nur noch auf Auszubildende.

Neu ab 2015 ist die Umstellung auf Projektförderung: Förderleistungen werden nicht mehr wie vorher vom Auszubildenden beantragt, sondern von einem Projektträger. Dieser beantragt und organisiert alle förderfähigen Maßnahmen für die Jugendlichen. Die Vermittlung von ausbildungsinteressierten Jugendlichen an die Projekte erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit (BMAS & Bundesagentur für Arbeit 2014).

Förderbestandteile des Programms sind die Sprachförderung im Herkunftsland und in Deutschland, die Unterstützung während eines ausbildungsvorbereitenden Praktikums und einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland sowie die Finanzierung bzw. Bereitstellung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung (a. a. O.). Das Mittelvolumen liegt derzeit bei 560,1 Mio. Euro (a. a. O.). Im Ausbildungsjahr 2015 sollen rund 2.000 Jugendliche aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Möglichkeit erhalten, eine duale Ausbildung zu beginnen.

- **BMWi:** „**Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung**“ (**KOFA**)

KOFA ist eine Internetplattform mit dem Ziel, zentraler Ansprechpartner für kleine und mittelständische Unternehmen in Bezug auf das Thema Fachkräftesicherung zu sein (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung 2015). Das Portal bietet umfangreiche Informationen für Unternehmen, u. a. auch zur

Fachkräfterekrutierung in anderen Herkunftsländern, und erstellt und analysiert Studien zur Fachkräftesituation. Die Erkenntnisse werden in kostenlosen Handlungsempfehlungen für kleine und mittelständische Unternehmen zusammengefasst und mit erfolgreichen Beispielen aus der Praxis veranschaulicht.

Das Projekt wird vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführt und vom BMWi gefördert.

- BMWi und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): AG **„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“** im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung

Die Arbeitsgruppe erarbeitet gemeinsam mit Vertreter/-innen aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft eine Reihe von Maßnahmen und Empfehlungen in den Handlungsfeldern „Werben“, „Vermittlung“ und „Integration“. Ziel ist es, verstärkt Fachkräfte aus anderen Ländern für Deutschland zu gewinnen und ihre Integration zu unterstützen. Derzeit werden unter anderem Online-Praxistipps für Unternehmer zur erfolgreichen Gewinnung und Integration von Fachkräften aus anderen Ländern erstellt und eine Wirkungsanalyse des Rechtsrahmens für diese Fachkräfte durchgeführt (BMWi 2014: 1).

Ein Wegweiser „Deutsche Organisationen im Ausland“ wurde erarbeitet und kann in deutscher und englischer Sprache online heruntergeladen werden (Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2013). Der Wegweiser bietet deutschen Organisationen in anderen Ländern einen Überblick über die Schwerpunkte, die deutsche Institutionen im Ausland (z. B. die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, Goethe-Institute, Außenhandelskammern) bei dem Thema Zuwanderung von Fachkräften setzen.

Diese Maßnahmen zielen zum einen darauf ab, die Bereitschaft von kleinen und mittelständischen Unternehmen, internationale Fachkräfte zu gewinnen und sie erfolgreich zu integrieren, nachhaltig zu steigern. Zum anderen richten sie sich auch an Studierende oder Jugendliche aus anderen Ländern, die in Deutschland ausgebildet werden können.

➤ BAMF, Broschüre „**Willkommen in Deutschland**“, 2014

Die Broschüre ist zwar kein Programm und keine Strategie, jedoch eine wichtige Initiative im Rahmen der Fachkräfteintegration aus anderen Ländern. Auf ca. 130 Seiten werden Tipps gegeben, die neu angekommenen Migrant/-innen den Alltag erleichtern sollen. Außerdem enthält die Broschüre eine Vielzahl von (Internet-)Adressen zu Beratungsangeboten und weiterführenden Stellen. Die Broschüre ist auch online in elf Sprachen erhältlich – darunter in Bulgarisch, Französisch, Polnisch und Rumänisch (BAMF 2015c).

➤ **Zentrale Auslands- und Fachkräftevermittlung (ZAV):** Initiativen

Die ZAV ist eine Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und unterstützt bundesweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen bei der Stellenbesetzung bzw. der Integration in den Arbeitsmarkt. In Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit sucht die ZAV weltweit Fachkräfte und rekrutiert innerhalb der EU Auszubildende für interessierte Arbeitgeber in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 2014b).

Die ZAV informiert nicht nur Auszubildende und Arbeitnehmer/-innen aus anderen Ländern über den deutschen Arbeitsmarkt, sondern führt Initiativen für gezielte Fachkräftegewinnung durch. Dazu werden Beratungsveranstaltungen in vielen europäischen Ländern durchgeführt. Ein weiteres Beispiel sind die Online-Beratungstage, die erstmals im November 2014 stattgefunden haben und sich an Ausbildungssuchende aus den EU-Mitgliedstaaten richteten (Bundesagentur für Arbeit 2014c). Dabei wurde in fremdsprachigen Vorträgen und via Videochat über das Leben und den Arbeitsmarkt in Deutschland informiert.

➤ Goethe Institut: Projekt „**Harmonisierung des Übergangs von der vorintegrativen Sprachförderung zum Integrationskurs**“, 01.2012 bis 12.2014

Das Projekt wurde mit Mitteln des Europäischen Integrationsfonds (EIF) gefördert und hatte zum Ziel, den Übergang zwischen vorintegrativen Angeboten von Bildungsinstitutionen in anderen Ländern und Maßnahmen zur sprachlichen Erstförderung sowie weiteren Integrationsmaßnahmen des Bundes in Deutschland zu optimieren sowie die Chancen auf Bildungsbeteiligung von

jugendlichen und erwachsenen Neuzuwander/-innen in Deutschland zu erhöhen (Goethe-Institut 2015a).

Produkt des Projekts ist das Internetportal: „**Mein Weg nach Deutschland**“ (Goethe-Institut 2015b). Neben der Möglichkeit, die im Herkunftsland erlangten Deutschkenntnisse zu erhalten und verbessern, bietet das Portal weiterführende Informationen zu allen wesentlichen Lebensbereichen in Deutschland wie Arbeit, Sprache, Leben mit Kindern etc. Das Portal leitet zudem an weitere Internetportale des Bundes weiter.

1.4.3. Land Berlin

Auf Landesebene wird eine Vielzahl von Strategien und Maßnahmen für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik durchgeführt. Hier sollen die wichtigsten und für die Integration von Fachkräften aus anderen Ländern relevanten Maßnahmen dargestellt werden.

➤ **Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen: „IQ Netzwerk Berlin“**

Das IQ Netzwerk Berlin ist eines von 16 regionalen IQ Netzwerken (siehe 1.4.2). Es wurde 2011 im Rahmen des Bundesprogramms IQ eingerichtet. Das Netzwerk wird vom Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen koordiniert und aus Mitteln des BMAS und des ESF finanziert.

Ziel des Förderprogramms ist die nachhaltige berufliche Integration von Migrant/-innen in den Berliner Arbeitsmarkt. Dies soll durch die Wahrnehmung folgender Aktivitäten gewährleistet werden:

- Passgenaue Unterstützungsleistungen für Anerkennungssuchende und Beratungsfachkräfte,
- Kontinuierliche Kooperation mit den Berliner Arbeitsagenturen und Jobcentern,
- Modellprojekte für Qualifizierung, um die Lücke fehlender aktueller Qualifizierungsangebote zu schließen,
- Unterstützung von Migrantenorganisationen bei der beruflichen Qualifikation und deren Vernetzung mit Arbeitsmarktakteuren,
- Prozessgestaltung zur beruflichen Integration.

- HWK Berlin: Modellprojekt „**Vorstufe zur Qualifikationsanalyse**“, September 2013

Hierbei handelt es sich um ein Modellprojekt im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes. Das Modellprojekt verfolgt folgende Ziele:

- Entwicklung eines Methoden- und Instrumentenkoffers, um Qualifikationsanalysen im Rahmen des Anerkennungsgesetzes effizient und wirtschaftlich umzusetzen,
- Konzeption der Förderung interkultureller Kompetenzen bei der Umsetzung von Qualifikationsanalysen,
- Beitrag zur Verbesserung der beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund.

Partner des Modellprojekts ist das IQ Netzwerk Berlin, koordiniert durch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und ESF: Projekt "**JobMotion - Impulse für gute Personalarbeit**"

Das Projekt wird von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen des Programms BerlinArbeit und aus Mitteln des ESF gefördert. Das Projekt informiert und berät Unternehmen zum demografischen Wandel und den Folgen für den Arbeitsmarkt. „Ziel ist es, Unternehmen im Kontext neuer Personalherausforderungen richtungsweisend zu unterstützen und ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu verbessern.“

JobMotion bietet:

- kontinuierliche, bedarfsbezogene Beratung für Unternehmen, mit dem Ziel, Fachkräfte für das Unternehmen zu sichern,
- Dialogveranstaltungen für Erfahrungsaustausch,
- eine Serviceplattform mit praxisnahem Personalwissen unter www.fachkraftberlin.de,
- eine web-App (www.jobmotion.de) zur Ermittlung des aktuellen Stands der Personalarbeit in Unternehmen,
- Lehrgänge zur/zum Personalentwicklungs-Beauftragten
- Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit, z. B. Vorträge zur Arbeitgeberattraktivität und zur Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Das Projekt führt zudem Kampagnen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für den demografischen Wandel durch.

➤ LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.: **Berliner LernLäden**

Das LernNetz Berlin-Brandenburg und die Berliner LernLäden entstanden im Rahmen des Bundesprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ als ein Netzwerkprojekt. Derzeit gibt es in Berlin drei LernLäden. In den LernLäden wird Aus- und Weiterbildungsberatung angeboten, zugleich fungieren die einzelnen Läden als Schnittstellen zwischen Bildungsdienstleistern und Bildungssuchenden.⁶ Einer der Schwerpunkte liegt auf der Beratung von Zuwander/-innen im Hinblick auf die Anerkennung ihrer Abschlüsse und Qualifikationen, Erlangung von Deutschkenntnissen und Weiterbildung.

Ab Oktober 2015 wird das Projekt von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert und vom Jobcenter Berlin-Neukölln kofinanziert.

➤ **Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit (BBWA)**

Die BBWA haben zum Ziel, die vorhandenen bezirklichen Entwicklungspotenziale zu erschließen und die Akteur/-innen zu vernetzen, um einen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und zur beruflichen wie sozialen Integration benachteiligter Personengruppen zu leisten. Darüber hinaus sollen neue Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen und die regionale Wirtschaftsstruktur verbessert werden.

Mit Mitteln aus dem ESF werden Mikroprojekte in den jeweiligen Bezirken gefördert. Diese werden in drei Programme unterteilt:

- Lokales Soziales Kapital (LSK): Unterstützung von Mikroprojekten, die sich dafür einsetzen, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und lokale Beschäftigungschancen zu entwickeln
- Partnerschaft - Entwicklung - Beschäftigung (PEB): Förderung von Projekten, die partizipativ, integriert und nachhaltig Beschäftigungspotenziale auf lokaler Ebene durch partnerschaftliche Ansätze erschließen

⁶ Siehe <http://www.lnbb.de/lernnetz/projekte/lernlaeden/>

- Wirtschaftsdienliche Maßnahmen im Rahmen der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit (WDM): hiermit soll die regionale Wirtschaftskraft auf Ebene der Berliner Bezirke gestärkt werden, um damit direkt oder indirekt Beschäftigungseffekte auszulösen. Antragsberechtigt sind hier ausschließlich die Berliner Bezirksämter.

Ein LSK-Projekt war z. B. „**Zwei - young professionals tandem**“, das zum Ziel hatte, junge Fachkräfte aus Europa als Tandem und Netzwerk zusammenzubringen und auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Projekt lief im Juni 2014 aus. Projektziele waren im Einzelnen:

- Berufseinstieg der europäischen Tandempartner/-innen in Berlin erleichtern,
- Die Tandempartner/-innen lernen gegenseitig von den beruflichen Kompetenzen und dem Fachwissen des anderen und tauschen interkulturelle Erfahrungen aus,
- Erweiterung der persönlichen und berufsrelevanten Netzwerke.

Zusätzlich zur Betreuung der Tandems bot das Projekt regelmäßige Netzwerkveranstaltungen und Workshops an.

➤ **AYEKOO – arbeit und ausbildung e.V.:**

AYEKOO arbeit und ausbildung e.V. wurde 2007 gegründet und unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund mit dem Ziel, diese beim Einstieg in das Berufsleben zu begleiten. Ein Fokus auf ein bestimmtes Herkunftsland oder eine bestimmte Herkunftsregion besteht nicht. Ayekoo führt derzeit zwei Projekte zum Thema Diversity auf dem Arbeitsmarkt durch: Das Projekt „Diversity in Neukölln: Kulturelle Vielfalt fördern und Fachkräfte sichern“ richtet sich an die Fachkräfte in Neukölln und das Projekt „Diversity in Pankower Unternehmen: Kulturelle Vielfalt fördern und Fachkräfte sichern“ an die Unternehmen in Pankow.

Beide Projekte widmen sich der Vermittlung von Migrant/-innen in passgenaue Beschäftigung bzw. Ausbildung einerseits und der Sensibilisierung von Berliner Unternehmen zur verstärkten Nutzung des Potenzials migrantischer Fachkräfte andererseits.

Die Projekte bieten Migrant/-innen:

- „Eine individuelle vertiefte Berufswegeplanung mit regelmäßig stattfindenden Einzelcoachings
- Berücksichtigung vorhandener Berufsabschlüsse und beruflicher Erfahrungen aus den Heimatländern
- Wahrnehmung ihres kulturellen Hintergrunds und ihrer Sprachkenntnisse als Ressource
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Vorbereitung auf den Arbeitseinstieg
- Vermittlung in Arbeit und Ausbildung“

Unternehmen werden in folgenden Punkten von den Projekten gezielt unterstützt:

- „Informationen und Beratung zum Einsatz von Instrumenten des Diversity Management und zur Nutzung des Diversity-Ansatzes bei der Personalauswahl
- Austausch zum betriebswirtschaftlichen Nutzen einer auf Diversity basierenden Personalpolitik
- Vermittlung von passendem Personal und von Auszubildenden sowie eine dreimonatige Nachbetreuung“.

Gefördert werden die Projekte durch das Förderprogramm „Partnerschaft, Entwicklung, Beschäftigung“ (PEB) der Bezirklichen Bündnisse für Arbeit in Berlin (siehe oben), den ESF sowie der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

➤ **Gewerkschaften:** Beratungsstrukturen in Berlin zur Unterstützung von EU-Arbeitsmigrant/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und der gewerkschaftsnahe Verein „Arbeit und Leben e. V. Berlin“ haben in den letzten Jahren auf Bundes- sowie auf Landesebene Beratungsstrukturen aufgebaut, die Migrant/-innen, die in Deutschland leben und arbeiten, unterstützen und eine bessere Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gewährleisten sollen:

– Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin:

Das Beratungsbüro existiert seit Mai 2010 und wird vom DGB Berlin-Brandenburg und Arbeit und Leben e. V. Berlin getragen. Die Finanzierung liegt derzeit bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung. Das Beratungsbüro berät mobile Arbeitnehmer/-innen zu Fragen im Hinblick auf den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, zu europäischem Arbeits- und Sozialrecht, zur Integration von Fachkräften und Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen. Jährlich finden rund 1.200 Beratungen statt.

– Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten:

Die ehemalige „Ausländerberatungsstelle“ DGB, die seit 1970 Beratung für Migrant/-innen angeboten hat, wurde am 01.01.2008 in „Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten“ umbenannt. Träger der Beratungsstelle ist Arbeit und Leben Berlin e. V. Beratungsschwerpunkte sind Arbeits- Sozial- und Ausländerrecht sowie Fragen der Rentenversorgung, Kindergeldleistungen und allgemeine Fragen des deutschen Arbeitsmarktes. Jährlich finden rund 3.000 Beratungen statt.

– Projekt „Faire Mobilität“:

Das Projekt unterstützt mobile Arbeitnehmer/-innen aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten bei der Durchsetzung von gerechten Löhnen und fairen Arbeitsbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In Berlin sowie fünf weiteren Städten werden Beratungen über die Rechte und Möglichkeiten von zugewanderten Arbeitnehmer/-innen in Deutschland angeboten. Jährlich finden rund 5.000 Beratungen statt.

Projektpartner sind der DGB-Bundesvorstand, bfw – Unternehmen für Bildung GmbH, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen/European Migrant Workers Union und Project Consult GmbH (PCG).

➤ AWO Migrationsberatung für Erwachsene (MBE): **Welcome Center im Bürgeramt Pankow**

Im Juli 2015 eröffnete das erste sog. Welcome Center in Berlin. Das Beratungszentrum wird von dem AWO Landesverband Berlin in Kooperation mit dem Bezirksamt Pankow getragen. Das Beratungsangebot richtet sich insbesondere an gut ausgebildete Zuwander/-innen aus EU-Mitgliedstaaten und hat zum Ziel, den Zugang zum Arbeitsmarkt in Berlin zu erleichtern (AWO Landesverband Berlin e.V. 2015).

1.5. *Analyse und Zusammenfassung*

Nur wenige der in der vorliegenden Expertise vorgestellten Strategien und Programme richten sich gezielt und ausschließlich an Fachkräfte aus dem EU-Binnenraum. Die meisten legen den Schwerpunkt auf die Integration von Migrant/-innen allgemein. Im Fokus steht dabei zumeist die Integration durch verbesserte Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Das Thema Fachkräfte wird im Kontext des Demografiewandels unter dem Stichpunkt: „Fachkräftesicherung“ behandelt. Es gibt zahlreiche Programme, die vor allem auf der Feststellung des Fachkräftemangels und daher der Notwendigkeit der Anwerbung von Fachkräften in anderen Ländern und der Forderung nach einer Willkommenskultur in Behörden, Institutionen und Unternehmen basieren. Die Strategien und Programme laufen bisher nebeneinander. Eine Gesamtstrategie für Berlin ist nicht erkennbar.

Fachkräfte aus anderen Ländern wurden aus dem größten an EU-Bürger/-innen ohne deutschen Pass gerichteten Förderprogramm „MobiPro-EU“ herausgenommen. Dieses konzentriert sich nun ausschließlich auf die Förderung Auszubildender aus anderen Staaten.

Bei einer Gesamtbetrachtung können die Konzepte, Strategien und Forderungen für die Fachkräftesicherung zu folgenden Schwerpunkten zusammengefasst werden:

- Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen
- Verbesserung des Überganges von deutschen Hochschulen in den Arbeitsmarkt

- Verbesserung der sogenannten Willkommenskultur bei Behörden, Unternehmen und Gesellschaft

Die Strategien, Handlungsansätze und Forderungen, die sich mit der Integration von Migrant/-innen im Allgemeinen befassen, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Verbesserung der Deutschkenntnisse
- Verbesserung des Überganges von Schule in die Berufsausbildung
- Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen
- Verbesserte Vermittlung durch die regionalen Arbeitsagenturen
- Verbesserte Vernetzung von Unternehmen und Vermittlungsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt

Eine Strategie, wie zugewanderte Fachkräfte, die sich nicht an die Arbeitsagenturen und Vermittlungsagenturen wenden, erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden können, fehlt. Diese Lücke wird bisher von Akteur/-innen der Zivilgesellschaft – wie Vereinen und den Sozialpartnern – sowie durch Beratungs- und Unterstützungsstrukturen geschlossen.

Auszubildende aus anderen Ländern sind nur auf Bundesebene Gegenstand von Strategien und Handlungsansätzen (MobiPro-EU). Auf Landesebene geht es in allen dargestellten Politikfeldern und Strategien darum, den Übergang von Schule zur Ausbildung besser zu gestalten/koordinieren.

2. Die Sicht der Communities

2.1. *Einleitung*

Zu Beginn des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ fanden Ende 2014 und Anfang 2015 Workshops mit Vertreter/-innen der bulgarischen, französischen, polnischen und rumänischen Communities in Berlin statt. Die Workshops waren gut besucht. Die Teilnehmer/-innen kamen aus folgenden Einrichtungen:

- Senatsverwaltungen
- Beratungs- und Obdachlosenstrukturen, Rechtsanwälte
- Arbeitsagenturen/EURES-Beratung
- Botschaften
- Gewerkschaften
- Kirche
- Vereine und Gesellschaften
- Kulturinstitute
- Krankenkasse (AOK)

Die Teilnehmer/-innen diskutierten über spezifische Probleme im Alltag der Zuwander/-innen aus den jeweiligen Herkunftsländern sowie mögliche Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit in den Communities und mit politischen Akteuren in Berlin.

Im November 2015 fand ein zweites Treffen mit den Communities sowie Arbeitsmarkt- und Bildungsakteur/-innen, die mit Zuwander/-innen arbeiten, statt. Die Veranstaltung trug den Titel: „Magnet Berlin – Zuwanderung aus Europa“. Auf diesem Treffen wurden die Ergebnisse der durchgeführten Umfrage in den Communities vorgestellt und weitere Workshops zur Vertiefung der Ergebnisse sowie (Weiter-)Entwicklung von Handlungsempfehlungen durchgeführt.

In diesem Kapitel sollen die Aspekte, die in den Community-Workshops als Herausforderungen angesprochen wurden, zusammengefasst werden. Aufgrund der zeitlichen Begrenztheit der Treffen können wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Die hier vorgestellte Sammlung von Herausforderun-

gen bietet jedoch einen ausführlichen ersten Überblick über die aus der Perspektive von Beratenden wahrgenommenen größten Hürden für die bulgarischen, französischen, polnischen und rumänischen Migrant/-innen in Berlin.

Die Handlungsempfehlungen haben wir gesondert in Teil III des Bandes zusammengefasst.

2.2. Probleme im Alltag von bulgarischen Zuwander/-innen in Berlin

Die Vertreter/-innen der bulgarischen Zuwander/-innen in Berlin identifizierten folgende Probleme:

- Mangelnde Deutschkenntnisse der zugewanderten Bulgarinnen und Bulgaren.
- Zugang zur Krankenversicherung/Koordinierung der sozialen Systeme: Es bestehen massive Probleme bei der Überprüfung von erforderlichen Vorversicherungszeiten in Bulgarien bei der Aufnahme in eine deutsche Krankenversicherung. Die Krankenkassen prüfen bei Antragstellung zur Aufnahme in die gesetzliche Krankenversicherung den Freizügigkeitsstatus der Migrant/-innen. Dies führt zu längeren Wartezeiten und teilweise nicht nachprüfbaren Ablehnungen seitens der Krankenkassen.
- Schwerer Zugang zu deutschen Behörden und Institutionen: Aufgrund der schwierigen Kommunikation mit deutschen Behörden entwickeln sich zunehmend rechtswidrige Praktiken. Es gibt einen Markt für „Vermittler/-innen“, die gegen hohe „Gebühren“ von 100 bis 200 Euro die „Beschaffung“ von Steuernummern, Anmeldungen, E104-Bescheinigungen und sonstigen Unterlagen übernehmen.
- Schwierigkeiten mit der sozialen Integration von Kindern und Mangel an Schulplätzen für bulgarische Kinder.
- Zugang zum Arbeitsmarkt: Hier existieren besonders folgende Herausforderungen:
 - Nach wie vor besteht das Problem der Scheinselbständigkeit. Die Schwierigkeiten, einen regulären Arbeitsvertrag zu bekommen, sind auch nach Wiederherstellung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit

seit dem 01.01.2014 für bulgarische Migrant/-innen vorhanden. Viele der Migrant/-innen werden von Arbeitgeber regelrecht in die Scheinselbständigkeit gedrängt. Es wird oft von „Anstellung mit Gewerbe“ gesprochen.

- Viele der Migrant/-innen sind von Arbeitsausbeutung und prekären Arbeitsbedingungen betroffen.
 - Es besteht ein Informationsbedürfnis gut integrierter Bulgar/-innen, die sich in Berlin selbständig machen wollen. Dementsprechende Beratungsstrukturen für Bulgar/-innen fehlen.
- Der Zugang zum Wohnungsmarkt in Berlin gestaltet sich immer schwieriger für die Migrant/-innen. Es wird folgender Teufelskreis beklagt: Ohne Arbeit - keine Wohnung, ohne Wohnung - keine Arbeit.
 - Die Vernetzung innerhalb der Community ist schwach bzw. unzureichend.
 - Der Informationsbedarf wird, zumindest was die Erstinformation betrifft, innerhalb der Community abgedeckt. So kommt es häufig zu widersprüchlichen und unvollständigen, teilweise auch falschen Informationen, was zahlreiche Probleme zur Folge haben kann.

2.3. Probleme im Alltag von französischen Migrant/-innen in Berlin

Französinnen und Franzosen, die nach Berlin kommen, haben aus Sicht der Community-Vertreter/-innen vor allem folgende Schwierigkeiten:

- Mangel an Deutschkenntnissen
- Unrealistische Erwartungen und Informationsmangel im Vorfeld der Migrationsentscheidung:
 - Die französischen Zuwander/-innen sind sich mitunter nicht dessen bewusst, wie wichtig Deutschkenntnisse sind, um eine Arbeitsstelle in Deutschland zu finden. In vielen Branchen sind Englischkenntnisse jedoch nicht ausreichend. Es fehlen auch Kenntnisse darüber, wie lange es dauert, um Deutsch zu lernen. Viele Französinnen und Franzosen

kommen mit zu wenig finanziellen Ressourcen nach Deutschland, um hier ohne Arbeit für eine längere Zeit leben zu können.

- Nicht nur Privatpersonen, sondern auch Unternehmen haben unrealistische Erwartungen: Wenn französische Unternehmen diverse Beratungsorganisationen in Deutschland nach Arbeits- oder Praktikumsstellen fragen, werden häufig Informationen über die Dauer der Arbeitssuche und der Sprachanforderungen in deutschen Unternehmen erfragt.
- Wenn sich Zuwander/-innen doch informieren, bevor sie nach Berlin kommen, suchen sie nach Informationen meistens online: Es gibt viele Portale, Websites etc., die Unterstützung anbieten, z. B. auch die Website der französischen Botschaft.
- Wenn die Zuwander/-innen schon in Berlin sind, suchen sie nach Informationen im Info-Café Berlin-Paris (im Centre Francais Berlin), auf Facebook, oder in formellen und informellen Netzwerken.
- Schwierigkeiten bereitet weiterhin die Unkenntnis der Unterschiede zwischen dem zentralisierten französischen Staatssystem und dem deutschen Föderalismus:
 - Die Zuwander/-innen gehen davon aus, dass Berlin wie Paris ist – und somit die größte und reichste Stadt Deutschlands, in der alle großen Unternehmen ansässig sind und es leicht ist, eine gute Arbeit zu finden. Die Möglichkeit, in anderen Wirtschaftsregionen Deutschlands eine Arbeit zu suchen, wird häufig nicht in Betracht gezogen.
 - Forscher/-innen und Student/-innen haben ähnliche Probleme: Sie wissen nicht, dass es auch außerhalb von Berlin sehr gute Universitäten gibt. Eine Vielzahl der Studierenden bzw. Studierten und Forscher/-innen haben daher Schwierigkeiten, in Berlin eine Arbeit zu finden.
 - Die Migrant/-innen haben auch Verständnisschwierigkeiten im Hinblick auf das Funktionieren der Bürokratie in Deutschland: Die Unterschiede zwischen den verschiedenen föderalen Institutionen, Ländern und lokalen Ebenen sind unzureichend bekannt. So wissen z. B. viele

Migrant/-innen nicht, dass und wo sie sich in Berlin anmelden können.

- Behörden sind nicht immer gut genug informiert und geschult: Es gibt eine starke Fluktuation des Personals in den Arbeitsagenturen, Ämter und Jobcentern und somit ist es schwer, aus verschiedenen Erfahrungen mit den Jobcentern zu lernen. Außerdem wird kritisiert, dass bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern Menschen mit akademischer Ausbildung besser behandelt werden als Nicht-Akademiker/-innen. Teilweise herrsche eine „Unwillkommenskultur“ in deutschen Behörden.
- Viele Deutsche Unternehmen sind nicht offen: Sie sind wenig gewillt, Praktikant/-innen und Arbeitnehmer/-innen mit guten aber nicht perfekten Deutschkenntnissen zu beschäftigen. Die Unternehmenskultur ist allgemein nicht offen gegenüber Nicht-Deutschen. In der Community sind auch Fälle bekannt, in denen Zuwander/-innen am Arbeitsplatz ausgenutzt und ausgebeutet werden.
- Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse ist ein Problem: Viele Zuwander/-innen sind sehr gut qualifiziert. Ihre Profile entsprechen jedoch nicht den in Deutschland bzw. Berlin geltenden Anforderungen: Z. B. ist die Ausbildung von französischen Ingenieur/-innen allgemeiner ausgerichtet und weniger spezialisiert als die deutsche, was dazu führt, dass erstere in Berlin Schwierigkeiten haben, eine qualifikationsadäquate Arbeit zu finden. Darüber hinaus wird von der Möglichkeit, in Frankreich erworbene Abschlüsse und Qualifikationen in Deutschland anerkennen zu lassen, kaum Gebrauch gemacht.
- Viele Französinnen und Franzosen finden keine ihren Qualifikationen entsprechende Arbeit und sehen sich gezwungen, in niedrigqualifizierten Bereichen wie Callcentern etc. eine Arbeitsstelle anzunehmen. Dadurch gehen Kompetenzen und Qualifikationen verloren.
- Branchen, in denen es besonders schwer ist, einen Arbeitsplatz oder einen Praktikumsplatz zu finden, sind: Sozialwissenschaften, Kulturwissenschaften und Management.

2.4. Probleme im Alltag von polnischen Zuwander/-innen in Berlin

Die Vertreter/-innen der polnischen Zuwander/-innen in Berlin berichten von folgenden Herausforderungen der Integration:

- Beratungsangebote entsprechen nicht genügend dem Bedarf:
 - Eine Fachkräfteberatung ist erst ab dem Sprachniveau B1/B2 möglich. Alle anderen (polnischen) Zuwander/-innen müssen zunächst Deutsch lernen, was die Vermittlung auf den Arbeitsmarkt zeitlich erheblich verzögert.
 - Das EURES Beratungsangebot ist unter Polen und Polinnen nur unzureichend bekannt.
 - Die „allgemeinen“ Migrationsberatungsstellen werden von Polen und Polinnen nicht genutzt.
 - Viele Polen und Polinnen kommen unvorbereitet, da sie nicht wissen, dass es in Berlin Beratungsangebote gibt und sie diese kostenlos nutzen können.
- Die Ressourcen der polnischen Zuwander/-innen bleiben ungenutzt. Viele erhalten nicht die Gelegenheit, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen, da sie nicht qualifikationsadäquat beschäftigt werden. Negative Erfahrungen und Ablehnung führen schnell zu Frustration. Dies trifft insbesondere auf junge Zuwander/-innen zu, die voller Energie, Hoffnung und Gestaltungswillen nach Deutschland gekommen sind.
- Die Migrant/-innen fühlen sich oft minderwertig, weil sie aus einem wirtschaftlich schwächeren Land kommen. Sie wünschen sich gesellschaftliche Anerkennung und eine offeneren, positivere Einstellung ihnen gegenüber.
- Die Verfügbarkeit und Bewerbung hilfreicher Internetseiten, Beratungsstellen und Informationen ist verbesserungsbedürftig:
 - Das Angebot an Informationen im Internet ist (zu) groß und teilweise auch fachlich falsch.

- Broschüren gehen oft an den Adressat/-innen vorbei, da der Inhalt kulturell und sprachlich nicht auf sie zugeschnitten ist.
- Polen und Polinnen haben kein Vertrauen in staatliche Institutionen. Sie informieren sich hauptsächlich über soziale und private Netzwerke.
- Zudem ist die deutsche Amtssprache schwer verständlich.
- Bei der Arbeitsmarktintegration werden besondere Hürden konstatiert:
 - Akademikerinnen folgen oft ihren Lebenspartnern, die bereits eine Arbeitsstelle in Berlin bzw. Deutschland haben und müssen erst lernen, wie sie mit Arbeitsagenturen, Jobcentern und Behörden kommunizieren können.
 - Frauen haben Schwierigkeiten, eine ihren Qualifikationen angemessene Stelle zu finden. Dies hängt auch mit den von ihnen häufiger gewählten Studienfächern (z. B. Geisteswissenschaften, Sprachwissenschaften) zusammen.
 - Polnische Arbeitnehmer/-innen werden bei Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit oft sofort entlassen.
- Die Sprachkurse stellen teilweise eher eine Warteschleife denn eine Integrationshilfe dar. Sie helfen den Migrant/-innen nicht in ausreichendem Maße, sich auf den Eintritt ins Arbeitsleben vorzubereiten.
- Die Beantragung von Leistungen (z. B. ALG 1 oder Kindergeld) ist oft kompliziert und zeitaufwändig. Daraus entstehen oft fragwürdige vertragliche Abhängigkeiten zu Vermittler/-innen, die für eine hohe Kommission oder „Gebühr“ die Kommunikation mit den Ämtern übernehmen.
- Viele der polnischen ausgebildeten Pflegekräfte sind unter ihren Qualifikationen in privaten Haushalten beschäftigt, teilweise in prekären, ausbeuterischen Verhältnissen.
- Pol/-innen in prekären Arbeitsverhältnissen scheuen die (gerichtliche) Durchsetzung ihrer Rechte, u. a. wegen ihrer geringen Deutschkenntnisse.

2.5. Probleme im Alltag von rumänischen Zuwander/-innen in Berlin

Die Vertreter/-innen der rumänischen Community in Berlin beschreiben die Herausforderungen der Integration in Berlin wie folgt:

- Der Kontakt mit den Behörden ist in der Regel schwer und stellt eine der größten Herausforderungen für die Community dar. Folgende Ursachen werden von den Workshop-Teilnehmer/-innen benannt:
 - Auf der Behördenebene herrscht Mangelinformation im Bereich der Anwendung der europäischen Richtlinien, Verordnungen sowie FreizügigG/EU allgemein, z. B. im Hinblick auf die Koordinierung der Renten- und Krankenversicherungssysteme innerhalb der EU.
 - Rumäninnen und Rumänen benötigen am häufigsten Hilfe beim Ausfüllen von Formularen, der Zusammenstellung von Unterlagen und Begleitung zu Ämtern, was aber i. A. von den Behörden nicht unterstützt wird.
- Mangel an Deutschkenntnissen von zugewanderten Rumäninnen und Rumänen.
- Es besteht großer Bedarf an mehr Informationsmaterialien in rumänischer Sprache sowie Sachbearbeiter/-innen bei den Jobcentren mit rumänischen Sprachkenntnissen.
- In Bezug auf die Bildungsintegration werden „Willkommensklassen“ aus folgenden Gründen als Risiko für eine erfolgreiche Integration aufgefasst:
 - Die Qualität des Unterrichts ist mangelhaft: Die Lehrer/-innen sind zum Teil muttersprachliche Rumänen und Rumäninnen. Sie verfügen jedoch über unzureichende Deutschkenntnisse. Dies führt dazu, dass die Kinder schlechte Deutschkenntnisse erwerben.
 - Es entsteht ein schwer lösbares Problem, das in Berlin bereits mit Kindern von Roma in den 1990er-Jahren bekannt ist: Wenn die Kinder und Jugendliche kein Deutsch lernen und mehr als ein bis zwei Jahre in getrennten Klassen verbleiben, sind sie von der deutschen Gesellschaft isoliert. Wenn sie älter als 14 Jahre sind, sind deutsche Schulen

nicht verpflichtet, sie aufzunehmen, sodass sie keine Möglichkeit haben, einen Schulabschluss zu erwerben. Hiermit werden sie vollständig an den Rand der Gesellschaft gedrängt.

- Schüler/-innen, die im Alter ab 16 Jahren nach Berlin kommen, werden ungeachtet vorhandener Deutschkenntnissen und abgeschlossener Schulstufen automatisch in Berufsschulen einschult und bekommen somit keine Möglichkeit, das Abitur abzulegen.
- Auch die direkte Diskriminierung von Rumäninnen und Rumänen ist zu beobachten, was sich u. a. in folgenden Problemen ausdrückt:
 - Rumänische Zuwander/-innen haben ein negatives Image in Berlin. Obwohl die rumänische Community in Berlin sehr heterogen ist – sie besteht aus gut und weniger gut ausgebildeten Arbeitskräften, die aus unterschiedlichen Regionen aus Rumänien mit unterschiedlichen Qualifikationen etc. nach Berlin kommen – ist das Bild der Gemeinde in der Öffentlichkeit pauschal, undifferenziert und oft negativ geprägt. Dieses Bild entspricht nicht der Realität, in der die Mehrheit der Migrant/-innen aus Rumänien sehr gut in Berlin integriert ist.
 - Antiziganismus und Rassismus sind wiederkehrende Probleme für alle Gruppen der rumänischen Community.
 - Alle Mitglieder der rumänischen Community sind von ähnlichen Herausforderungen betroffen (z. B. Ingenieur/-innen, Ärzt/-innen, Beschäftigte im Bausektor): Die Frage hier ist nicht, *ob* die Zuwander/-innen von diesen Problemen betroffen sind, sondern *inwiefern*. Diejenigen, die bereits im Heimatland in prekären Verhältnissen gelebt haben, sind in der Regel stärker davon betroffen und haben weniger Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren sowie an die für eine bessere Integration notwendigen Informationen zu gelangen. Diskriminierung findet insbesondere auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt statt.
- Umlenkungseffekte der Migration führen zu zusätzlichen Schwierigkeiten: Immer mehr Rumänen und Rumäninnen kommen nicht direkt aus Rumänien nach Berlin, sondern aus Spanien, Italien oder anderen europäischen Ländern. Viele, die sich zuvor in diesen Ländern aufgehalten haben, kommen

nicht allein, sondern mit ihren Familien und können keine Krankenversicherung und andere Dokumente aus Rumänien nachweisen.

- Hinzu kommt Mangel an sozialen Strukturen: Es mangelt an Solidarität und sozialem Zusammenhalt in der rumänischen Community. Es werden gemeinsame Orte in der Stadt benötigt, an denen sich die Migrant/-innen treffen und gegenseitig informieren können. Zwar spielt die Kirche eine gewisse Rolle, da sich viele Rumän/-innen sonntags in der Kirche treffen. Jedoch fehlen andere Orte wie z. B. rumänische Restaurants. Insgesamt ist die rumänische Community in Berlin schlecht untereinander vernetzt, was u. a. eine Integration in den Arbeitsmarkt erschwert. In anderen deutschen Städten sind die Zuwander/-innen aus Rumänien viel besser vernetzt und es ist daher leichter, eine Arbeit zu finden und sich sozial zu integrieren.

2.6. Zusammenfassung

In den Workshops konnten aus Sicht der beratenden bzw. unterstützenden Organisationen und Institutionen folgende Probleme festgestellt werden, die alle Zuwander/-innen der Fokusgruppen betreffen:

- Mangelnde Deutschkenntnisse und Bedarf an mehr Sprachlernangeboten.
- Mangel an Informationen über den Arbeitsmarkt und allgemeine Bedingungen in Deutschland, z. B. über deutsche Gesetze allgemein, Verwaltung, Gesundheitssystem, Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht.
- Intransparenz des Informationsangebotes im Internet, das groß, jedoch teilweise unübersichtlich, fehlerhaft und (fachlich) unzureichend ist.
- Unterschiedliche und teilweise der Rechtslage widersprechende Anwendung der europäischen Richtlinien, Verordnungen sowie des FreizügigG/EU in Behörden.
- Als schwierig wahrgenommener Zugang der Migrant/-innen zu den zuständigen Institutionen und Behörden.

Teil II - Expertise zur Arbeitsmarktintegration

*Agnes Kaplon, Doritt Komitowski, Marianne Kraußlach, Anca Oprisor,
Christian Pfeffer-Hoffmann, Wassili Siegert, Enno Tammerna*

3. Methodisches Vorgehen

3.1. *Forschungsdesign und Entwicklung der Umfrage*

Einen wichtigen Teil des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ bildete die empirische Analyse der Neuzugewanderten aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien in Berlin. Bei der Entscheidung für unser Forschungsdesign ließen wir uns von unserem Forschungsinteresse leiten. Dieses bestand darin, ein möglichst umfassendes Bild der Profile der vier Zielgruppen des Projekts sowie der Herausforderungen, denen sie in Berlin begegnen, zu zeichnen. Aus diesem Grund wollten wir so viele und so verschiedene Menschen wie möglich in jeder Nationalität erreichen. Gleichermaßen wollten wir Daten erheben, die uns nicht nur erlauben würden die Herausforderungen innerhalb jeder Ziel-Community zu beschreiben und zu analysieren, sondern auch Muster über die vier Communities hinweg zu bestimmen. Wir entschieden uns folglich für eine quantitative Umfrage, die es uns erlauben würde, Meinungen und Erfahrungen direkt von einer großen und vielfältigen Gruppe von Menschen zu sammeln, und die weiterhin eine vergleichende Analyse der vier Gruppen ermöglichen würde.

Die Methodik entspricht einem *locate sampling*, das bei quantitativen Analysen ohne definierbare Grundgesamtheit eingesetzt wird (Montero 2015). Die Grundgesamtheit auf Basis der Meldedaten zu definieren, wäre nicht zielführend, weil sich wesentliche Teile der Zielgruppe (zunächst) nicht anmelden, wenn sie nach Berlin kommen. Andere Daten, wie die Konsularregister sind aus Gründen des Datenschutzes nicht zugänglich und umfassen auch nicht alle Neuzugewanderten. Das Instrument der Online-Befragung hat sich in Kombination mit Papierfragebögen im Zuge der vorherigen empirischen Minor-Studien unter Neueinwandernden als valide erwiesen (Kraußlach & Pfeffer-Hoffmann 2015)

Die Umfrage umfasste mehrere Themen, die für das Verstehen der Arbeitsmarktsituation und der Herausforderungen der Befragten von Bedeutung sind: Dazu gehören die wichtigsten soziodemografischen Informationen der Befragten, ihr Bildungshintergrund und die berufliche Stellung vor der Ankunft in Deutschland, ihr Beschäftigungsstatus und die Arbeitsbedingungen in Deutschland, Schwierigkeiten bei der Stellensuche und am Arbeitsplatz, Quellen und

Einrichtungen zur Unterstützung und Information bei der Stellensuche sowie ihr soziales Kapital. Die Umfrage umfasste außerdem eine Reihe von offenen Fragen, die es den Befragten ermöglichten, detailliertere Informationen bezüglich ihrer Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt anzuführen und Vorschläge für eine bessere und effektivere Integration zu machen.

Die Umfrage wurde auf Deutsch entwickelt und dann in die vier Sprachen der Zielgruppen übersetzt: Bulgarisch, Französisch, Polnisch und Rumänisch. Die Qualität der Forschungsdaten war ein wichtiges Anliegen des Umfrageteams. Die Formulierung und Reihenfolge der Fragen sowie die Übersetzung des Fragebogens in alle vier Sprachen wurden so gewählt, dass sie jegliche Voreingenommenheit der Befragten so weit wie möglich reduzieren würde (vor allem hinsichtlich der Aspekte sozialer Erwünschtheit) und dass etwaige sensible kulturelle Belange berücksichtigt würden.

Unser Fragebogen enthielt eine Reihe von Fragen, die an alle Umfrageteilnehmer/-innen gerichtet waren. Um jedoch einen Einblick in die verschiedenen Arten von Schwierigkeiten und Situationen der verschiedenen Untergruppen der Migrant/-innen zu erhalten, wurden manche Abschnitte des Fragebogens an den spezifischen Beschäftigungsstatus der Befragten angepasst (der oder die Befragte konnte so für seine Situation irrelevante Fragen überspringen). Diese verschiedenen Abschnitte waren gerichtet an: Arbeitssuchende, Beschäftigte, Auszubildende, Praktikant/-innen, Student/-innen und diejenigen, die ausschließlich einen Sprachkurs machen.

Große Teile des Fragebogens basieren auf einer ähnlichen von *Minor* für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durchgeführten Umfrage, der „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ (LaNA), deren Zielgruppe die spanischen und italienischen Migrant/-innen in Deutschland waren (Kraußlach & Pfefferhoffmann 2015, Kraußlach et al. 2015, siehe auch Kapitel 16). Relevante Fragen der vorhergehenden Umfrage wurden miteinbezogen und zuweilen an die vier Zielgruppengemeinden dieses Projekts angepasst. Somit wurde eine Vergleichbarkeit der Untersuchungsdaten für die sechs größten Zuwanderungscommunities nach Berlin (entsprechend der Meldedaten 2013) erreicht.

Um zu gewährleisten, dass die Umfrage alle für die Zielgruppen relevanten Themengebiete und Fragen identifizierte und ansprach und um die Unterstützung von wichtigen Gatekeepern der Communities zu sichern, wurde im Febru-

ar 2015 eine Reihe von Workshops für die Communities (einer für jede Gruppe) mit Vertreter/-innen von Einrichtungen und Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen aus jeder Community veranstaltet (siehe Kapitel 2). Die Workshops dienten als Inspirationsquelle für die Fragen der Umfrage und ermöglichten es dem Umfrageteam, sowohl einige Fragen als auch die Gesamtstrategie zur besseren Erreichbarkeit der Zielgruppen anzupassen und zu verbessern.

Nach seiner Fertigstellung und Übersetzung in die vier Sprachen wurde der Fragebogen online gestellt: Den Befragten war es von Anfang an möglich, ihre Sprache zu wählen. Im Vorfeld der Veröffentlichung wurde ein Pretest der Umfrage mit rund 10 Personen aus jeder Zielgruppe durchgeführt. Die Phase der Datenerfassung begann im April und endete Ende Juni 2015 nach 12 Wochen.

3.2. Zugang zu Zielgruppen

Um umfassende Ergebnisse zu erhalten, versuchten wir, möglichst viele und unterschiedliche potentielle Teilnehmer/-innen aus jeder Community zu erreichen. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Profile und Bedürfnisse jeder der Zielgruppen wurde die Strategie für das Erreichen der Teilnehmer /-innen jeweils angepasst, um die größtmögliche Anzahl an Antworten zu bekommen.

Die Herangehensweise zur Erreichung der Teilnehmer/-innen basierte auf zwei verschiedenen Ansätzen: Zum einen sollten die Migrant/-innen direkt angesprochen werden, indem die Einladungen über verschiedene Kanäle an die Migrant/-innen selbst verschickt wurden. Zum anderen sollten sie auf indirektem Weg durch Organisationen und Einrichtungen, die zentraler Bestandteil der Communities sind und so Zugang zu einer größeren Vielfalt von Personen haben, erreicht werden.

Die Umfrage stand sowohl online als auch in Papierform zur Verfügung. Basierend auf vorherigen Umfrageerfahrungen von Minor wurden Internetkanäle als am effektivsten vermutet, was sich in der Erfassungsphase bewahrheitete. Der gedruckte Fragebogen war jedoch dafür gedacht, die Online-Verbreitung zu ergänzen und vor allem potentielle Befragte zu erreichen, die aufgrund ihres Alters oder der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen weniger Zugang oder Affinität zum Internet haben. Der gedruckte Fragebogen wurde meist bei Veranstaltungen der Communities und an Organisationen der Communities

und Unternehmen mit regelmäßigem Besucherstrom verteilt. Außerdem wurde ein vorfrankierter Umschlag beigelegt, den die Befragten für die kostenlose Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens an Minor verwenden konnten.

Im Folgenden wird genauer beschrieben, welche Kanäle wir für die Verbreitung der Umfrage benutzt haben.

➤ **Verbreitung der Umfrage über Internet**

In der Vorbereitungsphase der Umfrage und mit Hilfe der Community-Workshop-Teilnehmer/-innen identifizierte das Forschungsteam alle relevanten Internetkanäle, die von jeder der Communities innerhalb Berlins verwendet werden. Dazu gehörten auch Kanäle der sozialen Medien wie in der Community genutzte Facebook-Gruppen und Untergruppen (die z. B. Frauen, Student/-innen, Akademiker/-innen etc.), Facebook-Seiten von Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen und Einrichtungen sowie an Migrant/-innen gerichtete Webseiten und Blogs.

Minor erstellte außerdem eigens eine Facebook-Seite („Neue Communities Berlin – Umfrage“), die alle vier Gemeinden mit auf sie zugeschnittenen Beiträgen auf Deutsch und in den jeweiligen Sprachen mit einbezog. Um während der letzten Wochen der Umfrage der Sichtbarkeit der Seite vor allem bei den eher zögerlichen polnischen und rumänischen Community Auftrieb zu verleihen, schalteten wir Anzeigen auf Facebook für diese beiden Zielgruppen.

Weiter unten sind die Gesamtzahl der erreichten Umfrageteilnehmer/-innen sowie die Anzahl der von uns in der Auswertung berücksichtigten Fälle angeführt. Berücksichtigung erhielten letztlich die Fälle der Teilnehmer/-innen, die in Berlin wohnen und nach 2008 in Deutschland ankamen.

➤ **Organisationen und Einrichtungen der Community**

Die Mitwirkung der mit der Community befassten Organisationen und Einrichtungen war sehr wichtig, um potentielle Befragte zur Teilnahme zu animieren. Minor identifizierte und integrierte die Schlüsselorganisationen der Communities bereits in der Vorbereitungsphase der Umfrage. Vertreter/-innen der Organisationen in jeder Gruppe waren auch zum jeweiligen Community-Workshop eingeladen und wurden bezüglich der besten Kanäle zur Erreichung der Migrant/-innen konsultiert. Im Folgenden sollen die Organisationen und

Einrichtungen, die in die Verbreitung der Umfrage einbezogen wurden, näher vorgestellt werden.

– Staatliche Einrichtungen

Botschaften, Konsulate und Kulturinstitute, als prominente Einrichtungen in jeder Community, unterstützten die Verteilung der Umfrageeinladung.

Im Falle der französischen Community boten die Mitglieder des „Conseil consulaire“, ein Vertretungsnetzwerk französischer Communities im Ausland, das unabhängig und als Mittler zwischen diplomatischen Einrichtungen und der französischen Diaspora agiert, ihre spezielle Unterstützung an. Sie versendeten die Einladung zur Umfrage per E-Mail an alle im Konsulat gemeldeten Französischen und Franzosen. Diese Liste stellt die vollständigste und repräsentativste Liste von Französischen und Franzosen mit Wohnsitz in Berlin dar.

Die Verbreitung der Umfrageeinladung über die Kontaktliste des Konsulats hatte sichtlich Auswirkungen auf die Antwortraten aus der französischen Community, deren Beteiligung die höchste in der gesamten Umfragestichprobe war (34 % der berücksichtigten Fälle), obwohl sie entsprechend den Daten des Statistischen Landesamtes die sechstgrößte Neuzuwanderungsgruppe 2013 ist (damit kleinste dieser Untersuchung). Dass dieser Zugangskanal zu einem Anstieg im Rücklauf führte, ließ sich daran bemerken, dass sich die Anzahl der französischen Umfrageteilnehmer/-innen am Tag unmittelbar nach der Zirkulation der Einladung verdoppelte. Alle französischen Einwohner/-innen auf der Liste hatten gleichermaßen die Möglichkeit, an der Umfrage teilzunehmen. Damit ist die französische Stichprobe, unter Berücksichtigung des großen Umfangs der Konsularliste, somit auch hinsichtlich der Qualität die stärkste Stichprobe und diejenige, welche die reale Situation der Ziel-Community am repräsentativsten widerspiegelt.

– Community-Organisationen

Für jede der vier Communities bestehen auch nichtstaatliche, wirtschaftliche oder gemeinnützige Organisationen, die sich um die Interessen und Belange ihrer Zielgruppe kümmern. Da diese eng mit der jeweiligen Community verbunden sind, waren sie von großer Bedeutung bei der Bekanntmachung und Verbreitung der Umfrage. Bei einigen Communities fungierte auch die jeweilige Kirche als eine wesentliche Unterstützung und eine Plattform für die Umfrage.

Das Umfrageteam wandte sich zudem an verschiedene Unternehmen, die engen Kontakt zu einer großen Anzahl an Migrant/-innen der Zielgruppen haben: Läden und Restaurants mit landestypischen Lebensmitteln und Erzeugnissen oder Transportfirmen, die von Migrant/-innen zur Reise oder zum Verschicken von Paketen in die Heimat genutzt werden.

➤ **Veranstaltungen der Communities**

Um so viele Teilnehmer/-innen wie möglich zu erreichen, war das Minor-Team auch bei unterschiedlichen kleineren und größeren Veranstaltungen zugegen, wo viele Mitglieder der jeweiligen Communities präsent waren, wie z. B. bei Festen oder Informationsveranstaltungen, die sich explizit an die Communities richteten.

➤ **Deutsche Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen**

Nichtregierungsorganisationen und staatliche Einrichtungen, die Unterstützung und Beratung für Migrant/-innen anbieten, spielten bei der Verbreitung der Umfrage eine wichtige Rolle. Einige solcher Organisationen unterstützten Minor und verteilten Umfrageflyer oder die gedruckte Umfrage an alle Interessenten. Die Umfrage wurde von diesen Interessierten entweder selbst oder, falls diese Personen Hilfe benötigten, mithilfe der Mitarbeiter/-innen der jeweiligen Organisation oder des Minor-Teams ausgefüllt. Interviewer/-innen wurden geschult und folgten einem gemeinsam vereinbarten Verfahren bei der Durchführung der Umfrage, um einerseits zu gewährleisten, dass die Fragebögen bei allen Zielgruppen den Standards entsprechend ausgefüllt werden und um andererseits sicherzustellen, dass alle Interviewer/-innen auf etwaige kulturell bedingte Empfindsamkeiten aufmerksam gemacht und diese berücksichtigen würden.

Der gedruckte Fragebogen wurde auch an manchen Sprachschulen, die Deutschkurse anbieten, verteilt, aber da die Klassen dort nicht homogen sind, d. h. die Teilnehmer/-innen aus den verschiedensten Ländern kommen, war das Erreichen der spezifischen Gruppen, die für die Umfrage von Interesse waren, eher schwierig.

➤ **Übersicht über die genutzten Zugangskanäle in allen Communities**

Im Folgenden werden die in der jeweiligen Communities genutzten Zugangskanäle zur Übersicht in Form von Tabellen aufgeführt.

Tabelle 9: Zugangskanäle zur Verbreitung der Umfrage in der bulgarischen Community in Berlin

Bulgarische Community	
Art der Organisation	Verbreitung der Umfrage
Internet	Veröffentlichung der Einladung auf 30 Facebook- und Webseiten
Staatliche Institutionen	Verteilung von Flyern und Papierfragebögen durch die bulgarische Botschaft und das bulgarische Konsulat während ihrer Sprechstunden und auf Veranstaltungen
Community-Organisationen	Verteilung von bzw. Bewerbung der Umfrage durch einen bulgarischen Anwalt in Beratungssprechstunden für die bulgarische Community und Gruppe der bulgarischen Eltern in Berlin
Community-Events	Bewerbung der Umfrage beim Informationstag für bulgarische Migrant/-innen in Berlin in der bulgarischen Botschaft
Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen	Verteilung von Flyern und Papierfragebögen durch sieben Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen

Tabelle 10: Zugangskanäle zur Verbreitung der Umfrage in der französischen Community in Berlin

Französische Community	
Art der Organisation	Verbreitung der Umfrage
Internet	Wöchentliche Veröffentlichung der Einladung zur Umfrage in 20 Facebook-Gruppen Verteilung der Einladung an die registrierten Nutzer des Stellenportals job-in-berlin.de
Staatliche Einrichtungen	Veröffentlichung des Links zur Umfrage auf der Webseite der französischen Botschaft und des französischen Konsulats in Berlin sowie der Facebook-Seite der Botschaft
Community-Organisationen	Versendung einer E-Mail-Einladung an alle Mitglieder der Konsularliste in Berlin (3000 Mitglieder) Verbreitung des Umfragelinks per E-Mail durch die deutsch-französische Industrie- und Handelskammer, sieben französische Organisationen sowie durch Akademiker- und Künstlernetzwerke
Veranstaltungen der Community	Bewerbung der Umfrage beim Tag der deutsch-französischen Organisationen in Berlin

Tabelle 11: Zugangskanäle zur Verbreitung der Umfrage in der polnischen Community in Berlin

Polnische Community	
Art der Organisation	Verbreitung der Umfrage
Internet	Regelmäßige Veröffentlichung des Links in über 60 Facebook-Gruppen und Webseiten
Staatliche Einrichtungen	Verbreitung des Umfragelinks per E-Mail und auf der Webseite der Organisation
Community-Organisationen	Verbreitung des Umfragelinks über polnische Online-Medien (www.novinki.de/) Verteilung von Papierfragebögen in polnischen Läden und Restaurants sowie Arztpraxen Verbreitung des Umfragelinks und der Papierfragebögen bei 25 polnischen Organisationen
Veranstaltungen der Gemeinde	Verteilung von Flyern und Fragebögen bei den Polnischen Tagen in Berlin
Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen	Verbreitung des Umfragelinks und Verteilung von Papierfragebögen in fünf Organisationen und bei mehreren Deutschkursen für polnische Student/-innen

Tabelle 12: Zugangskanäle zur Verbreitung der Umfrage in der rumänischen Community in Berlin

Rumänische Community	
Art der Organisation	Verbreitung der Umfrage
Internet	Wöchentliche Veröffentlichung des Umfragelinks in 35 Facebook-Gruppen und auf Webseiten
Staatliche Einrichtungen	Versendung des Umfragelinks per E-Mail-Einladungen durch rumänische Botschaft Verbreitung des Umfragelinks über die Facebook-Seite des Rumänischen Kulturinstituts in Deutschland
Community-Organisation	Verteilung des Umfragelinks durch die rumänische Kirche an ihre Gemeindemitglieder per Email und in Papierform nach der Sonntagsmesse Verbreitung des Umfragelinks per E-Mail durch mehrere Community-Organisationen einschließlich der Deutsch-Rumänischen Gesellschaft Wöchentliche Veröffentlichung des Umfragelinks im rumänischen Newsletter der Medienbeobachtung Veröffentlichung des Umfragelinks auf der Web- sowie Facebook-Seite der Liga Rumänischer Studenten in Deutschland
Veranstaltungen der Community	Treffen des Rumänischen Akademiker-Clubs in Deutschland, monatlicher Rumänischer Stammtisch in Berlin
Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen	Verbreitung von Flyern und Papierfragbögen durch sieben Organisationen zur Unterstützung von Migrant/-innen

3.3. Auswertungsmethoden

In diesem Abschnitt werden die Datenbereinigung und die Methoden der statistischen Auswertung der erhobenen Daten erläutert. Sie orientiert sich stark am Minor-Forschungsprojekt *LaNA*, im Zuge dessen 2014 und 2015 Befragungen mit Einwander/-innen aus Italien und Spanien durchgeführt wurden.

➤ **Bereinigung des Datensatzes**

Insgesamt konnten knapp 3.000 Umfrageteilnehmer/-innen akquiriert werden, wobei sich jede/-r Teilnehmer/-in dadurch auszeichnet, die Online-Umfrage aufgerufen oder den Papier-Fragebogen zurückgesendet zu haben. Die genauen Zahlen können in Tabelle 13 eingesehen werden. Für unsere Untersuchung spielten jedoch nicht alle Teilnehmer/-innen eine Rolle, da uns insbesondere die *Neue Arbeitsmigration* als Folge der Wirtschaftskrise, die im Jahr 2008 ausbrach, interessierte. Zunächst wurden die nutzbaren Daten gefiltert. Dafür wurden alle Fälle entfernt, die die Umfrage abgebrochen hatten, bevor ihnen die Frage nach dem *Ankunftsjahr in Deutschland* gestellt wurde. Diese Frage folgte im Fragebogen auf die Frage nach soziodemografischen Merkmalen, Bildungshintergrund, Anerkennung der Ausbildung sowie den Fragen zu den Deutschkenntnissen. Weiterhin mussten die nicht in Berlin lebenden Migrant/-innen und jene, die bereits vor 2008 nach Deutschland gekommen waren, ausgeschlossen werden. In der Umfragebeschreibung wurde darum gebeten, dass nur in Berlin lebende Migrant/-innen, die nach 2008 nach Berlin gekommen sind, an der Befragung teilnehmen sollen. Trotzdem gab es für diejenigen, die nicht in Berlin leben, eine Frage nach dem aktuellen Wohnort und auch eine Frage nach dem Ankunftsjahr in Deutschland. War ein anderer Wohnort als Berlin angegeben, wurde der Fall ausgeschlossen. Waren Wohnort und Ankunftsjahr nicht angegeben, wurde Berlin als Wohnort und das Ankunftsjahr nach 2008 angenommen und die Fälle im Auswertungssample belassen. Nach dieser Datenbereinigung ergibt sich eine Fallzahl von 1.570 Teilnehmer/-innen, von denen 29 % aus Bulgarien, 30,7 % aus Frankreich, 20,9 % aus Polen und 19,4 % aus Rumänien stammen.

Tabelle 13: Anzahl akquirierter Umfrageteilnehmer/-innen und Datenbereinigung

© Minor

Datensatzbereinigung	Bulgarien	Frankreich	Polen	Rumänien	Gesamt
Unbereinigter Datensatz	880	958	617	528	2.983
Nutzbare Daten	684	821	494	416	2.415
Ankunft in Deutschland nach 2008	589	507	395	368	1.859
In Berlin lebende Teilnehmer/-innen	525	790	414	346	2.075
Bereinigter Datensatz (Ankunft nach 2008 und in Berlin wohnhaft)	455	482	328	305	1.570

➤ Online-Befragung und Papierfragebögen

Wie bereits in Kapitel 3.2 beschrieben, wurde die Umfrage über ein Online-Portal (SoSci) sowie mithilfe von Papierfragebögen durchgeführt. Die meisten der Teilnehmer/-innen wurden über die Online-Umfrage erreicht. Von den Französischen und Franzosen haben alle die Online-Umfrage beantwortet und niemand einen Papierfragebogen eingereicht. Bei den Bulgar/-innen haben 63 von 455 Teilnehmer/-innen einen Papierfragebogen gewählt, bei den Pol/-innen 41 von 328 und bei den Rumän/-innen 11 von 305. Tabelle 14 zeigt die Rücklaufstatistik der Papierfragebögen.

Tabelle 14: Rückläufe der Papierfragebögen

© Minor

Herkunftsland	Verteilte Papierfragebögen	Gültige Rückläufe Papier	Rücklaufstatistik	Gültige Rückläufe gesamt	Anteil Papierfragebögen
Bulgarien	160	63	39,4	455	13,8
Frankreich	40	0	0,0	482	0,0
Polen	264	41	15,5	328	12,5
Rumänien	180	11	6,1	305	3,6
Gesamt	644	115	17,9	1.570	7,3

➤ Auswertungsmethoden

Die Auswertungen der erhobenen Daten wurden mittels deskriptiver Statistiken vorgenommen. Wir erstellten für alle erfragten Variablen Häufigkeits- und Kreuztabellen, wobei bei letzteren vorwiegend nach Herkunftsland und Ge-

schlecht gekreuzt wurde. In einigen Fällen wurde auch nach anderen Merkmalen, wie z. B. dem Alter oder Bildungsgrad, Kreuztabellen erstellt.

Zudem gab es einige Variablen, bei denen die Umfrageteilnehmer/-innen gebeten wurden, den für sie zutreffenden Wert auf einer Skala auszuwählen. Für diese Variablen wurden die Mittelwerte, die Standardabweichungen und die zugehörige Fallzahl der Angaben in Tabellen dargestellt. In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration wurde zusätzlich eine multivariate Datenanalyse durchgeführt (siehe Kapitel 13).

➤ **Generalisierbarkeit der Ergebnisse**

Um die vollständige Generalisierbarkeit der Ergebnisse einer Studie zu gewährleisten, ist es erforderlich, die Daten auf der Grundlage einer Zufallsstichprobe oder zumindest einer Quotenstichprobe zu sammeln. Dies war uns beides nicht möglich, da es keine verlässlichen Daten über die Grundgesamtheit der Einwanderer/-innen nach Berlin gibt, sodass die Daten nicht an Quoten angepasst werden konnten und auch keine Liste zur Zufallsziehung vorhanden war. Aus diesem Grund war das Vorgehen eines *locate sampling* in diesem Fall das einzig mögliche. Um eine Verzerrung der Stichprobe zu vermeiden, haben wir viele verschiedene Zugangskanäle genutzt, um ein möglichst breites Spektrum abzubilden. Damit ist angesichts der erreichten Zahlen eine weitgehende Annäherung an eine repräsentative Stichprobe gelungen. Ziel war es, die Sicht der verschiedenen Communities in dem möglichen explorativen Rahmen abzubilden, um erste Erkenntnisse über den Integrations- und Migrationsprozess aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien nach Berlin zu generieren.

4. Soziodemografie

In diesem Kapitel werden die soziodemografischen Daten der vier Zielgruppen betrachtet. Ziel ist es, einen Überblick darüber zu schaffen, wie die Stichprobe hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Familie und Herkunft beschaffen ist.⁷ Hierbei werden auch die offiziellen Meldedaten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg herangezogen, um einen Vergleich der erreichten Umfrageteilnehmer/-innen mit den von den Behörden erfassten Daten zu ermöglichen. Es sollte dabei jedoch berücksichtigt werden, dass die offiziellen Meldedaten nur einen Teil der Neuzuwander/-innen in Berlin erfassen. Es kann angenommen werden, dass nicht alle Zuwander/-innen, die sich in Berlin aufhalten, amtlich gemeldet sind bzw. sich bei einem Fortzug aus Berlin zeitnah abmelden.

4.1. Herkunftsländer

Wie bereits im Kapitel Methodik beschrieben, wurden nach Berlin zugewanderte Migrant/-innen aus den Herkunftsländern Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien befragt. Es ergaben sich nach der Bereinigung folgende Fallzahlen für die einzelnen Nationalitäten (siehe Tabelle 15): Die beiden größten Gruppen sind die Französinnen und Franzosen und die Bulgar/-innen mit je über 450 Fällen. Von den Pol/-innen und Rumän/-innen konnten je über 300 gültige Fälle erreicht werden.

Tabelle 15: Verteilung der Herkunftsländer der bereinigten Stichprobe

Migrant/-innen, wohnhaft in Berlin, nach 2008 nach Deutschland gekommen. © Minor

Herkunftsland	n	%
Bulgarien	455	29,0
Frankreich	482	30,7
Polen	328	20,9
Rumänien	305	19,4
Gesamt	1.570	100

⁷ Wenn im Folgenden von Bulgar/-innen, Französinnen und Franzosen, Pol/-innen oder Rumän/-innen die Rede ist, bezieht sich dies stets auf die Stichprobe, also die Migrant/-innen, die an der Befragung teilgenommen haben. Die Befragung richtete sich an Menschen, die aus diesen Ländern nach Berlin zugewandert sind, also an Staatsbürger und an Drittstaatenangehörige mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus, die die jeweilige Landessprache beherrschen.

Tabelle 16: Einwohner/-innen ohne deutschen Pass in Berlin am 30. Juni 2014 nach Staatsangehörigkeit.

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014b). © Minor

Staatsangehörigkeit	Gesamt
Bulgarien	19.753
Frankreich	17.159
Polen	51.934
Rumänien	12.168
EU	224.95

4.2. *Alter und Geschlecht*

Abbildung 34 zeigt das Alter der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland. Bei den Bulgar/-innen zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild. Es haben zwar nur einige wenige Unter-18-Jährige und Über-55-Jährige an der Befragung teilgenommen, jedoch sind die mittleren Altersklassen recht gleichmäßig vertreten und bewegen sich in Anteilen zwischen 11,1 % der 46-55-Jährigen und 52,7 % der 18-35-Jährigen. Bei den anderen Nationalitäten zeigen sich andere Verhältnisse. Bei den Französischen und Franzosen, Pol/-innen sowie Rumän/-innen haben ebenfalls kaum Unter-18-Jährige die Umfrage ausgefüllt und auch die Anteile der Altersgruppen ab 46 Jahren sind zu geringeren Anteilen vertreten. Es zeigen sich hohe Anteile in den mittleren Altersklassen. Bei den Rumän/-innen und Französischen und Franzosen sind über 70 % der Teilnehmer/-innen im Alter zwischen 18 und 35. Hier bildet die Gruppe der 26-35-Jährigen die größten Anteile mit je über 55 %. Bei den Pol/-innen sind knapp 66 % in den Altersklassen von 18 bis 35 Jahren zu finden. Die Bulgar/-innen und Pol/-innen sind folglich aufgrund der vergleichsweise höheren Anteile in den Altersklassen ab 46 Jahren im Durchschnitt älter als die Französischen und Franzosen und Rumän/-innen.

Die aktuellen Meldedaten weisen einige Unterschiede zu der Altersstruktur der erreichten Umfrageteilnehmer/-innen auf, wobei die Daten jedoch wegen der voneinander abweichenden Altersgruppen nur bedingt vergleichbar sind. Es sind prozentual gesehen deutlich mehr Zuwander/-innen zwischen 45 und 65 Jahren in Berlin gemeldet, als wir mithilfe unserer Umfrage erreichen konnten. Das hat sicher damit zu tun, dass unsere Daten nur Zugewanderte seit 2008 erfassen. Zuwanderung wird eher durch jüngere Altersgruppen geprägt. In den

Melddaten sind dagegen die schon länger in Berlin lebenden Bulgar/-innen, Franzosen und Französinnen, Pol/-innen und Rumän/-innen mit erfasst.

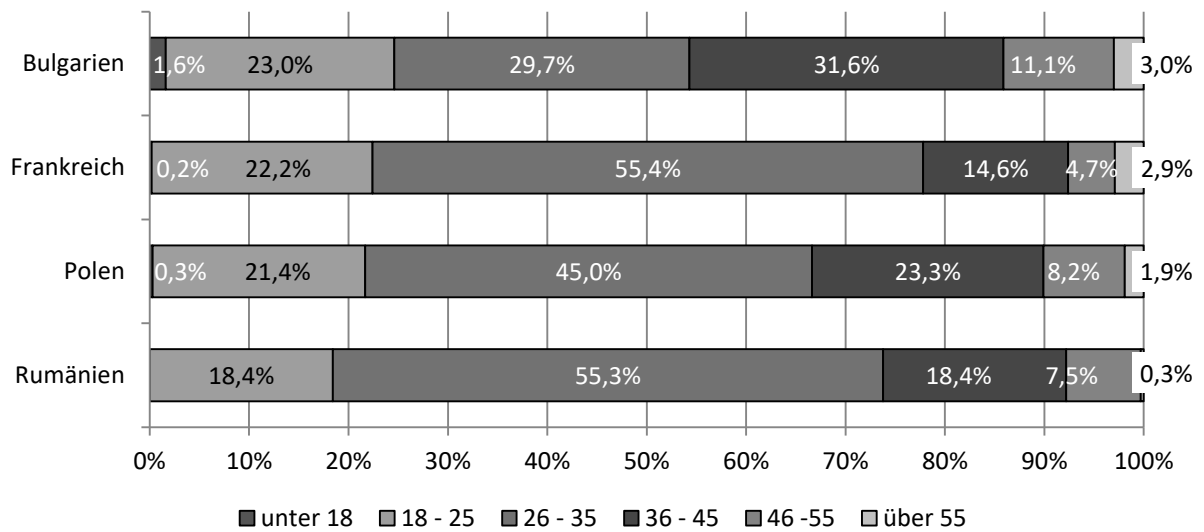


Abbildung 34: Alter der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland⁸

n = 431/451/318/293.⁹ © Minor

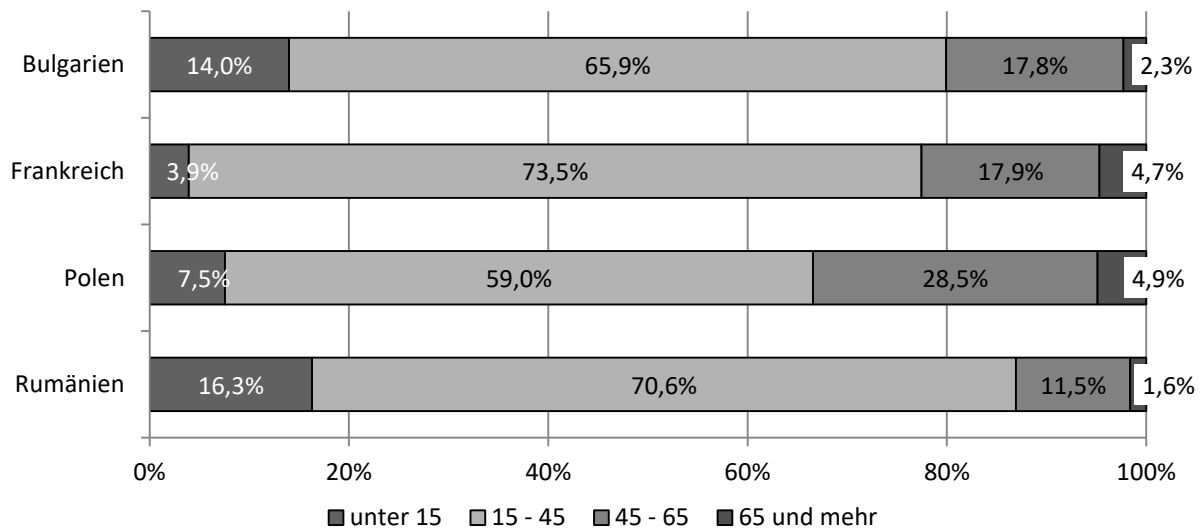


Abbildung 35: Altersverteilung der Zielgruppen nach Melddaten

Stichtag 30.06.2014. (Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014b).

© Minor.

⁸ BG = Bulgarische Teilnehmer/-innen; FR = Französische Teilnehmer/-innen; PL = Polnische Teilnehmer/-innen; RO = Rumänische Teilnehmer/-innen. Diese Abkürzungen werden im folgenden Text weiter verwendet.

⁹ Die Angaben der Fallzahlen in der hier verwendeten Form sind stets in der Reihenfolge BG/FR/PL/RO.

Hinsichtlich des Geschlechtes der Teilnehmer/-innen (dargestellt in Abbildung 36) fällt auf, dass in allen Nationalitäten mehr weibliche Personen an der Befragung teilnahmen. Diese Tendenz ist bei den bulgarischen und polnischen Migrant/-innen am stärksten. Die Anteile der weiblichen Teilnehmer/-innen liegen hier bei 61,5 % und 69,3 %. Bei den Französischen und Rumän/-innen ist die Geschlechterverteilung mit Anteilen der weiblichen Teilnehmer/-innen von 56,2 % und 57,8 % etwas ausgeglichener.

Untersucht man die Verteilung der Stichprobe auf die verschiedenen Altersklassen auf Geschlechtsdifferenzen hin, fällt auf, dass die Französischen und Polinnen im Durchschnitt eindeutig jünger sind als ihre männlichen Landsleute. Auch bei den Rumän/-innen lässt sich eine leichte Tendenz in diese Richtung erkennen. Bei den Bulgar/-innen ist die geschlechtsdifferenzierte Altersverteilung relativ ausgeglichen.

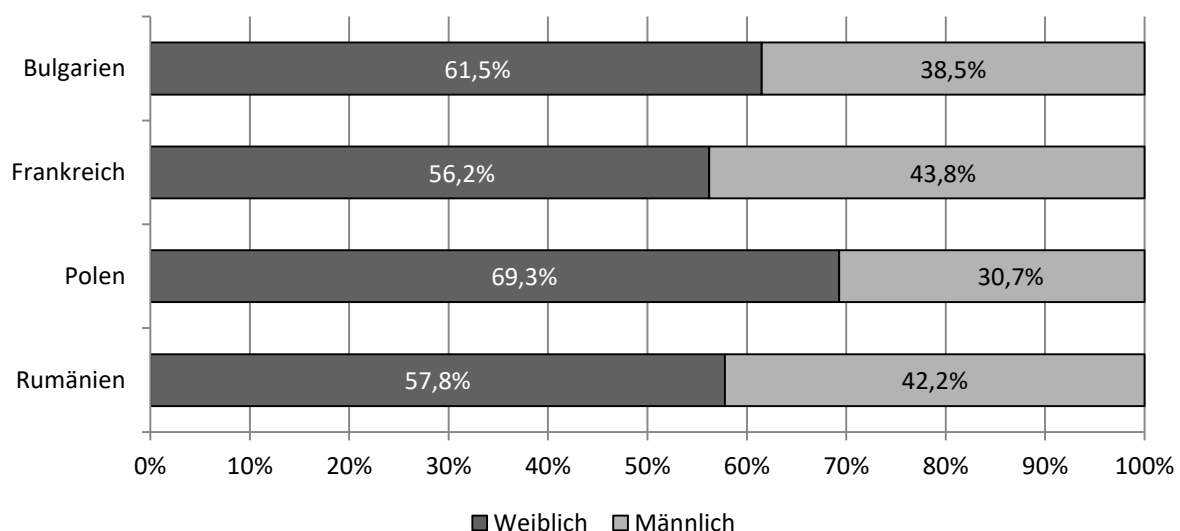


Abbildung 36: Geschlecht der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

n = 413/450/303/294. © Minor

Die Meldedaten zeigen eine nahezu ausgeglichene Verteilung der Geschlechter. Nur bei den Rumän/-innen waren im Juni 2014 viel mehr Männer als Frauen in Berlin gemeldet. Es kann lediglich vermutet werden, warum durch die Umfrage etwas mehr Frauen als Männer erreicht wurden konnten. Die Gründe hierfür können von geschlechtsspezifischem Umfrageverhalten bis zu unterschiedlichen Zeitressourcen reichen.

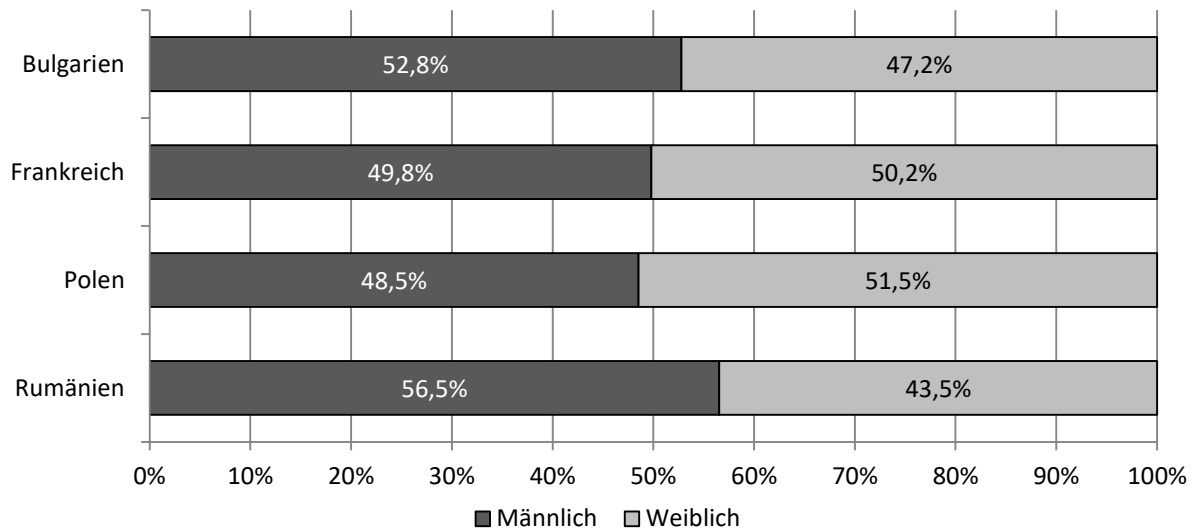


Abbildung 37: Geschlechterverteilung der Zielgruppen nach Meldedaten

Dunkel = männlich, hell = weiblich. Stichtag 30.06.2014. (Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014b). © Minor.

4.3. Familie

Im folgenden Abschnitt werden familienbezogene Merkmale analysiert. Es wird der Familienstand sowie die Elternschaft der Teilnehmer/-innen beleuchtet.

4.3.1. Familienstand

Tabelle 17 zeigt die Häufigkeitsverteilungen des Familienstandes der vier Zielgruppen und in Summe. Insgesamt sind die meisten Personen Single (38,0 %), verheiratet (32,5 %) oder in einer festen Beziehung (21,8 %). Nur geringe Anteile der Teilnehmer/-innen sind geschieden (4,1 %), getrennt oder verwitwet (je unter 2 %). Zwischen den Nationalitäten bestehen beträchtliche Unterschiede. Am stärksten stechen die Französischen und Franzosen heraus. Von ihnen haben mit 52,9 % am meisten keine/-n feste/-n Partner/-in und dementsprechend findet sich hier auch der geringste Anteil verheirateter Migrant/-innen (21,2 %). Unter den Bulgar/-innen, Pol/-innen und Rumän/-innen liegen die Anteile der verheirateten Personen zwischen 36,3 % und 38,7 %. Allerdings ist von den Pol/-innen mit 24,2 % ein deutlich geringerer Teil der Migrant/-innen Single. Bei den Bulgar/-innen und Rumän/-innen sind es hier 34,5 % bzw. 34,9 %. Auch bei den Anteilen der Personen, die sich in einer festen Beziehung befinden, gibt es Unterschiede. Pol/-innen befinden sich zu einem höheren Prozentsatz in einer solchen (28,3 %), während die Rumän/-innen dem Gesamtdurchschnitt (21,8 %)

am nächsten stehen und die Bulgar/-innen sich am seltensten in einer festen Beziehung befinden (16,2 %). In Bezug auf die anderen Kategorien fällt auf, dass die Bulgar/-innen häufiger getrennt, geschieden oder verwitwet sind als die Befragten der anderen Nationalitäten.

Tabelle 17: Familienstand der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Familienstand	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Single	147	34,5	239	52,9	77	24,2	101	34,9	564	38,0
Verheiratet	159	37,3	96	21,2	123	38,7	105	36,3	483	32,5
In einer festen Beziehung	69	16,2	101	22,3	90	28,3	63	21,8	323	21,8
Getrennt	15	3,5	3	0,7	6	1,9	4	1,4	28	1,9
Geschieden	27	6,3	7	1,5	15	4,7	12	4,2	61	4,1
Verwitwet	7	1,6	0	0,0	1	0,3	3	1,0	11	0,7
Andere	2	0,5	6	1,3	6	1,9	1	0,3	15	1,0
Gesamt	426	100	452	100	318	100	289	100	1485	100

In Abbildung 38 bis Abbildung 42 ist der Familienstand insgesamt und bezüglich der einzelnen Nationalitäten im Geschlechtervergleich dargestellt. In der Summe der befragten Migrant/-innen zeigen sich nur geringe Unterschiede. Es sind geringfügig mehr Männer Single oder verheiratet und auf der anderen Seite haben Frauen etwas häufiger eine feste Beziehung, sind geschieden, getrennt oder verwitwet.

Bei den Bulgar/-innen fallen bemerkenswerte Geschlechterdifferenzen auf. Die Frauen befinden sich häufiger in einer festen Beziehung, sind etwas häufiger verheiratet, aber deutlich häufiger geschieden, getrennt oder verwitwet. Die Männer hingegen sind deutlich häufiger Single (42,9 % gegenüber 29,0 % der Frauen).

Bei den Französinen und Franzosen können andere Unterschiede festgestellt werden. Die Frauen sind häufiger Single (58,8 % gegenüber 47,4 % der Männer) und Männer häufiger verheiratet (26,8 % gegenüber 17,2 % der Frauen). Zudem sind fünf von den sechs geschiedenen Französinen und Franzosen Männer.

Auch bei den Pol/-innen zeigen sich Geschlechterdifferenzen. Polinnen sind etwas häufiger verheiratet (39,7 % gegenüber 35,2 % der Männer) und Single

(26,0 %/23,1 %), während die Polen sich häufiger in einer festen Beziehung befinden (35,2 % gegenüber 27,9 % der Frauen).

Bei den befragten Rumän/-innen befinden sich Frauen häufiger in einer festen Beziehung (24,4 % gegenüber 18,5 % der Männer), sind geschieden (9 Frauen von insgesamt 12 Fällen), getrennt (3 von 4) oder verwitwet (3 von 3). Männer hingegen sind deutlich häufiger Single (41,1 % gegenüber 30,5 % der Frauen) und etwas häufiger verheiratet.

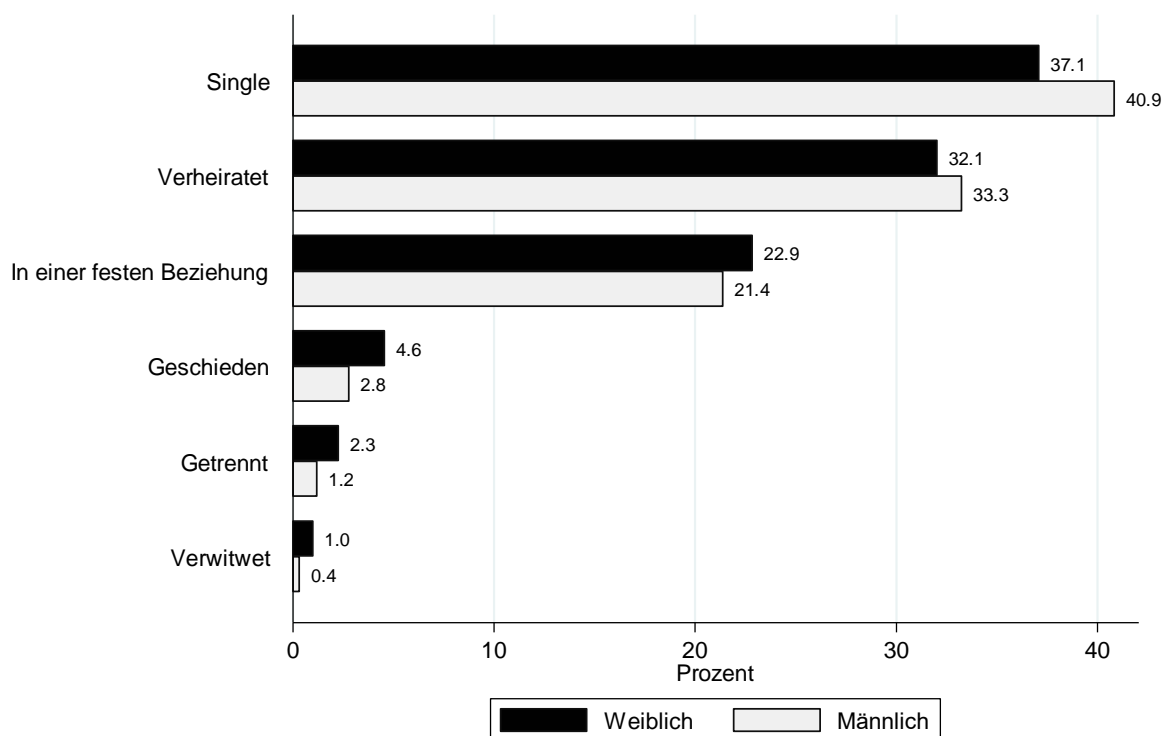


Abbildung 38: Familienstand aller befragten Migrant/-innen nach Geschlecht

n = 880/570.¹⁰ Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt.

© Minor

¹⁰ Die Angaben der Fallzahlen in der hier verwendeten Form sind stets in der Reihenfolge Weiblich/Männlich.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

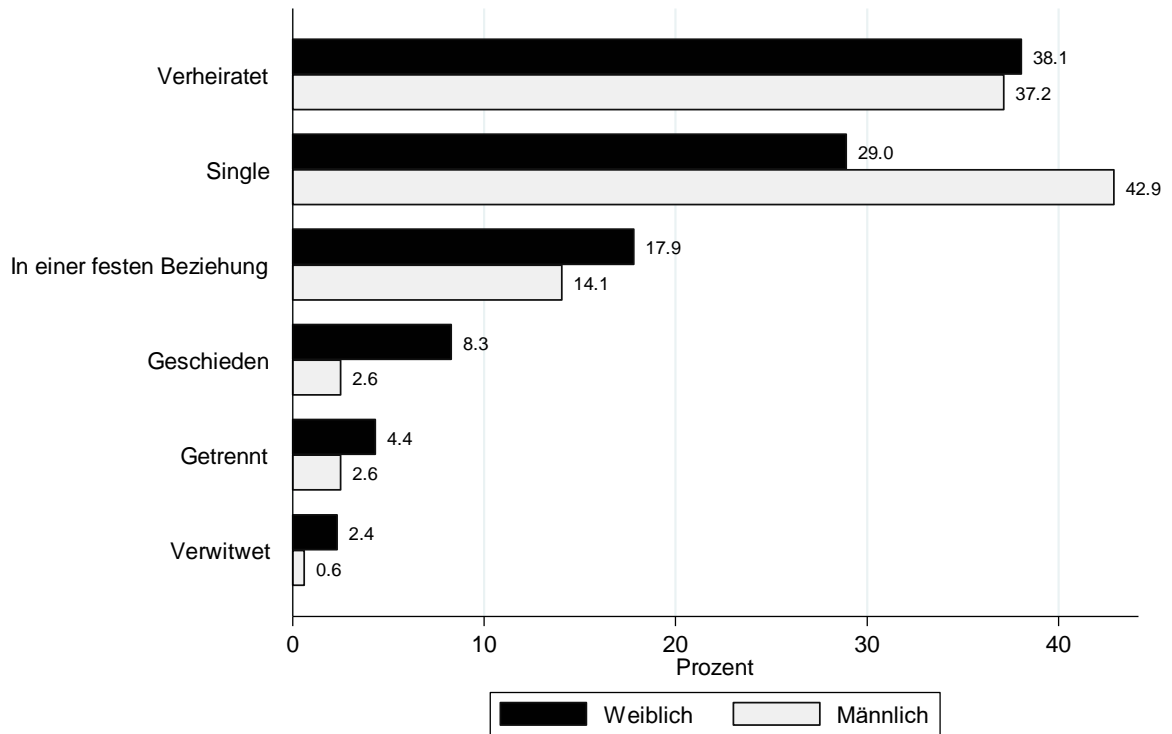


Abbildung 39: Familienstand der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 253/157. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

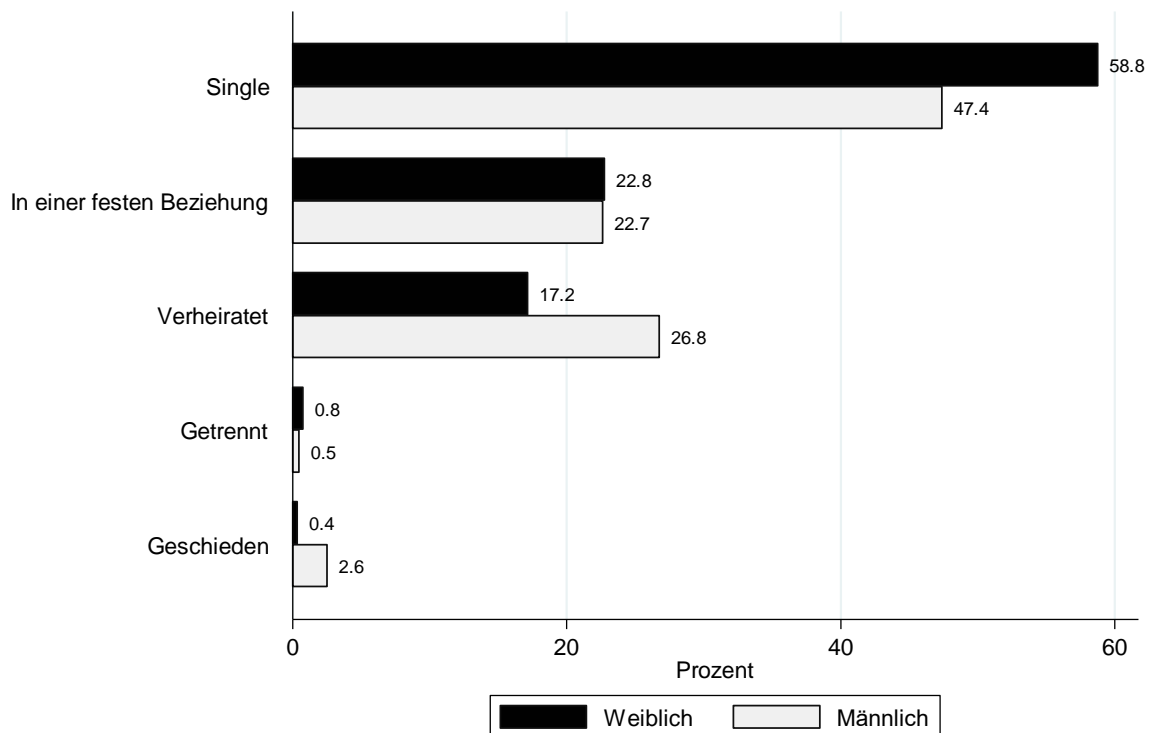


Abbildung 40: Familienstand der Französischen und Franzosen nach Geschlecht

n = 253/197. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

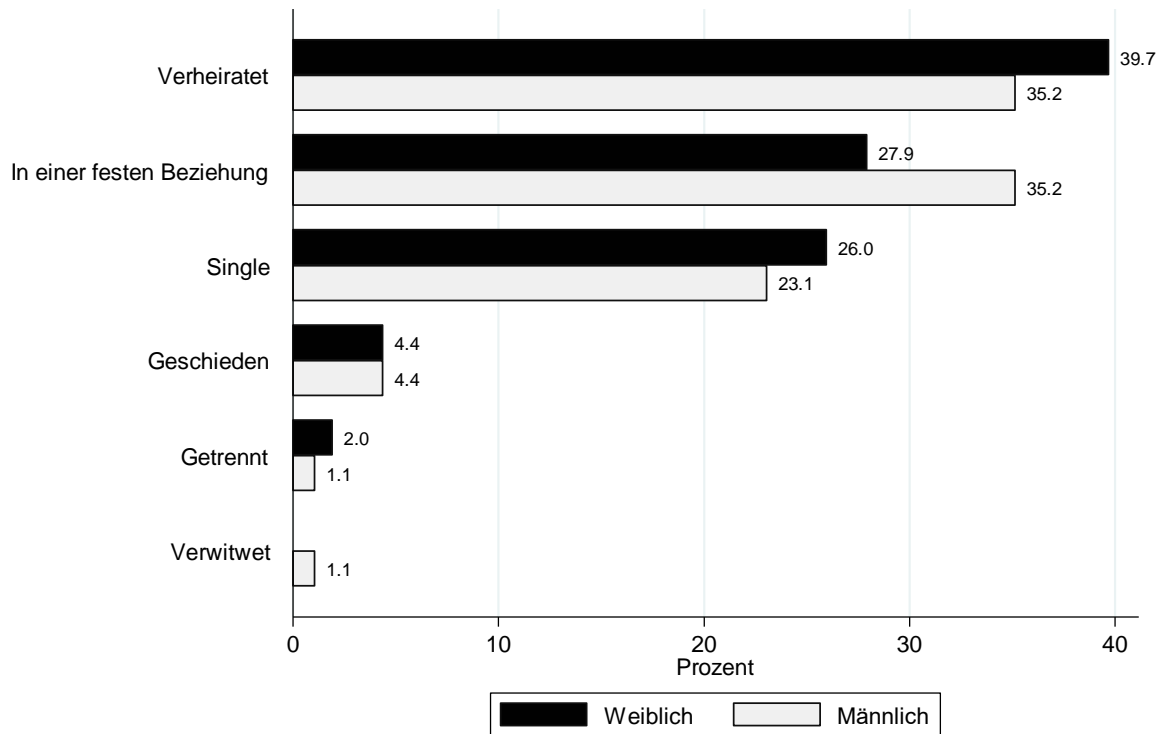


Abbildung 41: Familienstand der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 209/92. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

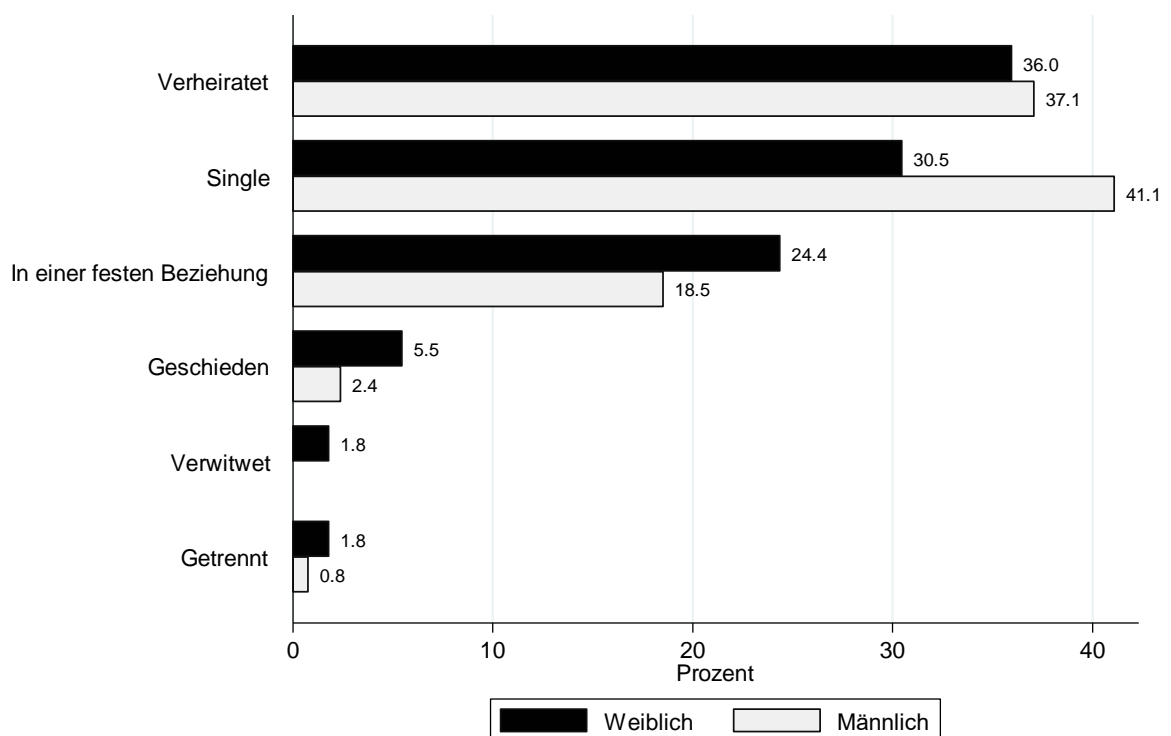


Abbildung 42: Familienstand der Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 165/124. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

4.3.2. Elternschaft

In diesem Abschnitt werden die befragten Migrant/-innen auf Merkmale hinsichtlich ihrer Elternschaft untersucht. Es wird betrachtet, wie viele Kinder die Teilnehmer/-innen haben, ob diese in Deutschland leben und ob Geschlechterdifferenzen in den Ausprägungen bestehen.

Tabelle 18 zeigt die Kinderanzahl der Teilnehmer/-innen gesamt und für die vier Herkunftsländer. Der Großteil der Befragten hat keine Kinder. Der Anteil liegt bei 57,1 %. Weitere 18,9 % haben ein Kind, 17,2 % zwei Kinder und 5,1 % drei Kinder. Nur wenige der Befragten (24 Personen) haben mehr als drei Kinder. Betrachtet man die einzelnen Herkunftsländer, ist auffällig, dass insbesondere die Französisinnen und Franzosen (74,3 %), aber auch die Rumän/-innen (59,4 %) häufiger kinderlos sind als die Bulgar/-innen und Pol/-innen. Bei den Rumän/-innen sticht hingegen hervor, dass diese am häufigsten vier oder mehr Kinder haben. So sind zehn von 24 Personen in der gesamten Befragung, die vier oder mehr Kinder haben, Rumän/-innen, obwohl diese die kleinste Gruppe der Befragten bilden. Die Bulgar/-innen haben am häufigsten ein Kind und ähnlich oft wie die Pol/-innen zwei Kinder.

Tabelle 18: Kinderanzahl der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Kinderzahl	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
keine Kinder	189	44,3	335	74,3	154	48,1	171	59,4	849	57,1
1	109	25,5	56	12,4	59	18,4	57	19,8	281	18,9
2	105	24,6	37	8,2	79	24,7	35	12,2	256	17,2
3	21	4,9	18	4,0	22	6,9	15	5,2	76	5,1
4	1	0,2	4	0,9	4	1,3	5	1,7	14	0,9
mehr als 4	2	0,5	1	0,2	2	0,6	5	1,7	10	0,7
Gesamt	427	100	451	100	320	100	288	100	1486	100

Abbildung 43 bis Abbildung 46 zeigen die Kinderanzahl der Befragten nach Herkunftsland und geschlechterdifferenziert. Bei den Bulgar/-innen zeigt sich eine eindeutige Verteilung. Männer sind deutlich häufiger kinderlos als Frauen (52,2 %/38,5 %).

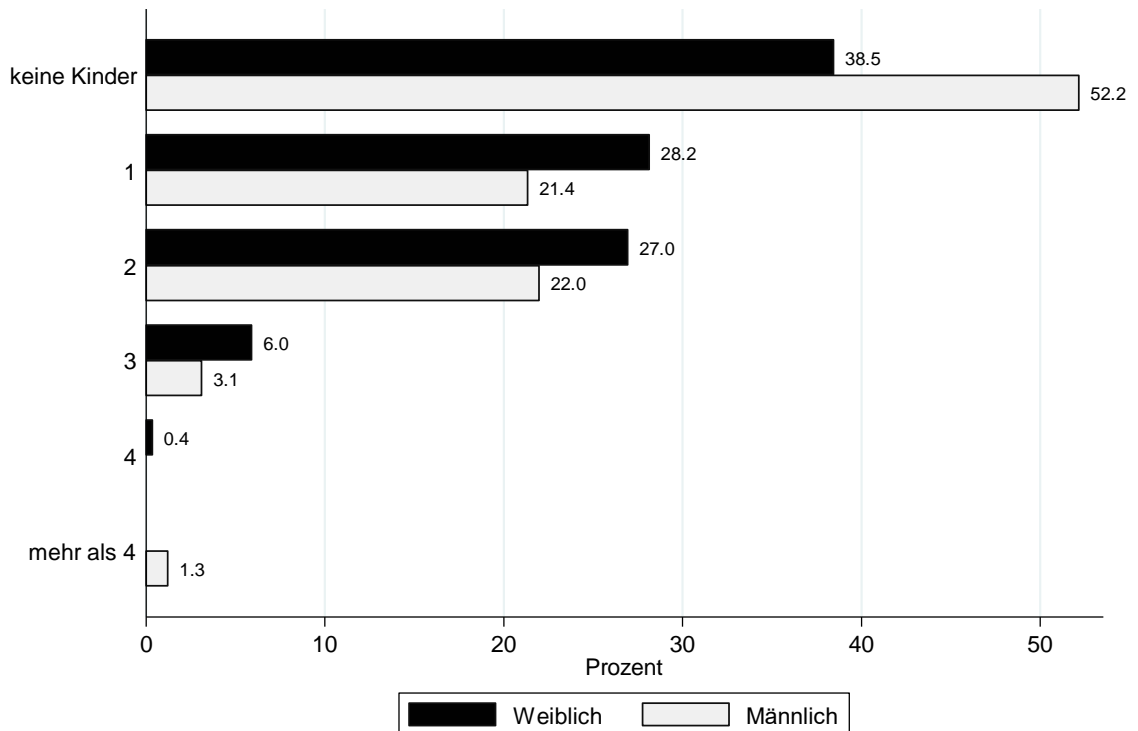


Abbildung 43: Kinderzahl der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 252/159. © Minor

Bei den Französischen und Franzosen zeigt sich eine entgegengesetzte Verteilung. Hier sind Frauen häufiger als Männer kinderlos. Die Unterschiede sind nicht groß, aber eindeutig. So sind 78,7 % der Frauen gegenüber 69,2 % der Männer ohne Kinder, während 15,9 % der Männer gegenüber 9,9 % der Frauen ein Kind haben und auch bei mehr Kindern liegen die Anteile der Männer etwas höher.

Bei den Pol/-innen zeigt sich ein sehr ausgeglichenes Bild. Die Anteile der kinderlosen Frauen und Männer sind ungefähr gleich. Auch bei den Rumän/-innen ist die Verteilung eher ausgewogen. Es lassen sich keine bemerkenswerten Unterschiede konstatieren.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

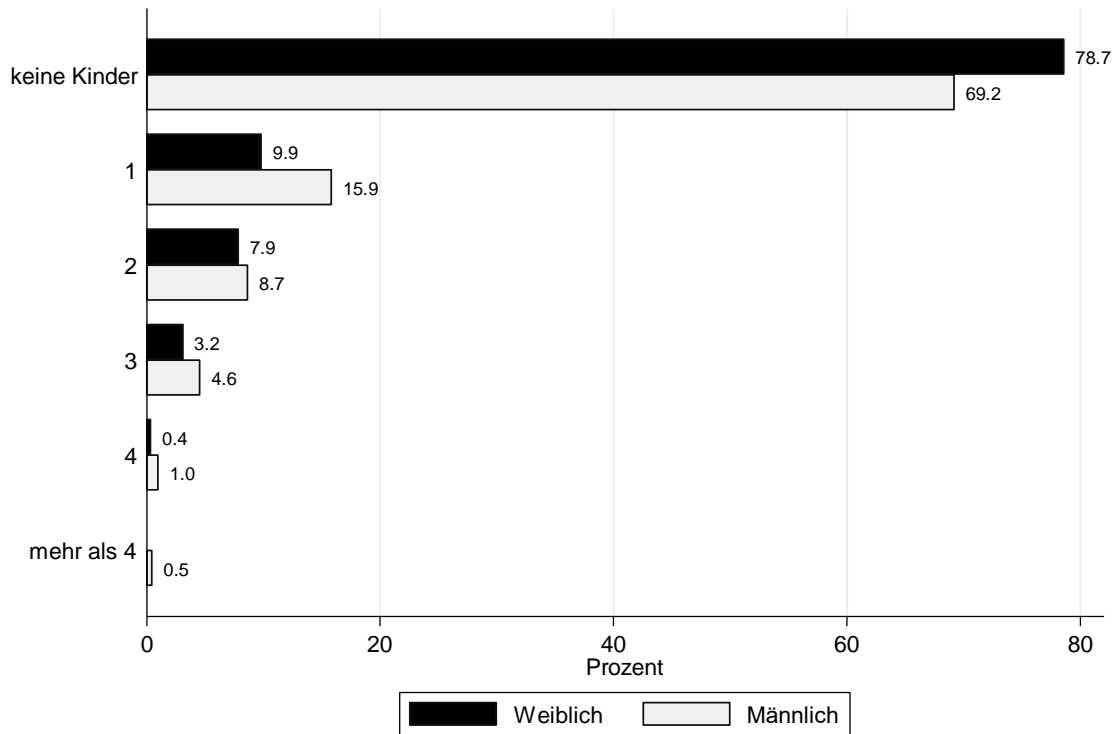


Abbildung 44: Kinderzahl der Französinen und Franzosen nach Geschlecht
n = 253/195. © Minor

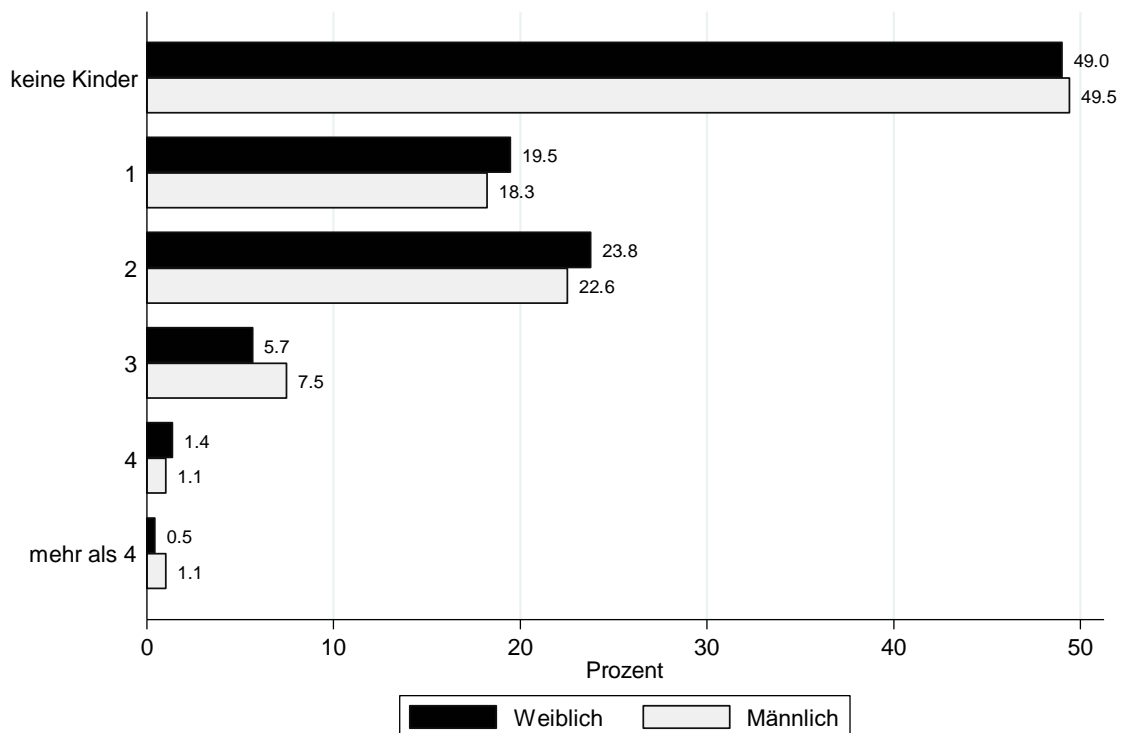


Abbildung 45: Kinderzahl der Pol/-innen nach Geschlecht
n = 210/93. © Minor

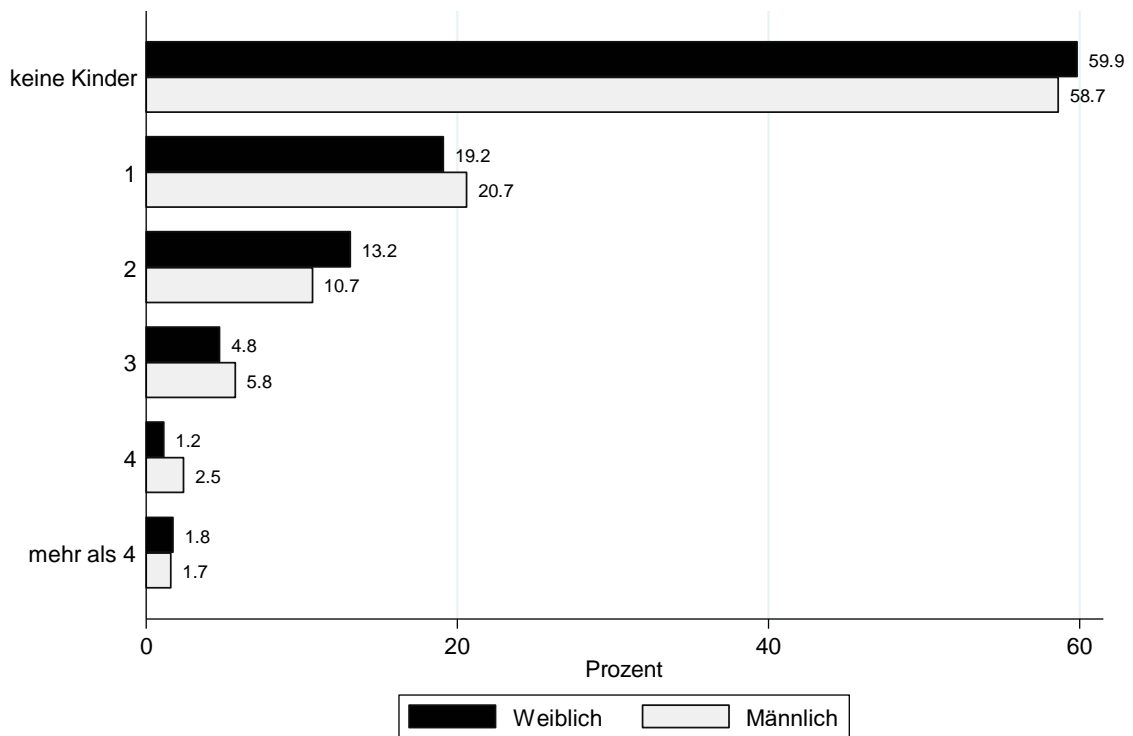


Abbildung 46: Kinderzahl der Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 167/121. © Minor

In Abbildung 47 ist zu erkennen, zu welchen Anteilen die Kinder der Migrant/-innen der vier Herkunftsländer in Deutschland leben; noch nicht in Deutschland leben, aber der Zuzug geplant ist; oder nicht in Deutschland leben und ihr Zuzug auch nicht vorgesehen ist. Zunächst fällt auf, dass nahezu alle (91,2 % bzw. 104 von 114 Fällen) der Kinder der französischen Eltern ebenfalls in Deutschland leben. Bei den Pol/-innen sind es immerhin 80,9 %. Von den Bulgar/-innen und Rumän/-innen leben etwas über 70 % der Kinder ebenfalls in Deutschland. Bei letzteren ist jedoch auch häufiger ein Zuzug geplant (13,9 % und 16,9 %). So sind die Anteile der Kinder, die nicht in Deutschland leben, außer bei den Französischen und Franzosen (7,0 %), relativ ähnlich und liegen zwischen 12,7 % (im Falle der Rumän/-innen) und 15,2 % (im Falle der Bulgar/-innen).

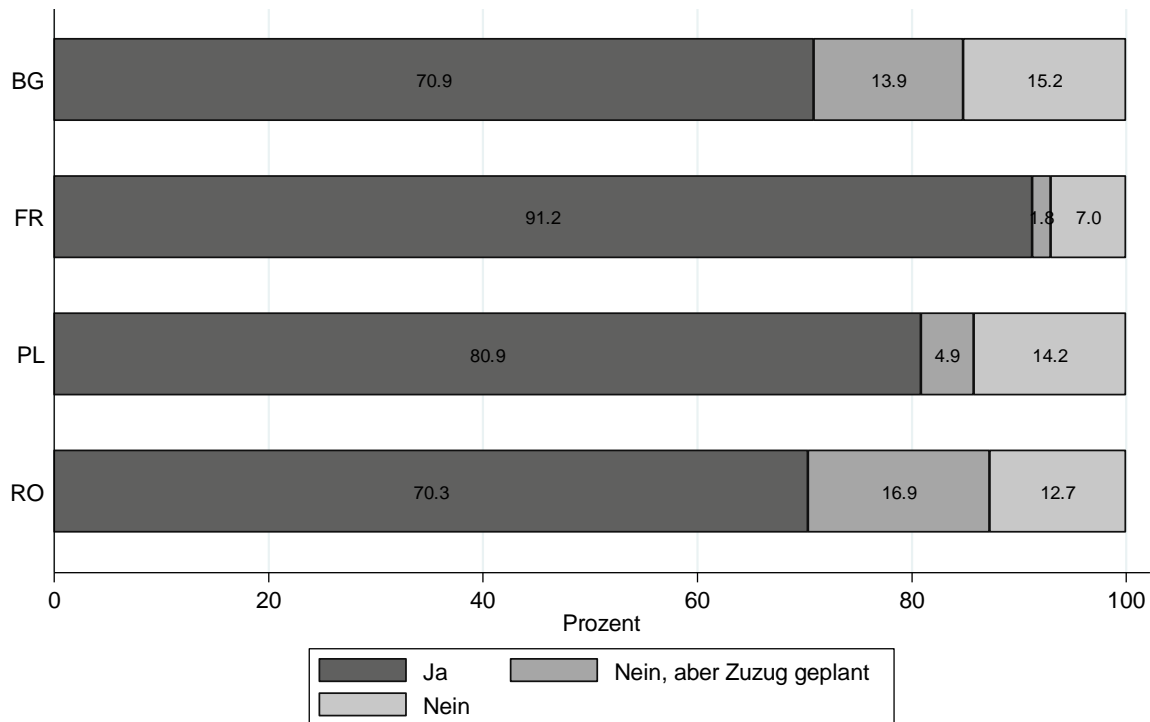


Abbildung 47: Lebensort der Kinder in Deutschland nach Herkunftsland
n = 237/114/162/118. © Minor

4.4. Herkunft

In diesem Abschnitt wird ein Blick auf die Herkunftsmerkmale der von uns befragten Einwander/-innen geworfen. Dazu gehören die Herkunftsregionen, die Einwohnerzahl des Herkunftsortes aus dem die Befragten kamen und Angaben dazu, ob die Teilnehmer/-innen bereits vor ihrer Migration nach Berlin länger als drei Monate im Ausland gelebt hatten.

4.4.1. Herkunftsregionen

Es wurde untersucht, ob es Auffälligkeiten hinsichtlich der einzelnen Regionen der vier Herkunftsländer gibt. Dabei wurde verglichen, ob anteilig die meisten Migrant/-innen aus den bevölkerungsstärksten Regionen der jeweiligen Länder kommen oder ob es hier Verzerrungen gibt.

In Abbildung 48 bis Abbildung 50 wird abgebildet, in welchem Ausmaß bestimmte Herkunftsregionen unter der Befragten im Vergleich zur Einwohnerstärke der jeweiligen Regionen über- oder unterrepräsentiert sind. Es sind also die prozentualen Häufigkeiten, zu denen die Teilnehmer/-innen aus den einzelnen Regionen nach Berlin gekommen sind, zur anteiligen Bevölkerung der Regionen an der nationalen Gesamtbevölkerung ins Verhältnis gesetzt. Daraus

ergibt sich eine Differenz in Prozentpunkten, die aussagt, ob verhältnismäßig mehr oder weniger Personen aus der Region kommen, als dort leben.

4.4.1.1 Bulgarien

Es fällt auf, dass vor allem bei der Region Warna die Differenz mit 9 Prozentpunkten recht groß ist. Auch bei den Regionen Rasgrad, Silistra, Targowischte und Sofia (Hauptstadt) sind Überschüsse von mehr als 1,5 Prozentpunkten vorhanden. Aus diesen Regionen kamen also verhältnismäßig viele Bulgar/-innen. Die meisten Migrant/-innen kommen aus den Regionen Sofia (Hauptstadt), Warna, Plowdiw und Burgas, welche auch jene mit den absolut größten Einwohnerzahlen in Bulgarien sind.

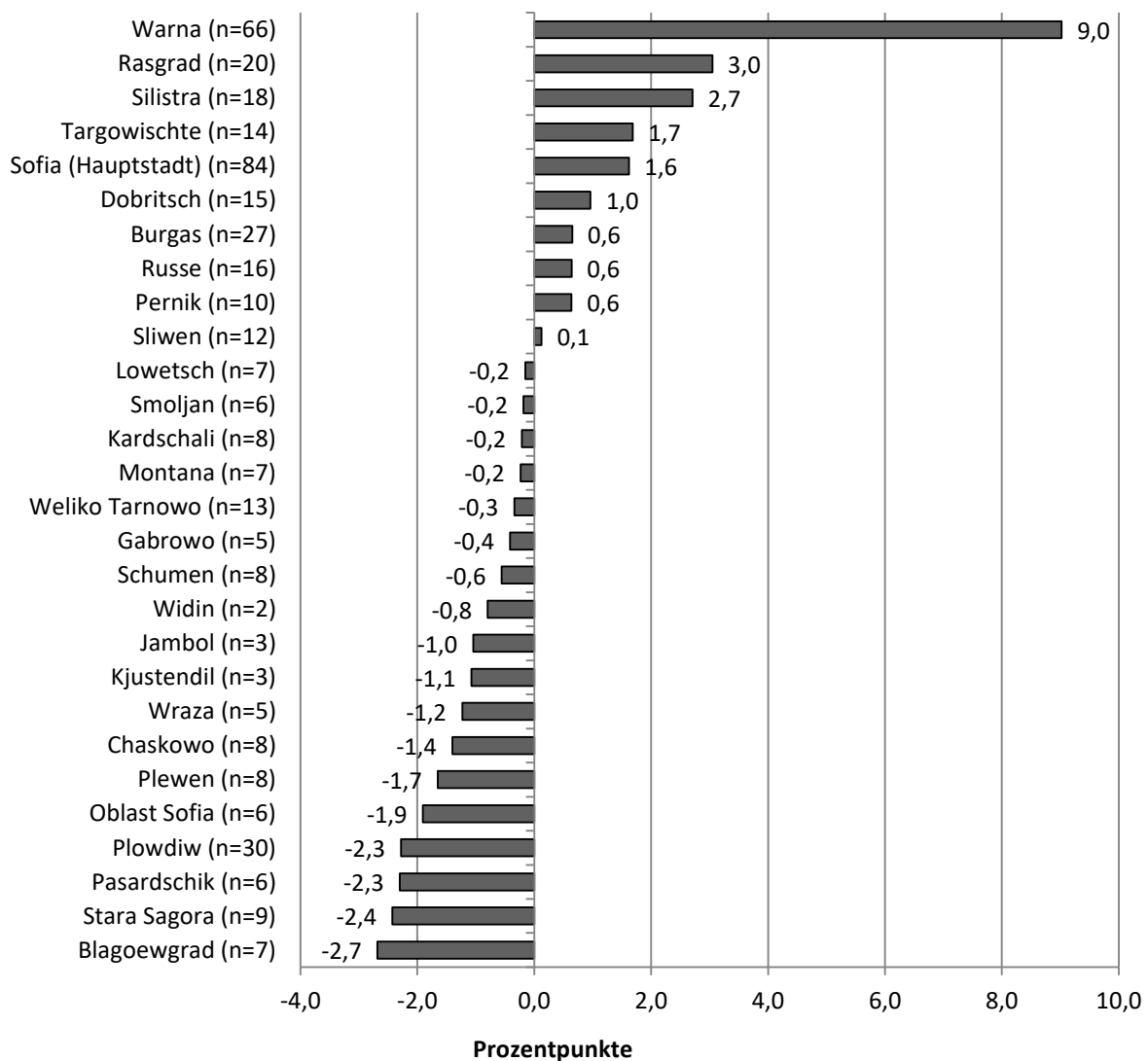


Abbildung 48: Regionale Herkunft der Bulgar/-innen im Vergleich zum Bevölkerungsanteil
Differenz der Anteile der Regionen an der Größe des Samples bzw. der Gesamtbevölkerung
in Prozentpunkten (Eigene Darstellung unter Verwendung von Daten des NSI 2014) © Minor

4.4.1.2 Frankreich

Bei den Französisinnen und Franzosen zeigt sich, dass diese verhältnismäßig häufig aus den Regionen Ile-de-France, Elsass und Bretagne kommen, wobei mit Abstand die meisten (31,0 %) aus ersterer, also dem Großraum Paris, einwanderten. Die weiteren Regionen, aus denen viele der von uns befragten Einwander/-innen kamen, sind Rhône-Alpes (9,6 %), Bretagne (6,9 %), Elsass (6,4 %), Provence-Alpes-Côte-d'Azur (5,5 %) und Nord-Pas-de-Calais (5,3 %). Insgesamt gibt es nur wenige Regionen, bei denen der Anteil der Teilnehmer/-innen im Verhältnis zur Bevölkerungsstärke um mehr als zwei Prozentpunkte abweicht. Der größte Unterschied zeigt sich hier im Großraum Paris, wo der Überschuss bei 12,2 Prozentpunkten liegt.

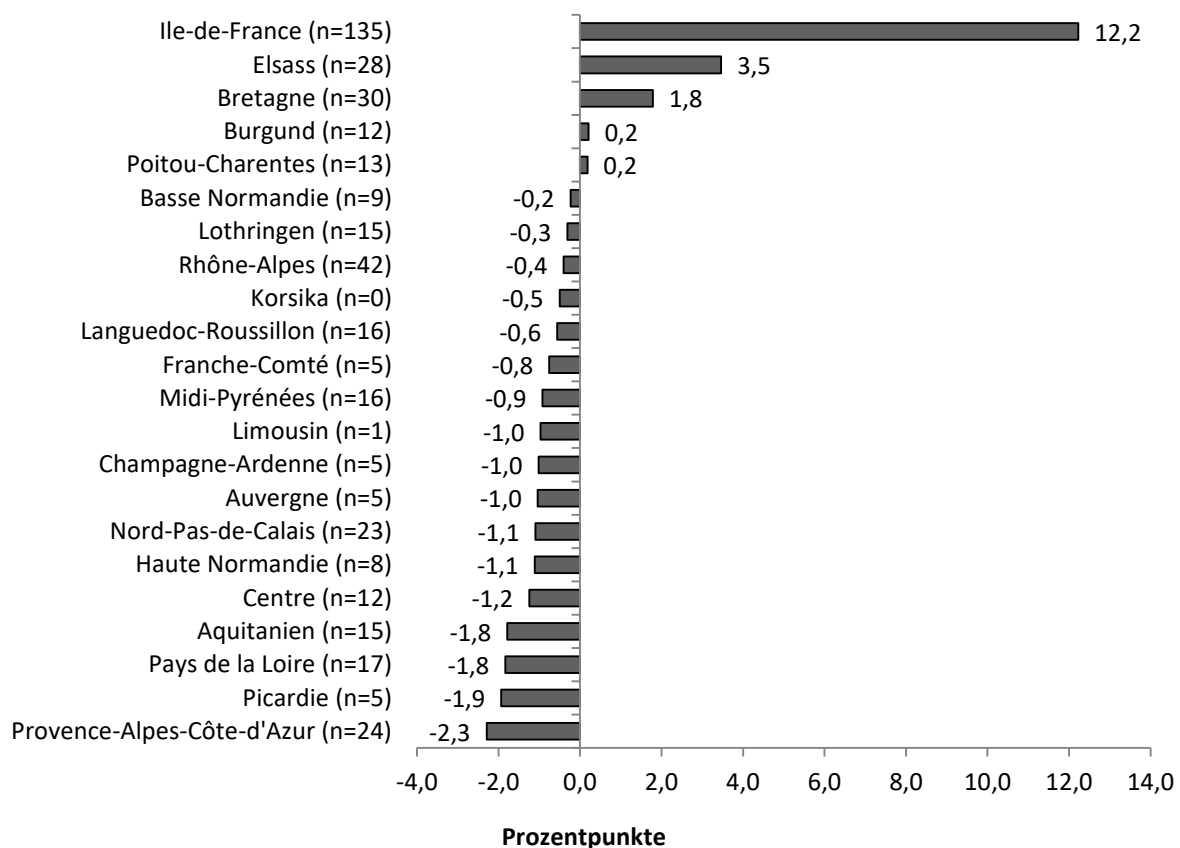


Abbildung 49: Regionale Herkunft der Französisinnen und Franzosen im Vergleich zum Bevölkerungsanteil ¹¹

Differenz der Anteile der Regionen an der Größe des Samples bzw. der Gesamtbevölkerung in Prozentpunkten. (Eigene Darstellung unter Verwendung von Daten des Insee 2012). © Minor

¹¹ Aufgrund unzureichender Datenverfügbarkeit wurden die Insel- und Überseeregionen Guadeloupe, Guyane, Martinique und Réunion aus der Betrachtung ausgeschlossen.

4.4.1.3 Polen

In Hinblick auf Polen sind bestimmte Regionen stärker über- oder unterrepräsentiert. Die polnischen Migrant/-innen kamen verhältnismäßig zur Einwohnerzahl häufiger aus den Regionen (Woiwodschaften) Westpommern (+14,4 Prozentpunkte), Lebus (+8,7 Prozentpunkte) und Niederschlesien (+6,6 Prozentpunkte). Geografisch auffällig ist, dass diese Regionen an Deutschland grenzen. Die größten Anteile der von uns befragten Pol/-innen kommen aus den Woiwodschaften Westpommern (18,9 %), Niederschlesien (14,2 %), Lebus (11,4 %), Masowien (10,1 %), Großpolen (8,8 %) und Łódź (5,4 %).

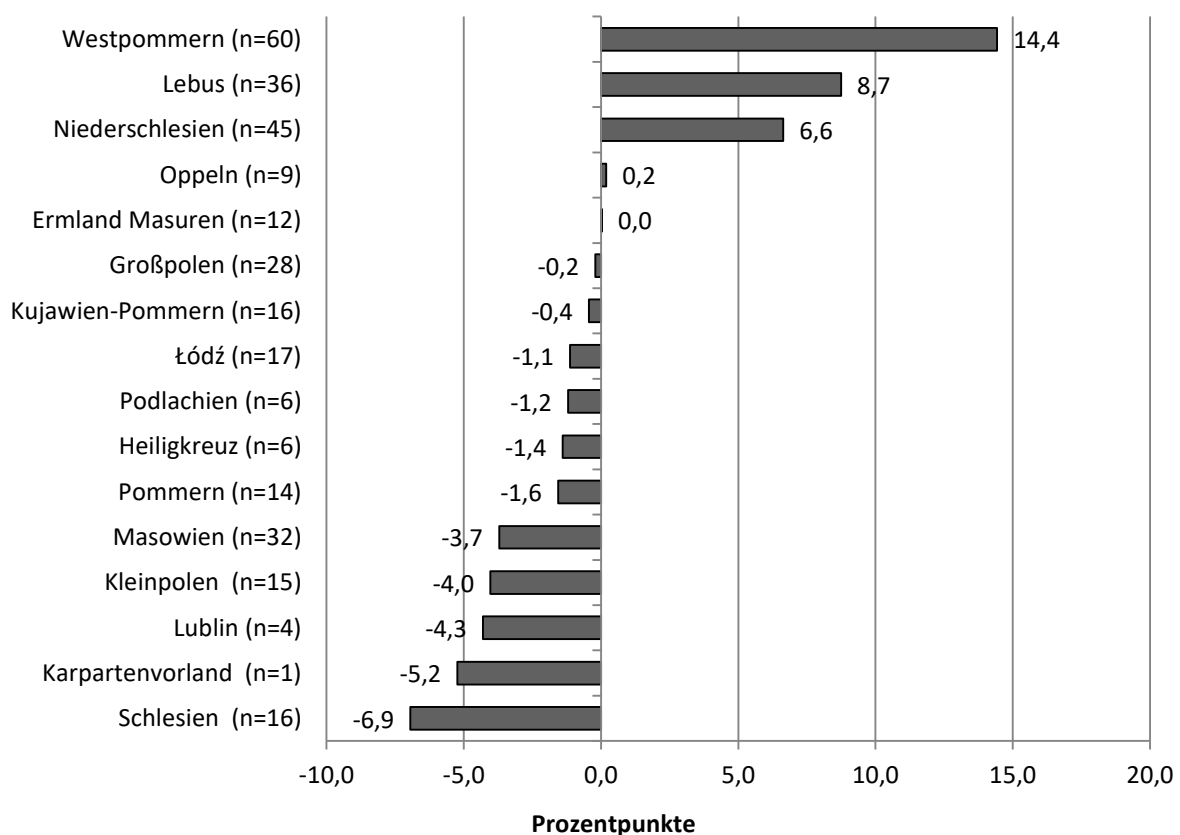


Abbildung 50: Regionale Herkunft der Pol/-innen im Vergleich zum Bevölkerungsanteil
Differenz der Anteile der Regionen an der Größe des Samples bzw. der Gesamtbevölkerung in Prozentpunkten. (Eigene Darstellung unter Verwendung von Daten des GUS 2013).

© Minor

4.4.1.4 Rumänien

Für Rumänien waren die Bevölkerungsdaten nach Regionen leider nicht verfügbar. Daher können hier nur die Häufigkeiten der Regionen dargestellt werden, aus denen die von uns befragten Rumän/-innen kamen. Die Region, aus der mit Abstand am meisten Rumän/-innen (20,3 %) kamen war Bukarest, die rumäni-

sche Hauptstadt. Zwei weitere Regionen, aus denen über 5 % der Einwanderer/-innen stammen, sind Bacau (7,3 %) und Timis (6,6 %).

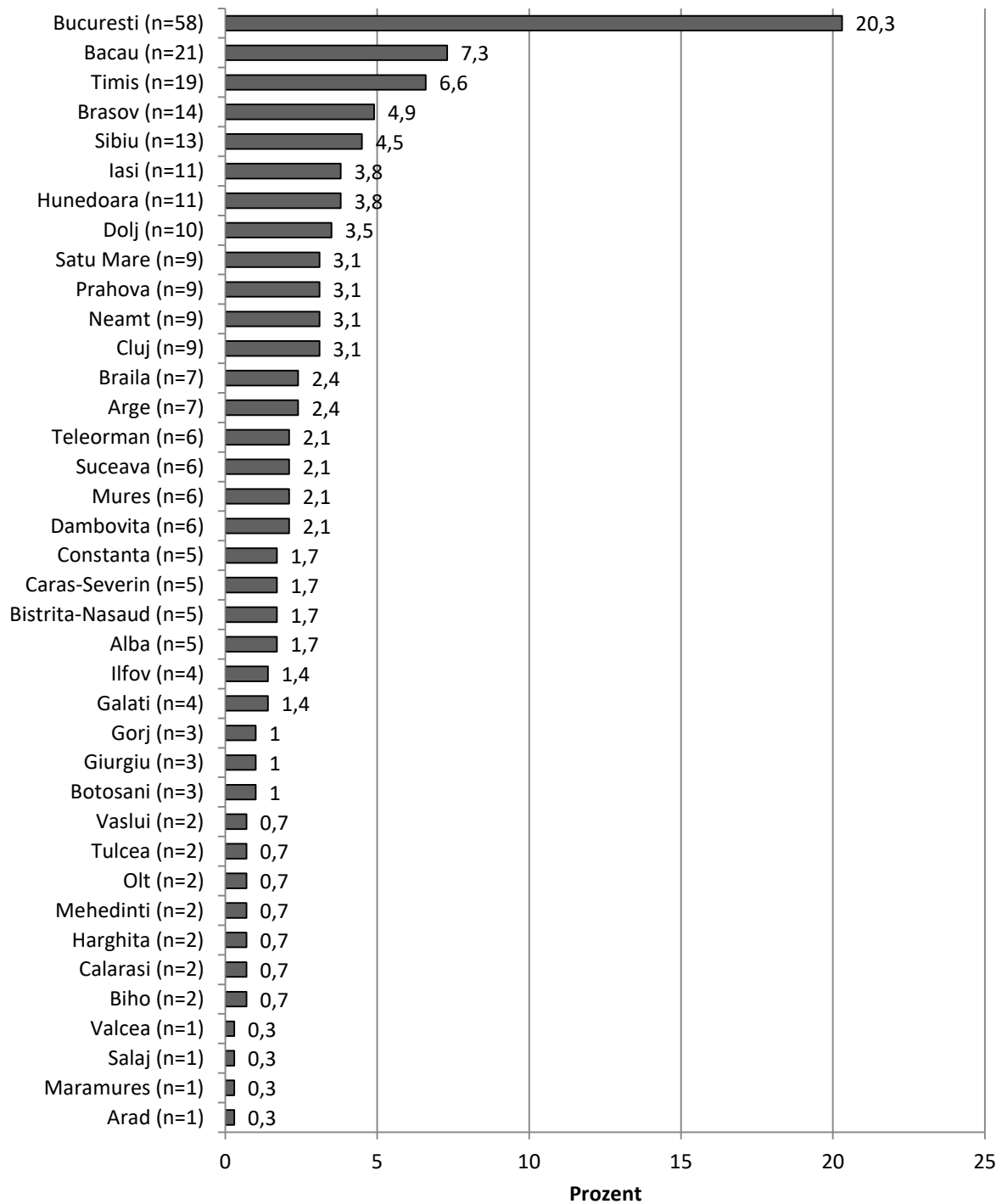


Abbildung 51: Regionale Herkunft der Rumän/-innen

© Minor

4.4.2. Größe des Herkunftsortes

Tabelle 19 zeigt die Ortsgröße des Herkunftsortes der von uns befragten Einwander/-innen gesamt und für die einzelnen Herkunftsländer. Insgesamt stammen die meisten der Migrant/-innen mit 32 % aus Städten mit einer Einwohnergröße von 50.000 bis 500.000. Weiterhin kommt ca. je ein Viertel aus Städten mit einer Einwohnerzahl größer als 500.000 sowie aus Kleinstädten mit 5.000 bis 50.000 Einwohner/-innen. 16,7 % der Befragten kommen aus Orten mit weniger als 5.000 Einwohner/-innen.

Bei den Französinen und Franzosen ist die Verteilung sehr ausgeglichen. Die Anteile für die vier Ortsgrößen liegen zwischen 21,2 % (unter 5.000) und 27,2 % (50.000 bis 500.000). Auch bei den Pol/-innen zeigt sich eine ausgeglichene Verteilung, wobei eine leichte Tendenz in Richtung der größeren Städte erkennbar ist. So kommen 29,5 % der Pol/-innen aus Städten mit mehr als 500.000 Einwohner/-innen und 26,6 % aus Städten mit Einwohnerzahlen zwischen 50.000 und 500.000, während die Anteile der anderen Kategorien kleiner sind. Von den Bulgar/-innen und Rumän/-innen kommen niedrigere Anteile der Befragten aus Orten mit weniger als 5.000 Einwohner/-innen (14,2 %/9,4 %) und auf der anderen Seite deutlich mehr Personen aus Städten mit einer Einwohnerzahlen zwischen 50.000 und 500.000 (35,3 %/40,6 %).

Tabelle 19: Einwohnerzahl des Herkunftsortes der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
© Minor

Einwohnerzahl Herkunftsort	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
unter 5.000	59	14,2	96	21,2	62	20,1	27	9,4	244	16,7
5.000-50.000	112	26,9	115	25,4	73	23,7	84	29,4	384	26,3
50.000 bis 500.000	147	35,3	123	27,2	82	26,6	116	40,6	468	32,0
mehr als 500.000	98	23,6	118	26,1	91	29,5	59	20,6	366	25,0
Gesamt	416	100	452	100	308	100	286	100	1462	100

4.5. Ankunftsjahr

Abbildung 52 zeigt die prozentuale Verteilung des Ankunftsjahres der Teilnehmer/-innen in Deutschland. Die meisten der Befragten kamen in den Jahren zwischen 2011 und 2014 nach Deutschland, zusammengenommen sind es

63,6 %. In den Jahren 2008, 2009 und 2010 kamen zwischen 7,7 % und 9,2 % der Befragten hierher. Im Jahr 2015 waren 10,7 % der Umfrageteilnehmer/-innen nach Deutschland eingereist, wobei hier beachtet werden muss, dass das Ende des Erhebungszeitraumes bereits am 31.06.2015 war. Dafür ist dieser Prozentsatz recht hoch, sodass dieser keineswegs als ein Indiz für einen Rückgang der Migration angesehen werden kann.

Bei der Betrachtung der einzelnen Herkunftsländer (dargestellt in Abbildung 53) zeigen sich folgende Auffälligkeiten: Im Jahr 2008 kamen überdurchschnittlich viele der befragten Pol/-innen nach Deutschland, in den Jahren 2009 und 2010 viele der Französischen und Franzosen. Ab dem Jahr 2011 sind die Anteile der eingewanderten Bulgar/-innen, Rumän/-innen und Pol/-innen, die an der Umfrage teilnahmen, deutlich und die der Französischen und Franzosen leicht gestiegen. Im Jahr 2014 kamen die meisten der befragten Bulgar/-innen, Pol/-innen und Rumän/-innen. In 2015 sind besonders die Anteile der migrierten Rumän/-innen und Französischen und Franzosen hoch.

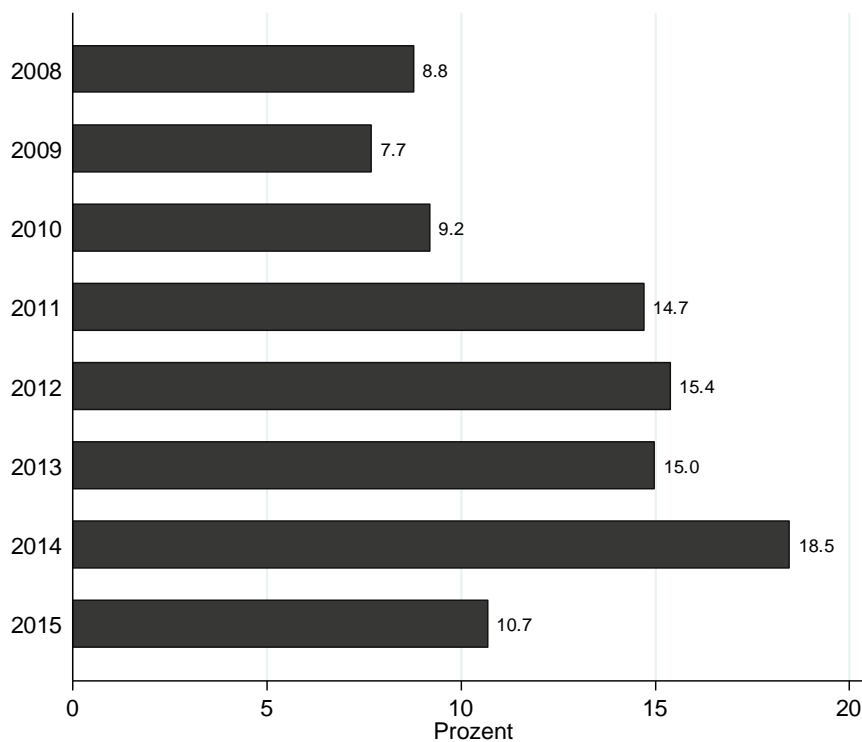


Abbildung 52: Ankunftszeitpunkt in Deutschland der Teilnehmer/-innen
n = 1467. © Minor

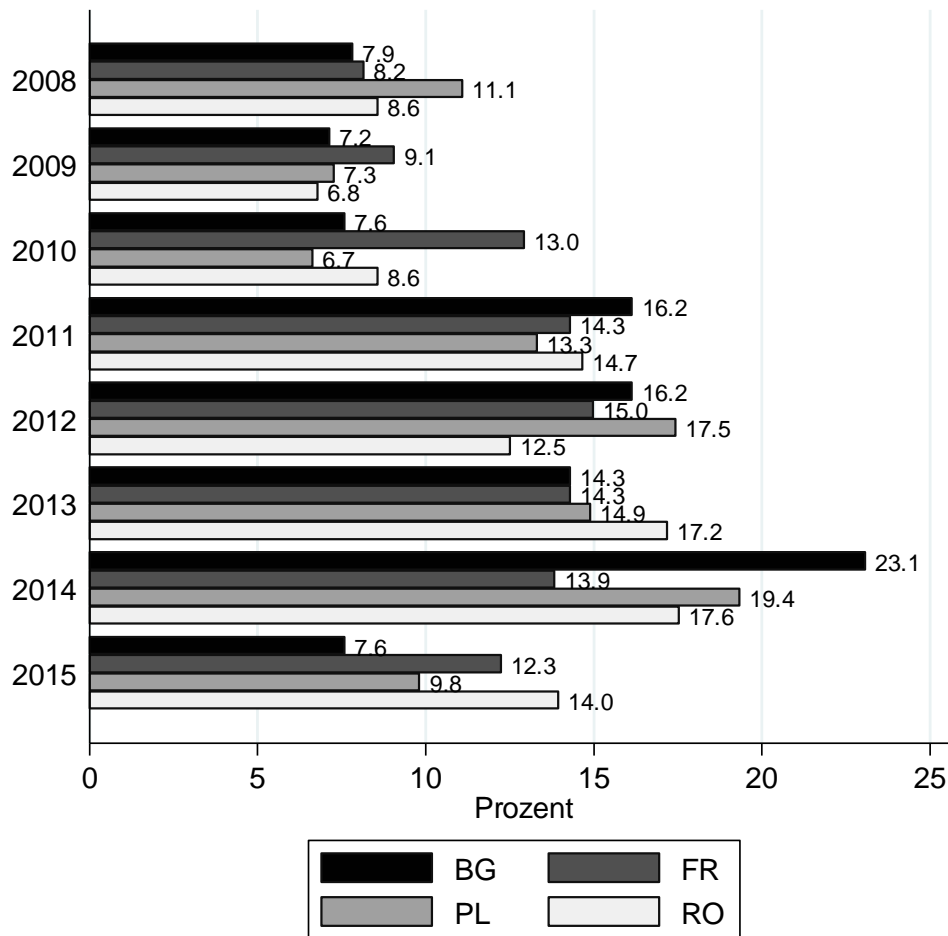


Abbildung 53: Ankunftsyear in Deutschland der Teilnehmer/-innen nach Nationalität
 n = 433/440/315/279. © Minor

Betrachtet man die Meldedaten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, machten den Hauptanteil an dem Bevölkerungszuwachs in Berlin zwischen 2008 und 2014 Zuwander/-innen ohne deutschen Pass aus (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014b). Allein zwischen 2013 und 2014 wanderten 31.000 Personen aus dem Ausland zu. Die größten Gruppen neu gemeldeter Personen waren solche mit polnischer (3.178), italienischer (2.787), bulgarischer (2.603) oder rumänischer (2.225) Staatsangehörigkeit. Im Hinblick auf die befragten vier Herkunftsländer lässt sich, mit Ausnahme der Pol/-innen, ein kontinuierlicher Anstieg der gemeldeten Neuzuwander/-innen verzeichnen (siehe Abbildung 2). Es ergeben sich hierbei keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede (siehe Abbildungen 53 und 54).

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

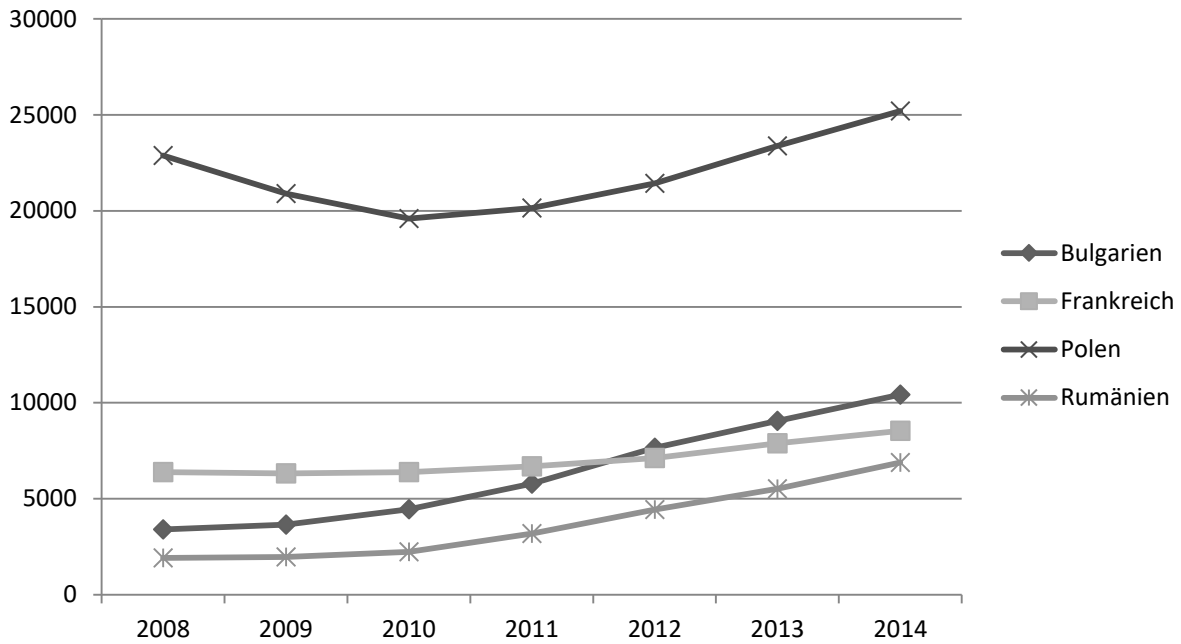


Abbildung 54: Entwicklung der Meldestatistik nach Herkunftsland, Männer

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

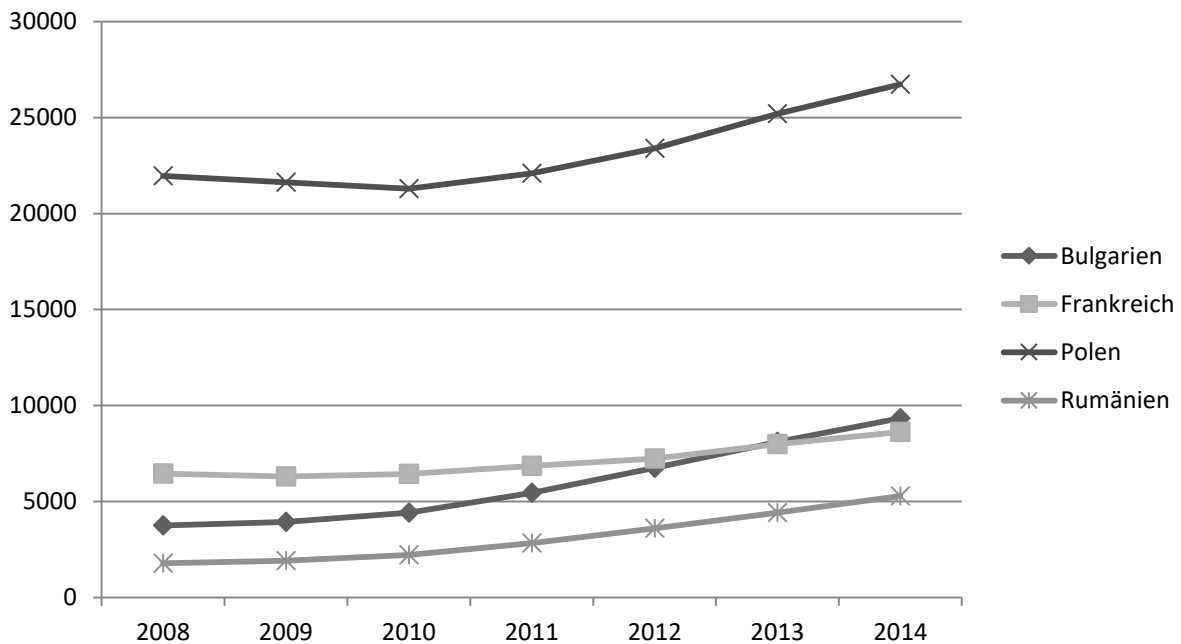


Abbildung 55: Entwicklung der Meldestatistik nach Herkunftsland, Frauen

(Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

Die Wanderungssalden (Abbildung 56) zeigen, dass die Nettozuwanderung aus Polen und teilweise auch Frankreich in den letzten Jahren relativ stark

schwankt.¹² Bis 2010 gab es mehr Abwanderung aus Berlin nach Polen als Zuwanderung, danach eine relativ starke Zuwanderung. Nach einem Rückgang im Jahr 2013 für die Bulgar/-innen steigt die Nettozuwanderung aus Bulgarien und Rumänien nach wie vor. Insgesamt entspricht die Verteilung unserer Umfrageteilnehmer/-innen nach Ankunftsdatum in etwa den Entwicklungen der Meldedaten in den letzten Jahren.

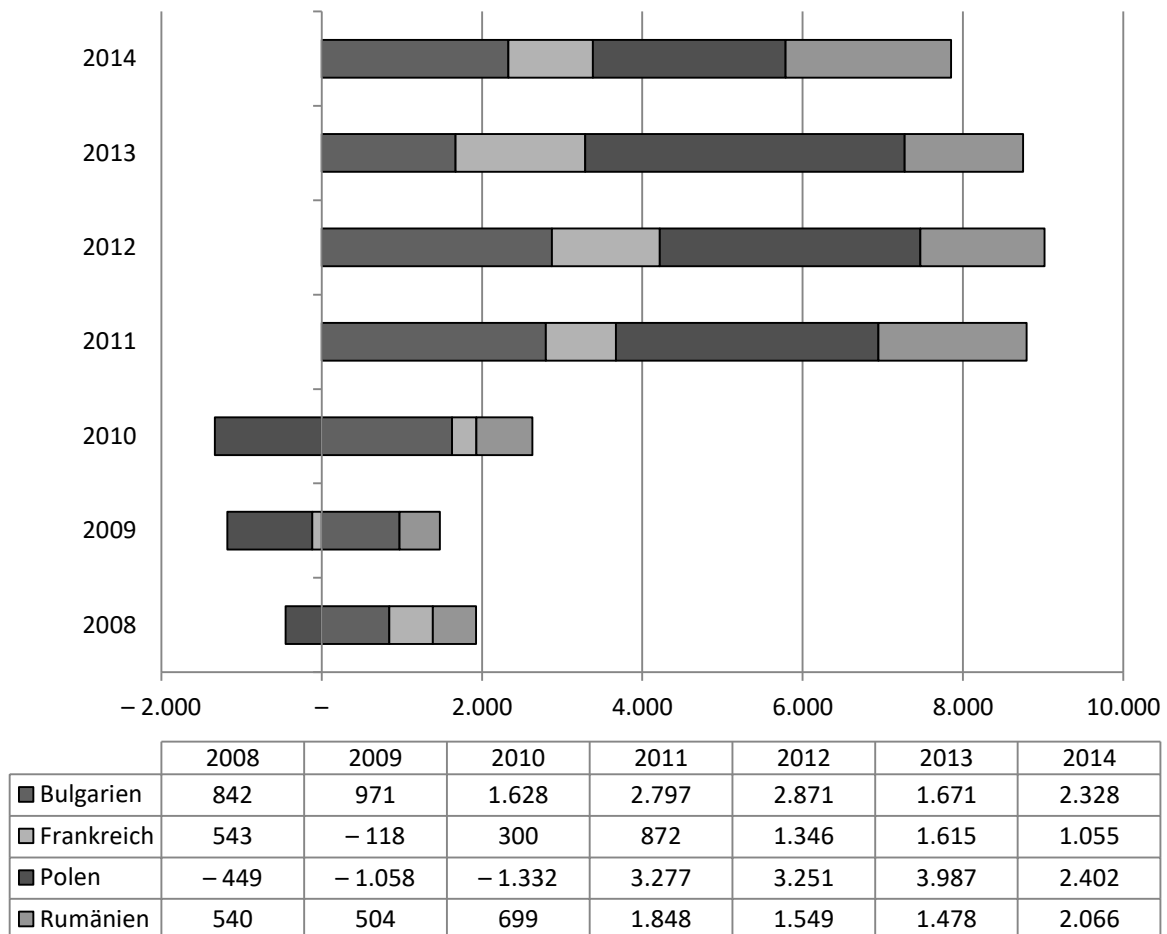


Abbildung 56: Entwicklung des Saldos der Zu- und Fortzüge nach Herkunftsländern 2008-2014

Stichtag jeweils 30.06. (Eigene Darstellung nach Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014b). © Minor

4.6. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde dargestellt, wer die Umfrageteilnehmer/-innen waren, also welche soziodemografische Struktur die Stichprobe aufweist. Es wurden

¹² Zur Unzuverlässigkeit der Meldedaten siehe oben.

das Alter und Geschlecht, Familienmerkmale, das Ankunftsdatum in Deutschland und die Herkunft untersucht und mit vorhandenen Meldedaten des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg verglichen. Hier sind die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst.

4.6.1. Gesamtverteilung

Was das Alter der Teilnehmer/-innen anbelangt, konnte festgestellt werden, dass vorwiegend junge Erwachsene (67,2 % im Alter zwischen 18 und 35) neu nach Berlin zuwandern. Die in der Meldestatistik ausgewiesenen älteren Erwachsenen zwischen 45 und 65 Jahren wurden mit der Umfrage kaum erfasst, da sie eher den schon länger in Berlin lebenden Zuwanderungsgruppen zuzurechnen sind. An der Befragung nahmen mehr weibliche als männliche Einwander/-innen teil, nach den Meldedaten ist die Geschlechtsverteilung in der ausländischen Bevölkerung eher ausgewogen. Hinsichtlich des Familienstandes zeigt sich, dass insgesamt 38 % Single, 32,5 % verheiratet und 21,8 % in einer festen Beziehung sind. Weiterhin hat mit 57,1 % der Großteil der Befragten keine Kinder, 18,9 % eines, 17,2 % zwei und 5,1 % drei. Nur wenige der Neuzugewanderten haben mehr als drei Kinder. Ferner sind die meisten Befragten in den Jahren seit 2011 nach Deutschland gekommen. In den Jahren 2008 bis 2010 migrierte zusammengerechnet nur ein gutes Viertel der Befragten. Auch die offiziellen Meldedaten verzeichnen – mit Ausnahme der Pol/-innen in den Jahren 2008 bis 2011 – einen kontinuierlichen Anstieg der Zuwanderung aus den vier Herkunftsländern.

Die meisten Einwander/-innen kommen aus Städten mit einer Einwohnerzahl zwischen 50.000 und 500.000 (32 %). 25 % kommen zudem aus größeren Städten mit mehr als 500.000 Einwohner/-innen. Aus Kleinstädten mit Einwohnerzahlen zwischen 5.000 und 50.000 Einwohner/-innen kamen 26,3 % der Teilnehmer/-innen, 16,7 % migrierten aus Orten mit weniger als 5.000 Einwohner/-innen.

4.6.2. Die bulgarischen Teilnehmer/-innen

Die Bulgar/-innen weisen eine ausgeglichene Altersstruktur auf und sind im Schnitt älter als die Befragten der anderen Herkunftsländer. 61,5 % der bulgarischen Teilnehmer/-innen waren Frauen. Bezüglich des Familienstandes fällt auf, dass sich die Bulgar/-innen am seltensten in einer festen Beziehung befin-

den (16,2 %). Allerdings ist die Gesamtverteilung recht ähnlich. Die Bulgar/-innen haben häufig ein oder zwei Kinder (zusammen 50 %). Etwa 70 % der Eltern gaben an, dass ihre Kinder ebenfalls in Deutschland leben. Für knapp die Hälfte der nicht in Deutschland lebenden Kinder ist ein Zuzug zu den Eltern geplant.

Die meisten Bulgar/-innen kommen aus den Regionen Sofia (Hauptstadt), Warna, Plowdiw und Burgas. Im Verhältnis zur regionalen Einwohnerzahl liegt die größte Überrepräsentanz der Herkunftsregionen mit neun Prozentpunkten bei der Region Warna. Ferner kommen Bulgar/-innen häufig aus Städten mit Einwohnerzahlen zwischen 50.000 und 500.000 (35,3 %).

Geschlechterspezifische Altersunterschiede zeigen sich bei den Bulgar/-innen kaum. Bulgarinnen sind häufiger in einer festen Beziehung, etwas häufiger verheiratet und deutlich häufiger geschieden und getrennt als die Bulgaren, welche zu einem größeren Anteil Single sind. Dementsprechend haben Bulgarinnen auch häufiger Kinder als die in der Umfrage erfassten Bulgaren.

4.6.3. Die französischen Teilnehmer/-innen

Die Französinen und Franzosen sind größtenteils im Alter zwischen 18 und 45 Jahren (über 90 %). Auch hier nahmen mit einem Anteil von 56,2 % mehr Frauen als Männer an der Befragung teil. Im Gegensatz zu den anderen Befragten sind die Französinen und Franzosen deutlich häufiger Single (über 50 %) und seltener verheiratet. Außerdem sind sie größtenteils kinderlos (74,3 %). Von den Kindern der französischen Eltern leben nahezu alle ebenfalls in Deutschland.

Mit Abstand die meisten Französinen und Franzosen kommen aus dem Großraum Paris (Region Ile-de-France). Überrepräsentiert sind hier die Regionen Elsass und Bretagne.

Die Französinen sind im Durchschnitt jünger als die französischen Männer. Außerdem sind sie häufiger Single (58,8 %/47,4 %), während die Franzosen häufiger verheiratet sind. Zudem haben die befragten französische Männer, häufiger als Frauen, ein oder mehrere Kinder.

4.6.4. Die polnischen Teilnehmer/-innen

Bei den Pol/-innen zeigt sich eine ähnliche Altersstruktur wie bei den Französinen und Franzosen – über 90 % der Befragten sind im Alter zwischen 18 und 45 Jahren. Der Anteil der weiblichen Teilnehmer/-innen lag hier sogar bei knapp 70 %. Bei den Pol/-innen ist der Anteil der Singles mit 24,2 % deutlich geringer als bei den Befragten der anderen drei Herkunftsländer. Die Pol/-innen haben verhältnismäßig häufig zwei (knapp 25 %) und drei Kinder (6,9 %). 80 % der Eltern gaben an, dass ihre Kinder ebenfalls in Deutschland leben, allerdings immerhin knapp 15 % nicht.

Die größten Anteile der Pol/-innen kommen aus den Regionen (Woiwodschaften) Westpommern, Niederschlesien, Lebus, Masowien, Großpolen und Łódź. Die ersten drei liegen direkt an der Grenze zu Deutschland und weisen im Verhältnis zur Einwohnerzahl Überrepräsentanzen auf. Die geografische Nähe zu Berlin scheint also ein wichtiger Faktor für die Migrationsentscheidung zu sein. Es zeigt sich zudem eine leichte Tendenz, dass die Pol/-innen häufiger aus Großstädten kommen als Befragte aus anderen Herkunftsländern. So haben knapp 30 % von ihnen in Polen in Städten mit Einwohnerzahlen über 500.000 und 26,6 % in Städten mit 50.000 bis 500.000 Einwohner/-innen gelebt.

Die befragten Polinnen sind im Schnitt jünger als die Polen. Hinsichtlich des Familienstandes zeigen sich kleine Geschlechterunterschiede. Frauen sind etwas häufiger verheiratet und Single, Männer häufiger in einer festen Beziehung. Auch hinsichtlich der Kinderzahl sind die Unterschiede gering.

4.6.5. Die rumänischen Teilnehmer/-innen

Die befragten Rumän/-innen sind ebenfalls größtenteils im Alter zwischen 18 und 45 Jahren (knapp 90 %). Der Anteil der weiblichen Teilnehmer/-innen liegt bei 57,6 %. Die Verteilung des Familienstandes der Rumän/-innen ist der Gesamtverteilung sehr nah. Sie haben etwas seltener Kinder als die Bulgar/-innen und Pol/-innen. Knapp 60 % sind kinderlos. Von den Eltern gaben ca. 70 % an, dass die Kinder in Deutschland leben, 16,9%, dass ein Zuzug geplant ist und 12,7 %, dass kein Zuzug in Aussicht sei.

Die meisten Rumän/-innen kamen aus der rumänischen Hauptstadt Bukarest, die nächstgrößeren Herkunftsregionen sind Bacau und Timis. 40,6 % kommen

aus Städten mit Einwohnerzahlen zwischen 50.000 und 500.000 Einwohner/-innen.

Die rumänischen Frauen sind im Schnitt etwas jünger als die Männer. Außerdem befinden sie sich häufiger in einer festen Beziehung, sind geschieden, getrennt und verwitwet,¹³ während die Männer deutlich häufiger Single sind. Die Geschlechtsdifferenzen hinsichtlich der Kinderzahl sind sehr gering.

¹³ Bei den geschiedenen, verwitweten und getrennten Rumän/-innen sind die Fallzahlen klein. Siehe Abschnitt 4.3.1.

5. Bildungshintergrund

In diesem Abschnitt werden die Bildungsmerkmale *höchster erreichter Bildungsgrad* sowie die *Studienfächer* der Einwander/-innen untersucht.

Um vergleichbare Aussagen über den erreichten Bildungsgrad der Umfrageteilnehmer/-innen treffen zu können, erstellten wir zunächst eine Übersicht über die aktuellen Bildungsklassifikationen der Herkunftsländer nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED-97).

Tabelle 20: Zuordnung der deutschen Bildungsgänge und -abschlüsse zur ISCED-97¹⁴

© Minor

Stufe	Bildungsgang	Bildungsabschluss
niedrig		
0	Elementarbereich	Kindergarten
1	Primarbereich	Grundschule
2	Sekundarbereich I	Hauptschule, Realschule, Gymnasium (Klassen 5 bis 10), Berufsaufbauschule und Berufsvorbereitungsjahr
mittel		
3a	Sekundarbereich II allgemeinbildend (Zugang zu ISCED 5a)	Gymnasium (Klassen 11 bis 13), Fachoberschule
3b	Sekundarbereich II beruflich (Zugang zu ISCED 5b)	Berufsschule (Duales System); Berufsfachschule
3c	Sekundarbereich II beruflich (Zugang zum Arbeitsmarkt)	Beamtenanwärter im mittleren Dienst
4a	Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich (Zugang zu ISCED 5a)	Abendgymnasium; Berufs-/Technische Oberschule, Fachoberschule
4b	Postsekundärer, nicht tertiärer Bereich (Zugang zu ISCED 5b)	Kombination aus zwei berufsbildenden Programmen in ISCED 3b

¹⁴ <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Glossar/05-Bildung/Internationale-Standardklassifikation-des-Bildungswesens-ISCED.html>, Letzter Zugriff am 29.09.2015

Stu- fe	Bildungsgang		Bildungsabschluss
hoch			
5a	Tertiärer Bereich A	Universität, Fachhochschule	Hochschulabschluss (z.B. Diplom (Universität)) oder Fachhochschulabschluss (z.B. Diplom (FH))
5b	Tertiärer Bereich B	Fachschulen, Berufsakademien	Meister-/Technikerausbildung; Verwaltungsfachhochschule
6	Weiterführende Forschungsprogramme	Promotionsstudium	Promotion, Habilitation

Wir haben die Umfrageteilnehmer/-innen gebeten, ihren höchsten erreichten Bildungsgrad entsprechend folgender Klassifizierung anzugeben:

- Primarbildung, ISCED 1
- Grundbildung, ISCED 2
- Sekundarstufe II, ISCED 3a-3c
- Bachelor, ISCED 5a oder 5b
- Master, ISCED 5a
- Promotion, ISCED 6

In den Tabellen und Grafiken in den nachfolgenden Kapiteln haben wir die Bildungsabschlüsse wie folgt zusammenfassend dargestellt:

- Unter Sekundarstufe II: umfasst die Primarbildung und Grundbildung. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen wurden diese häufig zusammengefasst
- Sekundarstufe II: umfasst den Abschluss einer Sekundarstufe II (ISCED 3A-C mit einem beruflichen Abschluss oder Fachhochschulreife/Hochschulreife)
- Bachelor
- Master
- Promotion

Im Folgenden (Tabelle 21 bis Tabelle 24) findet sich eine genaue Übersicht über die Zuordnung der Bildungsabschlüsse der verschiedenen Länder zu den von uns in der Expertise verwendeten und an die ISCED-Klassifikation angelehnten Bildungskategorien.

Tabelle 21: Erläuterung zu den Bildungsabschlüsse der Bulgar/-innen

Kategorie	Antwortoption(en) im Fragebogen	Erläuterung
Primärbildung	Начално образование	Grundschule
Grundbildung	Основно образование	Grundbildung (5.-8.Klasse)
Sekundarstufe II	Средно общообразователно училище/профилирана гимназия/специално образование	Allgemein bildende Sekundarschule (9.-12. Schulstufe)/Fachschiule mit verschiedenen Schwerpunkten (9.-12./13. Schulstufe) /Mittlere Spezialbildung Fachschule (9.-13. Schulstufe)
Bachelor	Бакалавър (колеж, университет, специализирано висше училище)	Bachelor (3 Jahre College) / Bachelor (4 Jahre College, Universität)
Master	Магистър	Master
Promotion	Доктор	Doktor

Tabelle 22: Erläuterung zu den Bildungsabschlüsse der Franzosen und Französinen

Kategorie	Antwortoption(en) im Fragebogen	Erläuterung
Primärbildung	Primaire	Grundschule
Grundbildung	Enseignement secondaire du premier cycle	Hauptschule, Realschule,
Sekundarstufe II	Enseignement de second cycle général/ Enseignement du second cycle professionnel	Gymnasium/ Berufsschule
Bachelor	Licence ou équivalent	Universität
Master	Master ou équivalent	Master
Promotion	Doctorat ou équivalent	Promotion

Tabelle 23: Erläuterung zu den Bildungsabschlüsse der Pol/-innen

Kategorie	Antwortoption(en) im Fragebogen	Erläuterung
Primärbildung	Podstawowe	Grundschule (1.-6. Klasse; vor 1999 1.-8. Klasse)
Grundbildung	Gimnazjalne	Allgemeinbildende dreijährige Schule (13-16-Jährige, bis 9. Klasse, 1999 eingeführt)
Sekundarstufe II	Średnie	Mehrere Schulformen, die zu einem Abschluss der Sekundarstufe II führen (z. T. inklusive Berufsabschluss, z. T. mit Hochschulzugangsberechtigung)
Bachelor	Wyższe licencjackie	Studium oder Höheres Berufsstudium (an Fachhochschulen)
Master	Wyższe magisterskie	Master, Magister
Promotion	Doktorat	Promotion

Tabelle 24: Erläuterung zu den Bildungsabschlüsse der Rumän/-innen

Kategorie	Antwortoption(en) im Fragebogen	Erläuterung
Primärbildung	Invatamant primar (clasele 1-4)	Grundschule
Grundbildung	Invatamant gimnazial (clasele 5-8)	Hauptschule, Realschule,
Sekundarstufe II	Invatamant liceal (clasele 9-12/13)/ Invatamant profesional (scoli de arte si meserii)	Gymnasium/Berufsschule
Bachelor	Studii de licenta	Universität
Master	Studii de masterat	Master
Promotion	Studii de doctorat	Promotion

5.1. Bildungsgrad

Hinsichtlich des höchsten erreichten Bildungsgrades der Befragten wird deutlich, dass ein Großteil der Befragten akademische Abschlüsse vorweisen kann. So haben 35,4 % einen Master-, 19,6 % einen Bachelorabschluss und 3,6 % einen Doktorgrad. Die meisten anderen Teilnehmer/-innen haben die Sekundarstufe II (33,0 %) abgeschlossen. Weniger als zehn Prozent haben einen anderen oder keinen Abschluss.

Bei der gesonderten Betrachtung des Bildungsniveaus der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland ergeben sich einige Unterschiede. So sind vor allem die Französinen und Franzosen deutlich häufiger akademisch ausgebildet. 61 % von ihnen haben einen Master, 20 % einen Bachelor und 6,2 % sind promoviert. Auch die meisten Rumän/-innen sind Akademiker/-innen – 28,2 % haben eine Master, 23,4 % einen Bachelor und 4,8 % eine Promotion abgeschlossen. Von den Pol/-innen sind insgesamt 47,6 % akademisch ausgebildet, von den Bulgar/-innen sind es 38,2 %.

Tabelle 25: Höchster erreichter Bildungsgrad der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Bildungsgrad	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Primärbildung	0	0,0	1	0,2	8	2,5	7	2,4	16	1,1
Grundbildung	31	7,3	2	0,4	11	3,5	21	7,2	65	4,4
Sekundarstufe II	227	53,4	41	9,1	125	39,4	96	33,0	489	33,0
Bachelor	90	21,2	90	20,0	43	13,6	68	23,4	291	19,6
Master	70	16,5	274	61,0	99	31,2	82	28,2	525	35,4
Promotion	2	0,5	28	6,2	9	2,8	14	4,8	53	3,6
Ohne Abschluss	1	0,2	0	0,0	2	0,6	3	1,0	6	0,4
Sonstiges	4	0,9	13	2,9	20	6,3	0	0,0	37	2,5
Gesamt	425	100	449	100	317	100	291	100	1482	100

Abbildung 57 bis Abbildung 60 zeigen die Verteilungen des Bildungsgrades der Befragten aus den einzelnen Herkunftsländern geschlechterdifferenziert. Bei den Bulgar/-innen fällt auf, dass weibliche Teilnehmer/-innen häufiger akademisch ausgebildet sind, während männliche Bulgaren häufiger die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. Bei den Französinen und Franzosen ist die Vertei-

lung recht ausgeglichen. Es haben zwar mehr Frauen einen Masterabschluss, jedoch sind mehr Männer promoviert.

Bei den Pol/-innen zeigen sich starke Unterschiede. Zunächst haben doppelt so viele Polinnen einen Masterabschluss (38,3 % gegenüber 18,3 % der Polen). Zudem haben Frauen auch häufiger einen Bachelorabschluss und sind etwas häufiger promoviert. Sie sind folglich in allen Kategorien häufiger akademisch ausgebildet. Männer hingegen haben häufiger einen Sekundarschulabschluss, einen sonstigen Abschluss sowie Grundbildung und Primärbildung.

Auch bei den Rumän/-innen gibt es bemerkenswerte Geschlechterdifferenzen. So haben auch hier nahezu doppelt so viele Frauen einen Masterabschluss, während die Männer deutlich häufiger die Sekundarstufe II als höchsten erreichten Bildungsgrad angeben.

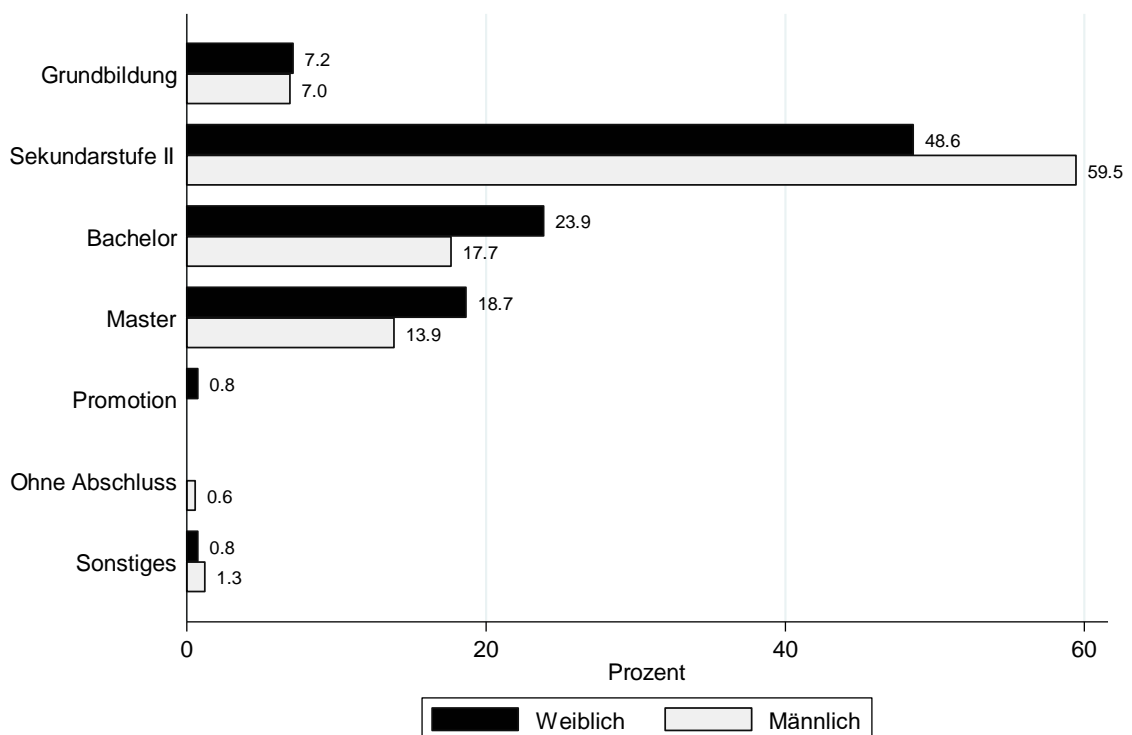


Abbildung 57: Höchster erreichter Bildungsgrad der Bulgar/-innen nach Geschlecht
 n = 251/158. © Minor

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

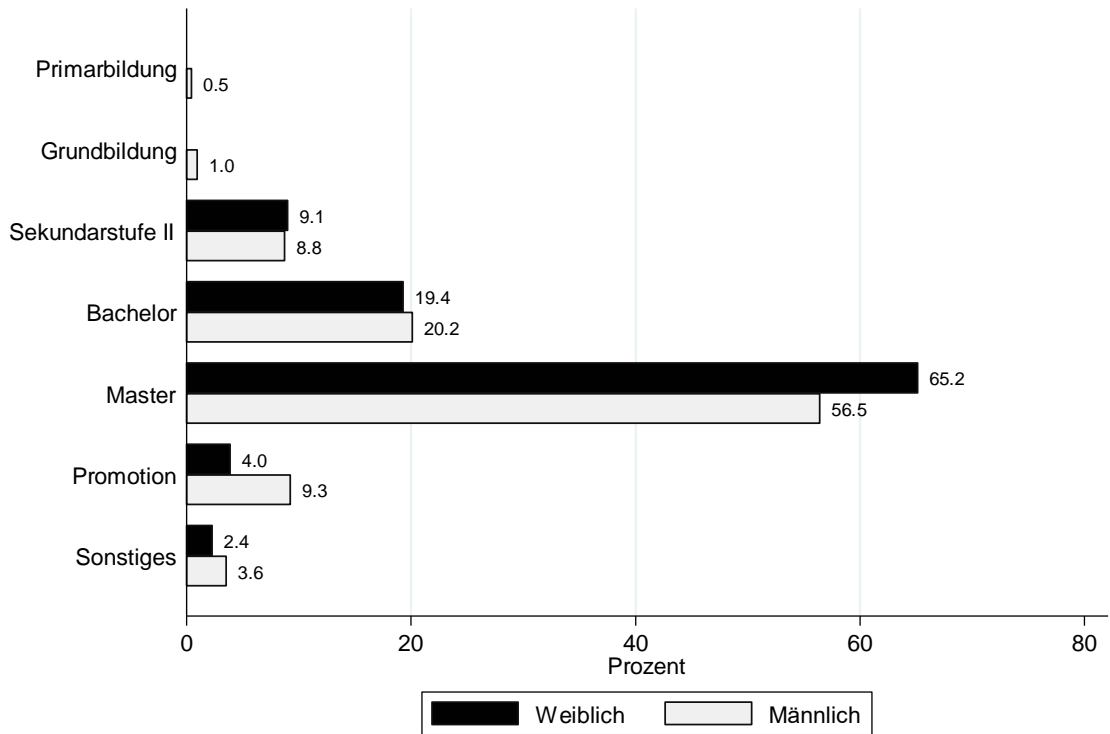


Abbildung 58: Höchster erreichter Bildungsgrad der Französischen und Franzosen nach Geschlecht

n = 253/193. © Minor

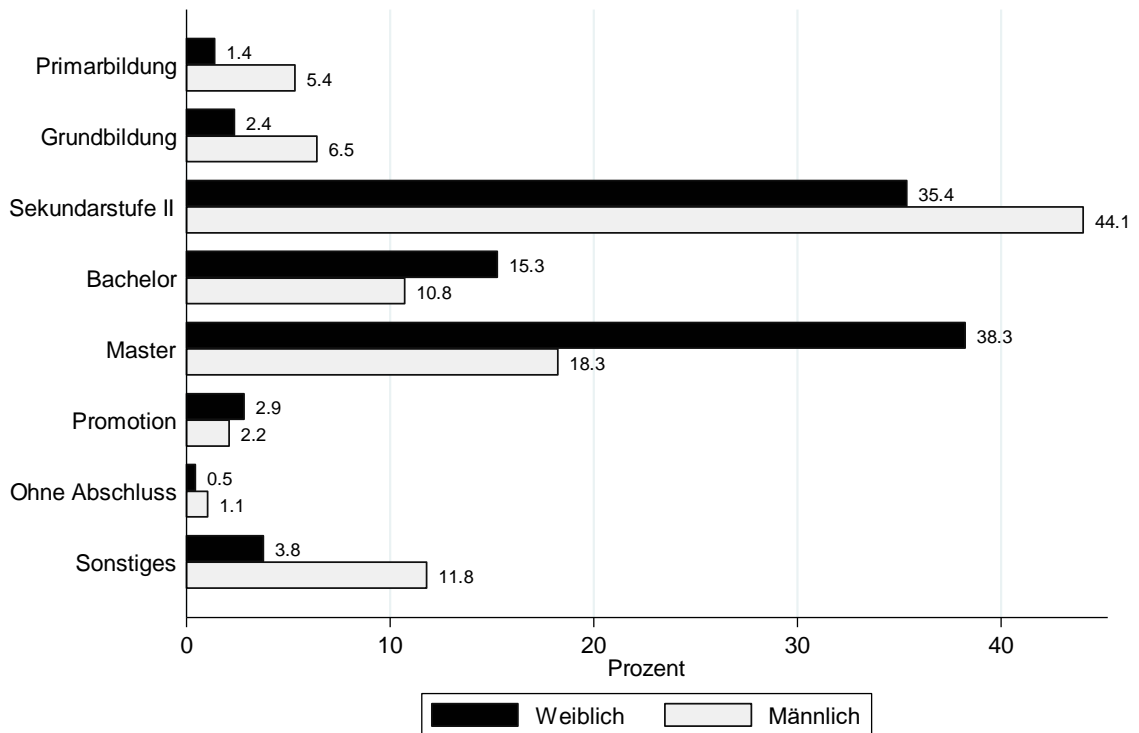


Abbildung 59: Höchster erreichter Bildungsgrad der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 209/93. © Minor

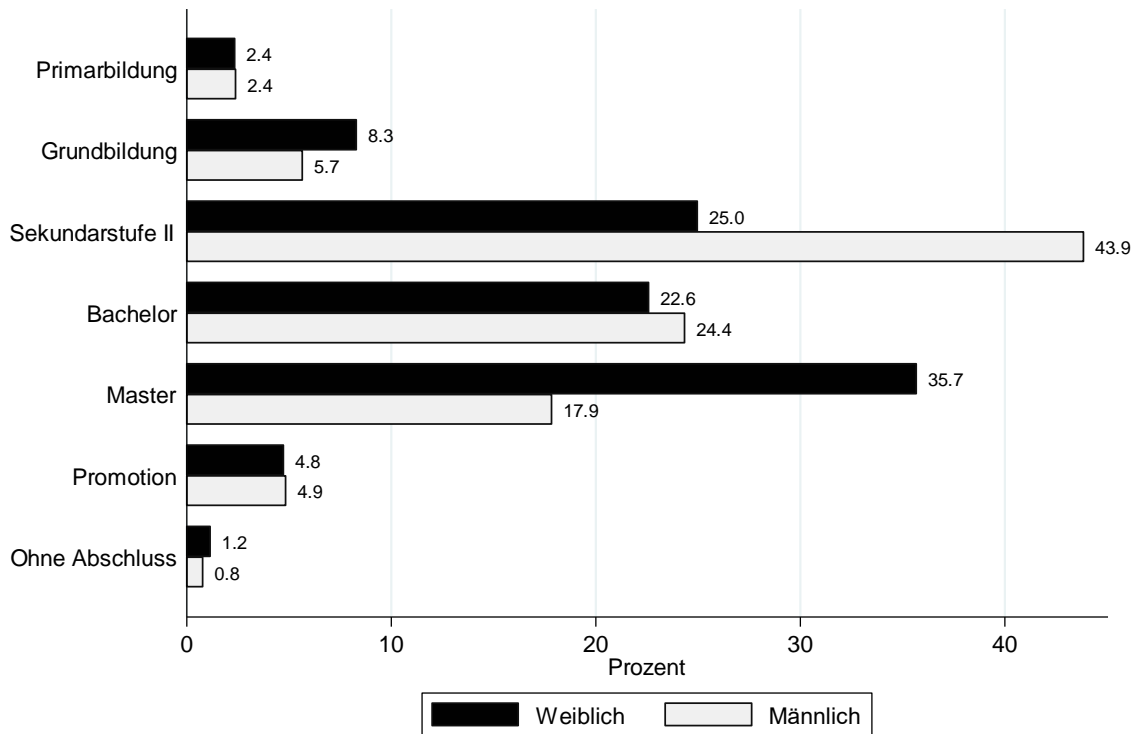


Abbildung 60: Höchster erreichter Bildungsgrad der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 168/123. © Minor

5.2. Studienfächer der Teilnehmer/-innen

Tabelle 26 zeigt die Verteilung der Studienfächer der Befragten gesamt und unterteilt nach Herkunftsland. In der Summe aller Befragten fällt auf, dass große Anteile der Befragten in den Fächern *Wirtschaftswissenschaften* (20,5 %), *Ingenieurwissenschaften* (14,7 %) und *Sozialwissenschaften* (11,7 %) studieren oder studiert haben. Zwischen den verschiedenen Herkunftsländern zeigen sich Unterschiede. Die Bulgar/-innen studierten zu überdurchschnittlich großen Anteilen in den Bereichen *Wirtschaftswissenschaften* (26,3 %), *Ingenieurwissenschaften* (18,9 %), aber auch *Medizin*, *Medizinwissenschaften*, *Psychologie* (10,5 %). Die Pol/-innen studierten deutlich häufiger *Lehrämter* (14,3 %) und ebenfalls *Medizin*, *Medizinwissenschaften*, *Psychologie* (10,0 %). Die Rumän/-innen studierten häufig *Ingenieurwissenschaften* (19,6 %). Bei den Französinnen und Franzosen finden sich nur geringe Unterschiede zur Gesamtverteilung. Etwas höhere Prozentwerte finden sich in den Bereichen *Kunst*, *Musik* sowie *Kulturwissenschaften*.

Tabelle 26: Studienfächer der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Studienfach	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	4	2,1	4	1,0	1	0,7	2	1,3	11	1,3
Lehrämter	11	5,8	4	1,0	20	14,3	3	2,0	38	4,3
Erziehungs-, Bildungswissenschaften	0	0,0	9	2,3	2	1,4	1	0,7	12	1,4
Ingenieurwissenschaften	36	18,9	50	12,8	13	9,3	30	19,6	129	14,7
Kunst, Musik	1	0,5	27	6,9	6	4,3	6	3,9	40	4,6
Mathematik, Naturwissenschaften	5	2,6	20	5,1	3	2,1	9	5,9	37	4,2
Medizin, Medizinwissenschaften, Psychologie	20	10,5	9	2,3	14	10,0	8	5,2	51	5,8
Sport	2	1,1	1	0,3	1	0,7	0	0,0	4	0,5
Rechtswissenschaften	3	1,6	12	3,1	7	5,0	4	2,6	26	3,0
Sozialwissenschaften	22	11,6	43	11,0	16	11,4	21	13,7	102	11,7
Sprachwissenschaften	10	5,3	24	6,1	10	7,1	10	6,5	54	6,2
Kulturwissenschaften	3	1,6	24	6,1	9	6,4	3	2,0	39	4,5
Wirtschaftswissenschaften	50	26,3	83	21,2	26	18,6	20	13,1	179	20,5
Sonstiges	23	12,1	82	20,9	12	8,6	36	23,5	153	17,5
Gesamt	190	100	392	100	140	100	153	100	875	100

Bei der Betrachtung der Geschlechtsdifferenzen fällt auf, dass in allen Herkunftsländern Männer häufiger *Ingenieurwissenschaften* (insgesamt +18,1 Prozentpunkte) studieren oder studierten als die Frauen der jeweiligen Herkunftsländer. Die bulgarischen Männer gaben zudem häufiger das Studienfach *irtschaftswissenschaften* (+11,2 Prozentpunkte) an, während bulgarische Frauen häufiger *Medizin, Medizinwissenschaften, Psychologie* (+8,1 Prozentpunkte) sowie *Lehrämter* (+8,9 Prozentpunkte) studierten. Auch Rumäninnen studierten häufiger in diesen Bereichen als rumänische Männer, aber auch *Sozial-* (+6,1 Prozentpunkte), *Sprach-* (+5,3 Prozentpunkte) und *Wirtschaftswissenschaften* (+5,1 Prozentpunkte) wurden von den rumänischen Frauen häufiger studiert. Franzosen studierten abgesehen von den *Ingenieurwissenschaften* (+14,7 Prozentpunkte) auch häufiger *Mathematik, Naturwissenschaften* (+5,5

Prozentpunkte) sowie *Wirtschaftswissenschaften* (+8,0 Prozentpunkte), während Französischen häufiger *Sprach-* (+5,3 Prozentpunkte) oder *Kulturwissenschaften* (+5,7 Prozentpunkte) als Studienfach angaben. Polinnen studierten im Vergleich zu den Polen häufiger *Lehrämter* (+8,8 Prozentpunkte), *Kunst, Musik* (+5,4 Prozentpunkte) sowie *Sprach-* (+9,0 Prozentpunkte) und *Wirtschaftswissenschaften* (+5,0 Prozentpunkte). Unterschiede, die weniger als fünf Prozentpunkte betragen, sind hier nicht erwähnt.

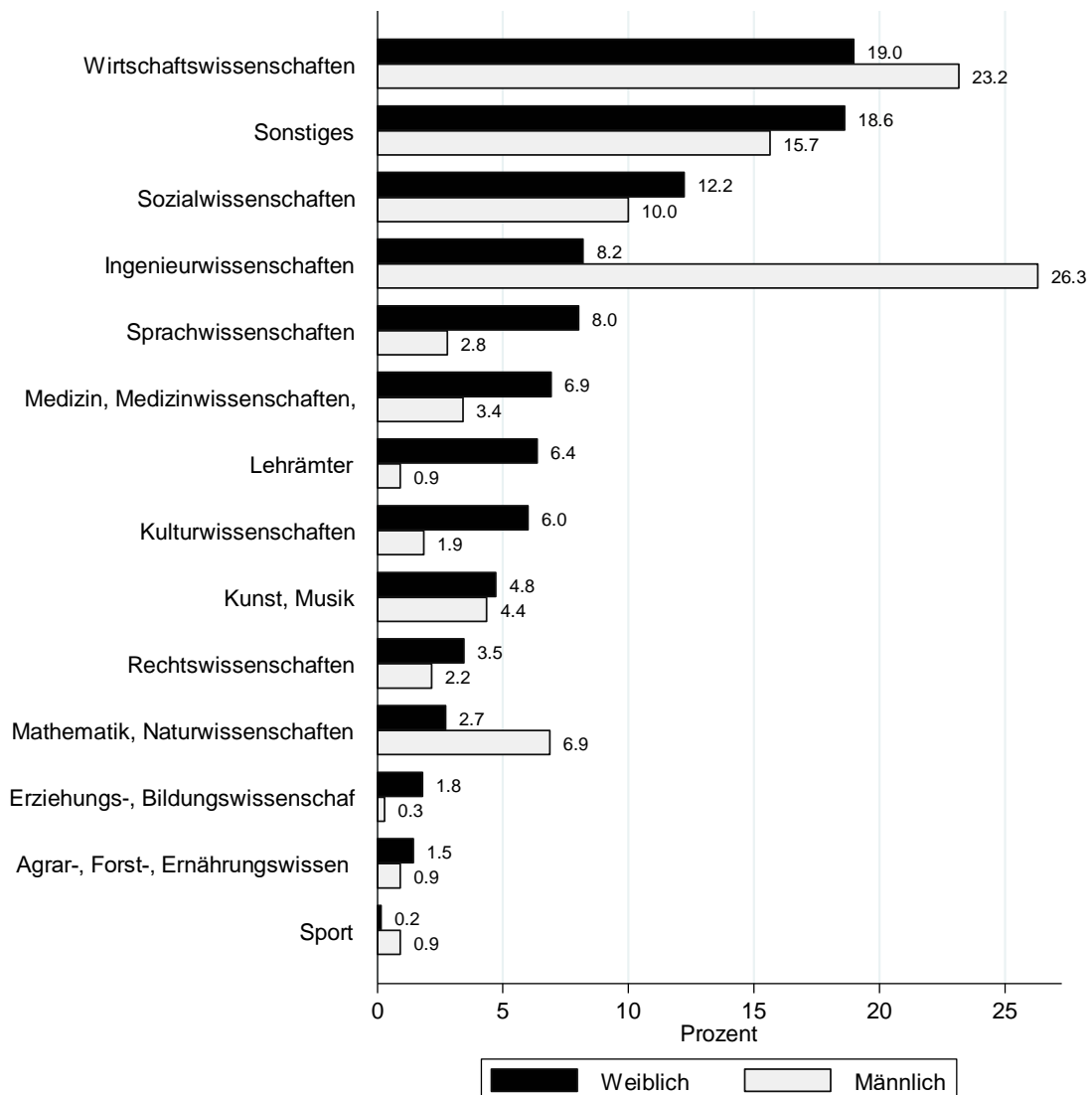


Abbildung 61: Studienfächer der Teilnehmer/-innen nach Geschlecht

n = 547/319. © Minor

6. Situation im Herkunftsland

Um zu erfahren, aus welcher Situation heraus die Teilnehmer/-innen der Umfrage sich für einen Umzug nach Deutschland entschieden haben, fragten wir nach ihren Arbeits- bzw. Ausbildungsstatus und ihrer Beschäftigungssituation im Herkunftsland.

6.1. *Beschäftigungssituation im Herkunftsland*

Die meisten Teilnehmer/-innen gaben an, vor ihrer Ausreise im Herkunftsland gearbeitet zu haben: 40,3 % der Bulgar/-innen, 41,0 % der Französischen und Franzosen, 46,0 % der Pol/-innen und 47,0 % der Rumän/-innen. Bis auf die Gruppe der Bulgar/-innen bestehen hier hinsichtlich des Geschlechtes deutliche Unterschiede. So waren nach eigenen Angaben mehr Franzosen (46,4 %) als Französischen (37,2 %) vor ihrem Umzug nach Berlin in Arbeit. Bei den Polen sind es sogar 61,8 % gegenüber 39,4 % der Polinnen, ähnlich ist der Unterschied auch bei Rumänen (58,3 %) im Vergleich zu Rumäninnen (37,3 %).

Als zweithäufigste Situation im Herkunftsland haben Bulgar/-innen (26,2 %) und Pol/-innen (22,8 %) Arbeitslosigkeit angegeben. Arbeitslos waren auch 17,4 % der Französischen und Franzosen sowie 14,1 % der Rumän/-innen.

Die zweitgrößte Gruppe unter den Umfrageteilnehmer/-innen aus Frankreich und Rumänien bilden die Student/-innen: 27,6 % der Französischen und Franzosen und 22,6 % der Rumän/-innen waren vor ihrer Einreise nach Deutschland einem Studium nachgegangen. In beiden Gruppen trifft dies auf etwas doppelt so viele Frauen wie Männer zu. Von den befragten Pol/-innen gaben 15,2 % an, vor ihrer Migration studierend gewesen zu sein, bei den Bulgar/-innen trifft das auf lediglich 5,7 % der Befragten zu.

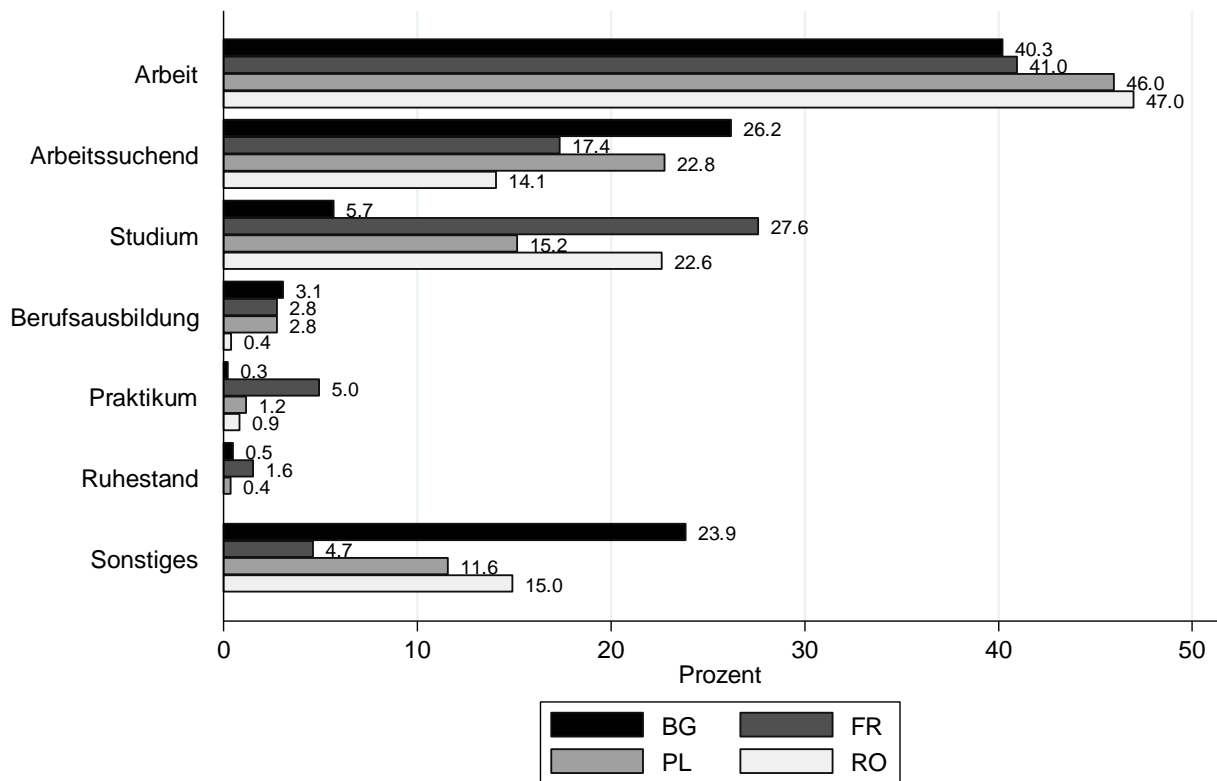


Abbildung 62: Beschäftigungssituation im Ausland nach Herkunftsland

n = 385/322/250/234. © Minor

6.2. Angaben zur Qualifikationsentsprechung der Arbeit im Herkunftsland

Teilnehmer/-innen, die im Herkunftsland einer Arbeit nachgingen, befragten wir nach dem Verhältnis ihrer Arbeitsqualifikation zu den Arbeitsanforderungen auf ihrer Arbeitsstelle. Insgesamt gibt eine deutliche Mehrheit der Befragten (70,5 %) an, entsprechend ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt worden zu sein. Im besonderen Maße trifft dies auf französische Teilnehmer/-innen zu, hier geben 81,8 % der Französischen und Franzosen an, qualifikationsadäquat gearbeitet zu haben. Es folgen die Rumän/-innen (76,1 %), Pol/-innen (63,7 %) und Bulgar/-innen (61,8 %).

Betrachtet nach Geschlechtern, ergeben sich die größten Unterschiede bei den Umfrageteilnehmer/-innen aus Frankreich: mit 87,5 % gaben deutlich mehr Männer als Frauen (77,6 %) an, im Herkunftsland qualifikationsentsprechend beschäftigt gewesen zu sein. In den anderen drei Gruppen sind dagegen kaum genderspezifische Unterschiede vorhanden: Unter den Bulgar/-innen sind die

Verhältnisse so gut wie ausgeglichen (61,1 % Frauen und 61,9 % Männer mit qualifikationsentsprechender Tätigkeit im Herkunftsland).

Etwa ein Viertel der Befragten aller Gruppen schätzt sich als überqualifiziert für die im Herkunftsland ausgeübte Beschäftigung ein. Vergleicht man die Gruppen untereinander, fällt auf, dass deutlich mehr bulgarische und polnische Teilnehmer/innen (34,4 % und 34,5 %) als französische und rumänische (15,2 % und 15,6 %) angeben, überqualifiziert für die von Ihnen ausgeübte Tätigkeit gewesen zu sein. Bei der französischen Gruppe besteht auch hier ein großer genderspezifischer Unterschied: während 20,9 % der befragten Frauen ihrer eigenen Einschätzung zufolge unter ihren Qualifikationen beschäftigt waren, waren dies lediglich 9,4 % der Männer.

6.3. Angaben zum Gehalt im Herkunftsland

Zuletzt wollten wir auch wissen, wie die Lohnsituation der Umfrageteilnehmer/-innen im Herkunftsland war. Die Mehrheit der erreichten Bulgar/-innen (24,4 %) gibt an, zwischen 501 und 1.000€ verdient zu haben. 16,7 % haben zwischen 401 und 500€ und weitere 28,2 % unter 400 € verdient. 14,1 % der Bulgar/-innen erhielten einen monatlichen Verdienst zwischen 1.001 und 1.500€. Geschlechterspezifische Unterschiede sind in den niedrigsten Gehaltsstufen erkennbar, mit denen hauptsächlich Frauen entlohnt wurden. Ähnlich verhält es sich auch bei den befragten Pol/-innen. Die monatlich ausgezahlten Gehälter konzentrieren sich mit jeweils ca. 20 % bei den Gehaltsstufen 401-500€, 501-1.000€ und 1.001-1.500€. 16,4 % der erreichten polnischen Personen verdienten monatlich 201-300€, wobei dies wieder hauptsächlich auf Frauen zutrifft. 20,0 % der Rumän/-innen verdienten 1.001-1.500€, an zweiter Stelle folgt mit 19,1 % die zweitniedrigste Stufe (201-300€), was im Unterschied zu den polnischen und bulgarischen Teilnehmer/-innen auf beide Geschlechter zutrifft. 14,5 % der Rumän/-innen geben an, einen monatlichen Lohn von 501 bis 1.000€ erhalten zu haben. Bei den Gehältern der von uns erreichten französischen Teilnehmer/-innen zeichnet sich eine Konzentration in den Gehaltsstufen zwischen 1.501 und 2.500€ ab. 16,0 % der französischen Befragten geben an, einen monatlichen Lohn von 1.001 bis 1.500€ erhalten zu haben. Geschlechterspezifische Unterschiede sind in der französischen Befragungsgruppe kaum erkennbar. Interessant bei den französischen Teilnehmer/-innen ist, dass kaum Gehälter in den unteren Gehaltsstufen gewählt wurden, dafür im Ver-

gleich zu den anderen drei Befragungsgruppen öfter deutlich höhere monatliche Löhne angegeben wurden.

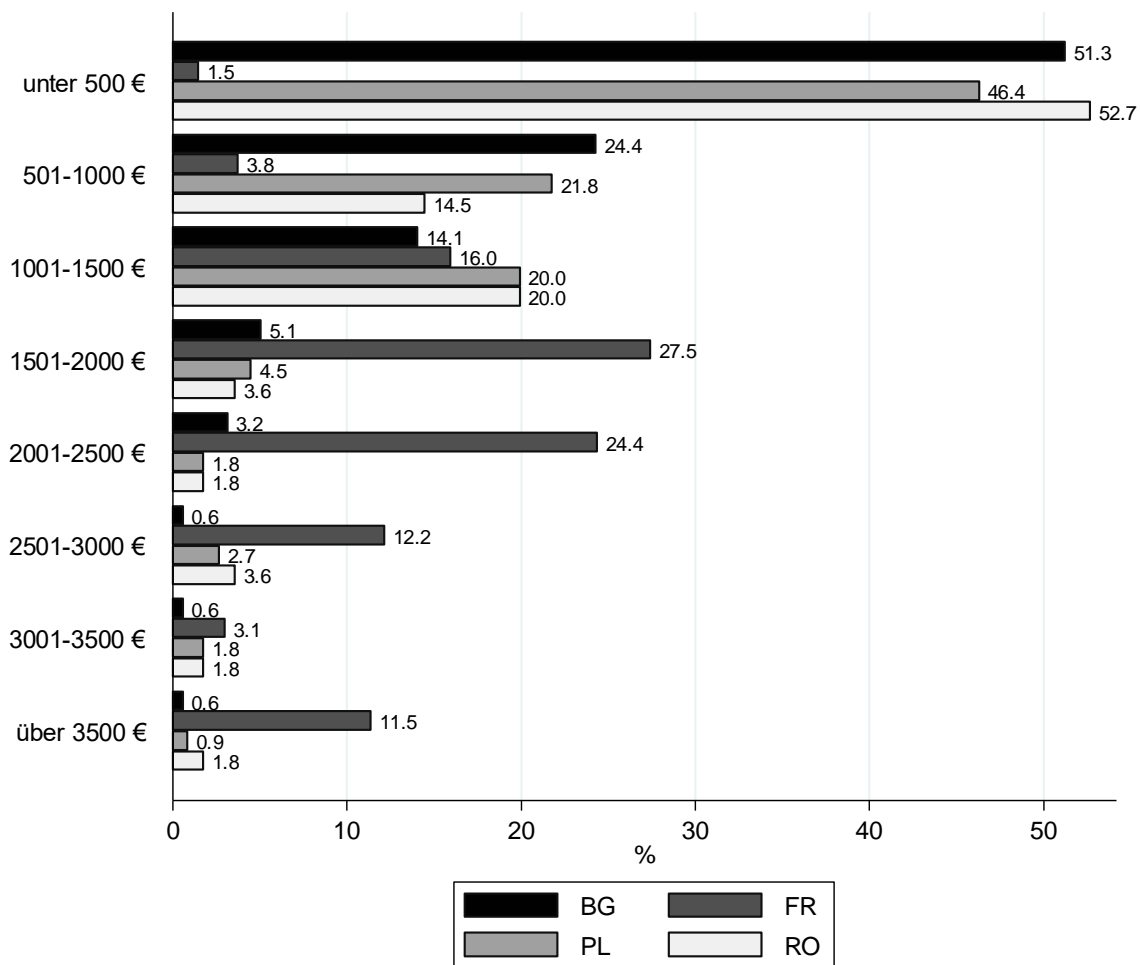


Abbildung 63: Verdienst im Ausland (netto) nach Herkunftsland
 n = 156/131/110/110. © Minor.

6.4. Zusammenfassung

Die Mehrheit aller befragten Umfrageteilnehmer/-innen ging vor ihrer Migration nach Deutschland im Herkunftsland einer Beschäftigung nach. Diese entsprach auch zum überwiegenden Teil den Qualifikationen der Befragten, was bis auf der Gruppe der Französischen und Franzosen weitgehend auf beide Geschlechter zutraf. Die Französischen waren ihren Angaben entsprechend viel häufiger unterqualifiziert beschäftigt.

Umgekehrt war das Gehaltsgefälle in allen Herkunftsländern mit Ausnahme von Frankreich deutlich geschlechtsspezifisch geprägt: Frauen aus Bulgarien, Polen

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

und Rumänien waren in den niedrigen Gehaltsstufen häufiger als Männer anzutreffen. Trotz der Unterschiede im Hinblick auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung, gaben in etwa gleich viele Frauen und Männer aus Frankreich im Bereich zwischen 1.501 und 2.500€ verdient zu haben.

7. Migrationsmotive

7.1. *Migrationsmotive der Befragten nach Nationalität und Geschlecht*

Zur Untersuchung der Motive, aufgrund derer die Befragten nach Deutschland bzw. Berlin gekommen sind, wurde eine Reihe von Antwortoptionen vorgegeben, zu denen die Befragten jeweils auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu) Stellung beziehen konnten. Zudem gab es noch ein offenes Feld, bei dem weitere Gründe genannt werden konnten.

Bei der Analyse der Migrationsmotive der Befragten sticht insgesamt die Relevanz ökonomischer Aspekte hervor, wenngleich sich deutliche Unterschiede in Bezug auf das Herkunftsland, den Bildungsgrad sowie einige Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht der Teilnehmer/-innen zeigen. Dies wird im folgenden Kapitel ausgeführt.

Abbildung 64 zeigt zunächst die Migrationsmotive nach Land. Werte zwischen 3,5 und 6 signalisieren ein zunehmendes Zutreffen, Werte zwischen 3,5 und 1 ein zunehmendes Nicht-Zutreffen der jeweiligen Aspekte. Die wichtigsten Migrationsmotive bezogen auf alle Länder sind demnach bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz und bessere Arbeitsbedingungen sowie bessere Möglichkeiten für die eigenen Kinder. Die eigene Arbeitssuche im Herkunftsland und schlechte Arbeitsbedingungen im vorherigen Gastland sind im Mittel hingegen die am wenigsten zutreffenden Migrationsmotive. Offenbar bewerten also auch Teilnehmer die Arbeitsplatzchancen in Deutschland besser, die selbst im Herkunftsland gar nicht arbeitslos waren. Auch dass die/der Partner/-in oder die Familie bereits in Deutschland lebt, ist für die Teilnehmer/-innen insgesamt ein eher nicht zutreffendes Motiv. Dabei bestehen aber deutliche länderspezifische Unterschiede.

Bulgar/-innen stimmen in stärkerem Ausmaß zu, dass ökonomische und arbeitsplatzbezogene Aspekte für ihre Migrationsentscheidung ausschlaggebend waren ($\bar{x} = 4,9$ bis $5,3$), sind aber auch mit der politischen Situation im Herkunftsland unzufrieden ($\bar{x} = 5,0$). Die Bedeutung von Auslandserfahrungen an sich sowie der Wunsch, Berlin besser kennenzulernen, werden vergleichsweise gering eingeschätzt. Im Mittel unzutreffend sind die Motive eigene Arbeitssu-

che ($\bar{x} = 2,4$) bzw. das Vorhandenseins der Partnerin, des Partners oder von Familienangehörigen ($\bar{x} = 3,1$) in Deutschland.

Französinen und Franzosen finden einerseits die genannten Migrationsmotive insgesamt deutlich weniger zutreffend und bewerten andererseits auch eher andere Motive als die Befragten der anderen drei Länder als relevant. Dies sind die Wichtigkeit von Auslandserfahrungen ($\bar{x} = 4,8$), der Wunsch, Berlin besser kennenzulernen ($\bar{x} = 4,9$) und die Deutschkenntnisse zu verbessern ($\bar{x} = 4,2$). Insbesondere die auf die ihre wirtschaftliche Situation bezogenen Motive werden von den Französinen und Franzosen als wenig zutreffend bewertet.

Die Mittelwerte der befragten Pol/-innen ähneln denen der Bulgar/-innen in ihrer Tendenz, insgesamt bewerten sie die Motive aber als weniger zutreffend. Insbesondere den Aspekt der Bildungschancen sowie die politische und ökonomische Situation im Herkunftsland wird von den Pol/-innen positiver eingeschätzt. Unterschiede zeigen sich beim Bestreben, die Deutschkenntnisse zu verbessern und der Arbeitssuche im Herkunftsland als Beweggrund für eine Migration. Bei diesen Punkten weisen Pol/-innen (mit) die höchsten Werte auf.

Rumän/-innen sehen im Mittel die Arbeitslosigkeit im Herkunftsland ($\bar{x} = 3,5$) und schlechte Arbeitsbedingungen ($\bar{x} = 4,1$) im Herkunftsland als zutreffendere Motive an als die anderen Teilnehmer/-innen. Vor allem sind aber die Hoffnung auf bessere Bildungschancen ($\bar{x} = 4,8$) und bessere Möglichkeiten für die eigenen Kinder ($\bar{x} = 5,3$) die stärksten Migrationsgründe.

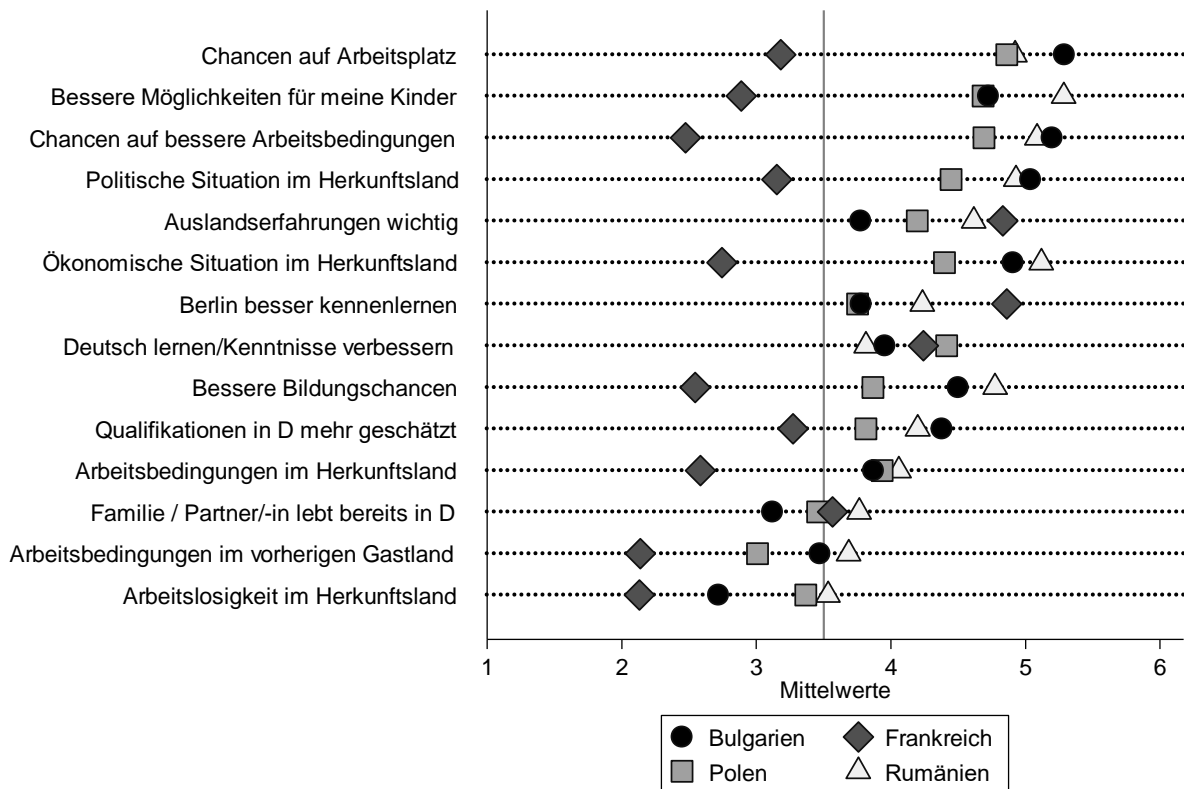


Abbildung 64: Migrationsmotive nach Herkunftsland

n = 199-293/124-264/70-179/134-183. Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

Bei den Migrant/-innen aus Bulgarien lassen sich einige genderspezifische Unterschiede feststellen: Den Bulgarinnen sind im Vergleich zu den Bulgaren die mit einem Aufenthalt in Deutschland assoziierten höheren Bildungschancen, der Wunsch, Deutschkenntnisse zu erwerben bzw. zu verbessern, das Motiv, Berlin als Stadt kennenzulernen oder eine Auslandserfahrung zu machen und insbesondere der Aspekt, bereits in Deutschland lebende Familienangehörige (inkl. Partner/-in) zu haben, vergleichsweise wichtiger.¹⁵ Für die Bulgaren zeigen sich deutlich höhere Werte für die Motivation durch Arbeitslosigkeit im Herkunftsland, die schlechten Arbeitsbedingungen im Herkunftsland sowie die ökonomischen Situation in Bulgarien. Insgesamt liegen die Unterschiede der Bewertungen zwischen den Geschlechtern zwischen 0,1 und 0,8 und sind damit eher gering.

Die Französisinnen und Franzosen weisen in Bezug auf geschlechtsbezogene Unterschiede ein ähnliches Muster auf. Auch hier sind die Geschlechtsunterschie-

¹⁵ Wenn in der Folge von Familienangehörigen die Rede ist, sind Partnerin bzw. Partner darin eingeschlossen.

de insgesamt gering, wobei der größte Unterschied beim Motiv der bereits in Deutschland lebenden Familienangehörigen bzw. eines Partners liegt, wo die weiblichen Teilnehmerinnen einen um 1,2 höheren Mittelwert aufweisen. Somit trifft dieser Aspekt für Frauen eher zu ($\bar{x} = 4,1$), für Männer aber eher nicht ($\bar{x} = 2,9$). Für die weiblichen Befragten ist zudem der Wunsch, die Deutschkenntnisse zu verbessern, bedeutsamer. Weiterhin scheinen Französinnen etwas häufiger Arbeitslosigkeit in Frankreich als Migrationsgrund zu empfinden zu sein und weisen außerdem etwas höhere Mittelwerte bei den Motiven *schlechte ökonomische Situation im Herkunftsland* und *bessere Bildungschancen in Deutschland* auf. Allerdings befinden sich die Einschätzungen der weiblichen Teilnehmerinnen im Mittel immer noch im Skalenbereich, in welchem diese Motive als weniger zutreffend angesehen werden müssen.

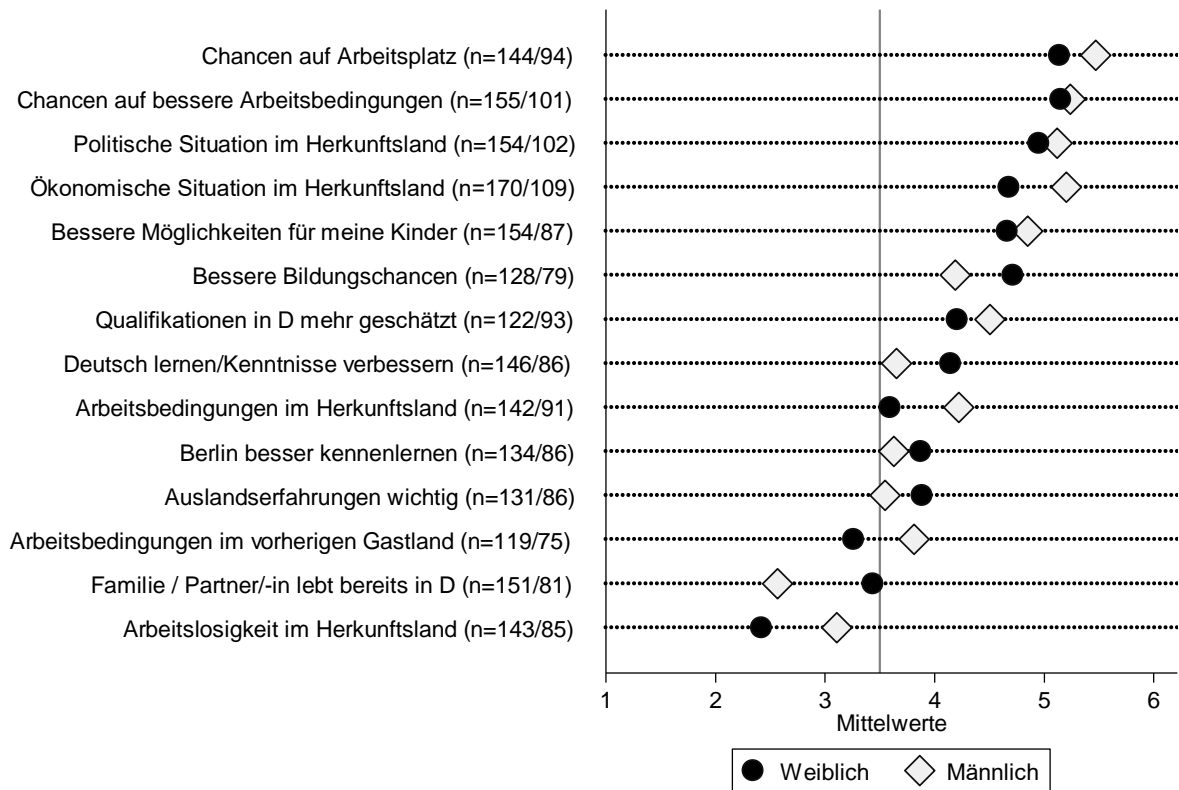


Abbildung 65: Migrationsmotive der Bulgar/-innen nach Geschlecht
Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

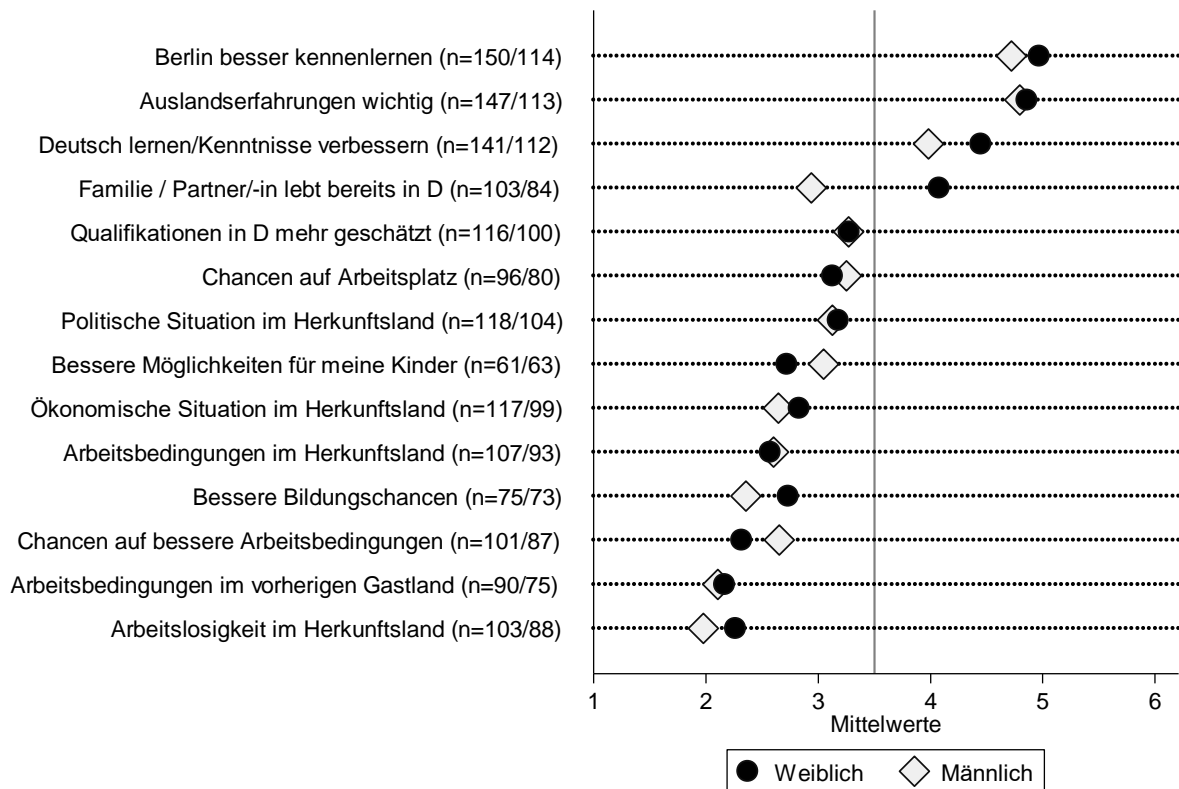


Abbildung 66: Migrationsmotive der Französinen und Franzosen nach Geschlecht
 Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

Im Falle der Pol/-innen zeigen sich die deutlichsten genderspezifischen Unterschiede in den Motiven *schlechte Arbeitsbedingungen im vorherigen Gastland* und *bessere Möglichkeiten für Kinder*, wo die männlichen Befragten im Mittel einen jeweils um 0,7 höheren Wert angeben. Die nächsthöhere Differenz liegt bei der Unzufriedenheit mit der politischen Situation im Herkunftsland vor. Für die weiblichen Befragten ist wie bei den Französinen der Aspekt der bereits in Deutschland lebenden Familienangehörigen – mit einem um 0,5 höheren Mittelwert – etwas zutreffender als für die männlichen Teilnehmer. Insgesamt sind die Geschlechterdifferenzen aber auch hier eher gering.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

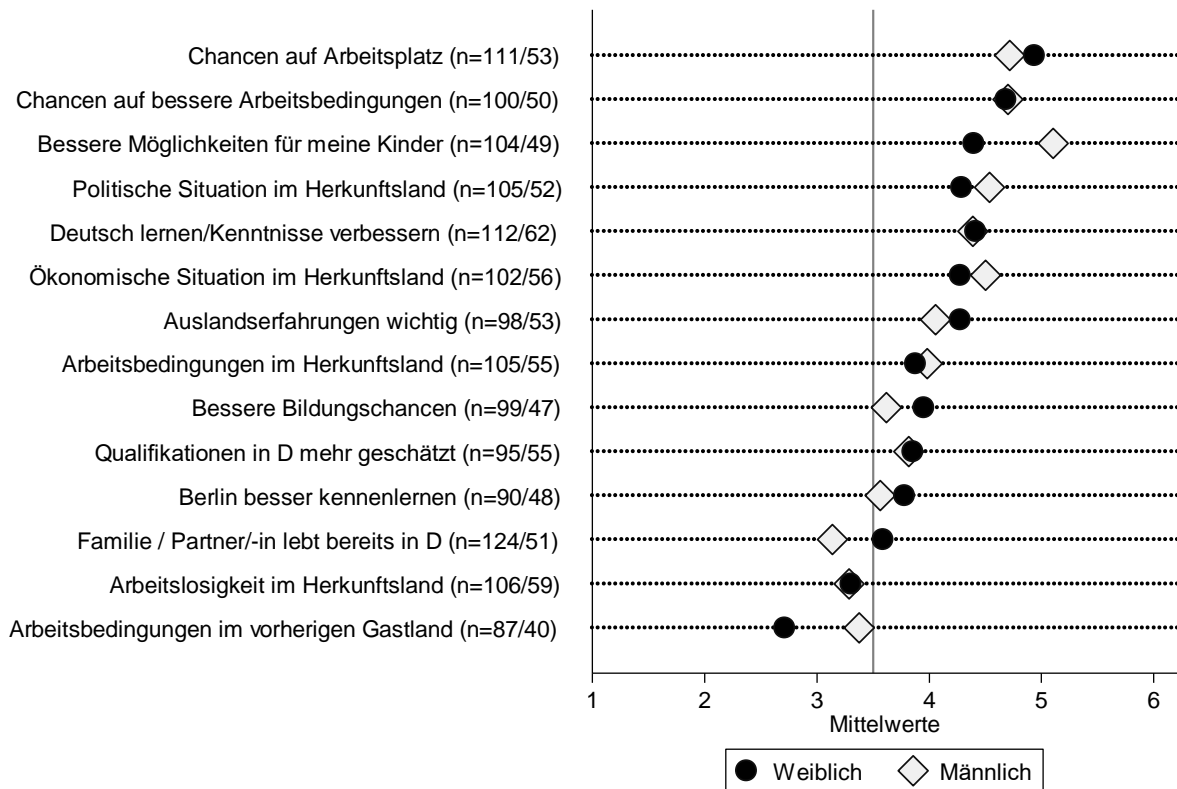


Abbildung 67: Migrationsmotive der Pol/-innen nach Geschlecht

Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

Die bisher gefundenen Muster finden sich bei den Rumän/-innen wieder. Auch in ihrem Fall weisen die männlichen Befragten höhere Mittelwerte bei den Aspekten Arbeitssuche und *schlechtere Arbeitsbedingungen im Herkunftsland* auf, während für die weiblichen Befragten *bessere Bildungschancen* und *Familie/Partner/-in Deutschland* zutreffendere Motive sind. In letzterem Punkt zeigt sich die insgesamt größte Geschlechterdifferenz von 1,0. Aber es gibt noch weitere deutliche Unterschiede. Insbesondere die Zustimmung zu den *Punkten bessere Möglichkeiten für meine Kinder* und *Bedeutung von Auslandserfahrungen* ist unter Rumäninnen im Schnitt höher, während die Motive mit Bezug auf die Arbeitssituation und Arbeitsplatzchancen für die männlichen Befragten durchweg noch zutreffender sind als für die weiblichen.

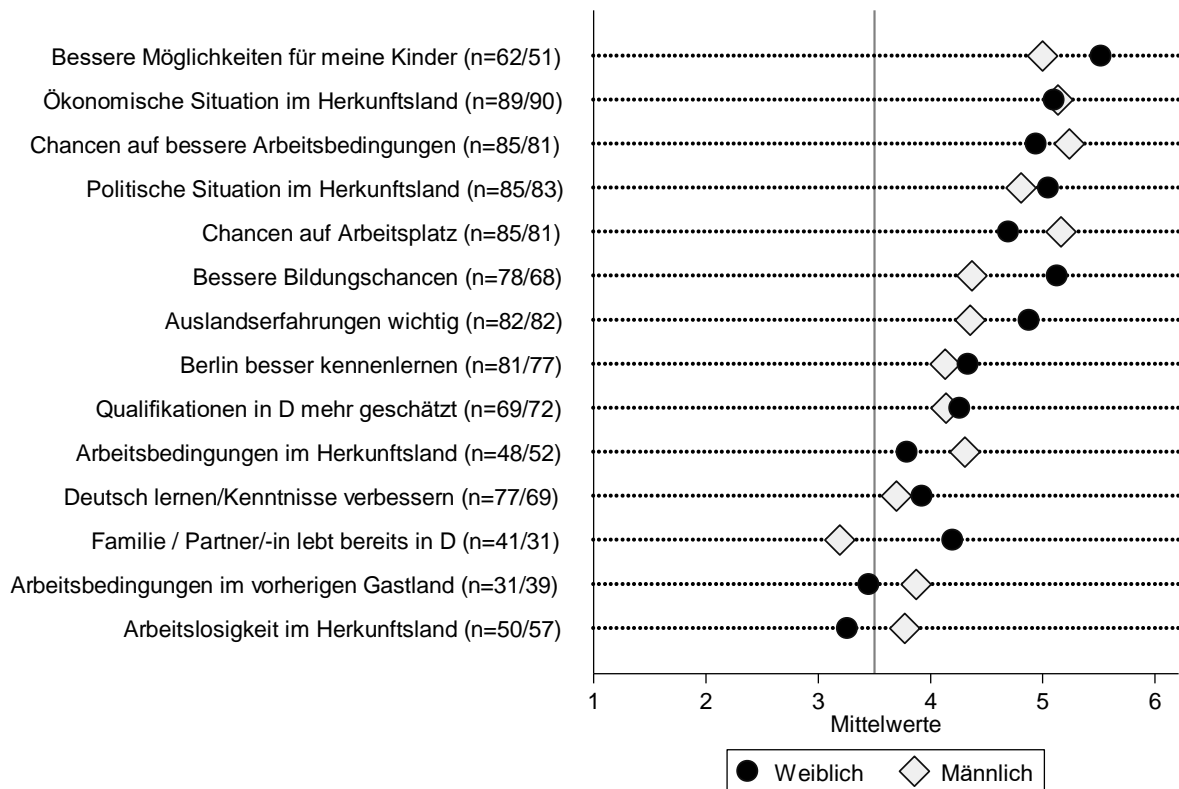


Abbildung 68: Migrationsmotive der Rumän/-innen nach Geschlecht
 Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

7.2. Migrationsmotive nach Bildungsgrad

Weitere Unterschiede hinsichtlich der Gewichtung der verschiedenen Migrationsmotive können bei der Berücksichtigung des Bildungsgrads der Umfrageteilnehmer/-innen festgestellt werden. Diese werden im folgenden Abschnitt beschrieben. Zur besseren Darstellbarkeit und Wahrung interpretierbarer Fallzahlen wurden in den folgenden Grafiken die Abschlüsse zu drei Kategorien „unter Sekundarstufe II“ (Kein Abschluss, Primar-/Grundbildung), „Sekundarstufe II“ und „Studium“ (Bachelor, Master, Promotion) zusammengefasst.

Wie in Abbildung 69 ersichtlich wird, sind die arbeitsmarktbezogenen Migrationsmotive für die weniger qualifizierten Teilnehmer/-innen von größerer Bedeutung. Während beispielsweise die eigene Arbeitssuche oder schlechte Arbeitsbedingungen im Herkunftsland eher kein Motiv für Studierende darstellt ($\bar{x} = 2,4$), ist es ein stark zutreffendes Migrationsmotiv für die am wenigsten Qualifizierten ($\bar{x} = 4,8$). Letztere bewerten auch die Aspekte der Unzufriedenheit mit der ökonomischen und politischen Situation im Herkunftsland als zutreffender und weisen höhere Mittelwerte bei der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz bzw. bessere Chancen für ihre Kinder auf.

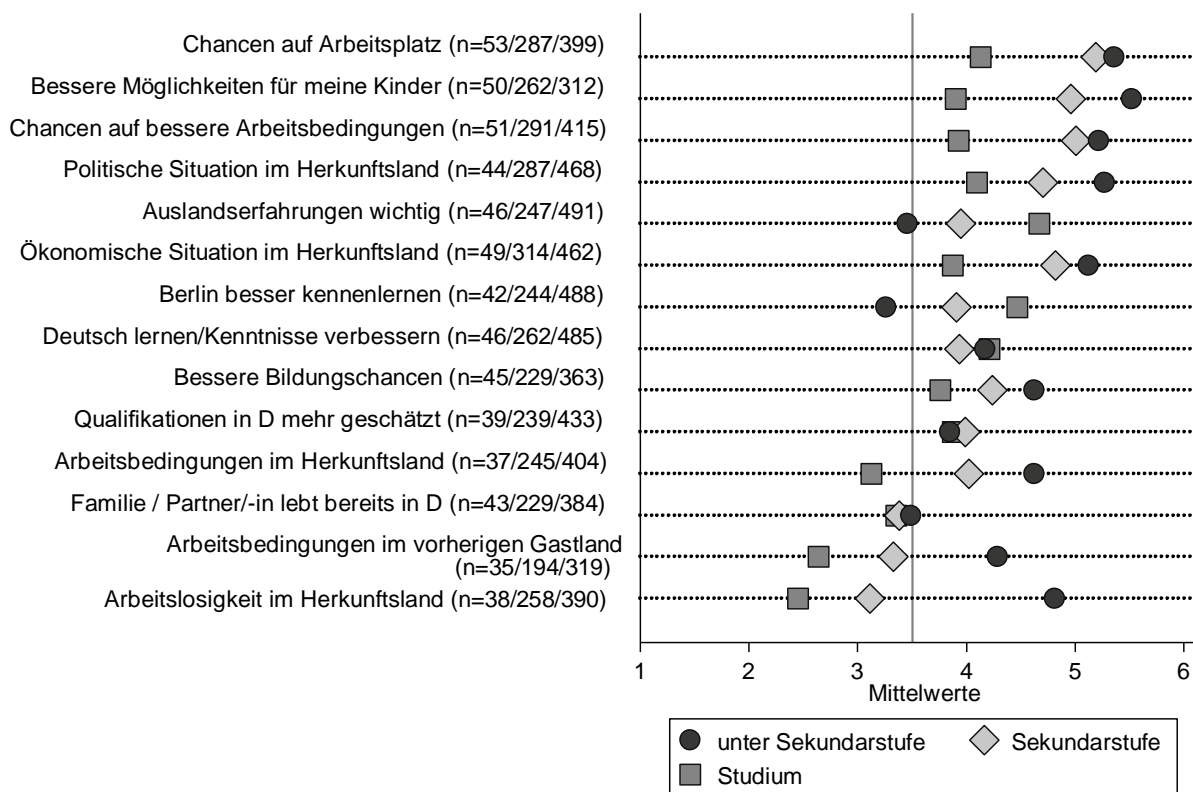


Abbildung 69: Migrationsmotive der Teilnehmer/-innen nach Bildungsgrad

Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

Die Hauptgründe, welche die Studierten zu der Entscheidung bewegten, nach Berlin zu migrieren, waren vor allem die Überzeugung der Bedeutsamkeit einer Auslandserfahrung sowie der Wunsch, Berlin kennenzulernen und die Deutschkenntnisse zu verbessern. Bei den Teilnehmer/-innen mit Bildungsgrad Sekundarstufe II liegen in Bezug auf die positiven Aspekte des deutschen Arbeitsmarkts starke Ähnlichkeiten in der Bewertung durch die Geringqualifizierten vor, wenngleich die Mittelwerte ersterer fast überall etwas niedriger sind. Die eigene schlechte Situation auf dem Arbeitsmarkt im Herkunftsland bzw. vorherigen Gastland wird hingegen von denjenigen, die ein Bildungsniveau der Sekundarstufe II erreicht haben, eher wie bei den Studierten bewertet. Besonders starke bildungsbezogene Unterschiede lassen sich bei den in Tabelle 27 abgebildeten Motiven für die Rumän/-innen und Bulgar/-innen finden. Hier ist beispielsweise die eigene Arbeitssuche bei den Geringqualifizierten (unter Sekundarstufe II) aus Rumänien mit $\bar{x} = 5,4$ ein sehr zutreffendes Motiv, während sie bei den Studierten mit $\bar{x} = 3,1$ ein eher unzutreffendes Motiv ist. Auch bei den Bulgar/-innen liegen ähnliche Ergebnisse vor ($\bar{x} = 4,9 / \bar{x} = 2,2$). Allerdings gibt es insgesamt sehr wenige Teilnehmer/-innen in der niedrigsten Bildungskategorie,

weshalb die Ergebnisse vorsichtig betrachtet werden sollten. Bei den Pol/-innen und Französinen und Franzosen sind die bildungsbezogenen Unterschiede insgesamt weniger stark ausgeprägt.

Tabelle 27: Ausgewählte Migrationsmotive der Bulgar/-innen und Rumän/-innen nach Bildungsgrad

Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu). © Minor

Migrationsmotive nach Bildungsgrad		Bulgar/-innen			Rumän/-innen		
		< Sekun- darstufe II	Sekun- darstufe II	Studium	< Sekun- darstufe II	Sekun- darstufe II	Studium
bessere Möglichkeiten für meine Kinder	\bar{x}	5,5	4,7	4,6	5,7	5,8	4,5
	sd	1,2	1,9	2,0	1,1	0,9	1,9
	n	14	137	94	22	48	43
Auslandserfahrungen wichtig	\bar{x}	3,5	3,7	4,0	3,3	4,4	5,0
	sd	1,9	2,1	2,0	2,3	2,0	1,5
	n	13	116	93	21	49	94
Berlin besser kennenlernen	\bar{x}	3,7	3,8	3,9	3,0	3,8	4,7
	sd	2,5	2,1	1,9	2,2	2,1	1,7
	n	10	117	98	20	44	94
Schlechte Arbeitsbedingungen im vorherigen Gastland	\bar{x}	4,6	3,7	3,1	5,1	3,4	3,2
	sd	1,6	2,1	2,0	1,8	2,5	2,0
	n	9	104	84	15	29	26
Arbeitssuche im Herkunftsland	\bar{x}	4,9	3,0	2,2	5,4	3,4	3,1
	sd	2,1	2,3	1,9	1,6	2,2	2,0
	n	10	127	97	14	44	49

7.3. *Bereitschaft, in anderer Stadt als Berlin zu wohnen*

Neben den generellen Migrationsmotiven wurden die Teilnehmer/-innen auch nach ihrer Bereitschaft befragt, in einer anderen Stadt als Berlin zu wohnen, wenn dort die Arbeitsbedingungen attraktiver sind. Somit lässt sich darstellen, ob Berlin als Stadt ein Migrations- bzw. Verbleibsmotiv an sich darstellt, oder ob beispielsweise bessere Arbeitsbedingungen in anderen Städten die Teilnehmer/-innen zu einem Fortzug motivieren könnten.

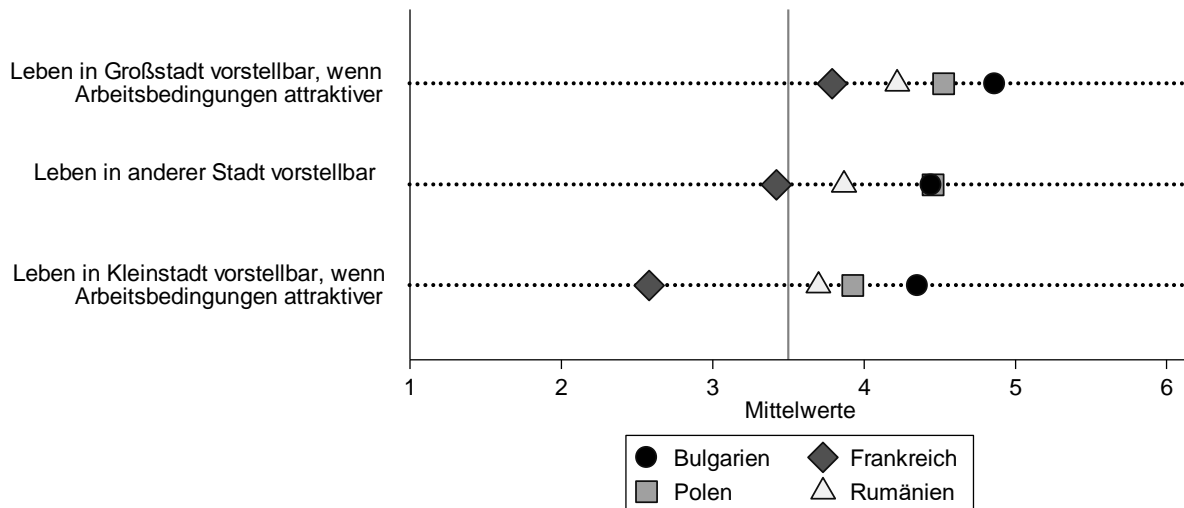


Abbildung 70: Bereitschaft zu Wegzug aus Berlin nach Herkunftsland

n = 303-313/295-300/196-203/203-217. Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft vollkommen zu). © Minor

Betrachtet man die Ergebnisse des Antwortverhaltens der vier Zielgruppen im Vergleich, so wird deutlich, dass es eindruckliche Unterschiede in der Bereitschaft gibt, in einer anderen Stadt zu leben. Danach befragt, welche Szenarien in welchem Ausmaß für sie vorstellbar wären, zeichnet sich anhand der Mittelwerte bei allen Migrant/-innen – unabhängig vom Herkunftsland – ab, dass sie das Leben in anderen deutschen Großstädten gegenüber einem Umzug in Kleinstädte bevorzugen würden. Allerdings sind lediglich die Französischen und Franzosen eher nicht bereit, in einer Kleinstadt zu wohnen, selbst wenn dort attraktivere Arbeitsbedingungen existierten ($\bar{x} = 2,6$). Am ehesten wären die Bulgar/-innen ($\bar{x} = 4,4$) hierzu bereit, welche generell die höchste Bereitschaft zur Mobilität aufweisen. Aber auch Rumän/-innen und Pol/-innen könnten sich den Umzug in eine Kleinstadt vorstellen. Die Mittelwerte zur generellen Vorstellungbarkeit in einer anderen Stadt zu leben, liegen jeweils zwischen den Werten für Klein- bzw. Großstädte.

In Bezug auf die Bereitschaft aus Berlin wegzuziehen, lassen sich bei der gesonderten Untersuchung nach Bildungsgrad und Geschlecht insgesamt nur geringe Unterschiede feststellen. Eine Ausnahme hierzu bilden die Rumän/-innen und Pol/-innen, bei denen diese Unterschiede stärker ausgeprägt sind. Hier können sich die Akademiker/-innen jeweils ein Leben in der Kleinstadt eher nicht vorstellen, während die Teilnehmer/-innen mit niedrigeren Qualifikationen dieser Option offener gegenüber stehen.

Bedingt durch die vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit in Berlin stellt sich zudem die Frage, inwieweit die eigene Arbeitsmarktsituation die Bereitschaft beeinflusst, in eine andere Stadt zu ziehen. Beispielsweise ist in Frankreich die Hauptstadt das ökonomische Zentrum des Landes, während das Land Berlin in Deutschland die zweithöchste Arbeitslosenquote aufweist. Somit ist vorstellbar, dass die Migrant/-innen die Arbeitsmarktchancen in Berlin zunächst überschätzen.

Ein Vergleich der Einstellungen der Teilnehmer/-innen zu einem Umzug innerhalb Deutschlands nach ihrem derzeitigen Arbeitsmarktstatus lässt tatsächlich einige Unterschiede erkennen. Arbeitssuchende sind vergleichsweise am ehesten zur Mobilität bereit, Studierende am wenigsten. Die Mittelwerte der Arbeitenden befinden sich zwischen denen der beiden anderen Gruppen. Die bereits gefundenen Unterschiede in Bezug auf eine Bevorzugung von Großstädten gegenüber Kleinstädten lassen sich auch in Bezug auf die verschiedenen Arbeitsmarktstatus feststellen. Die größten Unterschiede finden sich bei den Studierenden, die sich mit $\bar{x} = 2,9$ den Umzug in eine Kleinstadt nicht, den Umzug in eine Großstadt mit $\bar{x} = 4,2$ hingegen durchaus eher vorstellen können. Bei den Arbeitenden ist der Unterschied mit $\bar{x} = 3,5$ für Klein-, bzw. $\bar{x} = 4,2$ für Großstädte ebenfalls bemerkenswert.

Tabelle 28: Bereitschaft zu Wegzug aus Berlin nach Status in Deutschland

© Minor

Leben in anderer Stadt als Berlin		Arbeitssuchend	Arbeitend	Studierend
	\bar{x}	4,4	4,0	3,7
Leben in anderer Stadt vorstellbar	sd	1,7	1,9	1,8
	n	173	500	107
	\bar{x}	4,2	3,5	2,9
Leben in Kleinstadt vorstellbar, wenn Arbeitsbedingungen attraktiver	sd	1,9	2,1	2,0
	n	169	481	106
	\bar{x}	4,7	4,2	4,2
Leben in Großstadt vorstellbar, wenn Arbeitsbedingungen attraktiver	sd	1,6	1,9	1,8
	n	170	482	106

Zusammenfassend weisen die Teilnehmer/-innen also eine Affinität zum Leben in der Großstadt auf, wären aber zum größeren Teil zu einem Umzug in eine andere Stadt bereit, wenn dort bessere Arbeitsbedingungen bestünden.

7.4. Vorabinformationen

Neben den Migrationsmotiven wurden die Migrant/-innen noch nach den Vorabinformationen befragt (Skala 1 - gar nicht bis 4 - sehr stark), mit denen sich diese auf die Migration vorbereitet haben.

In erster Linie handelt es sich hierbei um grundlegenden Aspekte: die Lebenshaltungskosten in Deutschland ($\bar{x} = 3,1$), die Wohnungssuche ($\bar{x} = 2,8$), Sprachkurse ($\bar{x} = 2,6$) und auch die Krankenversicherung und der Arbeitsmarkt in Deutschland ($\bar{x} = 2,5$ in beiden Fällen). Zu allen anderen Themen haben sich die Migrant/-innen vor ihrer Einreise nach Deutschland eher weniger intensiv informiert. Dazu zählen auch die Themen, die im Zuge der Arbeitsmarktintegration relevant sein können: Möglichkeiten der Jobsuche, Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen in Deutschland ($\bar{x} = 2,4$ in beiden Fällen), Anerkennung von Studienabschlüssen und Qualifikationen ($\bar{x} = 2,1$).

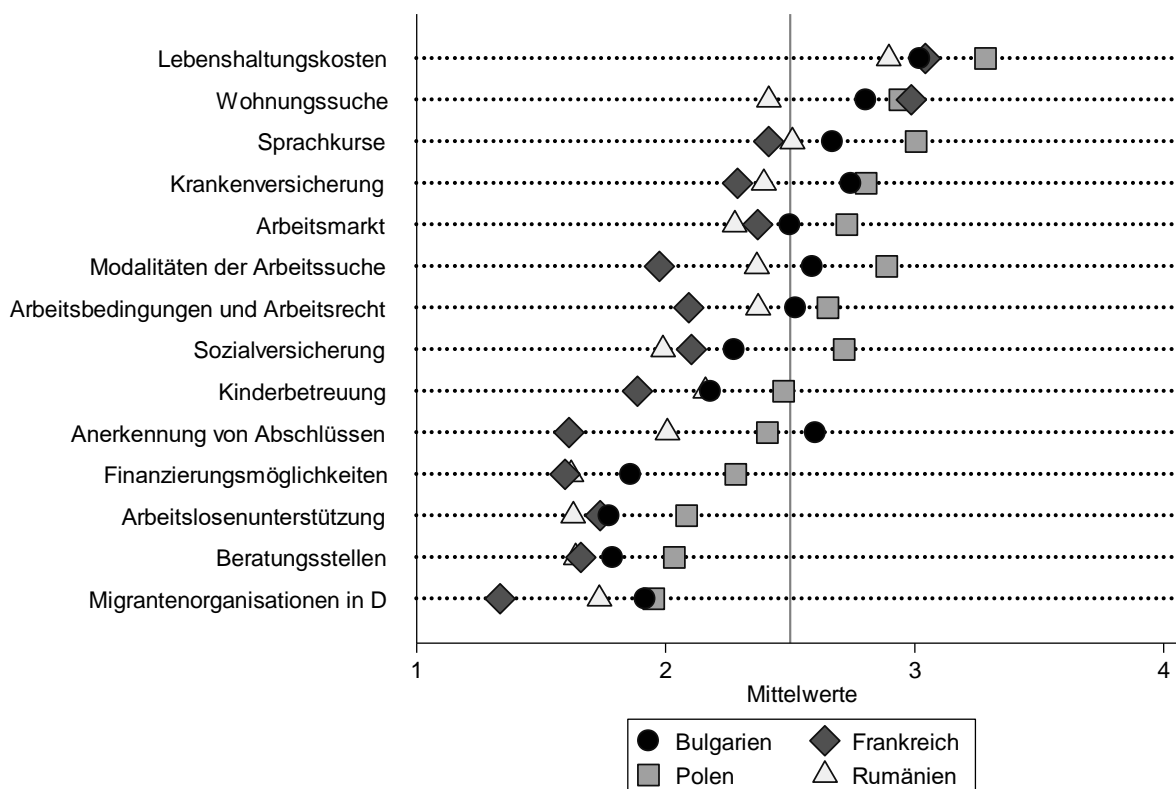


Abbildung 71: Vorabinformationen der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
 n = 27-40/21-45/33-50/25-33. Skala 1 (gar nicht) bis 4 (sehr stark). © Minor

Noch weniger Informationen sammelten die Migrant/-innen im Voraus zu den Aspekten Leistungen bei Arbeitssuche sowie Möglichkeiten der Finanzierung und Kredite ($\bar{x} = 1,8$). In der Regel besitzen die Migrant/-innen zum Zeitpunkt

ihrer Ankunft in Berlin zudem recht wenige Kenntnisse von vorhandenen Beratungsstellen ($\bar{x} = 1,8$) und Migrantenorganisationen ($\bar{x} = 1,7$).

Zwischen den verschiedenen Herkunftsländern lassen sich im Informationsverhalten einige Unterschiede feststellen. Im Allgemeinen scheinen sich die polnischen Migrant/-innen etwas intensiver auf ihren Deutschlandaufenthalt vorbereitet zu haben. Ihre Mittelwerte sind bei den meisten Themen vergleichsweise höher. Die Mittelwerte der französische Migrant/-innen sind hingegen etwas niedriger, lediglich bei der Wohnungssuche weisen diese den höchsten Wert auf ($\bar{x} = 3,0$). Die bulgarischen und rumänischen Migrant/-innen informierten sich in ähnlichem Ausmaß. Ihre Mittelwerte liegen in Bezug auf die meisten vorgegebenen Aspekte zwischen denen der Pol/-innen und Französischen und Franzosen, wenngleich sie sich über Lebenshaltungskosten (Bulgar/-innen: $\bar{x} = 3,0$ Rumän/-innen: $\bar{x} = 2,9$) Wohnungssuche (Bulgar/-innen: $\bar{x} = 2,8$ Rumän/-innen: $\bar{x} = 2,4$) und die Möglichkeit zur Arbeitslosenunterstützung (Bulgar/-innen: $\bar{x} = 1,8$ Rumän/-innen: $\bar{x} = 1,6$) am wenigsten informiert haben.

Große geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich insgesamt nicht feststellen. Lediglich beim Aspekt der Sprachkurse geben die Teilnehmerinnen bei allen Gruppen eher an, sich darüber informiert zu haben (Differenz 0,1-0,4).

7.5. Zusammenfassung

Die Ergebnisse in Bezug auf Migrationsmotive und die Bereitschaft, in einer anderen Stadt als Berlin zu wohnen, weisen insgesamt starke landes- und bildungsbezogene Unterschiede auf. In geringerem Maße sind auch einige Geschlechterunterschiede feststellbar.

Umfrageteilnehmer/-innen aus allen Herkunftsländern mit niedrigeren Qualifikationen werden eher durch arbeitsmarktbezogene Aspekte zur Migration motiviert und zeigen auch nach ihrer Ankunft in Berlin die höchste Bereitschaft, in eine andere Stadt zu ziehen, wenn die Arbeitsbedingungen dort attraktiver sind als in Berlin. Möglicherweise durch eigene schlechte Bildungs- und Arbeitsmarktchancen bedingt, sind die weniger Qualifizierten auch mit der ökonomischen bzw. der politischen Situation im Herkunftsland eher unzufrieden als besser Qualifizierte.

Akademiker/-innen betonen eher die generelle Bedeutung von Auslandserfahrungen, wollen ihre Sprachkenntnisse verbessern und/oder Berlin besser kennenlernen. Ihre Bereitschaft zum Umzug in eine andere deutsche Stadt ist tendenziell geringer. Beide Aspekte treffen in ganz besonderem Maße auf die Französischen und Franzosen zu.

Insgesamt scheinen also ökonomische Motive sowohl auf die Migration an sich, aber auch auf die Bereitschaft zur weiteren Migration (innerhalb Deutschlands) einen starken Einfluss zu haben. Diese Tendenz ist besonders bei Befragten aus Bulgarien, Polen und Rumänien sowie Teilnehmer/-innen mit niedrigerem Bildungsabschluss und Arbeitssuchenden ausgeprägt.

Das Informationsverhalten der Teilnehmer/-innen korrespondiert teilweise mit diesen Motiven, da sich die Teilnehmer/-innen zu arbeitsmarktbezogene Aspekte immerhin mittelstark informiert haben. Am wichtigsten waren ihnen hier jedoch die Aspekte Wohnungssuche und Lebenshaltungskosten. Zu Unterstützungsangeboten fand eher wenig Informationssuche statt.

8. Vorherige Auslandsaufenthalte

Wenn wir ein möglichst genaues Bild von den Zuwander/-innen erhalten möchten, die nach Deutschland und Berlin kommen, müssen wir neben der Situation im Herkunftsland auch die Tatsache berücksichtigen, dass das neue Migrationsgeschehen in der EU nicht linear verläuft und viele der Migrant/-innen sich bereits in anderen Ländern aufgehalten haben, bevor sie nach Deutschland gekommen sind.¹⁶ Wir wollten daher wissen, ob und in welchen Ländern sich die Umfrageteilnehmer/-innen vor ihren aktuellen Aufenthalt in Berlin aufgehalten haben.

8.1. Anzahl vorheriger Auslandsaufenthalte

Wir erkundigten uns daher zunächst bei allen Teilnehmer/-innen, wie viele Auslandsaufenthalte über drei Monate sie schon absolviert hatten, bevor sie nach Deutschland zogen.¹⁷ Wie an den Antworten der Befragten abgelesen werden konnte, hatte die Hälfte von ihnen (49,5 %) noch nie vorher für mindestens drei Monate im Ausland gelebt. In *einem* anderen Land hatten sich 18,8 % länger aufgehalten, an dritter Stelle stehen mit 14 % diejenigen, die sich bereits in *mehr als drei Ländern* längerfristiger aufgehalten hatten.

Bei der genauere Betrachtung der Ergebnisse der Umfrage hierzu ergeben sich bezogen auf die einzelnen Herkunftsländer folgende Erkenntnisse: Von den befragten Bulgar/-innen haben knapp 60 % keine vorherigen längeren Auslandsaufenthalte vorzuweisen, 19,7 % haben sich zuvor in *einem* anderen Land länger aufgehalten und 9,5 % waren bereits mehr als drei Mal länger im Ausland. Unter den Bulgar/-innen, auf die dies zutrifft, befinden sich mit 12,5 % proportional mehr Männer als Frauen (7,8 %).

¹⁶ Sog. Umlenkungseffekte, die durch die Veränderung der wirtschaftlichen Situation in den vorherigen Zielländern ausgelöst werden (siehe hierzu z. B. IAB 2013).

¹⁷ Als Auslandsaufenthalten gelten die Aufenthalte in Ländern, die nicht das ursprüngliche Herkunftsland sind.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

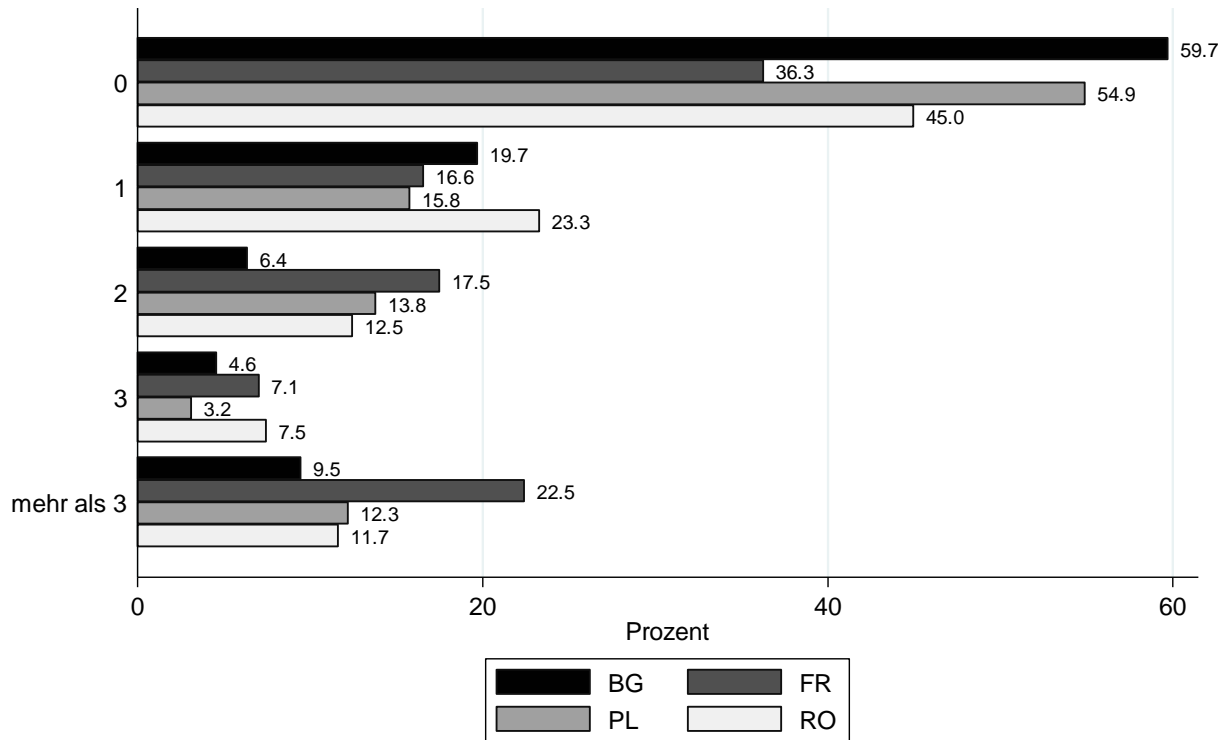


Abbildung 72: Anzahl der Auslandsaufenthalte nach Herkunftsland
n = 390/325/253/240. © Minor

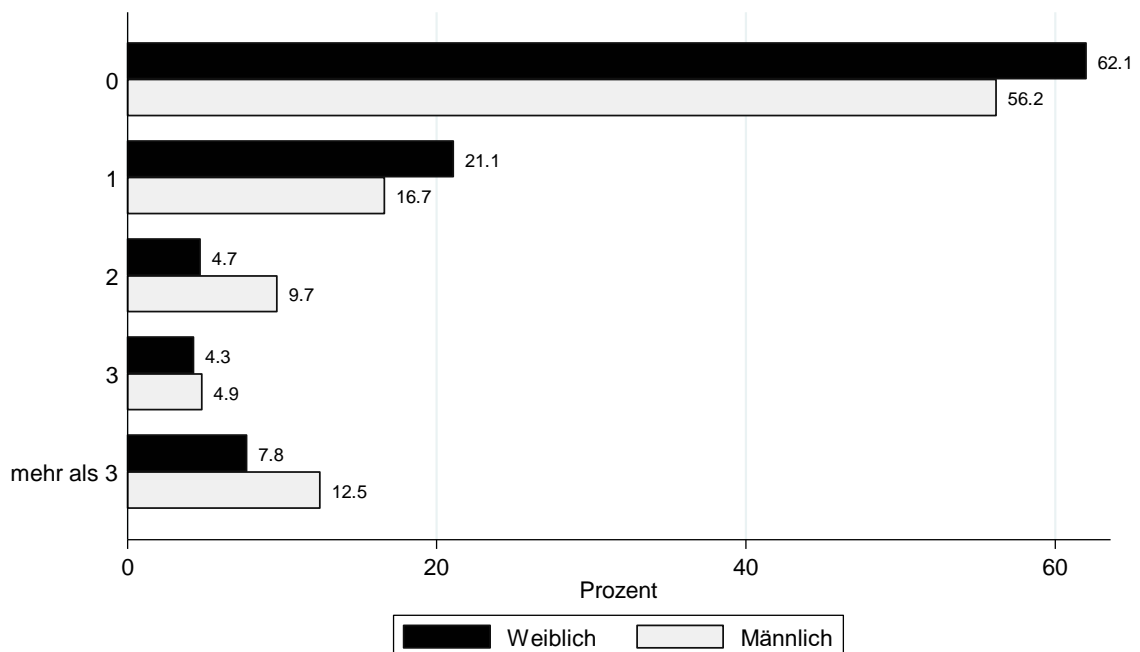


Abbildung 73: Anzahl der Auslandsaufenthalte der Bulgar/-innen nach Geschlecht
n = 232/144 © Minor

Die von uns befragten Französisinnen und Franzosen bringen die meiste Auslandserfahrung mit: Unter ihnen beläuft sich der Anteil derer, die sich vorher nicht länger im Ausland aufgehalten hatten, lediglich auf 36,3 %. Mehr als drei

längere Auslandsaufenthalte haben 22,5 % der Französischen und Franzosen vorzuweisen – mithin der höchste Prozentsatz im Vergleich mit den anderen Zielgruppen. Ein Viertel von ihnen (24,5 %) hatte im Zuge der vorherigen Auslandsaufenthalte in Deutschland gelebt, während drei Viertel (75,5 %) längere Zeit in einem anderen Land oder mehreren anderen Ländern verbracht hatte. Diese Verteilung auf die verschiedenen, in Abbildung 74 dargestellten Antwortmöglichkeiten ist dabei bei den französischen Frauen und Männern sehr ähnlich.

Ein Großteil der Pol/-innen und Rumän/-innen verfügte ebenfalls bereits vor dem Zuzug nach Berlin über Migrationserfahrung(en). Von den Pol/-innen haben 45,1 % bereits vorher im Ausland gelebt. Bei den Rumän/-innen trifft dies sogar auf 55 % zu. Betrachtet man die Geschlechterverteilung, so fällt auf, dass sich deutlich mehr Männer als Frauen aus Polen bereits in mehr als drei Ländern länger aufgehalten hatten (18,3 % gegenüber 8,8 % der Frauen). Bei den Rumän/-innen sticht hervor, dass Männer allgemein häufiger als Frauen bereits Auslandsaufenthalte absolviert haben (60,9 %/50 %).

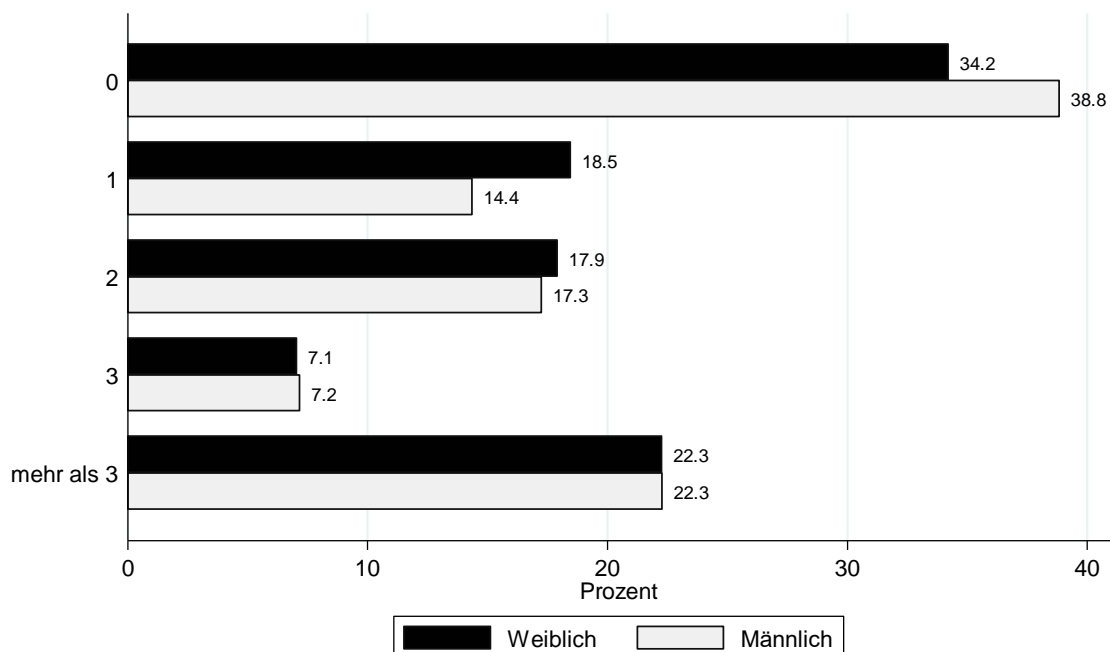


Abbildung 74: Anzahl der Auslandsaufenthalte der Französischen und Franzosen nach Geschlecht

n = 184/139. © Minor

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

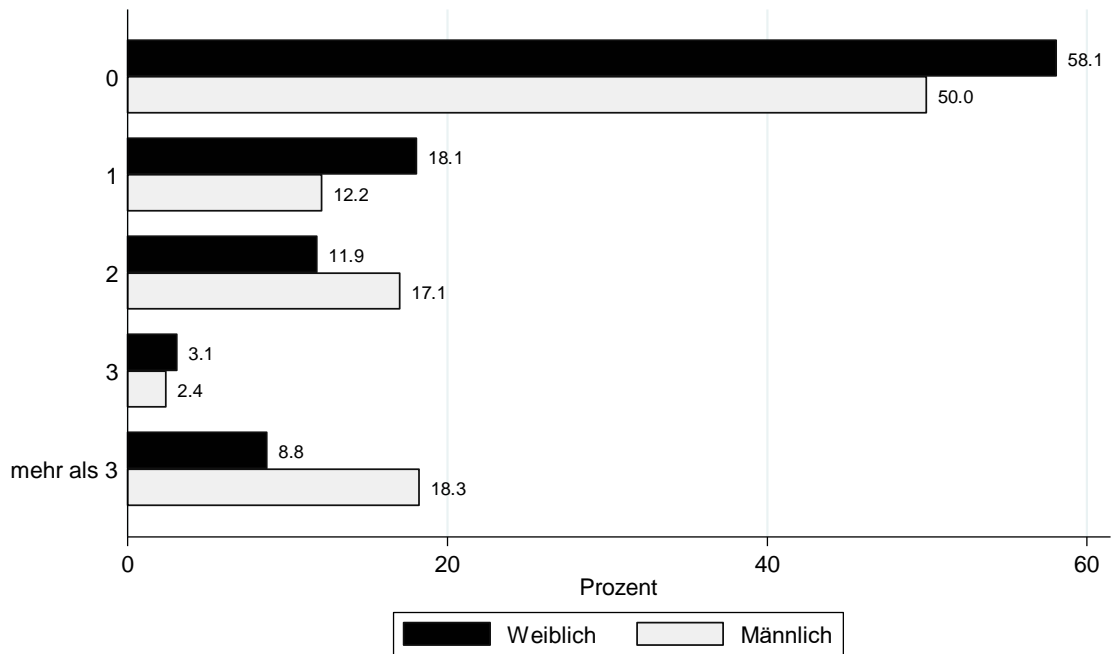


Abbildung 75: Anzahl der Auslandsaufenthalte der Pol/-innen nach Geschlecht
n = 160/82. © Minor

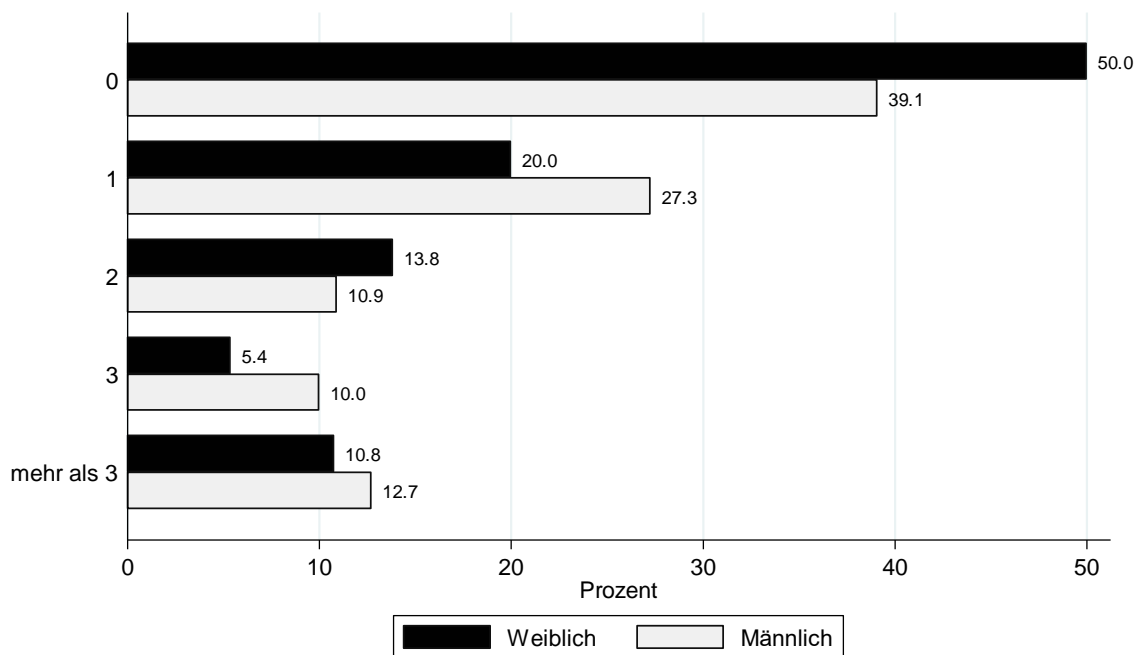


Abbildung 76: Anzahl der Auslandsaufenthalte der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 130/110. © Minor

8.2. Vorherige Aufenthaltsländer

Danach gefragt, wo sie sich im Ausland aufgehalten hatten, verweist fast die Hälfte (46,0 %) der befragten Pol/-innen auf Deutschland, was im Vergleich mit den anderen drei erreichten Zielgruppen nach Herkunftsländern der höchste

Anteil ist. Bei den Bulgar/-innen belief sich dieser Anteil auf 20,0 % und bei den Rumän/-innen lediglich auf 13,3 %.

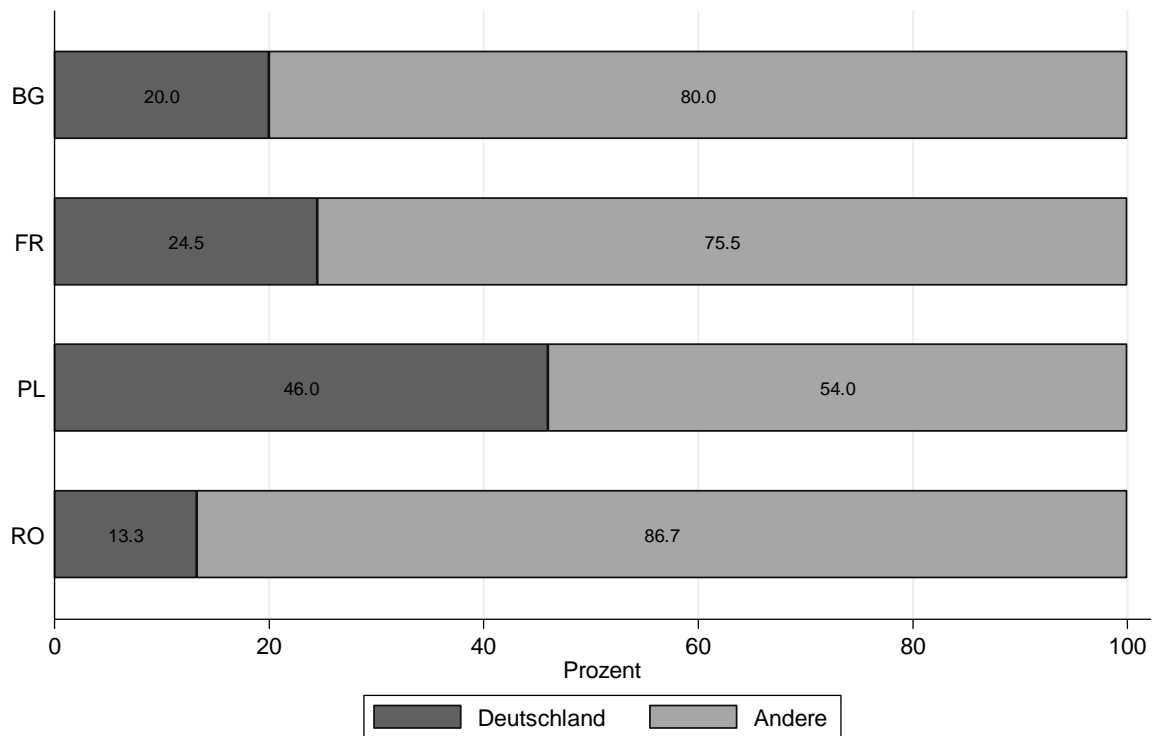


Abbildung 77: Vorheriger Aufenthalt in Deutschland oder anderen Ländern nach Herkunftsland

n = 155/208/113/128. © Minor

Die Analyse der Nennungen der vorherigen Gastländer zeigt (Abbildung 78 bis Abbildung 81), dass die am häufigsten genannten Länder insgesamt Italien, Spanien, Großbritannien, Griechenland und die USA sind. Allerdings gibt es einige länderspezifische Unterschiede:

- Die häufigsten vorherigen Aufenthaltsländer der Bulgar/-innen, bevor sie nach Deutschland (Berlin) kamen, sind Griechenland, Spanien, Italien und die USA.
- Bei den Französischen und Franzosen rangieren die USA mit Abstand auf dem ersten Platz, gefolgt von Großbritannien und Spanien. Auch Kanada ist ein vergleichsweise beliebtes Land.
- Für die Pol/-innen ist Großbritannien das am häufigsten genannte Land, gefolgt von den Niederlanden und Italien bzw. Frankreich.
- Die wichtigsten Gastländer der Rumän/-innen sind Italien, Spanien, Großbritannien und Frankreich.

Eine mögliche Ursache für diese Unterschiede sind Umlenkungseffekte, die durch eine Verschlechterung der Wirtschaftslage der jeweiligen vorherigen Gastländer (z. B. Griechenland, Spanien, Italien, Großbritannien) bedingt sind. In diesem Fall migrieren Personen zunächst in ein geografisch, sprachlich oder kulturell nahes Land, entscheiden sich dann aber aufgrund der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage in diesen Ländern zu einer weiteren Migration (Bertoli et al. 2013).

Die Ergebnisse decken sich mit den vorhandenen Forschungserkenntnissen zu Umlenkungseffekten (ebd.), die Italien und Spanien als vormalige Hauptzielländer für Rumän/-innen und Bulgar/-innen sehen; für Pol/-innen dagegen Großbritannien, welches nach Deutschland das zweithäufigste Ziel polnischer Migrant/-innen darstellt (Kaczmarczyk 2007: 95). Im Falle der Französinen und Franzosen könnte die von den anderen drei Gruppen abweichende Verteilung der Nennungen durch die etwas anderen Migrationsmotive bedingt sein, die eher Auslandserfahrung und Sprachenlernen betonen (siehe Kapitel 7).

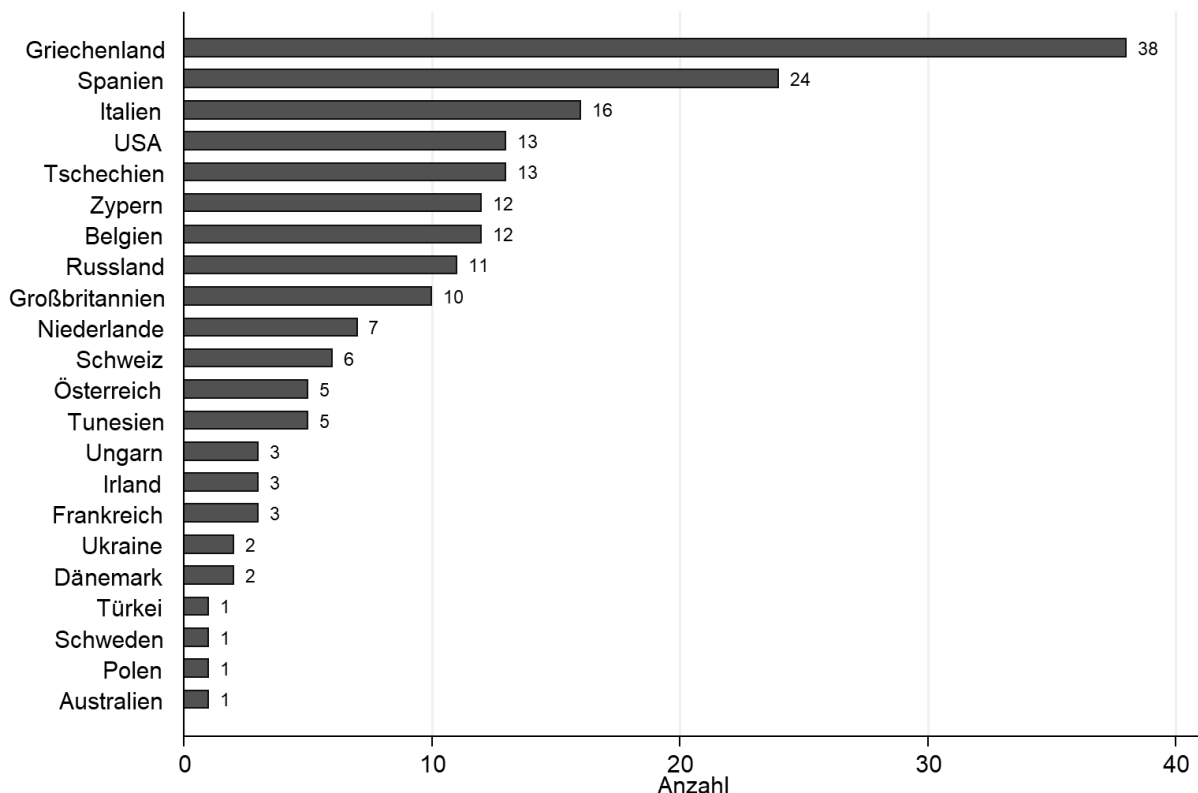


Abbildung 78: Vorherige Gastländer der Bulgar/-innen
n = 111. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Vorherige Auslandsaufenthalte

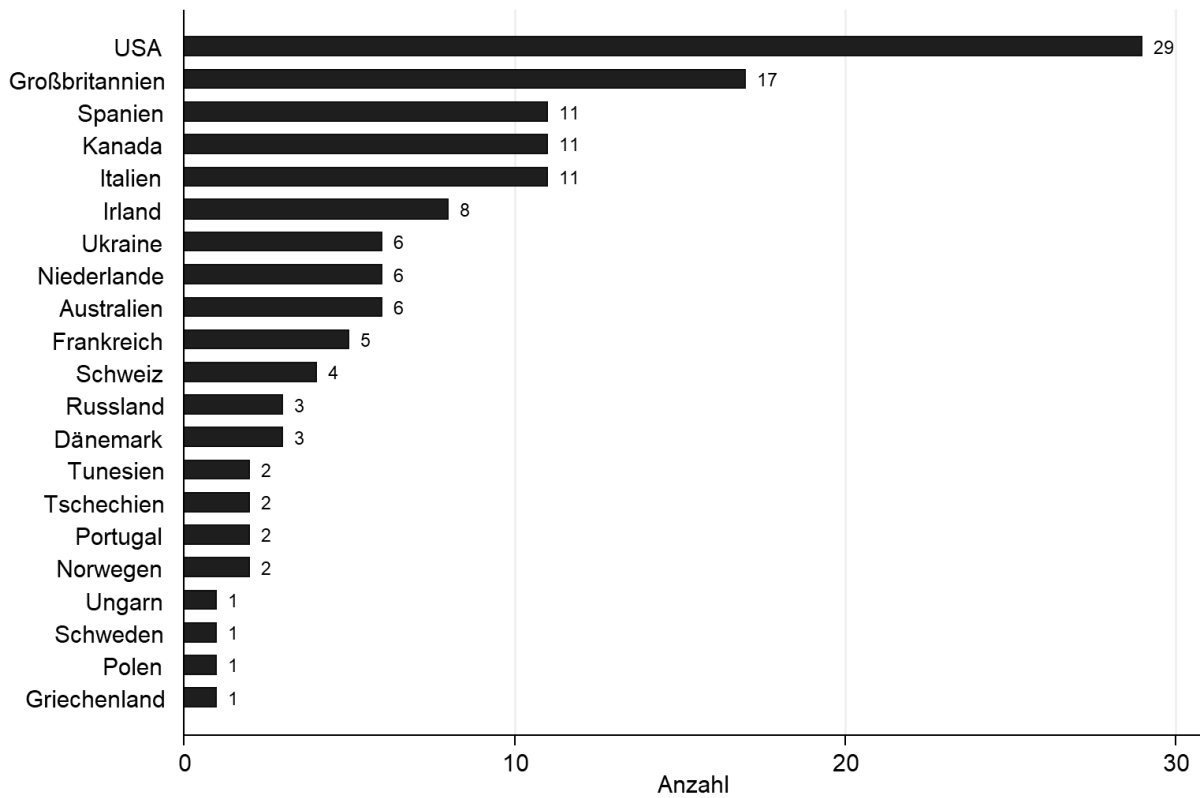


Abbildung 79: Vorherige Gastländer der Französischen und Franzosen
 n = 157. Mehrfachantworten möglich. © Minor

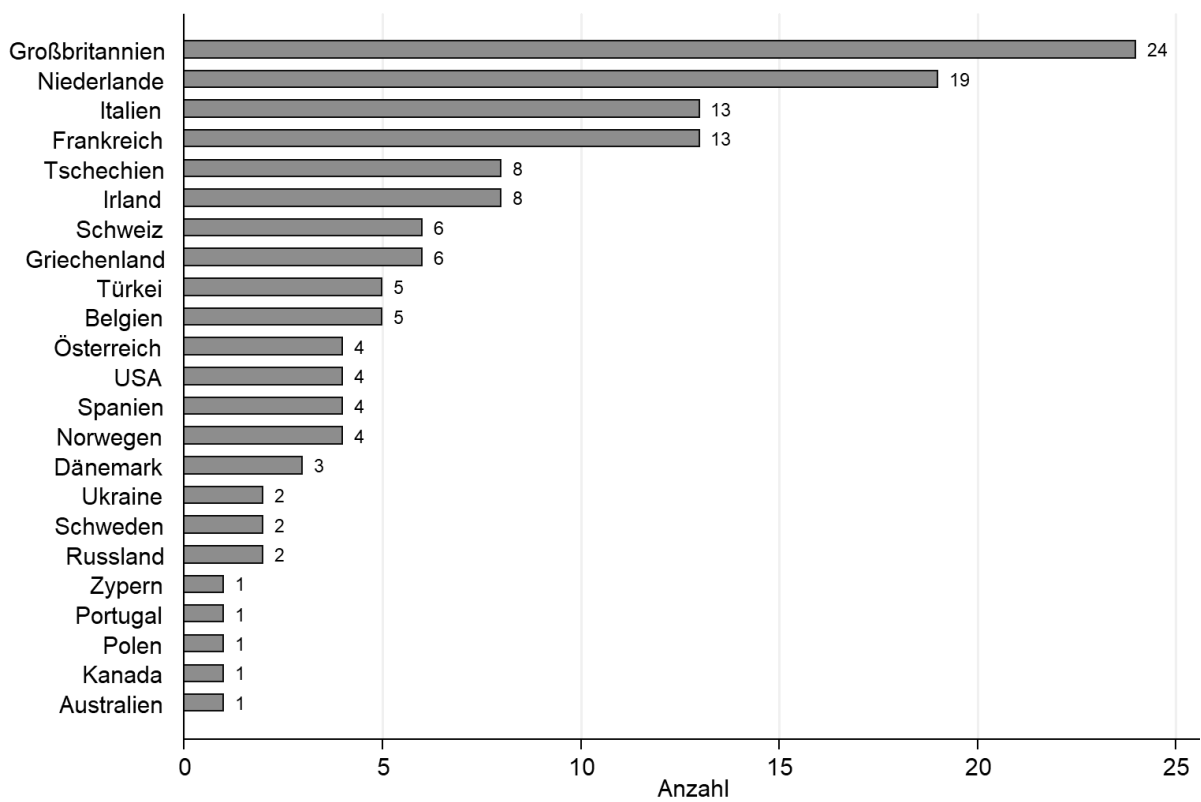


Abbildung 80: Vorherige Gastländer der Pol/-innen
 n = 59. Mehrfachantworten möglich. © Minor

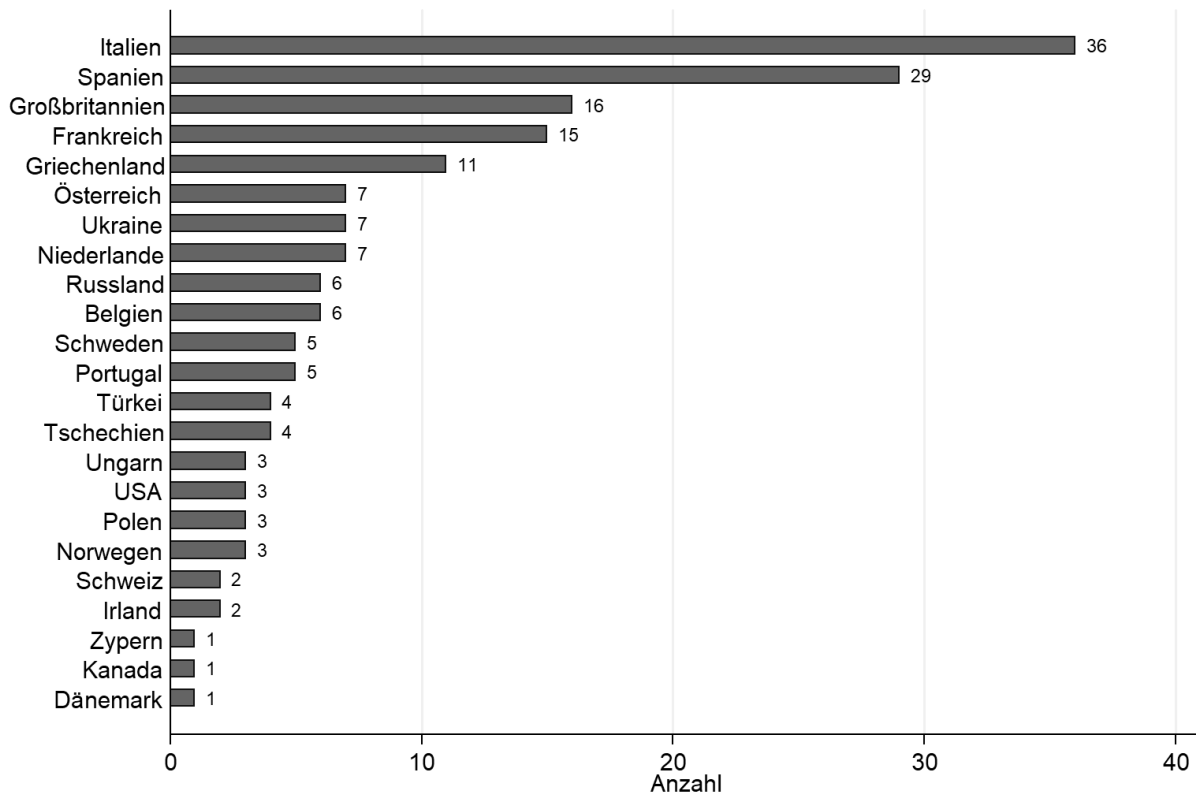


Abbildung 81: Vorherige Gastländer der Rumän/-innen
n = 110. Mehrfachantworten möglich. © Minor

8.3. Motive für die vorherigen Auslandsaufenthalte

Wir haben die erreichten Teilnehmer/-innen auch nach ihren Motiven für die vorherigen Auslandsaufenthalte befragt. Wir gaben ihnen dafür eine Reihe von möglichen Gründen vor. Sie konnten wählen, welche(r) Grund bzw. Gründe auf sie zutreffen. 60 % geben an, dass sie sich im Ausland aufgehalten hatten, um dort zu arbeiten. Das Interesse an dem entsprechenden Land und seiner Kultur war für 29,4 % der Zuwander/-innen und die Verbesserung der Sprachkenntnisse für 22,4 % eine Motivation gewesen, sich länger im Ausland aufzuhalten. 17,3 % der Befragten geben an, einen Teil des Studiums im Ausland absolviert zu haben und für 11,3 % hatten ihre komplette Ausbildung im Ausland absolviert. Auch die Wiedervereinigung mit Familie oder Partner/-in hatte für 17,3 % der Personen einen Migrationsgrund dargestellt. Die Ergebnisse unserer Umfrage weisen deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen nach Herkunftsland auf.

Vorherige Auslandsaufenthalte

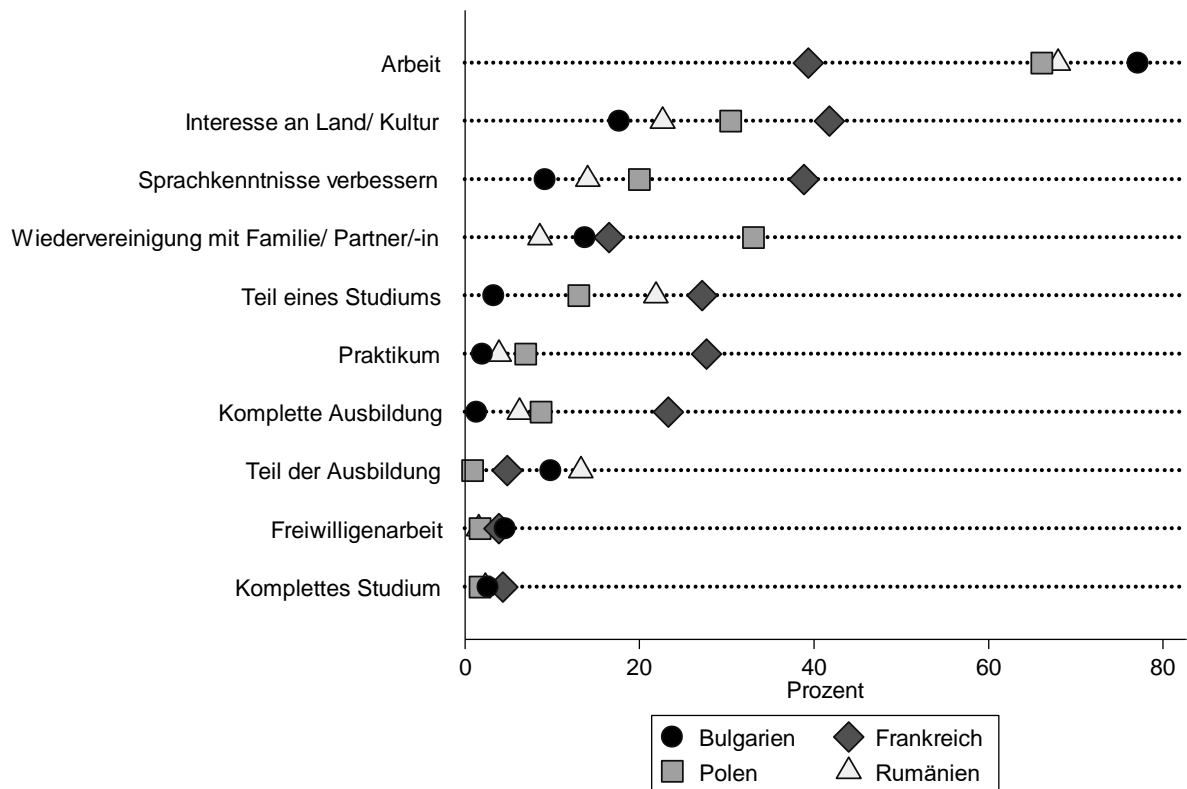


Abbildung 82: Motive für vorherige Auslandsaufenthalte nach Herkunftsland
 n = 153/206/115/128. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Bei den von uns befragten Bulgar/-innen steht die Arbeit als Beweggrund für frühere Auslandsaufenthalte mit 77,1 % eindeutig an erster Stelle. Im Vergleich zu den anderen drei Zielgruppen der Rumän/-innen (68 %), Pol/-innen (66,7 %) und Französischen und Franzosen (39,2 %) ist dies der höchste Wert. Bei den bulgarischen Männern ist die Aufnahme einer Arbeit im Ausland mit 85,2 % für fast alle (ein) Grund für frühere Auslandsaufenthalte gewesen. Das Interesse an anderen Ländern und deren Kultur (17,6 %) und die Wiedervereinigung mit der Familie oder Partner/-in (13,7 %) sind weitere Motive, für die Zuwander/-innen aus Bulgarien sich in der Vergangenheit entschieden hatten, das Herkunftsland zu verlassen.

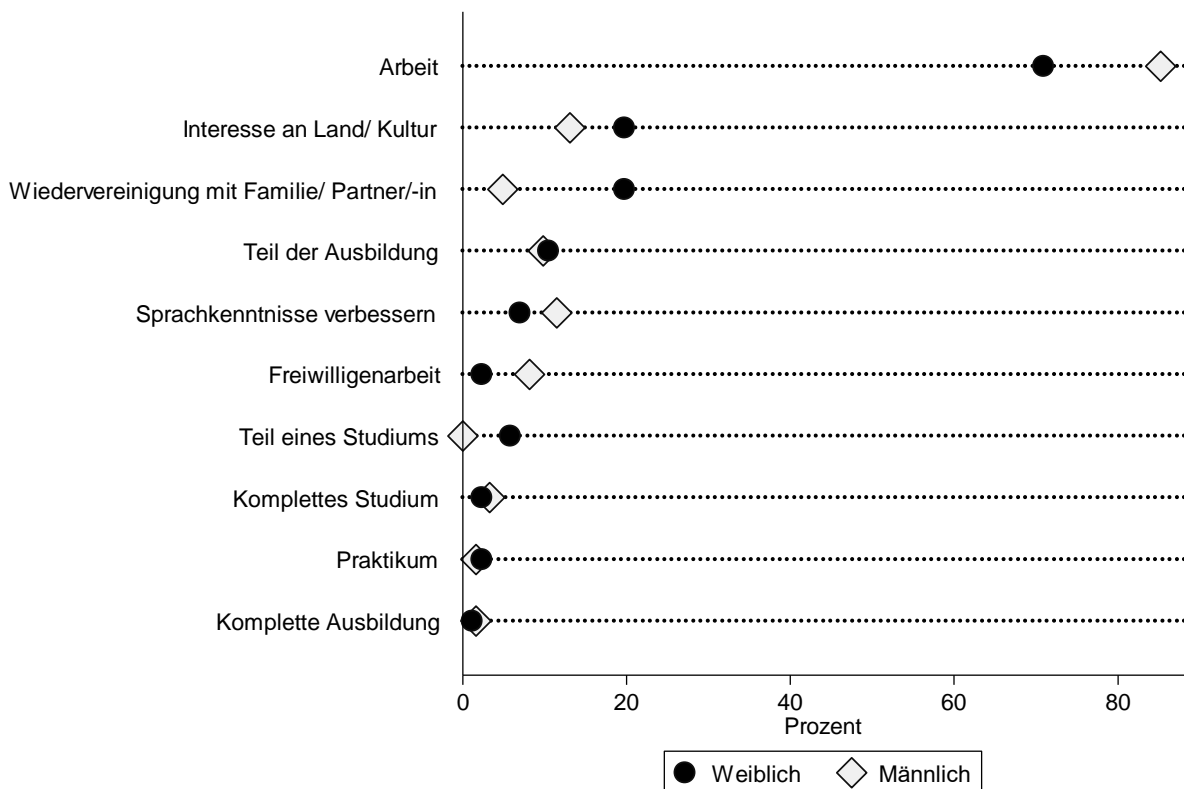


Abbildung 83: Motive für vorherige Auslandsaufenthalte der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 88/62. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Die Anteile der Französischen und Franzosen, die diese Gründe als zutreffend für frühere Auslandsaufenthalte auswählten, sind noch größer: Von ihnen haben 27,2 % einen Teil des Studiums, 23,3 % die komplette Ausbildung und 27,7 % ein Praktikum im Ausland absolviert. Das Interesse an fremden Ländern sowie die Verbesserung von Sprachkenntnissen werden im Vergleich mit den anderen drei Zielgruppen mit 41,7 % und 38,8 % von den Französischen und Franzosen am häufigsten als Beweggründe für frühere Auslandsaufenthalte genannt. Bei den länderspezifischen Unterschieden fällt also wieder auf, dass die Französischen und Franzosen vor allem aus dem Interesse an Ländern und Sprachen oder zu Ausbildungszwecken mobil sind, während bei den anderen drei Nationen die Arbeit der entscheidende Mobilitätsfaktor ist.

Vorherige Auslandsaufenthalte

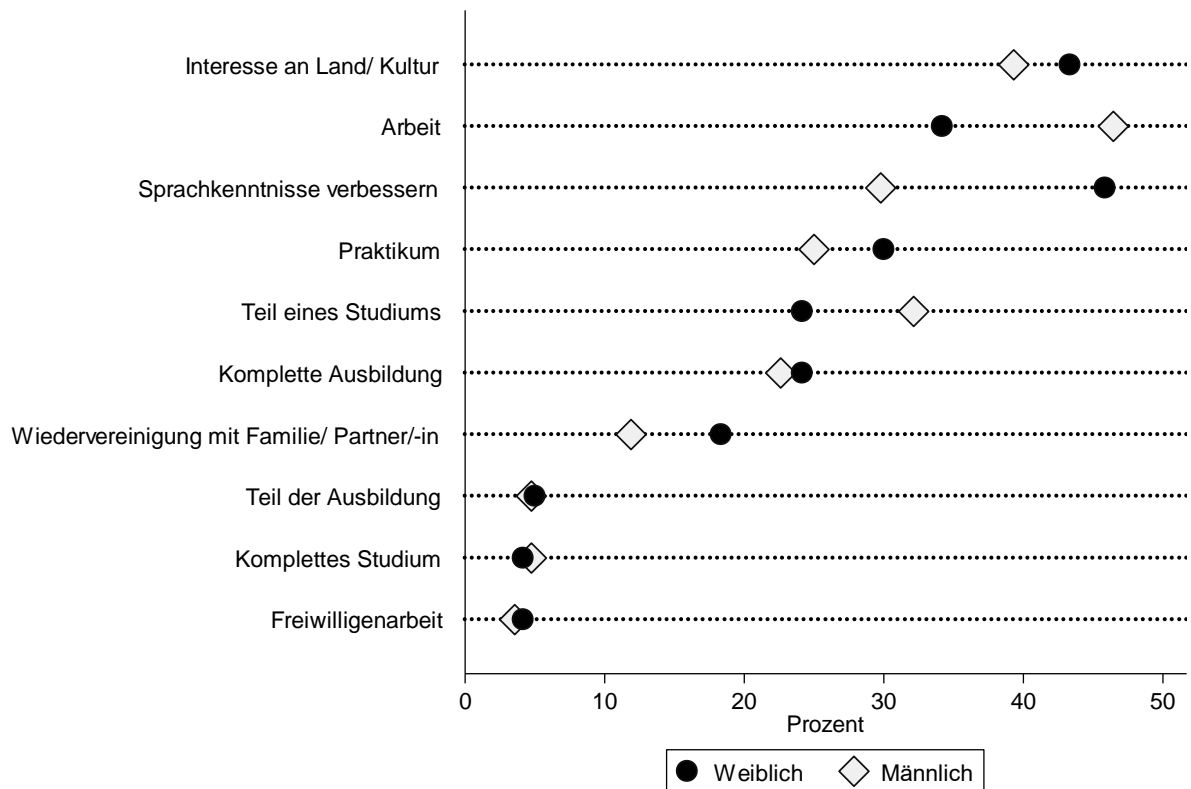


Abbildung 84: Motive für vorherige Auslandsaufenthalte der Französinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 120/84. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Bei den von uns befragten Pol/-innen ist die Konzentration auf ein Migrationsmotiv weniger ausgeprägt als bei den Umfrageteilnehmer/-innen aus Bulgarien. Auch bei den Pol/-innen ist mit 66,7 % die Arbeit das stärkste Motiv für die Migration, gefolgt an zweiter Stelle von der Wiedervereinigung mit der Familie oder dem/der Partner/-in mit 33,0 %, wobei dies vor allem auf viele Frauen (40,3 % gegenüber 21,1 % der Männer) zutrifft. Das Interesse an Land und Kultur (30,4 %) sowie die Verbesserung der Sprachkenntnissen (20 %) sind für die Pol/-innen weitere wichtige Gründe gewesen, ins Ausland zu gehen.

Letzteres trifft auch auf die Zuwander/-innen aus Rumänien zu: die Arbeit ist mit Abstand das Hauptmotiv für die Migration, gefolgt von dem Interesse an anderen Ländern und deren Kultur (22,7 %) und für dem Wunsch, die Sprachkenntnisse zu verbessern (14,1 %). 21,9 % hatten sich im Rahmen des Studiums und 13,3 % im Rahmen einer Ausbildung im Ausland aufgehalten.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

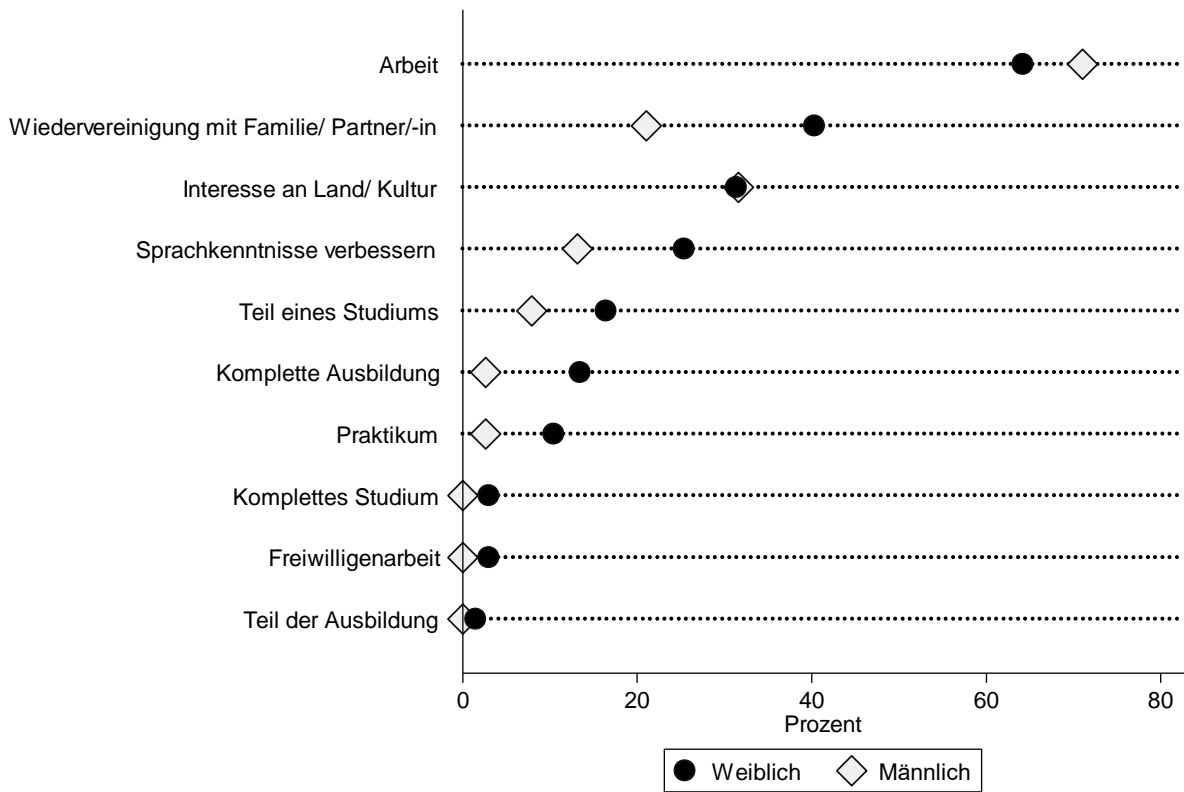


Abbildung 85: Motive für vorherige Auslandsaufenthalte der Pol/-innen nach Geschlecht
n = 67/38. Mehrfachantworten möglich. © Minor

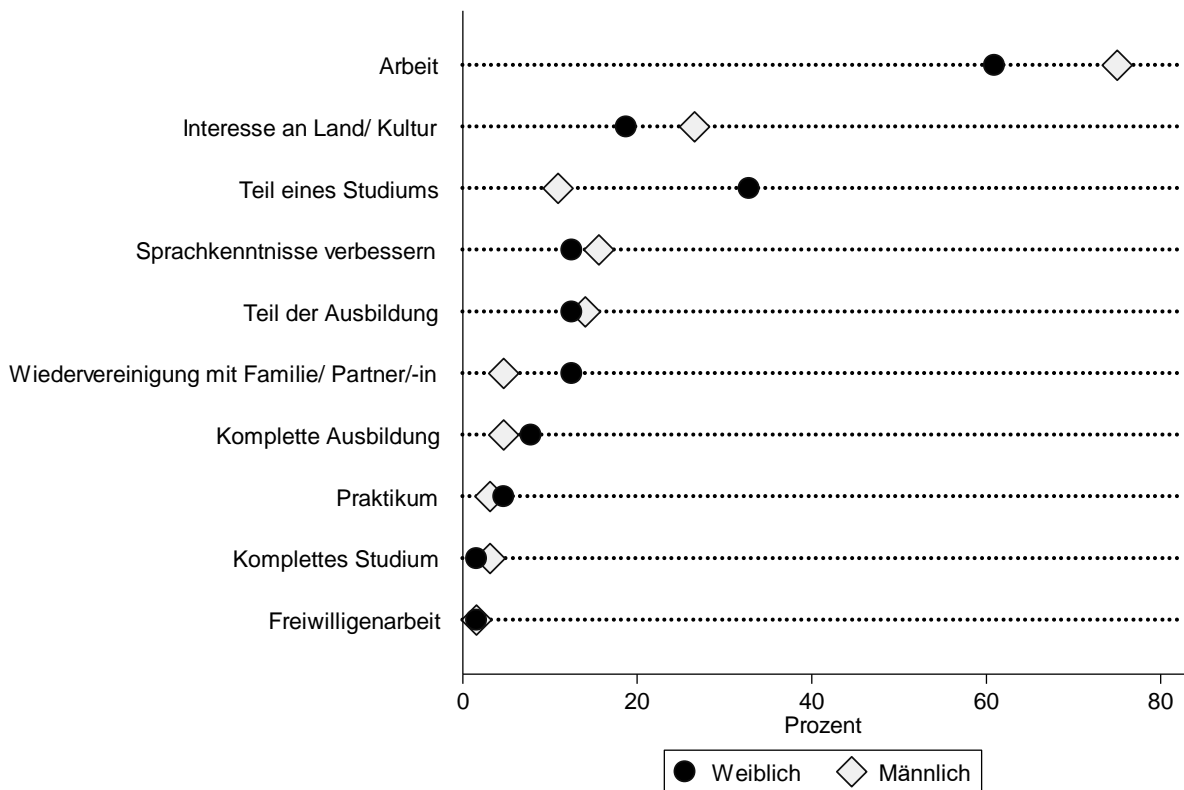


Abbildung 86: Motive für vorherige Auslandsaufenthalte der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 64/64. Mehrfachantworten möglich. © Minor

8.4. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen unsere Umfrageteilnehmer/-innen bereits vor ihrem aktuellen Deutschlandaufenthalt im Ausland gelebt haben.

Für etwa die Hälfte aller Umfrageteilnehmer/-innen handelt es sich bei dem derzeitigen Deutschlandaufenthalt um ihren ersten längeren Aufenthalt außerhalb ihres Herkunftslandes. 59 % der Bulgar/-innen, 36,3 % der Französischen und Franzosen, 54,9 % der Pol/-innen und 45 % der Rumän/-innen haben sich zuvor nicht länger als drei Monate im Ausland aufgehalten. Viele derjenigen, die bereits auf längere Auslandsaufenthalte zurückblicken, waren auch vor dem für unsere Untersuchung relevantenzeitigem Auslandsaufenthalt bereits einmal für mindestens ein Vierteljahr in Deutschland gewesen. Bei den Pol/-innen trifft dies annähernd auf die Hälfte (46 %) derjenigen mit Auslandserfahrung zu. Bei den Französischen und Franzosen, die hier an zweiter Stelle folgen, hat bereits ein knappes Viertel (24,5 %) der Auslandserfahrenen schon einmal in Deutschland gelebt. Bei außerdeutschen Aufenthalten hielten sich die Befragten vor allem in Spanien, den Niederlanden, Großbritannien, Griechenland, Italien und den USA auf, wenngleich hier deutliche Unterschiede in den Präferenzen ja nach Herkunftsland vorliegen.

Bei den angegebenen Beweggründen, die die Umfrageteilnehmer/-innen in der Vergangenheit veranlasst hatten, längere Zeit im Ausland zu verbringen, steht die Arbeit für die befragten Bulgar/-innen (77,1 % wählten (u. a.) dieses Motiv), Pol/-innen (66,1 %) und Rumän/-innen (68,0 %) deutlich an erster Stelle, wobei bei den Bulgar/-innen die Konzentration auf dieses Motiv mit Abstand die größte ist. Für die Französischen und Franzosen war bei vorherigen Auslandsaufenthalten vor allem das Interesse an Land und Kultur (41,7 %) ausschlaggebend. Die Aufnahme einer Arbeitsstelle war mit 39,3 % im Vergleich mit den anderen Herkunftsländern weniger häufig der Grund, aus dem sie Frankreich verlassen hatten.

9. Deutschkenntnisse

In diesem Kapitel werden die vorhandenen Deutschkenntnisse der Umfrageteilnehmer/-innen zum Zeitpunkt der Ankunft in Deutschland sowie zum Umfragezeitpunkt beschrieben.

9.1. *Deutschkenntnisse bei Ankunft*

Betrachtet man die Angaben der Befragten zu ihren Deutschkenntnissen bei ihrer Ankunft in Deutschland, lässt sich feststellen, dass insgesamt 35 % der Migrant/-innen keine Kenntnisse hatten. Weitere 28,8 % hatten Niveau A1 oder A2 und 36,1 % hatten bereits ein höheres Deutschniveau.¹⁸

Zwischen den vier Herkunftsländern bestehen jedoch große Unterschiede. So haben nur 20,2 % der Französischen und Franzosen keine Kenntnisse bei ihrer Ankunft in Deutschland gehabt. Bei den Pol/-innen liegt dieser Wert bei 29 %. Von den Rumän/-innen und Bulgar/-innen haben mit 41,8 % und 50,7 % deutlich höhere Anteile der Einwander/-innen keine Deutschkenntnisse bei ihrer Ankunft gehabt. Von den Rumän/-innen hatten mit 9,5 % anteilig die meisten Personen bereits ein Niveau von C2. Unter den Pol/-innen finden sich verhältnismäßig viele Sprachanfänger (A1, 27,8 %). Bei den Französischen und Franzosen sind in allen Niveaus ab A2 im Vergleich zu den anderen Zielgruppen relativ hohe Anteile zu konstatieren.

¹⁸ Wenn davon gesprochen wird, dass die Teilnehmer/-innen ein bestimmtes Sprachniveau haben oder hatten, handelt es sich hierbei um die Selbsteinschätzungen der Befragten. Die Angaben zum Sprachniveau folgen dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).

Tabelle 29: Deutschniveau der Teilnehmer/-innen bei Ankunft nach Herkunftsland

© Minor

Deutschkenntnisse bei Ankunft	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
keine Kenntnisse	214	50,7	90	20,2	92	29,0	119	41,8	515	35,0
A1 (Anfänger)	69	16,4	43	9,6	88	27,8	54	18,9	254	17,3
A2 (Grundkenntnisse)	39	9,2	64	14,3	41	12,9	25	8,8	169	11,5
B1 (Fortgeschritten)	25	5,9	72	16,1	35	11,0	23	8,1	155	10,5
B2 (Selbstständig)	23	5,5	78	17,5	21	6,6	18	6,3	140	9,5
C1 (Fachkundig)	44	10,4	67	15,0	24	7,6	19	6,7	154	10,5
C2 (fast Muttersprachlich)	8	1,9	32	7,2	16	5,0	27	9,5	83	5,6
Gesamt	422	100	446	100	317	100	285	100	1470	100

9.2. Verbesserung der Deutschkenntnisse

Zusätzlich zu den Deutschkenntnissen bei Ankunft wurde auch das Niveau zum Umfragezeitpunkt abgefragt. In der Gesamtverteilung zeigen sich deutliche Verbesserungen. Während die Anteile in den niedrigeren Niveaus (keine Verbesserung, A1) deutlich abnahmen, sind alle Anteile der höheren Niveaus gestiegen. Die Verbesserungen sind bei allen Herkunftsländern zu beobachten. Bei den Rumän/-innen sind nun alle Sprachniveaus zu ähnlichen Anteilen vertreten (10,6 % bei C2 bis 19,9 % bei B1), bei den Pol/-innen verhält es sich ähnlich, wobei sich der Großteil mit zusammen 53,9 % auf den Niveaus A1 bis B1 befindet. Bei den Französischen und Franzosen hatten zum Umfragezeitpunkt bereits 49 % Sprachniveau C1 oder C2 vorzuweisen. Weitere 19,6 % befanden sich auf dem Niveau B2. Bei den Bulgar/-innen sind ebenfalls starke Verbesserungen zu bemerken, wobei auch hier die Mehrheit (58,2 %) auf den Sprachniveaus A1 bis B1 war.¹⁹

¹⁹ Grafiken zu Deutschkenntnissen bei Ankunft in Deutschland und zum Befragungszeitpunkt finden sich in Kapitel 16.

Tabelle 30: Deutschniveau der Teilnehmer/-innen zum Umfragezeitpunkt nach Herkunftsland

© Minor

Verbesserung der Kenntnisse	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Deutschkenntnisse nicht verbessert	47	11,4	39	8,9	30	9,6	42	14,9	158	10,9
A1 (Anfänger)	64	15,5	21	4,8	47	15,0	39	13,9	171	11,8
A2 (Grundkenntnisse)	102	24,6	28	6,4	57	18,2	35	12,5	222	15,3
B1 (Fortgeschritten)	75	18,1	49	11,2	65	20,7	56	19,9	245	16,9
B2 (Selbstständig)	43	10,4	86	19,6	40	12,7	38	13,5	207	14,3
C1 (Fachkundig)	60	14,5	143	32,6	46	14,6	42	14,9	291	20,1
C2 (fast Muttersprachlich)	23	5,6	72	16,4	29	9,2	29	10,3	153	10,6
Gesamt	414	100	438	100	314	100	281	100	1447	100

10. Anerkennung des Abschlusses und der Qualifikation

Wir haben eingangs den Bildungshintergrund der von uns erreichten Umfrageteilnehmer/-innen dargestellt (Kapitel 5). Dabei stellten wir fest, dass die befragten Neuzuwander/-innen zum größten Teil eine Qualifikation im Bereich zwischen dem Abschluss einer (spezialisierten) Sekundarschule II und einem Masterstudium mit nach Deutschland bringen, wobei die prozentualen Anteile der verschiedenen Bildungsniveaus je nach Herkunftsland variieren.

Wie im Folgenden dargestellt, haben wir auch untersucht, ob die Neuzuwander/-innen unserer Umfrage ihre Qualifikation in Deutschland haben anerkennen lassen und wenn nicht, welche Gründe hierfür bestehen. Im Anschluss haben wir gefragt, ob die Umfrageteilnehmer/-innen (Weiter-)Bildungs- und Qualifizierungsangebote in Deutschland wahrnehmen möchten.

10.1. Durchführung des Anerkennungsverfahrens

Die erreichten Neuzuwander/-innen wurden zunächst von uns gefragt, ob sie den Versuch unternommen hatten, sich ihre berufliche Qualifikation bzw. ihren Studienabschluss in Deutschland staatlich anerkennen zu lassen. Abbildung 87 zeigt die Häufigkeitsverteilung der Teilnehmer/-innen, in Abhängigkeit davon, ob sie einen Anerkennungsversuch unternommen haben oder nicht und wenn ja, ob dieser (teilweise oder vollständig) anerkannt wurde oder nicht. In allen vier Zielgruppen haben über zwei Drittel (77,3 %) der Befragten kein Anerkennungsverfahren in Deutschland durchgeführt. Nur 16 % aller Teilnehmer/-innen haben eine Anerkennung angestrebt und ihren Abschluss vollständig anerkannt bekommen. Ein kleiner Teil der von uns befragten Personen hat eine teilweise Anerkennung bewirken können oder die Anerkennung ihres Abschlusses wurde abgelehnt. Zwischen den Zielgruppen selbst ergaben sich hierbei nur geringfügige Unterschiede.

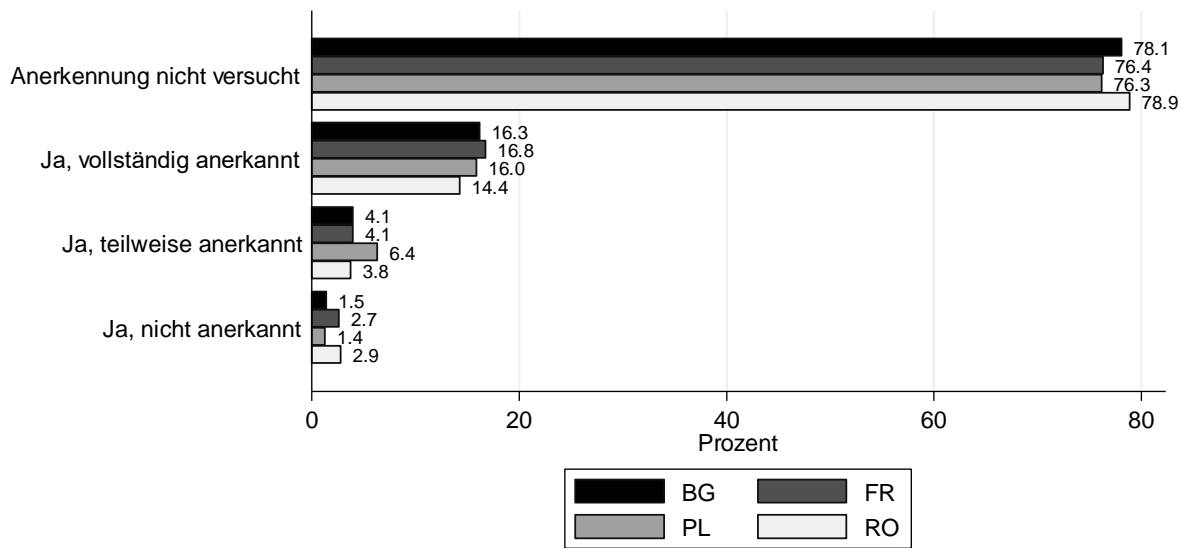


Abbildung 87: Anerkennung des Abschlusses der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
 n = 270/368/219/209. © Minor

10.2. Gründe für das Unterlassen eines Versuches der Ankerkennung der Qualifikationen

Von Interesse war für uns vor allem die Gruppe der Befragten, die kein Anerkennungsverfahren durchgeführt haben. Wir wollten vor allem herausfinden, welches die maßgeblichen Gründe dafür waren, kein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen, und baten die Befragten, zwischen mehreren vorgegebenen Möglichkeiten die zutreffende(n) auszuwählen. Mehrfachantworten wurden hierbei zugelassen.

In der Gesamtbetrachtung hat ein knappes Drittel mangelnde Deutschkenntnisse als Grund für die Nichtdurchführung eines Anerkennungsverfahrens angegeben. An zweiter Stelle (21,4 %) wurde angegeben, dass kein Interesse an einer Anerkennung der Ausbildung besteht. Die weiteren Gründe – der Abschluss ist bereits anerkannt (16,6 %), die Möglichkeit der Anerkennung ist unbekannt (15,5 %), Unkenntnis darüber, wo diese erfolgen kann (12,7 %) sowie mangelnde Zeit (13 %) – sind in etwa gleich verteilt. Ein Grund dafür, dass der Abschluss in Deutschland bereits anerkannt ist, kann ein (Studien)-Abschluss ist Deutschland und/oder die Unkenntnis darüber, dass auch bei sogenannten nichtreglementierten Berufen, deren Ausübung nicht zwingend von der Anerkennung der Gleichwertigkeit abhängt, ein Anerkennungsverfahren vorgesehen ist.

Tabelle 31: Gründe für Nichtanerkennung der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

n = 156/238/132/131. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Gründe für Nichtanerkennung	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Keine Zeit	27	17,3	25	10,5	21	15,9	22	16,8	95	14,5
Kann Kosten nicht tragen	9	5,8	10	4,2	17	12,9	16	12,2	52	7,9
Deutschkenntnisse nicht ausreichend	91	58,3	36	15,1	68	51,5	31	23,7	226	34,4
Möglichkeit zur Anerkennung unbekannt	11	7,1	83	34,9	13	9,8	6	4,6	113	17,2
Unbekannt, wo Anerkennung möglich	19	12,2	41	17,2	11	8,3	22	16,8	93	14,2
Kein Interesse an Anerkennung	27	17,3	92	38,7	26	19,7	11	8,4	156	23,7
Abschluss ist bereits anerkannt	11	7,1	45	18,9	13	9,8	52	39,7	121	18,4

Auch hier ist eine gesonderte Betrachtung der einzelnen Gruppen nach Herkunftsländern interessant, da sich eine deutlichere Differenzierung der einzelnen Gründe für die Nichtdurchführung eines Anerkennungsverfahrens vornehmen lässt. Während bei den befragten Französischen und Franzosen die meisten Personen kein Interesse an der Durchführung einer Anerkennung haben (38,7 %), die Möglichkeit einer Anerkennung nicht bekannt ist (34,9 %) bzw. die Befragten nicht wissen, wo eine Anerkennung möglich ist (17,2 %), begründen die meisten Bulgar/-innen (58,3 %) und Pol/-innen (51,5 %) die Nichtdurchführung des Verfahrens mit nichtausreichenden Deutschkenntnissen. Bei den Rumän/-innen sind mangelnde Deutschkenntnisse mit 23,7 % an zweiter Stelle der angegebenen Gründe, nach 39,7 %, die angegeben, dass ihre Ausbildung in Deutschland bereits anerkannt ist. Zudem ist der Mangel an Zeit innerhalb aller Zielgruppen nach Herkunftsländern ein häufiger Grund für die Nichtdurchführung eines Anerkennungsverfahrens. Die Kostenfrage scheint bei allen Zielgruppen eher eine geringe Rolle zu spielen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

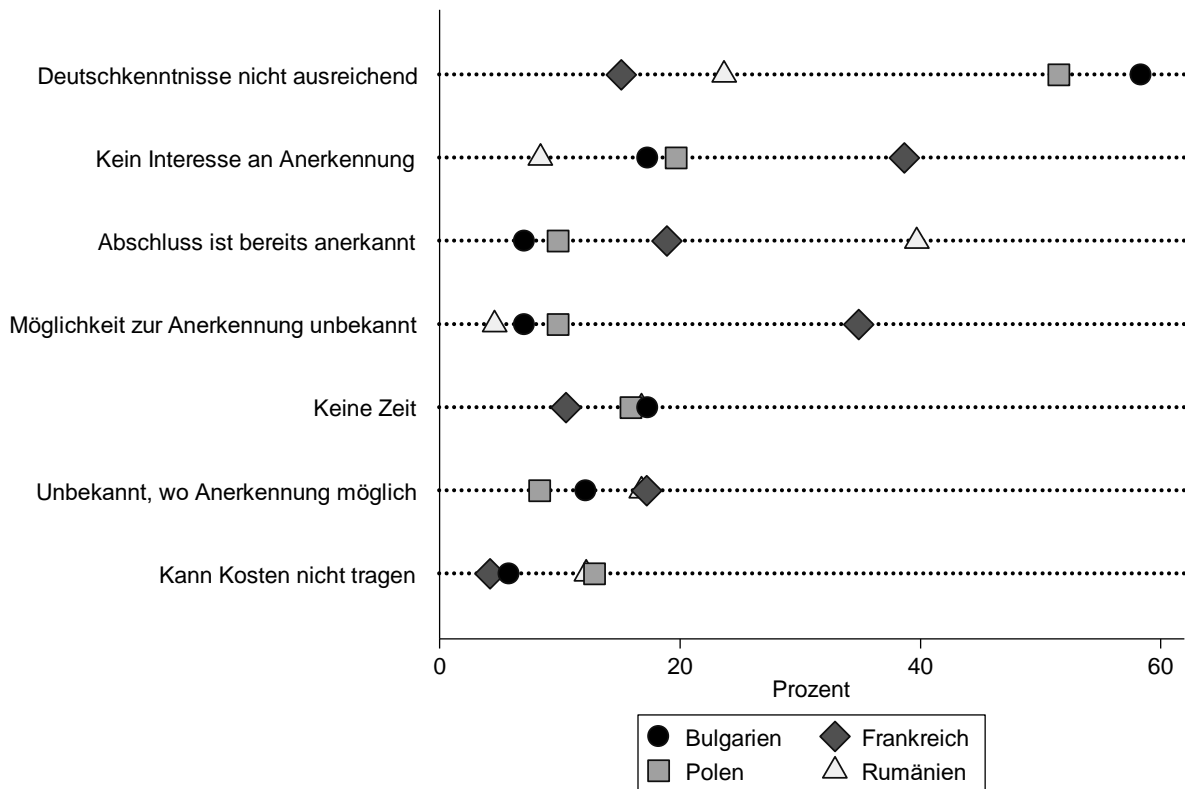


Abbildung 88: Gründe für Nichtanerkennung der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
 n = 156/238/132/131. Mehrfachantworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

Betrachtet nach Geschlechtern und Herkunftsländern der befragten Neuzuwanderer/-innen, fallen keine bedeutsamen geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf diese Frage auf. Die Fallzahlen innerhalb der Gruppen sind zu gering, um aussagekräftigen Beobachtungen anstellen zu können.

11. Bereitschaft zum Absolvieren einer (weiteren) Ausbildung in Deutschland

Im Anschluss an die Fragen zur Durchführung eines Anerkennungsverfahrens wollten wir wissen, ob die befragten Neueinwander/-innen bereit wären, eine (zusätzliche) Ausbildung oder Qualifikation in Deutschland zu erwerben, wenn dies ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern würde. Wir wollten in Erfahrung bringen, ob die Neuzuwander/-innen, die wir mit unserer Umfrage erreicht haben, an Angeboten der Bildungsinstitutionen und -programme interessiert sind, da im Rahmen der durchgeführten Community-Workshops im Projekt (siehe Kapitel 2) die Teilnehmer/-innen vermehrt das Thema (Weiter-)Bildung in Berlin angesprochen haben. Diese Frage sollten alle erreichten Teilnehmer/-innen beantworten, unabhängig davon, ob sie eine Anerkennung ihrer Qualifikationen bereits angestrebt hatten oder nicht. Die Bereitschaft, eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren, ist in hohem Ausmaß bei den Teilnehmer/-innen vorhanden. Sowohl in der Gesamtbetrachtung (87,2 %) als auch in den einzelnen Zielgruppen nach Herkunftsländern ist der Großteil der Befragten gewillt, eine (zusätzliche) Ausbildung oder Qualifikation zu erwerben, um Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

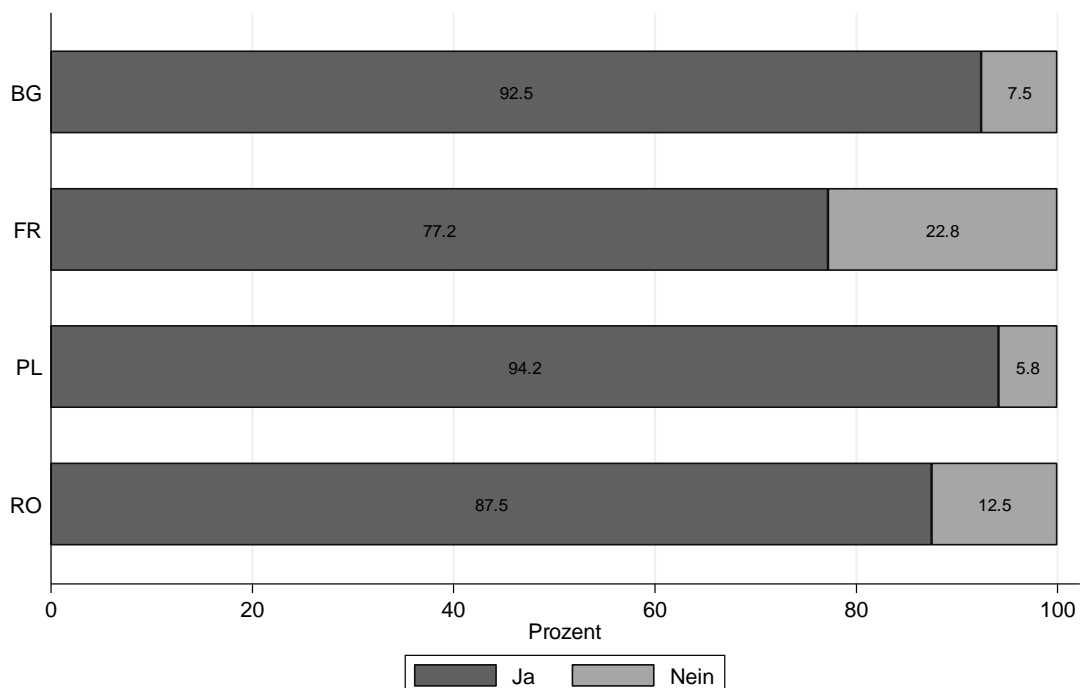


Abbildung 89: Bereitschaft zu neuer Ausbildung in Deutschland der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsländ

n = 411/443/308/272. © Minor

Im Vergleich zu den anderen drei Zielgruppen ist die Bereitschaft zu einer (zusätzlichen) Ausbildung nur bei den Französisinnen und Franzosen mit 77,2 % etwas geringer als bei den anderen Nationalitäten. Auffällige Geschlechterunterschiede finden sich lediglich bei den Französisinnen und Franzosen sowie den Pol/-innen. Bei ersteren wären nur 72,5 % Männer gegenüber 80,6 % der Frauen bereit, in Deutschland eine (zusätzliche) Ausbildung zu machen oder eine andere Qualifikation zu erwerben. Bei den Pol/-innen wären nahezu alle Frauen (96,6 %), aber nur 87,9 % der Männer dazu bereit.

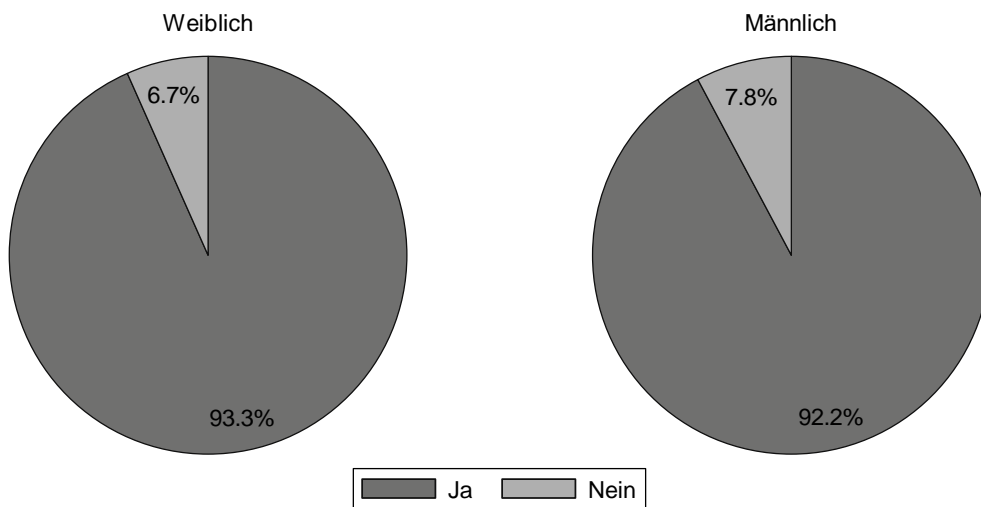


Abbildung 90: Bereitschaft zu neuer Ausbildung in Deutschland der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 240/154. © Minor

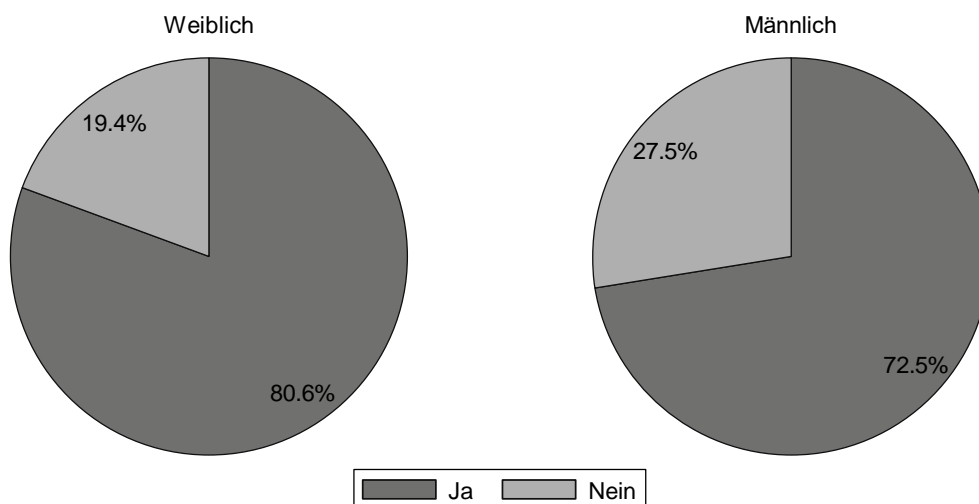


Abbildung 91: Bereitschaft zu neuer Ausbildung in Deutschland der Französisinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 253/189. © Minor

Bereitschaft zum Absolvieren einer (weiteren) Ausbildung in Deutschland

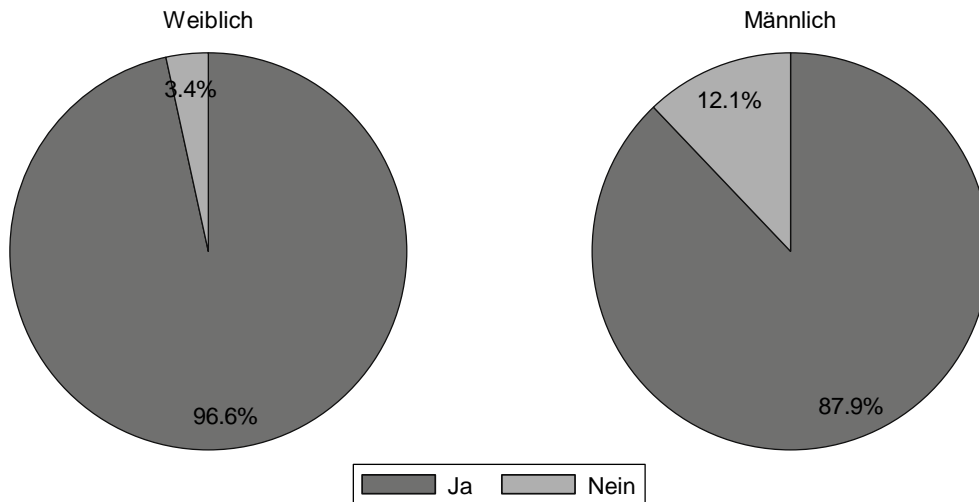


Abbildung 92: Bereitschaft zu neuer Ausbildung in Deutschland der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 204/91. © Minor

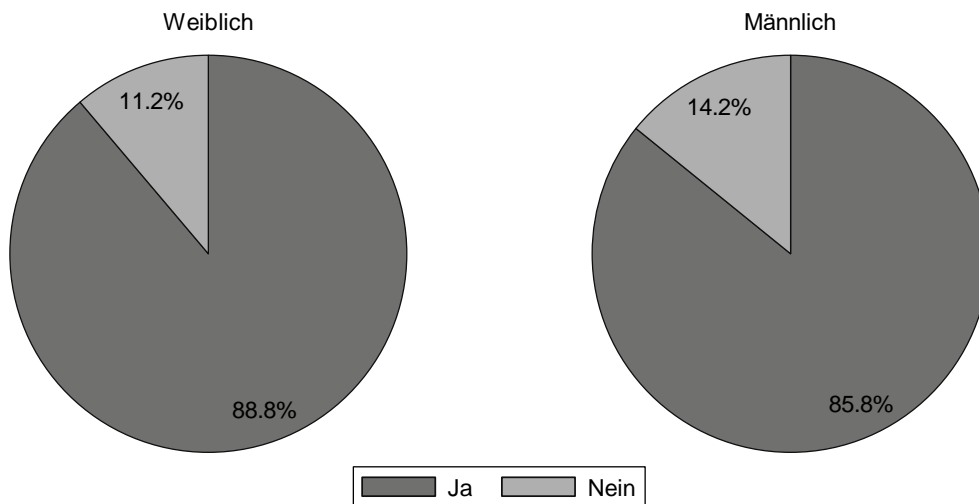


Abbildung 93: Bereitschaft zu neuer Ausbildung in Deutschland der Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 152/120. © Minor

12. Integration in den Arbeitsmarkt

Im Folgenden wird die gegenwärtige Situation der Befragten nach Herkunftsländern dargestellt. Im Fokus standen die Integration auf dem Berliner Arbeitsmarkt und der Weg in Beschäftigungsverhältnisse. Hierzu wurden die Teilnehmer/-innen der Umfrage u. a. zu ihrer aktuellen Beschäftigung und Herausforderungen bei der Arbeitssuche sowie zu genutzten Unterstützungsmöglichkeiten hierbei befragt.

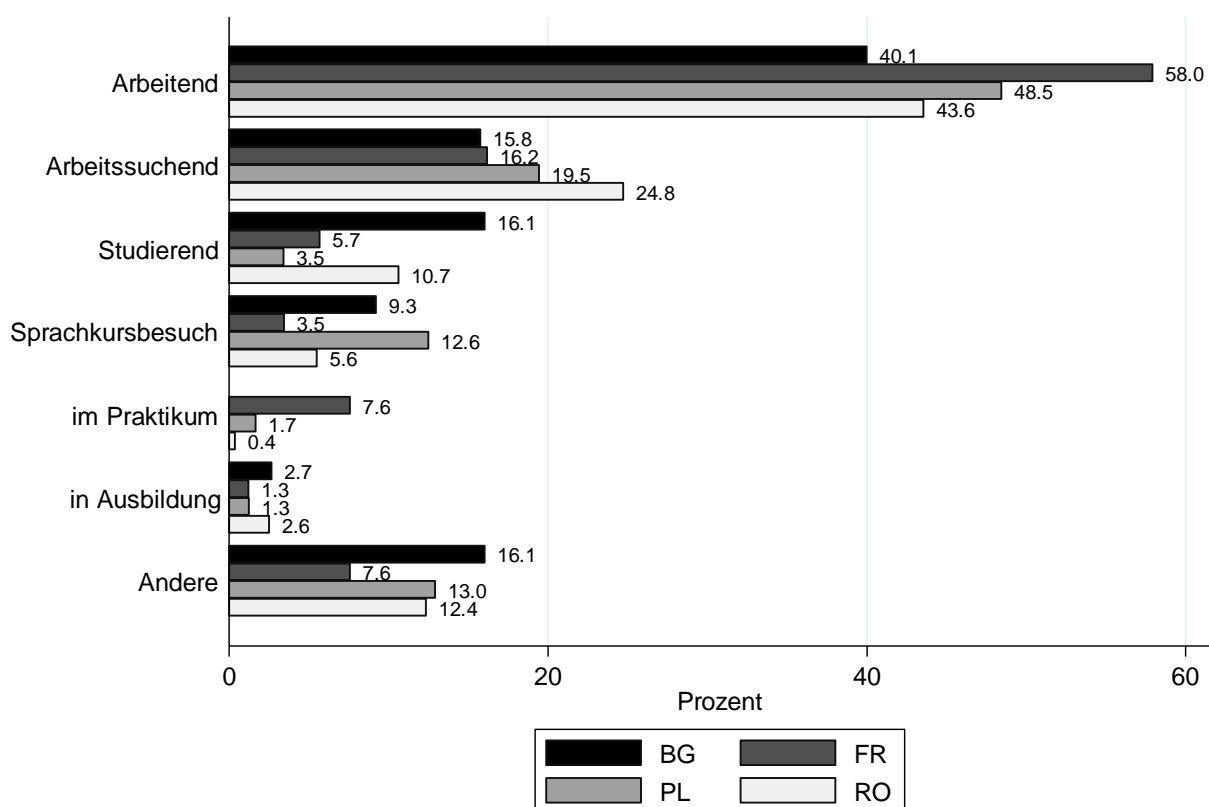


Abbildung 94: Status in Deutschland der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
 n = 367/314/231/234. © Minor

Deutlich wird, dass die Mehrzahl der Befragten in Berlin hauptsächlich einer Arbeit nachgeht. Allerdings sind in Communities auch vergleichsweise viele Neuzugewanderte auf Arbeitssuche. Die Situation der einzelnen Untersuchungsgruppen wird in den folgenden Abschnitten differenziert dargestellt. Ein Vergleich zwischen den Zugewanderten aus verschiedenen Herkunftsländern ist zudem im Kapitel 16.4. zu finden.

12.1. Situation der Bulgar/-innen in Berlin

Befragt nach ihrer aktuellen Situation in Deutschland, geben 40,1 % der Bulgar/-innen an, vorrangig einer Arbeit nachzugehen (Abbildung 94). Die zweitgrößte Gruppe der Befragten sind Student/-innen (16,1 %), unmittelbar gefolgt von Arbeitssuchenden²⁰ (15,8 %). Ausschließlich einen Sprachkurs machen 9,3 % der befragten Bulgar/-innen. Die Student/-innen aus Bulgarien stellen zudem die größte Gruppe im Vergleich zu den anderen drei Herkunftsländern dar. Lediglich 2,7 % der Befragten absolvieren im Moment eine Ausbildung in Berlin. Aufgrund der geringen Fallzahl wird die Situation von Praktikant/-innen und Auszubildenden im Bericht nicht weiter differenziert.

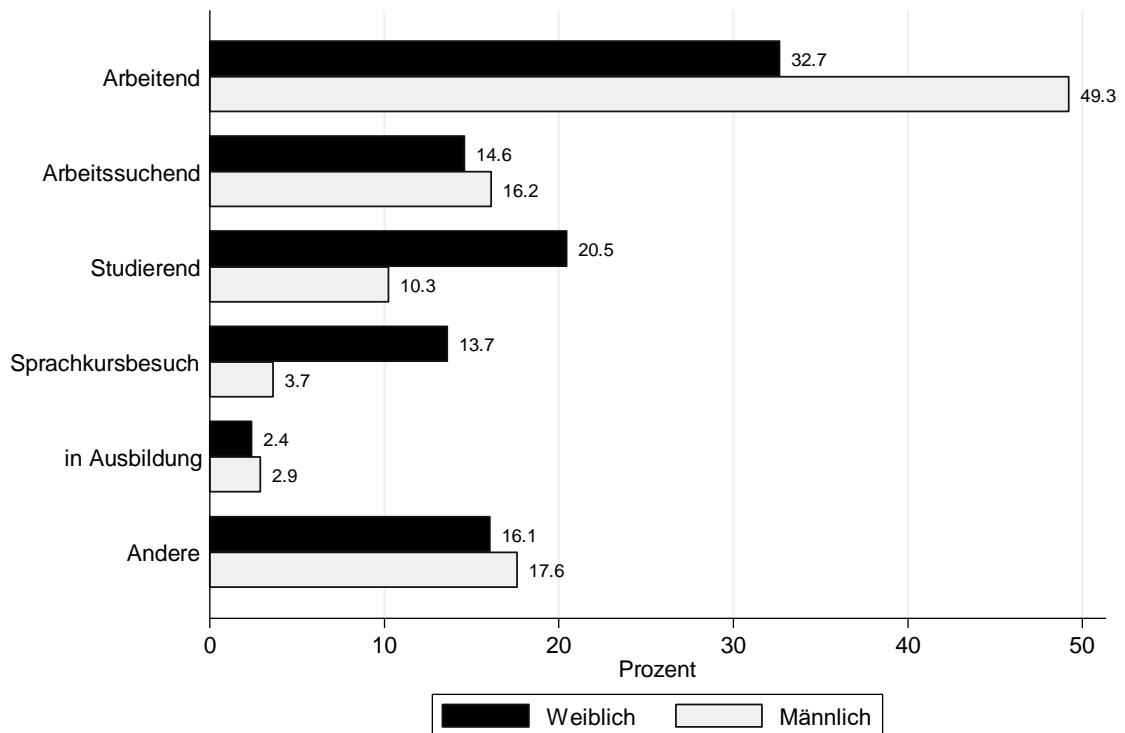


Abbildung 95: Situation der Bulgar/-innen in Berlin nach Geschlecht

n = 205/136. © Minor

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung ergeben sich einige Unterschiede: Am stärksten weichen die Anteile zwischen Männern und Frauen in der Kategorie *Arbeitend* voneinander ab: Während fast 50 % der Männer in einem Be-

²⁰ Die Bezeichnung „arbeitssuchend“ wird in der Umfrage als Oberbegriff verwendet. Es wurde nach der Hauptbeschäftigung in Berlin gefragt und danach differenziert, ob die Teilnehmer/-innen 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.

schäftungsverhältnis stehen, sind es bei den Frauen lediglich 32,7 %. Umgekehrt geben – im Gegensatz zu 10,3 % der Bulgaren – mit 20,5 % fast doppelt so viele Bulgarinnen an, in Berlin zu studieren. Weiterhin stellt für viermal so viele Bulgarinnen im Vergleich zu den männlichen Bulgaren der Besuch eines Sprachkurses die derzeitige Hauptbeschäftigung dar. Etwas weniger Frauen (14,6 %) als Männer (16,2 %) geben hingegen an, in Deutschland eine Arbeit zu suchen.

12.1.1. Geplante Aufenthaltsdauer

Wir haben die Umfrageteilnehmer/-innen gebeten anzugeben, wie lange sie beabsichtigen in Deutschland zu bleiben. Die Antworten der Bulgar/-innen konzentrieren sich deutlich im Bereich *länger als 5 Jahre* (20,5 %) und *für immer* (30,3 %). Somit plant über die Hälfte der Befragten einen längeren bzw. dauerhaften Aufenthalt in Deutschland. 37,2 % hingegen wissen noch nicht, wie lange sie in Deutschland bleiben möchten.

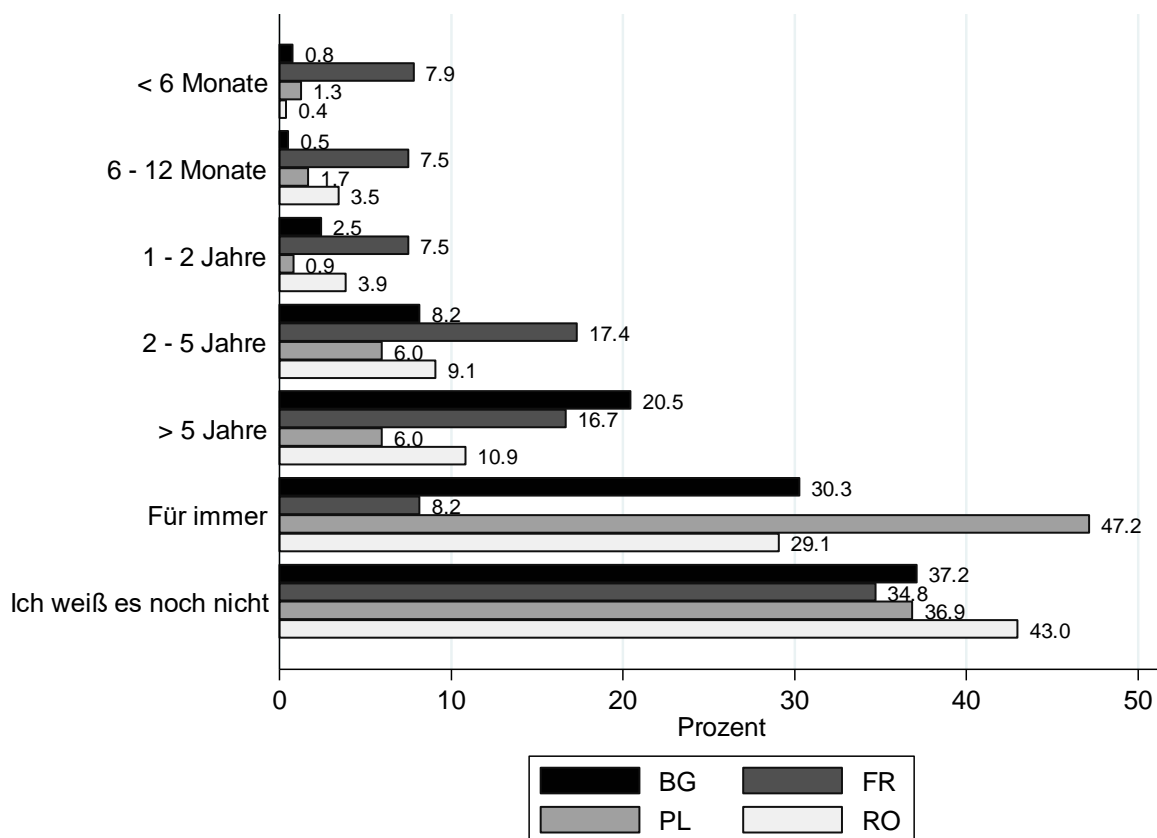


Abbildung 96: Geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland nach Herkunftsland

n = 366/305/233/230. © Minor

Betrachtet nach Geschlechtern ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede. Etwas mehr Männer möchten länger als fünf Jahre bleiben und etwas mehr Frauen können zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht abschätzen, wie lange sie zu bleiben beabsichtigen.

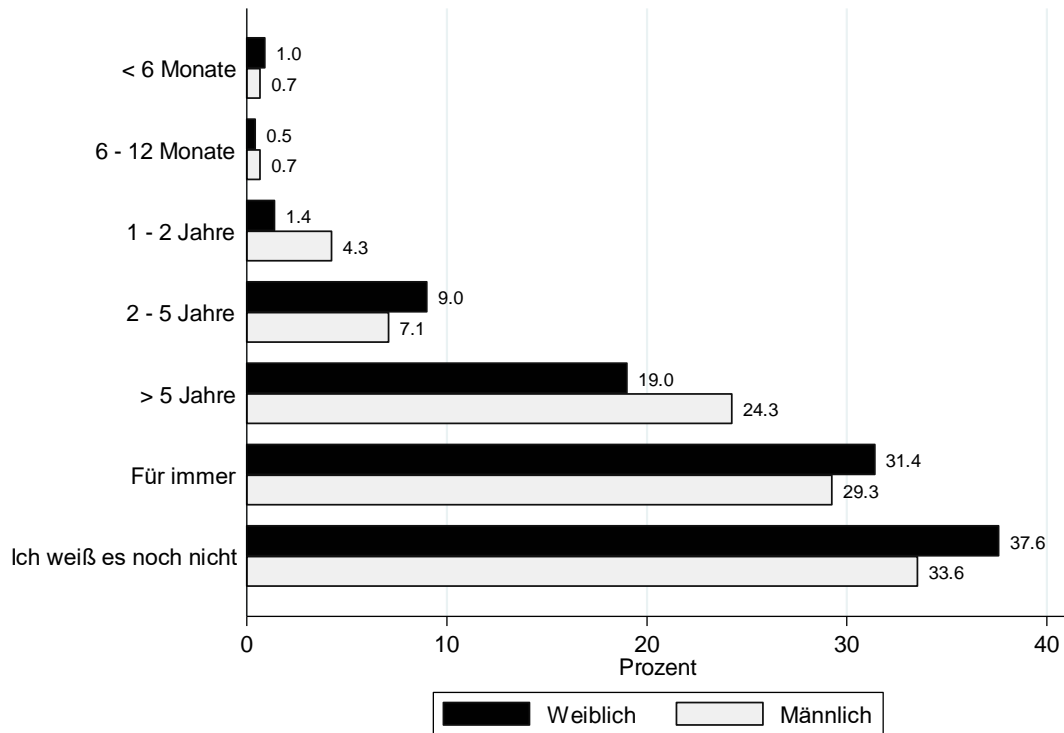


Abbildung 97: Geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n=79/47. © Minor

In einem Folgeschritt untersuchten wir, ob sich anhand unserer Daten ein Zusammenhang zwischen dem aktuellen Status der Befragten in Berlin und der geplanten Aufenthaltsdauer feststellen lässt. Hierbei fällt auf, dass mit Ausnahme der Student/-innen die Mehrheit der befragten Teilnehmer/-innen zum Zeitpunkt der Befragung entweder noch nicht weiß, wie lange sie in Deutschland bleiben möchte oder einen längeren Aufenthalt von mehr als fünf Jahren bzw. für immer plant. Dabei unterscheidet sich die Häufigkeitsverteilung innerhalb der Gruppen der arbeitssuchenden und arbeitenden Bulgar/-innen nur gering voneinander: 55,7 % der arbeitenden und 53,7 % der arbeitssuchenden Bulgar/-innen wollen mehr als fünf Jahre bzw. für immer in Deutschland bleiben. Bei den erreichten Student/-innen und Bulgar/-innen in Ausbildung weiß ein beachtlicher Anteil (27 der 68 Befragten in dieser Kategorie) noch nicht, wie lange er in Deutschland bleibt.

Tabelle 32: Geplante Aufenthaltsdauer der Bulgar/-innen in Deutschland nach Situation in Berlin

© Minor

geplante Aufenthaltsdauer in D	Situation in Deutschland (Bulgar/-innen)									
	Arbeitssuchend		Arbeitend		Ausbildung/ Prakt./Stud.		Sprachkurs		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 6 Monate	1	1,9	1	0,7	1	1,5	0	0	3	1,0
6 - 12 Monate	1	1,9	1	0,7	0	0	0	0	2	0,7
1 - 2 Jahre	0	0	1	0,7	4	5,9	1	2,9	6	2,0
2 - 5 Jahre	1	1,9	9	6,4	14	20,6	1	2,9	25	8,4
> 5 Jahre	8	14,8	36	25,7	11	16,2	4	11,8	59	19,9
Für immer	21	38,9	42	30	11	16,2	16	47,1	90	30,4
Ich weiß es noch nicht	22	40,7	50	35,7	27	39,7	12	35,3	111	37,5
Gesamt	54	100	140	100	68	100	34	100	296	100

12.1.2. Situation der arbeitssuchenden Bulgar/-innen in Berlin

Anknüpfend an die Frage nach dem aktuellen Status in Deutschland wurden die erreichten Neuzuwander/-innen aus Bulgarien nach näheren Informationen zu ihrer aktuellen Situation in Berlin befragt. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zu den speziell an die Arbeitssuchenden gerichteten Fragen dargestellt.

12.1.2.1 Dauer der Arbeitssuche

Insgesamt 58 Bulgar/-innen gaben in der Befragung an, aktuell arbeitssuchend in Berlin zu sein. Davon haben 54 Personen Angaben zur Dauer der Arbeitssuche gemacht. Die meisten Bulgar/-innen sind seit weniger als zwei Monaten (37 %) oder seit zwei bis drei Monaten (22,2 %) arbeitssuchend. Lediglich 9,3 % befinden sich seit mehr als 24 Monaten auf der Arbeitssuche. 7,4 % der arbeitssuchenden Bulgar/-innen befinden sich derzeit nicht aktiv auf Arbeitssuche.

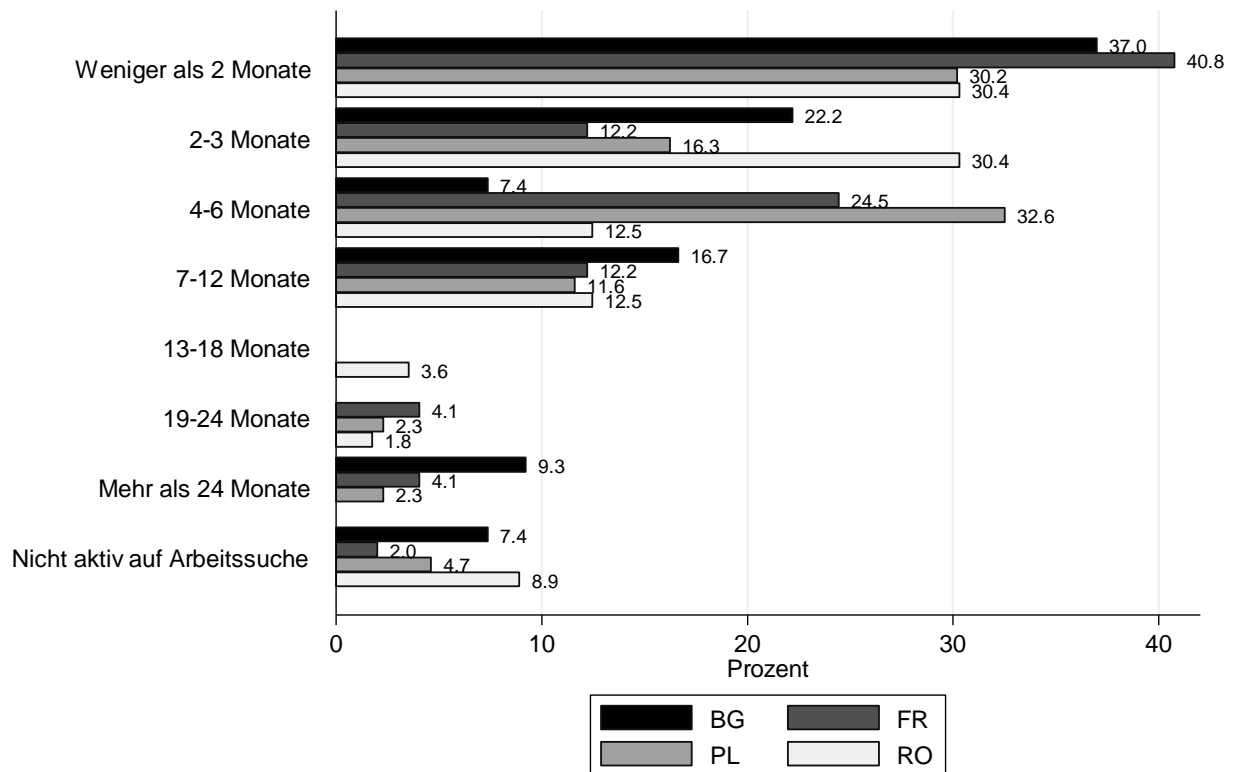


Abbildung 98: Dauer der Arbeitssuche der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
 n = 54/49/43/56. © Minor

Weiterhin haben wir gefragt, ob die Befragten bereits in Deutschland gearbeitet haben und wenn falls ja, wie viele Arbeitsstellen sie bereits innehatten. Insgesamt 50 % der von uns befragten arbeitssuchenden Neuzuwander/-innen aus Bulgarien haben noch nie in Deutschland gearbeitet, jeweils 20,8 % sind bereits einer bzw. zwei Beschäftigung(en) nachgegangen.

12.1.2.2 Inanspruchnahme staatlicher finanzieller Unterstützung

Die derzeit arbeitssuchenden Umfrageteilnehmer/-innen wurden dazu befragt, ob und wenn ja welche staatlichen Unterstützungsangebote sie in Anspruch nehmen. Es bestand dabei die Möglichkeit auf eine Mehrfachantwort. Drei Viertel (75,9 %) der befragten arbeitssuchenden Bulgar/-innen in Berlin geben an, keine staatliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Nach den Rumän/-innen (83,6 %) stellen die Bulgar/-innen diesbezüglich die zweitgrößte Zielgruppe der vier Herkunftsländer in unserer Befragung dar.

Tabelle 33: Staatliche finanzielle Unterstützung der Teilnehmer/-innen während der Arbeitssuche nach Herkunftsland

n = 54/48/44/55/201. Mehrfachantworten möglich, wenn eine staatliche Finanzierung genutzt wird. © Minor

Finanzierung durch den Staat	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Keine staatliche Finanzierung	41	75,9	26	54,2	18	40,9	46	83,6	131	65,2
Arbeitslosengeld aus Herkunftsland	1	1,9	6	12,5	1	2,3	0	0	8	4,0
Arbeitslosengeld I	3	5,6	6	12,5	8	18,2	4	7,3	21	10,4
Arbeitslosengeld II	6	11,1	6	12,5	13	29,5	2	3,6	27	13,4
Andere Art staatlicher finanzieller Unterstützung	0	0	0	0	0	0	2	3,6	2	1,0
Rente	1	1,9	0	0	0	0	0	0	1	0,5
Kindergeld	7	13,0	5	10,4	12	27,3	6	10,9	30	14,9
Elterngeld	1	1,9	3	6,3	1	2,3	0	0	5	2,5

12.1.2.3 Finanzierung während der Arbeitssuche

Dass staatliche finanzielle Unterstützungsangebote für einen großen Teil der arbeitssuchenden Bulgar/-innen eine relativ gesehen weniger bedeutsame Rolle spielen, ergibt sich auch bei der Sichtung der Ergebnisse auf die folgende Frage. Wir wollten erfahren, in welchem Ausmaß sie eine Reihe vorgegebener Finanzierungsquellen nutzen, um ihren Lebensunterhalt in Berlin zu bestreiten. Den größten Teil der Finanzierung machen Ersparnisse und die Unterstützung durch den/die Partner/-in aus, gefolgt von Unterstützung der Eltern oder Verwandten und Nebenjobs. Lediglich gering fällt der Anteil an staatlicher Unterstützung aus. Kredite und Stipendien spielen ebenfalls eine vergleichsweise geringe Rolle.

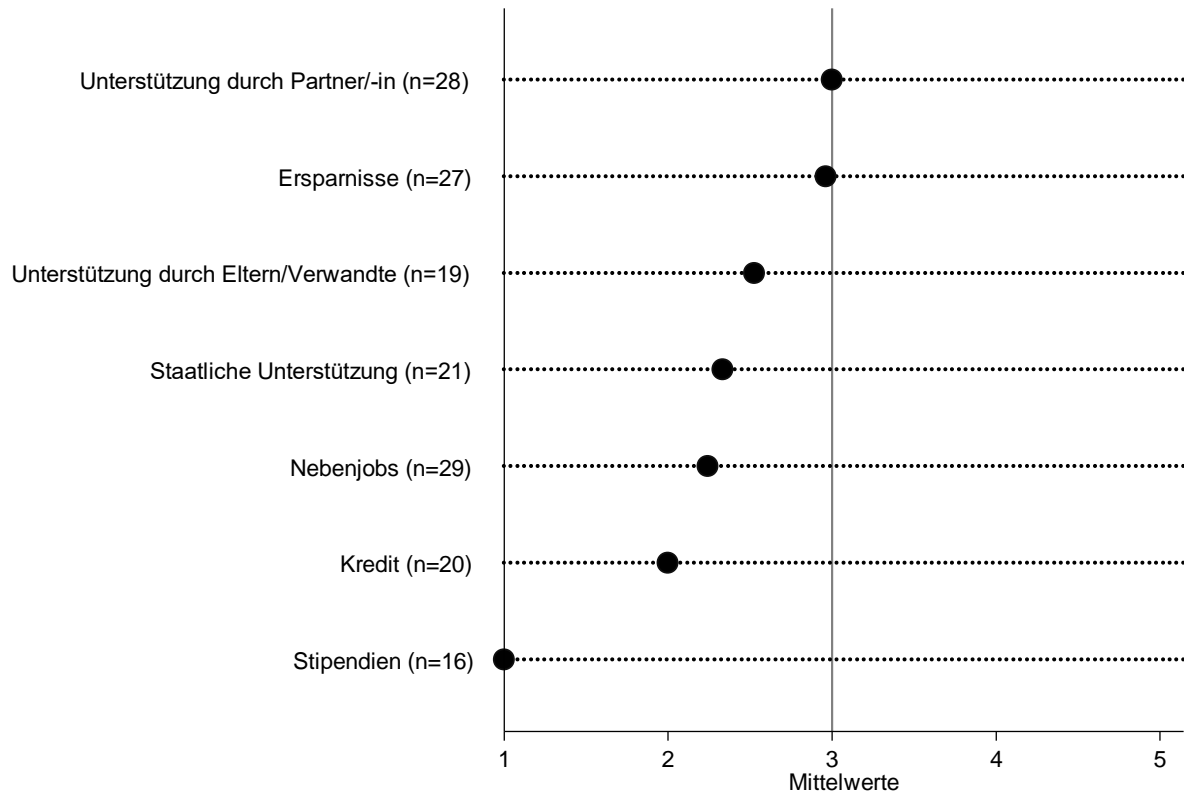


Abbildung 99: Finanzierung der Bulgar/-innen während der Arbeitssuche
 Skala 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor.

12.1.2.4 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Von Interesse sind auch die Angaben arbeitssuchenden Bulgar/-innen zu den bestehenden Herausforderungen bei der Arbeitssuche in Deutschland. Hierbei sollten die Befragten die Schwierigkeit ausgewählter Probleme bewerten. Als das am schwierigsten zu überwindende Hindernis stufen die Teilnehmer/-innen den Mangel an Deutschkenntnissen ein. Unmittelbar danach folgen die Schwierigkeiten, einen Arbeitsvertrag in Vollzeit sowie überhaupt einen Arbeitsvertrag zu bekommen und stattdessen auf die Eröffnung eines Gewerbes angewiesen zu sein. Ebenfalls als Hindernis bei der Arbeitssuche schätzen die Befragten den Mangel an Kontakten und Netzwerken ein. Nicht zuletzt haben die von uns befragten bulgarischen Neuzuwander/-innen zum Teil den Eindruck, dass ihre Staatsangehörigkeit den Prozess der Arbeitssuche erschwert.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

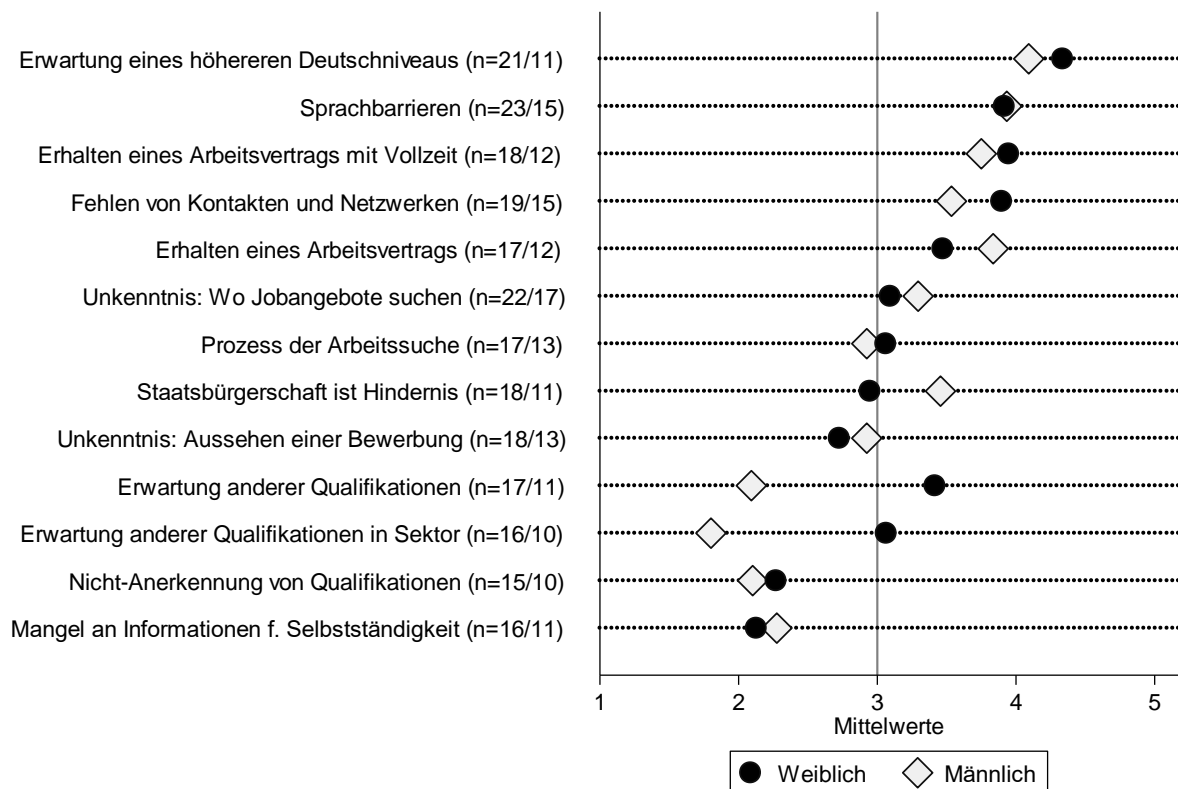


Abbildung 100: Bewertung von Herausforderungen der arbeitssuchenden Bulgar/-innen in Berlin nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

Die Bewertung der Herausforderungen fällt im Vergleich zwischen arbeitssuchenden bulgarischen Frauen und Männern recht ähnlich aus. Ein Unterschied besteht aber: Männer bewerten ihre Staatsangehörigkeit auf der fünfstufigen Skala eher als ein Hindernis bei der Arbeitssuche als Frauen ($\bar{x} = 2,9/3,5$).

12.1.2.5 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Da wir ein möglichst breites Bild vom Verlauf der Arbeitsmarktintegration der Umfrageteilnehmer/-innen aus Bulgarien erhalten wollen, haben wir sie auch gefragt, welche staatlichen und nichtstaatlichen Beratungsstrukturen sie kennen und genutzt haben. Mit Abstand am häufigsten wurden private Netzwerke und Kontakte und soziale Medien (jeweils 26 Mal als Antwort ausgewählt) für die Arbeitssuche genutzt, gefolgt von Webseiten im Internet (23 Antworten). Deutlich weniger der Befragten kennen und nutzen das Angebot der Arbeitsagenturen (10 Antworten) und Jobcenter (13 Antworten). Private Vermittlungsagenturen sind ebenfalls kaum bekannt (23 Mal wurde die Antwort „kenne ich nicht“ ausgewählt). Auch Migrationsberatungsstellen sind für die von uns erreichten Bulgar/-innen weitgehend unbekannt (23 Mal Antwort „kenne ich

nicht“) und werden nur selten genutzt (lediglich 8 Antworten). Gar nicht genutzt und kaum bekannt sind die Beratungsangebote der Gewerkschaften.

Nach Geschlechtern betrachtet, fällt auf, dass Frauen deutlich häufiger die Unterstützungsangebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter nutzen als Männer. Das ist zumindest teilweise auch durch ihre geringere Beschäftigungsquote zu erklären, auch wenn sie nicht häufiger arbeitssuchend als die Männer sind, sondern stattdessen stärker Lernangebote wahrnehmen (siehe oben). Insgesamt sind die Frauen bis auf die Nutzung von Beratungsangeboten der Migrationsberatungsstellen aktiver als die von uns erreichten Männer.

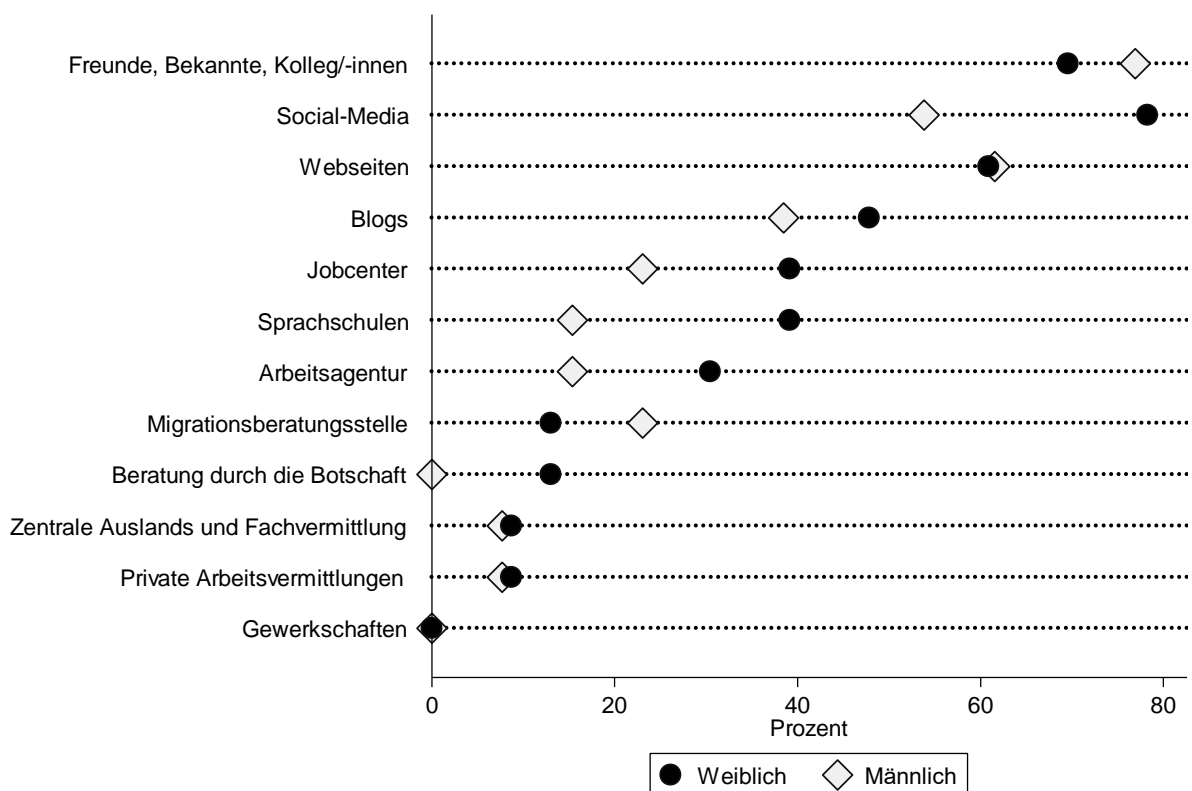


Abbildung 101: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitssuchenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 23/13. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.1.2.6 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Die Teilnehmer/-innen sollten angeben, wie bedeutend sie die von ihnen in Anspruch genommenen Unterstützungsangebote bzw. -kanäle einschätzen. Berücksichtigt wurden hier nur die Antworten der Teilnehmer/-innen, welche zuvor angaben, das jeweilige Angebot auch genutzt zu haben. Aus diesem Grunde sind die Fallzahlen sehr klein, weshalb auf geschlechtsspezifische Unterschiede nicht eingegangen werden kann. Als am bedeutsamsten werteten die arbeits-

suchenden Bulgar/-innen auf der sechsstufigen Skala private Netzwerke ($\bar{x} = 5,4$) die Informationen auf Webseiten ($\bar{x} = 5,3$) und die Angebote der Sprachschulen ($\bar{x} = 5,1$). Als etwas weniger wichtig wurden die Angebote der Jobcenter ($\bar{x} = 4,2$) und Arbeitsagenturen ($\bar{x} = 4,1$) eingeschätzt.²¹

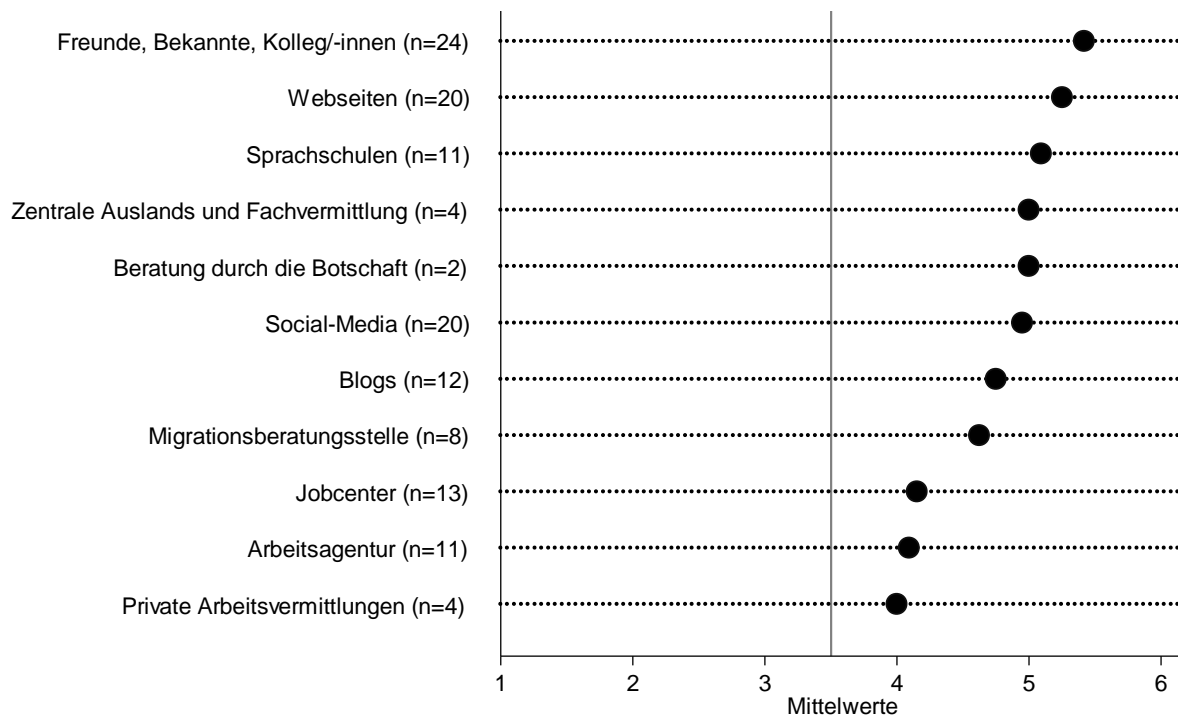


Abbildung 102: Wichtigkeit von Unterstützungsangeboten bzw. -kanälen der arbeitssuchenden Bulgar/-innen

Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.1.2.7 Themen der Migrationsberatung

Abschließend baten wir die Befragten, uns Auskunft darüber zu geben, welches die drei wichtigsten Themen sind, über die sie sich im Zuge der Kontaktaufnahme mit unterstützenden Ansprechpartner/-innen informieren. Die Ergebnisse zeigen, dass die Themen *Arbeitssuche, Kranken- und Sozialversicherung, Gehälter und Verträge* sowie *Sprachkurse* am stärksten nachgefragt wurden. Das Thema *Anerkennung von Ausbildung und Qualifikationen* ist innerhalb der Zielgruppe und im Vergleich zu den befragten Französischen und Franzosen, Rumän/-innen und Pol/-innen deutlich seltener im Fokus einer Beratung oder Informationssuche gewesen.

²¹ Einige Werten beruhen auf sehr geringen Fallzahlen und werden deshalb nicht weiter ausgewertet.

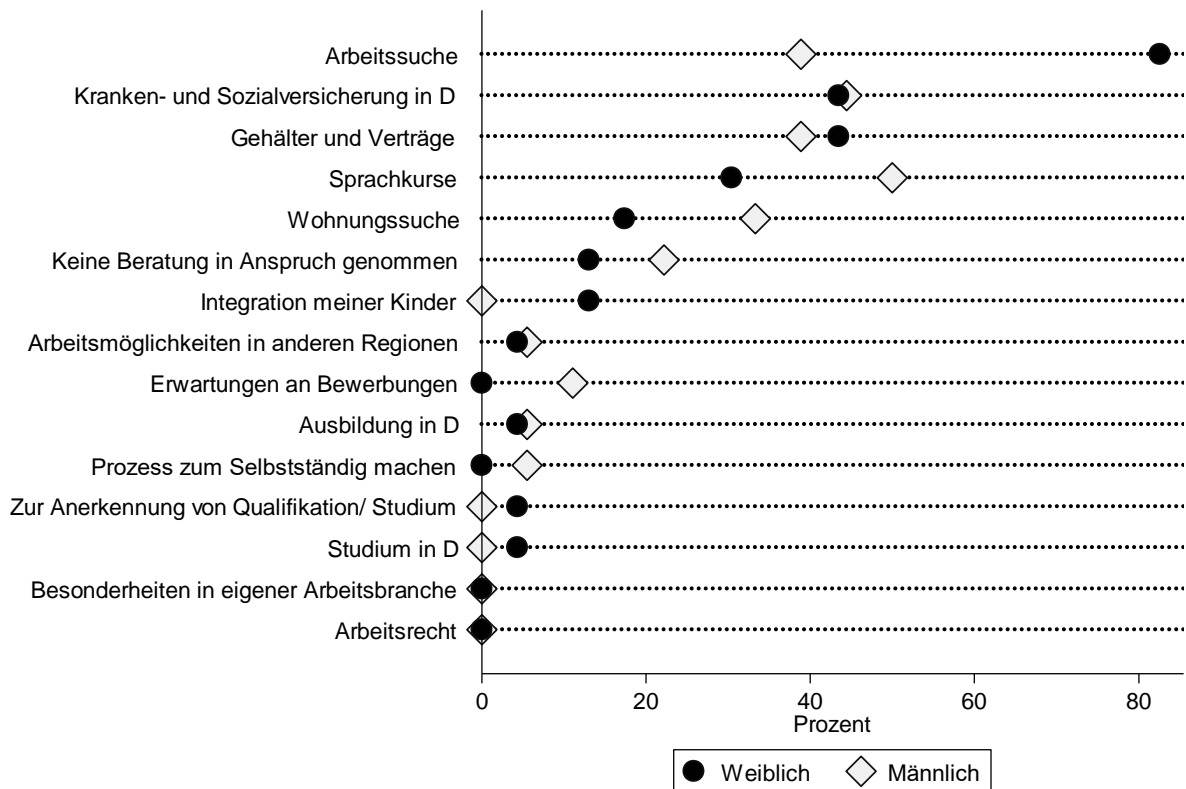


Abbildung 103: Themen der Migrationsberatung arbeitssuchende Bulgar/-innen
 n=23/18. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

12.1.3. Situation der in Berlin arbeitenden Bulgar/-innen

Unser Fragebogen enthielt auch eine Reihe von detaillierten Fragen für die Umfrageteilnehmer/-innen, die zum Umfragezeitpunkt bereits einer Arbeitstätigkeit nachgingen. Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, die sich aus den Antworten der in Berlin arbeitenden Bulgar/-innen ergeben. Ziel dieses Unterkapitels ist dabei, ein möglichst genaues und vielschichtiges Bild der Situation der arbeitenden Neuzuwander/-innen aus Bulgarien zu zeichnen.

12.1.3.1 Branche der Arbeitsstelle

Von den von uns erreichten Neuzuwander/-innen aus Bulgarien sind ca. 70 % in drei Branchen beschäftigt: Gastronomie und Hotellerie (24,5 %), Dienstleistungen (21,7 %) und Bausektor (21 %). Hierbei handelt es sich um Branchen, in denen überwiegend Niedriglöhne gezahlt werden, was sich auch im erzielten monatlichen Durchschnittseinkommen widerspiegelt (siehe unten). Die Konzentration der Beschäftigung auf diese drei Branchen ist auch im Vergleich zu den anderen drei untersuchten Zielgruppen der Migrant/-innen aus Frankreich, Polen und Rumänien am stärksten ausgeprägt.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

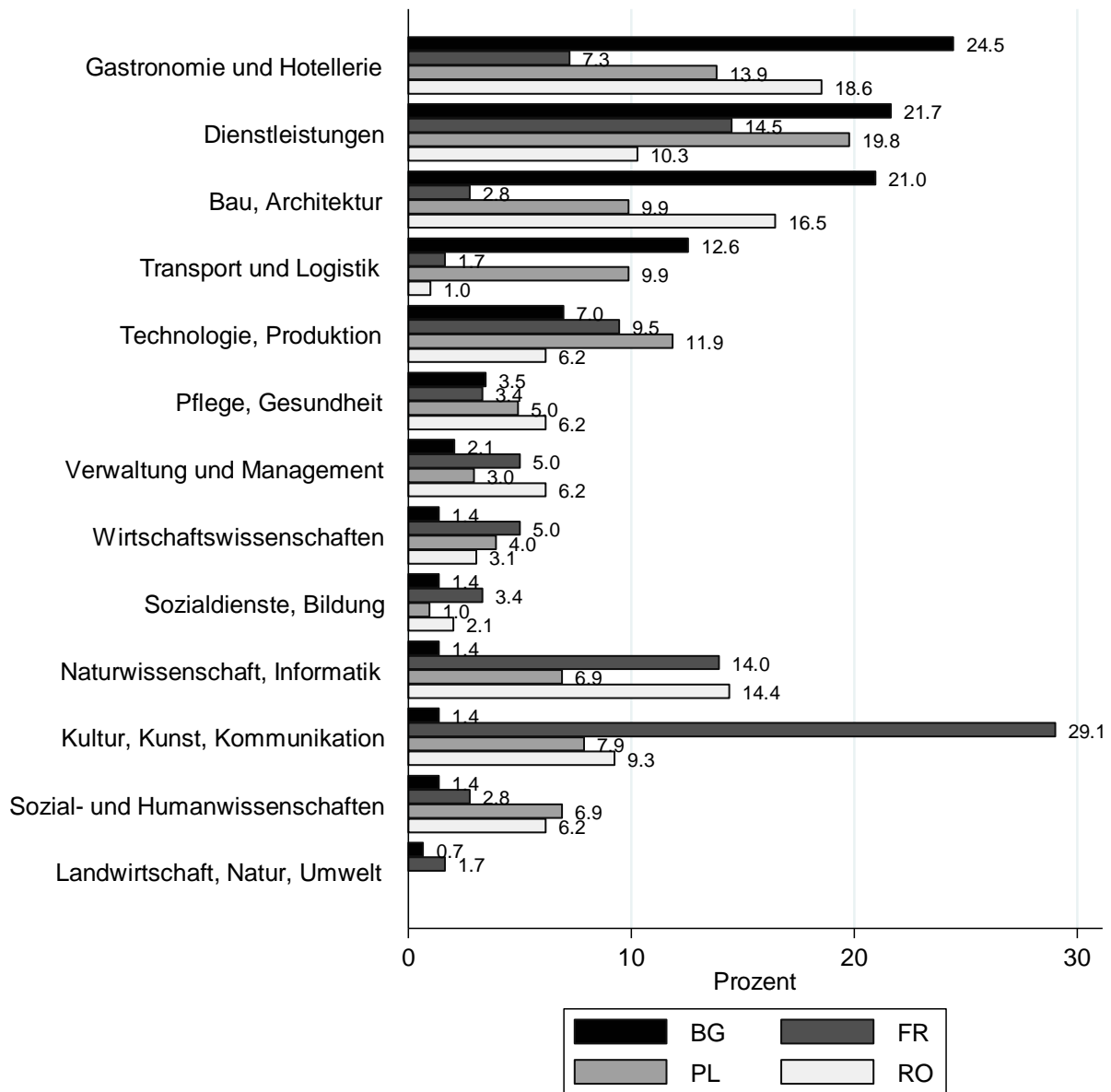


Abbildung 104: Arbeitsbranche der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

n = 143/179/101/97. © Minor

Betrachtet man die Verteilung der arbeitenden Bulgar/-innen, so sind die Frauen überproportional stark in der Gastronomie/Hotellerie (36,9 %/13,8 %) und Dienstleistungsbranche (33,8 %/9,2 %) tätig, während der Großteil aller Männer im Bausektor arbeitet (1,5 %/41,5 %).

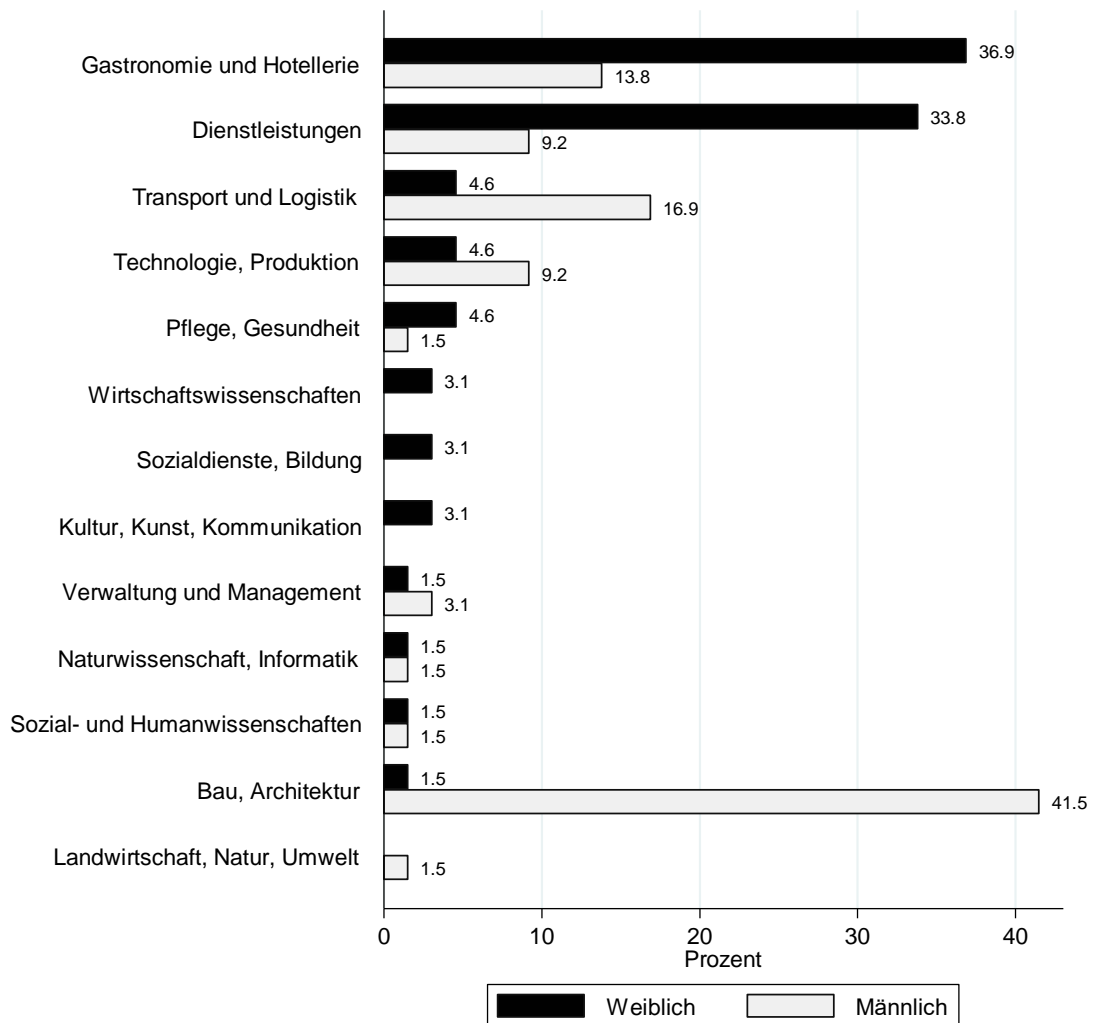


Abbildung 105: Arbeitsbranche der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 65/65. © Minor

Ferner wollten wir wissen, wie die Verteilung der arbeitenden Bulgar/-innen auf die einzelnen Branchen aussieht, wenn der Bildungshintergrund berücksichtigt wird.²² Die befragten Bulgar/-innen mit geringerer Qualifikation (Sekundarstufe II) sind überwiegend im Bau- (24 %) und Dienstleistungssektor (25,4 %) sowie im Bereich der Gastronomie und Hotellerie (20 %) beschäftigt.

Auch die Befragten aus Bulgarien mit höheren akademischen Qualifikationen arbeiten überwiegend im Bereich der Gastronomie und Hotellerie (16 von 55 befragten Personen mit Bachelor- oder Masterabschluss), im Dienstleistungssektor (11 von 55 befragten Personen mit Bachelor- oder Masterabschluss) und in der Baubranche (9 der 55 Befragten mit Bachelor- oder Masterabschluss). Im Zusammenhang mit den Angaben zur Qualifikationsentsprechung, dargestellt in

²² Da nur fünf Bulgar/-innen mit einem Bildungsgrad unter Sekundarstufe II diese Frage beantwortet haben, werden diese Fallzahlen hier nicht berücksichtigt.

Tabelle 34, wonach 56,8 % der befragten Bachelorabsolventen und 16,7 % der Masterabsolventen angaben, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein, kann vermutet werden, dass viele der Akademiker/-innen in diesen Branchen eher im Niedriglohnssektor beschäftigt sind.

12.1.3.2 Qualifikationsentsprechung

Interessant war für unser Projekt auch die Einschätzung der Qualifikationsentsprechung seitens der von uns befragten arbeitenden Bulgar/-innen, da eine gelungene Arbeitsmarktintegration an der Beschäftigung der Neuzuwander/-innen im Bereich ihrer Qualifikationen gemessen werden kann. Die Mehrheit der Bulgar/-innen (58,5 %) gibt an, für die derzeit ausgeübten Tätigkeiten überqualifiziert zu sein. Dieser Umstand kann sicherlich u. a. darauf zurückgeführt werden, dass ein großer Anteil in Branchen beschäftigt ist, in denen Niedriglöhne die Regel sind. Die Bulgar/-innen sind ihren Angaben zufolge auch im Vergleich mit den anderen drei von uns befragten Zielgruppen häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt.

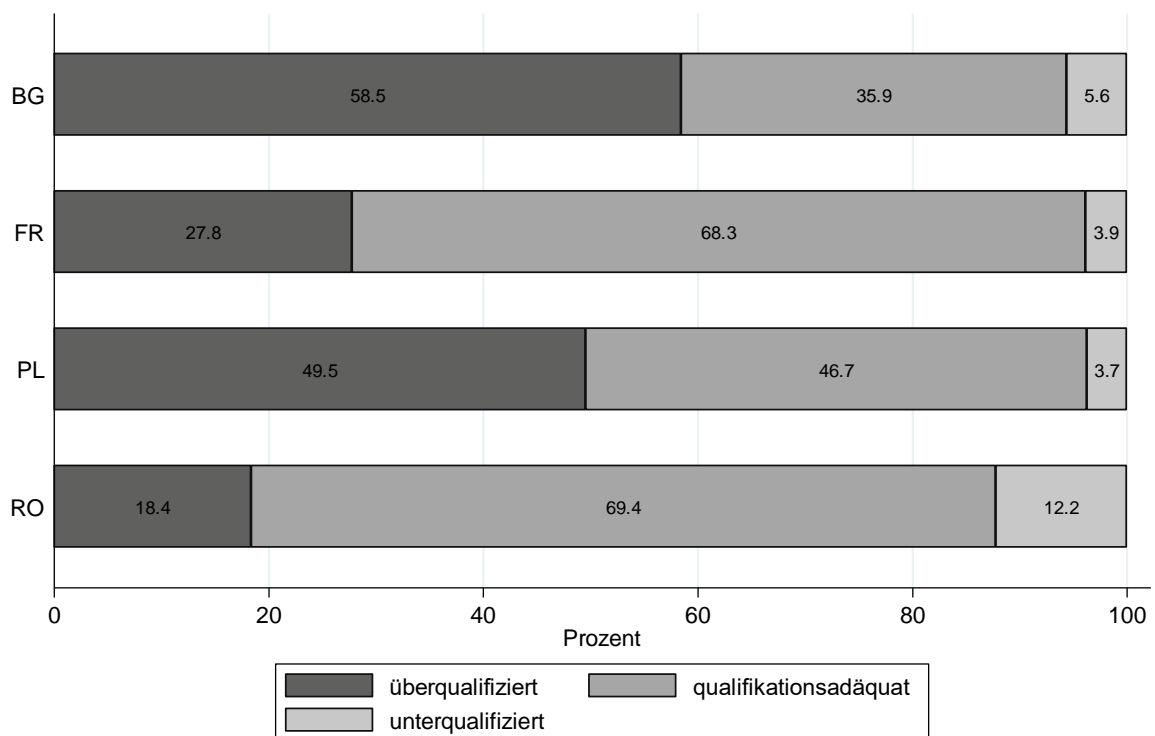


Abbildung 106: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

n = 142/180/107/98. © Minor

Innerhalb der erreichten Gruppe beurteilen arbeitende bulgarische Frauen und Männer die Qualifikationsentsprechung ihrer aktuellen Tätigkeit unterschiedlich. Gut zwei Drittel der Bulgarinnen gehen derzeit einer Tätigkeit nach, für die sie ihrer eigenen Wahrnehmung nach überqualifiziert sind. Nur ein Viertel von ihnen bewertet die aktuelle Tätigkeit als qualifikationsentsprechend. Im Vergleich dazu arbeiten etwas mehr als die Hälfte der Männer nach eigenen Angaben unter und etwa 40 % entsprechend ihren Qualifikationen. Bulgarinnen scheinen folglich häufiger Arbeitsstellen anzunehmen bzw. annehmen zu müssen, für die sie überqualifiziert sind.

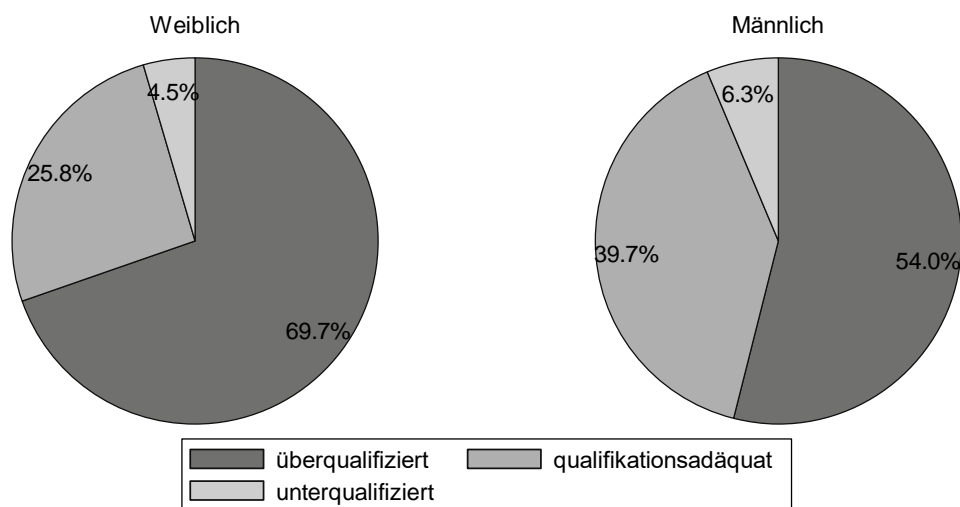


Abbildung 107: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 66/63. © Minor

In einem weiteren Schritt analysierten wir auch, ob sich anhand der uns vorliegenden Daten auch ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus der arbeitenden Bulgar/-innen und der Qualifikationsentsprechung ihrer Tätigkeiten abzeichnet.²³

Betrachtet man die Antworten der arbeitenden Bulgar/-innen auf die Frage danach, ob das Anforderungsprofil ihrer derzeitigen Arbeitsstelle ihrem Qualifikationsniveau entspricht, vor dem Hintergrund ihres höchsten erreichten Bildungsabschlusses, so fällt Folgendes auf: Bulgar/-innen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II (inkl. Berufsausbildung) sind seltener der Ansicht, dass

²³ Die Fallzahlen der Teilnehmer/-innen, die einen Bildungsgrad unter Sekundarstufe II haben, werden dabei nicht berücksichtigt, da nur sechs von ihnen diese Frage überhaupt beantwortet haben.

sie für ihre Arbeitsstelle überqualifiziert sind. Während sich der Anteil unter ihnen auf 50,7 % beläuft, betrifft dies bei denjenigen mit einem universitären Abschluss (Bachelor oder Master) insgesamt 76,4 %.

Tabelle 34: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Bulgar/-innen nach Bildungsgrad

© Minor

Qualifikationsentsprechung der Arbeit	Bildungsgrad der Bulgar/-innen									
	< Sek. II		Sek. II		Bachelor		Master		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
überqualifiziert	2	50	38	50,7	24	85,7	18	66,7	82	61,2
qualifikationsadäquat	2	50	31	41,3	4	14,3	8	29,6	45	33,6
unterqualifiziert	0	0	6	8	0	0	1	3,7	7	5,2
Gesamt	4	100	75	100	28	100	27	100	134	100

12.1.3.3 Form der Beschäftigung

Weiterhin haben wir die Zielgruppe nach der Art der aktuellen Beschäftigung befragt. Von den 145 arbeitenden Bulgar/-innen, die diese Frage beantworteten, arbeiten 37,2 % in Vollzeit. Im Vergleich zu den anderen drei befragten Zielgruppen ist die abhängige Beschäftigung in Vollzeit am niedrigsten. Dieser Umstand kann als Erklärung dafür herangezogen werden, dass die Bulgar/-innen den Erhalt eines Arbeitsvertrages in Vollzeit als besondere Schwierigkeit erleben. Außerdem arbeiten mehr als 37 % der Befragten in Teilzeit, Mini- bzw. Midijobs oder Zeitarbeit.

Betrachtet man die Verteilung auf die verschiedenen Kategorien unter Genderaspekten, so ergibt sich, dass unter den befragten arbeitenden Bulgar/-innen deutlich mehr Männer als Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, während umgekehrt im Vergleich mit Männern fast drei- bis viermal so viele Frauen in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt sind.

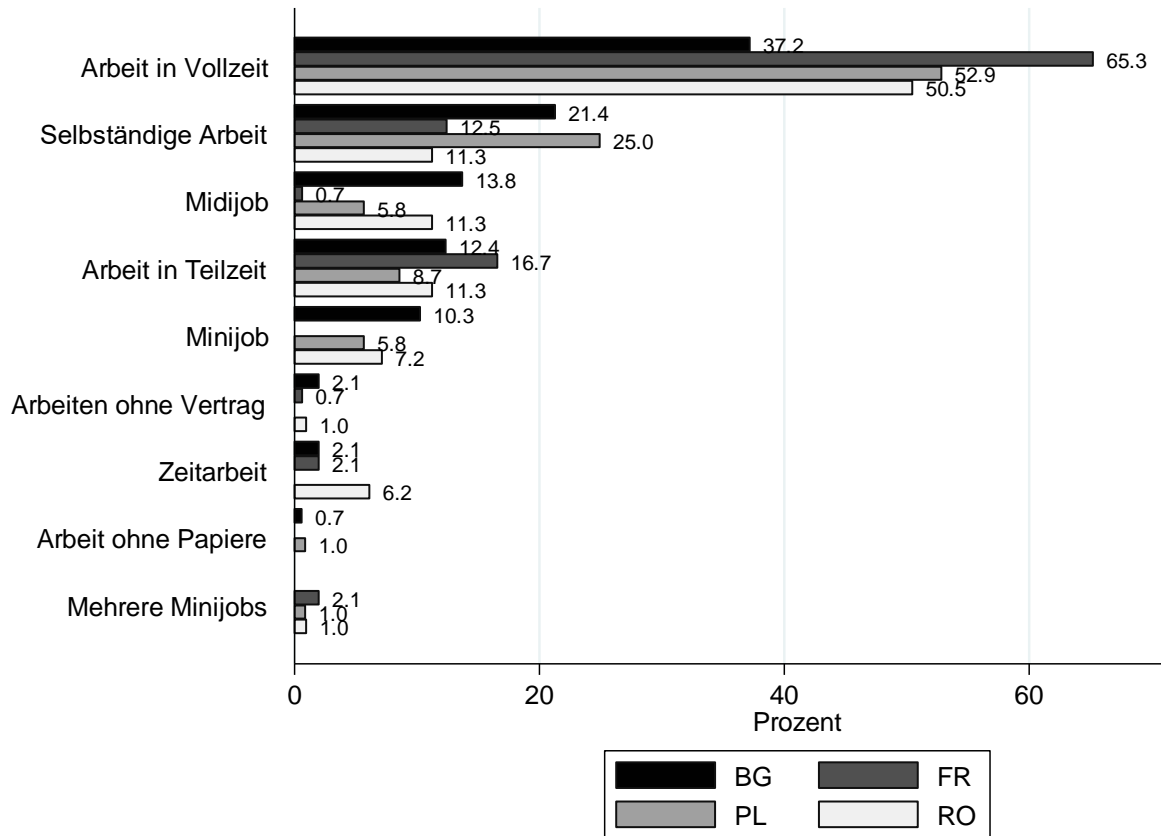


Abbildung 108: Art der Arbeit der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

n = 145/168/107/98. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt.

© Minor

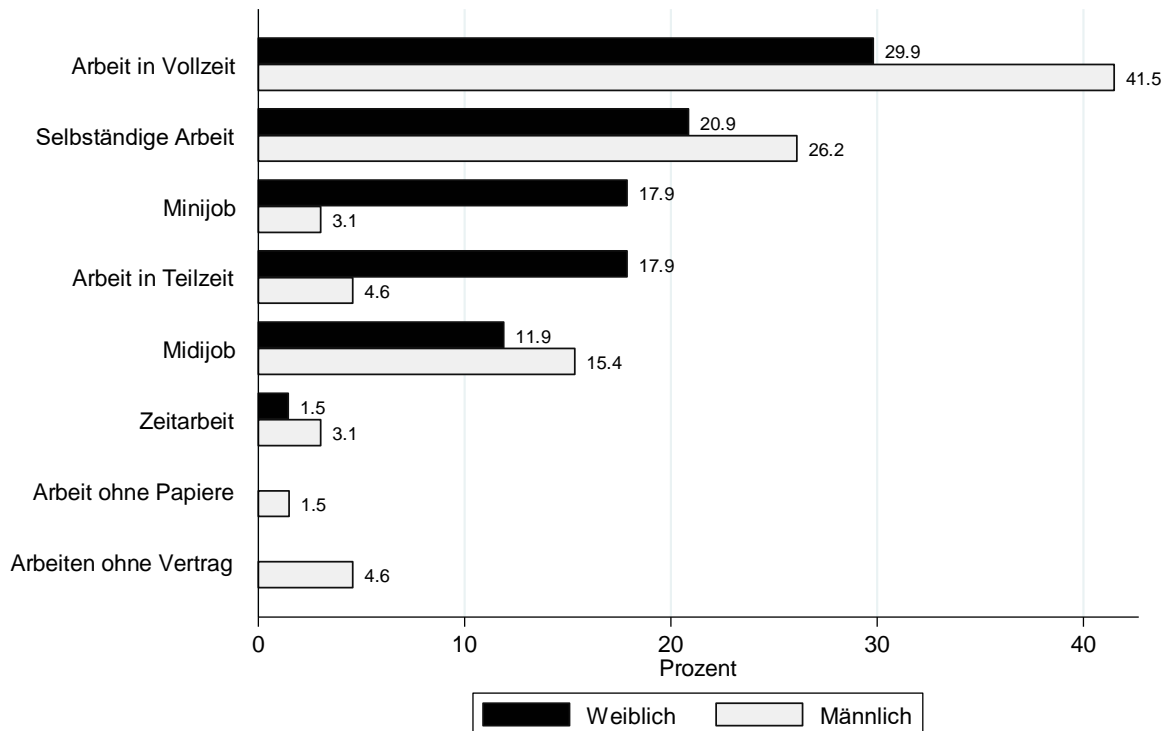


Abbildung 109: Art der Arbeit der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 67/65. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

Die Antworten der arbeitenden bulgarischen Umfrageteilnehmer/-innen auf die Frage nach der Art des Vertrages, der ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis regelt, ließen erkennen, dass 42,5 % von ihnen unbefristet und 28,8 % befristet angestellt sind. 20,5 % arbeiten selbstständig.²⁴ Frauen haben häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag, während Männer etwas häufiger selbstständig sind oder keinen Vertrag haben.

Tabelle 35: Vertragsart der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Arbeitsvertrag	BG		FR		PL		RO		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Unbefristeter Vertrag	62	42,5	92	51,7	52	48,1	38	38,8	244	46,0
Befristeter Vertrag	42	28,8	36	20,2	25	23,1	36	36,7	139	26,2
Selbstständig	30	20,5	42	23,6	24	22,2	13	13,3	109	20,6
Kein Vertrag	8	5,5	7	3,9	5	4,6	6	6,1	26	4,9
Weiß nicht	4	2,7	1	0,6	2	1,9	5	5,1	12	2,3
Gesamt	146	100	178	100	108	100	98	100	530	100

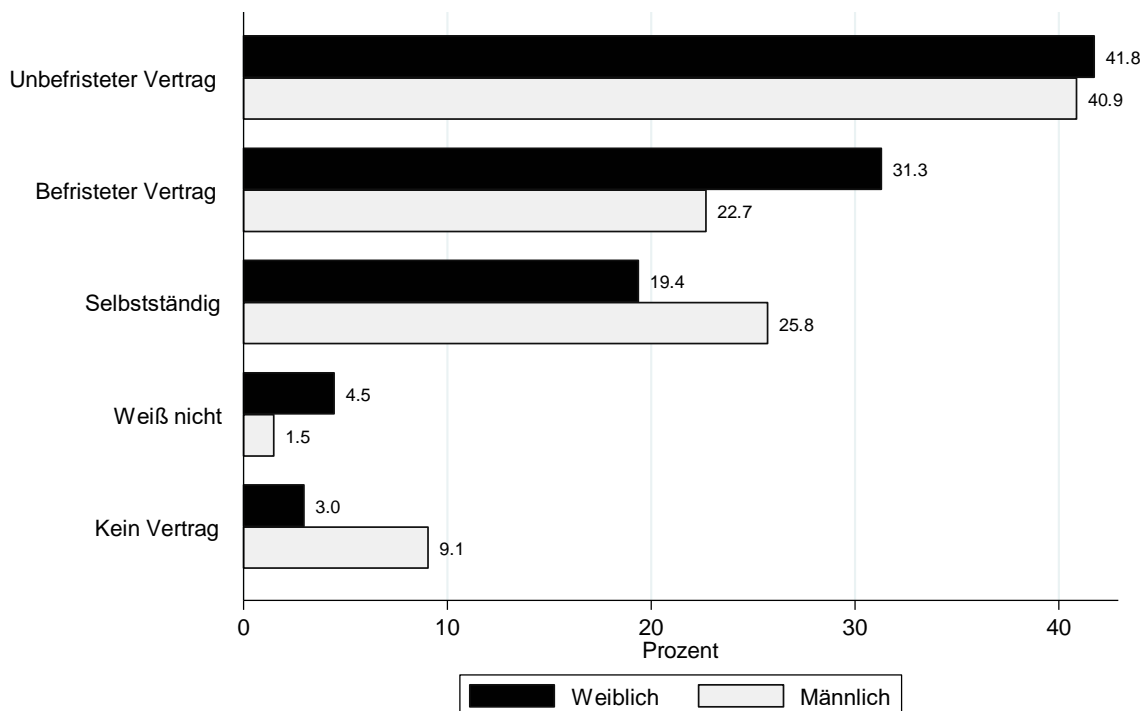


Abbildung 110: Vertragsart der Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 67/66. © Minor

²⁴ Sowohl bei der Frage nach der Art der Arbeit als auch bei der nach der Art des Vertrages konnten die Befragten die Kategorie „Selbstständig“ wählen. Da einige Teilnehmer/-innen bei der ersten Frage eher Wert darauf gelegt haben, ihre Arbeit als Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit zu kennzeichnen, wird die Zahl der Selbstständigen zuverlässiger über die zweite Frage dargestellt.

12.1.3.4 Entlohnung

Ein gutes Viertel (26 %) der Bulgar/-innen verdient nur bis zu 500 Euro im Monat. Die Mehrheit der Befragten in Berlin erzielt ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 501 bis 1.000 Euro (28,2 %) oder 1.001 bis 1.500 Euro (31 %). Lediglich 10,6 % der in Berlin arbeitenden Bulgar/-innen verdienen zwischen 1.501 und 2.000 Euro. Nur wenige Bulgar/-innen verdienen mehr als 2.000 Euro monatlich.

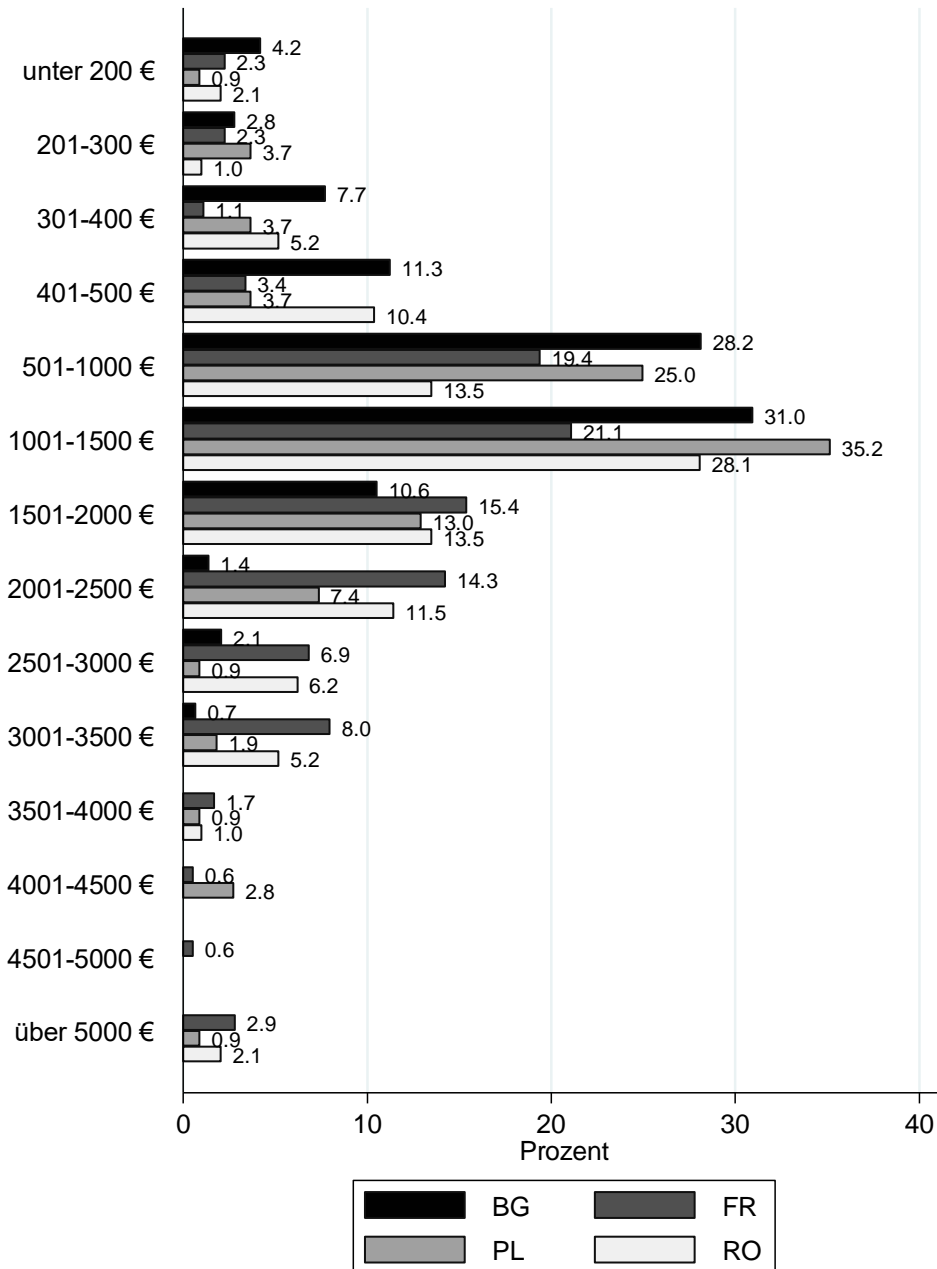


Abbildung 111: Monatliches Nettogehalt nach Herkunftsland
 n = 142/175/108/96. © Minor

Betrachtet man die im Hinblick auf die Verteilung auf die verschiedenen Gehaltsklassen bestehenden Geschlechterunterschiede, so ergibt sich ein differenzierteres Bild: Frauen aus Bulgarien sind in nahezu allen niedrigen Gehaltsklassen (201 bis 1.000 Euro) deutlich stärker vertreten als Männer. Ein Grund hierfür kann sein, dass die Frauen aus unserer Befragung deutlich häufiger in Teilzeit- und Minijob-Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind als Männer. Hingegen verdienen viel mehr Männer als Frauen zwischen 1.000 und 3.000 Euro netto monatlich.

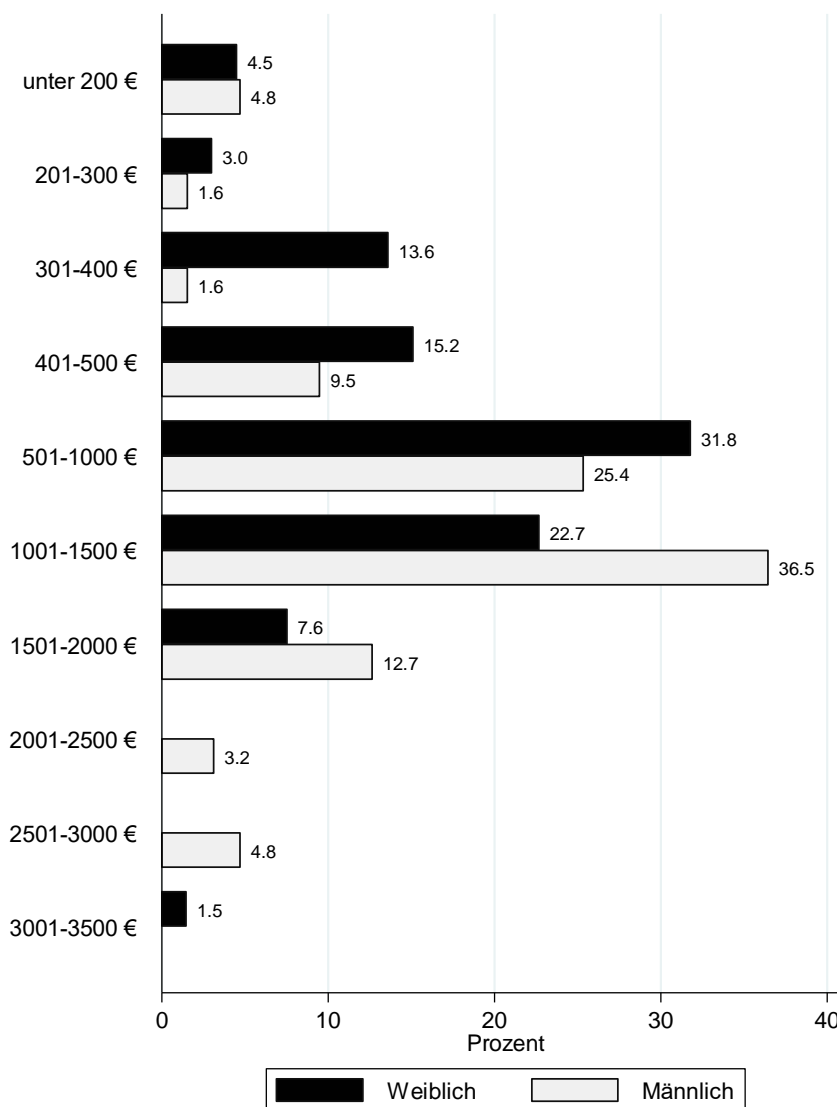


Abbildung 112: Monatliches Nettogehalt der Bulgar/-innen nach Geschlecht
n = 66/63. © Minor

Im Anschluss an die Frage nach der Höhe des Gehaltes erfragten wir, ob weitere Personen in und außerhalb von Deutschland vom dem Gehalt, das die befragte Person erhält, mitfinanziert werden. 62,2 % der Bulgar/-innen setzen das

Gehalt ausschließlich ein, um den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten während 31,9 % der Befragten mit ihrem Verdienst auch andere Personen in Deutschland und 23,9 % andere Personen außerhalb Deutschlands (mit)finanzieren (Mehrfachantworten möglich). Geschlechterdifferenziert betrachtet, lässt sich konstatieren, dass Bulgarinnen etwas häufiger Personen innerhalb Deutschlands (37,5 % gegenüber 25,4 % bei den Männern) und Bulgaren etwas häufiger Personen außerhalb Deutschlands (28,6 % gegenüber 21,9 % bei den Frauen) finanziell unterstützen.

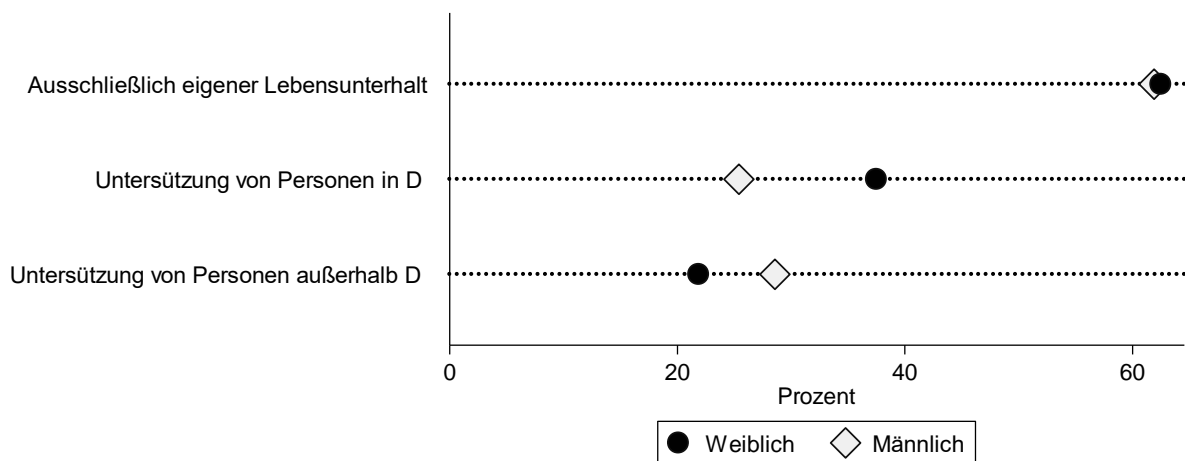


Abbildung 113: Verwendung des Einkommens der Bulgar/-innen nach Geschlecht
 n= 64/63. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.1.3.5 Sprachen am Arbeitsplatz

Die Zielgruppen wurden außerdem zu den von ihnen auf ihrem Arbeitsplatz genutzten Sprachen befragt. Die bulgarischen Teilnehmer/-innen nutzen am häufigsten Deutsch am Arbeitsplatz. Bulgarisch und Englisch werden deutlich seltener als Arbeitssprachen eingesetzt. Deutsch ist somit für beide Geschlechter die wichtigste Sprachressource für arbeitende Bulgar/-innen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

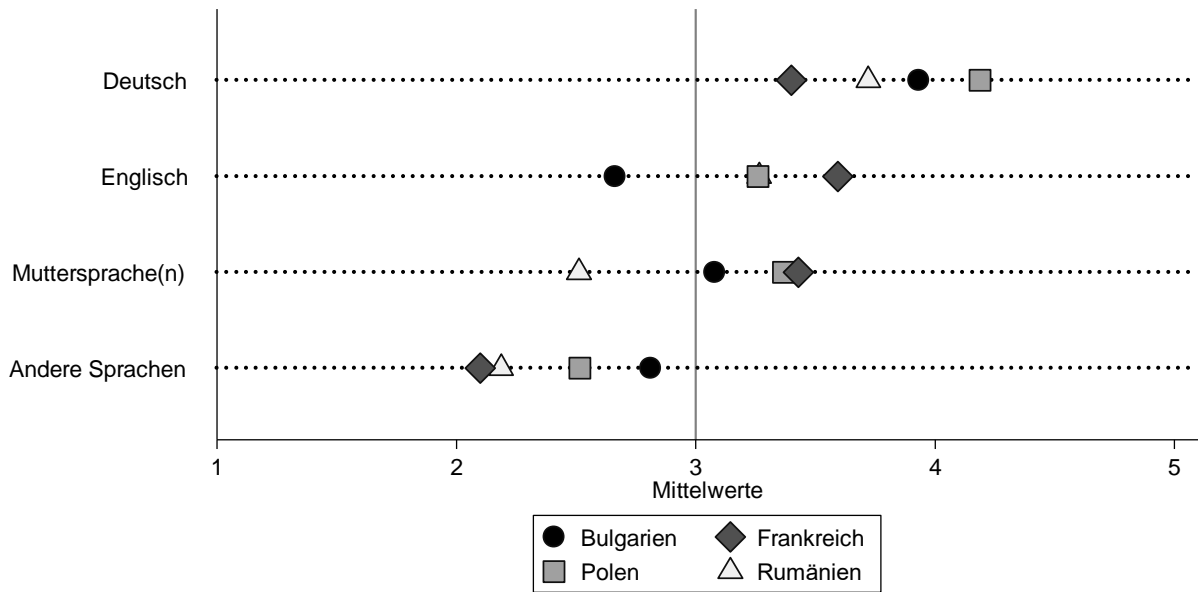


Abbildung 114: Sprachen am Arbeitsplatz nach Herkunftsländern

Skala 1 (nie) bis 5 (immer) © Minor

Männer nutzen öfter ihre Muttersprache und andere Sprachen auf ihrer derzeitigen Arbeitsstelle als Frauen.

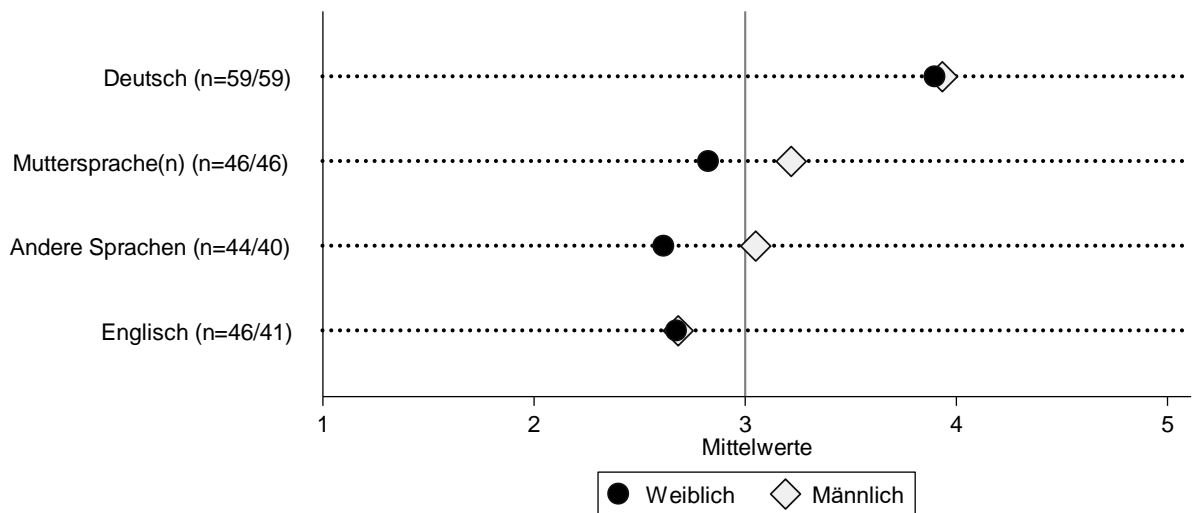


Abbildung 115: Sprachen am Arbeitsplatz der Bulgar/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (nie) bis 5 (immer). © Minor

12.1.3.6 Bewertung der Situation am Arbeitsplatz

In einer Folgefrage wurden die befragten arbeitenden Bulgar/-innen dazu angehalten, die Situation auf ihrem Arbeitsplatz auf einer sechsstufigen Skala zu bewerten. Den Angaben entsprechend fühlen sie sich überwiegend gut inte-

griert ($\bar{x} = 4,8/4,9$).²⁵ Die hohen Mittelwerte lassen darauf schließen, dass sie mehrheitlich viel Unterstützung von ihren Kolleg/-innen und Vorgesetzten erhalten ($\bar{x} = 5,0/4,5$) und in die Arbeit eingeführt worden ($\bar{x} = 4,7/4,5$). Die Zustimmung zu der Aussage, entsprechend der eigenen Qualifikation im Betrieb eingesetzt zu werden, fällt hingegen verhaltener aus ($\bar{x} = 3,1/3,9$). Dass sie weniger als ihre deutschen Kolleg/-innen verdienen, trifft zumindest zum Teil auf die arbeitenden Bulgar/-innen zu. Darauf deuten die Mittelwerte ($\bar{x} = 2,6/3,1$) hin. Bei einem Vergleich der Werte der bulgarischen Männer und Frauen fällt auf, dass Frauen sich stärker als nicht qualifikationsentsprechend beschäftigt und Männer sich in stärkerem Ausmaße schlechter als ihre deutschen Kolleg/-innen bezahlt fühlen. Als eher unwesentlich schätzen die Befragten die Unterschiede der Arbeitsbedingungen im Vergleich zu denen ihrer deutschen Kolleg/-innen ein ($\bar{x} = 1,8/2,2$).

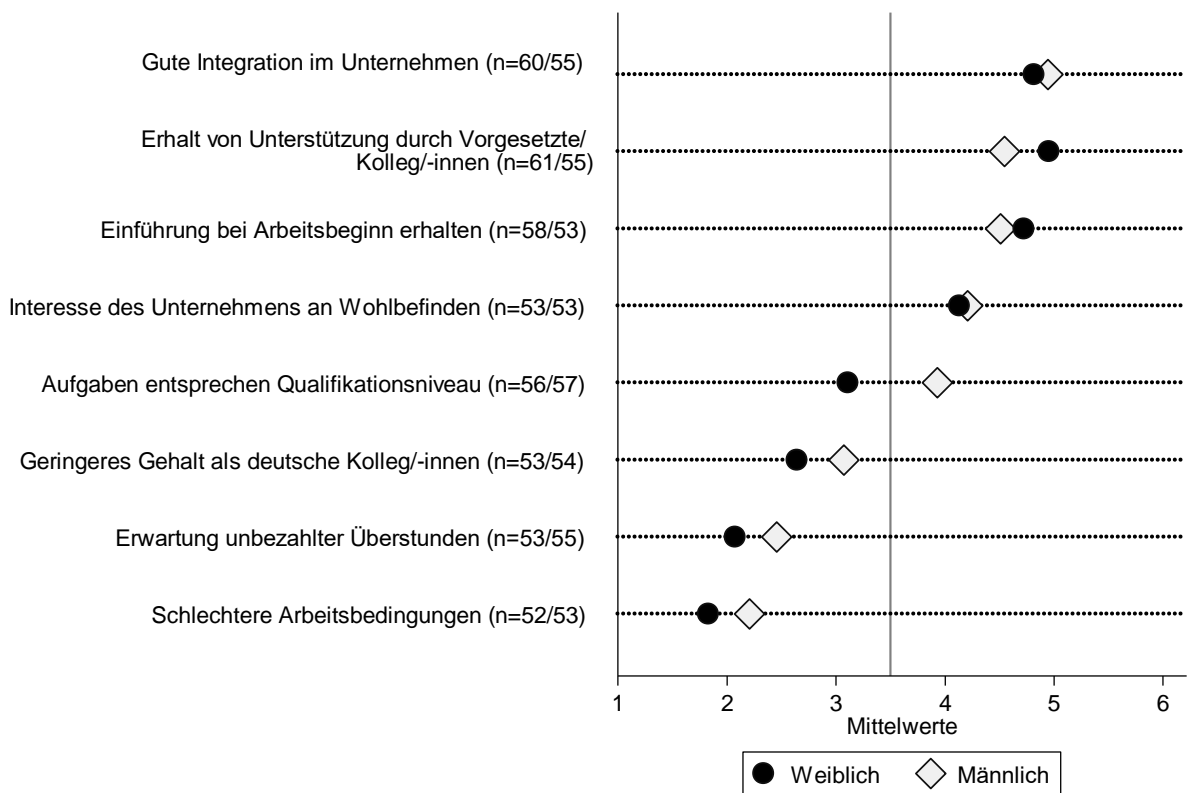


Abbildung 116: Situation am Arbeitsplatz der Bulgar/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) © Minor

²⁵ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu).

12.1.3.7 Dauer der Arbeitssuche

Die von uns befragten Neuzuwander/-innen aus Bulgarien wurden außerdem aufgefordert, die Dauer ihrer Arbeitssuche anzugeben. Hierbei stellte sich heraus, dass die Mehrheit bis zu vier Monate brauchte, um in Deutschland eine Arbeitsstelle zu finden. Weniger als zwei Monate benötigten 40,4 % der Befragten. Betrachtet nach Geschlechtern fällt auf, dass deutlich mehr Männer aus Bulgarien als Frauen bereits vor ihrer Ankunft in Deutschland eine Arbeitsstelle gefunden hatten.

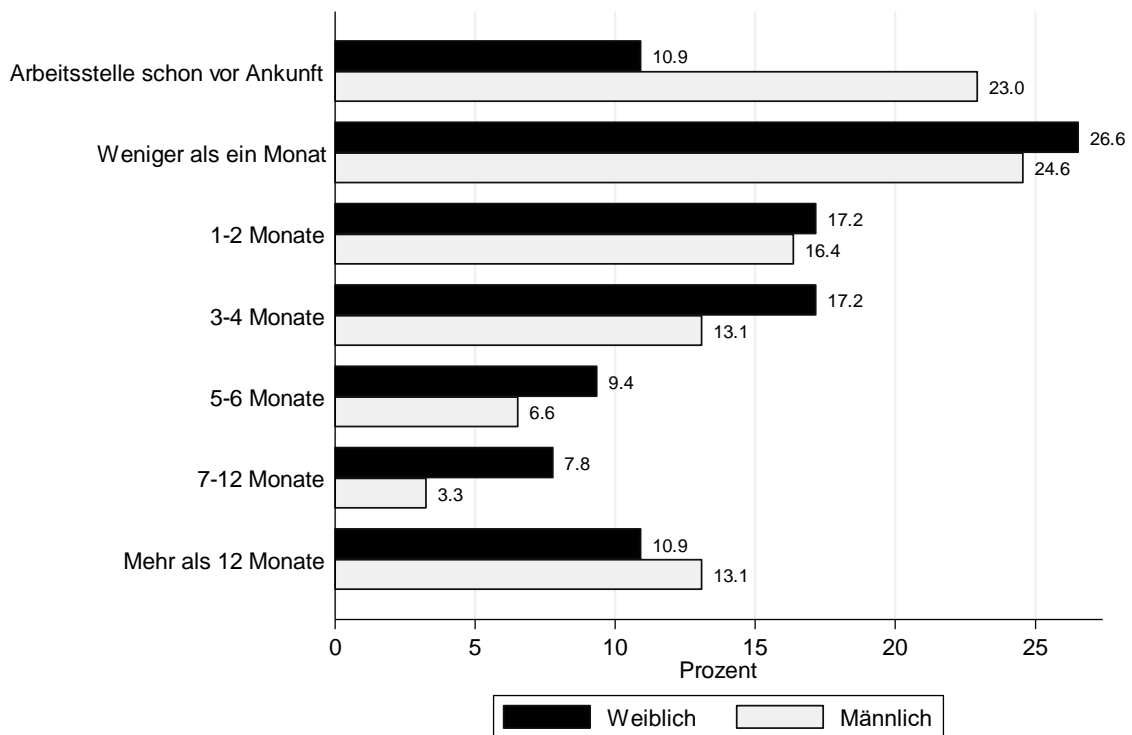


Abbildung 117: Dauer der Jobsuche der arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht
n = 64/61. © Minor

12.1.3.8 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Eine weitere Frage an die arbeitenden Teilnehmer/-innen aus Bulgarien diente der Ermittlung von Schwierigkeiten bei einer Arbeitsplatzsuche in Deutschland. Die arbeitenden Bulgar/-innen urteilen in diesem Zusammenhang recht ähnlich wie diejenigen, die derzeit noch mit der Arbeitssuche beschäftigt sind. Die meisten Probleme bereitete den Befragten die Erlangung einer Arbeitsstelle in

Vollzeit ($\bar{x} = 4,0/3,8$)²⁶, gefolgt von der Überwindung von Sprachbarrieren ($\bar{x} = 4,0/3,6$) und der Erfüllung des für die Arbeitsstelle vorausgesetzten Niveaus der Deutschkenntnisse ($\bar{x} = 4,0/3,6$). Als moderate Schwierigkeit bei der Arbeitsplatzsuche werden mangelnde persönliche Netzwerke und Kontakte ($\bar{x} = 3,4/3,6$) wahrgenommen. Im mittleren Skalenbereich liegen nach den Angaben der Befragten die Unkenntnis des Bewerbungsverfahrens in Deutschland ($\bar{x} = 3,0/3,2$) und Prozess der Arbeitssuche ($\bar{x} = 3,2/3,5$) sowie die Staatsangehörigkeit ($\bar{x} = 3,1/3,2$). Anders als bei der befragten Gruppe der Arbeitssuchenden zeigte die Auswertung hier keine großen Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Bewertung der Schwierigkeiten, die sich im Zuge der Arbeitssuche ergeben hatten.

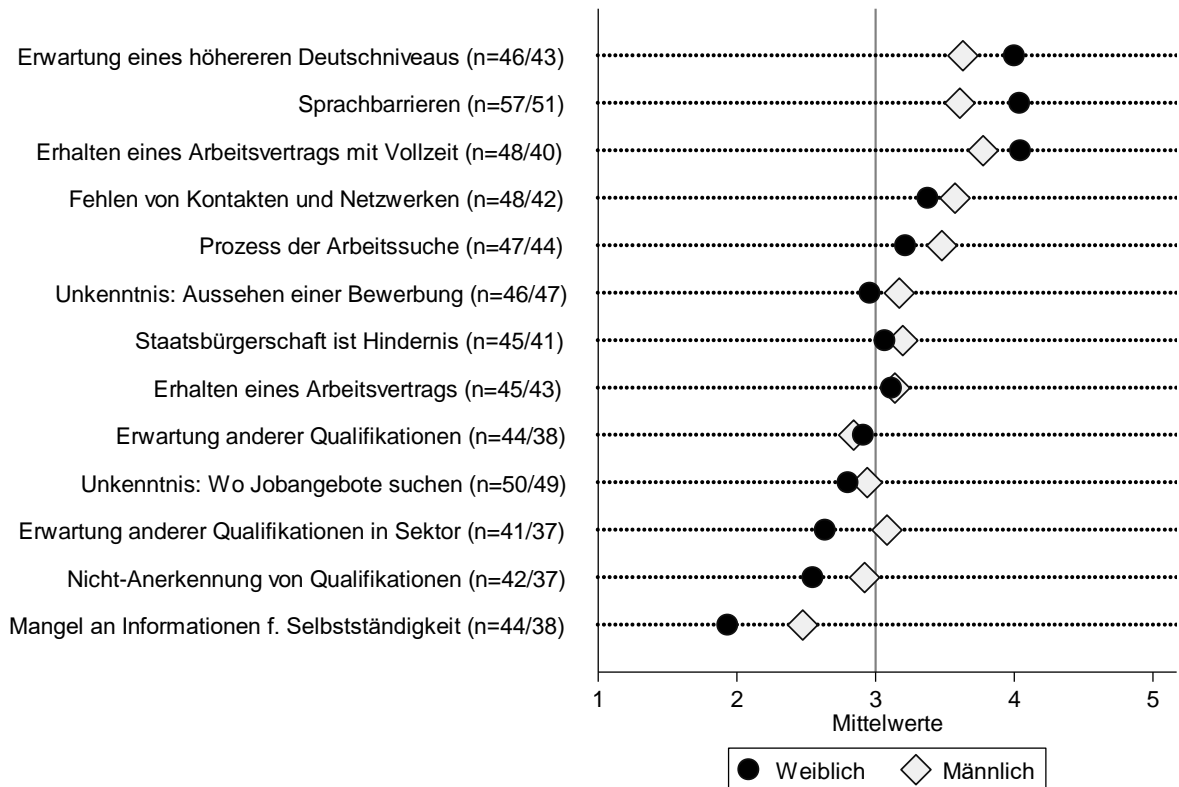


Abbildung 118: Herausforderungen bei der Arbeitssuche der arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

12.1.3.9 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Wie auch bei den Arbeitssuchenden, befragten wir die arbeitenden Neueinwanderer/-innen aus Bulgarien zu den von ihnen bekannten und genutzten Unterstützungsangeboten und Themen der gesuchten Beratung. Ähnlich wie bei

²⁶ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu).

den Arbeitssuchenden griffen die Arbeitenden der Zielgruppe mit 74,1 % am meisten auf die persönlichen Netzwerke, wie Freunde, Bekannte und Kolleg/-innen zurück. Die sozialen Medien wurden von 60,7 % und vorhandene Informationen im Internet von 64,3 % als Unterstützung genutzt.²⁷ Nur etwa halb so oft wurden die Angebote der Jobcenter (33 %), Arbeitsagenturen (15,2%) und Sprachschulen (45,5 %) in Anspruch genommen. Private Arbeitsvermittlungen sind weitestgehend unbekannt und werden als Unterstützung bei der Arbeitssuche kaum genutzt. Innerhalb der Gruppe der arbeitenden Zuwander/-innen aus Bulgarien lassen sich keine bedeutsamen geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen. Nicht zuletzt kann festgehalten werden, dass auch diejenigen der Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Arbeit hatten, private Arbeitsvermittlungen nur gering als Unterstützung bei der Arbeitssuche nutzen (10,3 %), während dies dreimal so viele Rumän/-innen (31,6 %) taten (siehe unten).

²⁷ Auch hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass ein wichtiger Teil der befragten Teilnehmer/-innen an der Online-Umfrage über Werbung und über Facebook-Gruppen erreicht wurde, da dieses Medium bei der Verbreitung der Umfrage intensiv genutzt wurde (siehe Kapitel 3.2). Die geringen Werte für die Gewerkschaften können teilweise dadurch erklärt werden, dass den Befragten vermutlich die Unterschiede zwischen den Trägern von Beratungsangeboten nicht immer präsent sind.

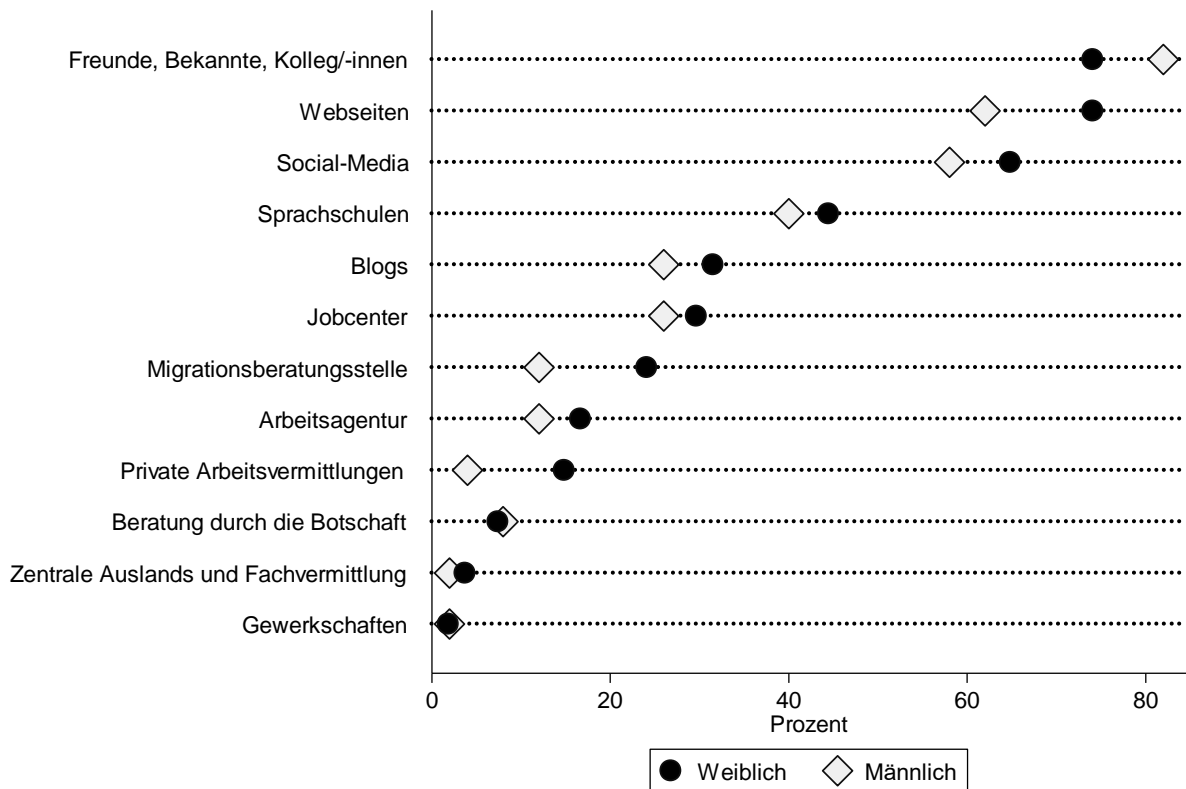


Abbildung 119: Nutzung von Unterstützungsangeboten der arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 46/46. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.1.3.10 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Befragt nach der Bedeutung der in Anspruch genommenen Unterstützungsangebote, wurden die privaten Netzwerke ($\bar{x} = 5,6/5,1$)²⁸, die Informationen im Internet ($\bar{x} = 5,0/5,0$) sowie Angebote der Sprachschulen ($\bar{x} = 4,5/4,8$) von den arbeitenden Bulgar/-innen als am wichtigsten eingeordnet. Fast ebenso wichtig sind für sie Blogs ($\bar{x} = 4,7/5,0$) sowie die sozialen Medien ($\bar{x} = 4,5/4,9$). Auch die staatlichen Angebote der Jobcenter ($\bar{x} = 4,1/5,4$) und Arbeitsagenturen ($\bar{x} = 4,6/4,3$) wurden als eher wichtig eingeschätzt. Die weiteren Angebote weisen insgesamt sehr geringe Fallzahlen auf, werden tendenziell aber auch als wichtig eingeschätzt.

²⁸ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). Der erste Wert bezieht sich auf die befragten Frauen, der zweite auf die befragten Männer.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

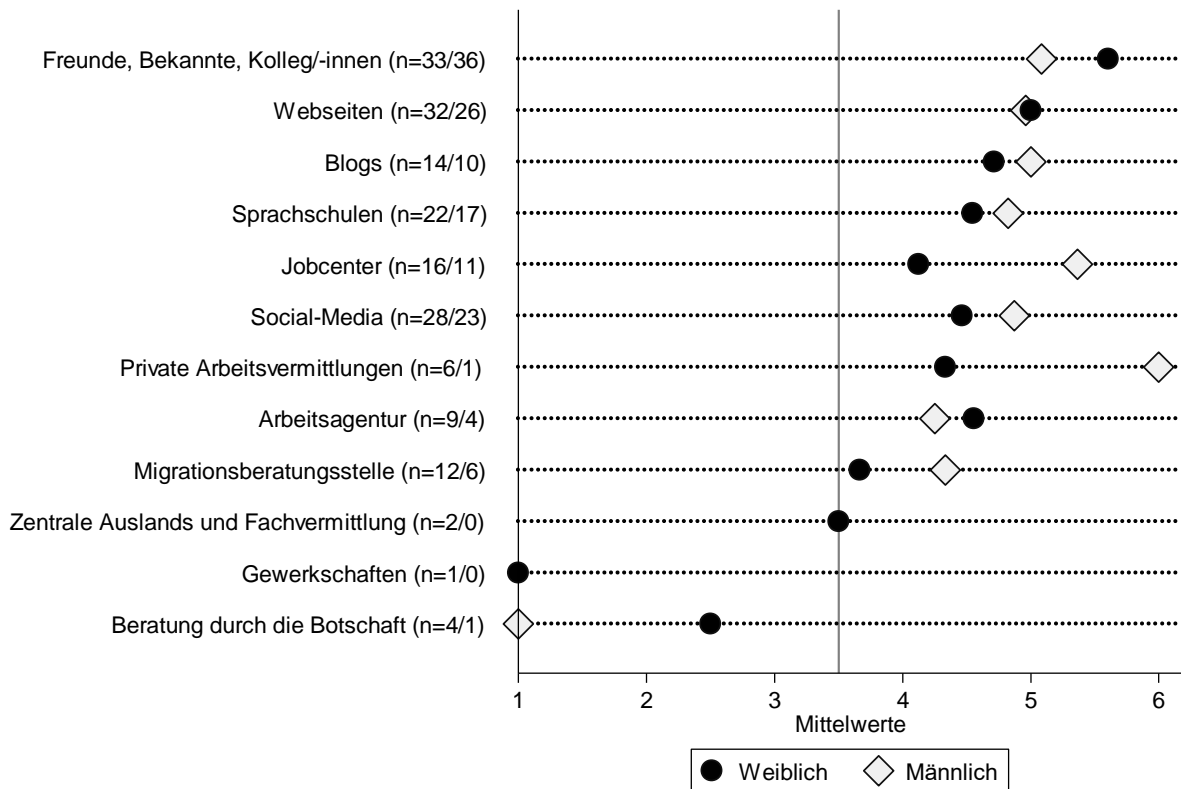


Abbildung 120: Bedeutung von Unterstützungsangeboten für die arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.1.3.11 Themen der Migrationsberatung

Zuletzt wurden die erreichten arbeitenden Bulgar/-innen gebeten, anzugeben, bei welchen drei Themen sie ihren Beratungsbedarf am wichtigsten einschätzen. Mit Abstand am häufigsten wurde das Thema Arbeitssuche ausgewählt (62,4 %), gefolgt von den Themen Wohnungssuche (42,2 %) und Sprachkurse (34,9 %).

Auch hier ergeben sich innerhalb der Gruppe unterschiedliche Gewichtungen zwischen Frauen und Männern. Deutlich mehr Frauen erachteten die Arbeitssuche (75,9 %/49,1 %) und Wohnungssuche (50 %/34,5 %) als wichtigste Themen der Migrationsberatung.

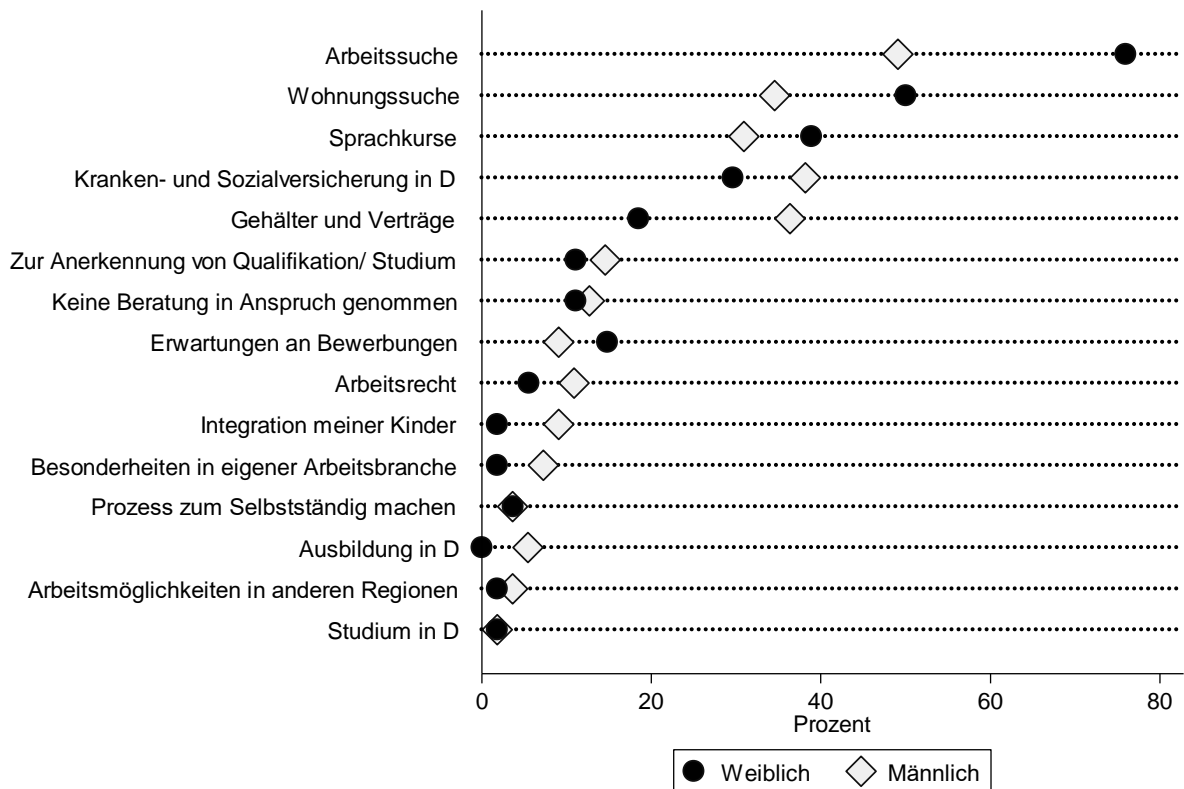


Abbildung 121: Themen der Migrationsberatung der arbeitenden Bulgar/-innen nach Geschlecht

n = 109/70. Bis zu drei Antworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt © Minor

12.2. Situation der Französisinnen und Franzosen in Berlin

Der folgende Abschnitt beschreibt die zentralen Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Französisinnen und Franzosen in Berlin. Dies beinhaltet unter anderem Fragen zum Beschäftigungsstatus, zu genutzten Informationsquellen sowie Herausforderungen bei der Arbeit und Arbeitssuche für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitssuchende.

Die Beschäftigungsquote (58%), ist in der französischen Stichprobe im Vergleich zu den anderen Stichproben sehr hoch (siehe Abbildung 94). 16,2 % der von uns befragten Französisinnen und Franzosen sind derzeit arbeitssuchend. Die verbliebenen französischen Teilnehmer/-innen machen folgenden Angaben: 5,7 % sind zum Zeitpunkt der Umfrage Student/-innen, 7,6 % machen ein Praktikum und weitere 1,3 % absolvieren derzeit eine Berufsausbildung. 3,5 % der Befragten sind in keiner der oben genannten Gruppen vertreten, da sie angeben, sich ausschließlich auf den Besuch eines Deutschkurses zu konzentrieren.

ren. Der kurze Gesamtüberblick lässt den Schluss zu, dass sich die französischen Migrant/-innen in Berlin in einer relativ guten beruflichen Situation befinden.

Die Situation erscheint allerdings differenzierter, wenn man den Beschäftigungsstatus der französischen Umfrageteilnehmer/-innen auf die Geschlechterverteilung hin untersucht. Der Anteil weiblicher Befragter in Beschäftigung ist um gute 10 Prozentpunkte geringer als der der männlichen Befragten (55,3 % bei den Frauen und 64,9 % bei den Männern). Der Prozentsatz weiblicher Arbeitssuchender ist hingegen höher als der der männlichen (17,1 % bzw. 13,7 %). Mit doppelt so vielen Französisinnen wie Franzosen, die studieren (7,1 % vs. 3,8 %) und mehr Französisinnen als Franzosen, die ein Praktikum absolvieren (9,4 % vs. 6,1 %), gehen Frauen zu einem größeren Anteil als Männer nicht in erster Linie einer Arbeit nach und widmen sich (noch) ihrer Ausbildung.

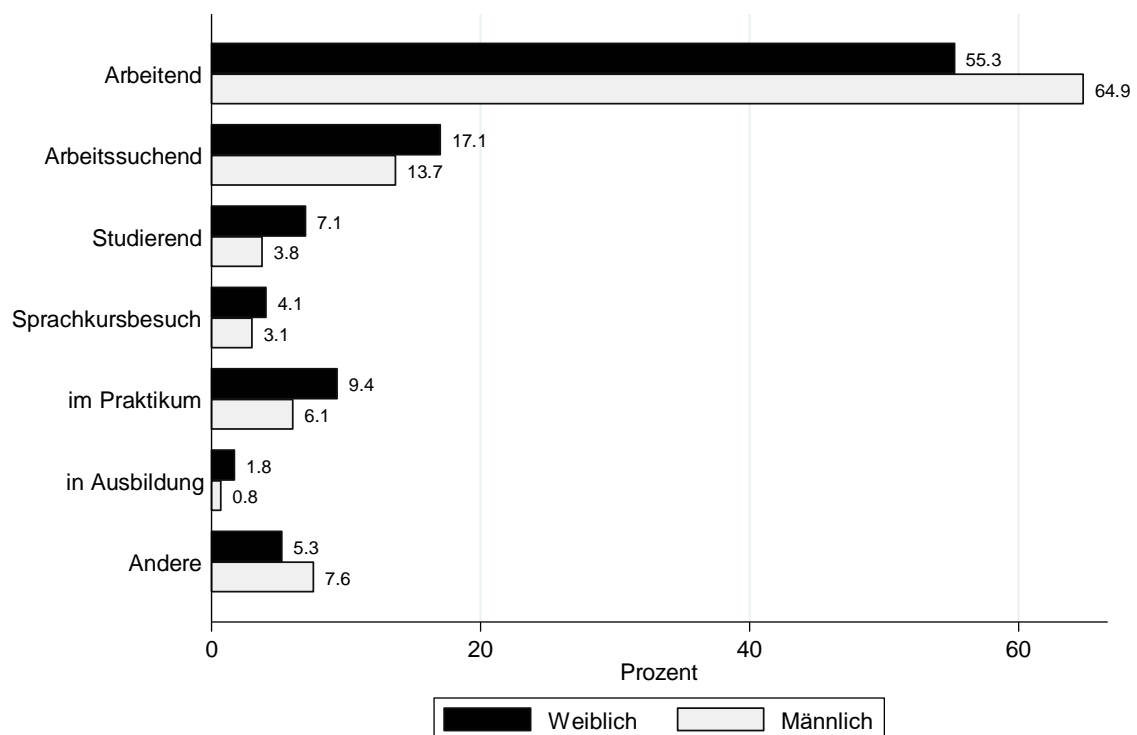


Abbildung 122: Situation der Französisinnen und Franzosen in Berlin nach Geschlecht
n = 170/131. © Minor

12.2.1. Geplante Aufenthaltsdauer

Mehr als ein Drittel der französischen Teilnehmer/-innen (34,8 %) wissen nicht, wie lange sie in Deutschland bleiben werden. Allgemein planen weniger Französisinnen und Franzosen einen dauerhaften Aufenthalt von 5 Jahren und länger als die Befragten der anderen Zielgruppen: Unter den französischen Teilneh-

mer/-innen entscheiden sich dafür 24,9 %, verglichen mit 50,8 % der Bulgar/-innen, 53,2 % der Pol/-innen und 40 % der Rumän/-innen (siehe Abbildung 96). Ein bedeutender Teil der französischen Gruppe plant eine zeitlich festgelegte, mittelfristige Aufenthaltsdauer (24,9 %), 15,4 % geben an, für weniger als ein Jahr bleiben zu wollen.

Im Zuge des Vergleichs der Antworten zur geplanten Aufenthaltsdauer von französischen Männern und Frauen lässt sich kein eindeutiges Muster ablesen. Mehr französische Männer (21,2 %) als Frauen (14,5 %) planen, mittelfristig (zwei bis fünf Jahre) in Deutschland zu bleiben. Jedoch beabsichtigen auch mehr Männer (10,6 %) als Frauen (5,8 %) nur für eine kurze Dauer (bis zu sechs Monaten) in Deutschland zu leben. Etwas mehr Frauen als Männer (9,9%/4,5 %) haben ihren Deutschlandaufenthalt auf eine kurze Dauer von sechs bis zwölf Monaten oder von einem bis zwei Jahre (10,5%/5,6 %) angelegt. Mehr als ein Drittel der französischen Umfrageteilnehmer/-innen können noch keine genauen Angaben zu ihrer geplanten Aufenthaltsdauer in Deutschland machen, wobei der diesbezügliche Anteil unter den Männern (37,1 %) etwas höher liegt als unter den Frauen (32,6 %).

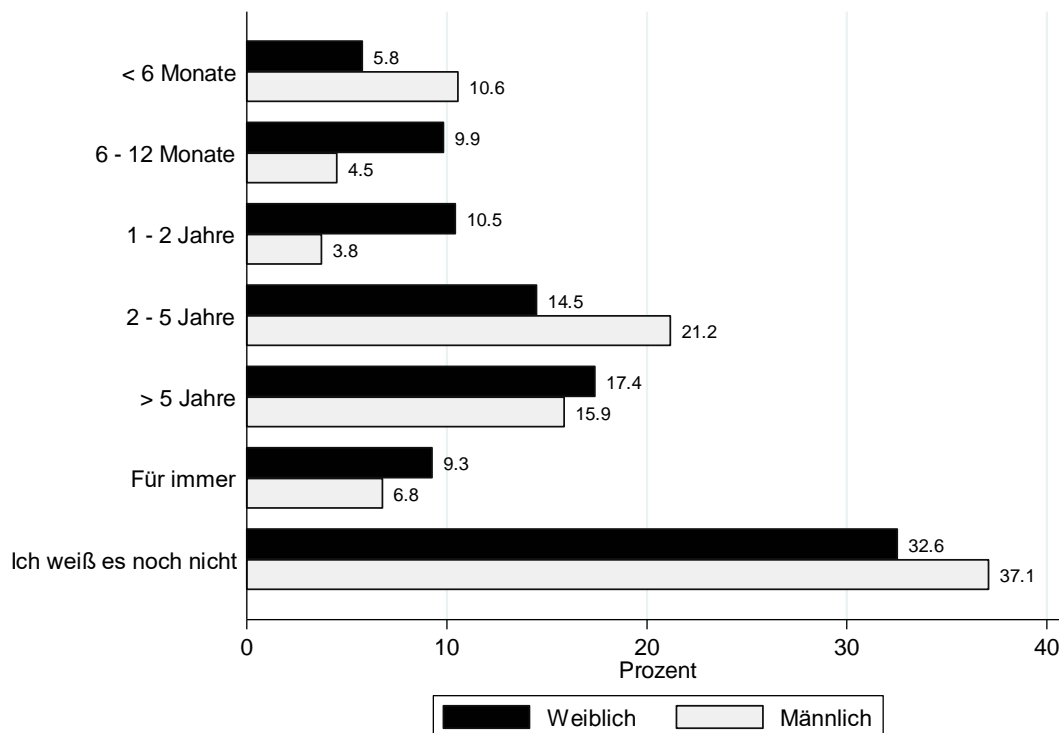


Abbildung 123: Geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland der Französischen und Franzosen nach Geschlecht
 n=172/132. © Minor

Tabelle 36: Geplante Aufenthaltsdauer der Französinen und Franzosen in Deutschland nach Situation in Berlin

© Minor

geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland	Situation der Französinen und Franzosen									
	Arbeits-suchend		Arbeitend		Ausbild-ung/ Stud-ierend		Sprachkurs		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 6 Monate	4	8,7	5	2,8	0	0	0	0	9	3,5
6 - 12 Monate	6	13	5	2,8	5	23,8	1	9,1	17	6,6
1 - 2 Jahre	5	10,9	10	5,6	2	9,5	1	9,1	18	7
2 - 5 Jahre	6	13	39	21,7	1	4,8	3	27,3	49	19
> 5 Jahre	7	15,2	31	17,2	7	33,3	1	9,1	46	17,8
Für immer	2	4,3	19	10,6	0	0	1	9,1	22	8,5
Ich weiß es noch nicht	16	34,8	71	39,4	6	28,6	4	36,4	97	37,6
Gesamt	46	100	180	100	21	100	11	100	258	100

Kreuzt man die geplante Aufenthaltsdauer mit dem aktuellen Tätigkeitsstatus, sieht man, dass die in Arbeit befindlichen Französinen und Franzosen und ein Teil derer in Ausbildung bzw. im Studium eher längere Aufenthalte planen, während die Arbeitssuchenden und der andere Teil der in Ausbildung bzw. im Studium befindlichen eher kurz verbleiben möchten.

12.2.2. *Situation der arbeitssuchenden Französinen und Franzosen in Berlin*

12.2.2.1 *Dauer der Arbeitssuche*

Die Dauer der Arbeitssuche ist ein wichtiger Indikator für die Arbeitsmarktintegration. Er zeigt, für wie lange die Teilnehmer/-innen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren bzw. sind (siehe Abbildung 98). Ein wesentlicher Anteil der befragten, derzeit arbeitssuchenden Französinen und Franzosen (40,8 %) gibt an, höchstens seit zwei Monate arbeitslos zu sein (das ist mehr als bei den anderen Befragungsgruppen). Insgesamt gibt die große Mehrheit der befragten Französinen und Franzosen (77,5 %) an, höchstens seit 12 Monaten arbeitslos zu sein. Nur 8,2 % sind bereits seit über einem Jahr arbeitslos.

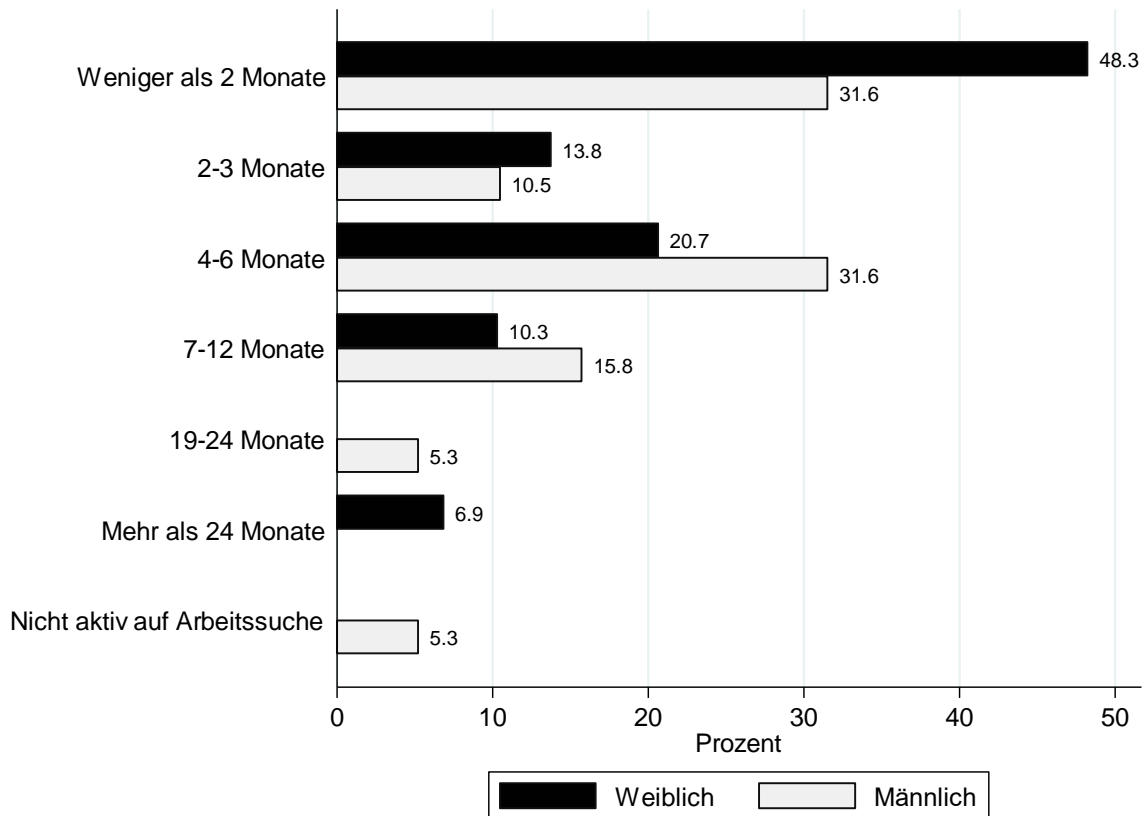


Abbildung 124: Dauer der Arbeitssuche der Französinen und Franzosen nach Geschlecht
n = 49. © Minor

Ferner gibt fast die Hälfte (46,8 %) der von uns befragten, arbeitssuchenden Französinen und Franzosen an, zuvor keine Stelle in Deutschland gehabt zu haben. Verstärkt ist dies der Fall bei Frauen innerhalb der französischen Zielgruppe (51,7 % waren vorher noch nie in Deutschland beschäftigt verglichen mit 38,9 % der Männer). Ein Drittel aller befragten Französinen und Franzosen (27,7 %) hat zuvor eine und 14,9 % zwei Stellen innegehabt. Nur 10,7 % waren in Deutschland schon dreimal oder öfter bereits in Arbeitsverhältnissen.

12.2.2.2 Finanzierung während der Arbeitssuche

Während der Phase ihrer Arbeitssuche nutzen die befragten Französinen und Franzosen verschiedene Finanzierungsquellen. Die weitaus am meisten genutzte Art des Unterhalts sind Ersparnisse der Befragten ($\bar{x} = 3,4$)²⁹. Die Unterstützung durch einen Partner oder eine Partnerin sowie staatliche Leistungen ste-

²⁹ Der Mittelwert bezieht sich auf eine Skala, anhand derer die Befragten angeben sollten, in welchem Ausmaß bestimmte Quellen zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts beitragen. Die Skala reichte von 1 (gar nicht) bis zu 5 (ausschließlich).

hen an zweiter Stelle bei der Unterhaltssicherung der arbeitssuchenden Französinen und Franzosen in unserer Stichprobe ($\bar{x} = 2,1$ bzw. $\bar{x} = 2,0$). Die finanzielle Unterstützung durch die Eltern ist weniger bedeutend ($\bar{x} = 1,7$). Auch Kredite, Stipendien ($\bar{x} = 1,1$) oder Nebenjobs ($\bar{x} = 1,3$) werden vergleichsweise selten genutzt.

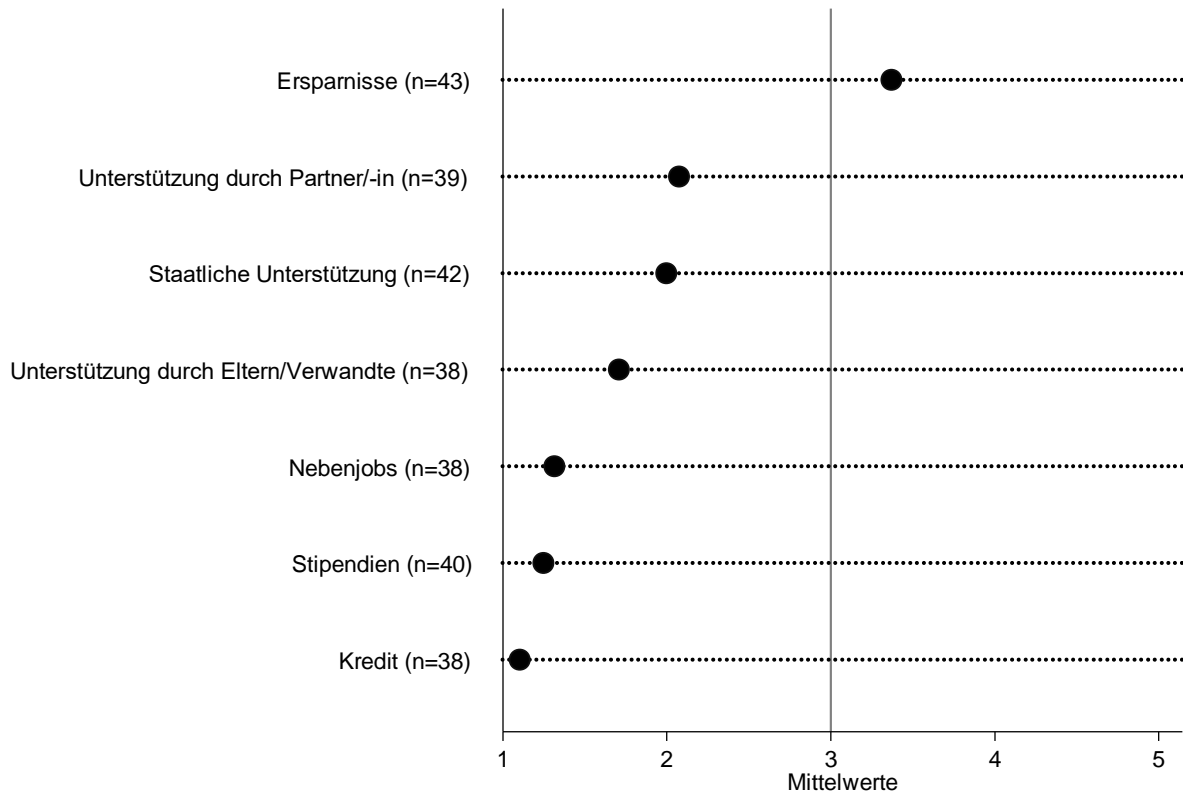


Abbildung 125: Finanzierung der Französinen und Franzosen während der Arbeitssuche Skala 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind vernachlässigbar gering, wobei Frauen insgesamt eher auf staatliche Unterstützung zurückgreifen als Männer ($\bar{x} = 2,2$ bzw. $\bar{x} = 1,8$), während Männer in größerem Umfang als Frauen auf ihre Ersparnisse bauen ($\bar{x} = 3,6$ vs. $\bar{x} = 3,2$).

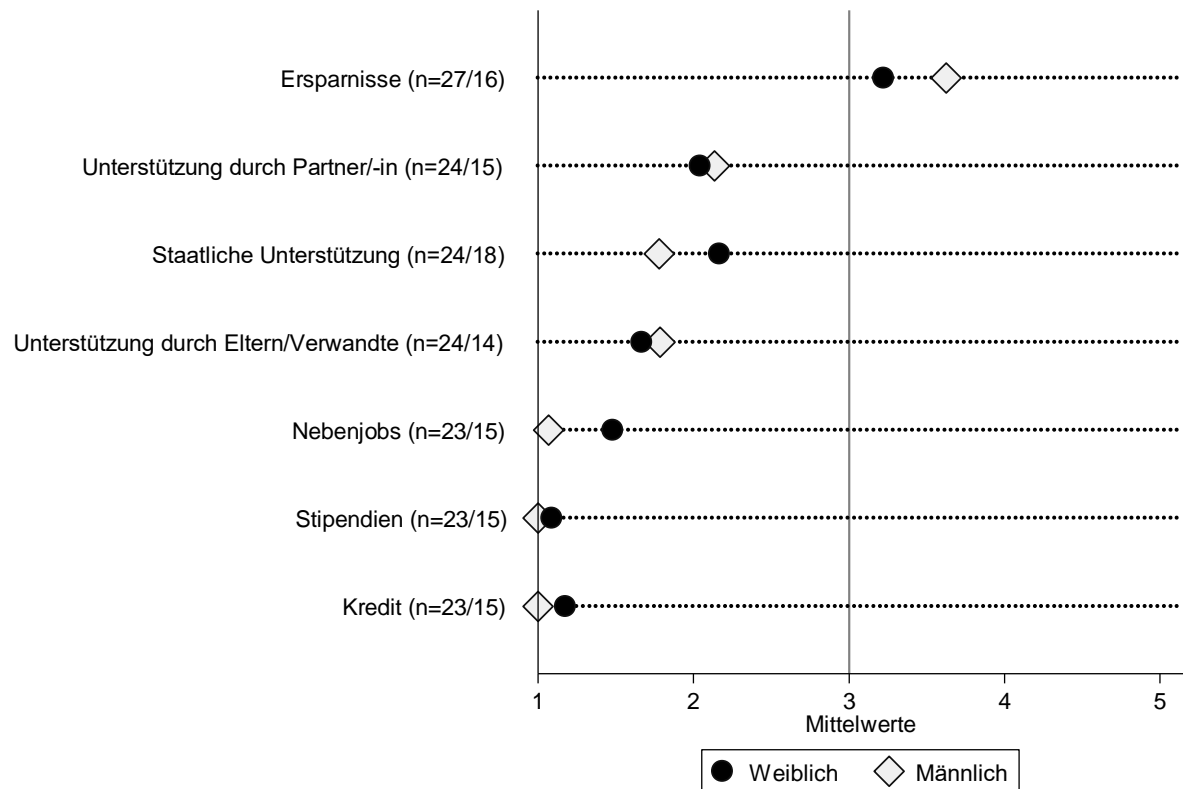


Abbildung 126: Finanzierung der Französinnen und Franzosen während der Arbeitssuche nach Geschlecht

Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor

12.2.2.3 Inanspruchnahme staatlicher finanzieller Unterstützung

Mehr als die Hälfte unserer Befragten gibt an, keinerlei finanzielle Unterstützung vom Staat zu bekommen (55,3 %). Ferner erhalten 12,8 % der Befragten Arbeitslosengeld aus ihrem Herkunftsland. Die befragten Französinnen und Franzosen, die finanzielle Hilfe vom deutschen Staat erhalten, beziehen diese aus verschiedenen Quellen: Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II, Kindergeld (jeweils 10,6 % der Befragten) und Elterngeld (6,4 %). Keiner der Befragten unserer Stichprobe gibt an, seinen Lebensunterhalt mit der Rente zu bestreiten.

12.2.2.4 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Eine Übersicht über die Schwierigkeiten, mit denen sich die Befragten bei der Arbeitssuche konfrontiert sehen, gewährt uns weitere Einblicke in die derzeitige Situation der befragten arbeitssuchenden Französinnen und Franzosen. Betrachtet man die Abbildung 127, so fällt sofort auf, dass die französischen arbeitssuchenden Teilnehmer/-innen die Herausforderungen, die eine Arbeitssuche erschweren können, nicht als gravierend ansehen. Für die meisten Antwortoptionen liegen die Mittelwerte näher am Pol „trifft nicht zu“ (1) als am Pol

„trifft völlig zu“ (5). Das bei weitem als am schwerwiegendsten empfundene Hindernis sind Schwierigkeiten verbunden mit der deutschen Sprache – sei es hinsichtlich dessen, dass die deutsche Sprache eine Hürde bei der Stellensuche ist, oder dass das Niveau der benötigten Sprachkenntnisse für eine Stelle höher ist als das der Bewerber/-innen (in beiden Fällen $\bar{x} = 3,5$). Als moderat herausfordernd beurteilen die Französinnen und Franzosen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auch das Fehlen von Kontakten und Netzwerken ($\bar{x} = 3,4$) sowie die Schwierigkeit, eine Vollzeitstelle zu finden ($\bar{x} = 3,3$). Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind, abgesehen von zwei Ausnahmen, nicht bemerkenswert: Frauen geben öfter an, dass sie keine Kenntnisse darüber haben, wo nach Stellenangeboten gesucht werden kann ($\bar{x} = 2,8$ vs. $\bar{x} = 2,2$); sie haben auch größere Schwierigkeiten als Männer bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen ($\bar{x} = 2,3$ vs. $\bar{x} = 1,9$) – wobei die Anerkennung weder für die französischen Frauen noch für die französischen Männer ein dringendes Problem zu sein scheint.

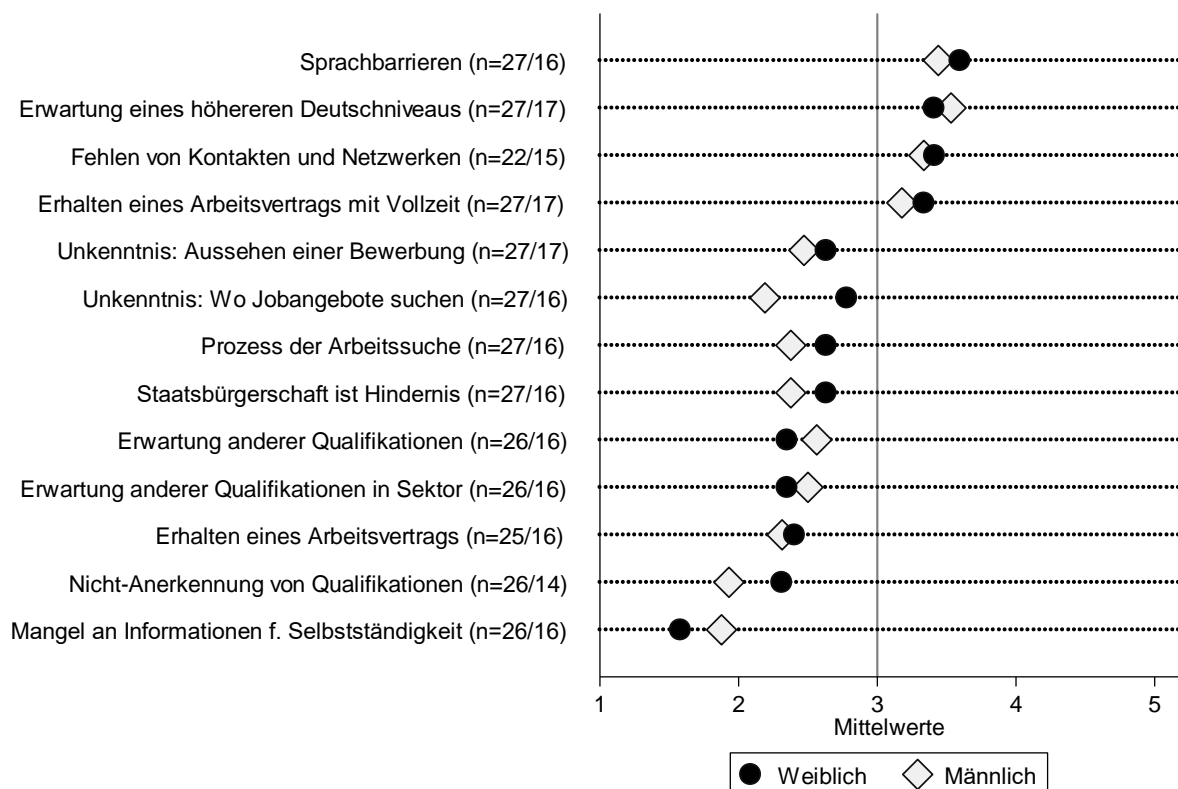


Abbildung 127: Bewertung von Herausforderungen der arbeitssuchenden Französinnen und Franzosen

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

12.2.2.5 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Herausfinden wollten wir auch, welche Unterstützungsangebote den befragten Französinnen und Franzosen bekannt sind. Das am meisten genannte Unter-

stützungsangebot bei der Arbeitsplatzsuche ist das Internet. Es wird von fast allen Befragten (93,2 %) genutzt. Als weitere online zu findende Informationskanäle geben 64,3 % der befragten Französischen und Franzosen soziale Medien und 47,7 % Blogs an. Sehr wichtig sind soziale Netzwerke (Freunde, Kolleg/-innen und Bekannte), welche 85,7 % der befragten französischen Arbeitssuchenden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in Anspruch nehmen.

Aber auch staatliche Unterstützungsangebote sind von großer Bedeutung: Mehr als die Hälfte aller Befragten (52,4 %) nutzt das Angebot der Arbeitsagenturen und 31 % das der Jobcenter. Rund ein weiteres Drittel der Befragten kennt beide Einrichtungen, hat diese aber bisher nicht genutzt (31 % der Befragten bei den Jobcentern und 28,6 % bei den Arbeitsagenturen). Andere staatliche Einrichtungen sind bei den französischen Migrant/-innen weniger bekannt und werden seltener aufgesucht. Dies trifft vor allem auf die Einrichtung zu, die für internationale Vermittlung zuständig ist: 78,6 % der Befragten kennen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung nicht (bei 7,1 % der Befragten, die sie in Anspruch genommen haben, ist diese tatsächlich auch die am wenigsten genutzte Einrichtung während der Arbeitssuche).

Zivilgesellschaftliche Organisationen, wie z. B. Migrantenorganisationen sowie Gewerkschaften sind den von uns erreichten Teilnehmer/-innen weitestgehend unbekannt. 69 % der Befragten kennen keine Migrationsberatungsstellen, bei den Unterstützungsangeboten der Gewerkschaften ist der Anteil sogar noch höher (78,6 %). Sprachschulen werden in gewissem Maße als Unterstützung bei der Jobsuche wahrgenommen: 38,1 % der Befragten haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht, 35,7 % kennen dieses Angebot, haben es aber nicht in Anspruch genommen und weitere 26,2 % sind sich der Funktion von Sprachschulen als Unterstützer bei der Jobsuche nicht bewusst. Hinsichtlich der Beratung durch die französische Botschaft gaben 23,8 % der befragten Personen an, diese genutzt zu haben, 35,7 % kennen das Angebot, haben es aber nicht wahrgenommen, und 40,5 % sind sich einer möglichen Unterstützung durch die Botschaft nicht bewusst. Mehr als der Hälfte der Befragten (52,4 %) sind private Arbeitsvermittlungen unbekannt und nur ein Fünftel (19%) hat diese je während der Stellensuche beauftragt.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

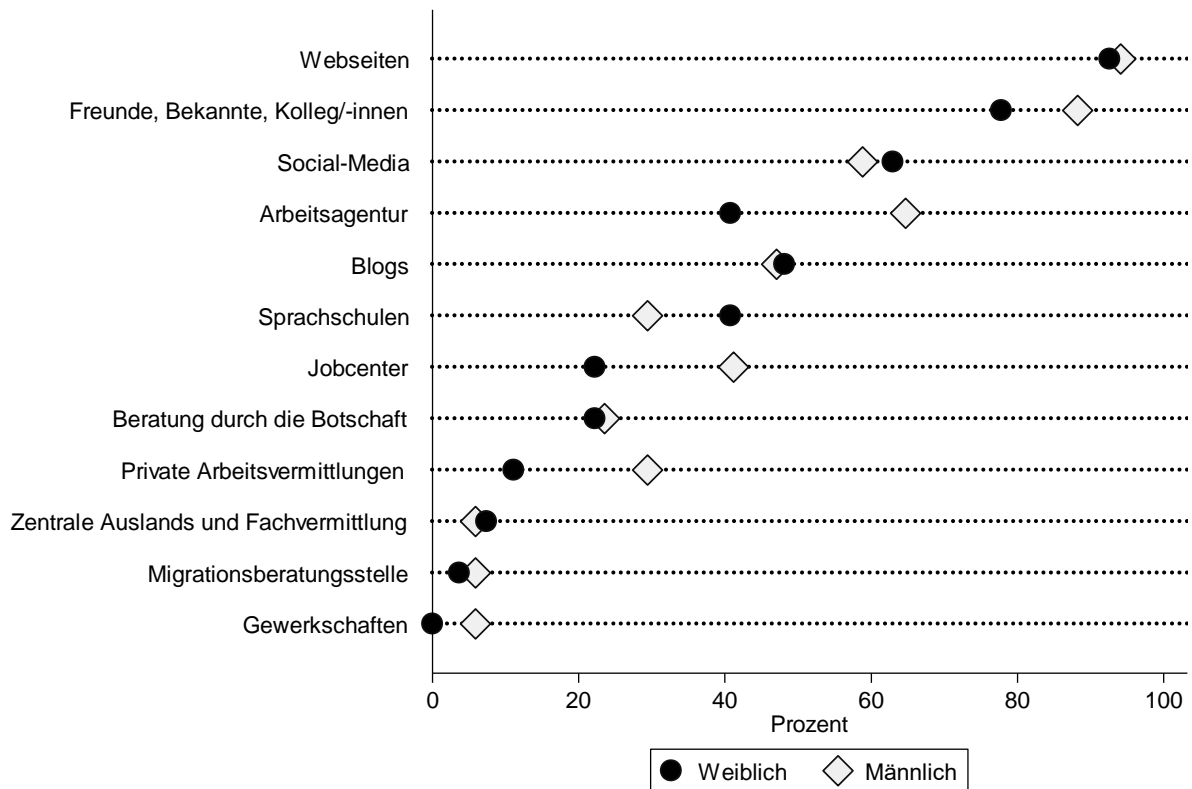


Abbildung 128: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitssuchenden Französinnen und Franzosen

n = 27/17. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind generell gering und aufgrund der geringen Fallzahlen vorsichtig zu interpretieren.

12.2.2.6 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Wir baten die Befragten, die Kanäle und Organisationen, die sie bereits genutzt haben, zu bewerten. Entsprechend der Antworten aus dem vorhergehenden Abschnitt nennen französische Migrant/-innen Webseiten ($\bar{x} = 5,4$) und soziale Netzwerke ($\bar{x} = 4,9$) bestehend aus Freunden, Kolleg/-innen und Bekannten als die wichtigsten Kanäle bei der Stellensuche. Die Angebote der Jobcenter werden insgesamt selten als wichtig bewertet. Hier liegen die Werte bei ca. $\bar{x} = 3,5$.

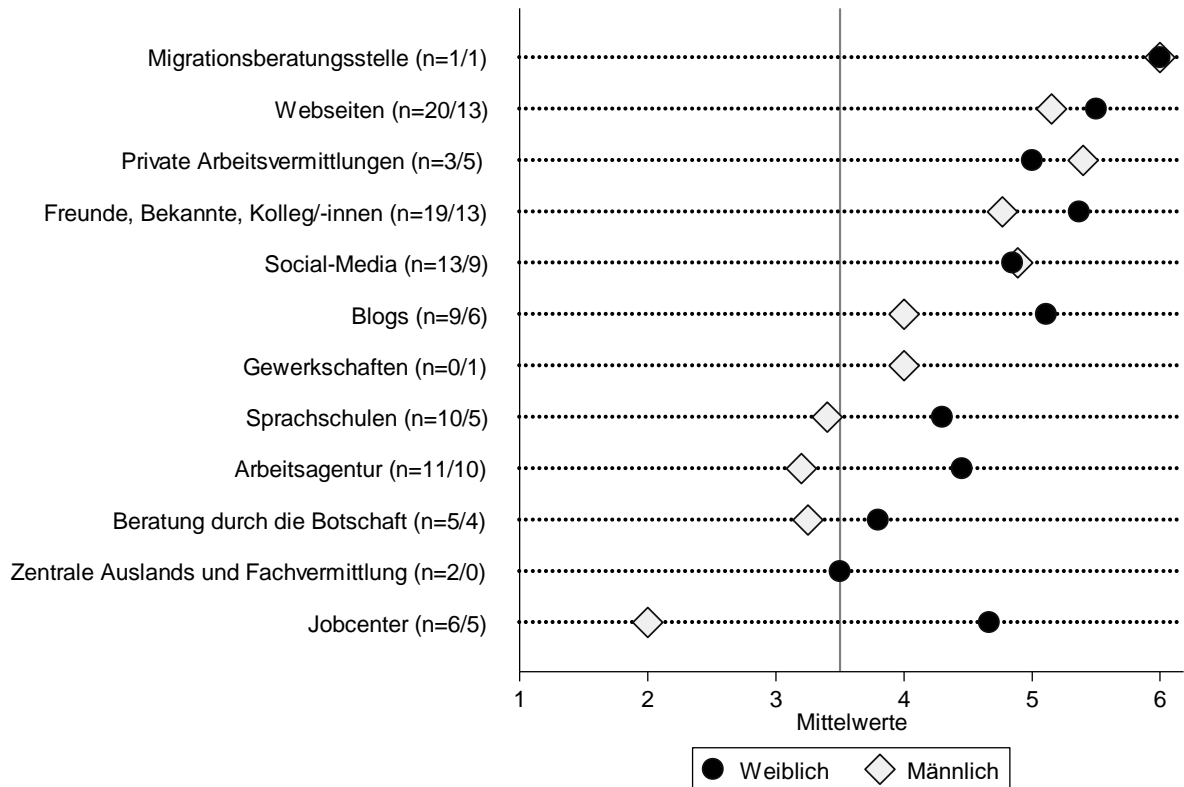


Abbildung 129: Wichtigkeit von Unterstützungsangeboten bzw. -kanälen der arbeitssuchenden Französinen und Franzosen nach Geschlecht
 Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.2.2.7 Themen der Migrationsberatung

Was sind die wichtigsten Themen in der Migrationsberatung für die französischen Migrant/-innen in Bezug auf ihren Deutschlandaufenthalt? Die begehrtesten Informationen sind die zur Arbeitsplatzsuche, wie 60 % aller befragten Französinen und Franzosen angeben. Zwei etwa gleich wichtige Informationsbereiche sind Kranken- und Sozialversicherungen (62,5 %) sowie Arbeitsverträge und Gehälter (50 %). Weitere Themen mit Bezug zum Arbeitsmarkt werden als wenig bis gar nicht bedeutend bewertet. 32,5 % der Befragten glauben, dass Informationen über Sprachkurse wichtig sind. Nur ein Fünftel der Befragten gibt an, dass das Einholen von Auskünften zur Anerkennung von Qualifikationen bzw. über den Bewerbungsprozess für zu den dringlichsten Angelegenheiten zählen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

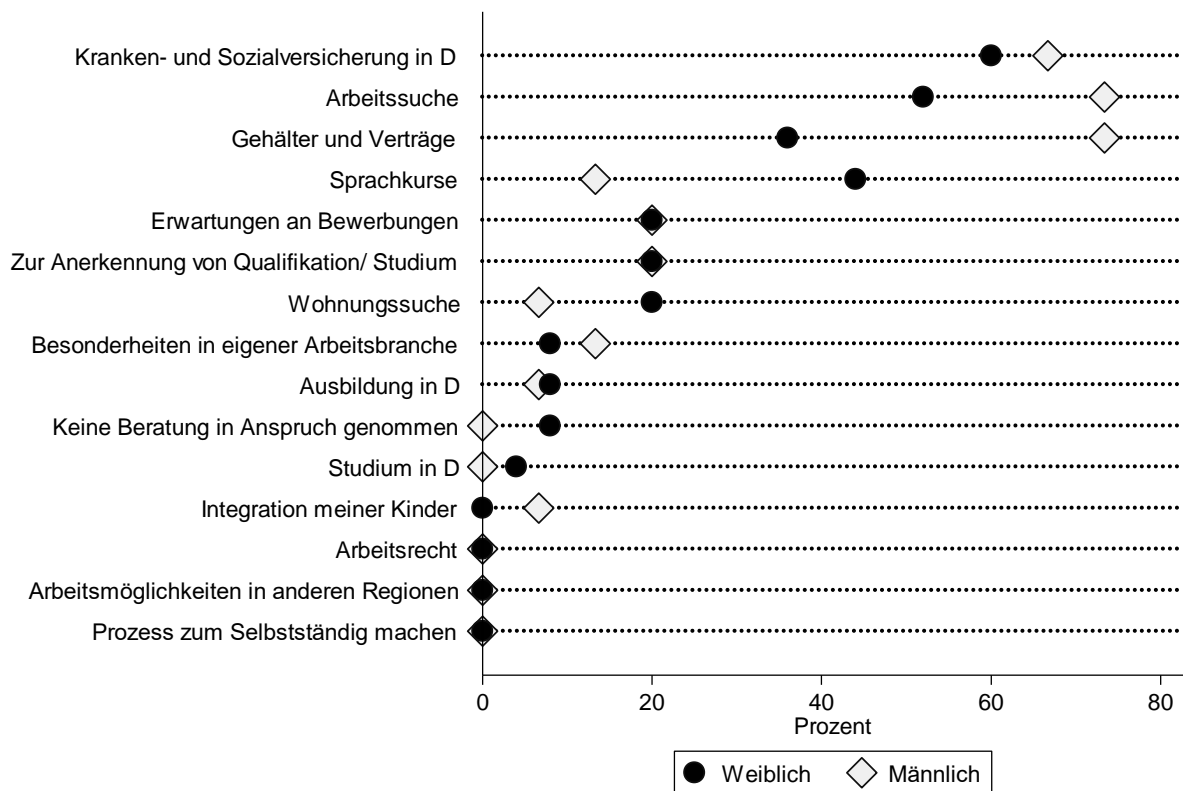


Abbildung 130: Von arbeitssuchenden Französisinnen und Franzosen nachgefragte Themen der Migrationsberatung

n = 25/15. Bis zu drei Antworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

12.2.3. Situation der in Berlin arbeitenden Französisinnen und Franzosen

Wie im Abschnitt über den Beschäftigungsstatus der befragten Französisinnen und Franzosen in Berlin bereits erwähnt, haben 58 % von ihnen einen Arbeitsplatz. Dieser Abschnitt ist der Beschreibung ihrer Situation gewidmet.

12.2.3.1 Branche der Arbeitsstelle

Die arbeitenden Französisinnen und Franzosen in Berlin sind zu etwa gleichen Teilen in den folgenden Branchen beschäftigt: Dienstleistungen, Kunst und Kommunikation (jeweils 14,6 %) ³⁰ und Informatik (12,4 %) ³¹. Andere wichtige Sektoren sind: Technik- und Technologiebranche (7,3 %), Gastronomie und Hotelgewerbe (7,3 %), Wirtschaft (5,1 %) sowie Verwaltung und Management

³⁰ In Abbildung 131 sind die Branchen „Kunst und Kultur“ sowie „Kommunikation“ zusammengelegt.

³¹ In Abbildung 131 ist die Branche „Informatik“ mit der Branche „Naturwissenschaften“ zusammengelegt

(4,5 %).³² In einigen Fällen unterscheiden sich die Beschäftigungsanteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Bereichen: Ein wesentlich größerer Anteil von Männern ist auf dem Gebiet der Informatik tätig (6,5 %/18 %) und während 5,6 % der männlichen Befragten angeben, im Bereich der Sozial- und Geisteswissenschaften zu arbeiten, hat dies keine der befragten Frauen getan. Allerdings sind mehr Frauen als Männer im Kunst- und im Kommunikationsbereich tätig (jeweils 17,2 %/11,8 %). Frauen sind des Weiteren auch im Bereich der sozialen Dienste und der Bildung präsenter als Männer (5,4 %/1,2 %). Zu guter Letzt arbeiten mehr Frauen als Männer im Management und in der Verwaltung (6,5 %/2,4 %).

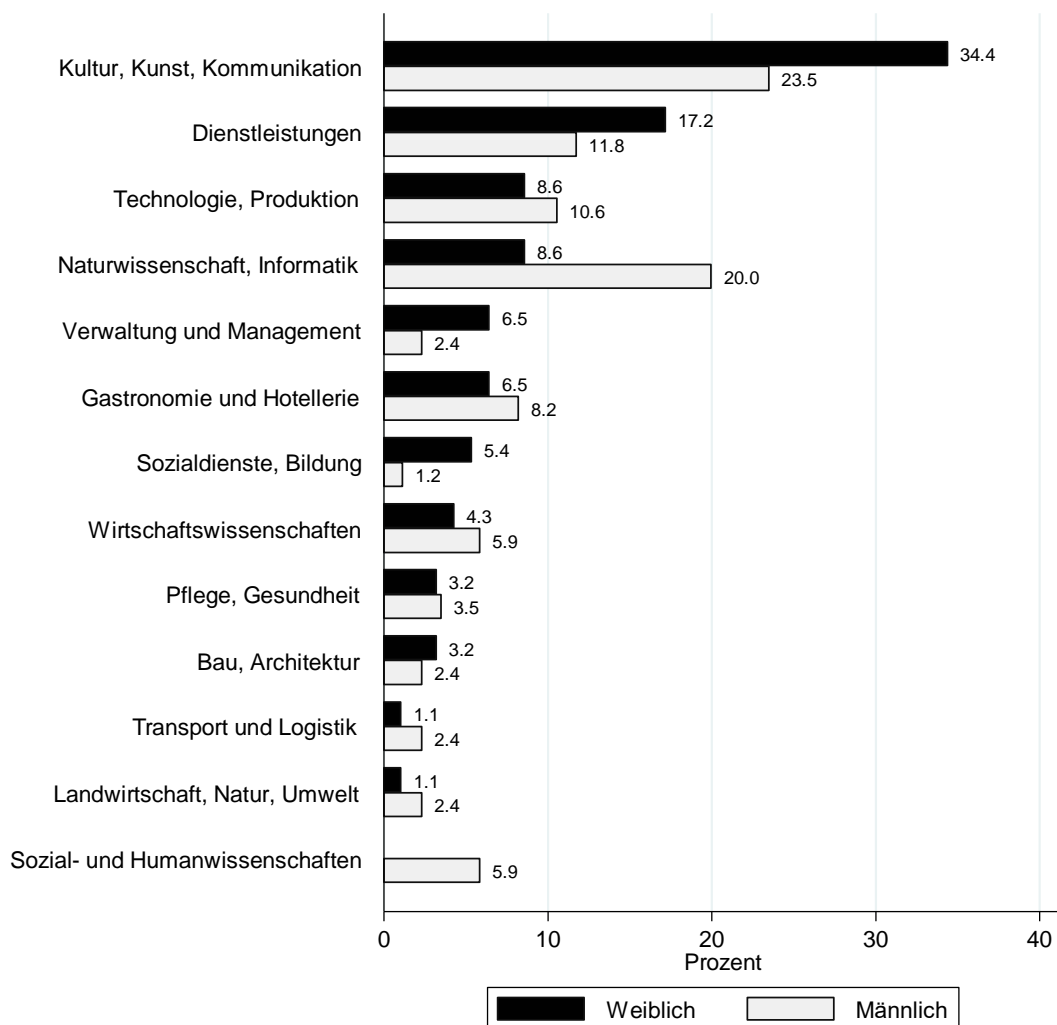


Abbildung 131: Arbeitsbranche der Französisinnen und Franzosen nach Geschlecht
n = 93/85. © Minor

³² Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 104.

Bei der Betrachtung der Verteilung der arbeitenden Französinen und Franzosen auf die verschiedenen Branchen unter Berücksichtigung des Bildungsabschlusses waren kaum Auffälligkeiten zu verzeichnen.³³ Auffällig war lediglich der relativ hohe Anteil an französischen Bachelor- und Masterabsolvent/-innen, die im Bereich der Gastronomie und Hotellerie arbeiten (7,9 % und 6,9 %).

12.2.3.2 Qualifikationsentsprechung

Die Qualifikationsentsprechung eines Arbeitsplatzes ist ein starker Indikator für eine gelungene Arbeitsmarktintegration. In dieser Beziehung sehen wir, dass 27,8 % der befragten Französinen und Franzosen das Gefühl haben, für ihre Position überqualifiziert zu sein (deutlich weniger rumänische Teilnehmerinnen (18,4 %) machen die gleichen Angaben, anders sieht es bei den bulgarischen und polnischen Migrant/-innen aus, hier ist rund die Hälfte der Befragten dieser Meinung).³⁴ 68,3 % aller befragten Französinen und Franzosen erklären, dass ihre Stelle ihren Qualifikationen entspricht.

Bei Frauen (64,9 %) trifft dies etwas weniger zu als bei Männern (71,8 %), aber insgesamt ähneln sich die Einschätzungen der männlichen und weiblichen Umfrageteilnehmer/-innen.

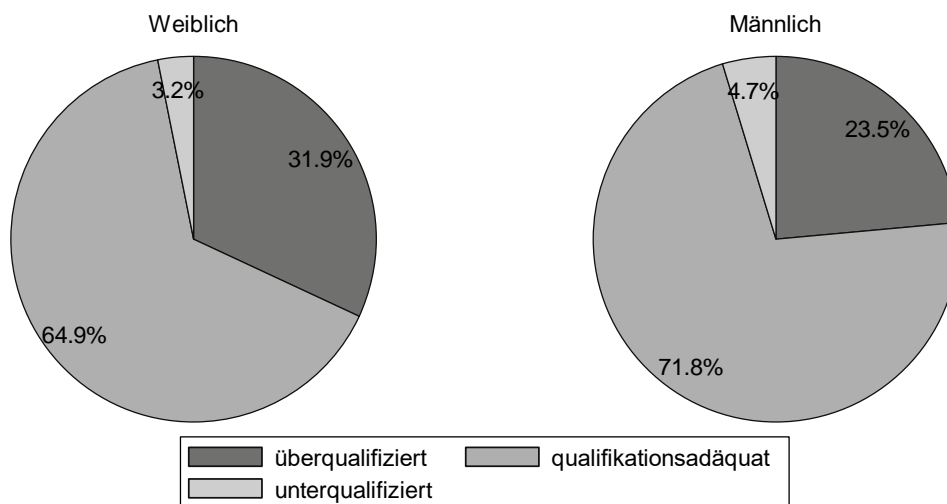


Abbildung 132: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Französinen und Franzosen nach Geschlecht

n = 94/85. © Minor

³³ Da nur zwölf Französinen und Franzosen mit einem Bildungsgrad Sekundarstufe II oder niedriger diese Frage beantwortet haben, werden diese Fallzahlen hier nicht berücksichtigt.

³⁴ Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 106.

Um herauszufinden, ob sich ein Zusammenhang zwischen dem höchsten erreichten Bildungsgrad und der Qualifikationsentsprechung der aktuellen Tätigkeit abzeichnet, erstellten wir eine Kreuztabelle, in der die jeweiligen prozentualen Anteile abgebildet sind (siehe Tabelle 37). Allerdings hat die überwältigende Mehrheit der französischen Teilnehmer/-innen denselben Abschluss – einen Master. Von den französischen Masterabsolvent/-innen geben 68,4 % an, dass ihre derzeitige Arbeitsstelle ihren Qualifikationen angemessen ist. Unter den Bachelorabsolvent/-innen ist der Wert genauso hoch. Die Fallzahlen der anderen Kategorien sind zu klein, um hier gesondert auf sie einzugehen.

Tabelle 37: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Französischen und Franzosen nach Bildungsgrad

© Minor

Qualifikationsentsprechung der Arbeit	Bildungsgrad der Französischen und Franzosen											
	< Sek II		Sek. II		Bachelor		Master		Promotion		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
überqualifiziert	0	0	1	9,1	10	26,3	34	29,1	2	28,6	47	27,0
qualifikationsadäquat	1	100	9	81,8	26	68,4	80	68,4	5	71,4	121	69,5
unterqualifiziert	0	0	1	9,1	2	5,3	3	2,6	0	0	6	3,4
Gesamt	1	100	11	100	38	100	117	100	7	100	174	100

12.2.3.3 Form der Beschäftigung

Die meisten befragten Französischen und Franzosen arbeiten in Vollzeit (56,3 %), wobei dies auf mehr Männer als Frauen zutrifft (52,2 %/61 %). 14,3 % der französischen Umfrageteilnehmer/-innen arbeiten in Teilzeit, was allerdings für doppelt so viele Frauen wie Männer (18,9 %/9,1 %) gilt. Verglichen mit den anderen Migrantengruppen der Stichprobenerhebung sind unter den befragten Französischen und Franzosen die meisten Vollzeitbeschäftigten (siehe Abbildung 108).

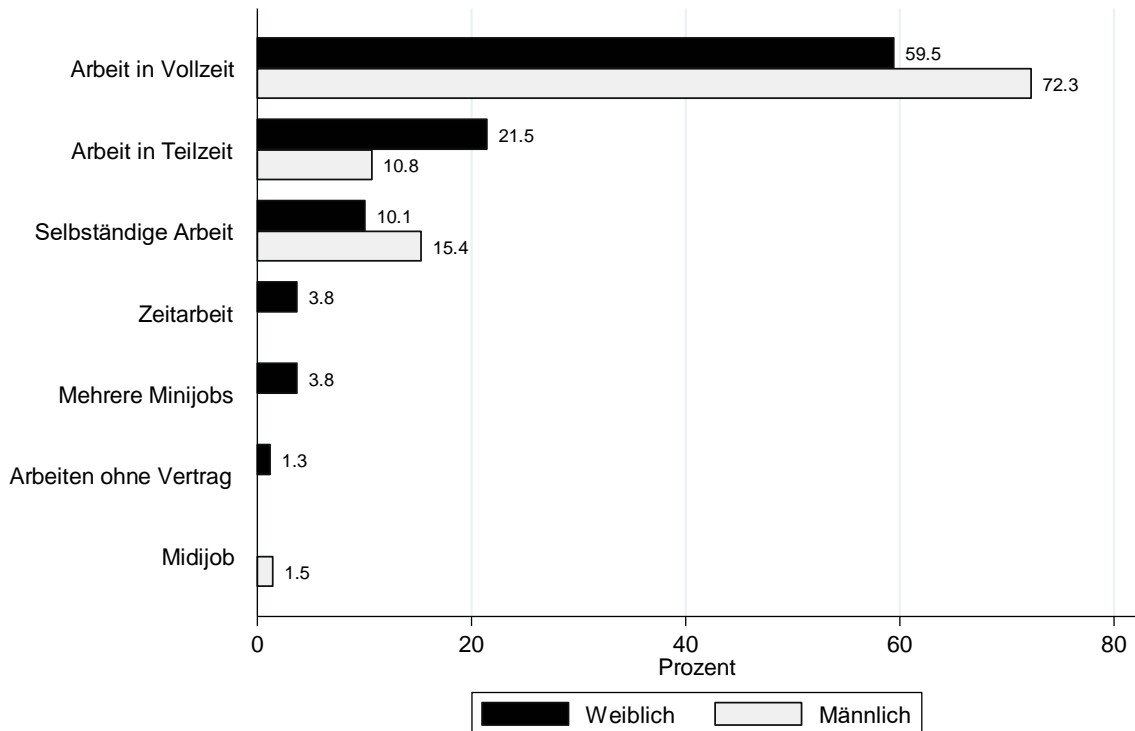


Abbildung 133: Art der Arbeit der arbeitenden Französisinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 90/77. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

Die meisten französischen Umfrageteilnehmer/-innen haben außerdem einen unbefristeten Vertrag, was in diesem Fall weit über den Werten der anderen Befragungsgruppen liegt. Nur ein Fünftel der befragten Zugewanderten aus Frankreich hat einen befristeten Vertrag und 20,2 % arbeiten als Selbstständige.³⁵

Mehr Französisinnen als Franzosen haben befristete Verträge (25,8 %/14,3 %) und halb so viele verfügen über unbefristete Verträge verglichen mit den Männern (37,6 %/67,9 %). Der Anteil der selbstständigen Tätigen ist bei den Frauen wesentlich höher als bei den Männern (29,0 %/17,9 %).

³⁵ Sowohl bei der Frage nach der Art der Arbeit als auch bei der nach der Art des Vertrages konnten die Befragten die Kategorie „Selbstständig“ wählen. Da einige Teilnehmer/-innen bei der ersten Frage eher Wert darauf gelegt haben, ihre Arbeit als Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit zu kennzeichnen, wird die Zahl der Selbstständigen zuverlässiger über die zweite Frage dargestellt.

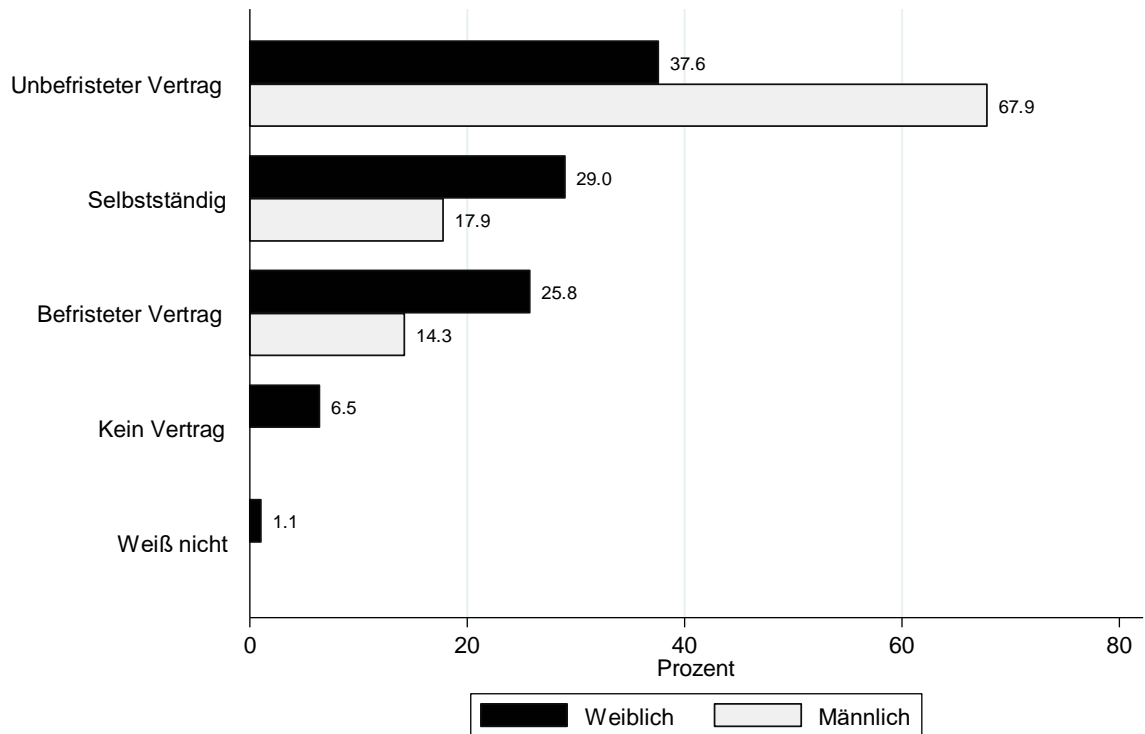


Abbildung 134: Vertragsart der Französinen und Franzosen nach Geschlecht
 n = 83/84. © Minor

12.2.3.4 Entlohnung

Im Hinblick auf das Einkommen verdient ein Fünftel der befragten Französinen und Franzosen (19,4 %) zwischen 501 und 1.000 Euro. Einen ähnlich hohen Anteil (21,1 %) machen mit 1.001-1.500 Euro diejenigen aus, die etwas mehr verdienen. Knapp 30 % verdienen zwischen 1.501 und 2.500 Euro. Weitere 17,9 % haben ein höheres Einkommen von 2.501 bis 3.500 Euro. Im Gegensatz dazu verdienen die von uns erreichten Migrant/-innen der anderen Zielgruppen durchschnittlich weniger (siehe Abbildung 111).

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

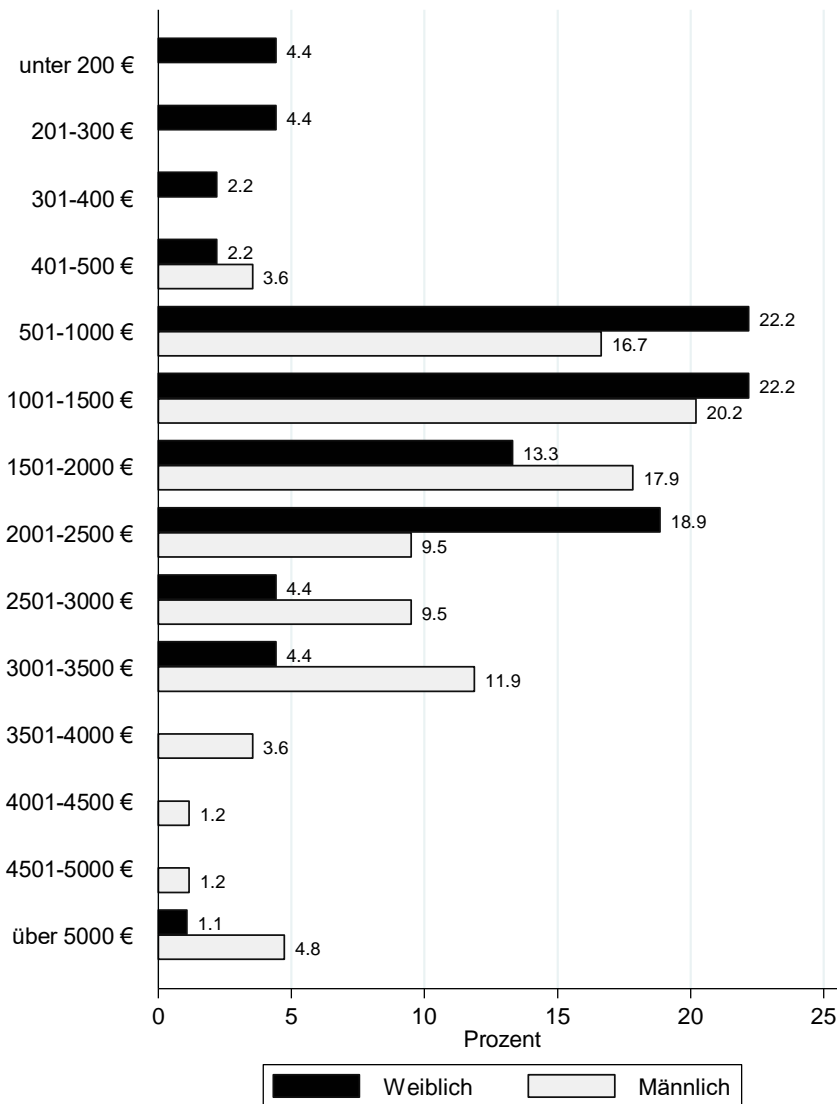


Abbildung 135: Monatliches Nettogehalt der Französinen und Franzosen nach Geschlecht
n = 90/84. © Minor

Die befragten Französinen verdienen meist etwas weniger als die Männer. Während kein männlicher Befragter angab, maximal bis zu 400 Euro zu verdienen, so trifft dies auf 11 % der weiblichen Teilnehmerinnen zu. Ferner verdienen mehr Frauen zwischen 501 und 1.000 Euro als Männer (22,2 %/16,7 %) und es sind weniger Frauen als Männer im höheren Einkommenssegment vertreten (9,9 % der Frauen verdienen mehr als 2.501 Euro gegenüber 32,2 % der Männer).

Bei der Betrachtung der Art und Weise, wie die französischen Teilnehmer/-innen ihr Einkommen einsetzen, zeigt sich, dass die Mehrheit den Verdienst für eigene Ausgaben nutzt (74,7 %), was über dem Durchschnitt der anderen Gruppen liegt. Ein Viertel der französischen Teilnehmer/-innen unterhält mit ihrem Einkommen auch andere Personen in Deutschland. Männliche französi-

sche Teilnehmer (36,6 %) unterstützen eher andere Personen in Deutschland als weibliche Teilnehmerinnen (13,3 %). Somit nutzen Frauen öfter als Männer ihr Einkommen für ihre eigenen Ausgaben (85,5 %/62,4 %). Sehr wenige der französischen Teilnehmer/-innen verwenden ihr Einkommen dafür, Personen außerhalb Deutschlands zu unterhalten, anders als bei den anderen befragten Migrantengruppen.

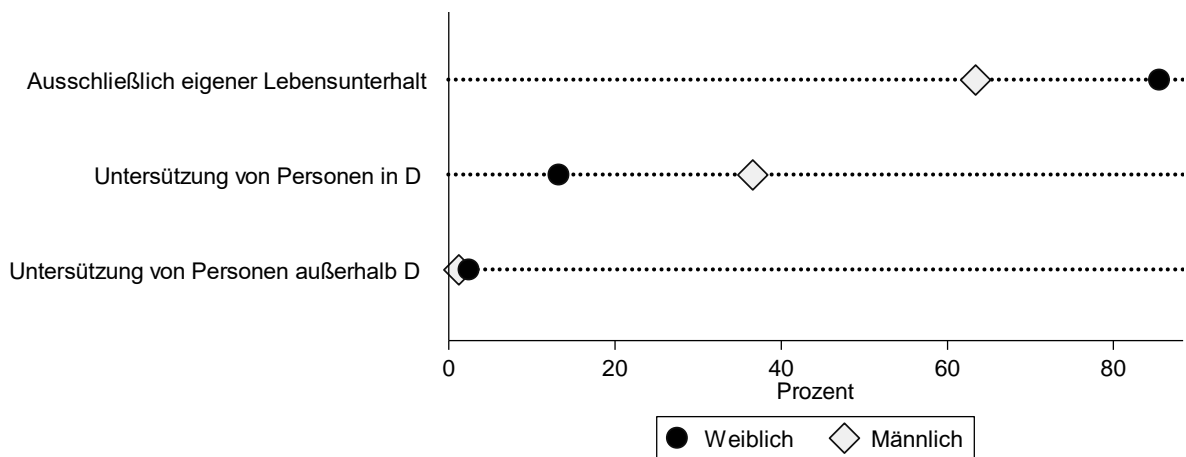


Abbildung 136: Verwendung des Einkommens der Französinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 83/82. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.2.3.5 Sprachen am Arbeitsplatz

Die Umfrageteilnehmer/-innen wurden auch danach gefragt, welche Sprachen sie am Arbeitsplatz nutzen (siehe Abbildung 137). Die Franzosen und Französinnen in Berlin scheinen Englisch etwas häufiger zu nutzen als Deutsch. Französisch wird ebenso häufig angewandt wie Deutsch.

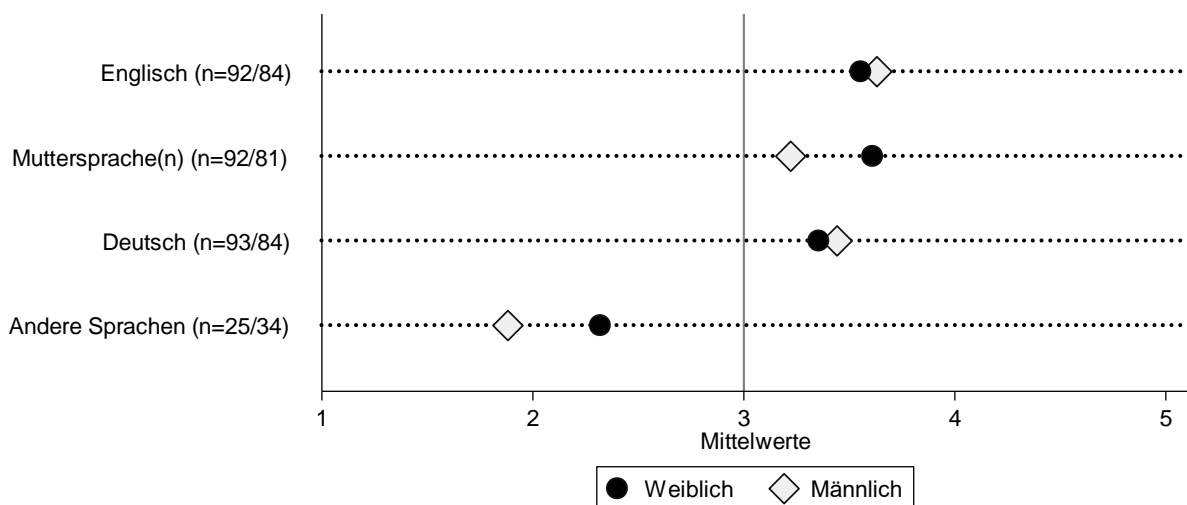


Abbildung 137: Sprachen am Arbeitsplatz der Französinnen und Franzosen nach Geschlecht Skala 1 (nie) bis 5 (immer). © Minor

Die große Bedeutung von Englisch und Französisch als Arbeitssprachen deuten darauf hin, dass die französischen Umfrageteilnehmer/-innen zu einem großen Teil in einem internationalen oder transnationalen Umfeld beschäftigt sind.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Gebrauch der verschiedenen Sprachen im Arbeitskontext sind klein. Deutsch und Englisch werden in ähnlichem Ausmaß eingesetzt, während die Frauen ihre Muttersprache Französisch etwas häufiger zu nutzen scheinen.

12.2.3.6 Bewertung der Situation am Arbeitsplatz

Die Situation am Arbeitsplatz der französischen Teilnehmer/-innen ist im Allgemeinen gut. Sie fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz sehr gut integriert, wobei dies auf Männer etwas mehr zutrifft als auf Frauen: Auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu) liegen die Antworten der Männer bei einem Mittelwert von 5,3, die von Frauen bei 5,1. Die französischen Teilnehmer/-innen fühlen sich auch weitgehend von ihren Kolleg/-innen und Vorgesetzten unterstützt, in ähnlicher Weise wie von den anderen Gruppen angegeben ($\bar{x} = 5,0$). Im Allgemeinen können die Französinnen und Franzosen erkennen, dass ihr Arbeitgeber Interesse an ihrem Wohlbefinden hat ($\bar{x} = 4,3$).

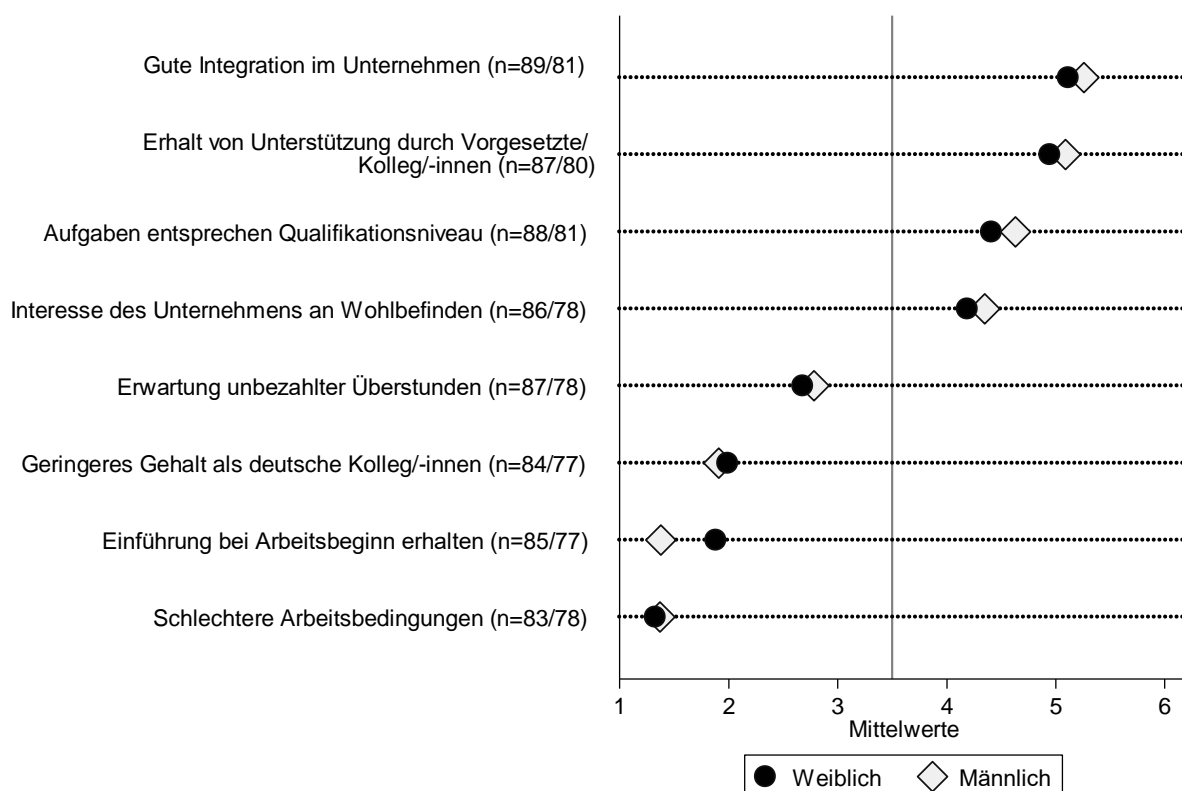


Abbildung 138: Situation am Arbeitsplatz der Französinnen und Franzosen nach Geschlecht Skala 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu). © Minor

Die französischen Teilnehmer/-innen geben an, dass ihre Qualifikationen weitgehend ihrer Position entsprechen ($\bar{x} = 4,5$). Außerdem finden die befragten Französinnen und Franzosen nur in begrenztem Maße, dass man von ihnen erwartet, unbezahlte Überstunden zu machen ($\bar{x} = 2,7$), dass sie niedrigere Gehälter beziehen als ihre deutschen Kolleg/-innen ($\bar{x} = 1,9$, damit weniger als bei den anderen Gruppen) und unter schlechteren Bedingungen arbeiten ($\bar{x} = 1,3$). Die Situation am Arbeitsplatz bei Männern und Frauen ist sehr ähnlich.

12.2.3.7 Dauer der Arbeitssuche

Ein knappes Drittel der französischen Umfrageteilnehmer/-innen (31,3 %) hatte bei der Ankunft in Deutschland bereits einen gesicherten Arbeitsplatz (der Anteil der Männer ist mit 39,5 % in dieser Situation ist höher als der der Frauen mit 23,5 %). Mehr Frauen als Männer geben an, eine Stelle in weniger als zwei Monaten gefunden zu haben (38,9 %/32 %). Frauen berichten auch öfter als Männer, einen Arbeitsplatz in einem Zeitraum von sechs Monaten oder mehr gefunden zu haben (32,9 %/20,9 %). Davon haben 14,1 % der Frauen nach mehr als 12 Monaten einen Arbeitsplatz gefunden gegenüber 8,6 % bei den Männern.

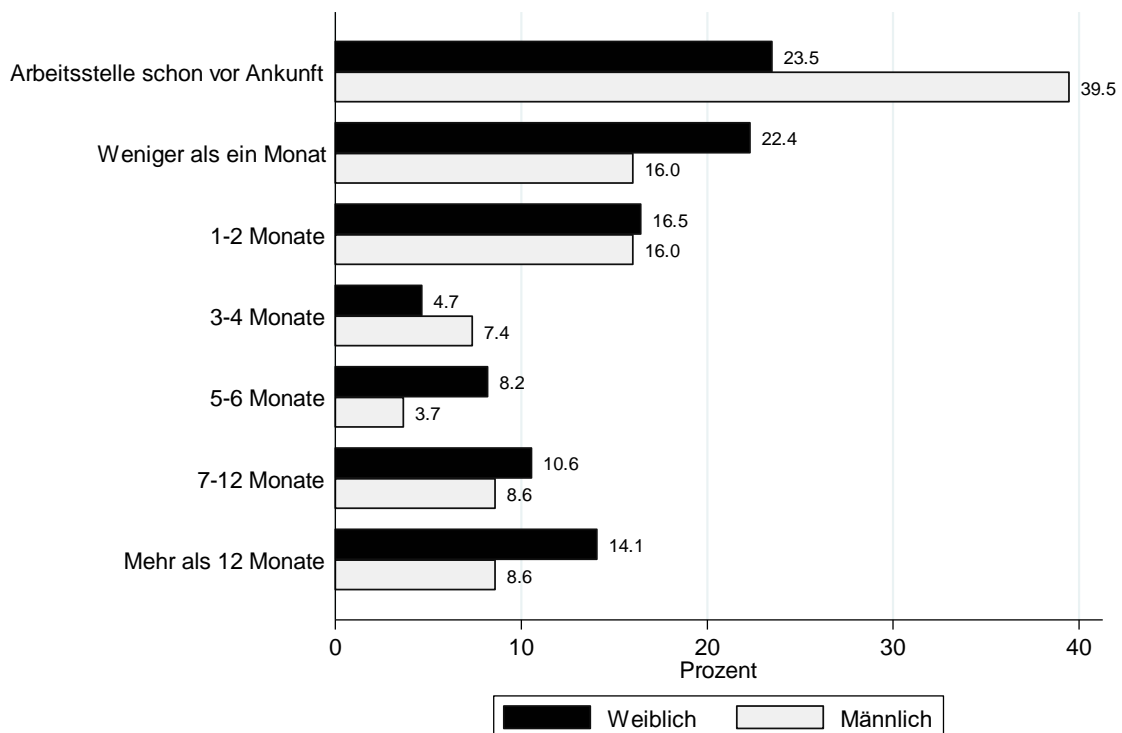


Abbildung 139: Dauer der Jobsuche der arbeitenden Französinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 95/81. © Minor

12.2.3.8 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Die arbeitenden Befragten berichten nicht von sehr großen Herausforderungen. Die größten genannten Herausforderungen, hängen – wie auch bei denen, die derzeit eine Arbeit suchen – mit den mangelnden Deutschkenntnissen zusammen: fehlende Deutschkenntnisse während der Arbeitssuche ($\bar{x} = 2,8$)³⁶ oder ein höheres für die Stelle erforderliches Niveau an Deutschkenntnissen ($\bar{x} = 2,7$). Die meisten anderen Herausforderungen werden von den Befragten nur als moderat eingeschätzt. Die französischen Befragten sehen ihre Nationalität im Bewerbungsprozess in deutlich geringerem Ausmaß als ein Problem. Während sich der Mittelwert unter ihnen diesbezüglich auf $\bar{x} = 1,8$ beläuft, liegt er bei den Bulgar/-innen mit einem Mittelwert von $\bar{x} = 3,1$ am höchsten, gefolgt von den Rumän/-innen mit $\bar{x} = 2,8$ und den Pol/-innen, deren Wert mit $\bar{x} = 2,1$ recht nah an dem der Französisinnen und Franzosen liegt.

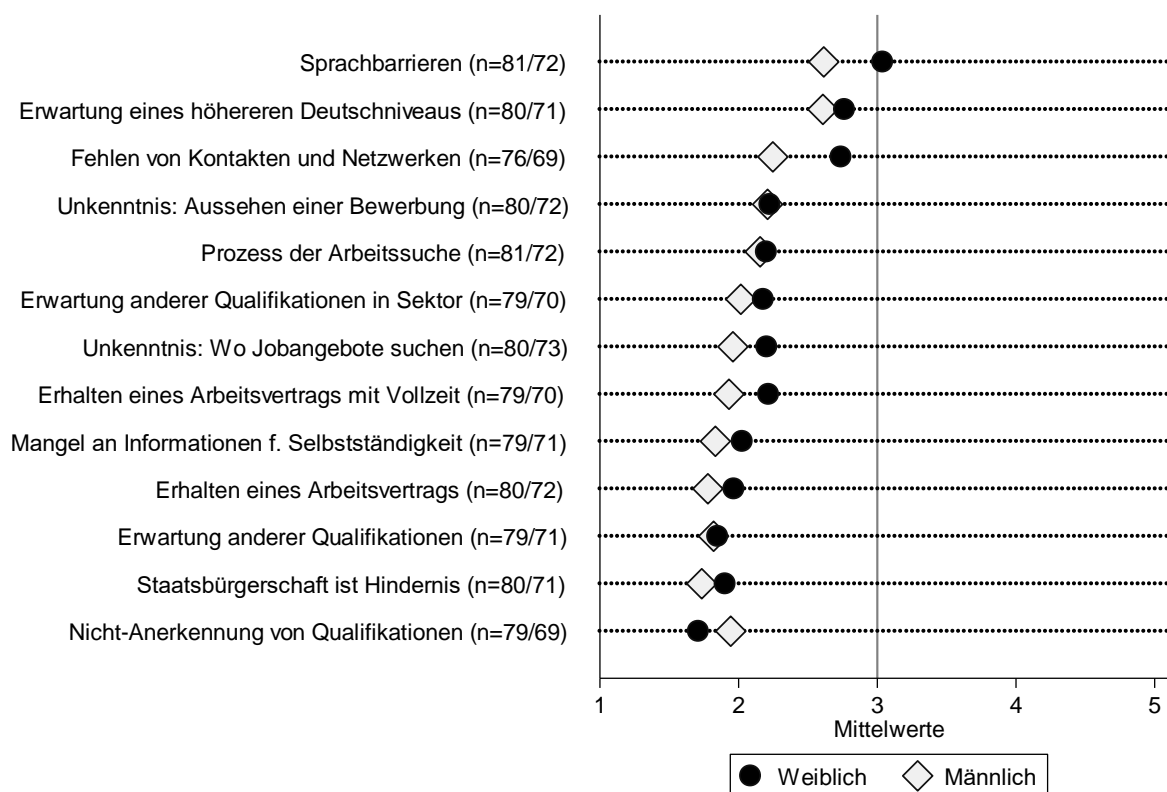


Abbildung 140: Herausforderungen bei der Arbeitssuche der arbeitenden Französisinnen und Franzosen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

Die Situation der arbeitenden Männer und Frauen ist meist ähnlich. Eine Ausnahme gibt es bei den Angaben zur Sprachbarriere während der Arbeitssuche:

³⁶ Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu).

Frauen ($\bar{x} = 3,0$) stufen diese problematischer ein als Männer ($\bar{x} = 2,6$). Größere Probleme haben Frauen auch bei der Suche nach einer Vollzeitstelle ($\bar{x} = 2,2$ vs. $\bar{x} = 1,9$). Außerdem stufen sie das Fehlen von Kontakten und Netzwerken tendenziell als gravierender ein ($\bar{x} = 2,7$ bei Frauen gegenüber $\bar{x} = 2,2$ bei Männern).

12.2.3.9 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Die von den beschäftigten Französinen und Franzosen am meisten genutzten Informationskanäle sind Webseiten (86,8 %) und soziale Netzwerke (63,6 %). Auch soziale Medien werden von 40 % aller beschäftigten Befragten genutzt (wenngleich 38,5 % der Teilnehmer/-innen sich nicht dessen bewusst sind, dass diese eine unterstützende Funktion haben können). Dahingegen gelten Blogs, die möglicherweise bei der Arbeitssuche hilfreich sein könnten, als weniger relevant: Sie sind 46,1 % der Befragten unbekannt und werden nur von einem Viertel genutzt (26,2 %). Staatliche Beratungseinrichtungen werden nur in geringem Maße genutzt: 14,1 % haben die Beratung der Arbeitsagenturen und 7,9 % die der Jobcenter in Anspruch genommen. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung wird ebenfalls nur von sehr wenigen französischen Teilnehmer/-innen genutzt (3,6 %) und ist weitestgehend unbekannt (89,1 %). Unterstützende Maßnahmen von Migrantorganisationen sind einer großen Mehrheit der Befragten unbekannt (89,9 %), dicht gefolgt von denen der Gewerkschaften (89,1 %). Hinsichtlich der französischen Botschaft geben 11,2 % der Personen der französischen Stichprobe an, diese in Anspruch genommen zu haben, 29,5 % kennen das Angebot, haben es aber nicht genutzt, und der größte Anteil (59,4 %) ist sich einer möglichen Unterstützung durch die Botschaft nicht bewusst. Zu guter Letzt sind mehr als der Hälfte der Befragten (65,6 %) private Arbeitsvermittlungen unbekannt und nur 12,5 % haben diese je bei der Stellensuche genutzt. Mehr Männer als Frauen nehmen Leistungen von privaten Arbeitsvermittler/-innen in Anspruch (4,3 %/17,1 %), während mehr Frauen das Beratungsangebot der Arbeitsagentur wahrnehmen (17,8 %/10,1 %).

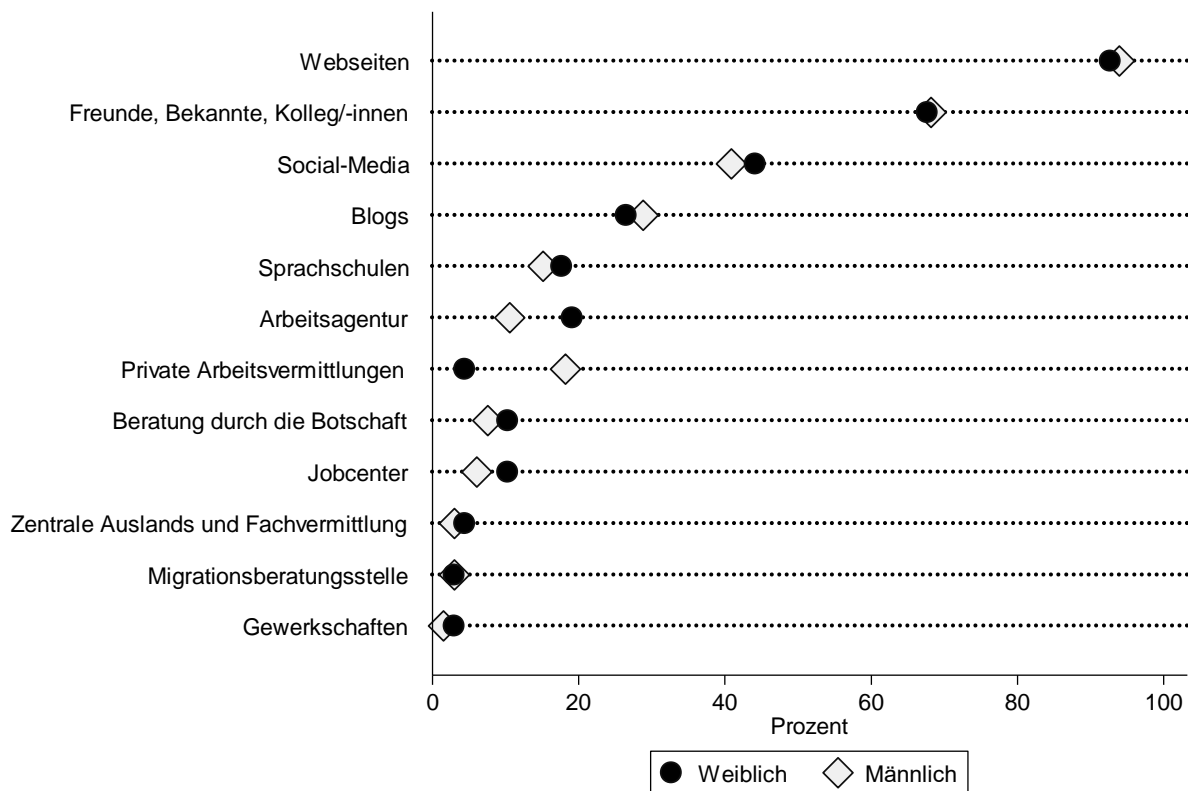


Abbildung 141: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitenden Französisinnen und Franzosen nach Geschlecht

n = 68/66. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.2.3.10 Bedeutung von Unterstützungsangeboten

Gefragt nach einer Einschätzung der wichtigsten von ihnen genutzten Dienste, geben die Befragten eindeutig Webseiten ($\bar{x} = 5,1$) und soziale Medien ($\bar{x} = 5,0$) sowie persönliche, soziale Netzwerke ($\bar{x} = 5,0$) als die bei weitem relevantesten an. Blogs werden ebenfalls als etwas wichtig eingestuft ($\bar{x} = 4,2$). Die meisten anderen Dienste oder Kanäle werden als eher wenig bis mittel relevant angesehen, allerdings zeigen sich hier noch einige genderspezifische Unterschiede. Die Teilnehmerinnen bewerten die Angebote der Sprachschulen, Arbeitsagenturen und das Jobcenter etwas positiver als die männlichen französischen Teilnehmer. Verglichen mit den Befragten der anderen Nationalitäten, bewerten die Französisinnen und Franzosen die Unterstützungsangebote generell als weniger wichtig

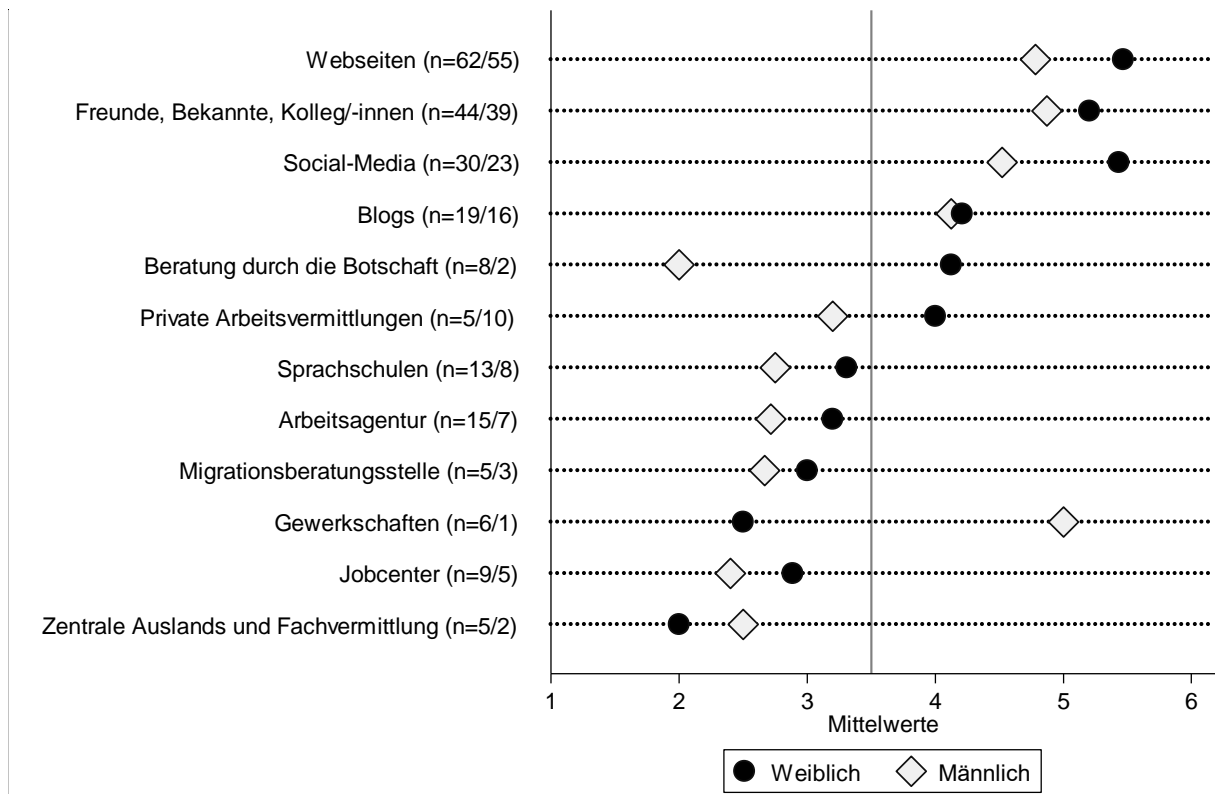


Abbildung 142: Bedeutung von Unterstützungsangeboten der arbeitenden Französisinnen und Franzosen

Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.2.3.11 Themen der Migrationsberatung

Zusätzlich baten wir die französischen Teilnehmer/-innen, uns die für sie wichtigsten Themen während einer Beratung zu nennen. Sie hatten die Möglichkeit in einer vorgegebenen Liste insgesamt drei Themen auszuwählen. 61 % geben an, sich über Kranken- und Sozialversicherung zu informieren, weitere 47,5 % über die Stellensuche. Rund ein Drittel der Befragten holt Informationen ein über Verträge und Verdienst (31,2 %) und über Sprachkurse (35,5 %). Weniger bedeutende Themenbereiche für französische Migrant/-innen sind die Anerkennung von Qualifikationen (10,6 %), das Verfahren, um selbstständig tätig zu werden (17,7 %), Arbeitsrecht (11,3 %) oder die besondere Gegebenheiten in der Branche der/des Befragten (12,8 %). Ein Anteil von 12,1 % empfindet Informationen über Unterbringungsmöglichkeiten als wichtig. Ferner ist anzumerken, dass 13,5 % der Teilnehmer/-innen angaben, keine Unterstützung zu irgendwelchen bestimmten Themen gesucht zu haben. Es lassen sich diesbezüglich kaum Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen beobachten.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

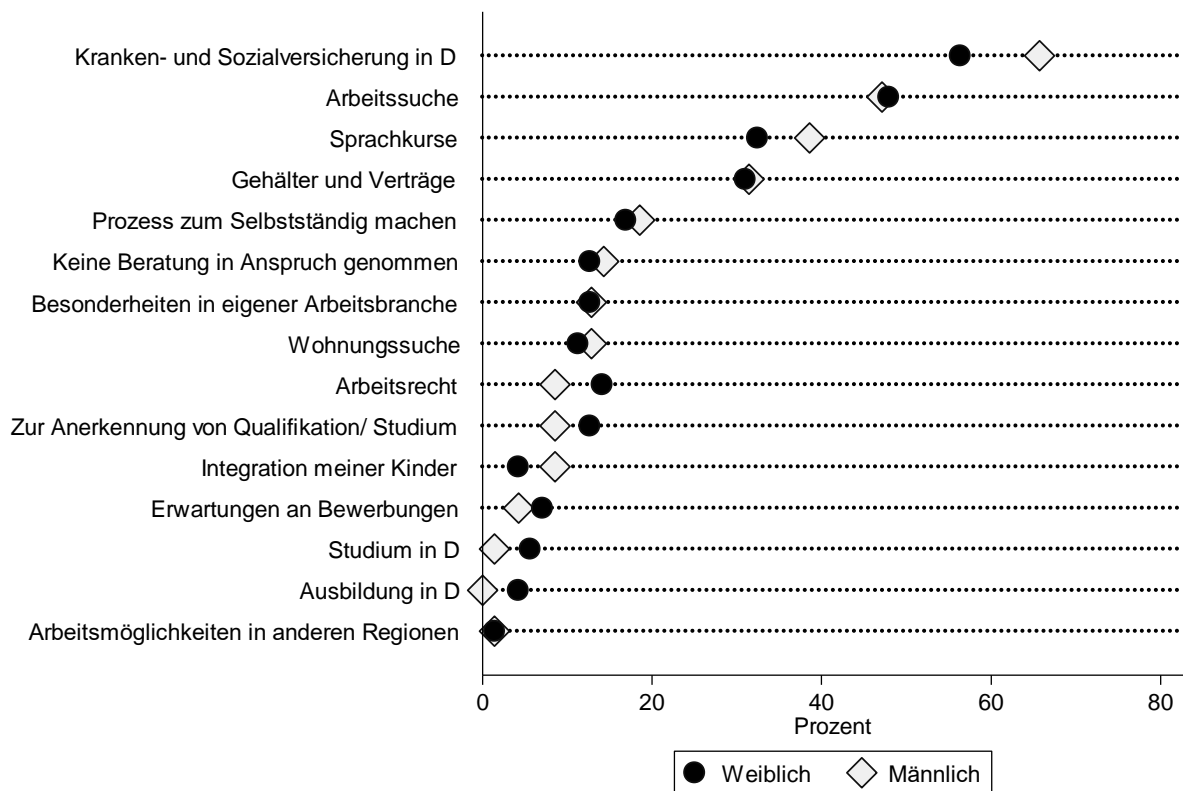


Abbildung 143: Themen Migrationsberatung der arbeitenden Französinen und Franzosen nach Geschlecht

n = 71/70. Bis zu drei Antworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt © Minor

12.3. Situation der Pol/-innen in Berlin

Im Folgenden wird die gegenwärtige Situation der Befragten aus Polen dargestellt. Im Fokus standen auch hier die Integration der befragten Pol/-innen auf dem Berliner Arbeitsmarkt und der Weg in Beschäftigungsverhältnisse. Hierzu wurden die Teilnehmer/-innen der Umfrage u. a. zu ihrer aktuellen Beschäftigung und Herausforderungen bei der Arbeitssuche sowie zu genutzten Unterstützungsmöglichkeiten hierbei befragt.

Befragt nach ihrer aktuellen Situation in Deutschland (Abbildung 94), gibt mit 48,5 % annähernd die Hälfte der Pol/-innen an, in Berlin einer Arbeit nachzugehen, während 19,5 % nach einer Arbeit suchen. Die drittgrößte Gruppe der Umfrageteilnehmer/-innen mit 12,6 % gibt an, in Berlin einen Sprachkurs zu absolvieren. Die Sprachkursteilnehmer/-innen stellen somit in dieser Kategorie mit Abstand die größte Gruppe im Vergleich zu den anderen drei Herkunftsländern dar. Bei allen Häufigkeitsangaben nach Geschlecht muss berücksichtigt werden,

dass insgesamt zwei Drittel der Umfrageteilnehmer/-innen aus Polen Frauen sind (69,2 %, siehe Kapitel 4).

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung ergeben sich folgende Unterschiede: Proportional geben deutlich mehr Männer (59,2 %) als Frauen (44,8 %) aus Polen an, aktuell in Berlin zu arbeiten. Im Vergleich zu den Männern ist auch der Anteil der Frauen aus Polen, die die Arbeitssuche als ihre derzeitige Hauptbeschäftigung auswählen, geringer (16,6 %/21,1 %). Am deutlichsten fällt der Unterschied zwischen den Geschlechtern in der Kategorie „Sprachkurs“ aus: 15,9 % der befragten Polinnen geben an, aktuell in Berlin einen Sprachkurs zu absolvieren, während dies nur auf 7 % der Männer zutrifft.

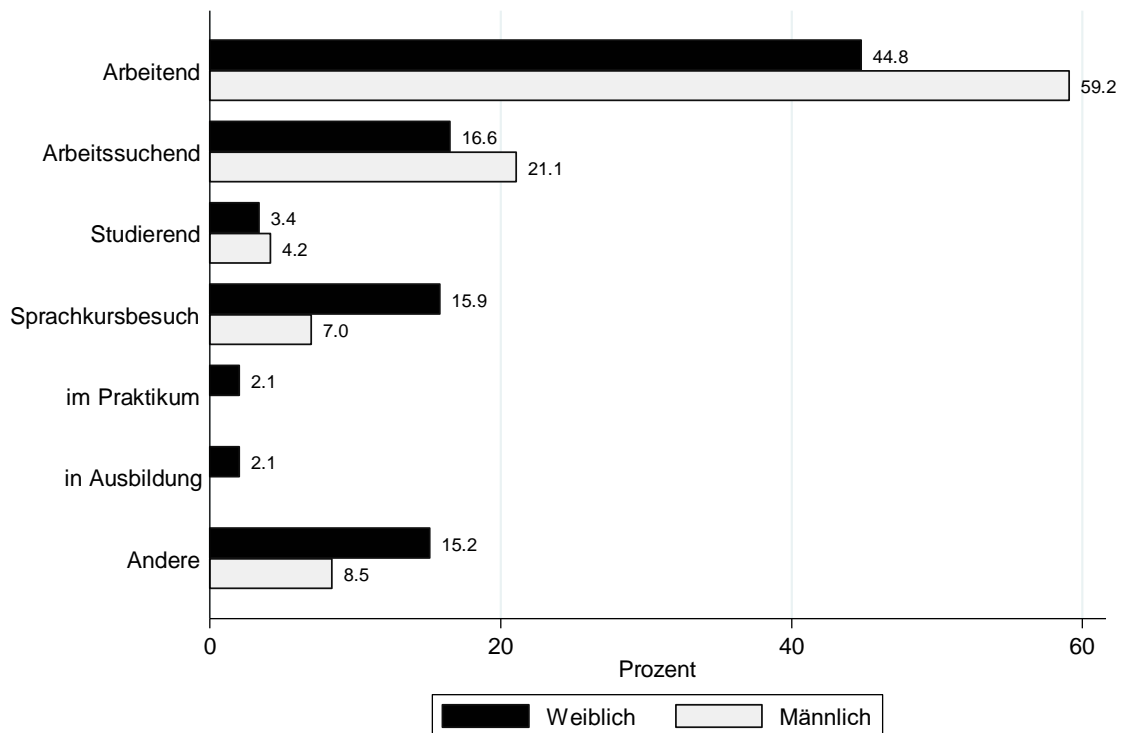


Abbildung 144: Situation der Pol/-innen in Berlin nach Geschlecht

n = 145/71. © Minor

12.3.1. Geplante Aufenthaltsdauer

Fast die Hälfte (47,7 %) der von uns erreichten polnischen Umfrageteilnehmer/-innen gibt an, für immer in Deutschland leben zu wollen. Die befragten Männer (55,4 %) sind eher geneigt, diesen Schritt zu gehen als die polnischen Zuwanderinnen (43,8 %). Im Vergleich mit den drei anderen Herkunftsländern sind Pol/-innen dennoch deutlich öfter bereit, sich dauerhaft in Deutschland niederzulassen – ca. 30,0 % der erreichten Bulgar/-innen und Rumän/-innen

und nur 8,2 % der Französischen und Franzosen haben sich auch für diese Antwortmöglichkeit entschieden. Die zweitgrößte Gruppe machen die Umfrageteilnehmer/-innen aus, die sich zum Zeitpunkt der Umfrage noch nicht sicher sind, wie lange ihr Aufenthalt in Deutschland dauern wird (35,5 %), wobei der Anteil der Frauen hier mit 39,7 % wesentlich höher liegt als der der Männer mit 27,0 %.

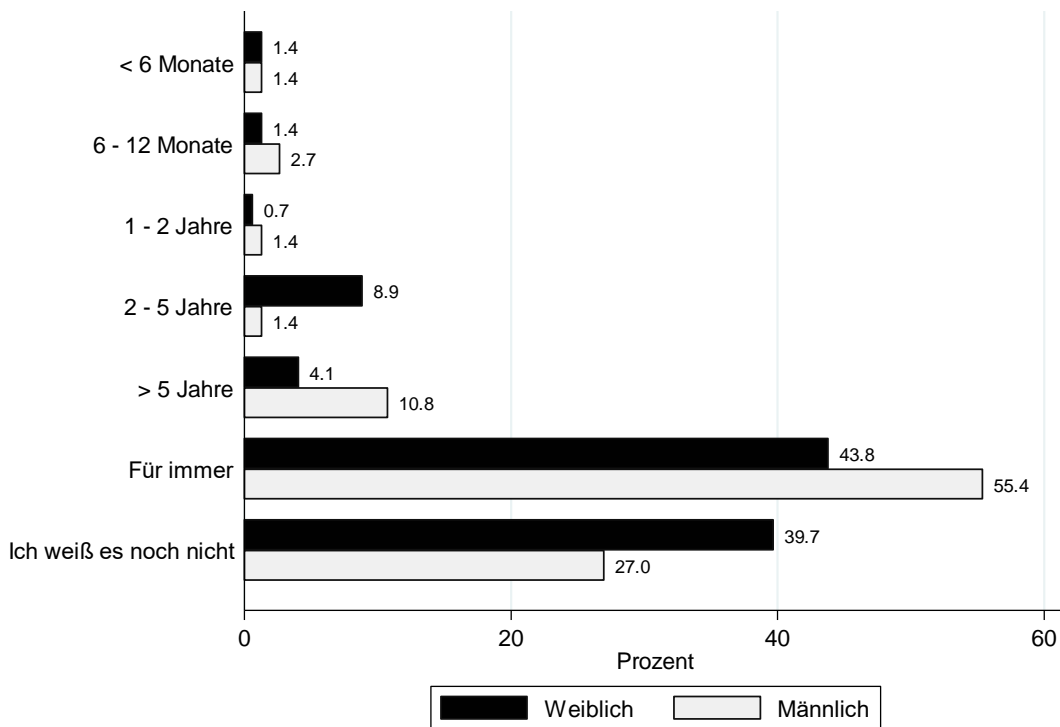


Abbildung 145: Geplante Aufenthaltsdauer der Pol/-innen in Deutschland nach Geschlecht
n = 64/41. © Minor

Tabelle 38: Geplante Aufenthaltsdauer der Pol/-innen in Deutschland nach Situation in Berlin
© Minor

geplante Aufenthaltsdauer in D	Situation in Deutschland (Pol/-innen)									
	Arbeitssuchend		Arbeitend		Ausbildung/ Prakt./Stud.		Sprachkurs		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 6 Monate	0	0	1	0,9	0	0	0	0	1	0,5
6 - 12 Monate	0	0	1	0,9	1	6,7	1	3,6	3	1,5
1 - 2 Jahre	0	0	2	1,8	0	0	0	0	2	1,0
2 - 5 Jahre	6	14,0	7	6,3	0	0	1	3,6	14	7,1
> 5 Jahre	2	4,7	8	7,1	0	0	2	7,1	12	6,1
Für immer	18	41,9	54	48,2	8	53,3	16	57,1	96	48,5
Ich weiß es noch nicht	17	39,5	39	34,8	6	40	8	28,6	70	35,4
Gesamt	43	100	112	100	15	100	28	100	198	100

Eine Aufschlüsselung der geplanten Aufenthaltsdauer nach Status ergibt keine wesentlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Untergruppen (Tabelle 38).

12.3.2. Situation der arbeitssuchenden Pol/-innen in Berlin

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zur aktuellen Situation der arbeitssuchenden Neuzuwander/-innen aus Polen vorgestellt.

12.3.2.1 Dauer der Arbeitssuche

45 der erreichten Pol/-innen geben an, zur Zeit der Befragung in Berlin arbeitssuchend zu sein, davon machen 43 Teilnehmer/-innen weitere Angaben zur Dauer ihrer Arbeitssuche (siehe Abbildung 98). Die meisten Pol/-innen befinden sich seit vier bis sechs Monaten (32,6 %) auf der Arbeitssuche, 30,2 % suchen seit weniger als zwei Monaten eine (neue) Beschäftigung. Nur zwei der Pol/-innen sind seit mehr als zwölf Monaten arbeitssuchend und ebenfalls nur zwei Personen verweisen darauf, dass sie aktuell nicht aktiv auf Arbeitssuche sind. Die niedrigen Fallzahlen bei dieser Frage lassen keine Schlüsse im Hinblick auf die unterschiedliche Arbeitslosigkeitsdauer bei Männern und Frauen zu.

Anschließend hat es uns auch interessiert, ob die Befragten bereits vor ihrer Arbeitssuche in Deutschland gearbeitet haben und falls ja, wie viele Stellen sie bereits hatten. Insgesamt 27,9 % der von uns befragten arbeitssuchenden Pol/-innen antworten, dass sie noch nie in Deutschland gearbeitet haben, 46,8 % sind bereits einer, und 18,6 % zwei Beschäftigungen nachgegangen.

12.3.2.2 Inanspruchnahme staatlicher finanzieller Unterstützung

Zusätzlich wurde auch die Nutzung staatlicher Unterstützungsangebote durch die polnischen arbeitssuchenden Umfrageteilnehmer/-innen abgefragt. Hier war es besonders interessant, zu erfahren, welche Angebote in Anspruch genommen werden.

40,9 % der befragten arbeitssuchenden Pol/-innen in Berlin geben an, keine staatliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen und sind damit im Vergleich der vier Herkunftsländer die kleinste Gruppe in dieser Kategorie (siehe Tabelle 33). Arbeitslosengeld II beziehen 29,5 %, etwas weniger beziehen Arbeitslosengeld I (18,2 %). Kindergeld wird von 27,3 % der Befragten in Anspruch genom-

men. Aus den Umfrageergebnissen sind diesbezüglich keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennbar.

12.3.2.3 Finanzierung während der Arbeitssuche

Um zu erfahren, wie sich die polnischen Teilnehmer/-innen während ihrer Arbeitssuche finanzieren, haben wir gefragt, auf welche Finanzierungsquellen sie in welchem Ausmaß zurückgreifen, um für die Kosten für ihren Aufenthalt in Berlin aufzukommen. Dabei haben wir eine Liste mit mehreren Optionen vorgegeben, zu den die Teilnehmer/-innen auf einer fünfstufigen Skala Stellung beziehen konnten. Die wichtigste finanzielle Quelle stellen für die arbeitssuchenden Pol/-innen staatliche Unterstützungen dar ($\bar{x} = 3,2$). Fast genauso bedeutsam ist die Unterstützung durch den/die Partner/-in ($\bar{x} = 2,9$), gefolgt von Nebenjobs und Ersparnissen. Geringere finanzielle Unterstützung erfahren die Befragten durch Eltern und Verwandte. Eine noch kleinere Rolle spielen Kredite und Stipendien. Frauen sind öfter auf staatliche Unterstützung, ihre Ersparnisse und Hilfe durch den Partner angewiesen sind, während Männer häufiger Unterstützung durch Eltern oder Verwandte erfahren.

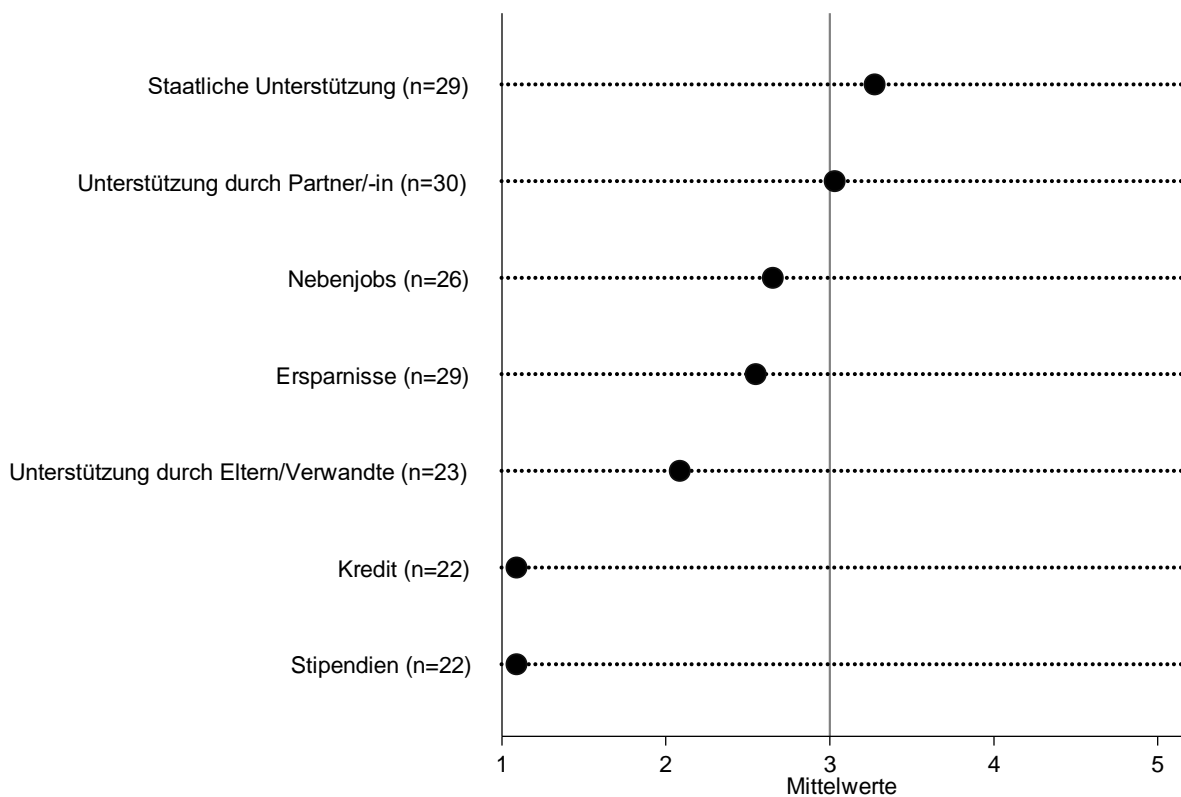


Abbildung 146: Finanzierung der Pol/-innen während der Arbeitssuche
Skala 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor

12.3.2.4 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Interessiert hat uns auch, auf welche Herausforderungen die von uns befragten Pol/-innen während ihrer Arbeitssuche in Deutschland stoßen. Hier hatten die Teilnehmer/-innen die Möglichkeit, mit Hilfe einer Skala eine Reihe vorgegebener möglicher Hindernisse zu bewerten. Als hohe Hürde wird das von den Arbeitgebern geforderte Niveau der Deutschkenntnisse angegeben. Zugleich erschweren mangelnde Sprachkenntnisse auch die Arbeitssuche selbst. Als etwas weniger gravierend empfinden die Teilnehmer/-innen die Herausforderung, eine Vollzeitstelle mit entsprechendem Arbeitsvertrag zu finden. Weitere hemmende Faktoren bei der Arbeitssuche sind das Fehlen von notwendigen Qualifikationen für die gewünschte Arbeitsstelle, der Mangel an privaten Kontakten und Netzwerken sowie unterschiedliche Erwartungen in Deutschland und Polen hinsichtlich der notwendigen Qualifizierung im eigenen Sektor.

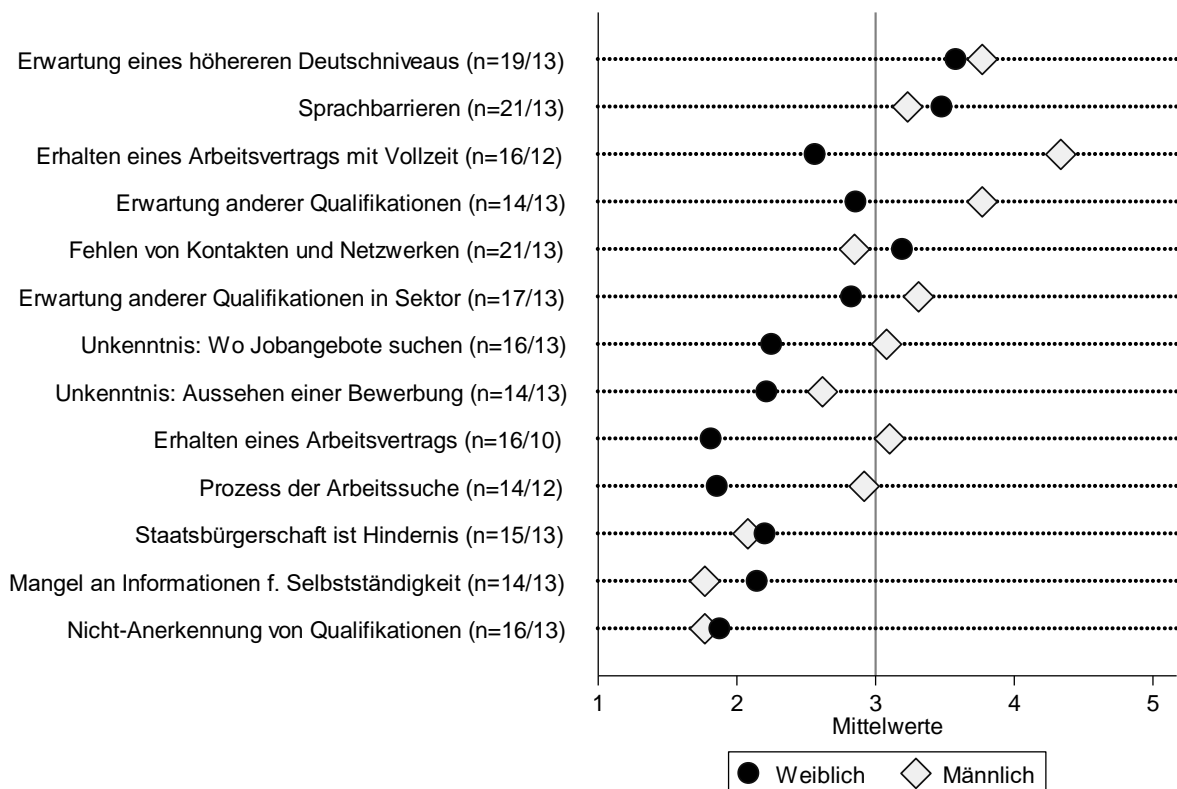


Abbildung 147: Bewertung von Herausforderungen der arbeitssuchenden Pol/-innen in Berlin nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

Die von uns erreichten arbeitssuchenden Polen stufen im Vergleich mit den Polinnen die oben beschriebenen Probleme leicht schwerwiegender ein. Beson-

ders sichtbar wird dies bei dem Punkt „Arbeitsvertrag für eine Vollzeitstelle“ ($\bar{x} = 2,6/4,3$)³⁷, ähnlich ist es auch bei den unterschiedlichen Erwartungen in Deutschland und Polen hinsichtlich der Qualifikationen im eigenen Sektor ($\bar{x} = 2,9/3,8$).

12.3.2.5 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Um zu erfahren, wie genau die Arbeitsmarktintegration der befragten Pol/-innen verläuft, wollten wir von ihnen wissen, welche staatlichen und nicht-staatlichen Beratungsstrukturen ihnen schon bekannt sind und inwieweit sie diese auch nutzen.

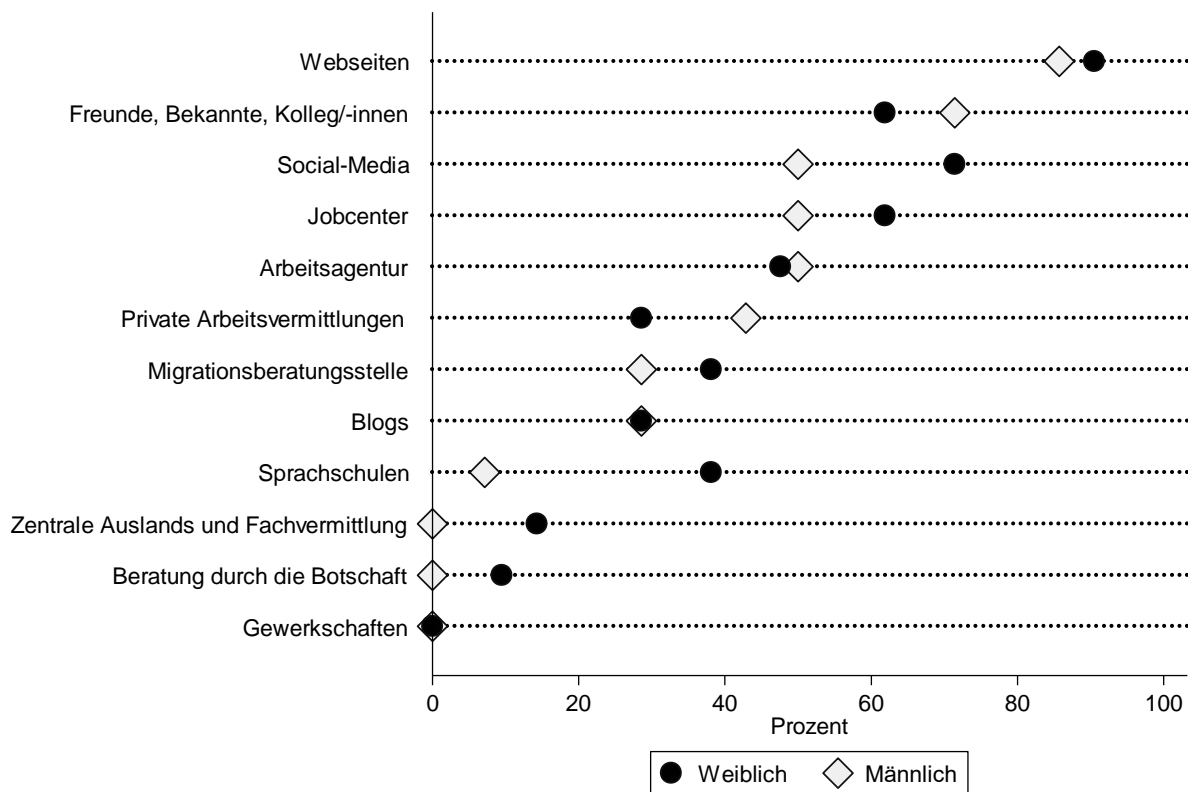


Abbildung 148: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitssuchenden Pol/-innen in Deutschland

n = 21/14. Mehrfachantworten möglich. © Minor

Am häufigsten werden Webseiten für die Arbeitssuche konsultiert (84,6 %), gefolgt von privaten Netzwerken (78,1 %) und sozialen Medien (72,2 %). Aber auch das Angebot der Arbeitsagenturen (52,9 %) und Jobcenter (61,5 %) wird von den Befragten relativ häufig genutzt. Von den befragten Pol/-innen teilen 75,8 % und 70,6 % mit, die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Zentrale

³⁷ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu).

Auslands- und Fachvermittlung und durch die Gewerkschaften nicht zu kennen. Weitgehend unbekannt (45,2 %) und selten genutzt (6,5 %) sind für die von uns erreichten Pol/-innen auch etwaige Beratungsangebote durch die Botschaften.

12.3.2.6 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Gefragt wurde auch, als wie wichtig die erreichten arbeitssuchenden Pol/-innen die genutzten Beratungs- und Unterstützungsangebote wahrnehmen. Als sehr hilfreich werden Webseiten ($\bar{x} = 5,3$)³⁸ eingestuft, an dritter Stelle rangieren bei den arbeitssuchenden Pol/-innen private Netzwerke ($\bar{x} = 5,2$), d. h. Freunde, Bekannte und Kollegen. Eine hohe Bedeutung messen sie auch dem Angebot der Migrationsberatungsstellen ($\bar{x} = 4,5$) und Jobcenter ($\bar{x} = 4,5$), sowie der Unterstützung durch Social-Media-Dienste ($\bar{x} = 4,4$) zu.

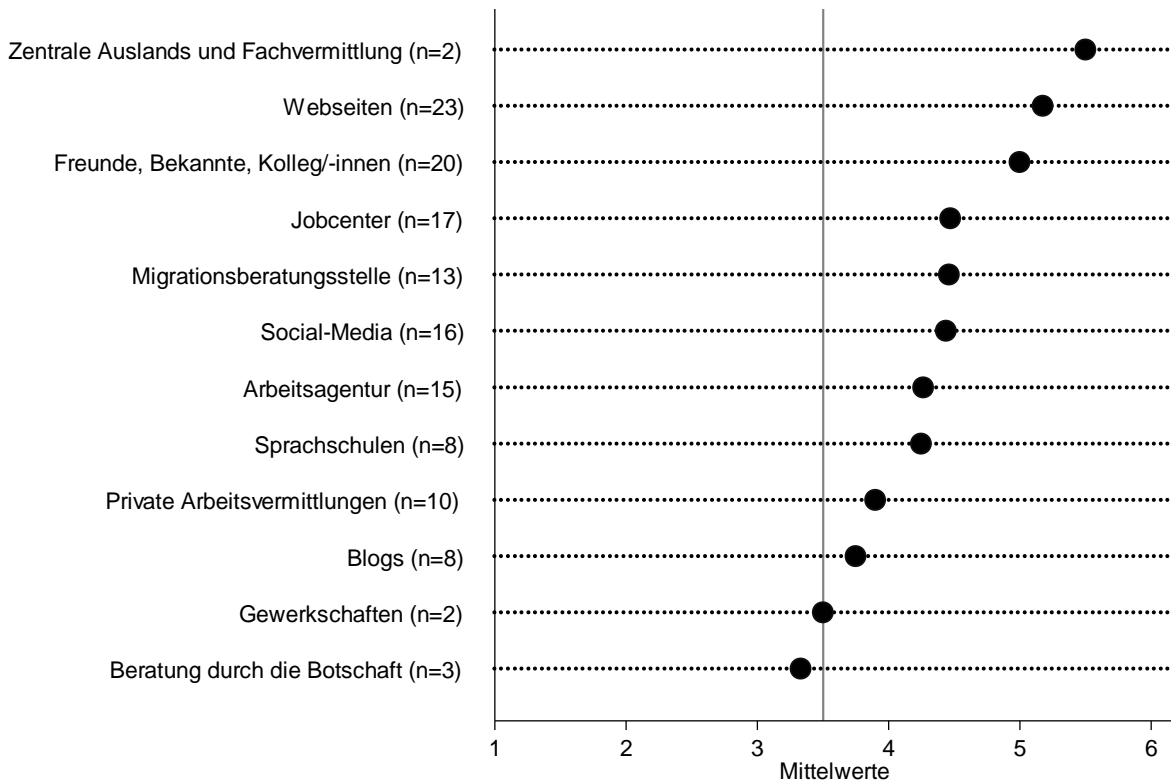


Abbildung 149: Wichtigkeit von Unterstützungsangeboten bzw. -kanälen der arbeitssuchenden Pol/-innen

Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.3.2.7 Themen der Migrationsberatung

Mit der Beantwortung der letzten Frage geben uns die polnischen arbeitssuchenden Teilnehmer/-innen Auskunft zu den Themen, die sie während der von

³⁸ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig).

ihnen genutzten Beratungszeit ansprechen, bzw. nach denen sie selbst recherchieren. In der folgenden Grafik heben sich die Themen Arbeitssuche (52,9 %) sowie Kranken- und Sozialversicherungen in Deutschland (41,2 %) deutlich ab. Informationsbedarf gibt es auch zu den Themen Sprachkurse (29,4 %) und Gehälter/Verträge (26,5 %).

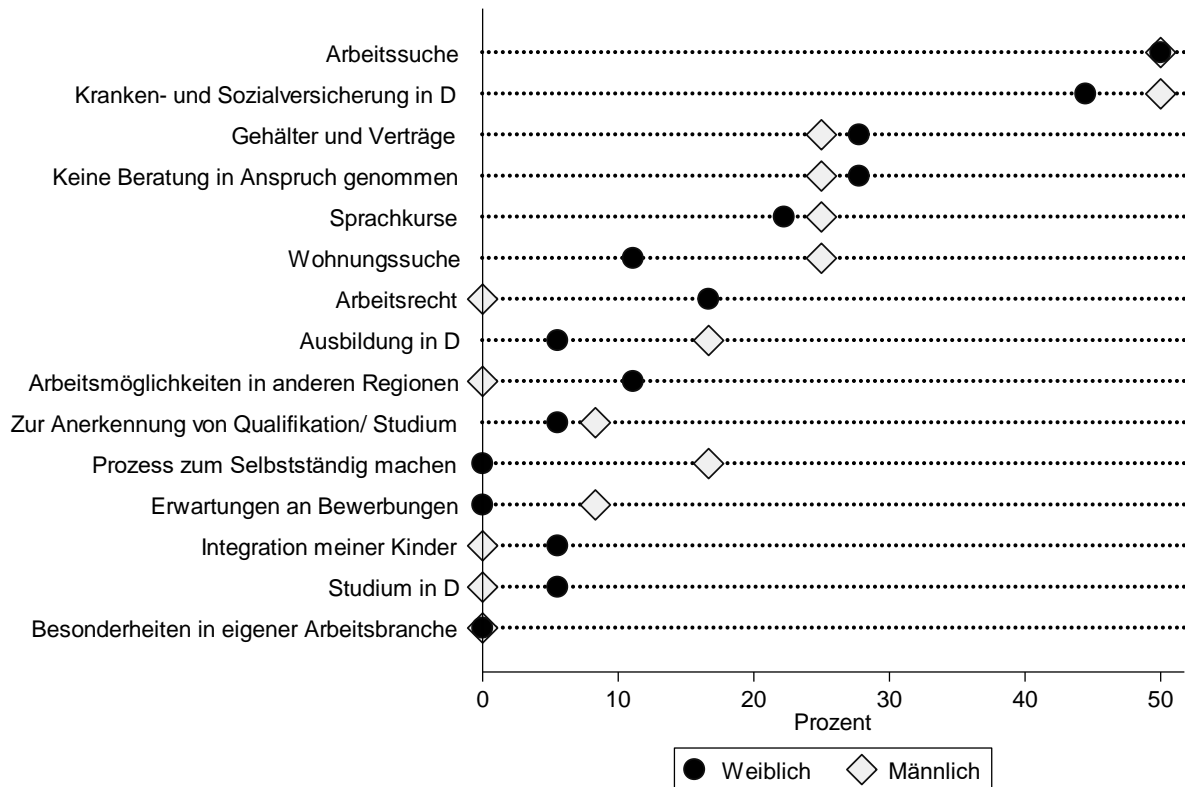


Abbildung 150: Von arbeitssuchenden Pol/-innen nachgefragte Themen der Migrationsberatung

n = 18/12. Mehrfachantworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt © Minor

12.3.3. Situation der in Berlin arbeitenden Pol/-innen

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, die sich aus den Antworten der von uns befragten arbeitenden Pol/-innen ergeben.

12.3.3.1 Branche der Arbeitsstelle

Betrachtet man die Verteilung der von uns erreichten arbeitenden Neuzuwander/-innen aus Polen auf die einzelnen Branchen, so sticht vor allem deren Konzentration auf die Branchen der Dienstleistungen (19,8 %), Gastronomie

und Hotellerie (13,9 %), den Bausektor (9,9 %) und den Bereich Transport und Logistik (9,9 %) hervor.³⁹

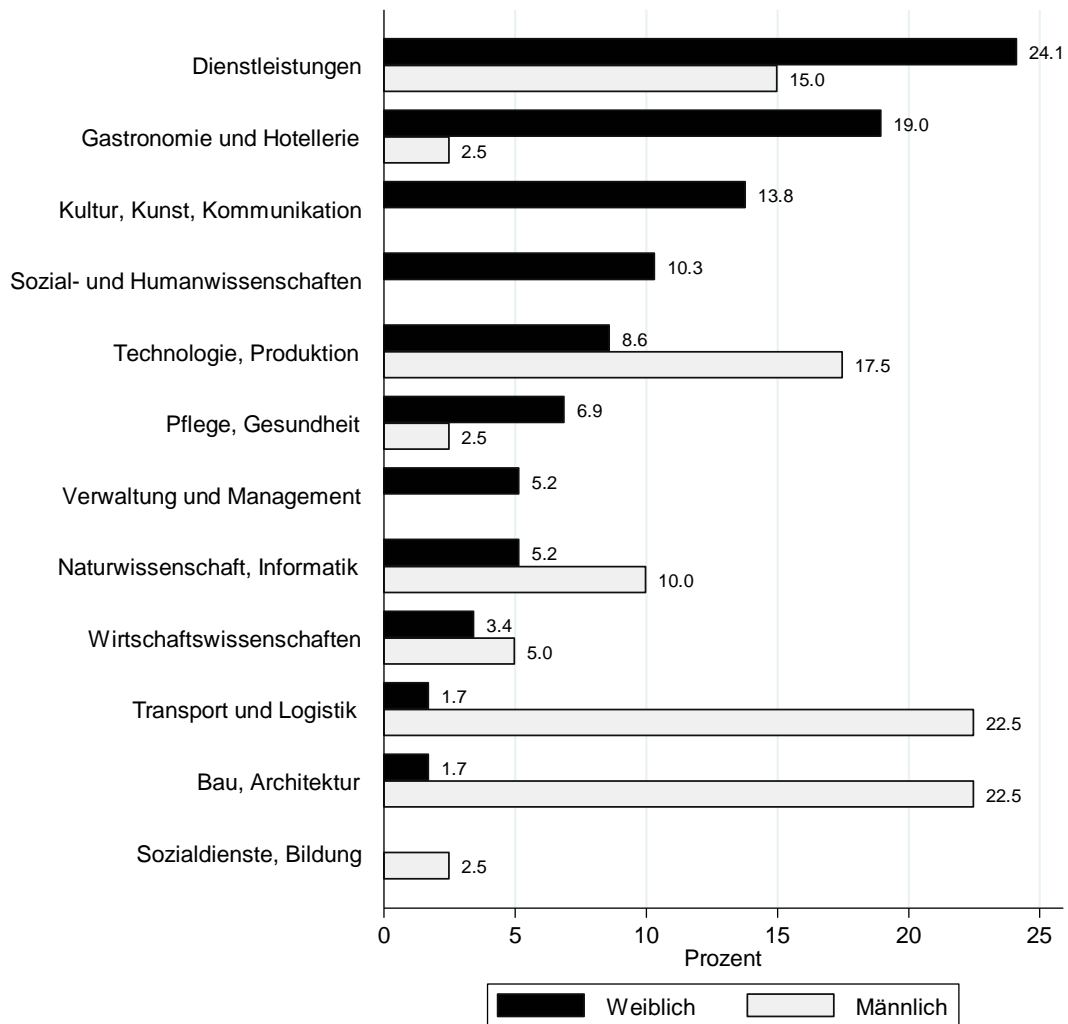


Abbildung 151: Häufigkeitsverteilung der arbeitenden Pol/-innen nach Branche und Geschlecht

n = 58/40. © Minor

Deutliche Unterschiede zeigen sich nach Geschlecht, wie in Abbildung 151 dargestellt ist. Während über 60 % der erreichten Polen in den Bereichen Bau/Architektur, Transport und Logistik sowie Technologie/Produktion arbeiten, sind die Polinnen mit einem Anteil von über 50 % überwiegend in Dienstleistungen, Gastronomie/Hotellerie und Kunst/Kultur/Kommunikation beschäftigt.

Interessant war es für uns auch zu sehen, ob der Bildungsgrad der polnischen Migrant/-innen die Verteilung auf die einzelnen Berufsfelder beeinflusst. Auf Grund der wenigen Antworten auf diese Frage können wir bei der Auswertung

³⁹ Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 104.

nur Personen mit geringerer Qualifikation (Sekundarbildung) oder mit einem Masterabschluss berücksichtigen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass 23,7 % derjenigen Teilnehmer/-innen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II (inklusive Berufsausbildung) im Bausektor sowie jeweils weitere 18,4 % im Dienstleistungsbereich sowie im Gastronomie- und Hotelsektor tätig sind. 15,8 % geben an, im Bereich Produktion und 13,2 % im Bereich Transport und Logistik zu arbeiten.

Der Anteil der Teilnehmer/-innen mit einem Masterabschluss, die im Dienstleistungsbereich arbeiten ist mit 18,8 % vergleichbar mit dem derjenigen, die über eine Sekundarbildung verfügen. Ausschließlich Personen mit Hochschulqualifizierung arbeiten im Bereich Kunst und Kultur (18,8 %), Sozial- und Humanwissenschaften (12,5 %) und jeweils 9,4 % in den Branchen Gesundheit und Wirtschaftswissenschaften.

12.3.3.2 Qualifikationsentsprechung

Befragt haben wir die Neuzuwander/-innen aus Polen des Weiteren zu ihrer Einschätzung der Qualifikationsentsprechung ihrer derzeitigen Arbeitsstelle.⁴⁰ Wesentliche Unterschiede ergeben sich bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung dieser Gruppe. Polnische Frauen schätzen sich mit 56,9 % deutlich häufiger als überqualifiziert ein als Männer mit 38,5 %.

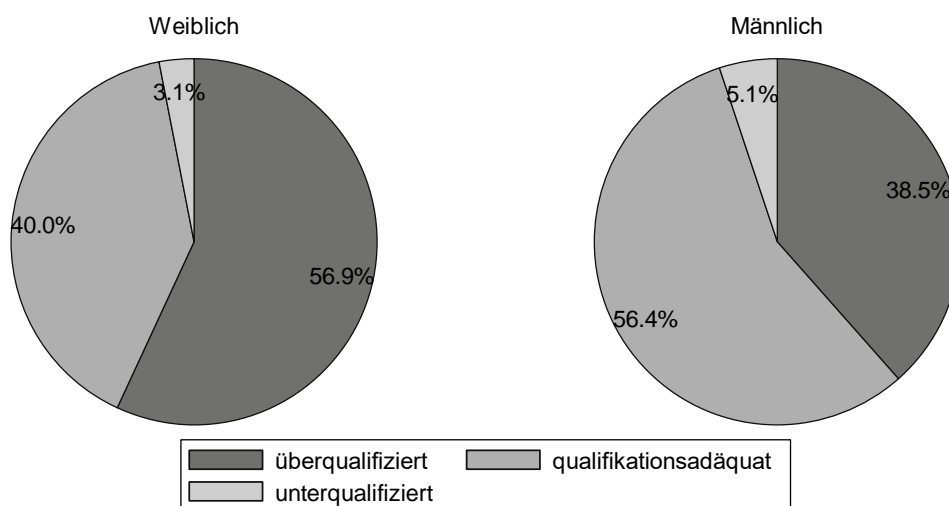


Abbildung 152: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Pol/-innen nach Geschlecht
n = 65/39. © Minor

⁴⁰ Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 106.

Bei einem Vergleich der Angaben zur Qualifikationsentsprechung unter Berücksichtigung des Bildungsgrades stellen wir fest, dass der Anteil derjenigen, die sich für ihre derzeitige Tätigkeit als überqualifiziert wahrnehmen, unter denjenigen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II (68,3 %) verglichen mit dem entsprechenden Anteil unter den Masterabsolvent/-innen (38,2 %) vergleichsweise hoch ist.

Tabelle 39: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Pol/-innen nach Bildungsgrad

© Minor

Qualifikationsentsprechung der Arbeit	Bildungsgrad der Pol/-innen											
	< Sek II		Sek II.		Bachelor		Master		Promotion		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
überqualifiziert	1	14,3	28	68,3	4	36,4	13	38,2	2	40	48	49,0
qualifikationsadäquat	3	42,9	12	29,3	7	63,6	21	61,8	3	60,0	46	46,9
unterqualifiziert	3	42,9	1	2,4	0	0	0	0	0	0	4	4,1
Gesamt	7	100	41	100	11	100	34	100	5	100	98	100,0

12.3.3.3 Form der Beschäftigung

Weiterhin haben wir die Zielgruppe nach der Art der aktuellen Beschäftigung befragt. Die 103 Pol/innen in dieser Kategorie ordnen sich überwiegend zwei Gruppen zu: Etwas mehr als die Hälfte (52,9 %) arbeitet in Vollzeit und 25,0 % sind selbstständig. Im Vergleich zu den anderen drei befragten Zielgruppen sind die Pol/-innen damit am häufigsten selbstständig tätig (siehe Abbildung 108).⁴¹

Betrachtet man die Verteilung auf die verschiedenen Kategorien nach Geschlechtern, so ergibt sich nur innerhalb der Gruppe der Arbeitenden in Vollzeit ein bedeutsamer Unterschied: 65,8 % der Männer und nur 47,6 % der Frauen gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach.

⁴¹ Sowohl bei der Frage nach der Art der Arbeit als auch bei der nach der Art des Vertrages konnten die Befragten die Kategorie „Selbstständig“ wählen. Da einige Teilnehmer/-innen bei der ersten Frage eher Wert darauf gelegt haben, ihre Arbeit als Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit zu kennzeichnen, wird die Zahl der Selbstständigen zuverlässiger über die zweite Frage dargestellt, auch wenn es keine wesentlichen Unterschiede in den Daten gibt.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

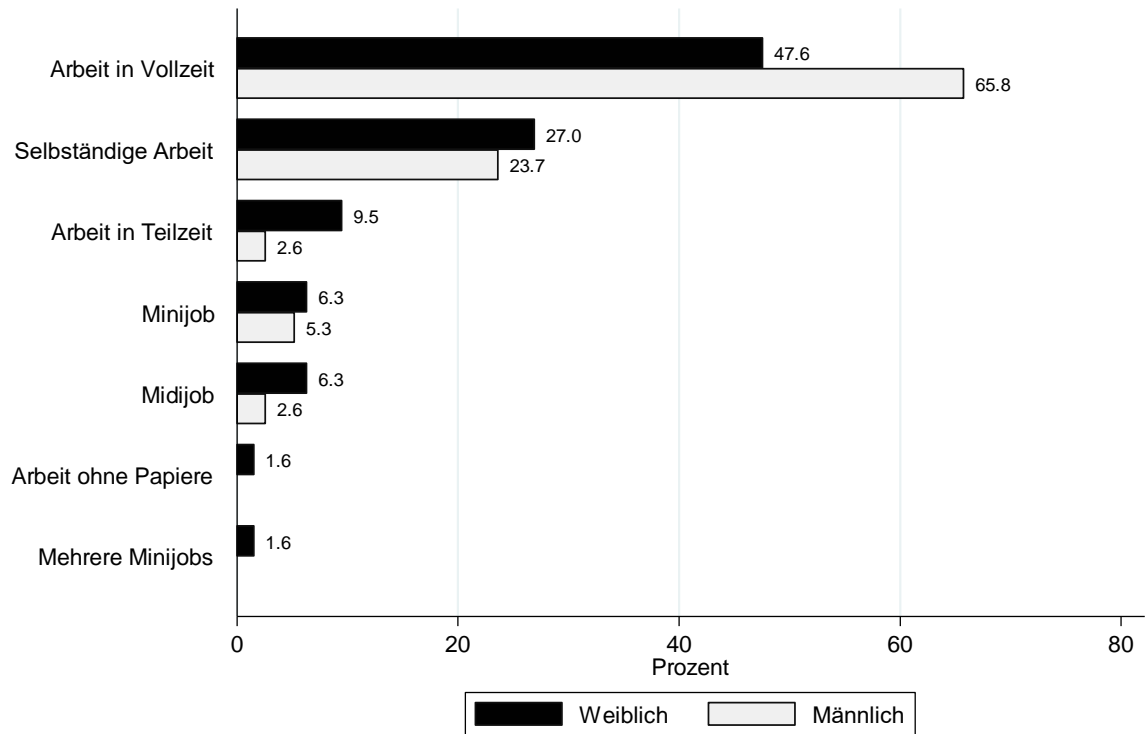


Abbildung 153: Art der Arbeit der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 64/39. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

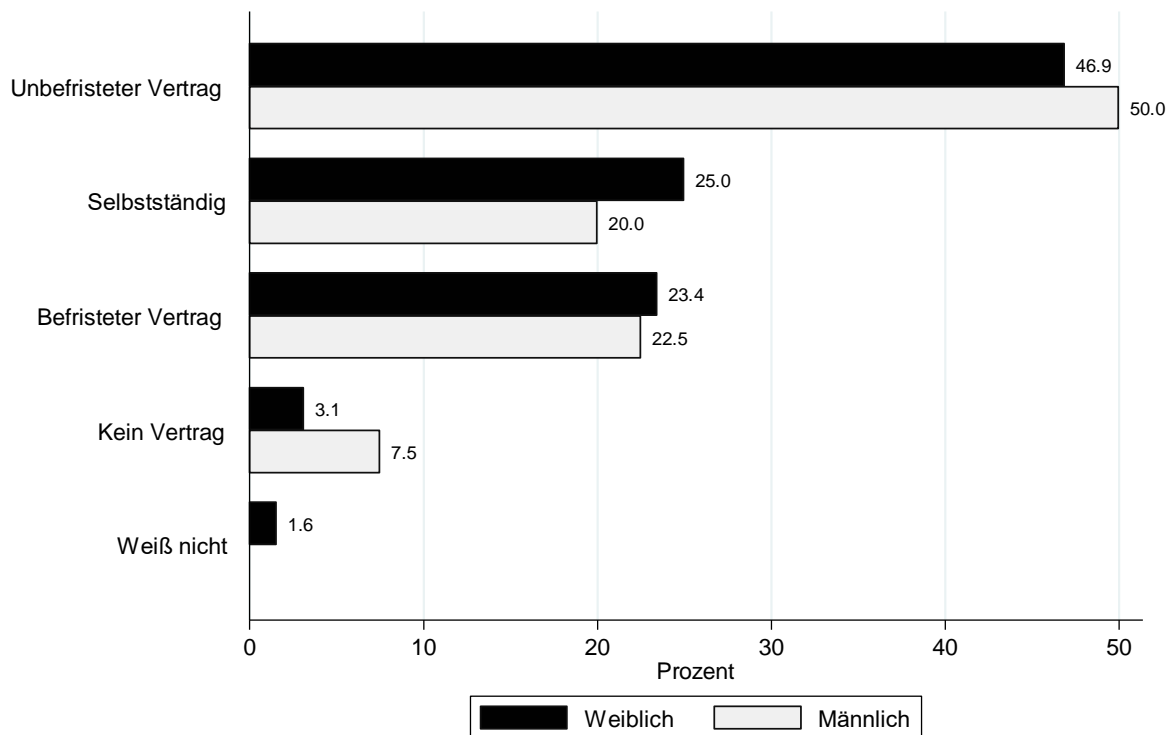


Abbildung 154: Vertragsart der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 64/40 © Minor

Auf die Frage nach der Art des Vertrages, der das Arbeitsverhältnis der befragten Pol/-innen regelt, antworteten 48,1 %, dass sie unbefristet und 23,1 %, dass sie befristet angestellt sind. Fast genauso viele Umfrageteilnehmer/-innen gaben an, als Selbstständige tätig zu sein. Unter den Selbstständigen sind Frauen (25,0 %) im Vergleich zu den Männern (20,0 %) leicht häufiger vertreten.

12.3.3.4 Entlohnung

25,0 % der Pol/-innen erhalten ein Nettogehalt zwischen 501 und 1.000 Euro. 35,2 % geben an, zwischen 1.001 und 1.500 Euro netto zu verdienen. und nur 13,0 % werden mit 1.501 bis 2.000 Euro netto entlohnt. Verhältnismäßig wenige Pol/-innen verdienen mehr als 2.001 Euro netto monatlich.⁴²

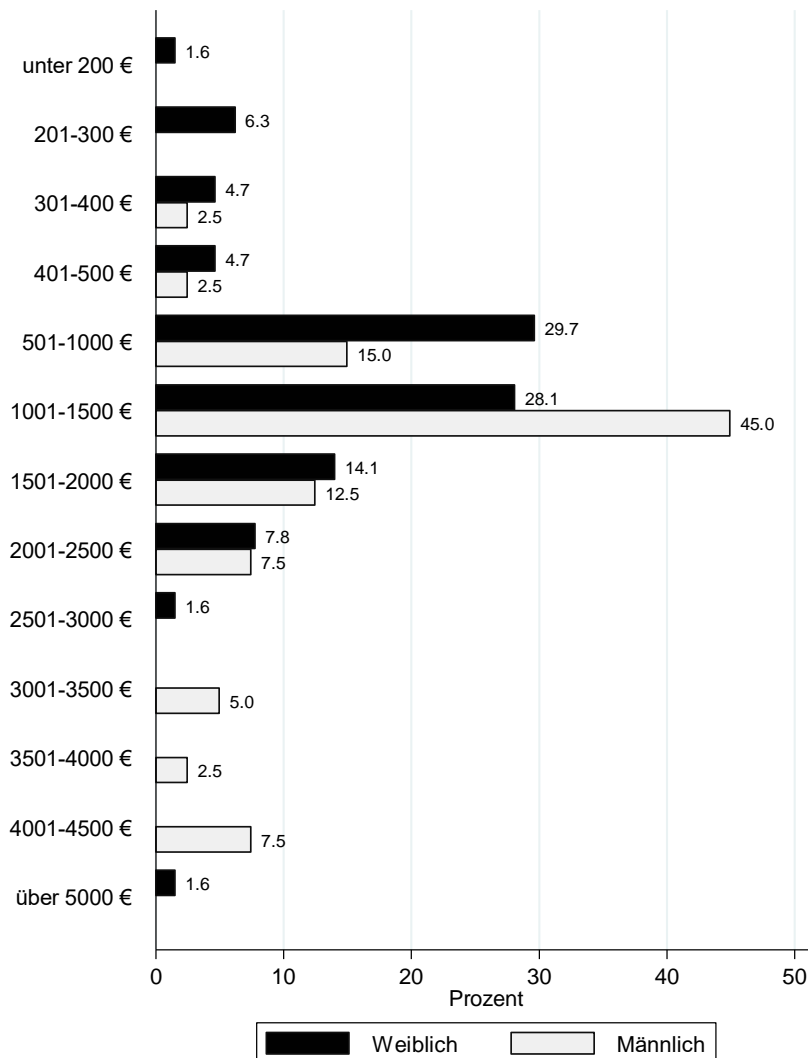


Abbildung 155: Monatliches Nettogehalt der Pol/-innen nach Geschlecht
n = 64/40. © Minor

⁴² Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 111.

Bei der Betrachtung der Angaben zum monatlichen Einkommen unter der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede stellt man fest, dass Frauen aus Polen in den niedrigeren Gehaltsstufen etwas stärker vertreten sind als die Männer. Während 29,7 % der Frauen und nur 15,0 % der Männer weniger als 1.000 Euro netto monatlich verdienen, befinden sich 45 % der Männer gegenüber 28,1 % der Frauen in der nächsthöheren Gehaltsstufe von 1.001 bis 1.500 Euro.

In Bezugnahme auf das Gehalt wollten wir von den befragten Pol/-innen wissen, ob sie weitere Personen mit ihrem Verdienst finanziell unterstützen und falls ja, ob sich diese Personen in Deutschland oder im Ausland befinden. Ausschließlich für ihren eigenen Lebensunterhalt verwenden 52,9 % der Befragten ihr Gehalt. 36,3 % geben an, ebenfalls Personen in Deutschland finanziell zu unterstützen und insgesamt 18,6 % setzen ihr Gehalt zur Unterstützung von Personen außerhalb Deutschlands ein. Vergleicht man die Angaben geschlechtsspezifisch, ist erkennbar, dass Polinnen (60,3 %) ihren Verdienst häufiger als Polen (37,8 %) ausschließlich für den eigenen Lebensunterhalt nutzen können. Entsprechend gaben 35,1 % der Männer an, Geld an im Ausland lebende Personen zu senden, während nur 9,5 % der Frauen dies tun.

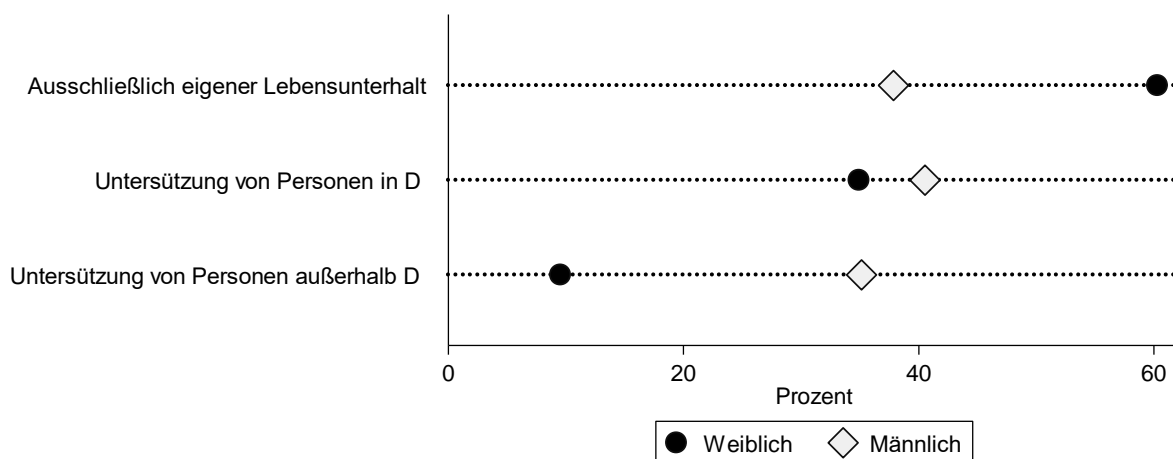


Abbildung 156: Verwendung des Einkommens der Pol/-innen nach Geschlecht
n = 63/37. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.3.3.5 Sprache am Arbeitsplatz

Im Hinblick auf die Arbeitssituation hat es uns interessiert, welche Sprachen die Umfrageteilnehmer/-innen während ihrer Arbeitszeit anwenden. Die von uns erreichten Pol/-innen machten folgende Angaben: Deutsch ist für beide Geschlechter die wichtigste Sprache im Berufsleben, Englisch steht ebenfalls bei

beiden an zweiter Stelle, allerdings sind es hier mehr Frauen, die die Sprache im beruflichen Alltag nutzen. Weniger stark, aber vorhanden, ist dieser Unterschied auch bei den Angaben zur Auswahlmöglichkeit „Andere Sprachen“. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Deutsch für die Arbeitsstelle eindeutig die wichtigste Rolle spielt, aber teilweise auch Polnisch und Englisch genutzt werden können.

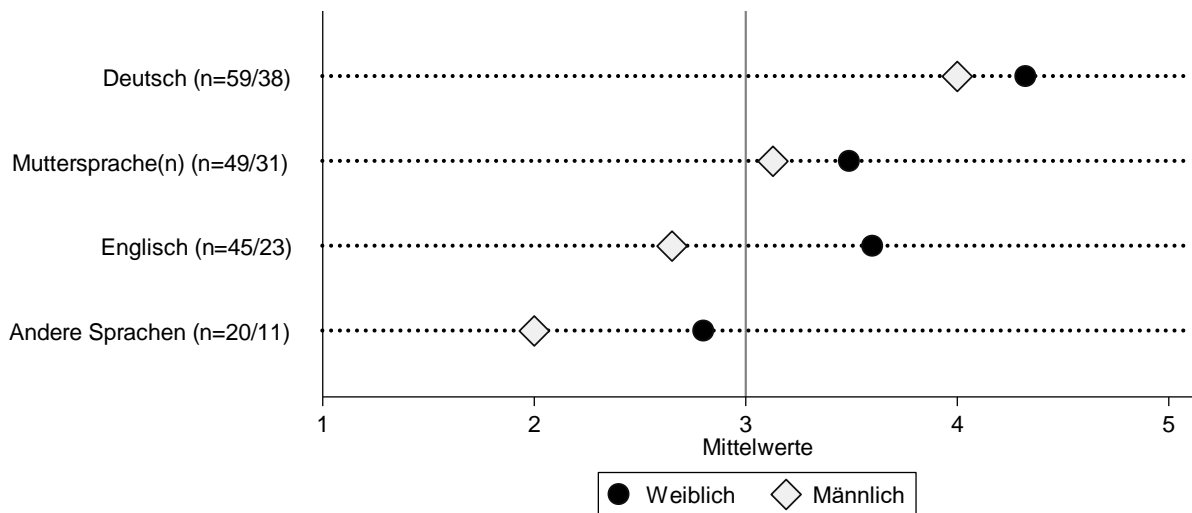


Abbildung 157: Sprachen am Arbeitsplatz der Pol/-innen nach Geschlecht
Skala 1 (nie) bis 5 (immer). © Minor

12.3.3.6 Bewertung der Situation am Arbeitsplatz

Ergänzend sollten die Umfrageteilnehmer/-innen festlegen, inwiefern die von uns vorgegebenen Aspekte auf ihre Arbeitssituation zutreffen. Beide Geschlechter fühlen sich am Arbeitsplatz gut integriert ($\bar{x} = 5,3/4,8$).⁴³ Die Frage nach erhaltener Unterstützung durch Kolleg/-innen und Vorgesetzte wurde genauso positiv bewertet ($\bar{x} = 5,3/4,7$). Auch haben die erreichten Teilnehmer/-innen zum großen Teil das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber Interesse an ihrem Wohlbefinden als Mitarbeiter/-in hat. Ein etwas niedrigerer Mittelwert zeigt, dass die befragten Pol/-innen weniger zufrieden mit den ihnen zugewiesenen Aufgaben im Unternehmen sind, da sie nicht ihren Qualifikationen entsprechen ($\bar{x} = 4,0/3,9$). Als nicht zutreffend empfinden die Pol/-innen die Aussage, dass von ihnen unbezahlte Überstunden am Arbeitsplatz erwartet werden, auch fühlen sie sich kaum von schlechteren Arbeitsbedingungen als ihre deutschen Kolleg/-innen betroffen. Bei einem geschlechterspezifischem Vergleich der ange-

⁴³ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu).

gebenen Werte fällt auf, dass weitaus mehr Frauen als Männer das Gefühl haben, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz sei ihrem Arbeitgeber wichtig ($\bar{x} = 5,0/3,8$). Eine ähnliche Diskrepanz zeigt sich bei der Frage, ob den polnischen Arbeitnehmer/-innen ein niedrigeres Gehalt ausgezahlt wird als den deutschen Kolleg/-innen, hiervon fühlen sich Männer deutlich mehr betroffen als Frauen ($\bar{x} = 2,2/3,7$).

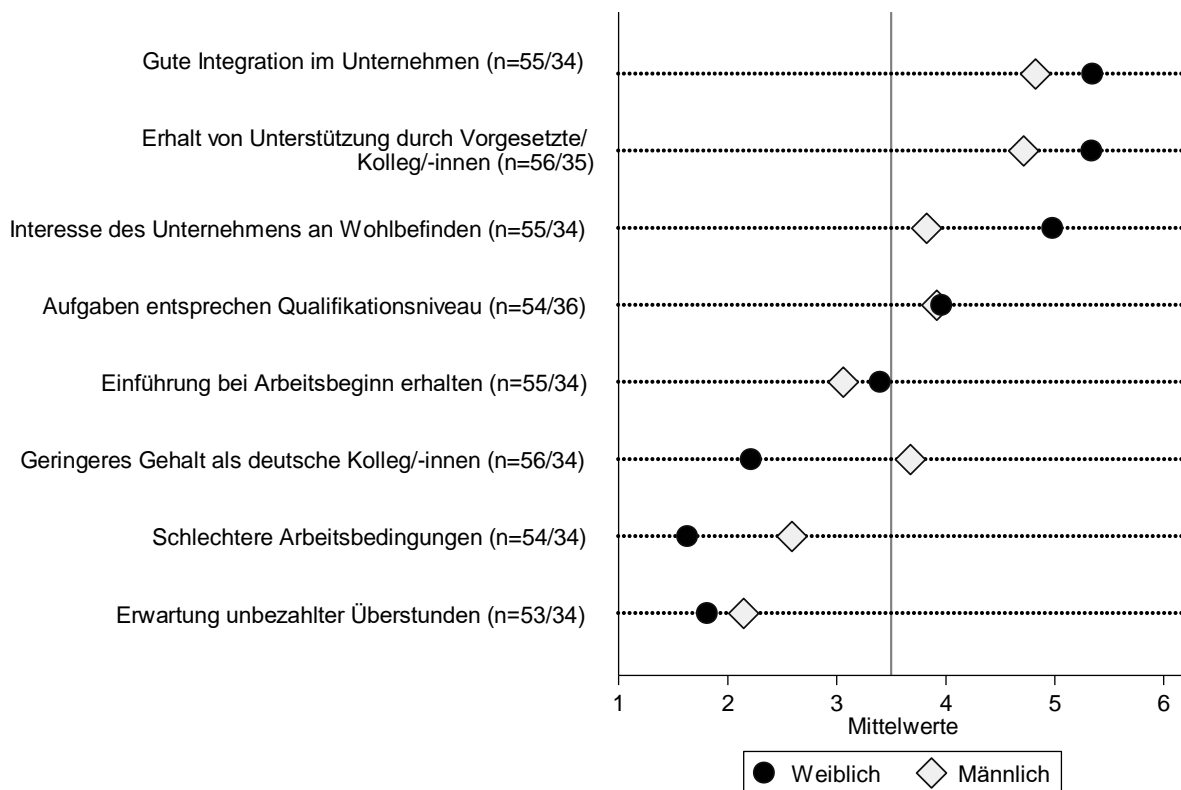


Abbildung 158: Situation am Arbeitsplatz der Pol/-innen nach Geschlecht
Skala 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu). © Minor

12.3.3.7 Dauer der Arbeitssuche

Von besonderem Interesse war für uns die Dauer der Arbeitssuche der von uns befragten Pol/-innen. Bei der Durchsicht der Ergebnisse stellten wir fest, dass die meisten Neuzuwander/-innen schon innerhalb eines Monats eine Arbeitsstelle gefunden hatten (31,4%). Ein Vergleich der Angaben von Frauen (38,1 %) und Männern (22,9 %) zeigt, dass Frauen besonders oft die Chance bekommen, in einer kurzen Zeit eine Anstellung zu finden. Ein bis zwei Monate hatten insgesamt 17,6 % der Teilnehmer/-innen eine Arbeit in Berlin gesucht, in dieser Zeitspanne gehen mehr Männer (25,7 %) ein Beschäftigungsverhältnis ein als Frauen (12,7 %). Fast genauso viele Umfrageteilnehmer/-innen ziehen schon

mit einer zugesicherten Arbeitsstelle im Gepäck nach Berlin. Mehr als 12 Monate suchen 8,8 % der erreichten Pol/-innen eine Beschäftigung in Berlin.

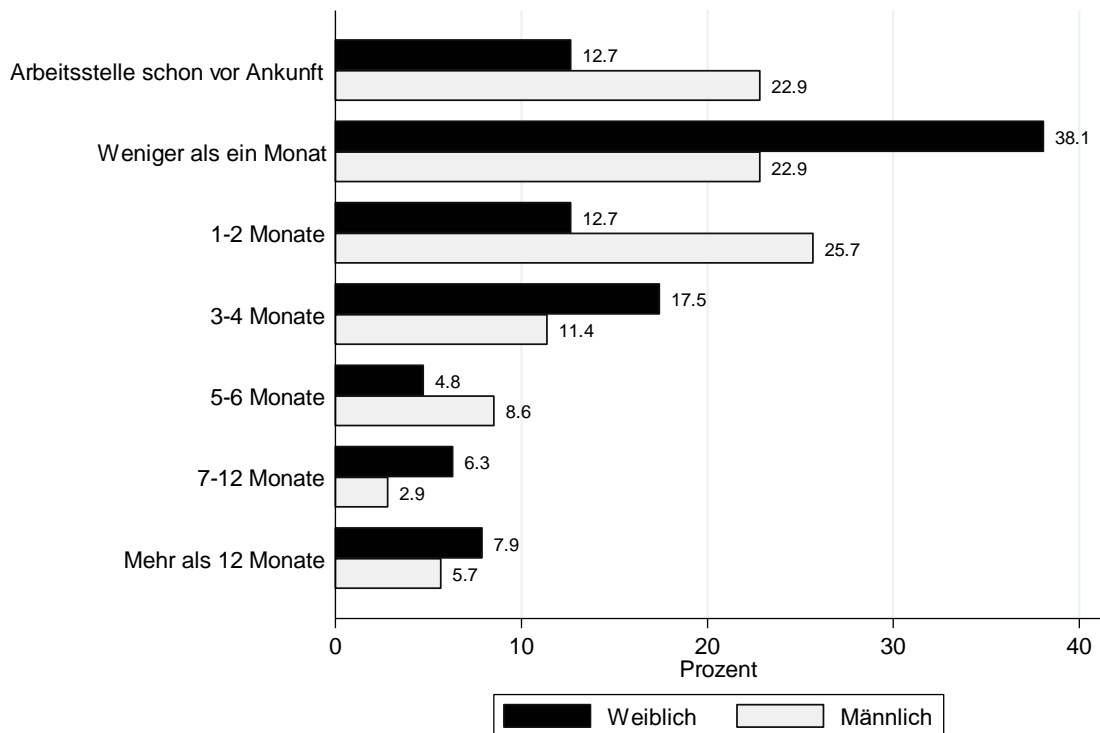


Abbildung 159: Dauer der Jobsuche der arbeitenden Pol/-innen nach Geschlecht
 n = 63/35. © Minor

12.3.3.8 Herausforderungen bei der Arbeitssuche

Auf welche Schwierigkeiten die arbeitenden Teilnehmer/-innen aus Polen treffen, sollten uns die erreichten Personen mit Hilfe eine Skala von 1 bis 5 beantworten. Eine Liste mit möglichen Hindernissen bei der Arbeitssuche war von uns vorgegeben. Wie bereits bei den befragten arbeitssuchenden Pol/-innen werten auch die arbeitenden Neuzugewanderten die Sprachbarriere ($\bar{x} = 3,6$)⁴⁴ und das von Arbeitgebern geforderte Deutschniveau als größte Herausforderung ($\bar{x} = 3,3$). Weniger hoch stufen die befragten Pol/-innen die Hürden im Zusammenhang mit Qualifikationen ein, die sie in Berlin für eine Arbeitsstelle mitbringen müssen ($\bar{x} = 2,8$). Im unteren Skalenbereich liegen auch die Ergebnisse zu der Frage nach der Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag für eine Vollzeitstelle zu bekommen ($\bar{x} = 2,6$).

⁴⁴ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu).

Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung stellen wir fest, dass die befragten Polen ($\bar{x} = 2,6$) verglichen mit den Polinnen ($\bar{x} = 1,8$) es als größere Herausforderung empfinden, Quellen für Jobangebote zu finden. Ähnlich ist die Verteilung auch bei den Kenntnissen zur Gestaltung einer Bewerbung in Deutschland – auch hier ist die Herausforderung für Männer ($\bar{x} = 2,8$) etwas größer als für Frauen ($\bar{x} = 2,2$).

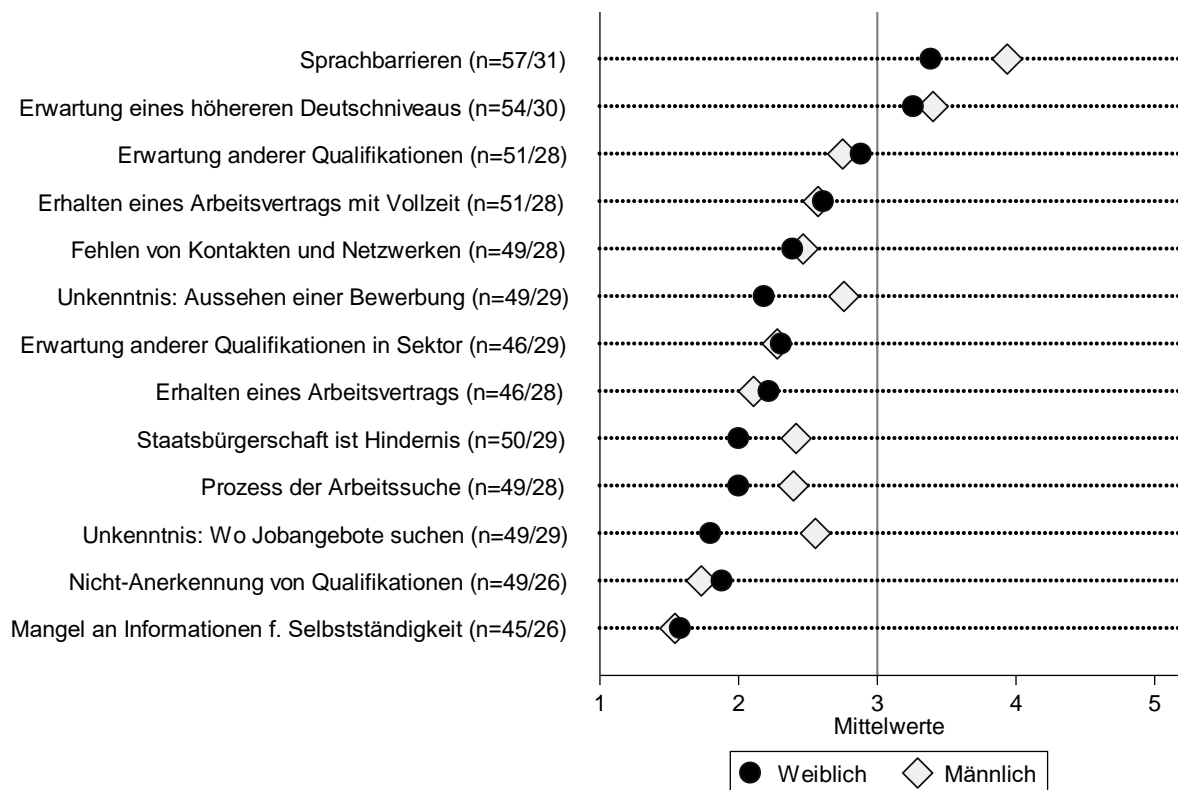


Abbildung 160: Herausforderungen bei der Arbeitssuche der arbeitenden Pol/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

12.3.3.9 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Nachvollziehen wollten wir auch, welche Beratungsstrukturen die berufstätigen Umfrageteilnehmer/-innen nutzen und zu welchen Themen der Informationsbedarf am höchsten ist. Ähnlich wie die von uns befragten arbeitssuchenden Pol/-innen, favorisierten die berufstätigen Teilnehmer/-innen Webseiten (77,3 %) und private Netzwerke (71,6 %) als Informationsquellen. Vergleichbar ist auch die Nutzung der Angebote von Social-Media-Diensten und der Jobcenter. Eine Ausnahme sind die Angaben der arbeitenden Pol/-innen zur Nutzung der Unterstützungsangebote von Sprachschulen. Sie wurden in dieser Gruppe deutlich öfter aufgesucht (38,4 %) als in der der Arbeitssuchenden (33,1 %).

34,9 % der beschäftigten Pol/-innen geben an, das Angebot der Arbeitsagenturen genutzt zu haben. Insgesamt nutzen Frauen Webseiten, soziale Medien und Blogs etwas öfter als Männer; sie suchen auch häufiger in ihren privaten Netzwerken oder bei Sprachschulen nach Rat.

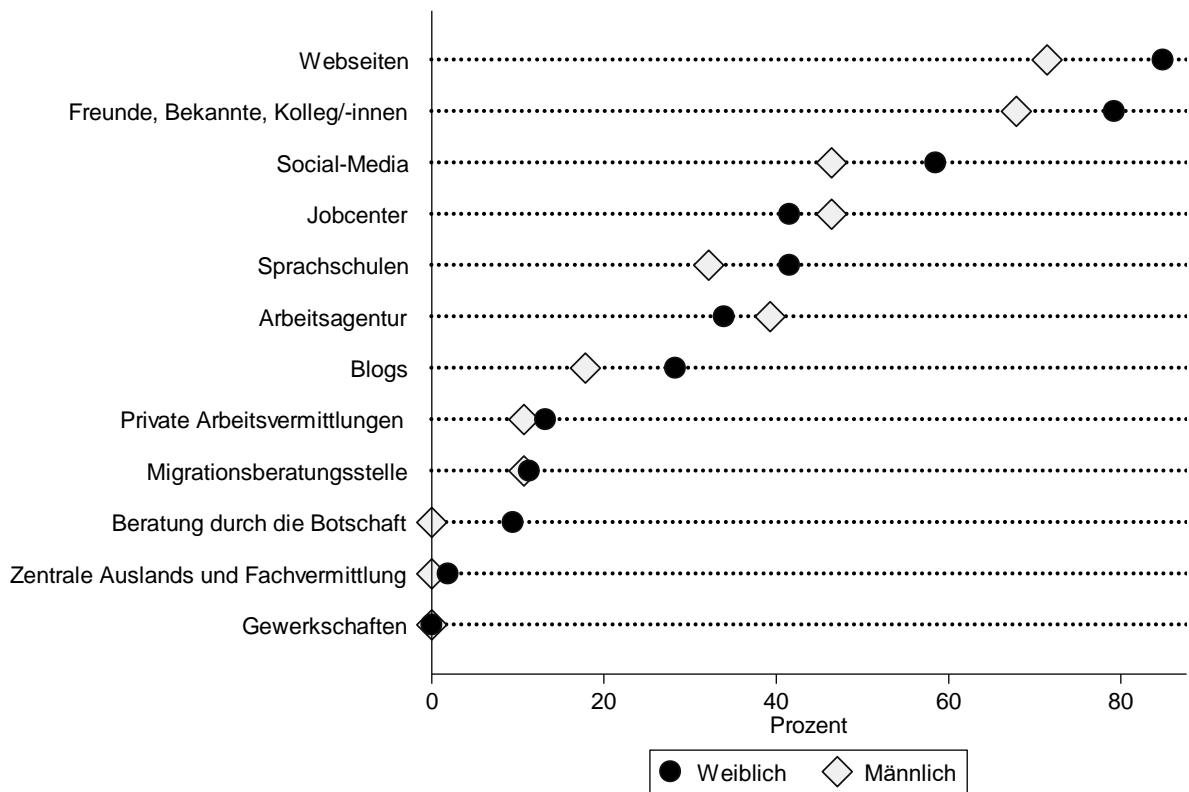


Abbildung 161: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitenden Pol/-innen in Deutschland nach Geschlecht

n = 21/14. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.3.3.10 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Aus der Liste der häufig konsultierten Unterstützungsangebote werden von den befragten Pol/-innen Webseiten ($\bar{x} = 5,3$)⁴⁵, private Netzwerke ($\bar{x} = 5,5$) und Social-Media-Dienste ($\bar{x} = 4,9$) als besonders hilfreich bewertet. Auch das Angebot der Arbeitsagenturen ($\bar{x} = 4,7$) und Sprachschulen stufen die Teilnehmer/-innen als bedeutsam ein. Etwas schlechter bewerten sie die Unterstützung durch die Jobcenter ($\bar{x} = 3,9$).

⁴⁵ Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). Wegen geringer Fallzahlen werden die Daten nicht geschlechtsdifferenziert ausgewiesen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

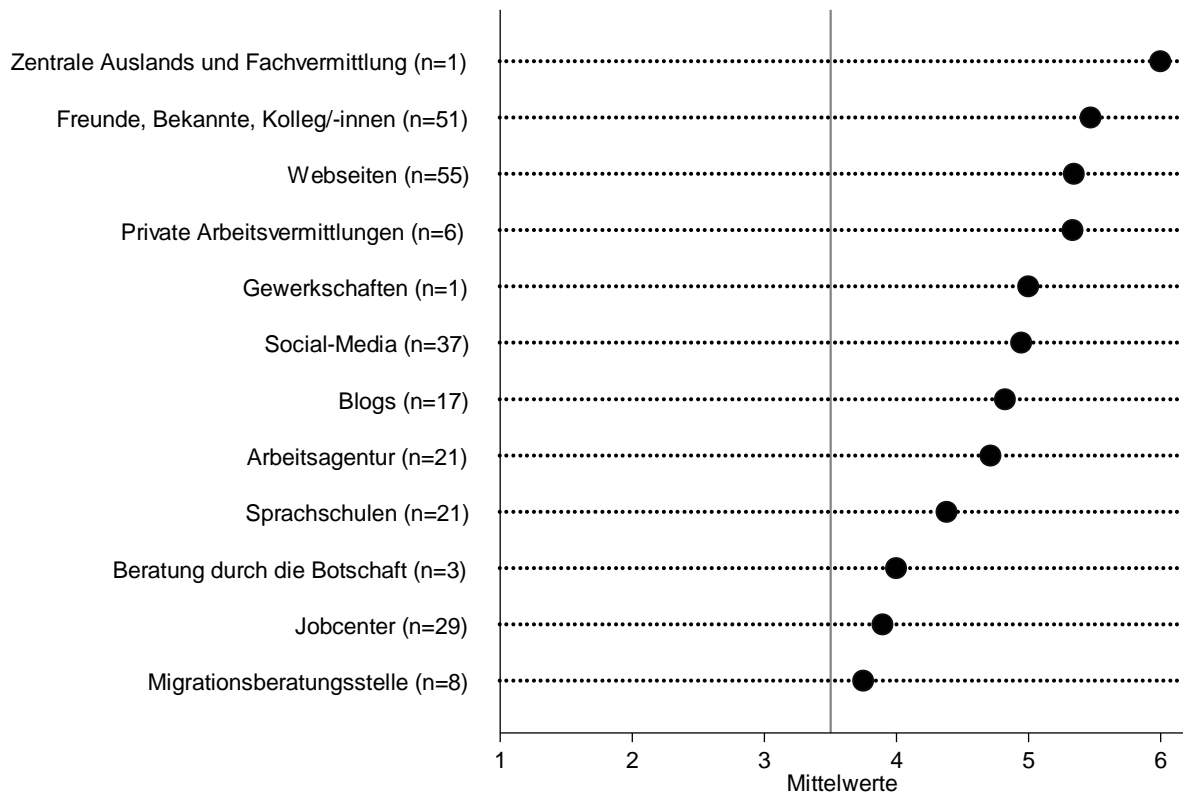


Abbildung 162: Bedeutung von Unterstützungsangeboten der arbeitenden Pol/-innen. Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.3.3.11 Themen der Migrationsberatung

Im Rahmen einer weiteren Frage baten wir die Teilnehmer/-innen anzugeben, welche Themen für sie während der Beratung Vorrang haben. Am häufigsten lassen sich die von uns erreichten Pol/-innen zu den Themen Arbeitssuche (30,0 %) und Kranken- und Sozialversicherungen (27,1 %) beraten. An dritter Stelle folgt der Beratungsbedarf zu Sprachkursen (20,0 %). Unterschiedliche Gewichtungen zwischen Männern und Frauen finden sich bei den Angaben zu den Themen Arbeitssuche sowie Kranken- und Sozialversicherungen in Deutschland. Während sich insgesamt 52,0 % der Männer zur Arbeitssuche beraten lassen, sind es bei den Frauen nur 19,0%. Umkehrt sind die Zahlen bei den Versicherungen. Hier nehmen 35,7 % der Frauen eine Beratung in Anspruch und 16,0 % der Männer.

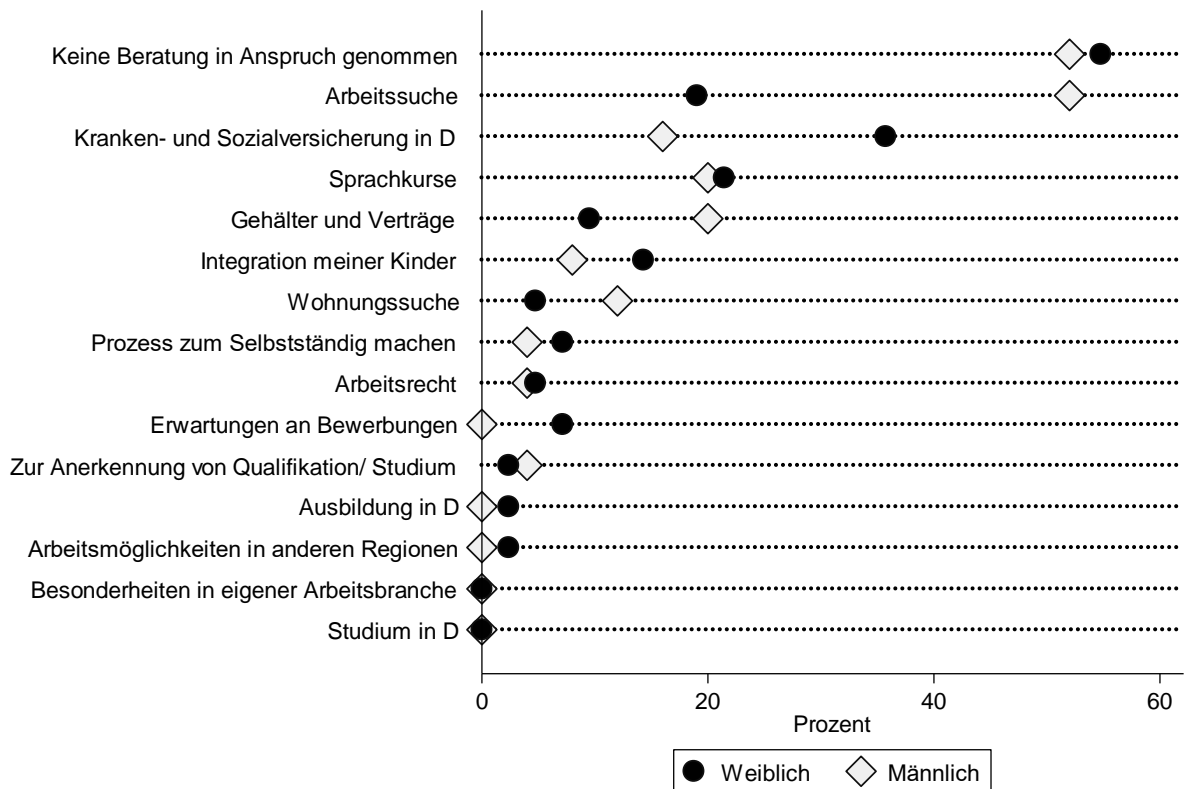


Abbildung 163: Themen der Migrationsberatung der arbeitenden Pol/-innen nach Geschlecht

n = 42/25. Bis zu drei Antworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

12.4. Situation der Rumän/-innen in Berlin

Im folgenden Abschnitt werden die Situation und die Herausforderungen rumänischer Migrant/-innen auf dem Berliner Arbeitsmarkt untersucht.

Ein Viertel der Rumän/-innen aus unserer Stichprobe ist derzeit arbeitssuchend (siehe Abbildung 94). Damit liegt der Anteil über dem der Arbeitssuchenden bei allen anderen Befragungsgruppen. Im Vergleich dazu suchen nur 15,8 % der Bulgar/-innen, 16,2 % der Französischen und Franzosen und 19,5 % der Pol/-innen nach einer Arbeit. Der Anteil arbeitssuchender rumänischer Männer in dieser Erhebung ist mit 31,1 % auffallend hoch, verglichen mit dem Anteil der Frauen von lediglich 19,8 %. Sehr wenige der rumänischen Teilnehmer/-innen sind in einem Praktikumsverhältnis (0,4 %) oder einer Ausbildung (2,6 %). In der rumänischen Gruppe ist der Anteil der Männer in einem Beschäftigungsverhältnis höher als der Anteil der Frauen. 47,2 % der Männer arbeiten, im Vergleich dazu sind es nur 40,5 % der Frauen. Andererseits nehmen mehr Frauen als Männer an Lernaktivitäten teil. So befinden sich 14,3 % der Frauen im Stu-

dium, während der Anteil der Männer bei 6,6 % liegt. Auch bei der Belegung von Sprachkursen sind Frauen aktiver (7,9 % im Vergleich zu 2,8 % der Männer).

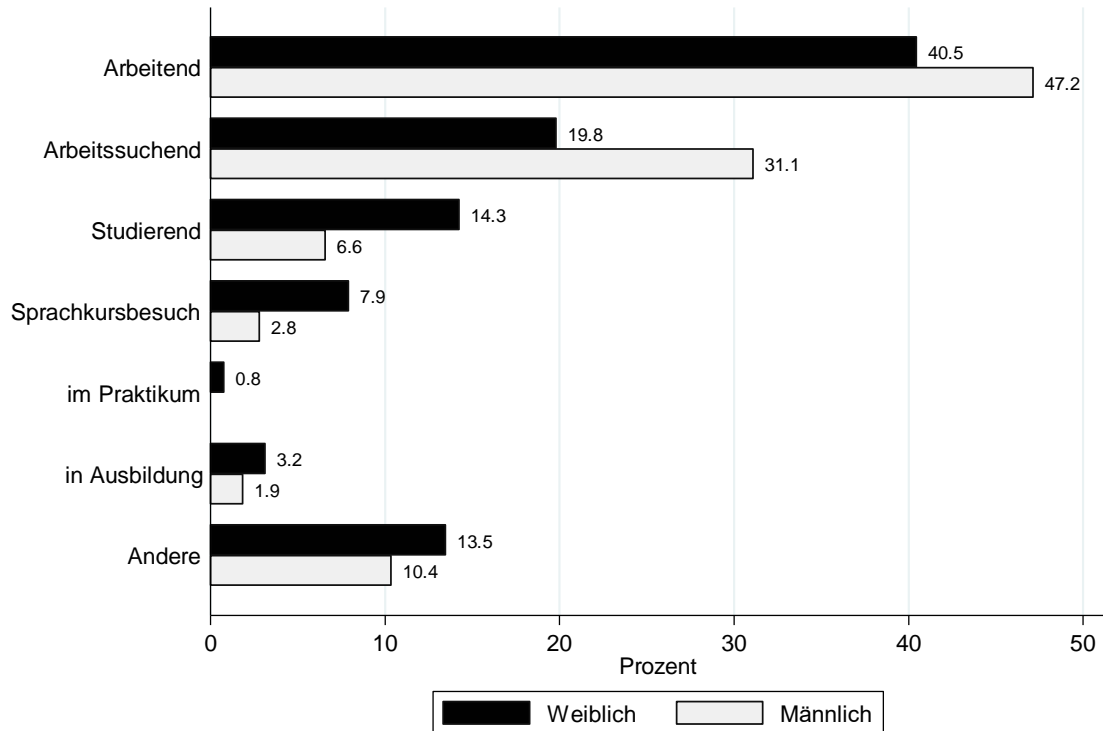


Abbildung 164: Situation der Rumän/-innen in Berlin nach Geschlecht
n = 126/106. © Minor

12.4.1. Geplante Aufenthaltsdauer

Viele der befragten Rumän/-innen planen, relativ langfristig in Deutschland zu bleiben. 40 % beabsichtigen, für fünf Jahre oder dauerhaft zu bleiben. Noch größer ist allerdings mit 43 % der Anteil derer, die noch nicht wissen, wie lange sie bleiben.

Stellt man die geplante Aufenthaltsdauer in Beziehung zum derzeitigen Status auf dem Arbeitsmarkt, so fällt auf, dass im Unterschied zu den anderen befragten Herkunftsgruppen besonders die Arbeitssuchenden im Vergleich zu den Arbeitenden häufiger angeben, für immer in Deutschland bleiben zu wollen, im Gegenzug aber seltener mehr als fünf Jahre oder zwischen zwei und fünf Jahren in Deutschland wohnhaft sein zu wollen.

Tabelle 40: Geplante Aufenthaltsdauer der Rumän/-innen in Deutschland nach Situation in Berlin

© Minor

Geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland	Situation der Rumän/-innen									
	Arbeits-suchend		Arbeitend		Ausbild-ung/ Stud-ierend		Sprachkurs		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
< 6 Monate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 - 12 Monate	3	5,3	3	3	2	6,7	0	0	8	4
1 - 2 Jahre	1	1,8	2	2	5	16,7	0	0	8	4
2 - 5 Jahre	3	5,3	12	11,9	5	16,7	1	7,7	21	10,4
> 5 Jahre	5	8,8	17	16,8	2	6,7	0	0	24	11,9
Für immer	18	31,6	23	22,8	8	26,7	5	38,5	54	26,9
Ich weiß es noch nicht	27	47,4	44	43,6	8	26,7	7	53,8	86	42,8
Gesamt	57	100	101	100	30	100	13	100	201	100

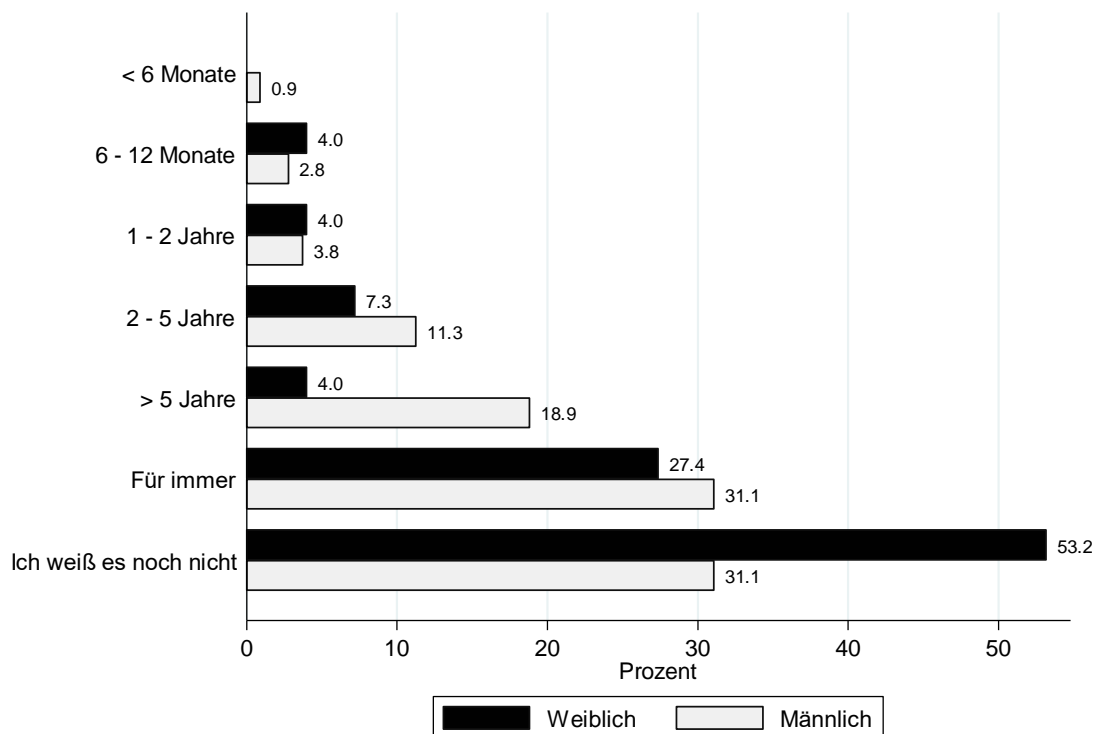


Abbildung 165: Geplante Aufenthaltsdauer in Deutschland der Rumän/-innen nach Geschlecht

n=124/106. © Minor

Die Zukunftsperspektive von rumänischen Männern und Frauen unterscheidet sich leicht. Die Männer antworten häufiger, dass sie planen, zwischen zwei und

fünf Jahren oder mehr als fünf Jahre in Deutschland verbringen zu wollen. Wesentlich mehr rumänische Frauen als Männer haben hingegen noch keine konkrete Vorstellung davon, wie lang ihr Deutschlandaufenthalt dauern wird.

12.4.2. Situation der arbeitssuchenden Rumän/-innen in Berlin

Im folgenden Abschnitt werden der Status, die Herausforderungen und die Unterstützungsmöglichkeiten von arbeitssuchenden Rumän/-innen in Berlin untersucht.

12.4.2.1 Dauer der Arbeitssuche

Während der Anteil der Rumän/-innen, die arbeitssuchend sind, in dieser Erhebung höher ist als bei anderen Gruppen, ist die Dauer der Arbeitslosigkeit vergleichbar mit den anderen Gruppen (siehe Abbildung 98). 30,4 % der Rumän/-innen sind seit bis zu zwei Monaten arbeitssuchend. 30,4 % waren zum Umfragezeitpunkt seit zwei bis drei Monaten auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Insgesamt waren 85,8 % der Rumän/-innen ein Jahr oder weniger arbeitssuchend. Überraschend scheint, dass 8,9 % der rumänischen Teilnehmer/-innen angaben, nicht aktiv auf Arbeitssuche zu sein.

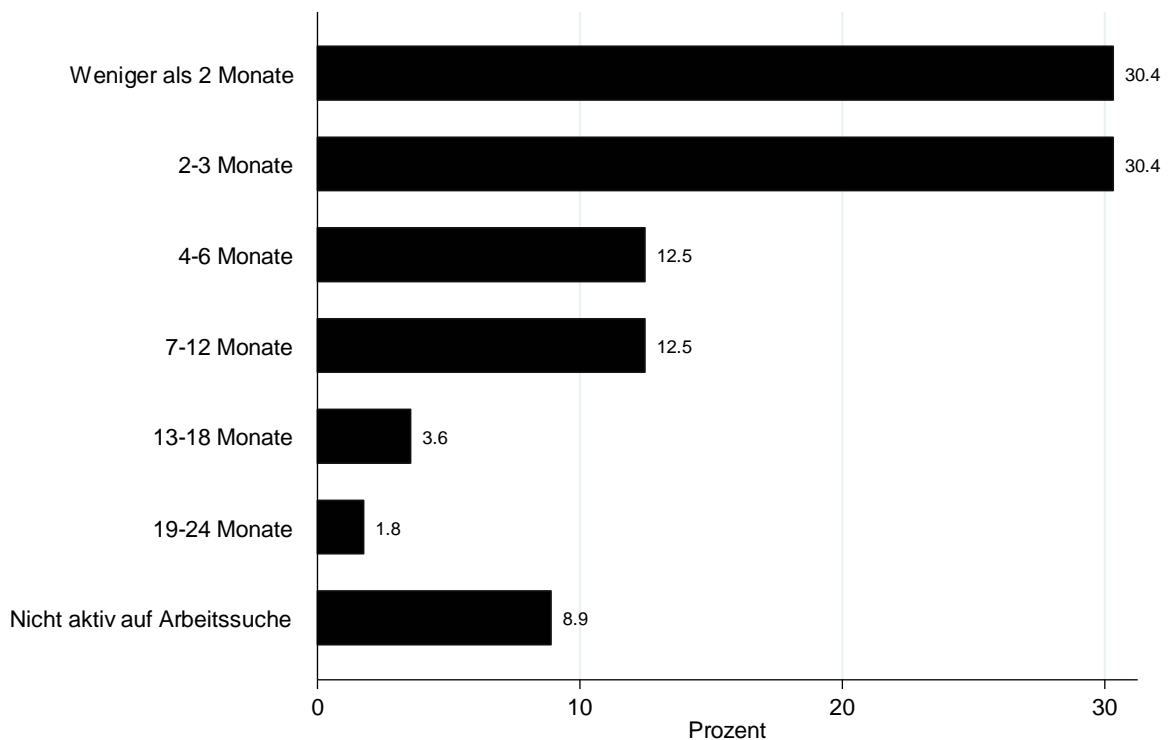


Abbildung 166: Dauer der Arbeitslosigkeit der Rumän/-innen
n =56. © Minor

Dies relativiert sich jedoch, da wir sehen, dass deutlich mehr rumänische Frauen als Männer angaben, nicht aktiv auf Arbeitssuche zu sein. Dies kann darauf hinweisen, dass mehr Frauen als Männer zu Hause bleiben (z. B. um Kinder zu betreuen). Generell waren rumänische Männer weniger Zeit arbeitssuchend als Frauen.

12.4.2.2 Finanzierung während der Arbeitssuche

Die größte Quelle der finanziellen Unterstützung für die rumänischen Arbeitssuchenden in unserer Umfrage sind eigene Ersparnisse der Teilnehmer/-innen ($\bar{x} = 2,8$). Darauf folgt in der Rangordnung der Bedeutsamkeit die finanzielle Unterstützung des Partners bzw. der Partnerin ($\bar{x} = 2,3$). Die Unterstützung durch die Eltern der Teilnehmer/-innen sowie die Einkünfte aus Nebenjobs spielen eine recht geringe Rolle (jeweils $\bar{x} = 2,1$). Staatliche finanzielle Unterstützungsangebote stellen für die befragten arbeitssuchenden Rumän/-innen keine wichtige Finanzierungsquelle dar ($\bar{x} = 1,5$).

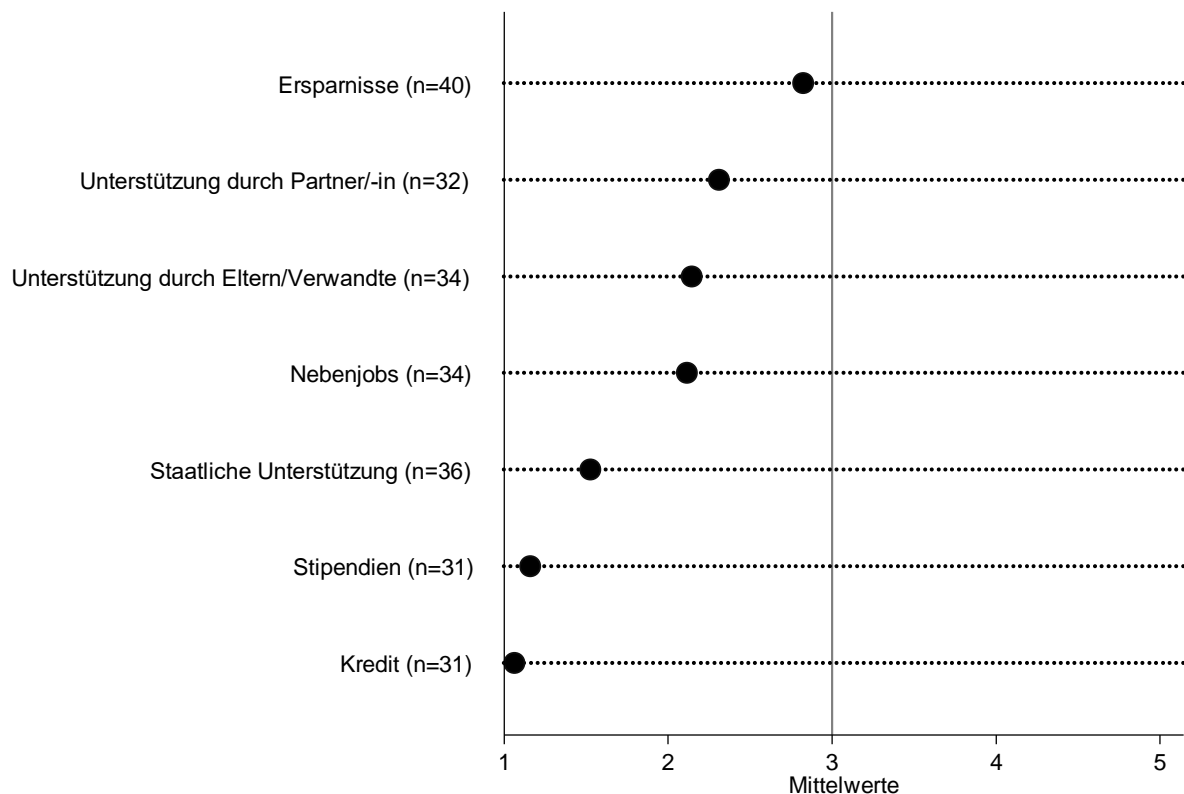


Abbildung 167: Finanzierung der Rumän/-innen während der Arbeitssuche
Skala 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor.

Zwischen den rumänischen Männern und Frauen gibt es hier nur einen auffälligen Unterschied: Frauen werden in stärkerem Ausmaß durch ihre/-n Partner/-in unterstützt ($\bar{x} = 3,0$ gegenüber $\bar{x} = 1,8$).

Die Ergebnisse legen nahe, dass rumänische Arbeitssuchende in Berlin in der Regel selbst für ihren Unterhalt sorgen (dank ihres Erspartem oder mithilfe der finanziellen Unterstützung durch die Familie), wohingegen externe Unterstützung (durch Kredite oder Sozialleistungen) nicht zu den bevorzugten Finanzierungsquellen der Community gehören.

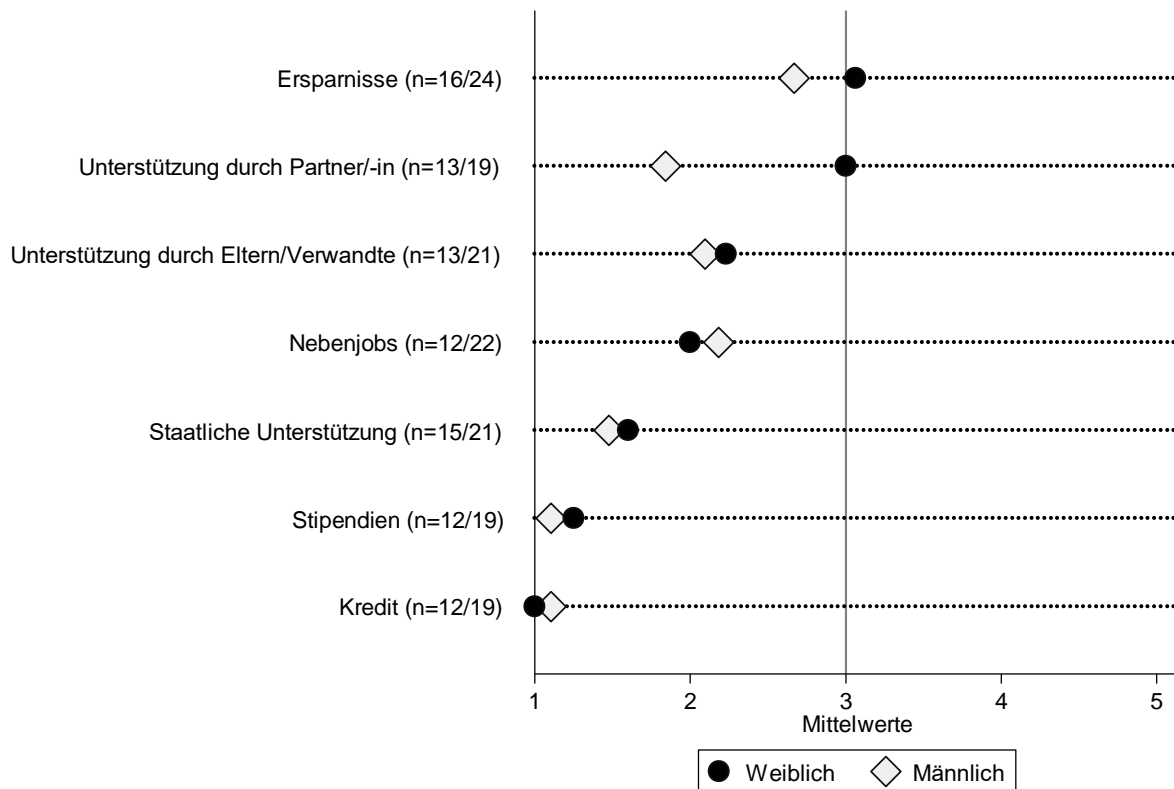


Abbildung 168: Finanzierung der Rumän/-innen während der Arbeitssuche nach Geschlecht

Skala von 1 (gar nicht) bis 5 (ausschließlich). © Minor

12.4.2.3 Inanspruchnahme staatlicher finanzieller Unterstützung

83,6 % der arbeitssuchenden Rumän/-innen erhalten eigenen Angaben zufolge tatsächlich keine Form von staatlicher Unterstützung. 7,3 % der Rumän/-innen beziehen Arbeitslosegeld I, 3,6 % Arbeitslosengeld II und ein etwas größerer Anteil bezieht Unterstützung in Form von Kindergeld.

12.4.2.4 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Einige Aspekte scheinen ein Hindernis für die arbeitssuchenden rumänischen Umfrageteilnehmer/-innen bei der Arbeitsmarktintegration darzustellen. Die größte Hürde erkennen die Rumän/-innen, ähnlich wie die anderen Zielgruppen, in den Schwierigkeiten, die sich aufgrund fehlender Deutschkenntnisse ergeben: sie führen zu einer erschwerten Arbeitssuche aufgrund der Sprachbarriere ($\bar{x} = 4,0$). Außerdem werden häufig vonseiten der Arbeitgebern höhere Deutschkenntnisse gefordert ($\bar{x} = 4,1$). Die rumänischen Befragten geben an, es sei problematisch, einen Vollzeitjob zu finden ($\bar{x} = 4,0$). Sie haben weiterhin den Eindruck, dass ihre Nationalität ihnen die Arbeitssuche etwas erschwert ($\bar{x} = 3,3$). Auch fehlende Kenntnisse dahingehend, wo nach einer Arbeit gesucht werden kann ($\bar{x} = 3,6$) und wie der Prozess der Arbeitssuche in Deutschland funktioniert ($\bar{x} = 3,3$), stellen eine – wenngleich moderate – Herausforderung dar. Schwierigkeiten im Rahmen der Anerkennung von Qualifikationen scheinen die Rumän/-innen hingegen eher nicht zu verzeichnen ($\bar{x} = 2,2$).

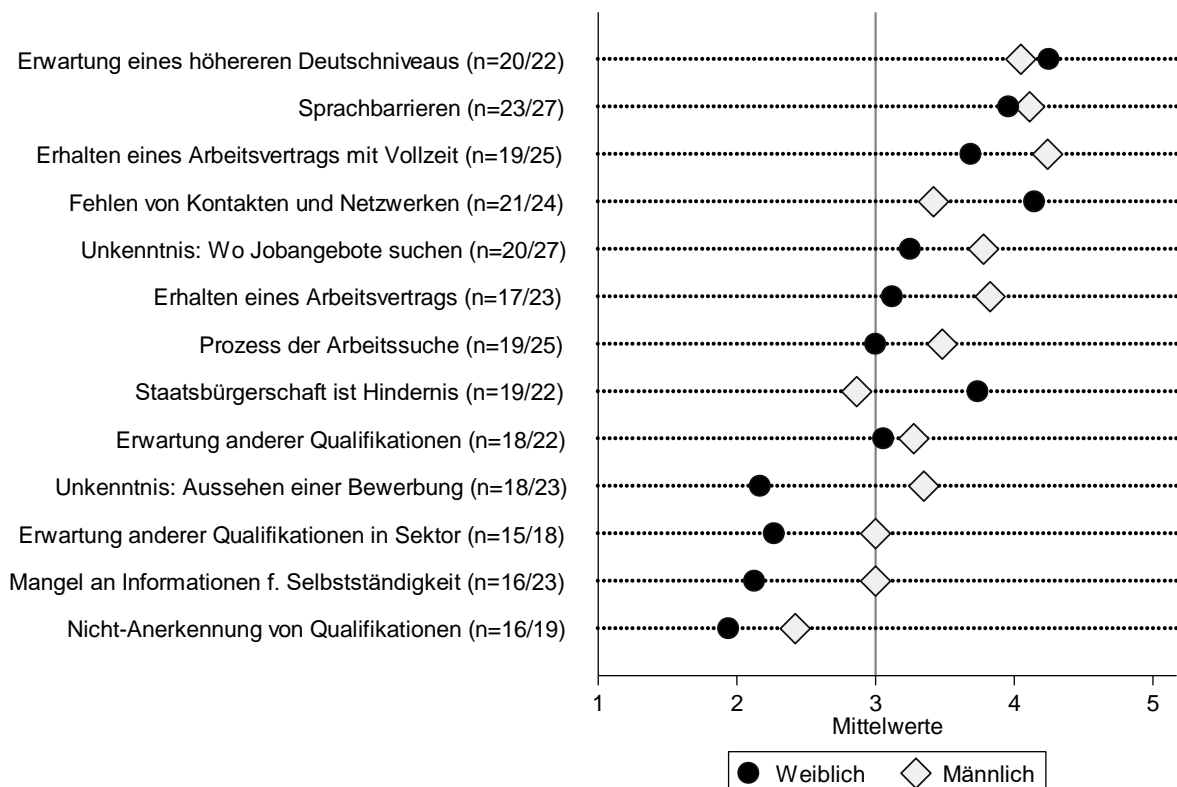


Abbildung 169: Bewertung von Herausforderungen der arbeitssuchenden Rumän/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

Rumänische Frauen haben etwas stärker den Eindruck, dass ihnen ihre Staatsbürgerschaft und der Mangel an Kontakten und sozialen Netzwerken bei der

Arbeitssuche ein Hindernis ist. Die arbeitssuchenden rumänischen Männer beurteilen hingegen ihren Unkenntnis davon, wie Bewerbungsprozesse in Deutschland ablaufen und die Tatsache, dass in ihrem Sektor andere Qualifikationen erwartet werden als im Herkunftsland als etwas herausfordernder, als die rumänischen Frauen dies tun.

12.4.2.5 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Einige Unterstützungsangebote, die die Integration in den Arbeitsmarkt möglicherweise erleichtern könnten, sind den rumänischen Befragten praktisch unbekannt – darunter die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (95,3 % der Befragten unbekannt), aber auch Gewerkschaften, deren Angebote Befragten zu 88,1 % nicht kennen. Am anderen Ende des Spektrums sind soziale Netzwerke diejenigen Unterstützungskanäle, die am stärksten von rumänischen Teilnehmer/-innen (68,9 % der Arbeitssuchenden) verwendet werden. Webseiten werden von mehr als der Hälfte der Teilnehmer/-innen genutzt. Deutsche Beschäftigungseinrichtungen sind bekannt und werden von einem recht hohen Prozentsatz besucht: Die meisten Befragten (68,9 %) kennen die Arbeitsagentur. Davon nutzten 31,1 % auch ihr Angebot; ähnlich sieht es bei den Jobcentern aus, die 71,7 % der rumänischen Teilnehmer/-innen bekannt sind und die von 39,1 % genutzt werden. Ein knappes Drittel (32,6 %) der rumänischen Arbeitssuchenden hat bereits eine Migrationsberatungsstelle aufgesucht. Der Prozentsatz, der angibt, solche Organisationen nicht zu kennen, liegt jedoch noch höher (45,7 %).

Interessanterweise nutzen deutlich mehr Männer als Frauen soziale Netzwerke (80 % gegenüber nur 55 %). Auch Webseiten werden von Männern etwas häufiger als von Frauen zurate gezogen (47,6 % der Frauen und 61,5 % der Männer). Von den Männern hat fast die Hälfte die Dienste von privaten Arbeitsvermittlungen (45,8 %) in Anspruch genommen, während Frauen eher auf diese verzichten (15 %). Frauen suchten hingegen häufiger Migrantenorganisationen auf (42,1 % gegenüber 25,9 %).

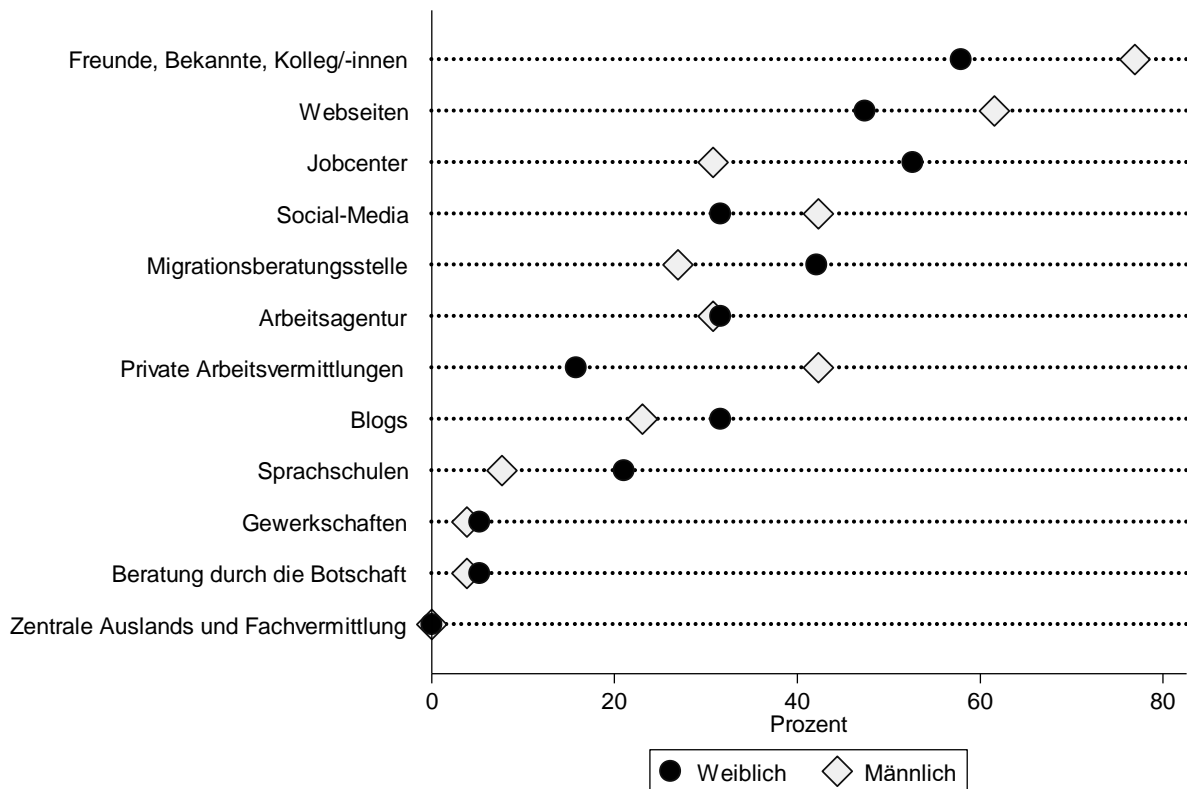


Abbildung 170: Genutzte Unterstützungsangebote der arbeitssuchenden Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 20/25. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.4.2.6 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Da mit der Tatsache, dass jemand eine bestimmte Informationsquelle oder ein Unterstützungsangebot genutzt hat, noch nichts darüber gesagt werden kann, inwiefern ihm bzw. ihr das weitergeholfen hat, baten wir die Umfrageteilnehmer/-innen auf einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig) anzugeben, als wie wichtig sie die verschiedenen Angebote empfunden haben.

Die hilfreichsten Unterstützungsangebote bzw. Informationsquellen sind in der Wahrnehmung der arbeitssuchenden Rumän/-innen soziale Medien ($\bar{x} = 5,7$) und Blogs ($\bar{x} = 5,7$), dicht gefolgt von Internetseiten ($\bar{x} = 5,3$). Jobcenter ($\bar{x} = 5,3$) sowie soziale Netzwerke ($\bar{x} = 5,2$) spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Außerdem relevant – wenngleich in etwas geringerem Ausmaß – waren die Hilfsleistungen von Migrationsberatungsstelle ($\bar{x} = 4,9$) und der Arbeitsagentur ($\bar{x} = 4,5$). Private Arbeitsvermittlungen gelten im Vergleich dazu als weniger wichtig ($\bar{x} = 3,9$).

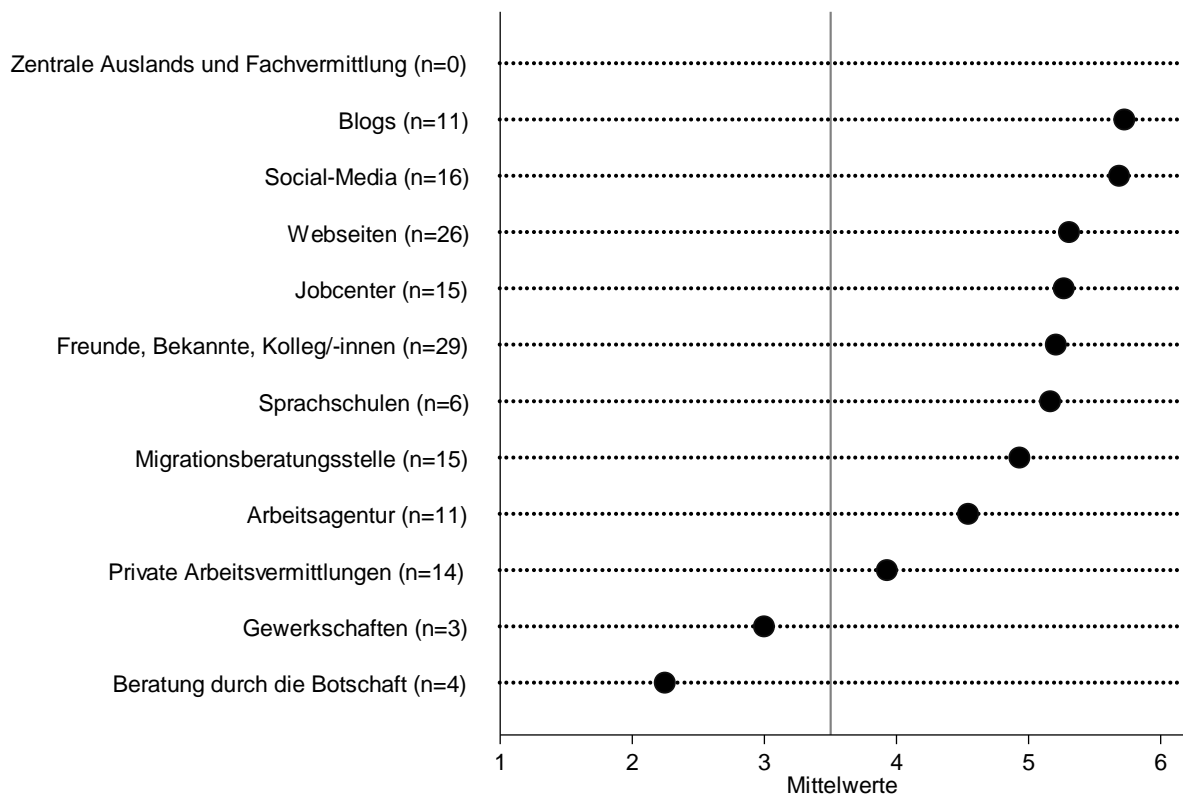


Abbildung 171: Bewertung der Unterstützungsangebote der arbeitssuchenden Rumän/-innen

Skala 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.4.2.7 Themen der Migrationsberatung

Wie bei von den anderen Zielgruppen, wollten wir auch von den rumänischen Arbeitssuchenden erfahren, welches Themen für sie bei der Arbeitssuche die relevantesten darstellen. Wozu benötigen sie Informationen und ggf. Beratung? Wir forderten sie auf, aus einer Reihe von Themen die drei herauszusuchen, die sie für sich als die wichtigsten erachten. Dabei stellte sich heraus, dass die drei wichtigsten Interessensfelder für die rumänischen Befragten die Arbeitssuche (68,8 %), Sprachkurse (47,9 %) und die Wohnungssuche (43,8 %) sind. Andere relevante Themen sind Kranken- und Sozialversicherung (35,4 %), Arbeitsverträge und Gehälter sowie die Anerkennung von Qualifikationen und Studium (16,7 %) und Arbeitsrechte. Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass sich das Antwortverhalten der rumänischen arbeitssuchenden Frauen etwas von dem der Männer unterscheidet: Sie sind mehr an Informationen zur Arbeits- und Wohnungssuche interessiert, wohingegen Männer etwas häufiger Informationen zu Gehältern und Verträgen sowie Beratung zu Sprachkursen als zentral empfinden.

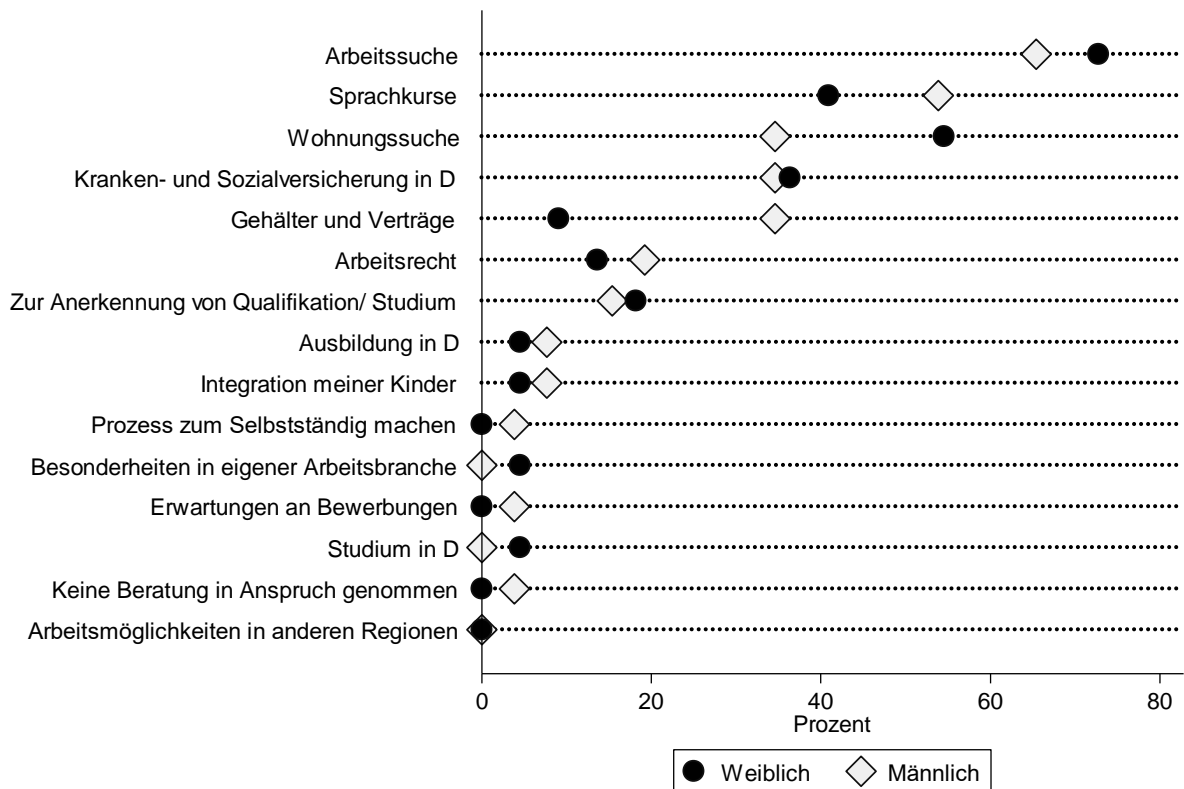


Abbildung 172: Von arbeitssuchenden Rumän/-innen nachgefragte Themen der Migrationsberatung

n = 22/26. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.4.3. Situation der in Berlin arbeitenden Rumän/-innen

Nachdem bisher die Situation der rumänischen Umfrageteilnehmer/-innen beschrieben wurde, die derzeit in Berlin nach einer Arbeit suchen, beleuchten wir im Folgenden die Situation derjenigen Umfrageteilnehmer/-innen, die bereits einer Arbeit nachgehen.

12.4.3.1 Branche der Arbeitsstelle

Zunächst erhielten die arbeitenden Umfrageteilnehmer/-innen von uns die Aufforderung ihre derzeitige Tätigkeit einer Branche zuzuordnen. Die Auswertung ihrer Antworten zeigt, dass der größte Anteil der rumänischen Befragten in der Gastronomie und im Hotelgewerbe (18,6 %) beschäftigt ist. Sektoren, in denen ebenfalls jeweils ein beträchtlicher Anteil der Rumän/-innen arbeitet, sind das Baugewerbe, die IT-Branche (13,4 % jeweils), sowie der Dienstleistungsbereich (10,3 %).⁴⁶ Wie der Abbildung 173 zu entnehmen ist, gibt es einige deutliche

⁴⁶ Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 104.

Unterschiede unter dem Blickwinkel der Geschlechterverteilung auf die verschiedenen Arbeitsbranchen: Nicht nur im Dienstleistungsbereich sind Frauen viel präsenter als Männer (14,9 %/6,0 %), sondern auch im Bereich Verwaltung und Management (10,6 %/2,0 %). Während die Verteilung von Frauen in allen übrigen Arbeitsbereichen relativ ähnlich ist, sind Männer vorwiegend in drei Bereichen beschäftigt: In der Bauwirtschaft (4,3 %/28,0 %), in der IT-Branche/Naturwissenschaft (4,3 %/28,0 %) und schließlich im Gastronomie- und Hotelgewerbe (19,1 %/18,0 %).

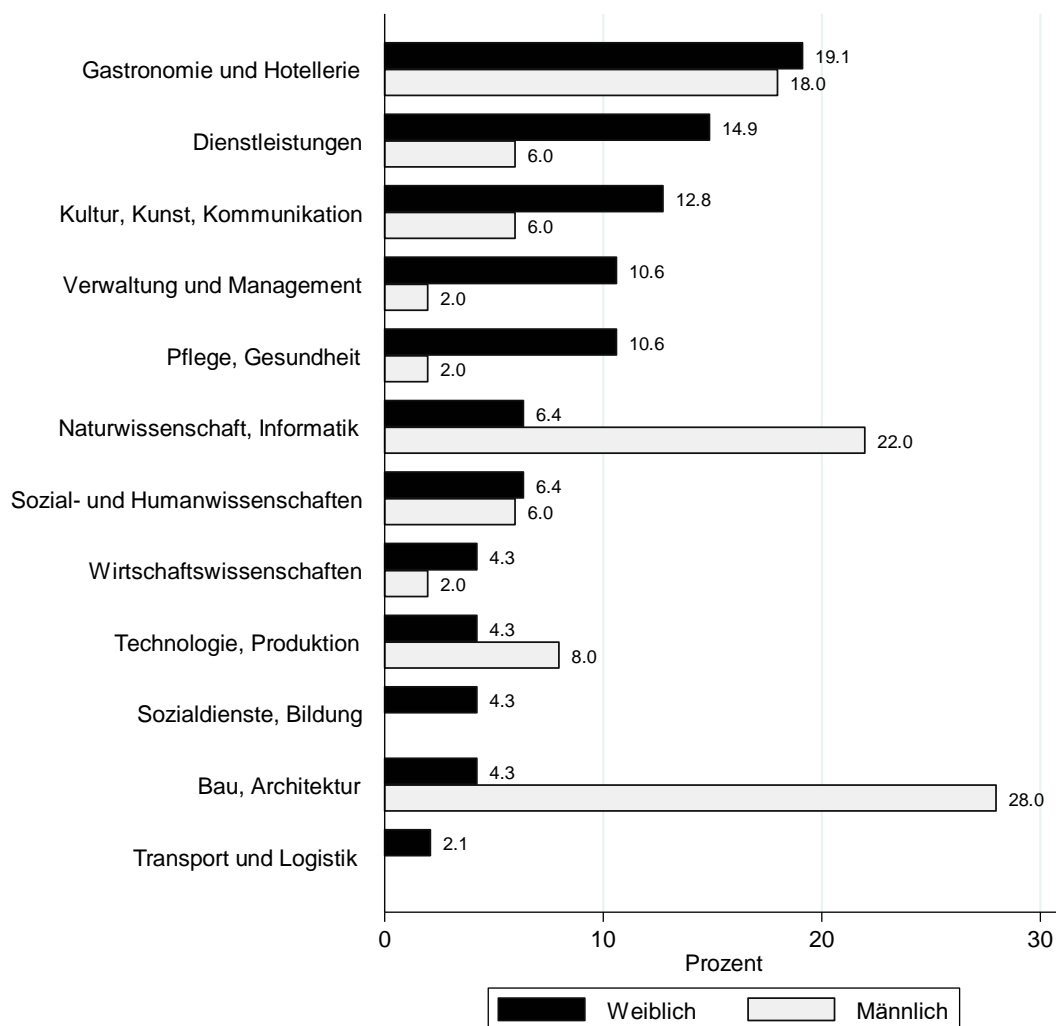


Abbildung 173: Arbeitsbranche der Rumän/-innen nach Geschlecht
 n = 47/50. © Minor

Eine gesonderte Untersuchung, ob sich die Verteilung auf bestimmte Branchen in Abhängigkeit des höchsten erreichten Bildungsabschlusses unterscheidet, konnten wir hier nicht vornehmen, da die Fallzahlen in den einzelnen Kategorien zu gering waren.

12.4.3.2 Qualifikationsentsprechung

Uns interessiert nicht nur, ob die Umfrageteilnehmer/-innen eine Arbeitsstelle haben, sondern auch, ob diese ihrem Qualifikationsniveau entspricht. Eine gelungene Arbeitsmarktintegration liegt unserer Ansicht nach dann vor, wenn dies gegeben ist. Bei den rumänischen Teilnehmer/-innen ist der Anteil derer, die den Eindruck haben, dass das Anforderungsprofil ihrer beruflichen Tätigkeit sich mit den von ihnen erworbenen Qualifikationen deckt, mit 68,3 % recht hoch. Gemeinsam mit den Französischen und Franzosen urteilen die Rumän/-innen in dieser Hinsicht also am positivsten über ihre derzeitige Arbeitsstelle.⁴⁷ Im Gegensatz dazu behaupten ein Achtel der rumänischen Teilnehmer/-innen, sie seien für ihre Position unterqualifiziert, darunter deutlich mehr Männer. Rumänische Frauen betrachten sich im Vergleich zu den Männern etwas mehr als überqualifiziert, wie der Abbildung 174 entnommen werden kann.

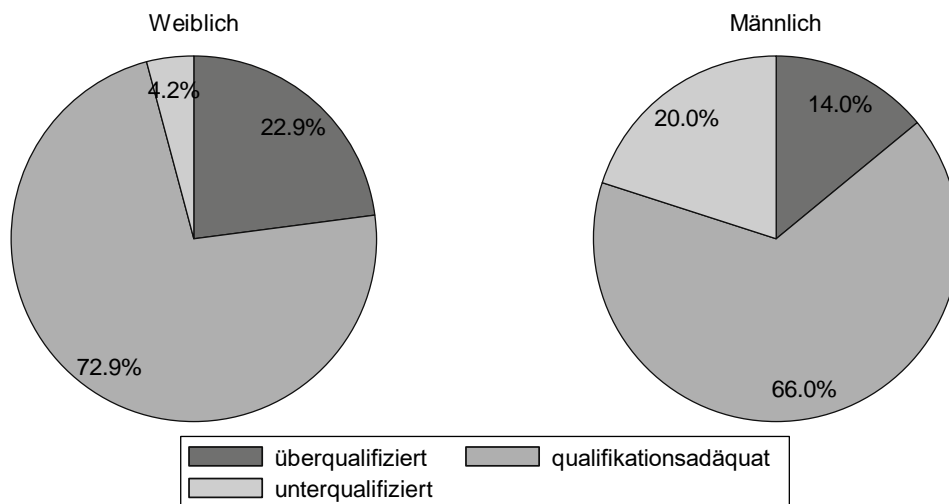


Abbildung 174: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 48/50. © Minor

Bei der Betrachtung der Qualifikationsentsprechung der Arbeitsstelle unter Berücksichtigung des höchsten erreichten Bildungsabschlusses der Teilnehmer/-innen zeichnet sich eine leichte Tendenz ab, die darauf hinweist, dass sich die Rumän/-innen mit einem universitären Abschluss häufiger als überqualifiziert wahrnehmen für ihre derzeitige Arbeitsstelle als diejenigen ohne einen solchen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sollten diese Zahlen jedoch vorsichtig interpretiert werden.

⁴⁷ Zum Vergleich mit den anderen Befragungsgruppen siehe Abbildung 106.

Tabelle 41: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Rumän/-innen nach Bildungsgrad

© Minor

Qualifikationsentsprechung der Arbeit	Bildungsgrad der Rumän/-innen											
	< Sek. II		Sek. II		Bachelor		Master		Promotion		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
überqualifiziert	1	11,1	4	13,8	5	22,7	6	20	2	25	18	18,4
qualifikationsadäquat	7	77,8	18	62,1	13	59,1	24	80	6	75	68	69,4
unterqualifiziert	1	11,1	7	24,1	4	18,2	0	0	0	0	12	12,2
Gesamt	9	100	29	100	22	100	30	100	8	100	98	100,0

12.4.3.3 Form der Beschäftigung

Die Hälfte der rumänischen Befragten arbeitet in Vollzeit (siehe Abbildung 108). Das Gleiche gilt für diejenigen, die in Teilzeit arbeiten (11,3 %). Rumän/-innen haben vergleichsweise viele Midi- und Mini-Jobs.

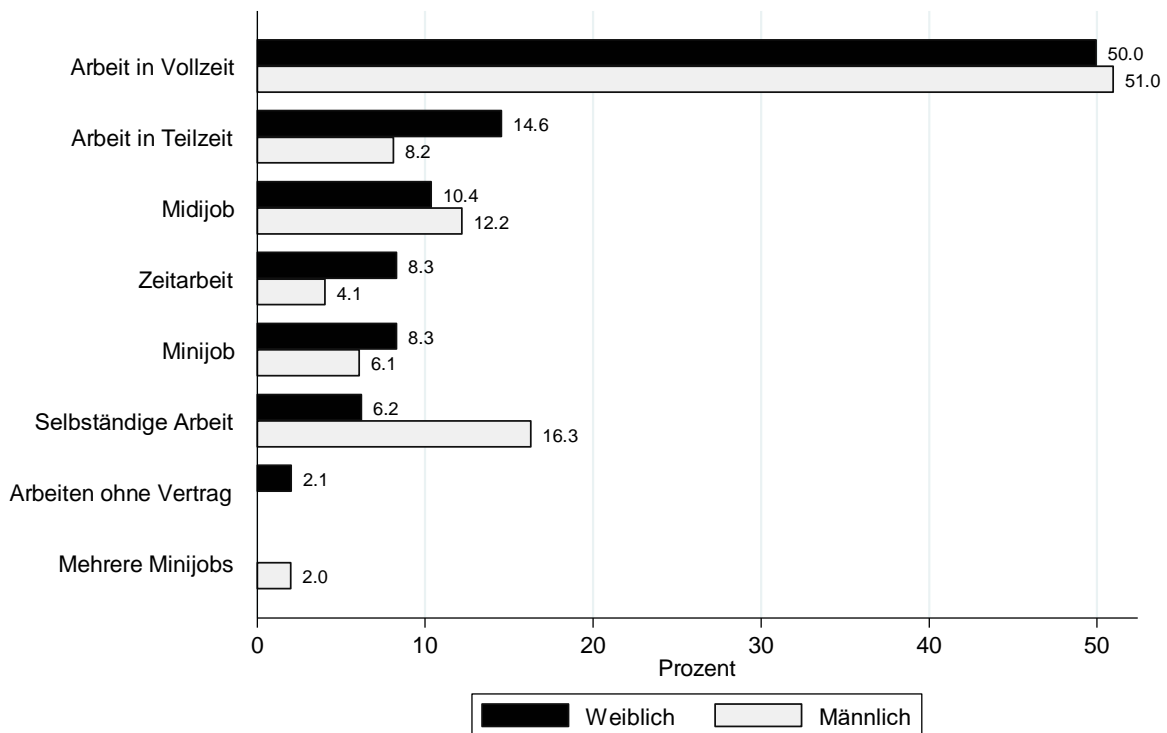


Abbildung 175: Art der Arbeit der Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 49/49. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

Wie bei einem Blick auf Abbildung 175 schnell ersichtlich wird, ist die Verteilung von arbeitenden rumänischen Frauen und Männern auf die verschiedenen Kategorien recht ähnlich. Dennoch soll hier auf die bestehenden Unterschiede hingewiesen werden: Mehr Frauen als Männer haben eine Teilzeitstelle oder

sind geringfügig beschäftigt (rund 33 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, Midi- oder Minijobs, im Vergleich dazu sind es 26,7 % Männer).

Der Anteil der Rumän/-innen in befristeten Anstellungsverhältnissen (36,7 %) ist höher als bei den anderen Communities (siehe Tabelle 35), während entsprechend unbefristete Arbeitsverhältnisse seltener sind. Damit scheint es, als ob die Rumän/-innen über die geringste Sicherheit bei der Einbindung in den Arbeitsmarkt von allen untersuchten Gruppen verfügen.

Die gesonderte Betrachtung der Verteilung für die beiden Geschlechter zeigt wie bei den anderen Gruppen auch, dass Frauen weniger häufig einen unbefristeten Vertrag haben als Männer (32,7 %/44,9 %) und stattdessen häufiger befristet beschäftigt sind (40,8 %/32,7 %) oder selbstständig tätig sind (14,3 %/12,2 %).⁴⁸

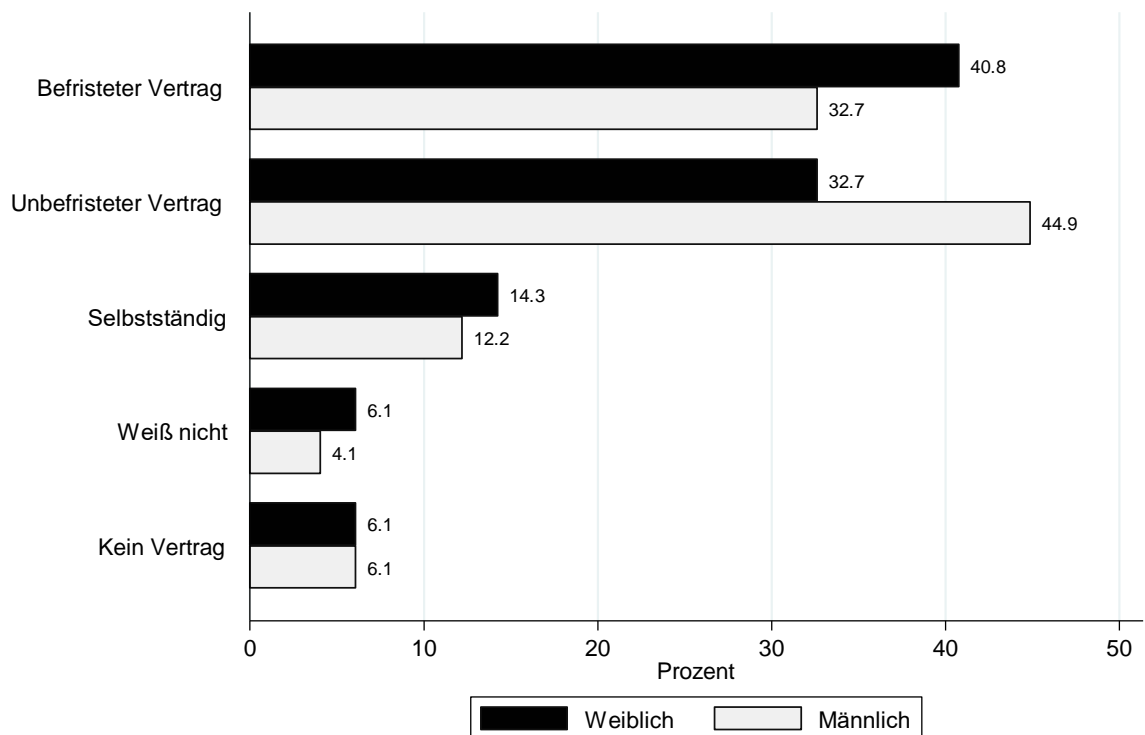


Abbildung 176: Vertragsart der Rumän/-innen nach Geschlecht
n =49/49. © Minor

⁴⁸ Sowohl bei der Frage nach der Art der Arbeit als auch bei der nach der Art des Vertrages konnten die Befragten die Kategorie „Selbstständig“ wählen. Da einige Teilnehmer/-innen bei der ersten Frage eher Wert darauf gelegt haben, ihre Arbeit als Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit zu kennzeichnen, wird die Zahl der Selbstständigen zuverlässiger über die zweite Frage dargestellt.

12.4.3.4 Entlohnung

In Bezug auf das Einkommen sind Rumän/-innen dagegen in unserer Stichprobe in den unteren Gehaltsklassen relativ gesehen weniger präsent: 32,2 % der Rumän/-innen verdienen 1.000 Euro netto monatlich oder weniger. 14,6 % der rumänischen Befragten verdient jedoch mehr als 2.500 Euro. Damit liegt der Anteil über dem der untersuchten Bulgar/-innen und Pol/-innen (siehe Abbildung 111). Frauen sind jedoch in den gut verdienenden Gruppen unterrepräsentiert – nur 6,1 % der rumänischen Frauen haben ein Einkommen von 2.500 Euro oder mehr, im Vergleich zu 23,3 % der Männer.

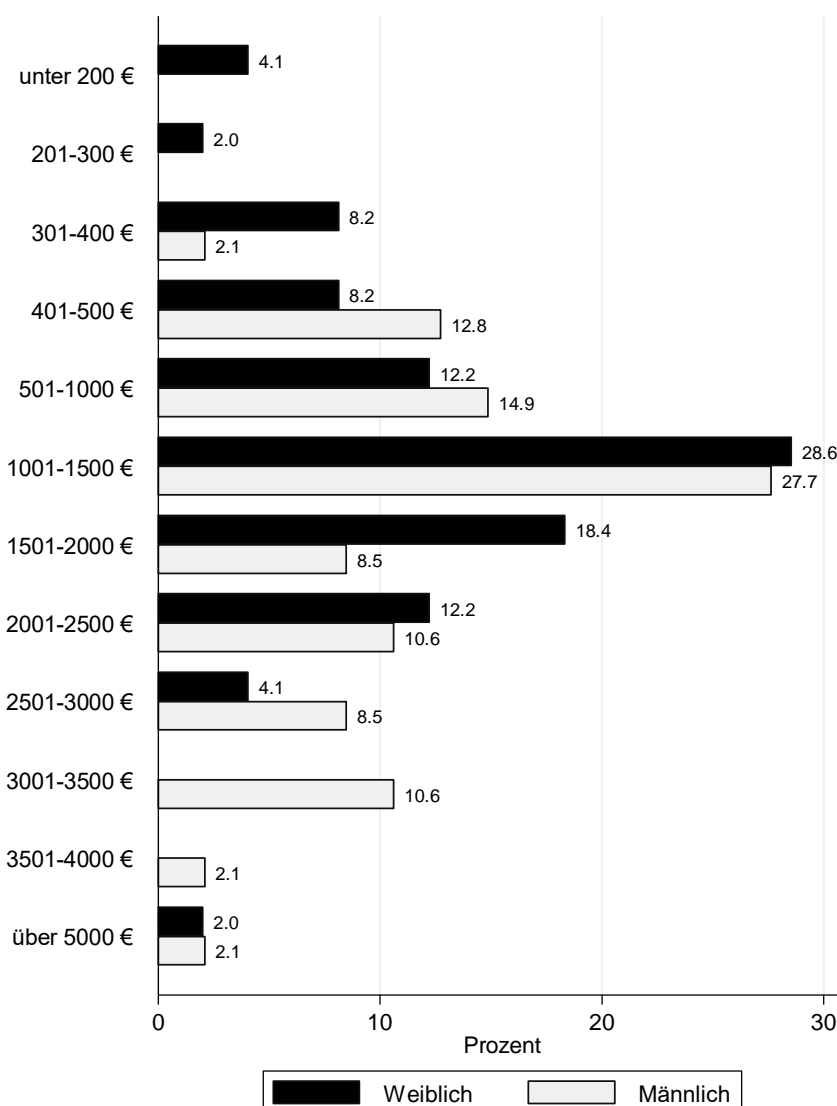


Abbildung 177: Monatliches Nettogehalt der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 49/47. © Minor

Ähnlich wie die bulgarischen und polnischen Migrant/-innen verwenden Rumän/-innen in Deutschland ihr Einkommen dazu, nicht nur andere Personen,

die hier leben, zu unterstützen (32,3 % der Befragten), sondern auch Personen im Ausland (27,1 %). Nur 54,2 % dient ihr Einkommen dazu, einzig sich selbst zu versorgen, weniger als bei anderen Gruppen. Frauen senden jedoch seltener als Männer Geld an Personen im Ausland (nur 20,8 % der Frauen im Vergleich zu 33,3 % der Männer).

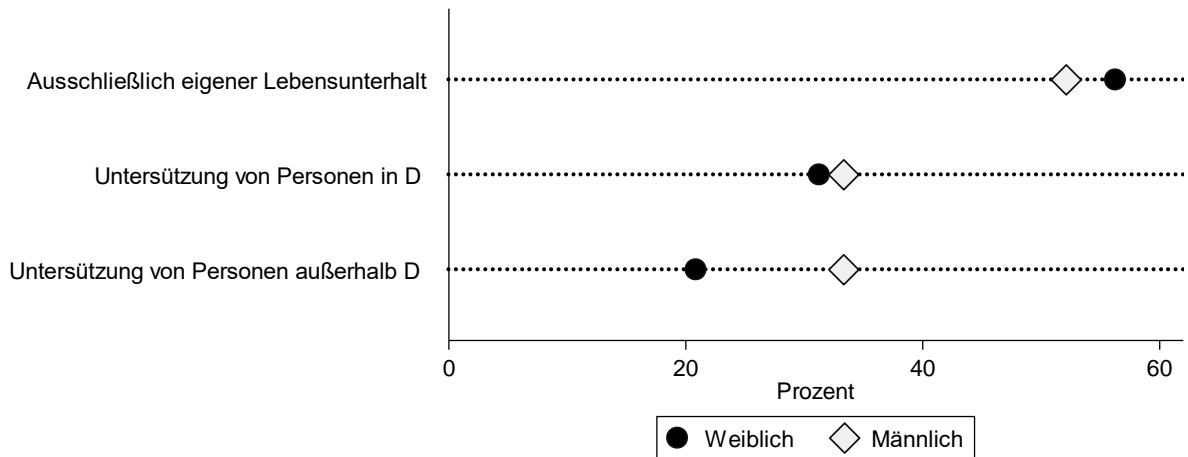


Abbildung 178: Verwendung des Einkommens der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 48/48. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.4.3.5 Sprache am Arbeitsplatz

Deutsch ist die von Rumän/-innen meistbenutzte Sprache am Arbeitsplatz ($\bar{x} = 3,7$)⁴⁹, gefolgt von Englisch ($\bar{x} = 3,3$). Ähnlich wie bei den anderen Communitys ist die eigene Muttersprache am Arbeitsplatz wenig nutzbar.

Unsere Daten zeigen, dass rumänische Frauen sich häufiger als rumänische Männer an ihrem Arbeitsplatz der deutschen ($\bar{x} = 3,8/3,6$) und englischen Sprache ($\bar{x} = 3,5/3,1$) bedienen. Rumänisch – als Muttersprache – nutzen Männer wie Frauen gleichermaßen, und zwar seltener als Deutsch oder Englisch. Andere Sprachen werden – wenn überhaupt – eher von Frauen als von Männern auf dem Arbeitsplatz eingesetzt ($\bar{x} = 2,6/1,6$).

⁴⁹ Die hier angegebenen Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala mit Werten von 1 (nie) bis 5 (immer).

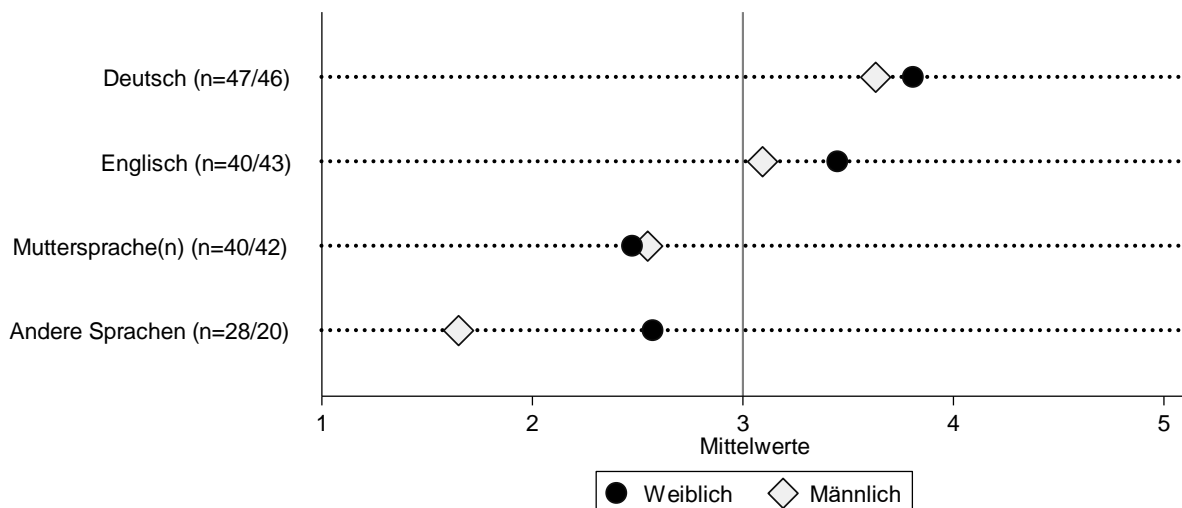


Abbildung 179: Sprachen am Arbeitsplatz der Rumän/-innen nach Geschlecht
Skala von 1 (nie) bis 5 (immer). © Minor

12.4.3.6 Bewertung der Situation am Arbeitsplatz

Die rumänischen Befragten scheinen allgemein sehr gut auf ihrem Arbeitsplatz integriert zu sein. Sie berichten zu einem sehr kleinen Umfang, zu schlechteren Bedingungen beschäftigt zu sein als ihre deutschen Kolleg/-innen ($\bar{x} = 2,2$)⁵⁰. In etwas höherem Maße verweisen sie jedoch darauf, dass sie schlechter bezahlt werden als Deutsche ($\bar{x} = 3,0$). Die rumänischen arbeitenden Umfrageteilnehmer/innen sind auch zufrieden mit der Unterstützung, die sie durch Vorgesetzte und Kolleg/-innen erhalten ($\bar{x} = 5,0$) und damit, dass sie eine Arbeitseinführung erhalten hatten ($\bar{x} = 5,0$).

Die Werte der Rumäninnen und Rumänen liegen nah beieinander – Frauen und Männer bewerten ihre derzeitige Arbeitsstelle in Berlin ähnlich. Lediglich einige kleine Unterschiede lassen sich finden: Frauen berichten in einem größeren Ausmaß als Männer, am Arbeitsplatz gut integriert zu sein ($\bar{x} = 5,2/4,7$). Ebenso haben sie stärker den Eindruck, dass die Aufgaben, die sie zu erledigen haben, ihrem Qualifikationsniveau angemessen sind ($\bar{x} = 5,1/4,3$). Rumänische Männer fühlen sich etwas stärker von niedrigeren Löhnen ($\bar{x} = 2,7/3,4$) und schlechteren Arbeitsbedingungen ($\bar{x} = 1,6/3,4$) betroffen als Frauen.

⁵⁰ Die hier angegebenen Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala mit Werten von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu).

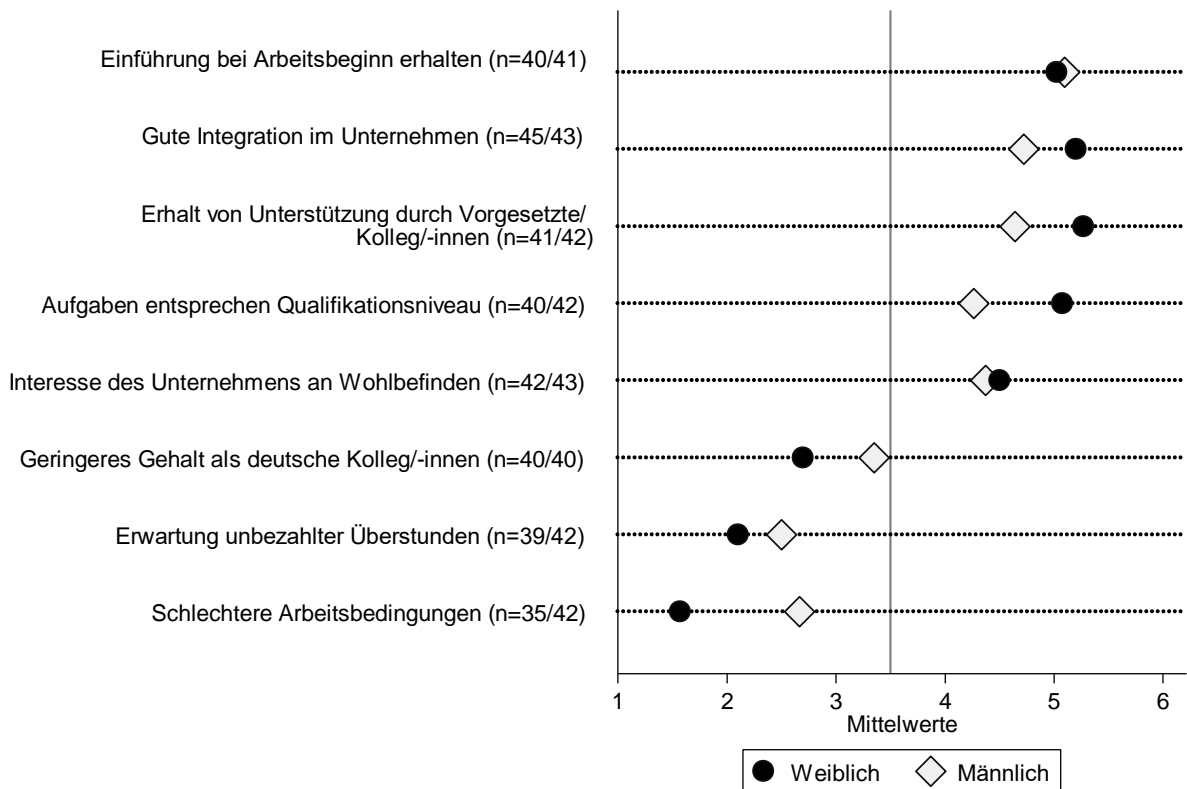


Abbildung 180: Situation am Arbeitsplatz der Rumän/-innen nach Geschlecht
Skala 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu). © Minor

12.4.3.7 Dauer der Arbeitssuche

Ein recht hoher Anteil der Rumän/-innen verfügte bereits vor der Einreise nach Berlin über einen Arbeitsvertrag. Dies trifft auf rumänische Männer stärker zu (37,5 %) als auf rumänische Frauen (25,0 %). Weitere 10,4 % der Männer und 12,5 % der Frauen berichten, dass sie ihren Arbeitsplatz in weniger als drei Monaten gefunden haben. Frauen scheinen in der Regel jedoch länger arbeitssuchend zu sein als Männer: 20,8 % der Frauen im Vergleich zu nur 4,2 % der Männer waren für mehr als sechs Monate arbeitssuchend gewesen, bevor sie ihre aktuelle Arbeitsstelle fanden.

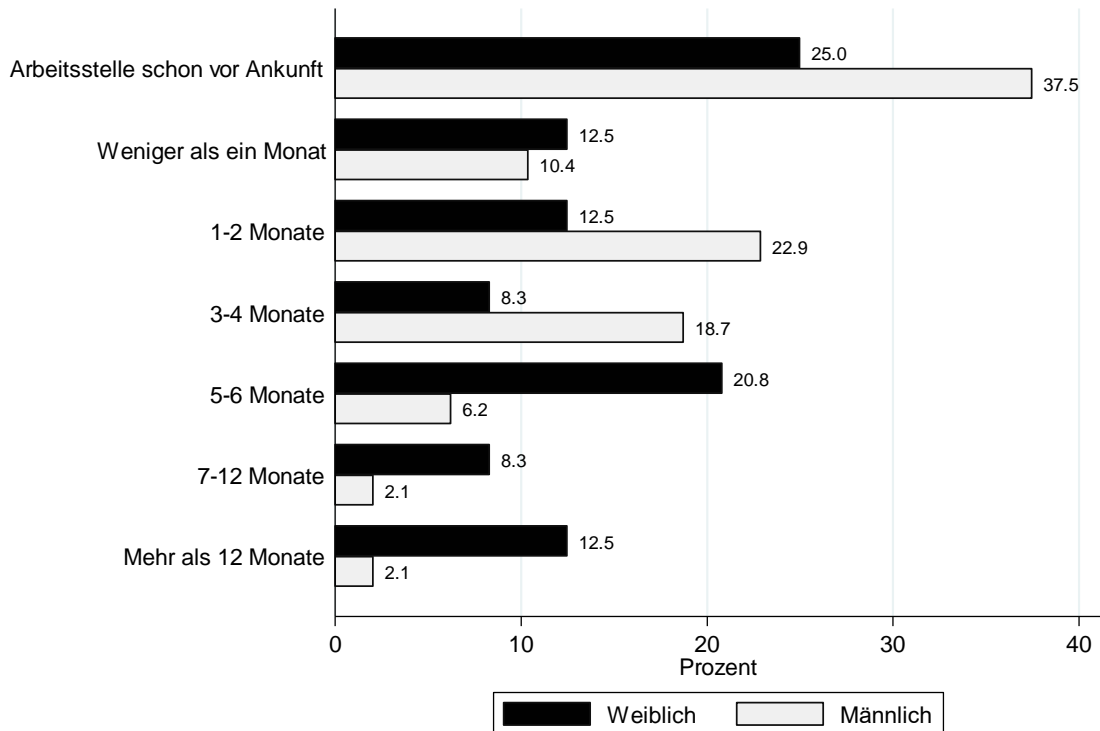


Abbildung 181: Dauer der Jobsuche der arbeitenden Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 48/48. Mehrfachantworten möglich. © Minor

12.4.3.8 Herausforderungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz bei Arbeitenden

Die Rumän/-innen in unserer Stichprobe, die derzeit in Berlin einer Arbeit nachgehen, verweisen darauf, dass die deutsche Sprache für sie im Rahmen ihrer Arbeitssuche das größte Hindernis darstellte. Auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu) lag der Mittelwert hier bei 3,4. Dies deutet darauf hin, dass die arbeitenden Rumän/-innen im Rückblick auf ihre Arbeitssuche zwar erinnern, dass die Sprachbarrieren sich negativ bemerkbar machen, sie diese jedoch im Schnitt als eine moderate Herausforderung einstufen. Da alle weiteren Mittelwerte niedriger sind, trifft dies ebenso auf alle weiteren hier genannten Aspekte zu, so z. B. auf die Hürde, dass Arbeitgeber höhere Deutschkenntnisse verlangten ($\bar{x} = 3,1$). Als gleichermaßen herausfordernd beurteilen die Rumän/-innen es, einen Vollzeit-Arbeitsvertrag zu erhalten ($\bar{x} = 3,1$).

Bei der gesonderten Betrachtung der Werte in Abhängigkeit der Geschlechtszugehörigkeit zeigt sich, dass rumänische Frauen und Männer, die derzeit in Berlin arbeiten, eine sehr ähnliche Wahrnehmung davon haben, welche Faktoren in welchem Ausmaß die Arbeitssuche in Berlin beeinträchtigt haben. Ledig-

lich einige kleine Unterschiede lassen sich konstatieren: Frauen empfinden die Sprachbarriere als etwas schwerwiegender als Männer: ($\bar{x} = 3,7/3,2$). Männer haben hingegen etwas stärker den Eindruck, dass ihre Nationalität im Zuge der Arbeitssuche ein Problem darstellt ($\bar{x} = 2,6/3,0$). Außerdem schätzen sie ihr Wissen darüber, wie man in Deutschland Bewerbungen gestaltet, als etwas geringer ein, als dies die rumänischen Frauen tun ($\bar{x} = 2,2/2,7$).

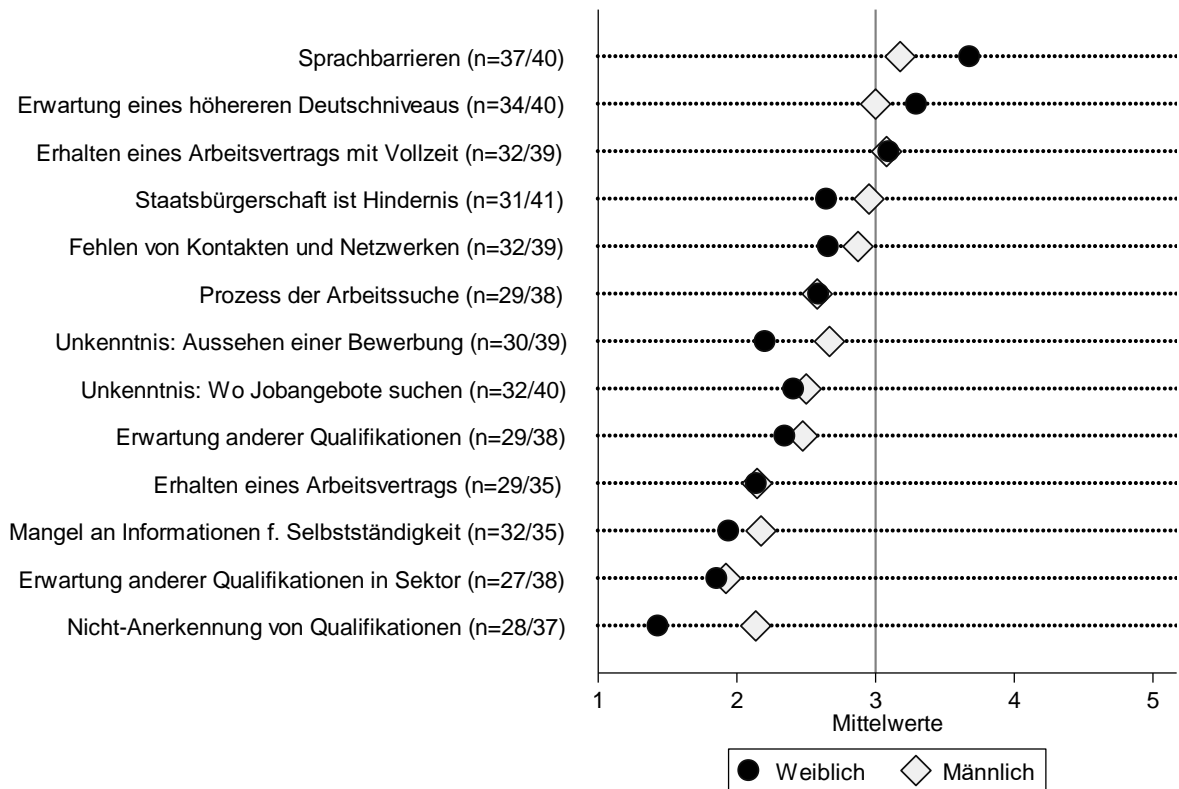


Abbildung 182: Herausforderungen bei der Arbeitssuche der arbeitenden Rumän/-innen nach Geschlecht

Skala 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu). © Minor

12.4.3.9 Nutzung von Unterstützungsangeboten

Die meisten Rumän/-innen, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, geben Websites (78,7 %) und soziale Netzwerke (68,0 %) als die Kanäle an, die sie bei ihrer Arbeitssuche verwendet haben. Ferner, wenn auch im geringeren Umfang, haben sie auch die Dienste von privaten Arbeitsvermittler/-innen (32,0 %), Jobcentern (30,7 %) und Arbeitsagenturen (24,0 %) in Anspruch genommen. Alle anderen Kanäle wurden nur von einem jeweils geringen Prozentsatz konsultiert. Die Befragten hatten bei der Frage nach den genutzten Unterstützungsangeboten auch die Möglichkeit anzugeben, dass sie die betreffende Einrichtung bzw. den betreffenden Informationskanal nicht als eine im Prozess der Arbeitssuche möglicherweise hilfreiche Quelle kennen. Die Gewerkschaften

und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung sind von den meisten rumänischen Befragten in diese Kategorie (75,3 % im ersten Fall und 78,3 % im zweiten Fall) eingeordnet worden.

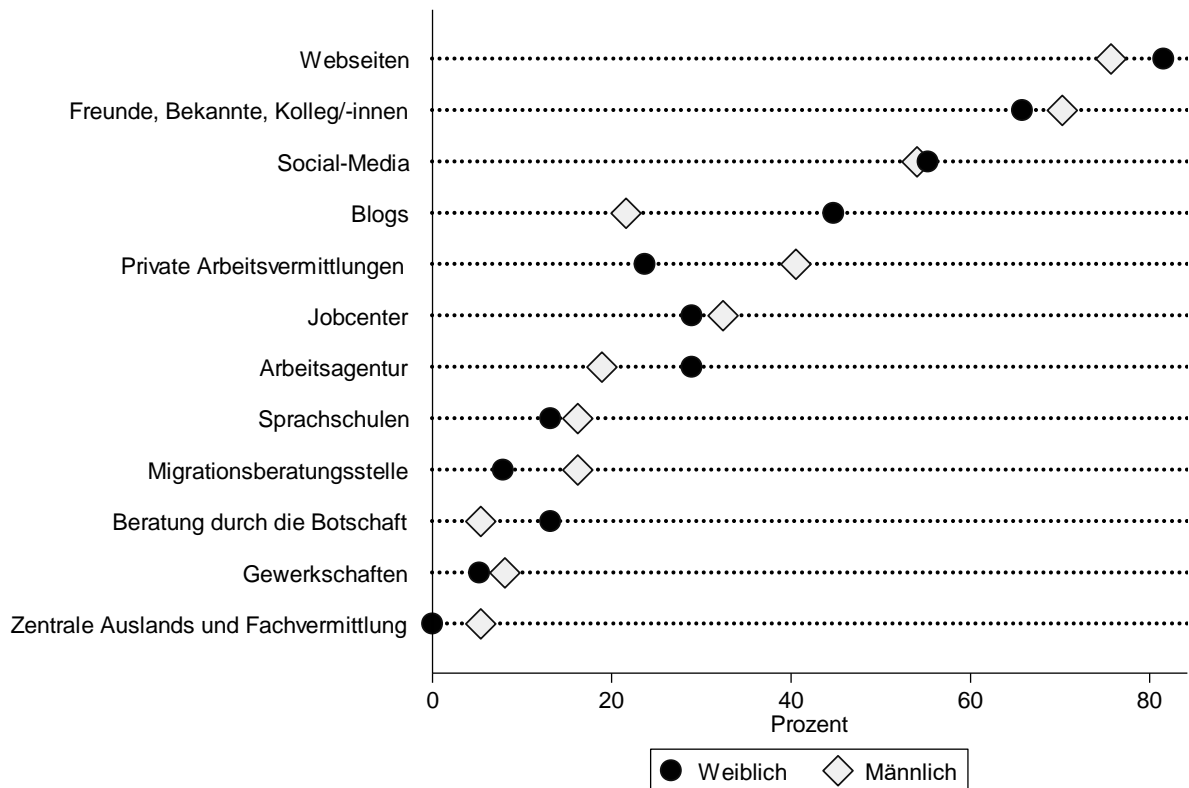


Abbildung 183: Nutzung von Unterstützungsangeboten der arbeitenden Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 38/37 Mehrfachantworten möglich. © Minor

Es gibt einige Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Häufigkeit mit der sie angaben, bestimmte Informations- bzw. Unterstützungsangebote genutzt zu haben. Männer kontaktierten häufiger private Arbeitsvermittlungen. Frauen taten dies nur äußerst selten. Frauen recherchierten häufiger auf Blogs und nahmen etwas häufiger die Angebote der Arbeitsagentur in Anspruch.

12.4.3.10 Bedeutung der Unterstützungsangebote

Wie bereits die arbeitssuchenden Rumän/-innen forderten wir auch die zum Befragungszeitpunkt arbeitenden Rumän/-innen auf, uns anhand einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig) mitzuteilen, als wie bedeutsam sie die verschiedenen Informationsquellen und Unterstützungsangebote bewerten. In die Auswertung flossen nur die Angaben derjenigen ein, die diese Angebote auch genutzt hatten. Von großer Relevanz waren für die Rumän/-innen bei der

Arbeitssuche v. a. ihre sozialen Kontakte ($\bar{x} = 5,7$) sowie Webseiten ($\bar{x} = 5,6$). Diejenigen, die diese Kanäle genutzt hatten, schätzten auch die Bedeutsamkeit von privaten Arbeitsvermittlungen ($\bar{x} = 5,3$) sowie sozialen Medien ($\bar{x} = 5,2$) als hoch ein. Etwas verhaltener urteilten die Rumän/-innen hingegen über die Relevanz der Unterstützung durch Jobcenter ($\bar{x} = 4,0$) und Arbeitsagenturen ($\bar{x} = 3,4$). Die rumänischen Männer und Frauen sind sich in dieser Hinsicht weitestgehend einig (siehe Abbildung 184).

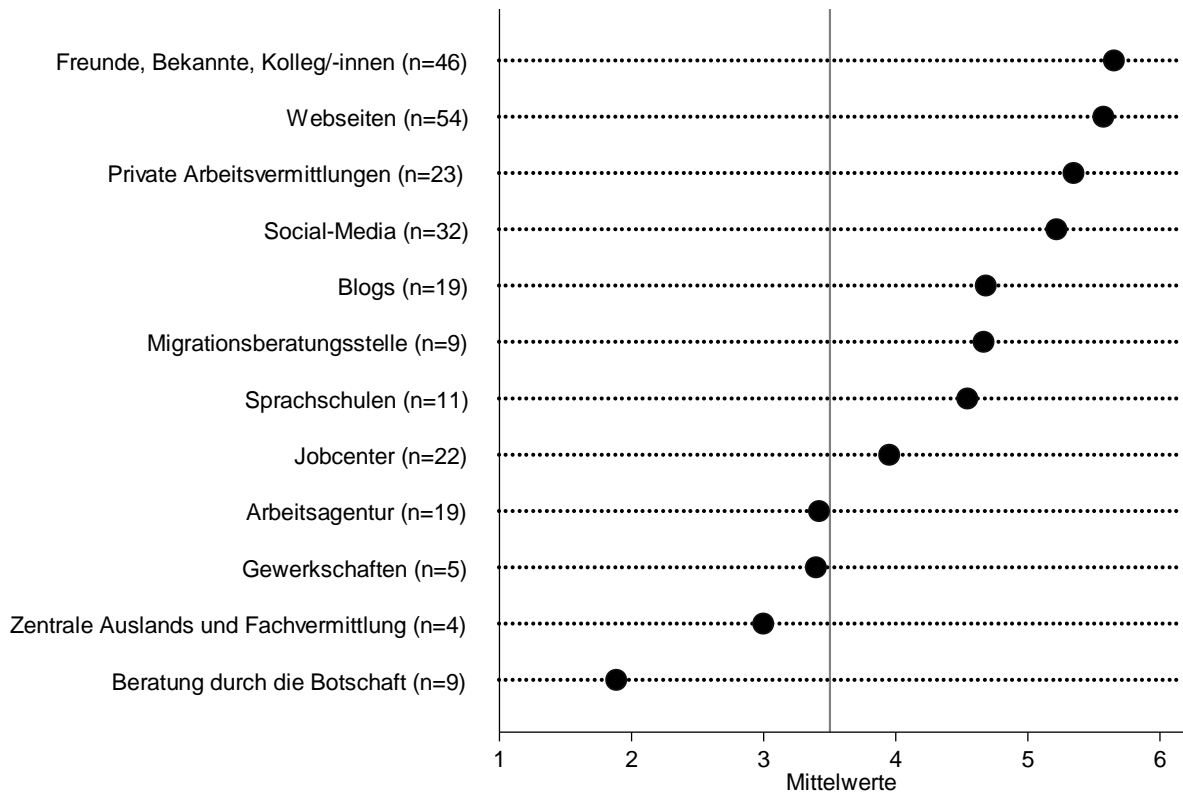


Abbildung 184: Bedeutung von Unterstützungsangeboten für die arbeitenden Rumän/-innen

Skala 1 (Nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig). © Minor

12.4.3.11 Themen der Migrationsberatung

Um herauszufinden, welche Themen die Rumän/-innen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, in Bezug auf ihre Integration als die wichtigsten erachten, forderten wir sie auf, aus einer Liste von Themen die drei für sie relevantesten herauszusuchen. Dabei stellte sich heraus, dass folgende Themen diejenigen sind, die die arbeitenden Rumän/-innen als die dringendsten ansehen: Arbeitssuche (53,4 %), Gesundheit und Sozialversicherung (43,2 %), Sprachkurse (40,9 %) und Wohnungssuche (37,5 %). Die Befragten erkundigen sich auch nach Arbeitsverträgen und Gehältern (25,0 %) sowie Aspekten des Arbeitsrechts (20,5 %).

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

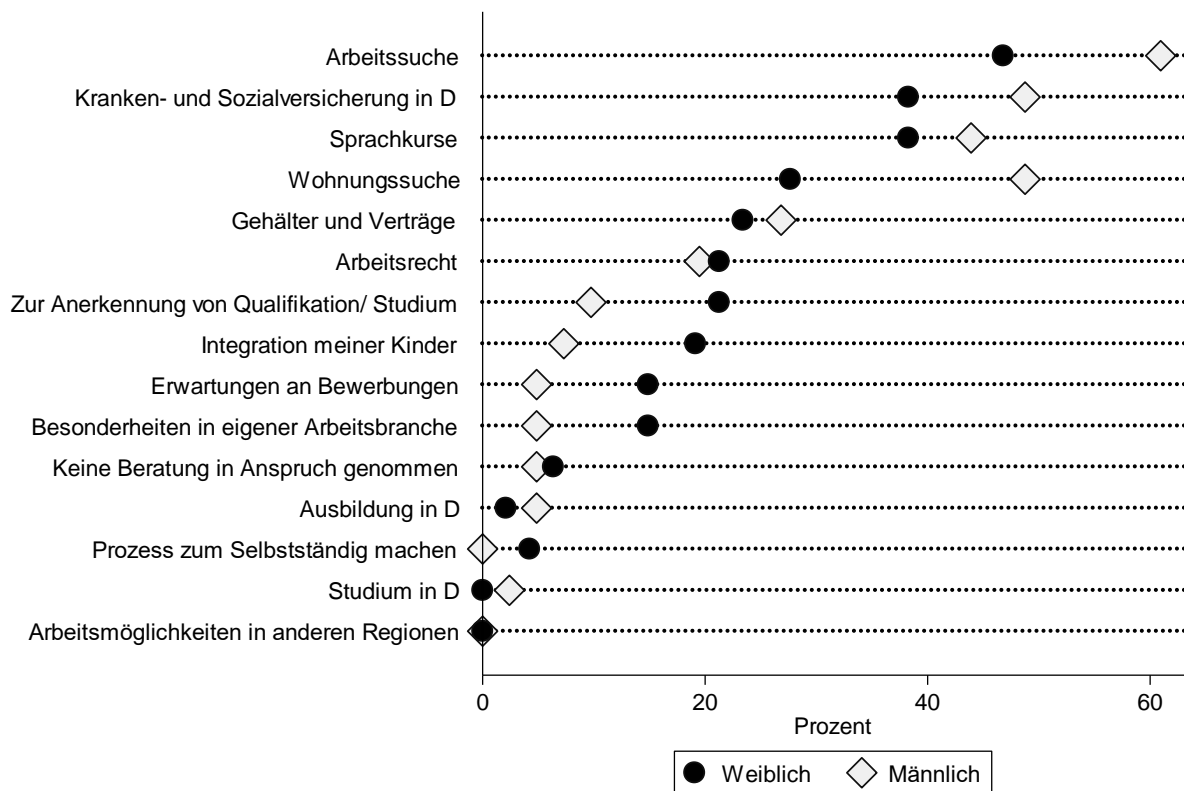


Abbildung 185: Themen der Migrationsberatung der arbeitenden Rumän/-innen nach Geschlecht

n = 47/41. Bis zu drei Antworten möglich. Die Kategorie „Andere“ wurde nicht in der Auswertung berücksichtigt. © Minor

Rumänische Männer recherchieren häufiger als rumänische Frauen zu Möglichkeiten der Arbeitssuche in Deutschland sowie zum hiesigen Kranken- und Sozialversicherungssystem, zu Sprachkursen und zur Wohnungssuche. Frauen sind hingegen aktiver bei der Recherche im Hinblick auf die Themen der Integration von Kindern aber auch einiger arbeitsmarktrelevanter Aspekte: die Anerkennung von Abschlüssen, die Besonderheiten der Branche für die sie sich interessieren und den Bewerbungsprozess.

13. Der Arbeitsmarkterfolg in multivariater Analyse

Im vorherigen Kapitel wurde die Arbeitssituation der Zugewanderten ausführlich beschrieben. Länderspezifische Unterschiede ergaben sich u. a. bei den Variablen *Situation in Berlin* und *Einkommen*. Erstere bezieht sich auf die Hauptbeschäftigung, der ein/-e Befragte/-r gerade nachgeht (Arbeit, Arbeitssuche, Studium usw.). In diesem Kapitel werden diese beiden Variablen ausführlicher mithilfe multivariater Verfahren analysiert. Ziel ist, den Einfluss von Herkunftsland, Geschlecht, Bildungshintergrund, Deutschkenntnissen und Ankunftszeitpunkt auf den Arbeitsmarkterfolg zu quantifizieren.

Die Verwendung multivariater Methoden ermöglicht, den Zusammenhang der Arbeitsmarktsituation mit verschiedenen Variablen simultan zu untersuchen. Hierdurch können Kontrollvariablen eingeführt werden, sodass der Einfluss einzelner Indikatoren unter ansonsten gleichen Bedingungen betrachtet werden kann. Somit kann bspw. eine ungleiche Geschlechtsverteilung in der Stichprobe berücksichtigt werden.

Der Arbeitsmarkterfolg wird hier mithilfe zweier Indikatoren gemessen. Der erste Indikator gibt an, ob eine Person arbeitet oder arbeitssuchend ist. Hierauf basierende Analysen beantworten also die Frage, inwieweit andere Variablen wie z. B. das Geschlecht eher mit Arbeitslosigkeit oder einem Arbeitsplatz einhergehen. Der zweite Indikator ist das Gehalt, das eine arbeitende Person erhält. Einkommen spielt sowohl bei der Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe, als auch bei zahlreichen Lebenschancen wie z. B. Bildung (der Kinder), Gesundheit oder Zugang zum Wohnungsmarkt eine wichtige Rolle.

13.1. Methoden

Der Indikator *Arbeitssituation* wird mittels logistischer Regressionen analysiert, wobei die Variable *Arbeitssituation* die Kategorien *Arbeitssuchend* und *Arbeitend* aufweist (siehe Kapitel 12). Das Gehalt liegt in unserer Umfrage als mehrstufige kategoriale Variable vor.

Die jeweiligen Variablen werden – gemeinsam mit der Länderzugehörigkeit – zunächst einzeln betrachtet, ein abschließendes Modell enthält dann alle Variablen. Somit lassen sich Moderationseffekte erkennen (z. B., ob ein Teil der

Geschlechtsunterschiede durch unterschiedliche Bildungsniveaus erklärt werden kann).

Wie in Kapitel 3.3. beschrieben, erfüllt die Stichprobe dieser Umfrage vermutlich nicht die strengen Kriterien, die für eine einfache Zufallsstichprobe erforderlich sind, weshalb insbesondere die Verwendung statistischer Tests nur eingeschränkt möglich ist. Wir haben uns dennoch zum Abdruck der jeweiligen Teststatistiken und Signifikanzniveaus entschieden, da sich diese aus dem Quotienten aus Effektstärke und Standardabweichung einer Variablen ergeben. Somit kann die Stärke der Effekte unter Berücksichtigung der Standardabweichung beurteilt werden.

In Kapitel 12 wurden Unterschiede in der Situation in Deutschland gemäß der Kategorien *Arbeitssuchend*, *Arbeitend*, *Studierend*, *Praktikum*, *Ausbildung* und *Andere* mittels deskriptiver Statistiken analysiert. Hierbei ergeben sich einige Unterschiede zwischen Ländern – insbesondere ein hoher Anteil der Französinen und Franzosen in der Kategorie *Arbeitend*, während die Rumän/-innen in der Kategorie *Arbeitssuchend* den höchsten Wert aufwiesen. In den verbleibenden Kategorien waren die Unterschiede teils noch größer, allerdings bei teils sehr geringen Fallzahlen. Starke Schwankungen gibt es auch in der Kategorie *Andere*, in die u. a. Rentner/-innen oder im Haushalt Tätige fallen.

In der nachfolgenden Analyse wird ausschließlich das Verhältnis von Arbeitssuchenden zu Arbeitenden analysiert. Hieraus resultiert, dass die Unterschiede zwischen den Ländern im Vergleich zu Kapitel 12 etwas geringer ausfallen, da sich insbesondere bei den Bulgar/-innen viele Personen in den Kategorien *Studierend* und *Andere* befinden. Vergleicht man hingegen lediglich das Verhältnis aus Arbeitenden und Arbeitssuchenden, liegt dieses über die Herkunftsländer hinweg recht nah bei einander. Untersucht wird somit letztendlich die Wahrscheinlichkeit, sich statt in der Kategorie *Arbeitssuche* in der Kategorie *Arbeitend* zu befinden, mithin die Frage, welche Einflussfaktoren diese Wahrscheinlichkeit erhöhen oder reduzieren.

Die Zielvariable Verdienst liegt als elfstufige Variable vor. Aufgrund der zahlreichen Ausprägungen kann diese Variable als annähernd metrisch betrachtet werden, sodass eine lineare Regression als Verfahren verwendet werden kann. Allerdings ist das Einkommen üblicherweise schief verteilt (viele haben wenig, wenige haben viel), weshalb das Einkommen in der Regel mittels des Logarith-

mus transformiert wird, um die Voraussetzungen für verschiedene statistische Verfahren zu liefern. Auch in dieser Analyse würde das untransformierte Einkommen zu dem Problem der sogenannten Heteroskedastizität führen, weshalb das Einkommen logarithmiert wird.

Die unabhängigen Variablen Alter, Bildungsgrad, Ankunft in Deutschland und Deutschkenntnisse liegen als mehrstufige, ordinal skalierte Variablen vor.

Die in den nachfolgenden zwei Tabellen dargestellten nominal skalierten Variablen sind mit „0“ und „1“ codiert, so dass der Wert „1“ bei einem Individuum bedeutet, dass das entsprechende Merkmal zutrifft. Hierbei handelt es sich um Variablen für das Geschlecht, die Art des Arbeitsverhältnisses und die Länderzugehörigkeit.

Tabelle 42: Deskriptive Statistiken des Modells zur Arbeitsmarktsituation
n = 672

Variable	Anteil (%)
Arbeitend	74
Arbeitslos	26
Rumän/-innen	22
Franzos/-innen	32
Pol/-innen	20
Bulgar/-innen	26
Weiblich	54
Männlich	46

Variable	Skala	Mittelwert	S.D.
Alter	6-Stufig	3,31	0,89
Bildungsgrad	6-stufig	3,99	1,08
Ankunft in Deutschland	8-stufig	5,00	2,14
Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt	7-stufig	4,04	1,82

Tabelle 43: Deskriptive Statistiken des Modells zum Einkommen

n = 461

Variable	Anteil (%)
Rumän/-innen	20
Franzos/-innen	33
Bulgar/-innen	27
Pol/-innen	20
Weiblich	55
Männlich	45
Vollzeit	49
Arbeit in Teilzeit	11
Midijob	7
Minijob	6
Mehrere Minijobs	1
Selbstständige Arbeit	17
Zeitarbeit	2

Variable	Skala	Mittelwert	S.D.
Verdienst (netto)	11-stufig	3,31	1,98
Alter	6-stufig	3,29	0,88
Bildungsgrad	6-stufig	4,07	1,02
Ankunft in Deutschland	8-stufig	4,67	2,11
Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt	7-stufig	4,25	1,79

13.2. Ergebnisse

13.2.1. Arbeitsmarktintegration

Die Analyse der Arbeitssituation zeigt zunächst, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede⁵¹ in Bezug auf die Arbeitswahrscheinlichkeit⁵² zwischen den Ländern bestehen. Französischen und Franzosen sowie Bulgar/-innen haben eine leicht erhöhte, Rumän/-innen eine leicht reduzierte Wahrscheinlichkeit zu Arbeiten (verglichen mit der Referenzgruppe der Pol/-innen).

Das Hinzufügen der weiteren Variablen führt zu unterschiedlichen Ergebnissen. Geschlecht und Alter haben sehr schwache Effekte, sodass statistisch kaum Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen. In den jeweiligen Modellen erge-

⁵¹ Die hier aufgeführten Signifikanzangaben beruhen auf der Annahme, dass die Stichprobe annähernd einer Zufallsstichprobe entspricht

⁵² Die Wahrscheinlichkeiten werden hier immer mit einem Wert zwischen 0 und 1 angegeben, wobei 1 einer Wahrscheinlichkeit 100 % entspricht.

ben sich positive Effekte auf die Arbeitswahrscheinlichkeit aus einem höheren Bildungsgrad, während sich ein späteres Ankunftsdatum negativ auswirkt. Somit sind Personen, die schon zu früheren Jahren nach Deutschland kamen, eher arbeitend. Auch Deutschkenntnisse stehen zunächst in positivem Zusammenhang mit der Arbeitswahrscheinlichkeit. In dem vollständigen Modell mit allen betrachteten Variablen wirken einige Variablen jedoch moderierend auf andere. Im Ergebnis bleibt als statistisch signifikanter Einfluss die Ankunft in Deutschland bestehen, auch ein höherer Bildungsgrad hat nach wie vor starke Effekte. Auf der anderen Seite reduzieren sich im vollständigen Modell die Effekte der Länderzugehörigkeit sowie die der Deutschkenntnisse.

Der Effekt der Variable Ankunftsdatum deutet darauf hin, dass Personen, die länger in Deutschland sind, eher einer Arbeit nachgehen, als jene, die gerade erst gekommen sind. Auch wenn es plausibel ist, dass ein so gerichteter kausaler Effekt von Aufenthaltsdauer auf Arbeitsmarktstatus besteht, kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hierbei um einen Selbstselektionseffekt handelt. In diesem Fall würden sich die Arbeitsmarktchancen der Zugewanderten nicht durch Sprachkenntnisse oder Netzwerke verbessern, sondern lediglich diejenigen, die keine Arbeit finden, zurückwandern. Hierdurch ergäbe sich statistisch der gleiche Effekt (bei den hier zugrunde liegenden Querschnittsdaten zu einem Zeitpunkt), wie wenn ein längerer Aufenthalt die Arbeitsmarktintegration verbessert.

Interessant ist auch die Veränderung der Effekte, die die Herkunftsländer auf die Wahrscheinlichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen unter Berücksichtigung der Bildungsvariablen. Diese wirkt teils stark moderierend auf die Ländereffekte, sodass sich z. B. der Effekt einer Herkunft aus Frankreich reduziert. Dies ist in erster Linie damit zu erklären, dass die Französinnen und Franzosen in unserer Stichprobe durchschnittlich eine sehr hohe Bildung aufweisen.

Zur Vereinfachung der Interpretation wurden aus den Resultaten Wahrscheinlichkeiten berechnet und grafisch dargestellt. Abbildung 186 stellt die auf dem vollständigen Modell basierenden vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten dar. Es zeigt sich, dass Französinnen und Franzosen die höchste Wahrscheinlichkeit haben, arbeitend statt arbeitssuchend zu sein, gefolgt von den Bulgar/-innen, Pol/-innen und Rumän/-innen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

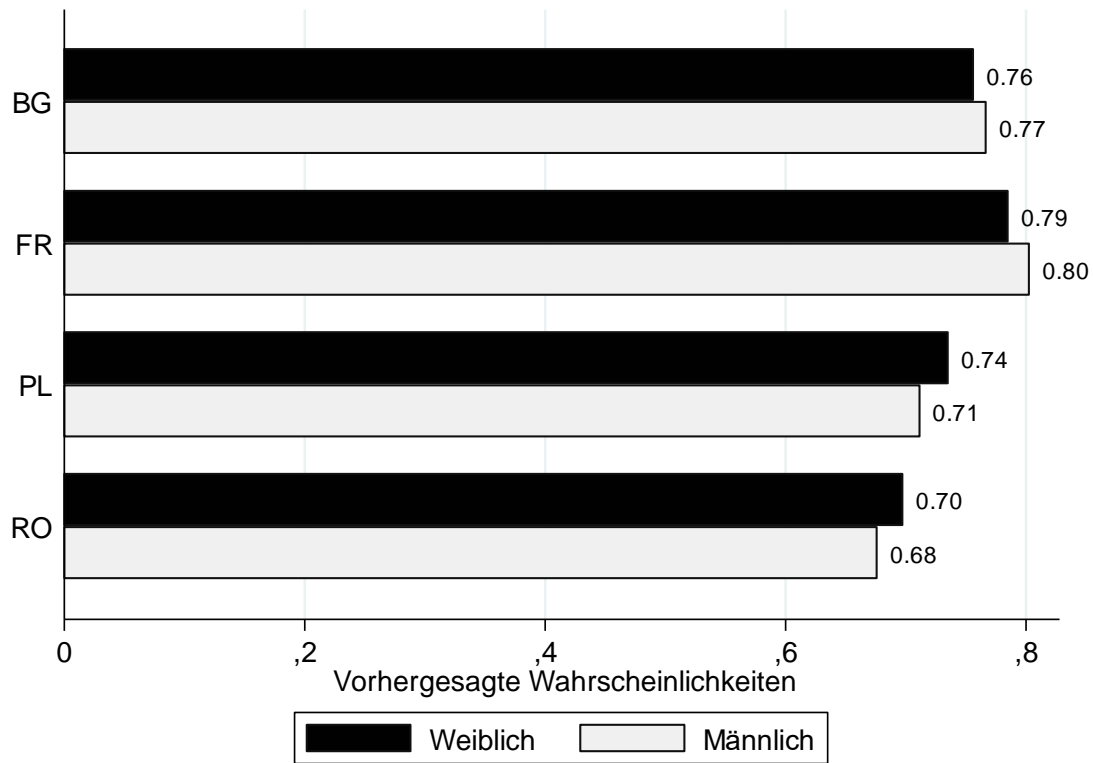


Abbildung 186: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzes nach Herkunftsland
Referenzkategorie: Arbeitssuchend. Basierend auf Modell Nummer 7 (Tabelle 44) © Minor

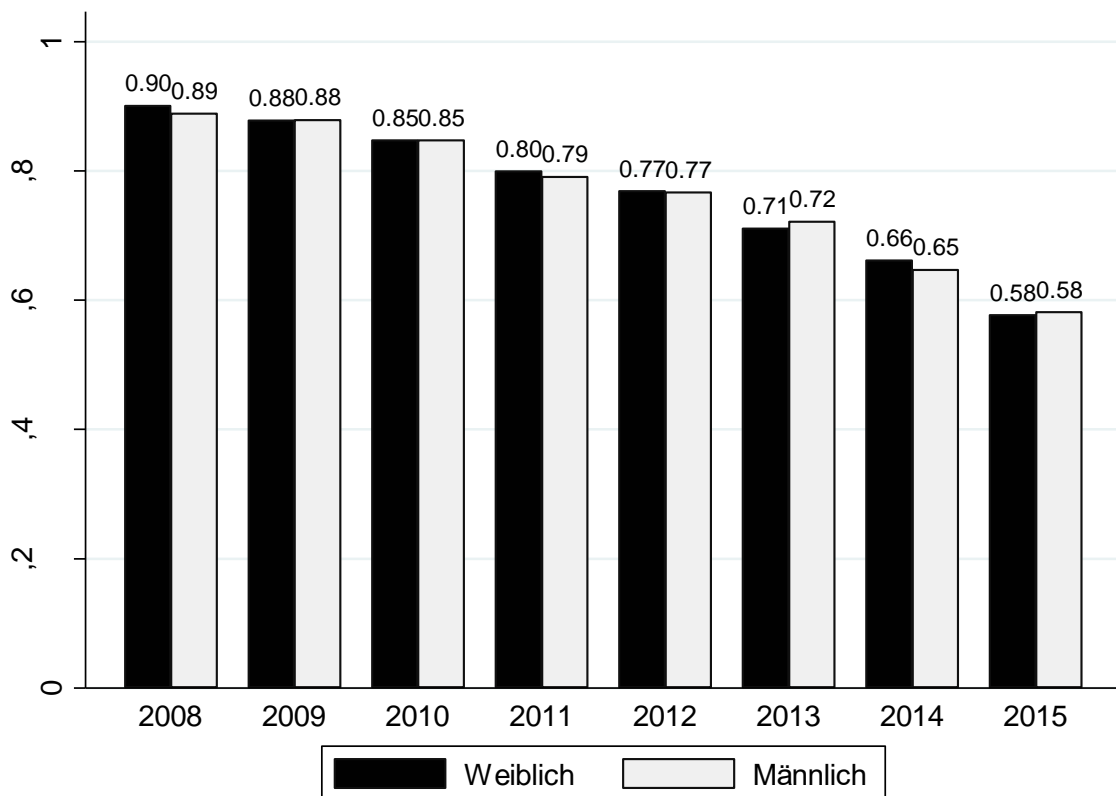


Abbildung 187: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzes nach Ankunftsjahr
Referenzkategorie: Arbeitssuchend. Basierend auf Modell Nummer 7 (Tabelle 44) © Minor

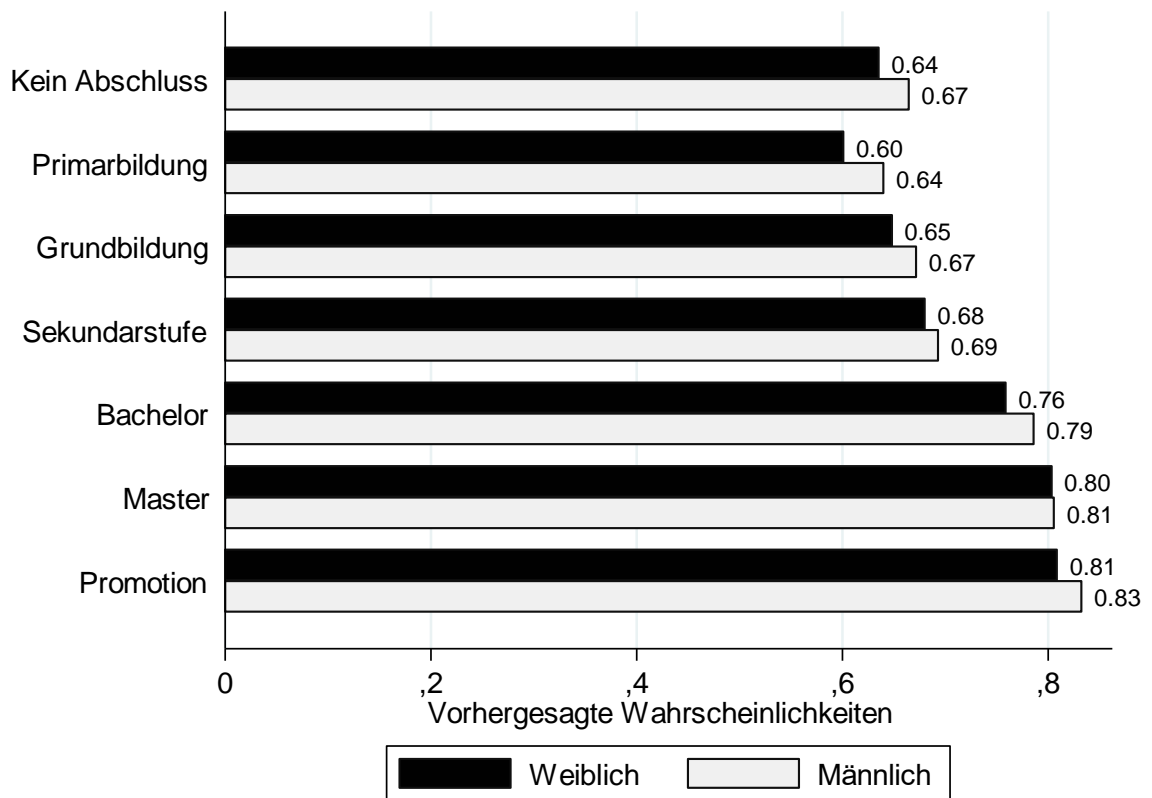


Abbildung 188: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzes nach Bildungsgrad
Referenzkategorie: Arbeitssuchend. Basierend auf Modell Nummer 7 (Tabelle 44) © Minor

Tabelle 44: Ergebnisse der logistischen Regression zur Kategorie Arbeitend

n = 672 für alle Modelle.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Abhängige Variable: Arbeitend (1)/Arbeitssuchend(0)							
Rumän/-innen	-0,30 (0,26)	-0,30 (0,26)	-0,30 (0,26)	-0,30 (0,26)	-0,17 (0,27)	-0,25 (0,26)	-0,17 (0,28)
Französ/-innen	0,42 (0,26)	0,42 (0,26)	0,40 (0,26)	0,12 (0,28)	0,36 (0,27)	0,17 (0,27)	0,04 (0,29)
Bulgar/-innen	0,09 (0,26)	0,09 (0,26)	0,13 (0,26)	0,17 (0,27)	0,16 (0,27)	0,28 (0,27)	0,33 (0,28)
Pol/-innen	Referenzkategorie						
Weiblich		-0,02 (0,18)					-0,09 (0,18)
Männlich	Referenzkategorie						
Alter			-0,09 (0,10)				-0,14 (0,11)
Bildungsgrad				0,16** (0,05)			0,12* (0,05)
Ankunft in Deutschland					-0,27*** (0,05)		-0,24*** (0,06)
Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt						0,24*** (0,05)	0,08 (0,07)
Konstante	0,96*** (0,19)	0,98*** (0,22)	1,26** (0,38)	0,22 (0,29)	2,62*** (0,39)	0,03 (0,27)	2,08** (0,74)
R-squared ⁵³	0,02	0,02	0,02	0,05	0,11	0,07	0,13

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ Standardfehler in Klammern

log-odds. Abhängige Variable: Arbeitend (1), Arbeitssuchend (0).

13.2.2. Verdienst

Während der Arbeitsmarktstatus an sich nur mit zwei der hier betrachteten Variablen einen statistisch signifikanten Zusammenhang aufweist, lassen sich beim Einkommen insgesamt mehr solcher Zusammenhänge erkennen.

Im Ländervergleich zeigen sich insbesondere zwischen den Französischen und Franzosen Unterschiede, welche deutlich (und statistisch signifikant) mehr, und den Bulgar/-innen, welche deutlich weniger als die Pol/-innen bzw. Rumän/-innen verdienen.

⁵³ McKelvey & Zavoina's R²

Beim Hinzufügen weiterer Variablen ergibt sich zunächst – wenig überraschend – ein substantieller Einfluss aus der Art des Beschäftigungsverhältnisses, da Personen in einer Vollzeitstelle aufgrund der höheren Zahl an Arbeitsstunden wesentlich mehr im Monat verdienen als Personen, die in Teilzeit, Midi- oder Minijobs tätig sind. Auch Selbstständige verdienen weniger als Vollzeit Arbeitende. Der Einfluss dieser Variablen bleibt über alle Modelle als statistisch signifikanter Einfluss bestehen. Ein erster Moderationseffekt zeigt sich hier bereits in Bezug auf die Ländervariablen, da nun nur noch die Bulgar/-innen signifikante Unterschiede zu den anderen Nationen aufweisen.

Ein starker Unterschied lässt sich auch beim Geschlecht feststellen, da Frauen (auch unter Kontrolle für die Art des Beschäftigungsverhältnisses) weniger verdienen als Männer. Dieser Effekt reduziert sich durch das Hinzufügen weiterer Kontrollvariablen nicht – im vollen Modell beläuft sich der Unterschied auf 19 %, d. h. Frauen verdienen ca. ein Fünftel weniger als Männer.

Signifikante Zusammenhänge ergeben sich weiterhin mit den Variablen Bildungshintergrund und Ankunft in Deutschland. Standardisiert man die Koeffizienten (sodass berücksichtigt wird, dass die Geschlechtsvariable nur zwei Ausprägungen hat, die Bildungsvariable aber sechs) ergibt sich, dass beide Variablen einen vergleichbar starken Effekt auf das Einkommen haben.

Im Gesamtmodell, in welchem alle Variablen enthalten sind, bleiben die starken Effekte von Geschlecht und Bildungshintergrund bestehen. Als stärkste Einflussfaktoren (unter Berücksichtigung der Skalierung und Art des Arbeitsverhältnisses) ergeben sich Bildungshintergrund und Geschlecht, gefolgt von der Variablen für Bulgarien als Herkunftsland. Somit verdienen Bulgar/-innen auch bei Kontrolle für all diese Variablen etwa 14 % weniger als die Pol/-innen. Die Bildungshintergrundvariable moderiert hier allerdings den zunächst gefundenen starken positiven Effekt für Französinnen und Franzosen. Dies legt nahe, dass dieser Effekt aus dem höheren Bildungshintergrund dieser Zielgruppe resultiert. Auch die Effekte für Deutschkenntnisse und Ankunft in Deutschland sind hier im gesamten Modell nicht mehr statistisch signifikant.

Die Resultate aller Modelle sind in Tabelle 45 dargestellt. Um genaue prozentuale Änderungen ablesen zu können, müssen die Koeffizienten aber zunächst exponiert werden. Tabelle 46 stellt diese Resultate für das vollständige Modell

dar, ebenso die standardisierten Koeffizienten, welche einen Vergleich der Effekte relativ zueinander ermöglichen.

Abbildung 189 stellt die vorhergesagten Werte für das Einkommen aus Modell 8, basierend auf den tatsächlichen Ausprägungen in der Stichprobe, nach Land und Geschlecht dar. Die großen Unterschiede zwischen den Ländern deuten darauf hin, dass Bulgar/-innen insgesamt häufiger die finanziell ungünstigeren Merkmale aufweisen, (also z. B. nicht Vollzeit beschäftigt sind, weniger Bildung aufweisen), während die Französinnen und Franzosen eher günstige Merkmalskombinationen innehaben. Auffallend sind auch die Geschlechtsunterschiede, da Frauen deutlich weniger verdienen als Männer.

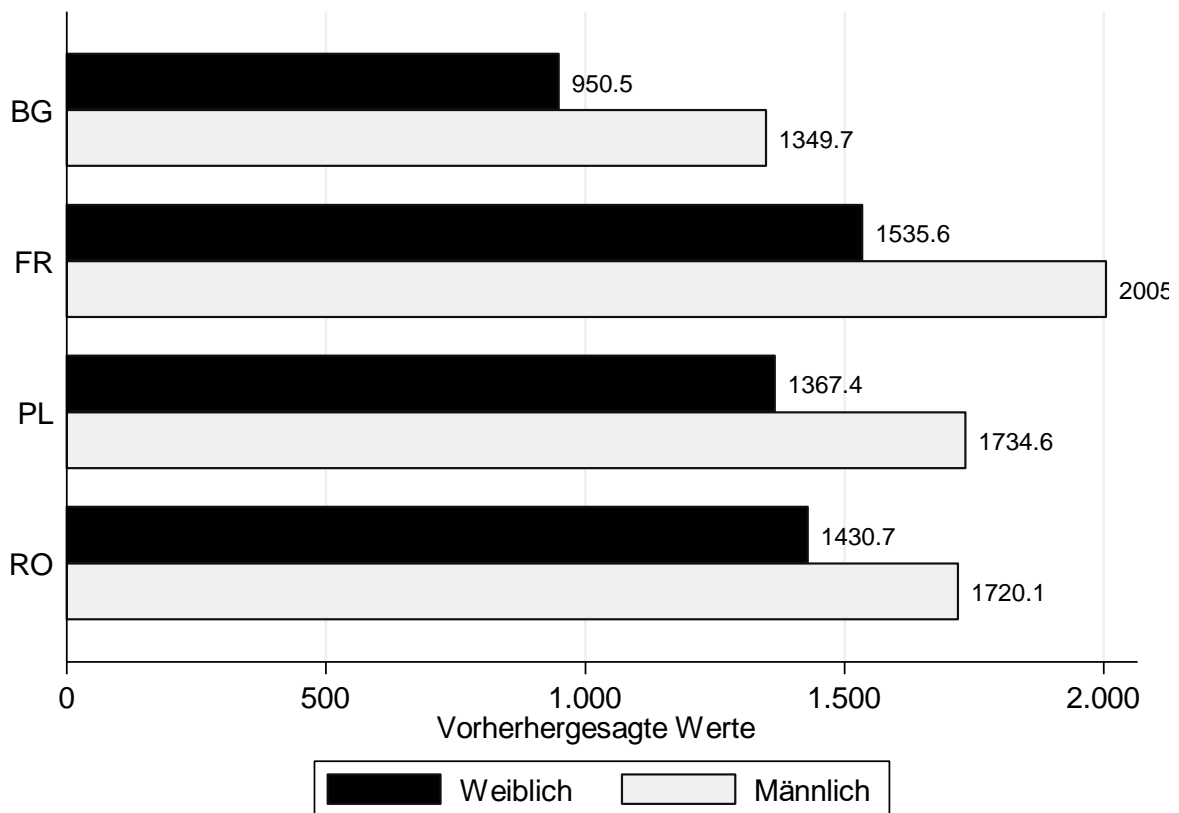


Abbildung 189: Vorhergesagte mittlere Einkommen der Teilnehmer/-innen in Euro
Basierend auf Modell 8 (Tabelle 45) © Minor

Tabelle 45: Ergebnisse der linearen Regression zur Kategorie Einkommen

n = 461 für alle Modelle. © Minor

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Abhängige Variable: logarithmiertes Einkommen								
Rumän/-innen	0,02 (0,08)	0,09 (0,07)	0,06 (0,07)	0,09 (0,07)	0,08 (0,07)	0,10 (0,07)	0,08 (0,07)	0,04 (0,07)
Franzos/-innen	0,18* (0,08)	0,07 (0,06)	0,05 (0,06)	0,08 (0,06)	0,01 (0,06)	0,05 (0,06)	0,05 (0,06)	-0,03 (0,06)
Bulgar/-innen	-0,30*** (0,08)	-0,14* (0,06)	-0,17** (0,06)	-0,15* (0,07)	-0,12 (0,06)	-0,13* (0,06)	-0,13 (0,06)	-0,15* (0,06)
Pol/-innen	Referenzkategorie							
Arbeit in Teilzeit		-0,52*** (0,07)	-0,47*** (0,07)	-0,52*** (0,07)	-0,51*** (0,07)	-0,52*** (0,07)	-0,51*** (0,07)	-0,46*** (0,07)
Midijob		-0,91*** (0,09)	-0,90*** (0,09)	-0,91*** (0,09)	-0,87*** (0,09)	-0,89*** (0,09)	-0,90*** (0,09)	-0,84*** (0,08)
Minijob		-1,24*** (0,10)	-1,18*** (0,10)	-1,23*** (0,10)	-1,17*** (0,10)	-1,21*** (0,10)	-1,22*** (0,10)	-1,07*** (0,10)
Mehrere Minijobs		-0,93*** (0,21)	-0,88*** (0,21)	-0,90*** (0,21)	-0,93*** (0,21)	-0,91*** (0,21)	-0,94*** (0,21)	-0,82*** (0,20)
Selbstständige Arbeit		-0,33*** (0,06)	-0,32*** (0,06)	-0,33*** (0,06)	-0,32*** (0,06)	-0,35*** (0,06)	-0,32*** (0,06)	-0,34*** (0,06)
Zeitarbeit		-0,40** (0,14)	-0,35* (0,14)	-0,42** (0,14)	-0,41** (0,14)	-0,35* (0,14)	-0,37* (0,14)	-0,33* (0,14)
Vollzeit	Referenzkategorie							
Weiblich			-0,18*** (0,04)					-0,21*** (0,04)
Männlich	Referenzkategorie							
Alter				0,04 (0,03)				0,03 (0,03)
Bildungsgrad					0,09*** (0,02)			0,10*** (0,02)
Ankunft in Deutschland						-0,04*** (0,01)		-0,03* (0,01)
Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt							0,02 (0,01)	0,00 (0,02)
Konstante	1,04*** (0,06)	1,29*** (0,05)	1,40*** (0,06)	1,16*** (0,10)	0,94*** (0,11)	1,46*** (0,07)	1,18*** (0,08)	1,06*** (0,16)
Adj. R-squared	0,09	0,42	0,44	0,42	0,44	0,43	0,42	0,47
N	461	461	461	461	461	461	461	461

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ Standardfehler in Klammern.

Tabelle 46: Transformierte bzw. standardisierte Koeffizienten aus Modell 8

n = 461. © Minor

	Exponierte Koeffizienten ⁵⁴	Standardisierte Koeffizienten (Beta-Koeffizienten)
Rumän/-innen	1,04 (0,07)	0,03 (0,07)
Franzos/-innen	0,97 (0,06)	-0,03 (0,06)
Bulgar/-innen	0,86* (0,06)	-0,11* (0,06)
Pol/-innen		Referenzkategorie
Arbeit in Teilzeit	0,81*** (0,04)	-0,17*** (0,04)
Midijob	0,63*** (0,07)	-0,24*** (0,07)
Minijob	0,43*** (0,08)	-0,36*** (0,08)
Mehrere Minijobs	0,34*** (0,10)	-0,41*** (0,10)
Selbstständige Arbeit	0,44*** (0,20)	-0,14*** (0,20)
Zeitarbeit	0,71*** (0,06)	-0,21*** (0,06)
Vollzeit		Referenzkategorie
Weiblich	0,72* (0,14)	-0,08* (0,14)
Männlich		Referenzkategorie
Alter	1,03 (0,03)	0,04 (0,03)
Bildungsgrad	1,11*** (0,02)	0,17*** (0,02)
Ankunft in Deutschland	0,97* (0,01)	-0,10* (0,01)
Deutschkenntnisse zum Umfragezeitpunkt	1,00 (0,02)	0,00 (0,02)
Konstante	2,88*** (0,16)	*** (0,16)
Adj. R-squared	0,47	0,47
N	461	461

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ Standardfehler in Klammern.

⁵⁴ Die exponierten Koeffizienten können wie folgt interpretiert werden: Die Differenz zu 1,00 entspricht der prozentualen Veränderung im Einkommen, wenn sich die abhängige Variable um eine Einheit ändert.

Wenngleich diese Analyse nicht für alle infrage kommenden Faktoren kontrollieren kann, sticht dennoch hervor, dass eine im Mittel um 14 % geringere Entlohnung der Bulgar/-innen vorliegt, welche nicht durch ihren Bildungsgrad, ihr Arbeitsverhältnis, ihre Deutschkenntnisse oder die Dauer ihres Aufenthalts erklärt werden kann. Dies deutet darauf hin, dass Bulgar/-innen vorwiegend in schlechter bezahlten, vermutlich prekären Arbeitsbedingungen tätig sind. Ausgeschlossen werden kann z. B. auch nicht, dass dies das Resultat einer Diskriminierung ist. Gleiches gilt bezogen auf das Geschlecht, wo die Unterschiede mit 19 % zulasten der Frauen sogar noch etwas größer sind.

13.3. Zusammenfassung

Die multivariate Analyse des Arbeitsmarkterfolges gemessen an Entlohnung und Arbeitsmarktsituation lässt einige Unterschiede zwischen Ländern und soziodemografischen Gruppen in der Stichprobe erkennen. Zunächst zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit zu arbeiten insgesamt bei allen Nationalitäten deutlich größer ist, als arbeitssuchend zu sein. Signifikante Effekte ergeben sich hier länderübergreifend nur aus der Ankunft in Deutschland sowie dem Bildungshintergrund.

Während die Bulgar/-innen bei der Arbeitswahrscheinlichkeit hohe Werte aufweisen, gehören sie beim Verdienst zu den eher Benachteiligten. Insgesamt deuten die Ergebnisse auf zweigeteilte Ursachen hin. Einerseits ist dies eine Benachteiligung aufgrund ungünstiger Merkmalskombinationen (wenig Vollzeit-Beschäftigung, geringere Bildung), andererseits bleibt die Nationalität als einflussreicher Faktor bestehen. Dass dies auf Diskriminierung zurückzuführen ist, kann hier nicht abschließend geklärt, zumindest aber nicht ausgeschlossen werden.

In der zeitlichen Dimension zeigt sich, dass später zugezogene Migrant/-innen sowohl hinsichtlich Arbeitsstatus als auch der Entlohnung eine schlechtere Position innehaben, als diejenigen, die schon länger in Deutschland sind. Auf dieser Datenbasis kann allerdings nicht die Frage geklärt werden, ob dies durch bessere Integration über die Zeit, oder eine Rückwanderung der weniger erfolgreichen Personen zustande kommt. Die Beantwortung dieser Frage würde das Vorhandensein von Zeitreihendaten erfordern.

Bemerkenswert sind auch die Verdienstunterschiede nach Geschlecht, insbesondere da diese nicht durch Bildungshintergrund oder den Anteil an Vollzeitarbeit erklärbar sind. Allerdings liegen die Ergebnisse bei Nicht-Berücksichtigung der Branche mit ca. 19 % Mehrverdienst der Männer in einem ähnlichen Bereich wie in den Ergebnissen zu Deutschland insgesamt⁵⁵, weshalb dies eher auf ein Problem des Arbeitsmarktes an sich, als auf ein spezifisches Charakteristikum der Neuzuwanderung hindeutet.

In Bezug auf Sprachkenntnisse zeigt sich, dass diese zwar wichtig sind, ihr Effekt aber durch den Bildungshintergrund moderiert wird. Somit sind sowohl Sprachkenntnisse, als auch der Arbeitsmarkterfolg durch die Drittvariable Bildungshintergrund erklärbar.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten sind daher als mögliche Maßnahmen vor allem Bildungsprogramme denkbar. Auch die Schaffung von Normalarbeitsplätzen könnte eine Lösung darstellen, problematisch ist allerdings, dass diese vermutlich mit höheren Zugangshürden einhergehen. Somit werden Bildung und Weiterbildung auch hier eine wichtige Rolle spielen.

55

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

14. Sprachkurse

An die Fragen nach der beruflichen Situation schlossen sich in unserer Umfrage Erkundigungen nach dem Niveau und Art des Sprachkurses, den die Umfrageteilnehmer/-innen zum Umfragezeitpunkt besuchten oder zuvor besucht hatten. Diejenigen, die angaben, keinen Deutschkurs in Deutschland zu besuchen bzw. besucht zu haben, sollten Gründe dafür angeben.

14.1. Teilnahme an einem Deutschkurs und Gründe für die Nicht-Teilnahme

In der Gesamtbetrachtung ergibt sich ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen denjenigen, die einen Deutschkurs besuchen bzw. besucht haben (54,2 %) und jenen, die dies verneinen (45,8 %). Im Hinblick auf die wichtige Rolle von Sprachkenntnissen für eine positive Arbeitsmarktintegration gewinnt die Tatsache, dass nahezu die Hälfte der befragten Neuzuwander/-innen keinen Sprachkurs besucht bzw. besucht hat, an besonderer Bedeutung. Betrachtet nach Herkunftsländern und Geschlechtern ergeben sich folgende Unterschiede:

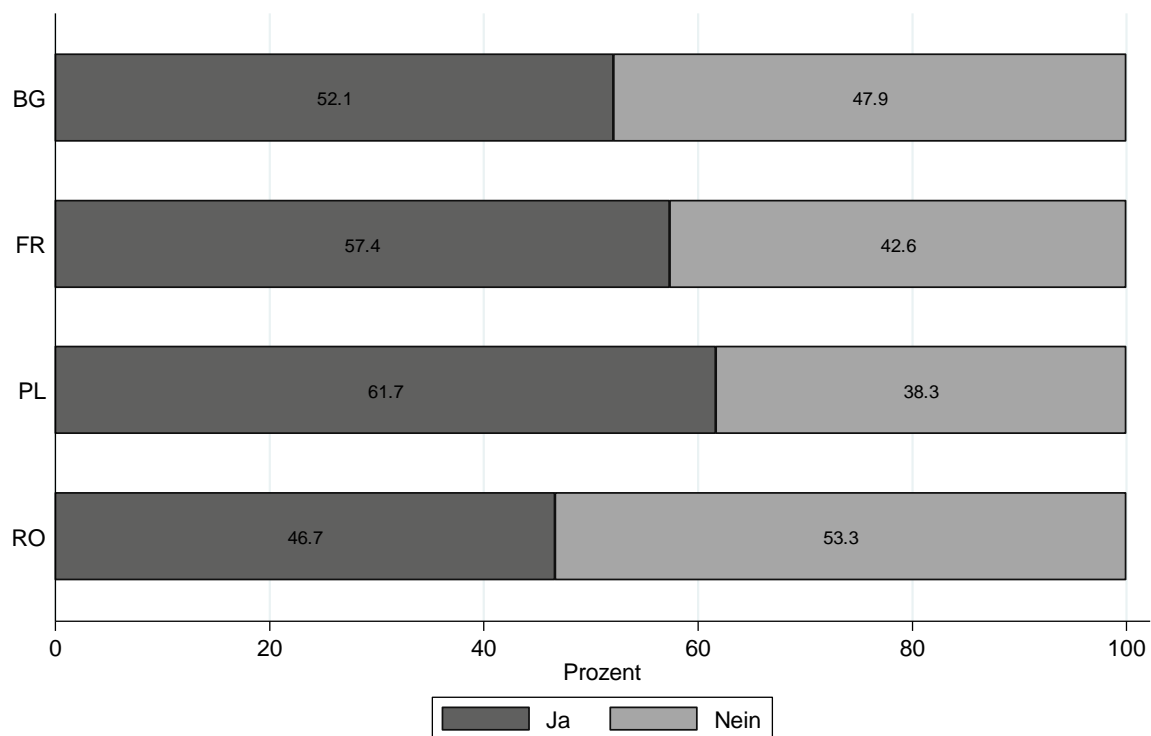


Abbildung 190: Teilnahme an einem Sprachkurs nach Nationalität
n = 328/265/193/210. © Minor

Von den Umfrageteilnehmer/-innen ist der Anteil jener, die angeben, einen Sprachkurs zu besuchen bzw. besucht zu haben, mit 61,7 % unter den Pol/-innen am höchsten. Auch die Mehrheit der Französischen und Franzosen (57,4 %) und der Bulgar/-innen (52,1 %) beantwortet die Frage nach der Teilnahme an einem Sprachkurs positiv. Bei den Rumän/-innen dagegen besucht bzw. besuchte weniger als die Hälfte (46,7 %) einen Sprachkurs in Deutschland.

Betrachtet nach Geschlechtern, ergibt sich bei den befragten Bulgar/-innen der Unterschied, dass mehr Frauen (55,3 %) als Männer (47,1 %) einen Sprachkurs besuchen bzw. besucht haben. Bei den anderen drei Zielgruppen lassen sich noch deutlichere geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Am stärksten ist der Unterschied bei den Pol/-innen ausgeprägt: Während 68,8 % der Frauen einen Kurs besuchen bzw. besucht haben, geben dies lediglich 45,6 % der befragten Männer an. Auch bei den Rumän/-innen sowie bei den Französischen und Franzosen haben mehr Frauen als Männer die Frage nach der Teilnahme an einem Sprachkurs bejaht. Von den Rumänen nahmen lediglich 37,2 % an einem Kurs teil, im Gegensatz zu 54,3 % bei den Rumäninnen.

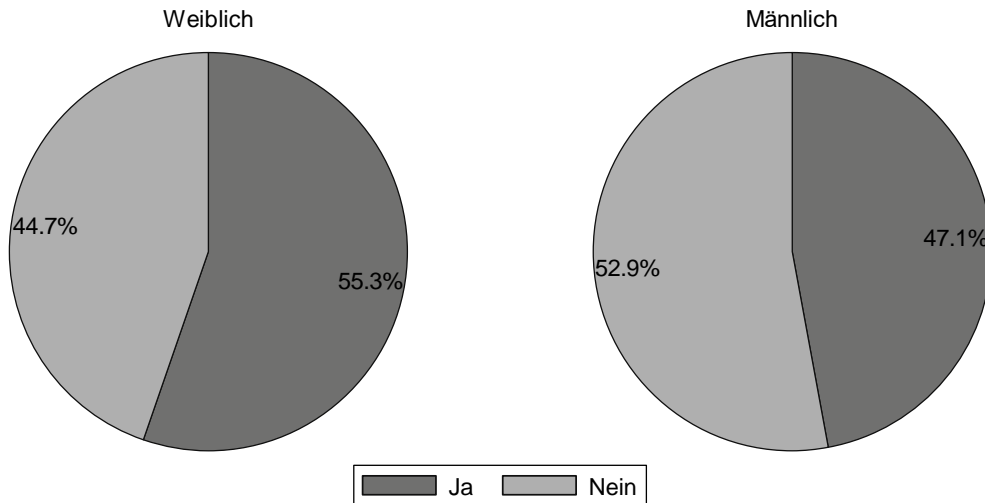


Abbildung 191: Teilnahme an einem Sprachkurs der Bulgar/-innen nach Geschlecht
n = 188/121. © Minor

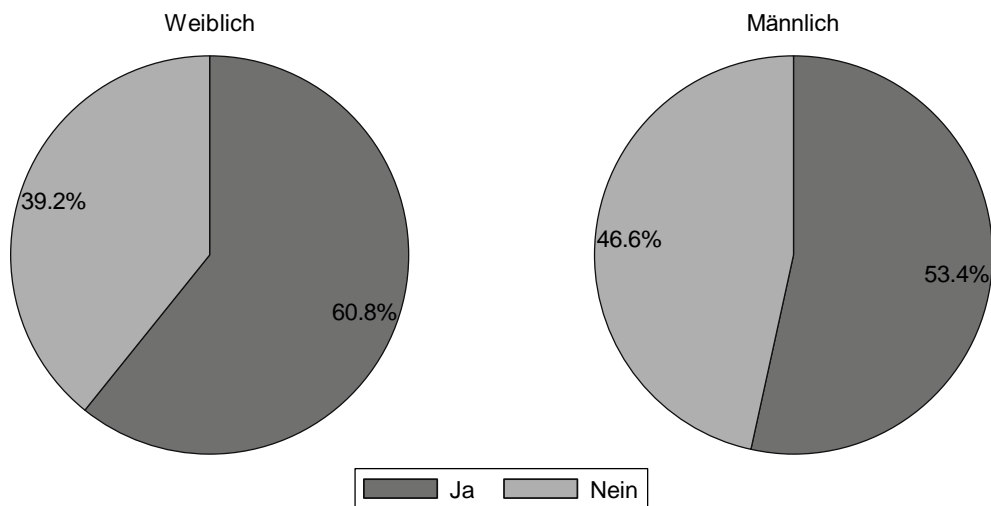


Abbildung 192: Teilnahme an einem Sprachkurs der Französischen und Franzosen nach Geschlecht

n = 148/116. © Minor

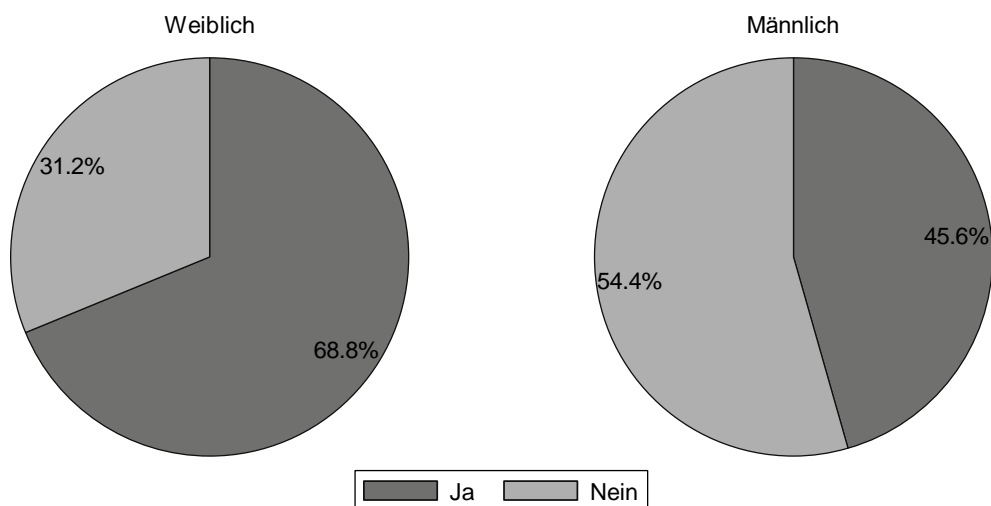


Abbildung 193: Teilnahme an einem Sprachkurs der Pol/-innen nach Geschlecht

n = 125/57. © Minor

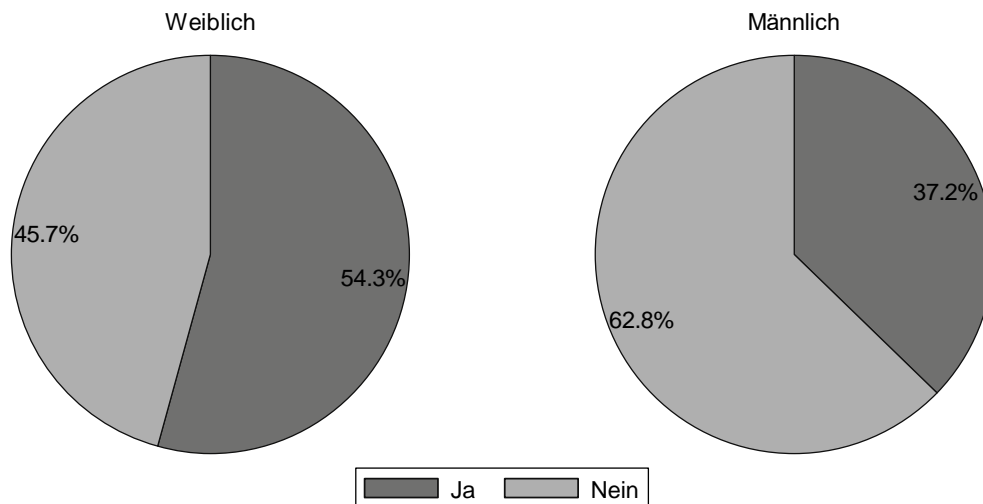


Abbildung 194: Teilnahme an einem Sprachkurs der Rumän/-innen nach Geschlecht
n = 116/94. © Minor

Weiterhin interessierten uns die Gründe für eine ausbleibende Teilnahme an einem Sprachkurs. Hierbei konnten die Umfrageteilnehmer/-innen mehrere Antworten auswählen. Zwischen den vier Zielgruppen bestehen auch hier unterschiedliche Ausprägungen.

Der von den Bulgar/-innen am häufigsten genannte Grund für die Nicht-Teilnahme an einem Sprachkurs ist die fehlende Möglichkeit der Finanzierung (36,8 %). Als weitere Gründe wurden der Mangel an Zeit (29 %), bereits ausreichende Deutschkenntnisse (27,7 %) und die Tatsache, dass die Arbeitszeit einen Deutschkursbesuch nicht zulässt (23,9 %), genannt.

Die Mehrheit der Französischen und Franzosen gibt mit 60,9 % an, bereits gut genug Deutsch zu sprechen und daher keinen Deutschkurs besucht zu haben. Ein Viertel der französischen Umfrageteilnehmer/-innen begründet dies damit, dass sie im Alltag genug Deutsch lernen. Vorhandene Deutschkenntnisse sind somit der Hauptgrund dafür, warum die Umfrageteilnehmer/-innen aus Frankreich keinen Deutschkurs in Deutschland besuchen. Dies steht im Einklang mit den Angaben dieser Zielgruppe zu vorhandenen Deutschkenntnissen bei ihrer Ankunft in Berlin bzw. Deutschland: Die Mehrheit verfügt nach eigenen Angaben über Sprachkenntnisse im Bereich der Stufen B1 bis C1 des GER (s. Kapitel 9). Als weitere Gründe für die Nicht-Teilnahme nannten 26 französische Befragte fehlende Finanzierungsmöglichkeiten und weitere 20 den Mangel an Zeit.

37,1 % der Pol/-innen können sich einen Deutschkurs finanziell nicht leisten. Zudem geben 44,3 % der polnischen Befragten an, nicht über die zeitlichen Ressourcen für einen Kursbesuch zu verfügen.

Von den befragten Rumän/-innen geben 37,7 % an, bereits über ausreichende Deutschkenntnisse zu verfügen. Für fast genauso viele Rumän/-innen (35,8 %) ist die fehlende Finanzierungsmöglichkeit der ausschlaggebende Grund für ihre ausbleibende Teilnahme an einem Sprachkurs.

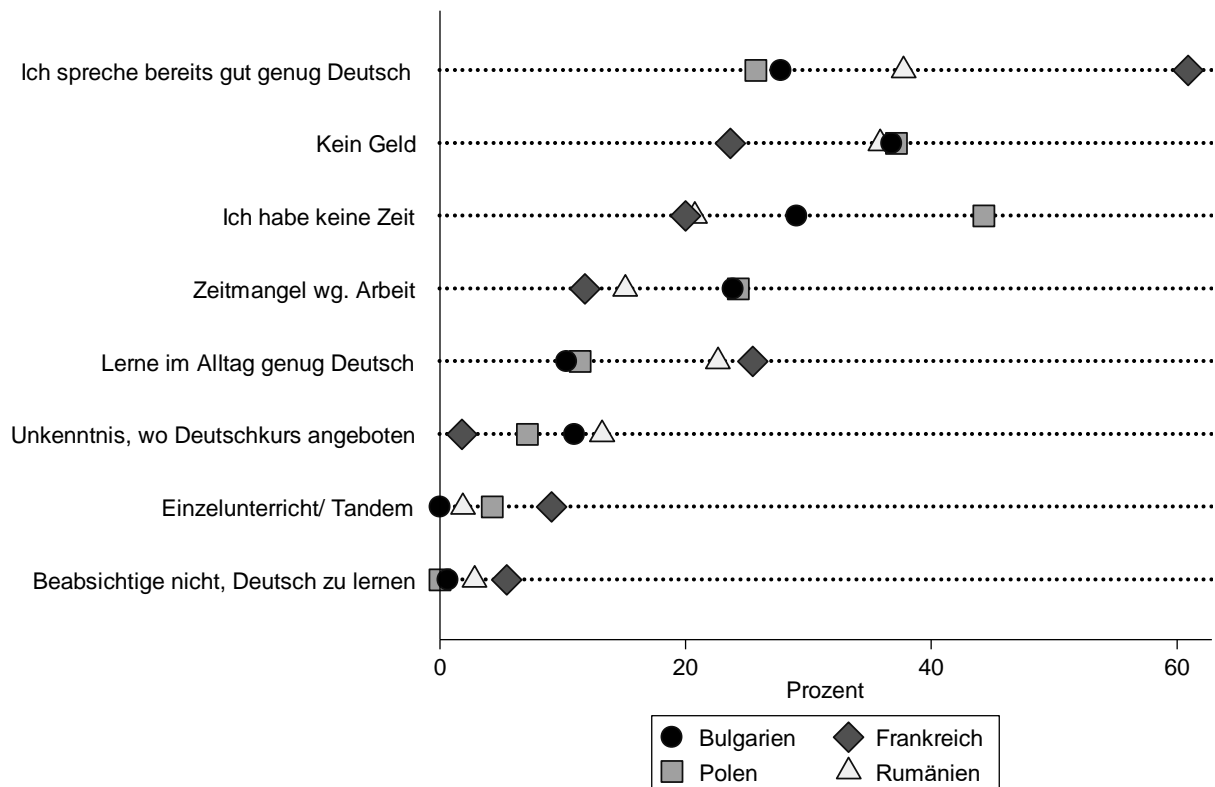


Abbildung 195: Gründe für die ausbleibende Teilnahme an einem Sprachkurs nach Nationalität

n = 155/110/70/106. Mehrfachantworten möglich © Minor

14.2. Niveau des Deutschkurses

Die Mehrheit aller Umfrageteilnehmer/-innen besucht bzw. besuchte einen Deutschkurs auf B1-Niveau: 34,5 % der Bulgar/-innen, 29,8 % der Französischen und Franzosen, 31 % der Pol/-innen und 27,6 % der Rumän/-innen. Der Anteil derjenigen, die einen A1-Kurs besucht haben, ist unter den Pol/-innen mit 26,7 %, gefolgt von den Bulgar/-innen mit 21,6 % im Vergleich aller vier Zielgruppen am höchsten. Von allen Umfrageteilnehmer/-innen ist der Anteil unter Besucher/-innen eines B2-Kurses unter den Französischen und Franzosen mit

24,5 % am höchsten. Auch haben vergleichsweise viele Rumän/-innen einen C1-Kurs besucht (19,4 %).

Zwischen den Geschlechtern zeichnen sich diesbezüglich keine auffälligen Abweichungen ab.

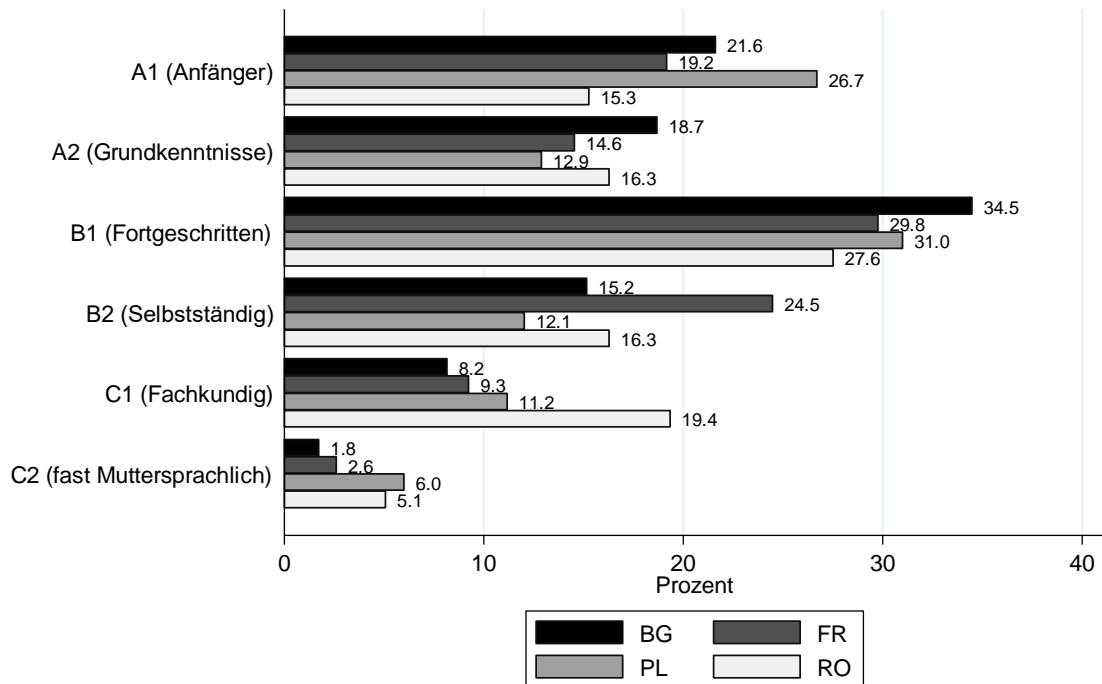


Abbildung 196: Niveau des Sprachkurses nach Nationalität
n = 171/151/116/98. © Minor

14.3. Art des Deutschkurses

Gefragt nach der Art des besuchten Sprachkurses gibt die Mehrheit der Bulgar/-innen (59,4 %) und ein Großteil der Pol/-innen (44,2 %) an, an einem Integrationskurs teilgenommen zu haben bzw. teilzunehmen. Die meisten Französinnen und Franzosen (63,5 %) und Rumän/-innen (48,4 %) besuchten einen allgemeinen Sprachkurs. Einen berufsbezogenen Deutschkurs absolvier(t)en im Vergleich aller vier Zielgruppen die meisten Bulgar/-innen (17,1 %) und Rumän/-innen (14,3 %).

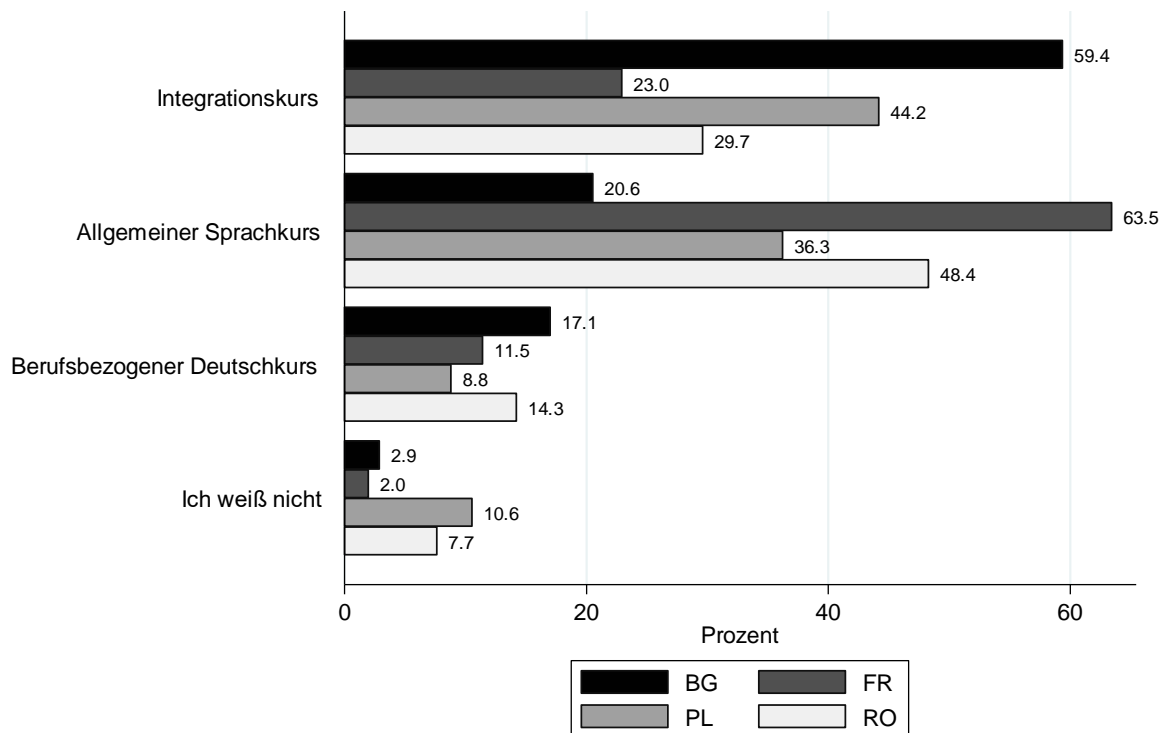


Abbildung 197: Art des Sprachkurses nach Nationalität

n = 170/148/113/91. © Minor.

Betrachtet nach Geschlechtern ergeben sich folgende Unterschiede: Deutlich mehr Frauen als Männer aus Bulgarien besuch(t)en einen berufsbezogenen oder einen allgemeinen Deutschkurs, während mehr als zwei Drittel (71,9 %) der Männer gegenüber 54,4 % der Frauen einen Integrationskurs absolviert(en). Außer bei den Rumän/-innen nehmen auch bei den anderen Nationalitäten mehr Männer als Frauen an Integrationskursen teil. Außerdem hat kein Mann aus Polen an einem berufsbezogenen Deutschkurs teilgenommen, auch unter den befragten Rumän/-innen nehmen etwas mehr Frauen als Männer an einen solchen Kurs teil oder haben einen solchen absolviert.

14.4. Zusammenfassung

Da (ausreichende) Sprachkenntnisse eine zentrale Rolle für eine gelungene Arbeitsmarktintegration spielen (Brücker et al. 2015: 21ff.), wurde in diesem Kapitel den Fragen nachgegangen, wie hoch der Anteil der Umfrageteilnehmer/-innen ist, die einen Deutschkurs besuchen oder besucht haben und um welche Art und welches Niveau des Kurses es sich hierbei handelt(e). Auch die Gründe für eine ausbleibende Teilnahme waren von Interesse.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anzahl der Umfrageteilnehmer/-innen, die an einem Sprachkurs teilgenommen haben, geringfügig höher ist als jene der Teilnehmer/-innen ohne Teilnahme an einem Sprachkurs. Bei den Pol/-innen überwiegen deutlich die Teilnehmer/-innen an Kursen, während hingegen bei den Rumän/-innen die knappe Mehrheit keinen Deutschkurs absolviert(e).

Die meisten der befragten Französinen, Franzosen und Rumän/-innen, die keinen Kurs besuchen bzw. besucht hatten, geben an, bereits über ausreichende Deutschkenntnisse zu verfügen bzw. im Alltag genug Deutsch zu lernen. Bei den Bulgar/-innen stellen die fehlende Finanzierungsmöglichkeit und der Mangel an Zeit die Hauptgründe dafür dar, nicht an einem Sprachkurs teilgenommen zu haben. Auch unter den Pol/-innen waren die am häufigsten ausgewählten Gründe für das Nicht-Absolvieren eines Sprachkurses, keine Zeit und/oder kein Geld für einen solchen zu haben.

Mit Ausnahme der Französinen und Franzosen, bei denen sich keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede in Hinblick auf die Art des besuchten Sprachkurses ergeben, kann festgehalten werden, dass mehr Frauen als Männer berufsbezogene Sprachkurse besuchen oder besucht haben, während außer bei den Rumän/-innen generell mehr Männer als Frauen Integrationskurse besuch(t)en.

15. Soziale Integration

Wir gehen davon aus, dass für das Wohlbefinden, Teilhabe an der Gesellschaft und damit gelingende Integration einer neu zugewanderten Person nicht nur die Arbeitsmarktintegration, sondern auch die soziale Integration eine Rolle spielt. Unter der sozialen Integration verstehen wir das Ausmaß, in dem die zugewanderte Person auch außerhalb der Arbeitsstelle in die Gesellschaft vor Ort eingebunden ist. Der wichtigste Indikator für die soziale Integration stellt für uns das Vorhandensein und die Beschaffenheit des sozialen Netzwerkes dar, über das ein/-e Zugewanderte/-r verfügt. Damit ein Mensch nicht in soziale Isolation gerät, braucht er Bezugspersonen an dem Ort, an dem er lebt. Außerdem meint soziale Integration auch Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben. Als ein Indikator dafür kann die Mitgliedschaft in Vereinen und Organisationen gelten. In diesem Kapitel wird beleuchtet, wie es um die soziale Integration der von uns erreichten Bulgar/-innen, Französinen und Franzosen, Pol/-innen und Rumän/-innen bestellt ist.

15.1. *Begleitung bei der Einreise nach Deutschland*

Ein großer Teil der befragten Neuzugewanderten aus allen vier Herkunftsländern hat sich ohne Begleitung auf die Reise nach Deutschland begeben. Am höchsten war der Anteil bei den aus Frankreich eingewanderten Personen: 59 % von ihnen waren allein nach Deutschland eingereist. Auch bei den Rumän/-innen kam mehr als jede/-r zweite Umfrageteilnehmer/-in allein. Für die Bulgar/-innen und Pol/-innen galt dies mit jeweils ca. 45 % für einen etwas niedrigeren Anteil. Dafür liegt bei Migrant/-innen aus Polen und Bulgarien der Prozentsatz derjenigen etwas höher, die mit (Teilen) ihrer Familie gekommen sind. Während dies bei diesen beiden Gruppen auf jeweils ein knappes Drittel zutrifft, beläuft sich der Anteil bei den Rumän/-innen nur auf ein Fünftel und bei den Französinen und Franzosen sogar nur auf ein Zehntel. Dass sie gemeinsam mit einem Partner bzw. einer Partnerin nach Deutschland migrierten, berichten Migrant/-innen aus allen vier Ländern zu ähnlichen Teilen. Französinen und Franzosen wählten diese Antwortoption am häufigsten (25,7 %), Bulgar/-innen am seltensten (17,7 %). Der gemeinsame Zuzug mit Freund/-innen spielt im Vergleich zu den anderen genannten Optionen eine untergeordnete Rolle.

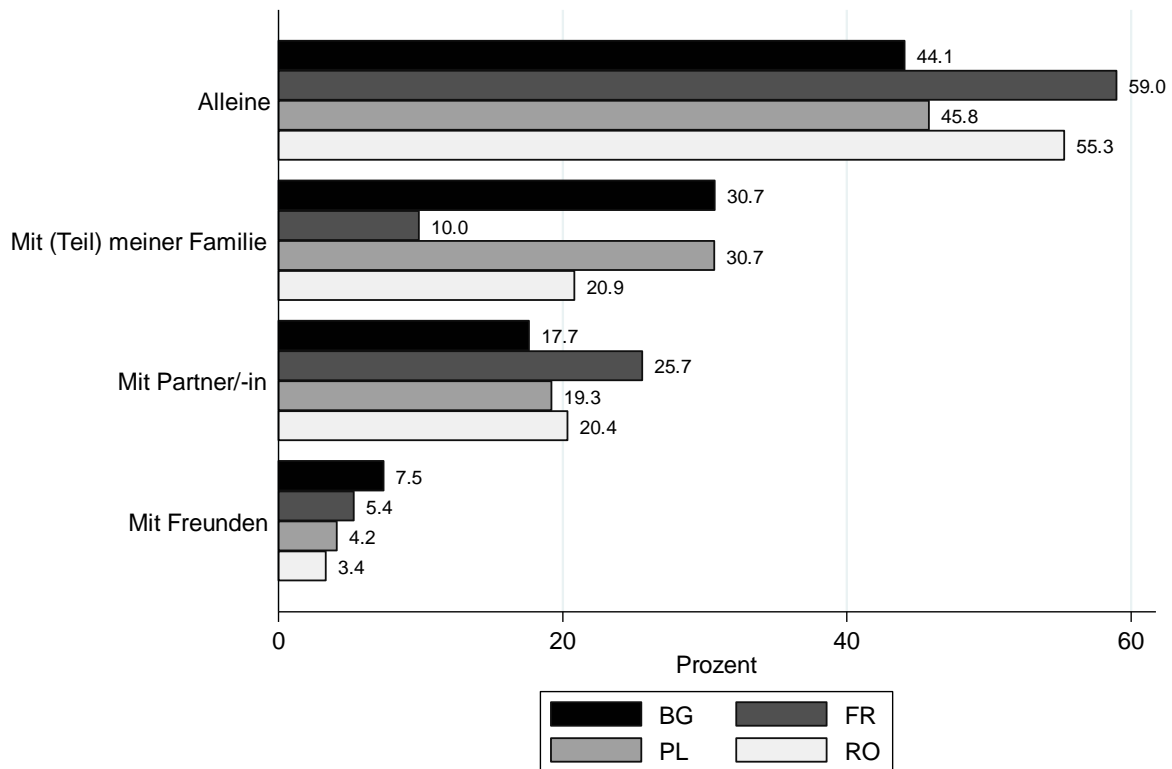


Abbildung 198: Begleitung bei Ankunft nach Herkunftsland

n = 322/261/192/206. © Minor

Aus Bulgarien, Polen und Rumänien kommen mehr Männer als Frauen allein nach Deutschland. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede reichen von einer Differenz von sieben Prozentpunkten bei den Rumän/-innen zu einer Abstand von 18 Prozentpunkten bei den Pol/-innen. Nur bei den aus Frankreich stammenden Umfrageteilnehmer/-innen zeigt sich ein anderes Muster: Hier sind es mehr Frauen, die allein nach Deutschland kommen. Allerdings liegt hier die Differenz gerade einmal bei vier Prozentpunkten. Französische Männer sind auch – im Gegensatz zu den Männern aus allen anderen Herkunftsländern – etwas häufiger (+ 4 Prozentpunkt) mit (einem Teil) ihrer Familie nach Deutschland übergesiedelt. Bei den Migrant/-innen aus den drei anderen Herkunftsländern taten dies die Frauen in mehr Fällen als die Männer. Unter den Pol/-innen war die diesbezügliche Differenz mit ca. 20 Prozentpunkten erneut die größte. Unter den Rumän/-innen kamen nur etwas mehr Frauen (ca. +4 Prozentpunkte) als Männer mit (einem Teil) der Familie nach Deutschland.

15.2. Derzeitige Kontakte in Berlin

Als ein Indikator der sozialen Integration galt für uns die Frage, wie häufig die Befragten Kontakt zu Personen aus dem Herkunftsland, aus Deutschland und zu internationalen Personen haben.

15.2.1. Kontakte zu Personen aus dem Herkunftsland

Von unseren vier Stichproben ist es die rumänische, in der die Befragten am seltensten Kontakt zu Personen aus dem Herkunftsland haben. Mehr als ein Drittel der Rumän/-innen (36,3 %) steht fast nie oder nur einmal im Monat in Kontakt mit Personen aus dem Herkunftsland. Bei den anderen Gruppen sind diese Raten deutlich niedriger, bei Zugewanderten aus Bulgarien liegt sie bei 15,8 %, aus Polen bei 13,7 % und aus Frankreich bei 22,9 %.

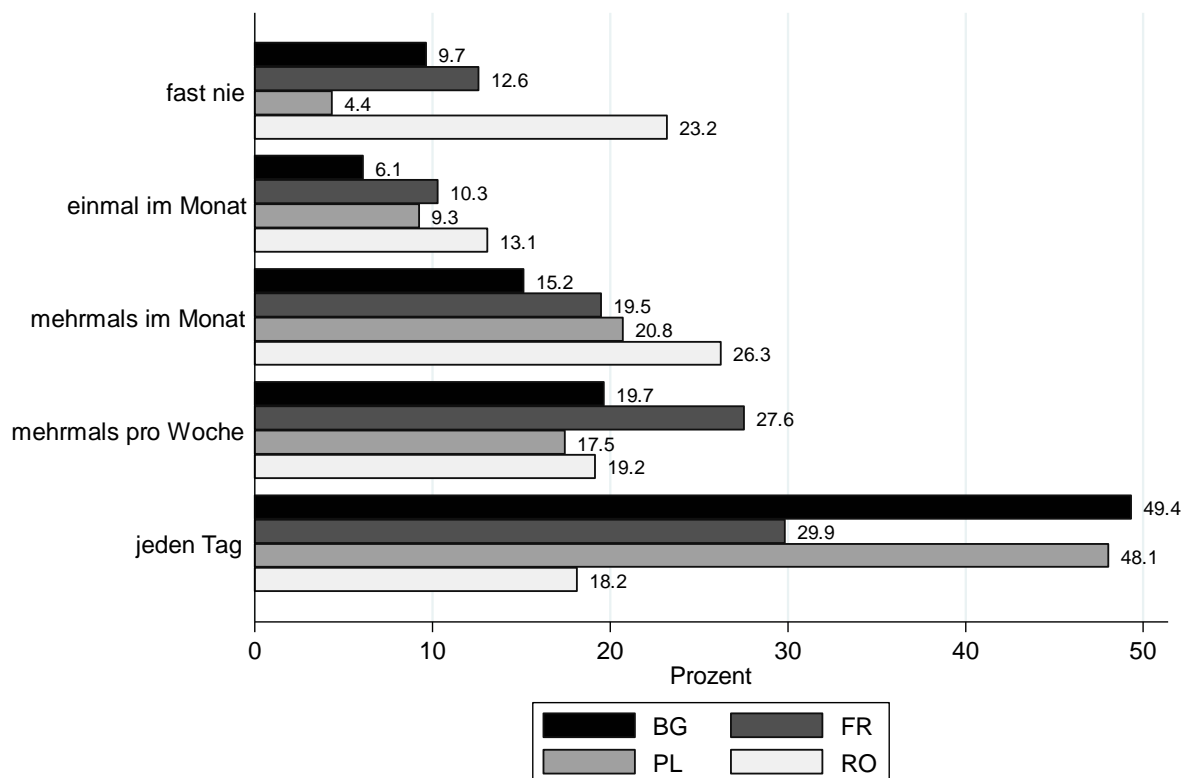


Abbildung 199: Kontakt mit Personen aus dem Herkunftsland

n = 310/261/183/198. © Minor

Eindruckliche herkunftslandspezifische Differenzen werden auch sichtbar, wenn man untersucht, wer mehrmals pro Woche oder jeden Tag im Austausch mit Landsleuten steht. Bei den Bulgar/-innen und Pol/-innen sind dies jeweils zwei Drittel (69,1 %/65,6 %) der Befragten. Auch bei den Französischen und Franzosen unterhält deutlich über die Hälfte (57,5 %) regen Kontakt zu anderen

aus Frankreich zugereisten Personen. Bei den Rumän/-innen hat ein deutlich geringerer Anteil (37,4 %) derart intensiven Kontakt zu Mitmenschen, die wie sie aus Rumänien nach Berlin migriert sind.

Die hier beschriebenen Muster lassen sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern der jeweiligen Zielgruppen wiederfinden. Einzig bei den Rumän/-innen sticht ein geschlechtsspezifischer Unterschied hervor. Frauen haben häufiger als Männer kaum Kontakt zu Landsleuten (44,7 %/25,6 %).

15.2.2. Kontakte zu Personen aus Deutschland

Auch im Hinblick auf die Frequenz des Kontaktes mit Deutschen sind die Rumän/-innen diejenigen, die unter unseren vier Stichproben in den Kategorien „fast nie“ und „einmal im Monat“ führen. Knapp 40 % der Rumän/-innen wählten eine dieser beiden Kategorien aus. Doch hier fällt der Abstand zur nächsten Gruppe deutlich geringer aus. Auch unter den Bulgar/-innen gibt es einen beträchtlichen Anteil (33,7 %), der fast nie oder nur einmal im Monat in Kontakt mit Deutschen steht. Bei den Pol/-innen und Französischen und Franzosen liegen die entsprechenden Quoten mit 15,1 % und 8,8 % deutlich niedriger.

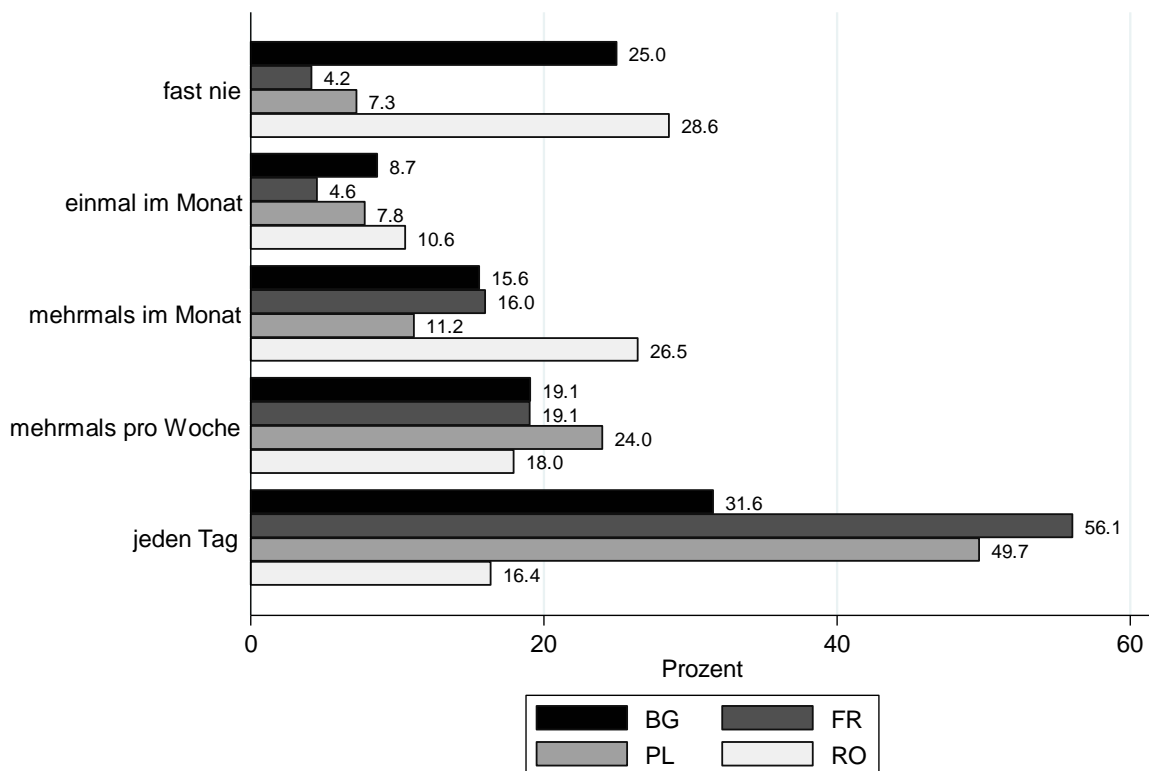


Abbildung 200: Kontakt mit Deutschen
288/262/179/189. © Minor

Die aus Frankreich stammenden Migrant/-innen bewegen sich am häufigsten in Kreisen, zu denen Menschen aus Deutschland gehören: 75,2 % von ihnen haben mehrmals pro Woche oder sogar täglich Kontakt zu Deutschen. Dicht gefolgt werden sie von den Pol/-innen, bei denen dies für 73,7 % gilt. Bei den Bulgar/-innen ist es etwas mehr als die Hälfte der Befragten (50,7 %), die so häufig einen Austausch mit Deutschen haben, der über eine flüchtige Begegnung hinausgeht. Mit 34,4 % trifft dies auf die Rumän/-innen am seltensten zu. Sie sind sowohl mit ihren Landsleuten als auch mit Deutschen in Berlin am wenigsten vernetzt.

15.2.3. Kontakt zu internationalen Personen

Gut die Hälfte der befragten Bulgar/-innen und Pol/-innen gibt an, mehrmals die Woche oder jeden Tag Kontakt zu Personen zu haben, die weder aus ihrem Herkunftsland noch aus Deutschland stammen. Mit 65,8 % liegt der Wert der Französinen und Franzosen hier noch höher, mit 34,9 % der Wert der Rumäninnen deutlich darunter. Korrespondierend hierzu liegen die Anteile der Personen, die einmal im Monat oder seltener Kontakt zu „Internationalen“ haben, bei den Französinen und Franzosen deutlich niedriger und bei den Rumän/-innen höher.

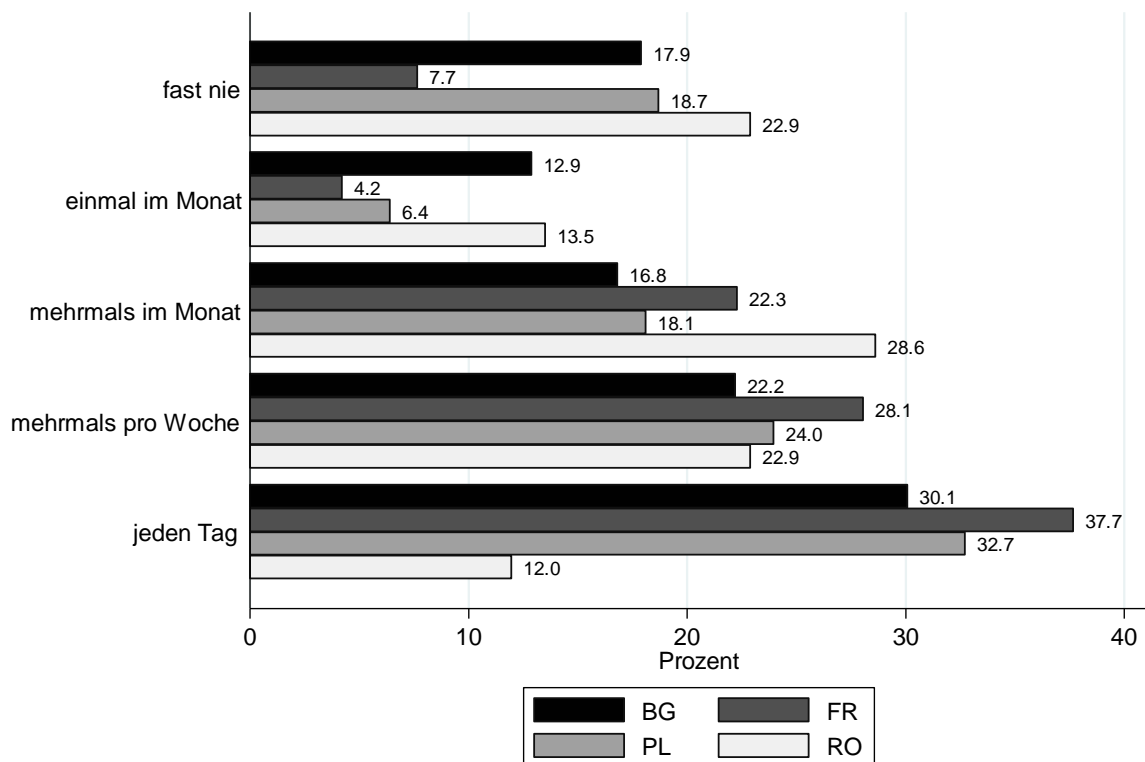


Abbildung 201: Kontakt mit Internationalen
 n = 279/260/171/192. © Minor

15.3. Deutsche/-r Partner/-in

Beim Anteil der Befragten, die eine/-n deutsche/-n Partner/-in haben, liegen die Französinnen und Franzosen mit 29,8 % deutlich vorn. Ähnliche Werte weisen Pol/-innen und Rumän/-innen mit knapp 20 % auf, während bei den Bulgar/-innen lediglich 8,9 % angaben, eine feste Beziehung mit einer bzw. einem Deutschen zu führen.

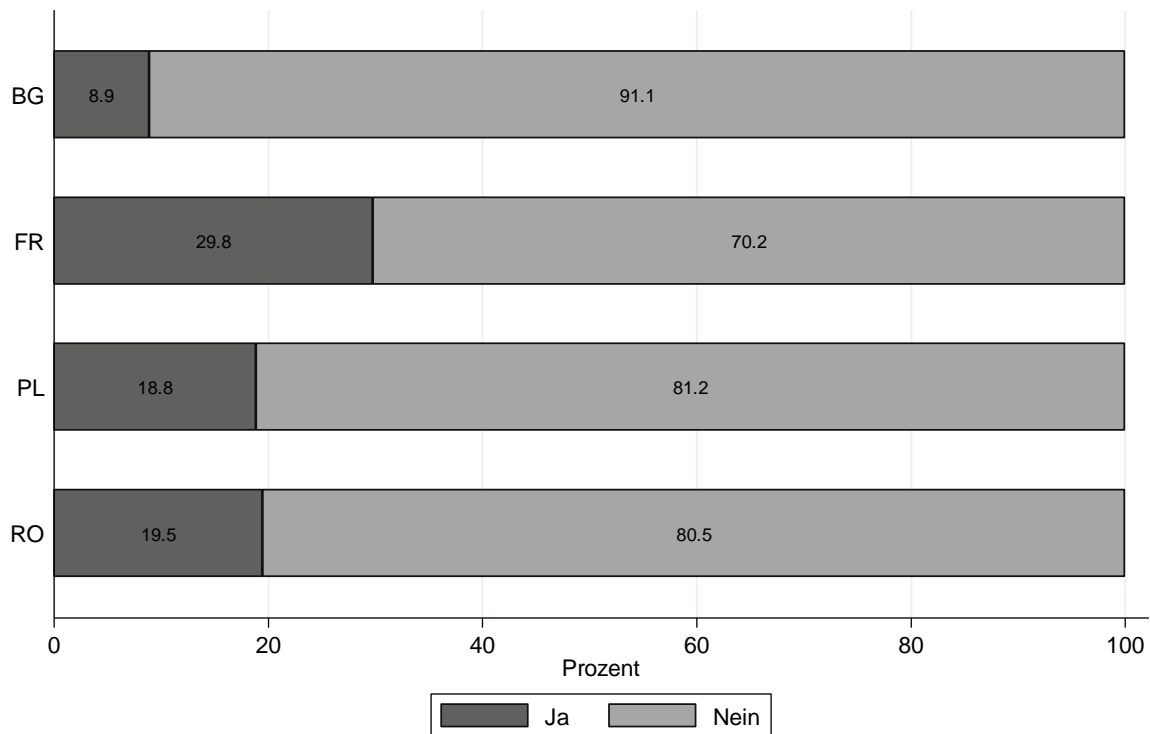


Abbildung 202: Deutsche Partnerin oder deutscher Partner nach Herkunftsland

n = 315/262/191/200. © Minor

Bemerkenswerte geschlechtsspezifische Unterschiede liegen hier bei den Bulgar/-innen und Rumän/-innen vor, wo der Anteil der weiblichen Befragten um 7 bzw. 8,1 Prozentpunkte höher liegt. Auch die Polinnen haben mit 20,3 % etwas häufiger eine/-n deutsche/-n Partner/-in als ihre männlichen Landsleute, welche dies nur in 17,9 % der Fälle angeben. Bei den Französinnen und Franzosen ist der Unterschied mit 0,5 Prozentpunkten minimal, allerdings weisen hier die Männer einen höheren Wert auf.

15.4. Mitgliedschaft in Vereinen und Organisationen

Des Weiteren kann aus unserer Sicht auch die Mitgliedschaft in einem Verein oder einer Organisation ein Indikator für eine über den Arbeitsmarkt hinausrei-

chende Integration von Zuwander/-innen in die Gesellschaft des Ziellandes sein. Vereine und Organisationen sind Teile der Zivilgesellschaft und für Bürger/-innen eine Möglichkeit, aktiv an gesellschaftlichen Entwicklungen mitzuwirken. Vereine und Organisationen bilden zudem eine Kontaktplattform mit Menschen unterschiedlichster Herkunft vor Ort. Wir haben daher die Umfrageteilnehmer/-innen gefragt, ob sie Mitglied in einer Organisation oder einem Verein sind, wobei Mehrfachantworten möglich waren.

Insgesamt zeigen sich einige länderspezifische Unterschiede bei der Frage nach der Mitgliedschaft in Organisationen bzw. Vereinen, wobei generell der Großteil der Befragten in keiner Organisation Mitglied ist. Am häufigsten sind mit 53,2 % die französischen Befragten Mitglieder in mindestens einer der Organisationen, wobei hier an erster Stelle Sportvereine rangieren, gefolgt von Kulturvereinen. Ca. 35 % der Rumän/-innen haben mindestens eine Mitgliedschaft angegeben, wobei hier eine ehrenamtliche Tätigkeit, gefolgt von der Mitgliedschaft in Nichtregierungsorganisationen und/oder einer religiösen Gemeinde am häufigsten vorhanden sind.

Für Pol/-innen liegt der Wert der Personen, die Mitglied einer Organisation o. Ä. sind, bei ca. 27,2 %. Die wichtigste Rolle nimmt hier die religiöse Gemeinde ein, gefolgt vom Sportverein. Bulgar/-innen haben mit 82 % am häufigsten angegeben, keinem Verein bzw. keiner Organisation zuzugehören. An erster Stelle rangieren hier die Sportvereine mit 12 %.

Mit unter 5 % generell selten angegeben wurde länderübergreifend die Mitgliedschaft in politischen Organisationen oder Gewerkschaften sowie - mit Ausnahme der Französischen und Franzosen - die Mitgliedschaft in einer musikalischen Vereinigung. Für Teilnehmer/-innen aus Bulgarien und Frankreich spielt auch die Mitgliedschaft in der Gemeinde mit unter 1 % der Nennungen keine Rolle.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

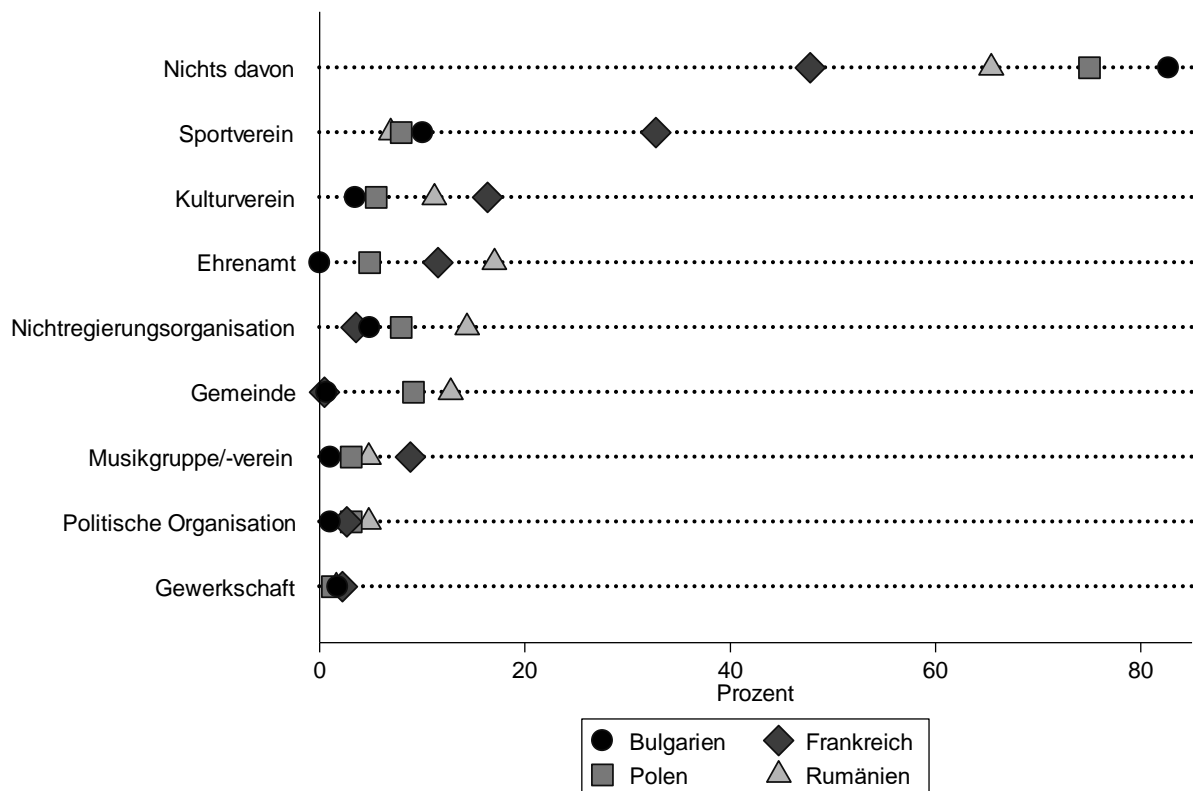


Abbildung 203: Mitgliedschaften in Organisationen und Vereinen nach Herkunftsland
 n = 289/226/164/188. Mehrfachantworten möglich © Minor

15.5. Herausforderungen der sozialen Integration

Zusätzlich zu diesen objektiven Indikatoren wurden die Teilnehmer nach subjektiv wahrgenommenen Herausforderungen befragt. Die Teilnehmer/-innen konnten auf einer Skala von 1 („keine Herausforderung“) bis 5 („große Herausforderung“) zu den jeweiligen Aspekten Stellung beziehen. Wie in Abbildung 204 bis Abbildung 207 ersichtlich, ergeben sich einige länderspezifische Unterschiede.

Die Bulgar/-innen sehen insgesamt acht der elf Items eher als Herausforderung an. Die größte Herausforderung ist offenbar die Wohnungssuche, gefolgt von der Distanz zum Freundeskreis im Herkunftsland, sowie in jeweils ähnlichem Ausmaß die Aspekte der Arbeitssuche und das Kontaktnüpfen mit Deutschen. Moderate geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben sich nur bei der Frage nach der Finanzierung des Aufenthaltes, welche offenbar den männlichen Teilnehmern größere Schwierigkeiten bereitet.

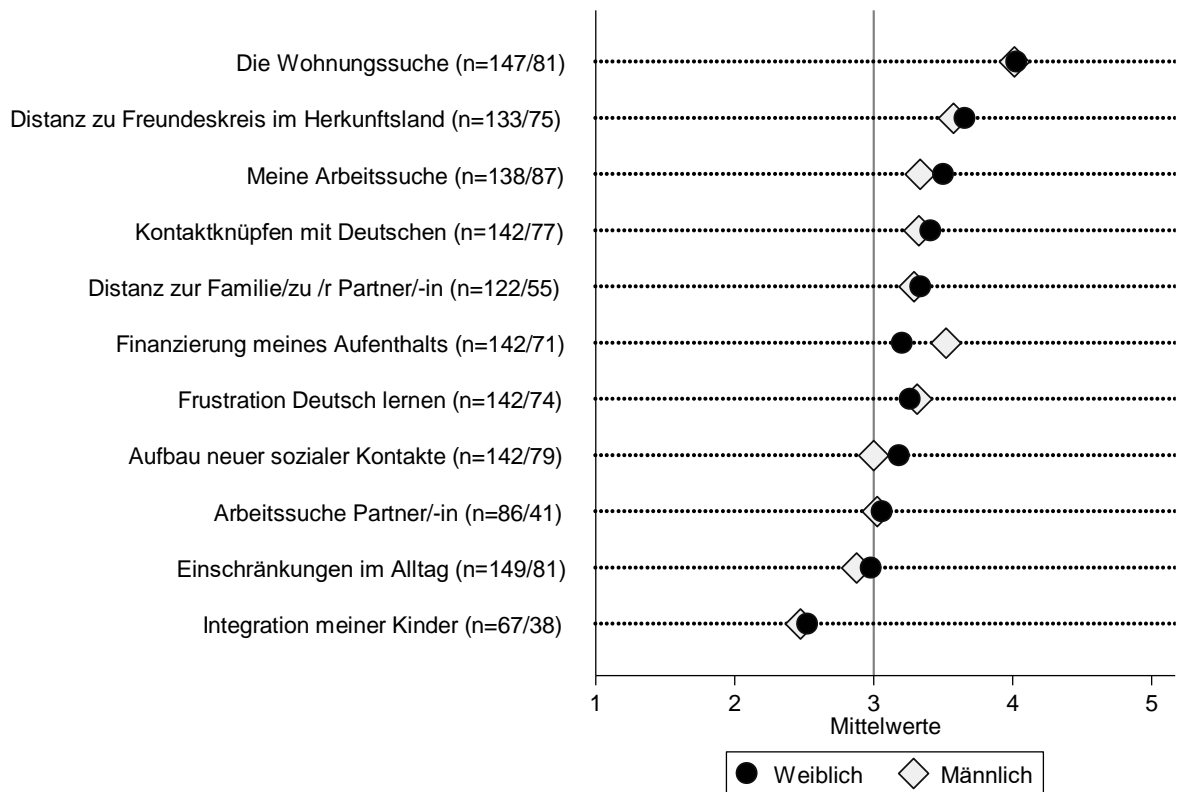


Abbildung 204: Herausforderungen der Bulgar/-innen während der Zeit in Deutschland nach Geschlecht

Skala von 1 (keine Herausforderung) bis 5 (sehr große Herausforderung). © Minor

Französisinnen und Franzosen schätzen ihre Situation in Berlin insgesamt deutlich positiver ein. Von ihnen werden die Items Arbeitssuche, Kontaktknüpfen mit Deutschen, Aufbau neuer sozialer Kontakte und die Wohnungssuche eher als Herausforderung angesehen, während die anderen Aspekte eher keine Herausforderung darstellen. Weibliche Befragte schienen zudem das Deutschlernen in etwas höherem Ausmaß als schwierig zu erleben.

Pol/-innen sehen dagegen insgesamt kaum Herausforderungen. Lediglich das Kontaktknüpfen mit Deutschen wurde von beiden Geschlechtern als schwierig angesehen. Die männlichen Befragten sehen zudem noch Hürden bei der Wohnungssuche, dem Aufbau sozialer Kontakte und Einschränkungen im Alltag aufgrund der Sprachbarriere.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

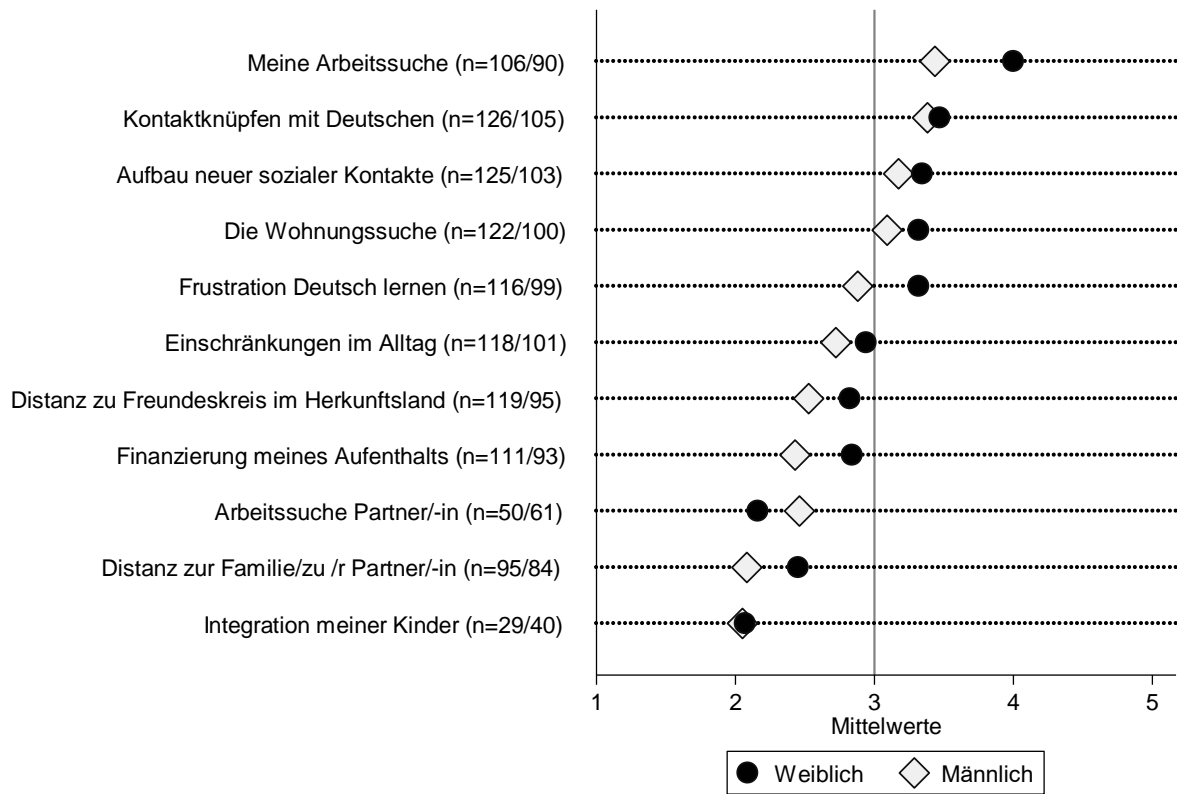


Abbildung 205: Herausforderungen der Französisinnen und Franzosen während der Zeit in Deutschland nach Geschlecht

Skala von 1 (keine Herausforderung) bis 5 (sehr große Herausforderung). © Minor

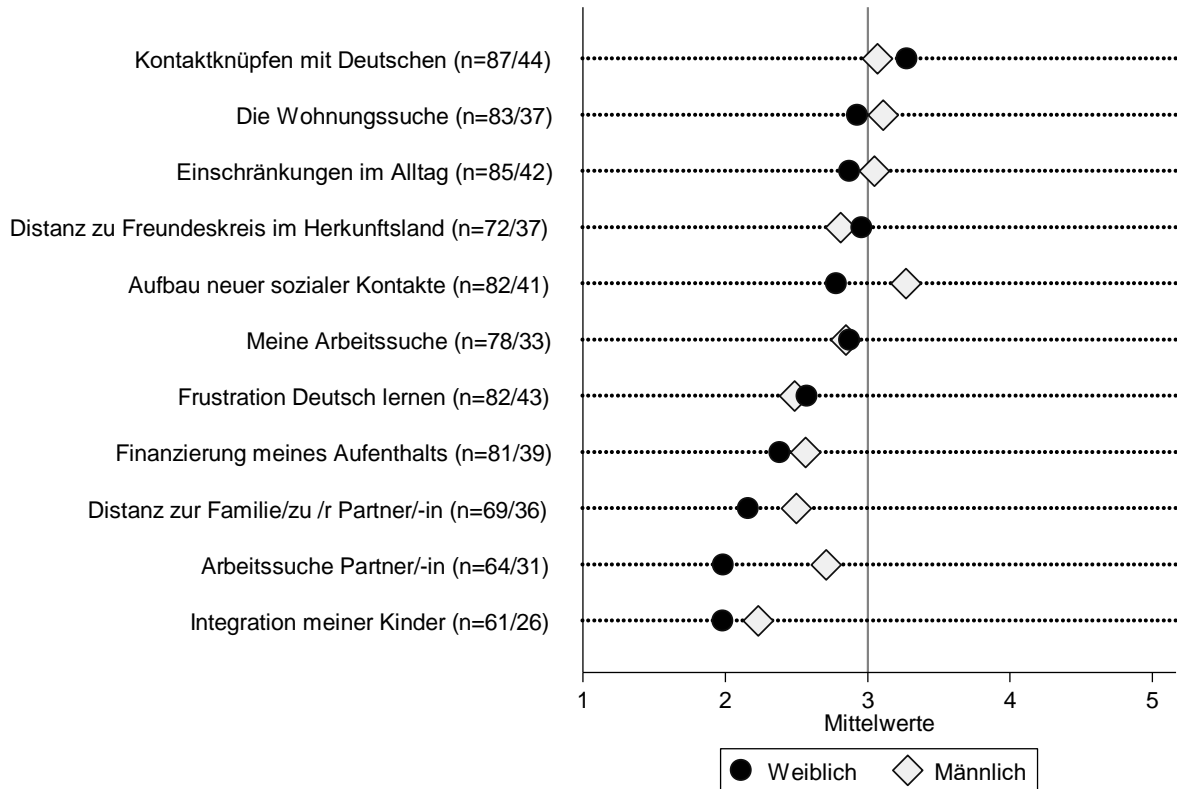


Abbildung 206: Herausforderungen der Pol/innen während der Zeit in Deutschland nach Geschlecht

Skala von 1 (keine Herausforderung) bis 5 (sehr große Herausforderung). © Minor

Die rumänischen Befragten bewerten insgesamt die meisten Aspekte als Herausforderung. Als große bis sehr große Herausforderungen wurden Wohnungssuche, Arbeitssuche und Schwierigkeiten beim Deutschlernen angegeben. Auch die Distanz zu Kontaktpersonen bzw. Familie im Herkunftsland wird als Herausforderung eingeschätzt. Zudem geben die Rumän/-innen als einzige Gruppe an, dass die Integration ihrer Kinder eine Hürde für sie darstellt. Ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied besteht bei der Arbeitssuche der Partnerin bzw. des Partners. Dies scheint vor allem aus männlicher Perspektive eine relativ große Herausforderung zu sein.

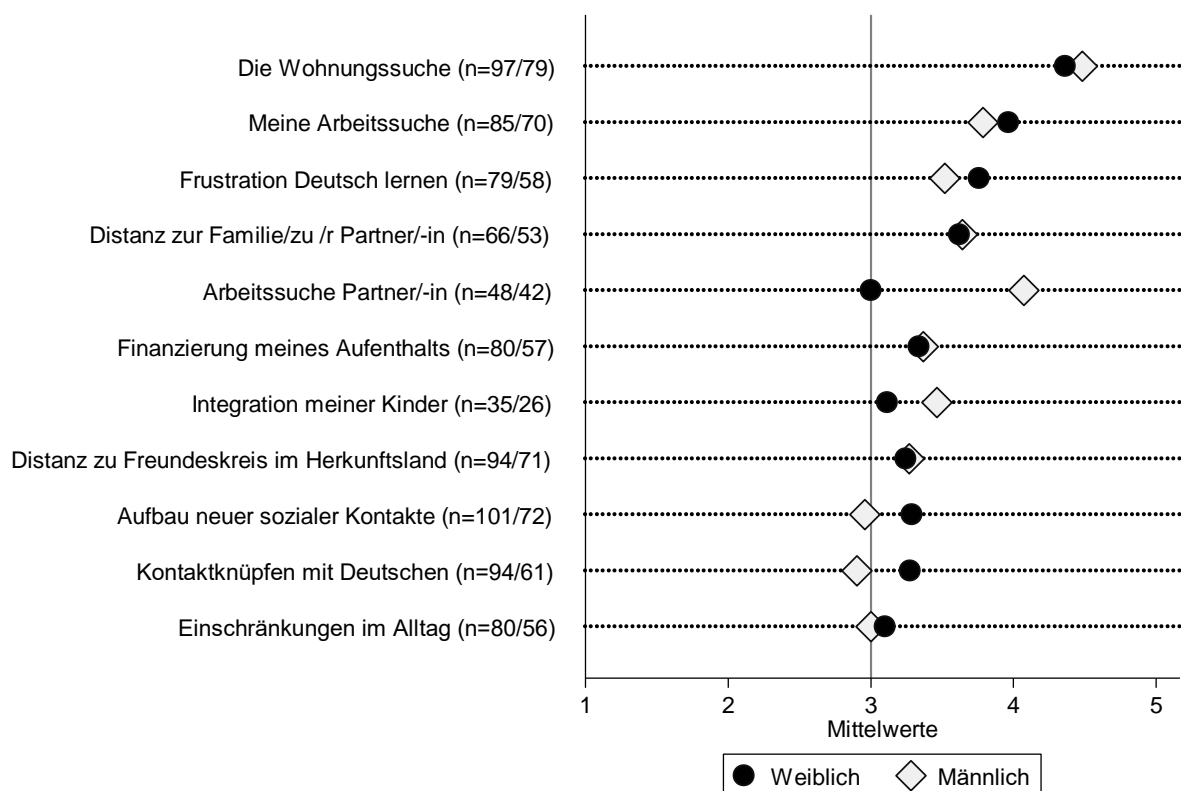


Abbildung 207: Herausforderungen der Rumän/-innen während der Zeit in Deutschland nach Geschlecht

Skala von 1 (keine Herausforderung) bis 5 (sehr große Herausforderung). © Minor

15.6. Zusammenfassung

Etwa die Hälfte der Zuwandernden kommt alleine nach Deutschland, wobei hier einige länderspezifische Unterschiede vorliegen. Auch bezogen auf das Vorhandensein einer deutschen Partnerin bzw. eines deutschen Partners schwanken die Angaben von 8,9% bei den Bulgar/-innen bis 29,8% bei den Französischen und Franzosen. Bulgar/-innen und Rumän/-innen stehen insge-

samt seltener in Kontakt mit Deutschen als die Teilnehmer/-innen aus Frankreich oder Polen.

Bezogen auf die Herausforderungen während der Zeit in Deutschland stellen die meisten Aspekte für die Französinen und Franzosen sowie die Pol/-innen nur eine geringe oder eher keine Herausforderung dar. Zuwandernde aus Bulgarien und Rumänien empfinden hingegen insbesondere den Aspekt der Wohnungssuche als eine relativ große Hürde. Auch die Arbeitssuche wird von den Umfrageteilnehmer/-innen aus Bulgarien, Frankreich und Rumänien eher als Herausforderung eingestuft.

16. Vergleich zu den Umfrageergebnissen der Italiener/-innen und Spanier/-innen

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Projekte „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ und „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ miteinander verglichen werden. Beide Projekte haben Neuzugewanderte befragt, die nach 2008 nach Berlin gekommen sind – der erstgenannte Projekt Migrant/-innen aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien, das zweitgenannte jene aus Spanien und Italien.⁵⁶ Damit bilden sie die sechs größten Einwanderungsgruppen in Berlin ab (nach Wanderungsstatistik 2013). Die Daten der Umfrage aus der „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“, die hier für Berlin verglichen werden, wurden 2014 erhoben. Eine ausführliche Darstellung der Methodik und Ergebnisse der Erhebung kann Pfeffer-Hoffmann (2015) entnommen werden.

16.1. Vergleich der soziodemografischen Daten

Die befragten Spanier/-innen und Italiener/-innen weisen eine ähnliche Altersstruktur wie die vier Zuwanderungsgruppen des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ auf: die Mehrheit von ihnen (77,5 % der Italiener/-innen und 80,2 % der Spanier/innen) sind zwischen 18 und 35 Jahre alt. Der Anteil der 18-bis-35-Jährigen zugewanderten Spanier/-innen ist somit der höchste im Vergleich mit den anderen fünf Zielgruppen, gefolgt von den Französinen und Franzosen (77,6 %) und den Italiener/-innen.

⁵⁶ Die „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ führte mehrere, deutschlandweite Befragungen durch. Hier werden nur die Daten für Berliner Befragte verglichen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

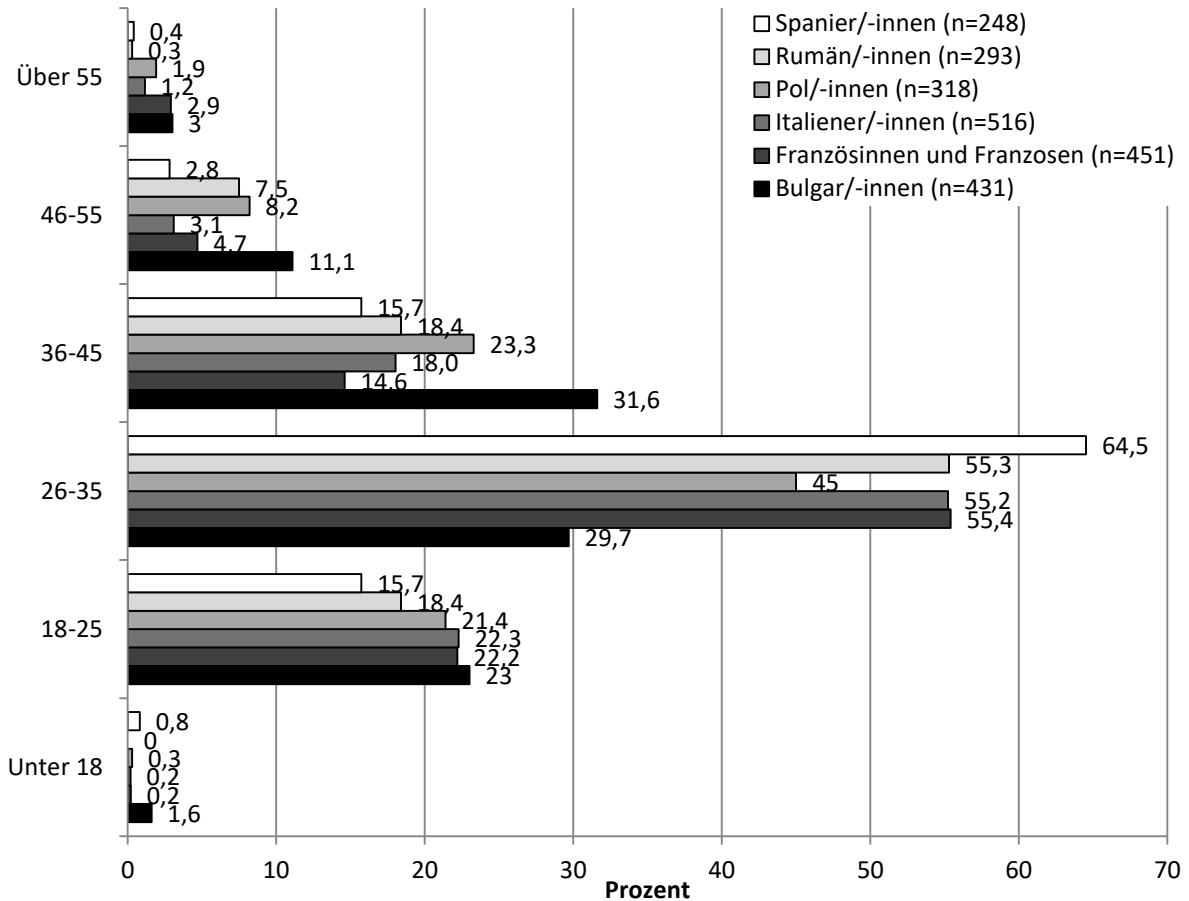


Abbildung 208: Altersverteilung der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Die Geschlechtsverteilung in den sechs befragten Zuwanderungsgruppen ist ähnlich: es überwiegen in allen Gruppen die Frauen, wobei der deutlichste Unterschied der Verteilung bei den zugewanderten Pol/-innen und Bulgar/-innen zu verzeichnen ist.

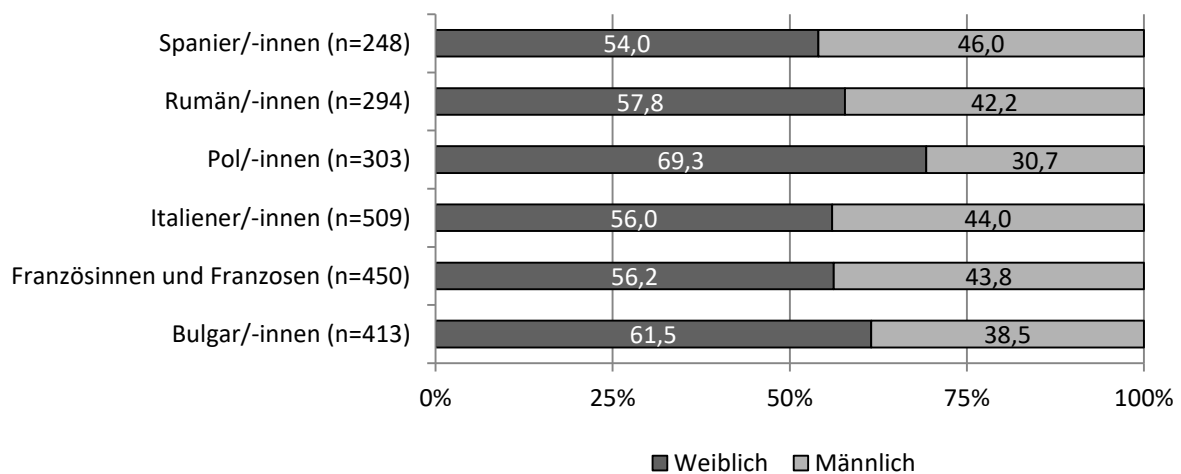


Abbildung 209: Geschlechtsverteilung der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

Im Hinblick auf die familiäre Situation weichen die Ergebnisse der Befragung der Italiener/-innen und Spanier/-innen deutlich von den Ergebnissen der anderen vier Zielgruppen ab. Fast ausschließlich (jeweils 90,7 %) handelt es sich um kinderlose Neuzuwander/-innen.

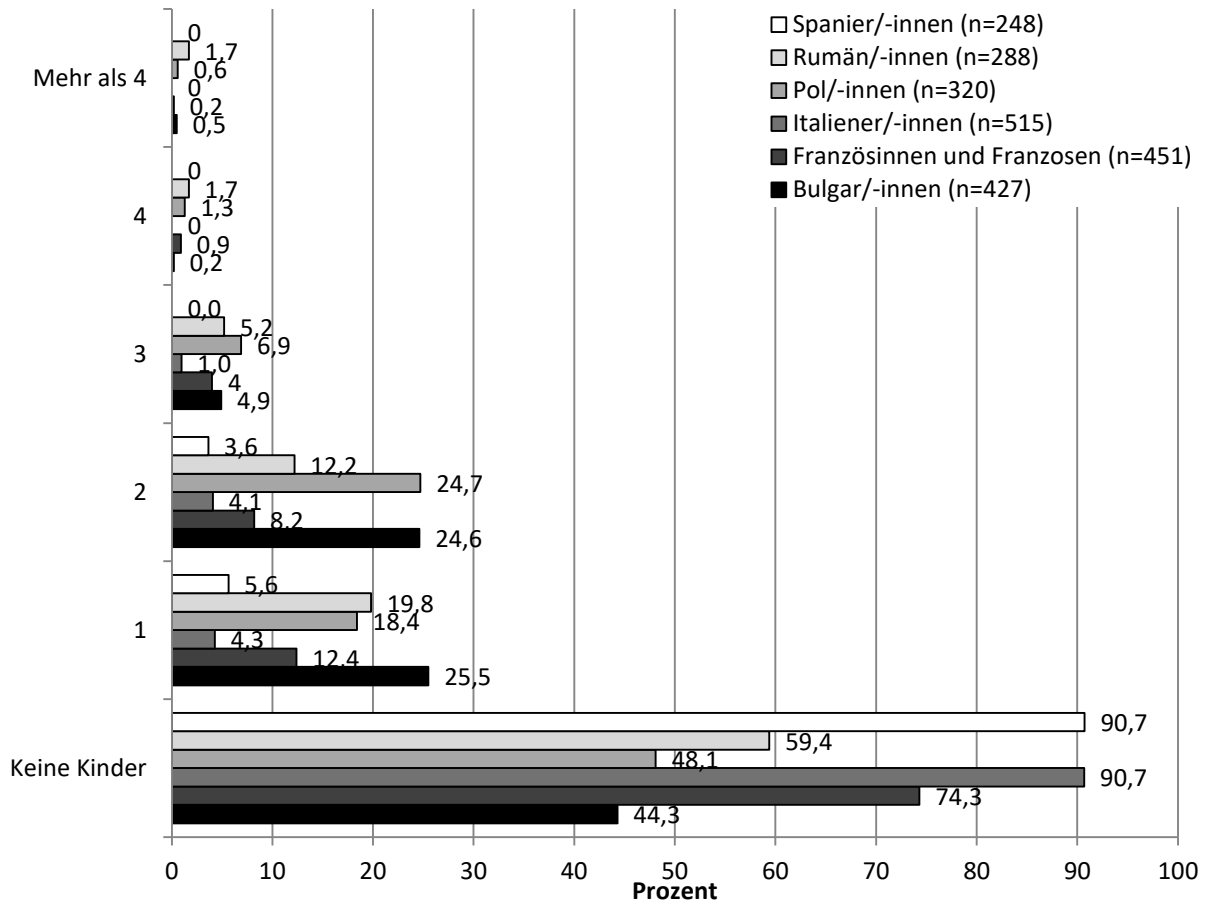


Abbildung 210: Anzahl der Kinder der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

16.2. Bildungsgrad und Studienbereiche

Die durch Minor im Projekt „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ erhobenen Daten verdeutlichen, dass es sich bei den spanischen und italienischen Zuwander/-innen um eine außerordentlich gut gebildete Gruppe handelt. 83,1 % der befragten Spanier/-innen und 75,8 % der befragten Italiener/-innen verfügen über einen akademischen Abschluss. Die Französinen und Franzosen weisen in dieser Umfrage sogar noch eine höhere Akademikerquote von 89,9 % auf. Bei den Pol/-innen und Rumän/-innen lassen sich zwar ähnlich viele Masterabsolvent/-innen finden wie bei den Spanier/-innen, da aber auch viele Befragte als höchsten Bildungsabschluss Sekundarstufe II bzw. eine Berufsausbil-

Angabe angegeben haben, ist der Akademikeranteil mit 50,8 % bzw. 56,4 % aber geringer. Die Bulgar/-innen weisen in dieser Kategorie Sekundarstufe II mit 53,9 % den höchsten Anteil auf und mit 41,6 % die im Vergleich geringste Akademikerquote. Niedrig ist in allen Gruppen der Anteil der Personen, die einen Abschluss unter der Sekundarstufe II bzw. keinen Abschluss haben.

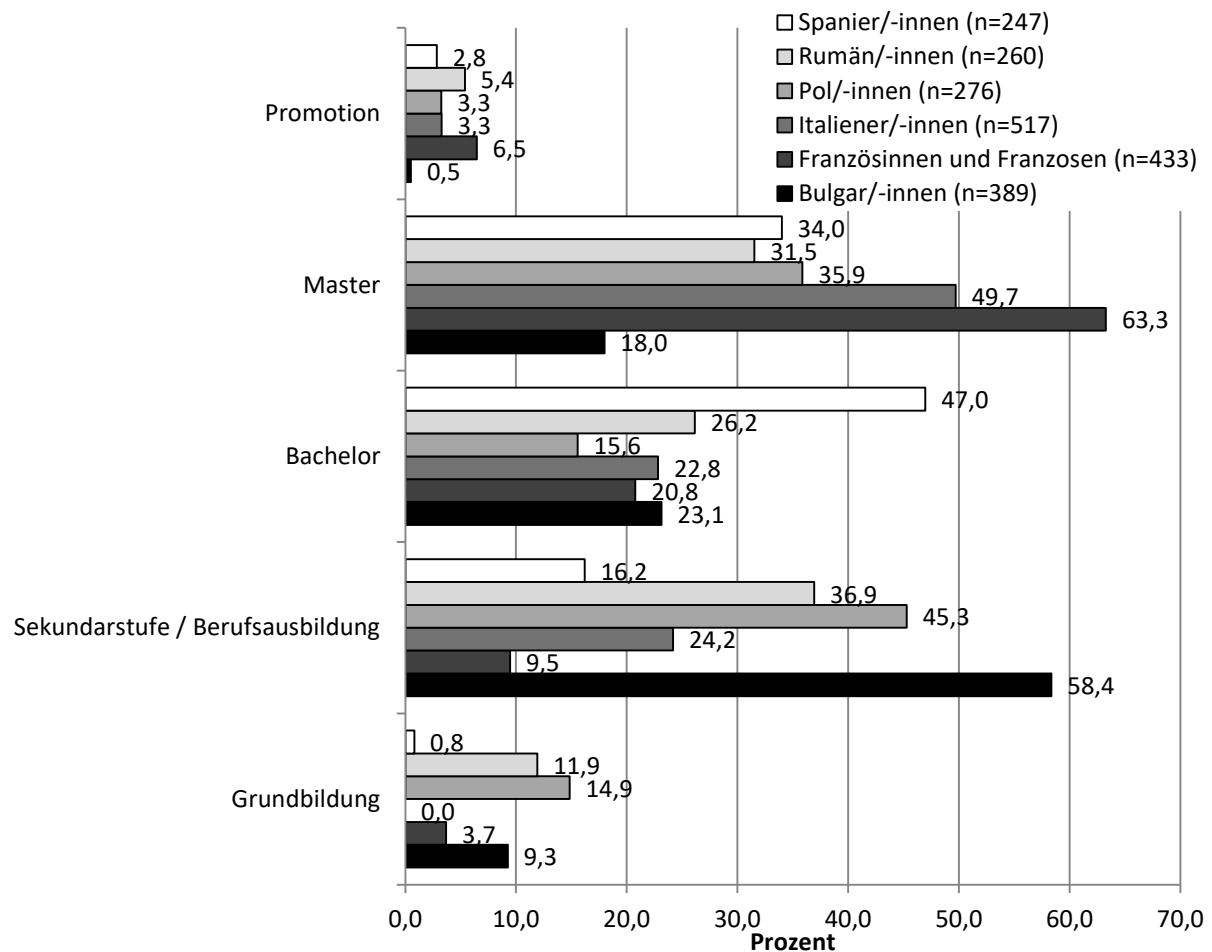


Abbildung 211: Höchster erreichter Bildungsgrad der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

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

Ein Vergleich der absolvierten Studienfächer ergibt, dass der Anteil der befragten Spanier/-innen in den sogenannten MINT-Fächern mit 41,2 % der höchste aller sechs Zielgruppen ist. Die Italiener/-innen haben, ähnlich wie die Pol/-innen unserer aktuellen Umfrage, am häufigsten Sprach- und Kulturwissenschaften studiert.

Vergleich zu den Umfrageergebnissen der Italiener/-innen und Spanier/-innen

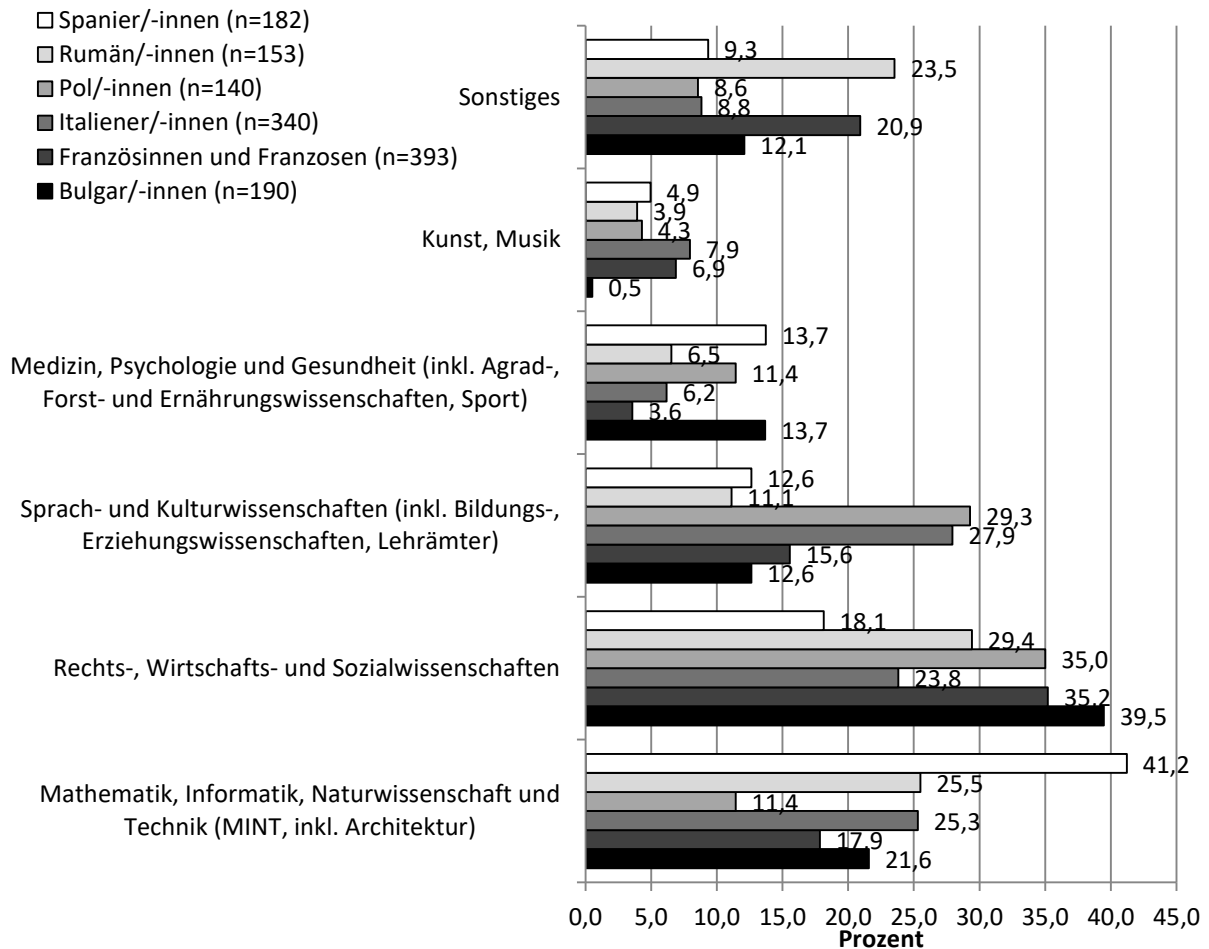


Abbildung 212: Studienbereiche der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

16.3. Migrationsmotive

Der Vergleich der ausgewerteten Daten im Hinblick auf die angegebenen Migrationsmotive zeigt, dass die Spanier/-innen und Italiener/-innen ganz ähnliche Bewertungen abgeben und die Motive, aufgrund derer sie nach Deutschland gekommen sind, sich nur punktuell unterscheiden. Für die Spanier/-innen ist das stärkste Motiv die Unzufriedenheit über die Entwicklung der politischen Situation in ihrem Heimatland ($\bar{x} = 4,8$), was auch das entscheidende Migrationsmotiv der befragten Bulgar/-innen ist. Die Auslandserfahrung ($\bar{x} = 4,6$) und der Wunsch, Deutschkenntnisse zu verbessern ($\bar{x} = 4,5$) sind weitere Hauptmotive für die Spanier/-innen, das Herkunftsland zu verlassen.

Das Motiv, das bei den Italiener/-innen die größte Zustimmung erfährt – nämlich der Wunsch nach der Auslandserfahrung ($\bar{x} = 4,9$) – wird auch von den Französinnen und Franzosen als bedeutsam angesehen ($\bar{x} = 4,8$). Bessere Ar-

beitsbedingungen und Unzufriedenheit mit der politischen Situation im Herkunftsland schätzen die befragten Italiener/-innen ähnlich wie die Pol/-innen als weitere entscheidende Migrationsmotive ein.

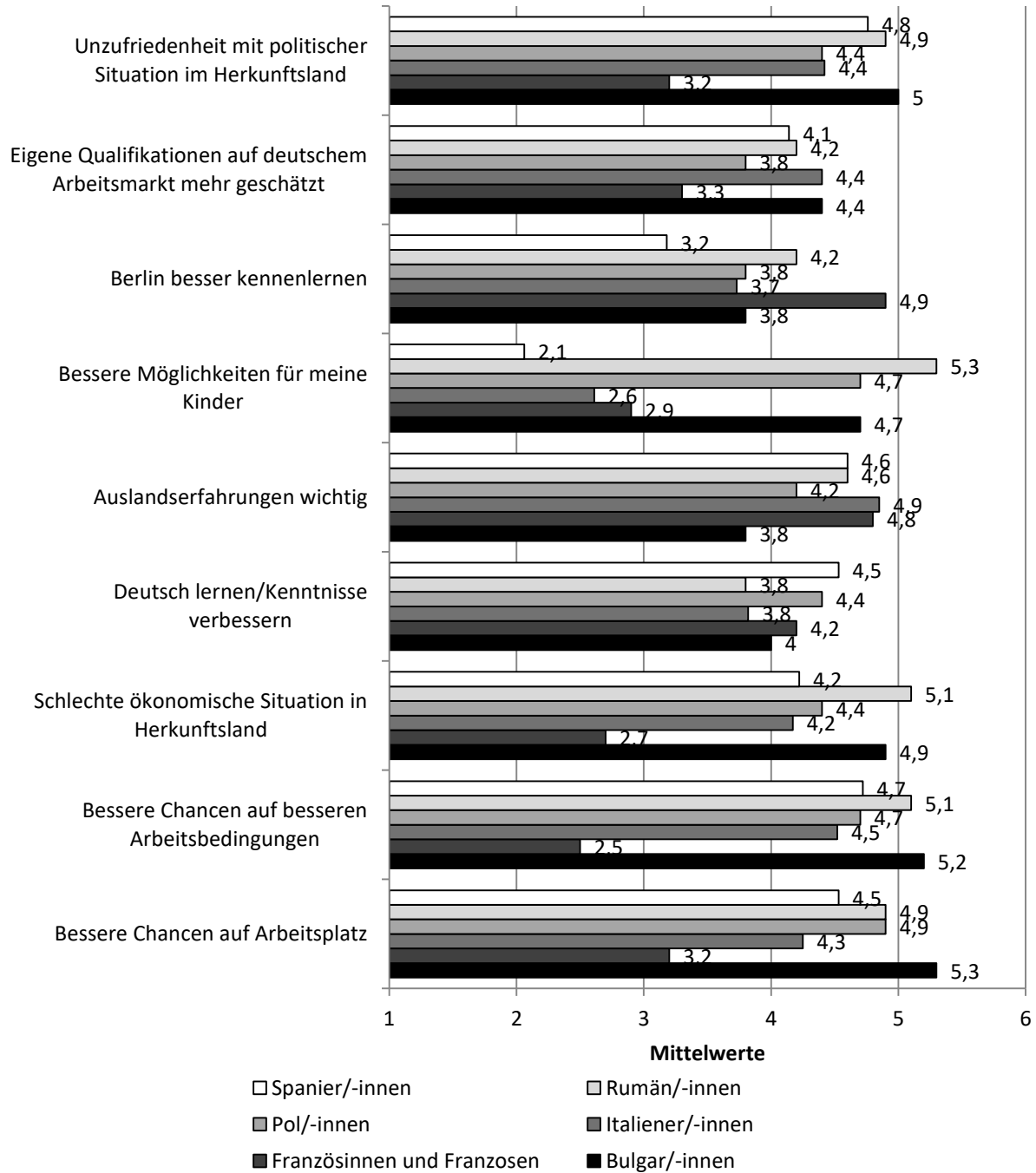


Abbildung 213: Migrationsmotive der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland Mittelwerte. Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 6 (trifft völlig zu). © Minor

16.4. Situation der Teilnehmer/-innen im Herkunftsland und in Berlin

Die Mehrheit der befragten Spanier/-innen (42,7 %) waren – anders als alle anderen befragten Zielgruppen – im Herkunftsland vor ihrer Ankunft in Berlin arbeitssuchend. Der Anteil der Spanier/-innen und Italiener/-innen, die im Herkunftsland eine Arbeit hatten, ist im Vergleich mit den anderen vier befragten Zielgruppen mit 32,7 % bzw. 36,2 % an niedrigsten.

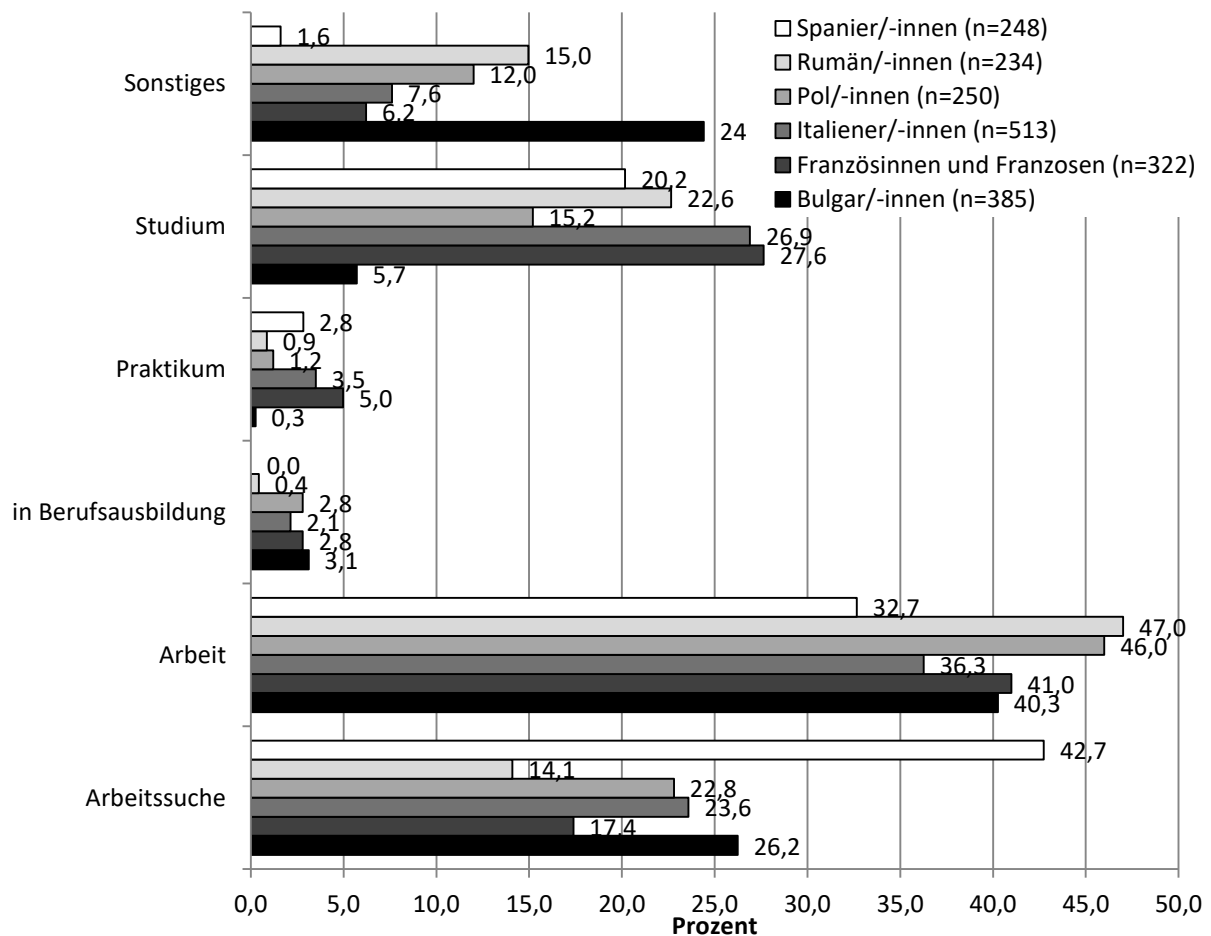


Abbildung 214: Situation der Teilnehmer/-innen im Herkunftsland

© Minor

In Berlin haben die meisten der erreichten Zuwander/-innen aus Spanien (48,5 %) und Italien (51,9 %) wie auch die anderen vier Zuwanderungsgruppen ein Arbeit. Der zweitgrößte Anteil der Befragten sucht im Zeitpunkt der Umfrage eine Arbeit.

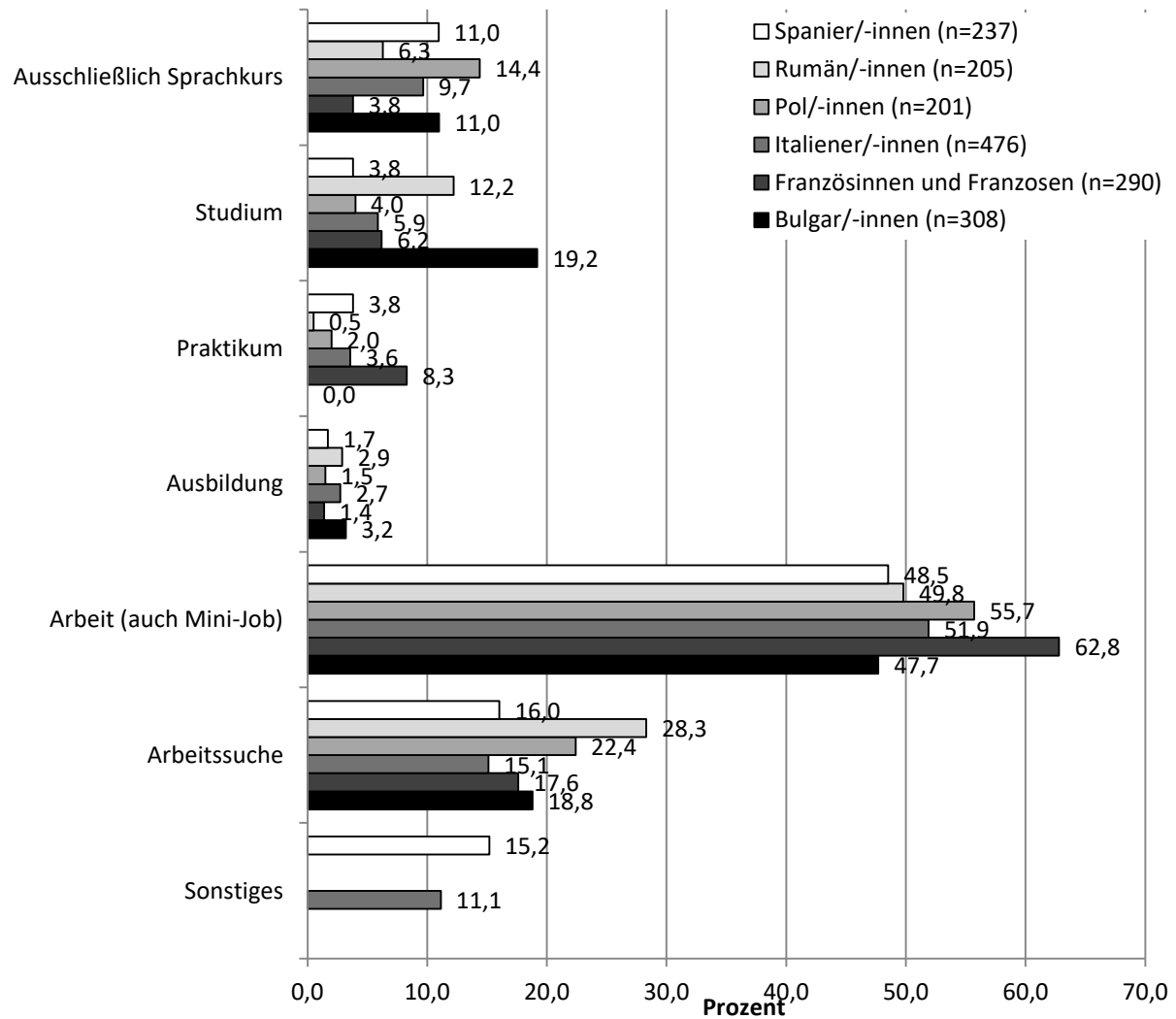


Abbildung 215: Situation der Teilnehmer/-innen in Berlin
© Minor

16.5. Arbeitsbranchen und Qualifikationsentsprechung

Die größte Häufung für die befragten Spanier/-innen findet sich in der Informatikbranche, in der 14 % von ihnen tätig sind. Das ist ähnlich wie bei den Rumän/-innen (13,4 %), Italiener/-innen (13,4 %) und Französinnen und Franzosen (12,3 %). In der Gesundheitsbranche sind die Spanier/-innen mit Abstand die größte Gruppe (10,5 %).

Vergleich zu den Umfrageergebnissen der Italiener/-innen und Spanier/-innen

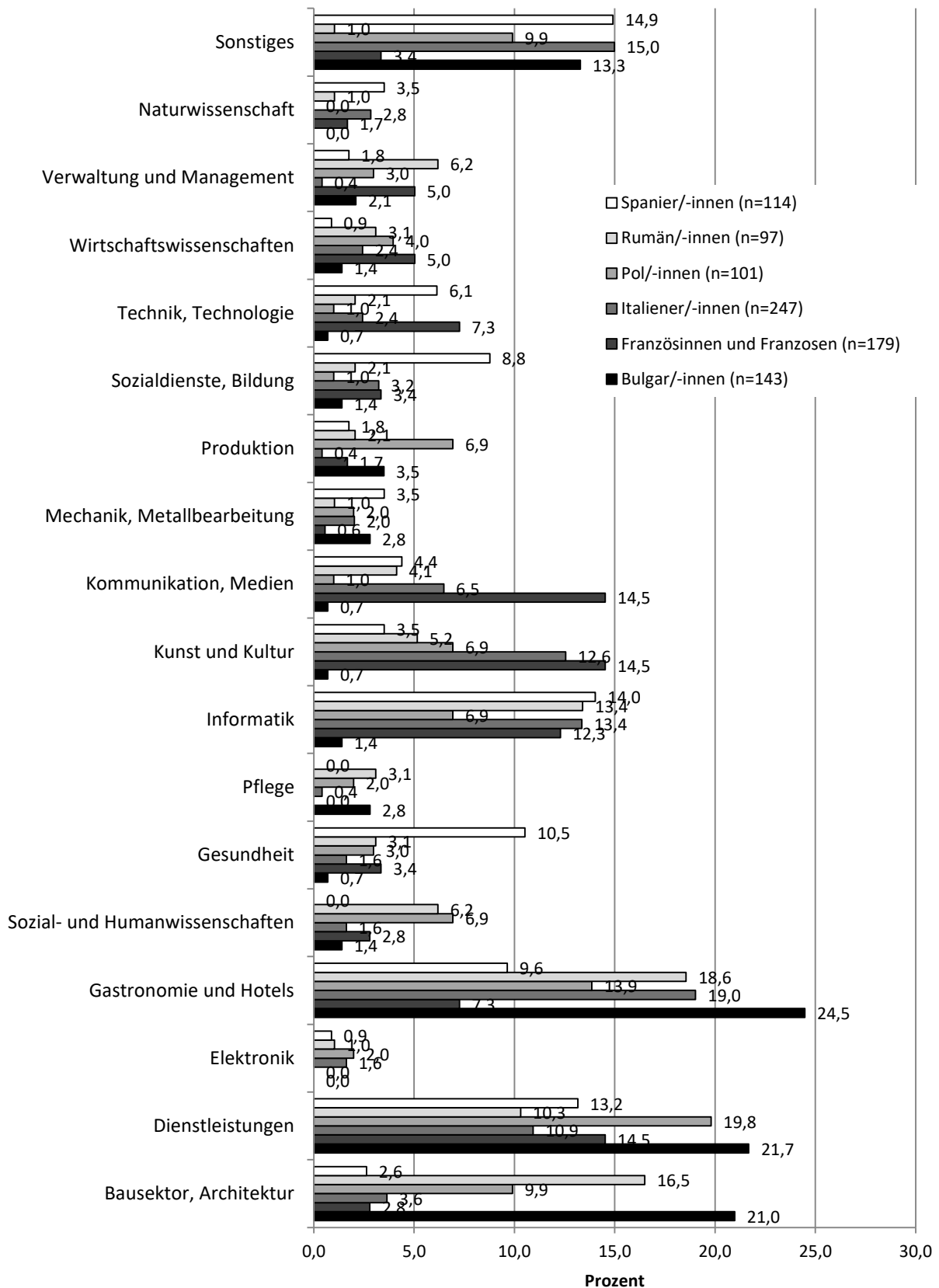


Abbildung 216: Arbeitsbranchen der arbeitenden Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
© Minor

In unserer italienischen Stichprobe arbeitet ein Fünftel der arbeitenden Umfrageteilnehmer/-innen in der Gastronomie/Hotellerie (19,9 %). Hier gibt es auch bei den befragten Bulgar/-innen und Rumän/-innen größere Anteile. Ein weiterer vergleichsweise hoher Anteil an Italiener/-innen (12,6 %) ist, ähnlich wie die Französischen und Franzosen (14,5 %) in der Kunst- und Kulturbranche beschäftigt. Dies lässt sich mit den absolvierten Studiengängen erklären: 27,9 % der befragten Italiener/-innen haben ihren Angaben nach Sprach- und Kulturwissenschaften studiert.

Gefragt nach der Qualifikationsentsprechung ihrer aktuell ausgeübten Tätigkeit, betrachten sich deutlich mehr Spanier/-innen, Pol/-innen und Bulgar/-innen als überqualifiziert als dies bei Italiener/-innen, Rumän/-innen und Französischen und Franzosen der Fall ist. Umgekehrt schätzen die meisten Umfrageteilnehmer/-innen aus Italien ihre Beschäftigung als qualifikationsadäquat ein, womit sie mit 66 % ähnliche Werte wie die befragten Rumän/-innen (69,4 %) und Französischen und Franzosen (68,3 %) aufweisen.

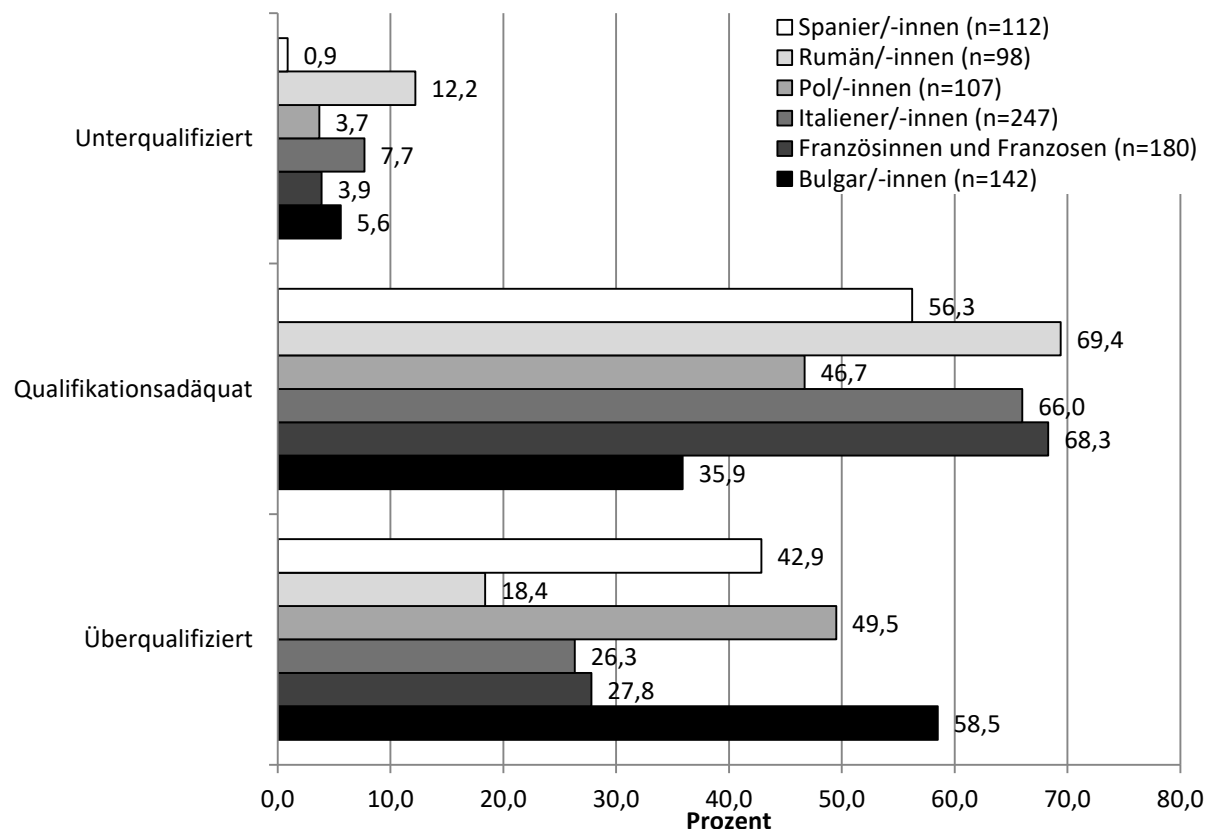


Abbildung 217: Qualifikationsentsprechung der arbeitenden Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland

© Minor

16.6. Deutschkenntnisse der Teilnehmer/-innen

Verglichen mit den vier Zielgruppen des Folgeprojekts verfügten auch die meisten Spanier/-innen (46 %) und Italiener/-innen (43,1 %) bei ihrer Ankunft in Berlin über keine Deutschkenntnisse bzw. nur über geringe Kenntnisse des A1-Niveaus (15,7 % bzw. 16 %). Eine Gesamtbetrachtung aller sechs Zielgruppen ergibt, dass zwar auch 29 % der Pol/-innen bei ihrer Ankunft in Deutschland keine Sprachkenntnisse hatten, jedoch im Vergleich fast genauso viele (27,8 %) und deutlich mehr als die Befragten der anderen fünf Zielgruppen über Sprachkenntnissen des A1-Niveaus verfügten. Die Verteilung der Spanier/-innen, Italiener/-innen und Pol/-innen auf die weiteren Sprachniveaus ist in etwa gleich.

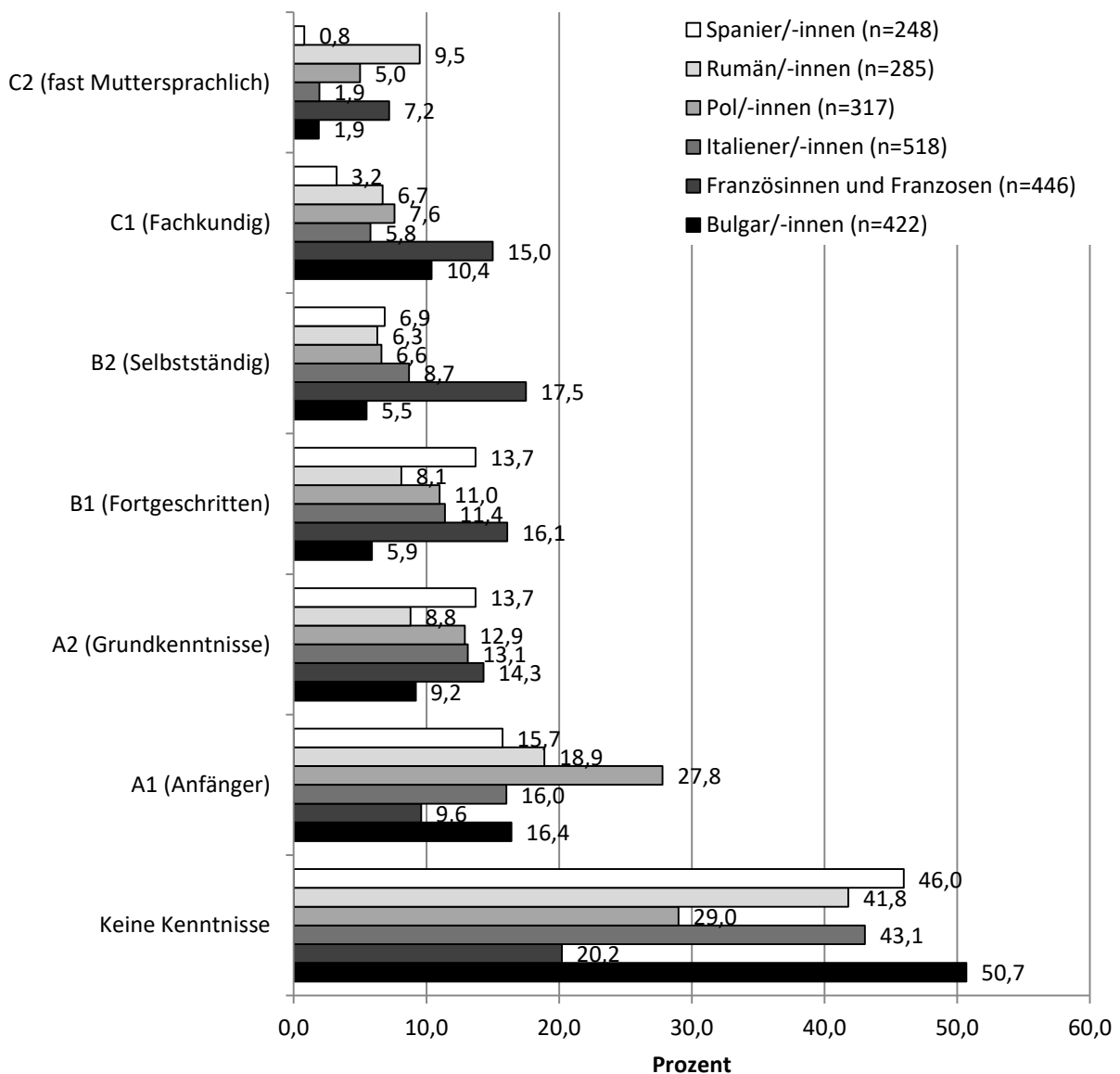


Abbildung 218: Deutschkenntnisse der Teilnehmer/-innen bei Ankunft in Deutschland

© Minor

Zum Umfragezeitpunkt haben sich die Sprachkenntnisse der Spanier/-innen und Italiener/-innen entsprechend der gemachten Angaben wesentlich gebessert: Während nur 9,9 % der Spanier/-innen und 8,7 % der Italiener/-innen schätzten, dass ihre Deutschkenntnisse bei der Einreise nach Deutschland auf B2-Niveau lagen, taten dies zum Umfragezeitpunkt bereits 26,6 % der Spanier/-innen und 22,3 % der Italiener/-innen. Dies sind deutliche mehr Umfrageteilnehmer/-innen als die Befragten der anderen vier Zielgruppen.

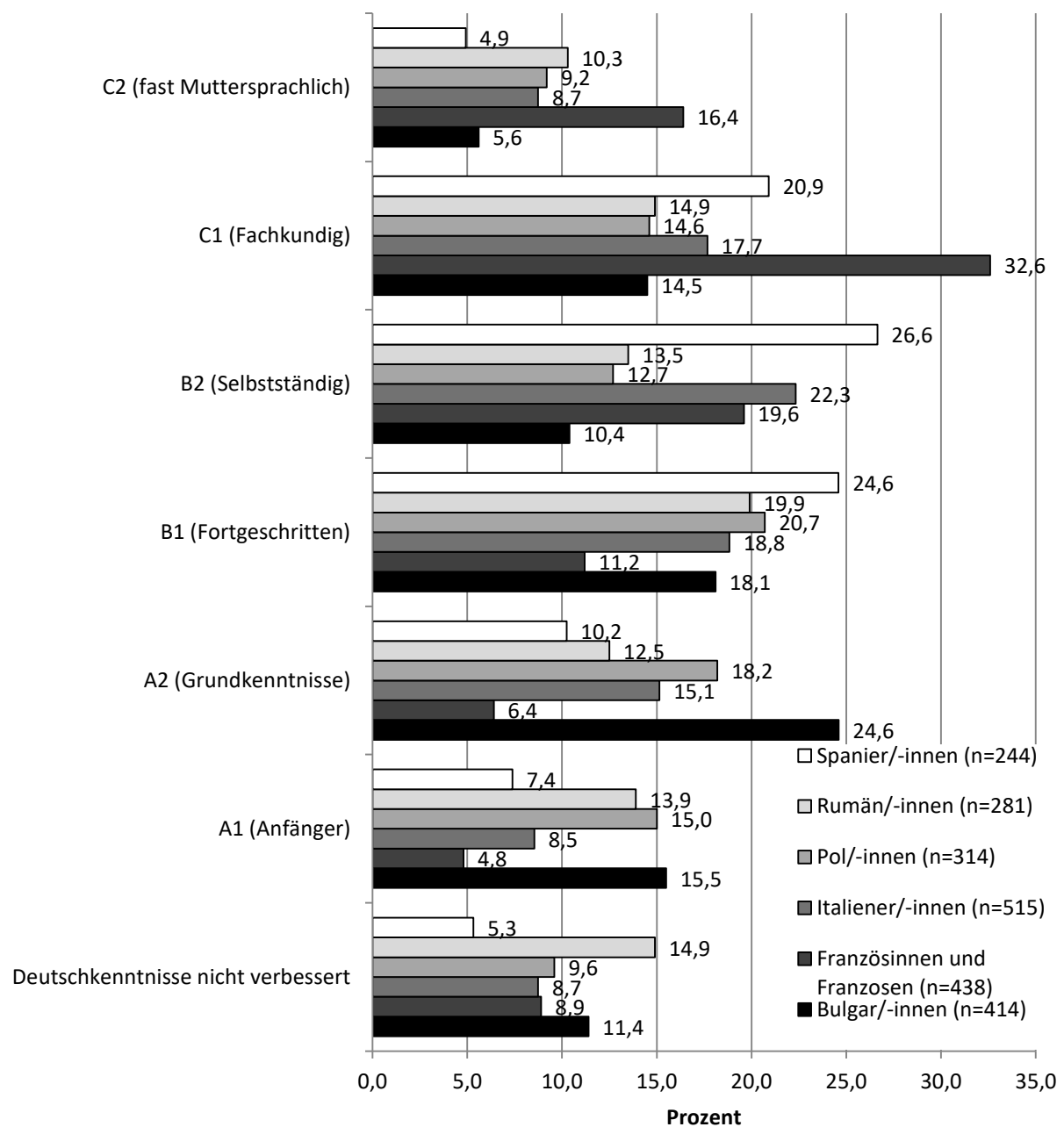


Abbildung 219: Deutschkenntnisse der Teilnehmer/-innen zum Umfragezeitpunkt

© Minor

Am deutlichsten verbessert auf dem höheren Sprachniveau C1 haben sich die Französinen und Franzosen mit 32,6 % zum Umfragezeitpunkt gegenüber 15 % zum Zeitpunkt der Ankunft in Deutschland. Insgesamt verfügen die von uns befragten Französinen und Franzosen deutlich häufiger über gute Sprachkenntnisse im Bereich von mindestens B1 aufwärts zu Beginn ihres Aufenthaltes in Deutschland als alle anderen fünf Zielgruppen und bauen diese im Bereich C1 und C2 im Vergleich am stärksten aus.

16.7. Geplante Aufenthaltsdauer

Ein Vergleich der angegebenen beabsichtigten Aufenthaltsdauer in Deutschland ergibt, dass mit Ausnahme der Pol/-innen die meisten aller Umfrageteilnehmer/-innen hiervon zum Umfragezeitpunkt noch keine gefestigte Vorstellung hat. Dies ist ein starkes Indiz dafür, dass Migration „ausprobiert“ wird. Am häufigsten haben die Spanier/-innen (51,2 %) angegeben, noch nicht zu wissen, wie lange sie in Deutschland bleiben wollen. Fast die Hälfte der befragten Pol/-innen hingegen gibt an, für immer in Deutschland bleiben zu wollen.

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

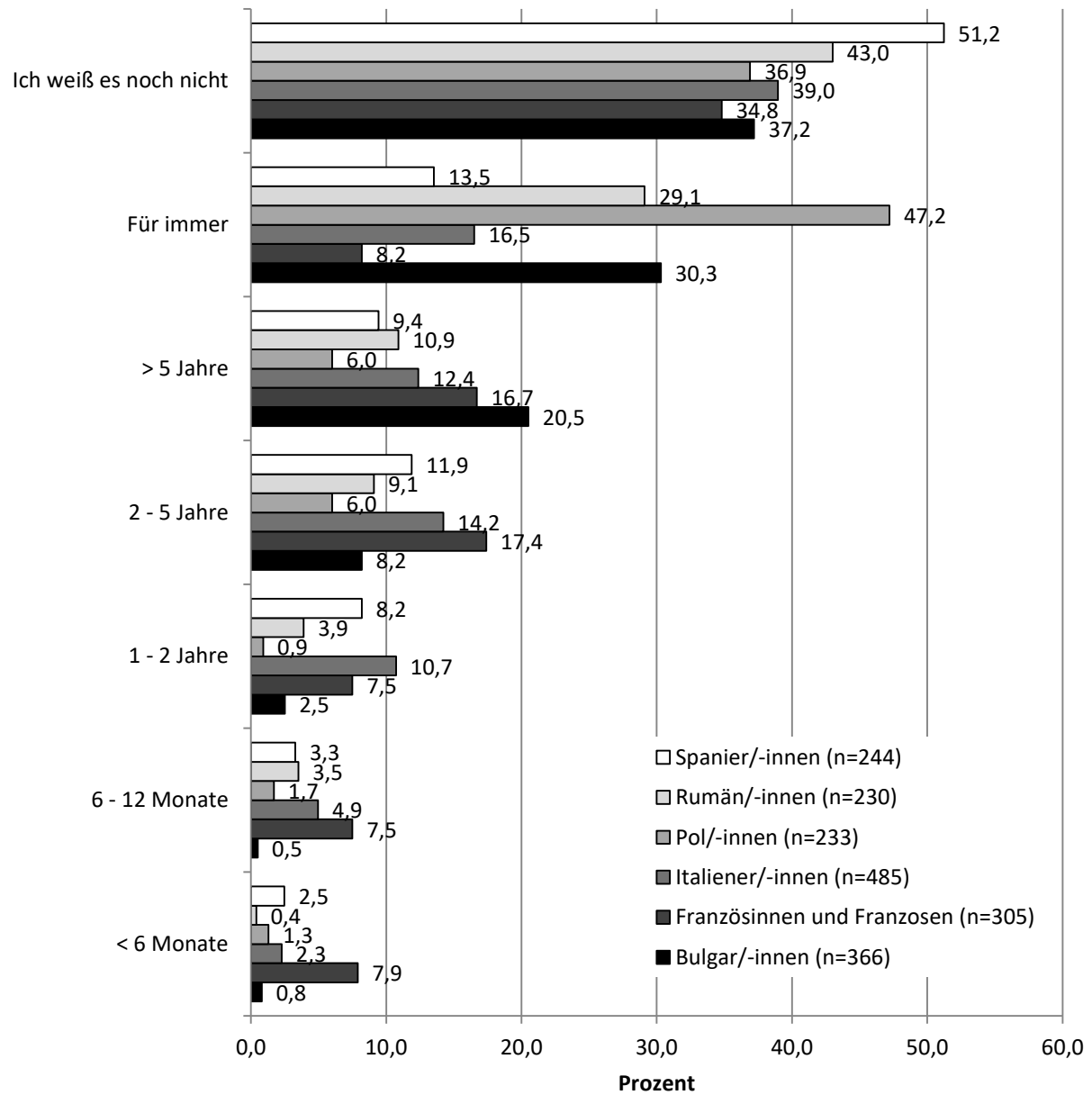


Abbildung 220: Geplante Aufenthaltsdauer der Teilnehmer/-innen nach Herkunftsland
© Minor

Teil III - Handlungsempfehlungen

*Agnes Kaplon, Doritt Komitowski, Marianne Kraußlach, Anca Oprisor,
Christian Pfeffer-Hoffmann*

17. Einführung zu den Handlungsempfehlungen

17.1. *Ausgangspunkt: Erkenntnisse aus der Expertise zur Neueinwanderung aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien*

Die Neuzugewanderten aus den von uns untersuchten Herkunftsländern Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien kommen nach Berlin, um hier zu arbeiten. Dies haben die Ergebnisse unserer Studie eindrücklich gezeigt. Die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz und auf bessere Arbeitsbedingungen als im Herkunftsland sind ausschlaggebende Migrationsmotive. Die Absicht, sich in den Berliner Arbeitsmarkt zu integrieren ist folglich weit verbreitet. Einem Großteil der Befragten ist dieser Schritt bereits gelungen. Allerdings befindet sich ungefähr ein Fünftel der Befragten noch auf Arbeitssuche. Und auch für diejenigen, die sich bereits in Arbeit befinden, ist die Arbeitsmarktintegration oft nicht zu ihrer Zufriedenstellung verlaufen und abgeschlossen. Viele von ihnen haben Teilzeitstellen, befristete Verträge, arbeiten unter ihrer Qualifikation, verdienen wenig und befinden sich damit in einer prekären Arbeitssituation. Die zentralen Ergebnisse unserer Umfrage können wie folgt zusammengefasst werden:

- Bei der Zuwanderung aus den vier Herkunftsländern handelt es sich um eine sehr junge Migration: 52,7 % der Bulgar/-innen, 77,6 % der Franzö-sinnen und Franzosen, 66,4 % der Pol/-innen und 73,7 % der Rumän/-innen sind zwischen 18 und 35 Jahre alt.
- Zu den wichtigsten Hauptmigrationsmotiven, die die befragten Zuwander/-innen nach Berlin geführt haben, zählen bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz sowie bessere Arbeitsbedingungen. Dies trifft besonders deutlich auf die befragten Bulgar/-innen, Rumän/-innen und Pol/-innen zu. Bei den Franzö-sinnen und Franzosen ist das Motiv etwas weniger ausgeprägt, jedoch haben auch sie zu einem weit überwiegenden Teil Arbeit in Berlin gesucht. Bei der neuen Zuwanderung handelt es sich somit um eine Arbeitsmigration.
- Große Teile der EU-Zuwandernden verfügen über gute Ausgangsqualifikationen und -kompetenzen zur Arbeitsmarktintegration. Der Anteil an Akademiker/-innen unter den von uns befragten Personen liegt im Vergleich mit dem entsprechenden Anteil von Akademiker/-innen in

Deutschland (15,1 %) sowie Berlin (24,3 %) deutlich höher: Zwischen 38,2 % (Bulgar/-innen) und 87,2 % (Französinen und Franzosen). Auch Qualifikationen im Sekundarbereich II sind bei den befragten Zuwander/-innen zu einem großen Teil – am deutlichsten unter den Bulgar/-innen (53,4 %) und Pol/-innen (39,4 %) – vorhanden.

- Die Neuzugewanderten in Berlin sind von Behörden und Arbeitsmarktakteur/-innen bisher nur eingeschränkt erreichbar: Information über soziale Medien und Internet werden deutlich häufiger genutzt als Angebote der Beratungsstellen und staatlichen Institutionen. Zudem sind die Angebote der Agenturen für Arbeit und Jobcenter wenig bekannt und werden selten genutzt. Auch der Bekanntheitsgrad von Beratungsstellen ist eher gering.
- Die Wege der Arbeitsmarktintegration gestalten sich ineffektiv: Es bestehen Hürden bei der Arbeitsmarktintegration durch das Fehlen von Netzwerken und Prozesswissen, sodass sich prekäre „Zwischenbeschäftigungen“ verfestigen.
- Die multivariate Analyse des Arbeitsmarkterfolges gemessen an Entlohnung und Arbeitsmarktsituation lässt einige Unterschiede zwischen den Herkunftsländern sowie soziodemografischen Gruppen in der Stichprobe erkennen. Vieles deutet darauf hin, dass insbesondere Bulgar/-innen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Bemerkenswert sind auch die Verdienstunterschiede nach Geschlecht, insbesondere da diese nicht durch Bildungshintergrund oder den Anteil an Vollzeitarbeit erklärbar sind: Frauen werden deutlich schlechter bezahlt, sind häufiger arbeitslos und oft unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt.
- Die Mehrheit der Befragten hat in Deutschland bisher kein Verfahren zur Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen angestrebt, vor allem wegen mangelnder Deutschkenntnisse und Zeitressourcen, jedoch auch weil diese Möglichkeit nicht allen bekannt war. Wiederum 87,2 % aller Befragten sind gewillt, einen (zusätzlichen) Ausbildungsabschluss oder Qualifikation zu erwerben, um Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Umfrage lässt jedoch keine Rückschlüsse auf die Arbeitsmarktcompatibilität der angestrebten Abschlüsse zu. Hierzu und generell zur Verbreitung von Informationen über das duale Ausbildungssystem in Deutschland werden eigens Handlungsempfehlungen ausgesprochen,

um die (Weiter-)bildung von Zuwander/-innen als arbeitsmarktpolitisches Instrument weiterhin zu stärken.

- Abgesehen von den Französinen und Franzosen, kommt die Mehrheit der befragten Zuwander/-innen ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen nach Deutschland und Berlin. Über die Hälfte aller Umfrageteilnehmer/-innen haben nach ihrer Ankunft in Deutschland einen Sprachkurs absolviert bzw. besuchten einen Kurs zum Zeitpunkt der Umfrage.

Die Ergebnisse entsprechen im Wesentlichen den Erkenntnissen, die aus der im Jahr 2014 durchgeführten Umfrage „Langzeitanalyse Neue Arbeitsmigration“ gewonnen werden konnten. Hierbei handelt es sich um die Befragung von Neuzugewanderten aus Spanien und Italien, die nach 2008 nach Berlin gekommen sind. Die Untersuchung hat ergeben, dass es sich bei den Spanier/-innen und Italiener/-innen auch um eine junge, gut ausgebildete Zuwandernde auf der Suche nach Arbeit handelt, die überwiegend über soziale Netzwerke und persönliche Kontakten zu erreichen sind. Dies sind einige der zentralen Erkenntnisse⁵⁷:

- 77,5 % der Italiener/-innen und 80,2 % der Spanier/innen sind zwischen 18 und 35 Jahre alt. Der Anteil der 18-bis-35-Jährigen zugewanderten Spanier/-innen ist somit der höchste im Vergleich mit den anderen fünf Zielgruppen, gefolgt von den Französinen und Franzosen (77,6 %) und den Italiener/-innen. Fast ausschließlich (jeweils 90,7 %) handelt es sich um kinderlose Neuzuwander/-innen.
- 83,1 % der befragten Spanier/-innen und 75,8 % der befragten Italiener/-innen verfügen über einen akademischen Abschluss.
- 41,2 % der Spanier/-innen haben einen Abschluss in den sogenannten MINT-Fächern, was der höchste Anteil aller sechs Zielgruppen ist. Die Italiener/-innen haben am häufigsten Sprach- und Kulturwissenschaften studiert.
- Die meisten der befragten Spanier/-innen (46 %) und Italiener/-innen (43,1 %) gaben an, bei ihrer Ankunft in Deutschland über keine Deutschkenntnisse verfügt zu haben.

⁵⁷ Eine ausführliche Darstellung der Methodik und Ergebnisse der Erhebung kann Pfeffer-Hoffmann (2015) sowie Kapitel 16 dieser Publikation entnommen werden.

- Der größte Teil der befragten Spanier/-innen arbeitet in Berlin in der Informatikbranche (14 %). Das ist ähnlich wie bei den Rumän/-innen (13,4 %), Italiener/-innen (13,4 %) und Französinen und Franzosen (12,3 %). In der Gesundheitsbranche sind die Spanier/-innen mit Abstand die größte Gruppe (10,5 %). Von den erreichten Spanier/-innen gaben 42,8 % und von den Italiener/-innen 27,8 % an, unter ihren Qualifikationen beschäftigt zu sein.

Damit bilden beide Untersuchungen die sechs größten Einwanderungsgruppen in Berlin ab (nach Wanderungsstatistik 2013) und beschreiben ein sehr breites und detailliertes Bild der größten Communities in Berlin.

17.2. Methodisches Vorgehen bei der Entwicklung von Handlungsempfehlungen

Eines der Hauptziele des Projektes „Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte aus dem EU-Binnenmarkt“ war die Entwicklung und Abstimmung von Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung von Strukturen, die den Zugang von Fachkräften zum Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern. Eine solche verbesserte Integration korrespondiert auch ausdrücklich mit den Zielen des Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramms des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit *BerlinArbeit* Rahmenarbeitsmarktprogramm (SenAIF 2014: 9). Eine gelungene Arbeitsmarktintegration ist somit nicht nur für die Zugewanderten wünschenswert, da sie meist mit dem Wunsch gekommen sind, einen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus kann die freie Zuwanderung von EU-Binnenmigrant/-innen durch eine Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt auch eine Strategie für die Schließung von Fachkräfteengpässen darstellen.

Im Rahmen des Projektes sollten modellhafte Ansätze für eine bessere und passgenaue Einbindung von Neumigrant/-innen auf den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entwickelt und Handlungsempfehlungen in Bezug auf Arbeitsmarktinstrumente, Bildung und gesellschaftliche Integration abgeleitet werden.

Für die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen wurden zur Komplementierung der Ansätze im Rahmenarbeitsmarktprogramm verschiedene Quellen und Strategien genutzt. Unser Anliegen war es, einen möglichst umfassenden Ein-

druck von bestehenden Integrationshürden und eine breite Palette an Lösungsansätzen zu sammeln.

Wichtigste Quelle für die Handlungsempfehlungen ist die umfangreiche Befragung zur Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien (siehe Teil II dieses Bandes). Die Umfrage gibt Aufschluss darüber, welche Aspekte den Migrant/-innen bei ihrer Integration Schwierigkeiten bereiteten und wie sich ihre Situation in Berlin gestaltet.

Weitere wichtige Erkenntnisse entstammen den Partizipationsprozessen des Projektes: Zum einen führten wir Workshops mit Arbeitsmarktakteur/-innen, Berater/-innen und Vertreter/-innen der Communities durch. In diesen Workshops wurde die Sicht der Expert/-innen und der Communities auf die Probleme der Neuzuwander/-innen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt sowie Ideen der Workshopteilnehmer/-innen zu möglichen Handlungsansätzen diskutiert und dokumentiert (siehe Kapitel 2 in diesem Band).

Nach der Präsentation der Ergebnisse der Umfrage der Öffentlichkeit durch Dilek Kolat, Senatorin für Arbeit, Frauen und Integration des Landes Berlin, in der Französischen Botschaft am 29.10.2015 wurden diese im Zuge einer Veranstaltung, in die Arbeitsmarktakteur/-innen, Vertreter/-innen aller Communities, Botschaftsvertreter/-innen und Berater/-innen einbezogen waren, vertieft und gemeinsam diskutiert. Die Tagung „Magnet Berlin – Zuwanderung aus Europa“, die am 03.11.2015 in den Räumlichkeiten des Centre Français in Berlin stattfand, wurde von Staatssekretär Boris Velter der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eröffnet. Teil des Programms war die Vorstellung, gemeinsame Bearbeitung und Ergänzung der von uns auf der Grundlage der genannten Quellen erarbeiteten Handlungsempfehlungen.

Thematisch haben wir die erarbeiteten Handlungsempfehlungen und -ansätze nach dem Rahmenarbeitsmarktprogramm strukturiert und geordnet. Die Fachkräftesicherung und die verstärkte Förderung der Arbeitsmarktintegration von Zuwander/-innen allgemein steht im Fokus des Rahmenarbeitsmarktprogramm *BerlinArbeit* unter folgenden Aspekten (SenAIF 2014: 8 f.):

Ziel „3. Sicherung und Entwicklung des Fachkräftepotenzials für den Berliner Arbeitsmarkt

- Hinwirken auf ein hohes Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung zur Sicherung einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung, der Wettbewerbsfähigkeit und der Attraktivität der Region.
- Erschließung ungenutzter Potenziale unter den Langzeitarbeitslosen, Frauen, Personen mit Betreuungspflichten, Älteren, Menschen mit Behinderung und Personen mit Migrationshintergrund durch entsprechende Ausrichtung und Ausgestaltung der Maßnahmen und Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Zusammenarbeit mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern.

Ermutigung von personalsuchenden Unternehmen und Verwaltungen, zur Personalgewinnung auch innovative Verfahren wie Online-Recruiting, anonymisierte Bewerbungsverfahren etc. zu nutzen, mit denen sie bislang wenig Erfahrung haben.“

Ziel „8. Verstärkte Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten durch gezielte Nutzung der Potenziale, die ein Migrationshintergrund mit sich bringt, für den Integrationsprozess sowie durch Maßnahmen zur Prävention bzw. zum Abbau eventueller Vermittlungshemmnisse.
- Stärkere Ausschöpfung der bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten, Kenntnisse der deutschen Sprache zu erlangen bzw. auszubauen, um damit eine der wesentlichen Voraussetzungen zur Partizipation am Erwerbsleben zu gewährleisten.
- Erhöhung der Beteiligung von Migrant/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen und an dualen Ausbildungsgängen.
- Fortführung und Ausbau der Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung der Berliner Jobcenter und Agenturen für Arbeit.
- Erleichterung der Arbeitsmarktintegration von Neuzuwander/-innen durch eine Willkommenskultur.
- Gezielte und systematische Nutzung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen für die Arbeitsmarktintegration in Deutschland.
- Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots und des Diskriminierungsverbots.“

18. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung, zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Zuwander/-innen und zur besseren Arbeitsmarktintegration

Unserem Verständnis nach liegt eine gelungene Arbeitsmarktintegration dann vor, wenn eine Person – sei sie einheimisch oder zugewandert – qualifikationsadäquat beschäftigt ist und sie dank ihres Verdienstes ihren Lebensunterhalt in Berlin gut bestreiten kann. Im Folgenden wird eine Reihe von Handlungsempfehlungen vorgestellt, die dabei behilflich sein können, den Zugang für Neuzugewanderte zum Berliner Arbeitsmarkt und zu qualifikationsentsprechender Beschäftigung zu ebnen und damit gleichzeitig Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Dies kann zum einen durch eine gezielte Nutzung und Ausbau der von den Neuzuwander/-innen mitgebrachten Potenziale und zum anderen durch Abbau eventueller Vermittlungshemmnisse geschehen.

18.1. Herkunftsübergreifende Kooperation

Unsere Analysen haben gezeigt, dass viele Neuzugewanderte aus verschiedenen Herkunftsländern mit ähnlichen Motiven nach Berlin kommen und mit gleichen Herausforderungen bei ihrer Integration zu kämpfen haben. Dabei sind Bildungsniveau, Berufsfelder und Deutschkenntnisse wichtigere Faktoren für eine gelingende Integration als das Herkunftsland selbst. Das gilt nicht nur für europäische Migrant/-innen, sondern auch für Flüchtlinge und andere Zuwanderungsgruppen.

- **Für die Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist es ein erfolgversprechender Ansatz, Bildungs- und Integrationsmaßnahmen weniger an Herkunftsländern und Aufenthaltsstatus, denn an Bildungshintergrund und Berufsfeld auszurichten.**

Es bestehen schon spezialisierte Bildungs- und Beratungsangebote für einzelne Berufsfelder mit Fachkräfteengpässen, z. B. für Ärzt/-innen, Kranken- und Gesundheitspfleger/-innen und Ingenieur/-innen. Diese Ansätze können ausgebaut und auch auf Dienstleistungsbranchen wie die das Hotel- und Gaststättengewerbe oder auf den gewerblich-technischen Bereich übertragen werden. Damit sind auch gemeinsame Maßnahmen für EU-Zuwander/-innen und Flüchtlinge sinnvoll.

18.2. Bildung als Schlüssel der Integration

Die multivariate Datenanalyse unserer Befragungsdaten (siehe Kapitel 13) hat aufgezeigt, dass das Bildungsniveau der Migrant/-innen wesentlich über ihren Integrationserfolg entscheidet. Je höher der Bildungsgrad, desto höher die Chance auf eine schnelle Arbeitsaufnahme, ein höheres Einkommen und einen schnellen Deutscherwerb. Die Neuzuwandernden bringen bereits ein weit überdurchschnittliches Bildungsniveau mit. Weitere wesentliche Teile kommen auch mit einem mittleren Bildungsniveau – vor allem aus den ost- und südost-europäischen Herkunftsländern. Ein kleiner Teil bringt auch nur ein sehr niedriges Bildungs- und Qualifizierungsniveau mit sich. Aus dem Wissen darum, dass in der Bildung ein wesentlicher Schlüssel zur Integration liegen kann, liegt es nahe, dass in diesem Fall Bemühungen unternommen werden sollten, um das Bildungsniveau der Zugewanderten qualifikationsentsprechend auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen bzw. systematisch zu erhöhen.

- **Der Erfolg auf allen Feldern der Integration von Neuzuwandernden in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft lässt sich durch eine intensive Förderung ihrer Bildungsbeteiligung unterstützen.**

18.3. Bildungsberatung für Neuzugewanderte

Ein entscheidender Ansatz für die gezielte Nutzung und Ausbau von Potentialen durch Bildungsbeteiligung ist die **Bildungsberatung**. Durch diese werden vorhandene Fähigkeiten und Interessen ermittelt und Möglichkeiten der Weiterentwicklung durch Bildungsangebote aufgezeigt. Die berufsorientierte Bildungsberatung ist ein Schlüssel zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und somit ein fördernder Faktor zur Arbeitsmarktintegration.

Mit dem Berliner Weg der Bildungsberatung wird über eine Vielzahl von Trägern berufsbezogene Bildungsberatung angeboten. Aus dem Bedürfnis heraus, diese besser aufeinander abzustimmen, wurde ein von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geförderter einheitlicher Internetauftritt der Beratungsstellen unter www.bildungsberatung-berlin.de eingerichtet. In diesem Portal können öffentlich geförderte, anbieterneutrale und niedrigschwelli-

ge Beratungsangebote gefunden werden.⁵⁸ Im Netzwerk Bildungsberatung Berlin sind zur Zeit 14 Beratungseinrichtungen mit unterschiedlichen Zielgruppen und Schwerpunktsetzungen vertreten wie die LernLäden, die Jobassistenzen und die Weiterbildungsberatungseinrichtungen für Frauen.⁵⁹ Zum Zwecke der Dokumentation und Qualitätssicherung werden die öffentlich geförderten Bildungsberatungsstellen durch die KES (Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Weiterbildungsberatungsstellen im Land Berlin) begleitet, die eine gemeinsame Dokumentation aller Bildungsberatungsstellen sicherstellt.⁶⁰ Die Qualitätsentwicklung der Berliner Bildungsberatung wird durch die Begleitung eines Fachbeirats sowie durch ein jährliches Managementreview sichergestellt, das durch die k.o.s. GmbH als Berliner Koordinierungsstelle für Qualität begleitet wird.⁶¹ Der Qualitätsrahmen Berliner Modell – QBM wurde nach dem Motiv „Gute und qualitätsvolle Bildungsberatung“ entwickelt.

Eine weitere Internetplattform ist die Weiterbildungsdatenbank Berlin. In der Plattform können Ratsuchende zum einen Bildungsangebote ortsspezifisch recherchieren. Zum anderen können Unternehmen den Bedarf an Qualifizierung in ihrem Unternehmen analysieren lassen und über die spezifischen Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen informieren.⁶²

Auch Zuwander/-innen haben grundsätzlich Zugang zu dem vielfältigen Beratungsangebot der Bildungsberatung in Berlin. Einige der Bildungsberatungsstellen bieten auch mehrsprachige Beratung an, z. B. die LernLäden (polnisch, italienisch, französisch oder spanisch). Jedoch in nicht allen Communities ist das Angebot der Bildungsberatung gleichermaßen bekannt, was die Ergebnisse unserer Umfrage nahelegen. Umgekehrt gab eine deutliche Mehrheit der Umfrageteilnehmer/-innen an, Bereitschaft zum Absolvieren einer (weiteren) Ausbildung in Deutschland zu haben. Unter den befragten Rumän/-innen und Bulgar/-innen waren dies 87,5 % bzw. 92,5 %, wobei der Anteil der Frauen in beiden Gruppen leicht überwiegt. Die Angebote der Bildungsberatung und das Po-

⁵⁸ <http://www.bildungsberatung-berlin.de/beratung-finden/>

⁵⁹ <http://www.bildungsberatung-berlin.de/ueber-uns/>

⁶⁰ <http://www.kes-verbund.de/>

⁶¹ <http://www.kos-qualitaet.de/>

⁶² <http://www.wdb-berlin.de/%C3%BCber-uns/>

tential der Zuwander/-innen müssen somit stärker und gezielter aufeinander abgestimmt werden.

- **Die vielfältigen Angebote der Bildungsberatung in Berlin sollten für eine stärkere Berücksichtigung der spezifischen Bedarfen von neuzugewanderten Migrant/-innen sprachlich sowie kulturell weiterentwickelt werden, um die Sicherung von Fachkräften zu gewährleisten.**
- **Die Angebote der Bildungsberatung sollten stärker dort beworben werden, wo Neuzugewanderte nach Informationen suchen und tendenziell erreichbar sind. Zu diesem Zweck sollten bestehende Internetportale in den sozialen Medien gezielt in den jeweiligen Herkunftssprachen beworben werden.**

18.4. Besondere Bildungsberatung für neuzugewanderte Frauen

Viele Frauen, insbesondere Zuwanderinnen, müssen gesondert motiviert werden, ihren (meist akademischen) Abschluss zu nutzen und ggf. anerkennen zu lassen, um in Berlin in besser entlohnte Beschäftigungen zu gelangen. Unsere Umfrage hat auch ergeben, dass Frauen zu teilweise deutlich höheren Anteilen als Männer unter ihren Qualifikationen in Berlin arbeiten und bis zu 19 % weniger verdienen als Männer. Viele Frauen haben nach der Migration Schwierigkeiten, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

- **Qualifizierungs- und Beratungsangebote für neuzugewanderte Frauen sollten weiterhin gefördert werden. Dabei sollten sowohl die Bildungsberatungsstellen als auch die Frauenberatungsstellen so weitergebildet werden, dass sie Unterstützung bei der Überwindung der besonderen Hürden von neuzugewanderten Frauen beim Zugang zu vollwertiger Arbeit und zu qualifikationsentsprechender Beschäftigung anbieten können.**

18.5. Förderung der Informationen über die duale Berufsausbildung für junge Neuzugewanderte

Eine weitere Gruppe, die zusätzlich bei der (Weiter-)Qualifizierung unterstützt werden sollte, sind die jungen Zuwander/-innen. Die Ergebnisse unserer Umfrage haben bestätigt, dass es sich bei der Neuzuwanderung um eine sehr junge

Zuwanderung handelt. Deutlich über die Hälfte bis zu zwei Drittel der Zuwanderer/-innen aus Bulgarien, Frankreich, Polen und Rumänien sind im ausbildungsfähigen Alter zwischen 18 und 35 Jahren. Das Thema der dualen Ausbildung kann daher in diesem Kontext ein weiterer Schlüssel zur erfolgreichen Integration von jungen Neuzuwanderer/-innen sein. Die Beteiligung von Zuwanderer/-innen an Qualifizierungsmaßnahmen und dualen Ausbildungswegen sollte erhöht werden. Die duale Ausbildung ist jedoch in den untersuchten Communities unterdurchschnittlich bekannt, zumal diese Art der Ausbildung in den Herkunftsländern teilweise und erst seit kurzem schrittweise eingeführt wird.

- **Das System der dualen Ausbildung in Deutschland sowie Fördermöglichkeiten sollten in den Communities gezielt in den jeweiligen Herkunftssprachen dort bekannt gemacht werden, wo Neuzugewanderte nach Informationen suchen und tendenziell erreichbar sind. Zielgruppen sind hierbei nicht nur die jungen Zuwanderer/-innen, sondern auch deren Eltern. Neben sozialen Medien sollten auch Vereine, Sprachschulen und Gemeinden bei der Bekanntmachung des Systems der dualen Ausbildung genutzt werden.**

18.6. Unterstützung von Unternehmen bei der Akquise und Einstellung von Neuzugewanderten

Viele Unternehmen suchen zunehmend Fachkräfte und benötigen Unterstützung bei der Akquise der für ihr Unternehmen passenden Arbeitskräfte. Wie unsere Untersuchung gezeigt hat, zieht Berlin Fachkräfte aus dem Ausland in hohem Maße an, so dass bereits ein großes und leider noch teilweise ungenutztes Potential auf dem Arbeitsmarkt vorhanden ist.

Mit Programmen und Projekten wie „TalentService“, das von Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie unterstützt und in enger Vernetzung mit regionalen Akteuren durchgeführt wird, wurden bereits erfolgreiche Schritte in Richtung Nutzung des vorhandenen Potentials an Fachkräften getan. Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie ist eine Kooperation zwischen dem Senat von Berlin und über 200 Unternehmen und unterstützt Unternehmen in der Entwicklung von Rekrutierungsstrategien zur Einstellung von Fachkräften⁶³. Für die

⁶³ <http://www.berlin-partner.de/services/talent-services/>

Fachkräfte werden zugleich erste Informationen über Berlin und den Berliner Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.

Das Angebot von TalentService ist bereits mehrsprachig ausgestaltet und steht u. a. auf Französisch und Polnisch online zur Verfügung.

- **Es wird empfohlen, das Angebot von TalentService auch um weitere Sprachen von europäischen Neuzuwandernden, darunter Bulgarisch und Rumänisch, zu erweitern.**

Die Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten kann jedoch nur gelingen, wenn Arbeitgeber auch bereit sind, in ihren Unternehmen internationale Mitarbeiter/-innen einzustellen. Programme wie TalentService richten sich an Unternehmen, die bereits die Bereitschaft zur Einstellung von zugewanderten Fachkräften haben. Viele, vor allem kleine und mittelständige Unternehmen benötigen Unterstützung in einem früheren Stadium der personellen Öffnung. Wünschenswert wäre, dass in Unternehmen das interkulturelle Bewusstsein und die Bereitschaft, Nicht-Deutsch-Muttersprachler/-innen anzustellen, gefördert werden.

Migrantenorganisationen und staatliche Institutionen könnten öffentliche Anreize schaffen, die die Bereitschaft der Unternehmen, Nicht-Muttersprachler/-innen anzustellen, erhöht. Dafür könnten sich bspw. öffentliche, städteweite Wettbewerbe eignen, im Rahmen derer jährlich die Unternehmen mit einer besonders offenen, interkulturellen Firmenpolitik und innovativen Ansätzen zur fachlichen, sozialen und sprachlichen Integration von internationalen Mitarbeiter/-innen ausgezeichnet und gewürdigt werden.

Zudem sollten Unternehmen darin unterstützt werden, zu erlernen, wie Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund am besten integriert werden können. Diversity-Management-Schulungen für interessierte Arbeitgeber können helfen, diese über das Potenzial zugewanderter Mitarbeiter/-innen sowie über die Möglichkeiten der Einrichtung von Sprachkursen oder unterstützenden Maßnahmen für diese aufzuklären. Auf diese Weise werden Unternehmen auf den Umgang mit voraussehbaren Schwierigkeiten während der Zusammenarbeit mit nicht muttersprachlichen Kolleg/-innen vorbereitet.

- **Arbeitgeberverbände sowie Migrantenorganisationen und staatliche Institutionen sollten Instrumentarien und Materialien entwickeln, mit**

deren Hilfe die Integration von nicht-muttersprachlichen Mitarbeiter/-innen in Unternehmen gefördert wird. Damit können zugewanderte Arbeitnehmer/-innen nachhaltiger in die Unternehmen eingebunden werden.

Auch der öffentliche Dienst als einer der größten und vielfältigsten Arbeitgeber kann eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten spielen und damit auch die wachsende Diversität der Stadt besser abbilden. Zu den öffentlichen Arbeitgebern gehören nicht nur der Bund, die Bundesländer oder Kommunen, sondern auch Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts (z. B. die Bundesagentur für Arbeit oder die KfW-Bankengruppe), Universitäten und Stiftungen. Insbesondere kann im Hinblick auf die oft temporär angelegte Migration sowie die mitgebrachten interkulturellen Kompetenzen der Neuzuwander/-innen eine Beschäftigung in europäischen Programmen und Projekten der Verwaltung in Betracht kommen. Berlin verfolgt bereits seit mehreren Jahren das Ziel, die Europafähigkeit der Berliner Verwaltung zu verbessern, wozu auch das Projekt "LoGo! Europe 2.0 – Locals Go Europe 2014 – Fachkräftemobilitäten zur Stärkung der Europafähigkeit der Berliner Bezirke" gehört.⁶⁴ Der Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor ist jedoch mit besonderen Voraussetzungen wie gute Qualifikationen und hohes Sprachniveau verbunden.

- **Bewerber/-innen aus den wachsenden Communities von Neuzugewanderten können als Fachkräfte mit ihren mitgebrachten fachlichen und sprachlichen Kompetenzen für den öffentlichen Dienst auf regionaler, bundes- und insbesondere europäischer Ebene besonders attraktiv sein und die Europafähigkeit der Berliner Verwaltung fördern. Hierzu ist es erforderlich, dass die Zugangswege in diesen Bereich in den Communities bekannt gemacht und die Verwaltung für das Potential der Communities weiterhin sensibilisiert wird.**

Zusätzlich können innerbetriebliche Mentoring- und Patenschafts-Programme Unternehmen helfen, ihre nicht-muttersprachlichen Arbeitnehmer/-innen zu fördern. Die Rolle der Mentor/-innen bzw. Pat/-innen übernehmen erfahrene

⁶⁴ <https://www.berlin.de/ba-pankow/politik-und-verwaltung/beauftragte/eu-angelegenheiten/artikel.245802.php>

Kolleg/-innen. Sie helfen den neuen Mitarbeiter/-innen in den ersten Monaten nach ihrer Ankunft, den Betrieb bzw. die Behörde zu verstehen und stellen eine/-n Ansprechpartner/-in am neuen Arbeitsplatz dar. Die Mentor/-innen sollten auf diese Aufgabe vorbereitet werden. Die Zeit, die sie in die Mentoringtätigkeit investieren, sollte ihnen als Arbeitszeit angerechnet werden. Die Einführung eines solchen Programms sollte vom Arbeitgeber systematisch vorbereitet und begleitet werden. Zusätzlich können Migranten- und Beratungsorganisationen als externe Unterstützung herangezogen werden.

- **Die Einführung innerbetrieblicher Mentoringprogramme für internationale Mitarbeiter/-innen sollte privaten und öffentlichen Arbeitgebern nahegelegt werden. Zu der Implementierung solcher Programme sollten sie z. B. von Arbeitgeberverbänden beraten werden. Die Arbeitgeber wiederum müssen die von ihnen eingesetzten Mentor/-innen auf ihre Aufgaben vorbereiten und sie im Prozess begleiten.**
- **Zusätzlich können Migranten- und Beratungsorganisationen Betreuung für die neuen, nicht-muttersprachlichen Mitarbeiter/-innen und ihre Arbeitgeber anbieten, in deren Rahmen hinsichtlich der auftretenden Herausforderungen beraten wird.**

18.7. Verbesserung der qualifikationsadäquaten Vermittlung

Ein beachtlicher Teil unserer Umfrageteilnehmer/-innen hat in der Befragung angegeben, derzeit einer Tätigkeit nachzugehen, für die er überqualifiziert ist. Insbesondere trifft dies auf die befragten Pol/-innen und Bulgar/-innen und auf Frauen generell stärker als auf Männer zu. Dieser Umstand ist in mehrerlei Hinsicht nicht wünschenswert und besorgniserregend. Zum einen bleiben auf diese Weise Potenziale, die die Neuzugewanderten als Fachkräfte mitbringen, ungenutzt, sodass der Berliner Arbeitsmarkt nicht von diesen profitieren kann, obwohl es sich oft um gesuchte Qualifikationen handelt. Zum anderen bringt eine Beschäftigung unter der eigenen Qualifikation häufig neben niedrigem Einkommen auch Frustration mit sich – zumindest, wenn es ein langanhaltender Zustand ist, wie unsere Teilnehmer/-innen betonen.

Dass Frauen besonders häufig Schwierigkeiten haben, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden, hängt teilweise auch mit der Wahl ihrer Studien- bzw. Ausbildungsfächer zusammen. Akademikerinnen, die einen Ab-

schluss in Sprach- oder Geisteswissenschaften mitbringen, sind insbesondere von dieser Problematik betroffen. Auch gibt es das Phänomen, dass Frauen ihren Männern folgen, die ein lukratives Arbeitsangebot bekommen haben. Während deren Arbeitsmarktintegration sozusagen von Anfang an gegeben ist, sehen sich die mitgereisten Frauen mit Hürden konfrontiert. Zudem kommt hinzu, dass Neuzuwander/-innen – Frauen wie Männer – teilweise auch Diskriminierung als Migrant/-innen erfahren. Frauen sind jedoch auf jeden Fall – auch unserer multivariaten Datenanalyse nach (siehe Kapitel 13) – zusätzlich von der allgemeinen Diskriminierung von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt betroffen.

Dass Personen nicht entsprechend ihrer Qualifikationen beschäftigt sind, kann also vielfältige Ursachen haben. Der Frage, inwiefern die Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen gefördert werden kann, wird im Kapitel 21 nachgegangen. An dieser Stelle werden zusätzlich einige Vorschläge präsentiert, wie eine passgerechte Vermittlung von (Neu-)Zugewanderten in den Arbeitsmarkt unterstützt werden könnte.

18.7.1. Organisation von community-spezifischen Jobbörsen

Unsere Umfrage hat ergeben, dass die größte Herausforderung für die Arbeitssuchenden aller Nationalitäten die Sprachbarriere ist. Abgesehen von den Französischen und Franzosen kommt die Mehrheit der befragten Zuwander/-innen ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen nach Deutschland und Berlin. Dies hängt u. a. auch mit den teilweise sehr unterschiedlichen Voraussetzungen zur Erlangung von Sprachkenntnissen in den Herkunftsländern zusammen: Eine Studie des Auswärtigen Amtes hat ergeben, dass Deutsch als Fremdsprache vor allem in Polen⁶⁵ und Frankreich⁶⁶ eine lange und feste Tradition hat: In beiden Ländern wird im weltweiten Vergleich am meisten Deutsch gelernt (Auswärtiges Amt 2015). Dies spiegelt sich in den Ergebnissen der Umfrage wider: So haben nur 20,2 % der Französischen und Franzosen und 29 % der Pol/-innen keine Kenntnisse bei ihrer Ankunft in Deutschland gehabt, bei den anderen Zuwanderungsgruppen sind es wesentlich mehr (teilweise bis zu über 50 % bei den be-

⁶⁵ Mit 2,3 Mio. Deutschlernenden, davon 2,1 Mio. an Schulen, liegt Polen im weltweiten Vergleich an erster Stelle (Auswärtiges Amt 2015: 18).

⁶⁶ 88,6 % der deutschlernenden Schüler/-innen in Frankreich lernen die Sprache in bilingualen Schulen (a. a. O.: 21).

fragten Bulgar/-innen). Es ist daher nachvollziehbar, dass damit Neuzugewanderte auch größere Schwierigkeiten haben, Stellenanzeigen zu finden und zu verstehen. Vor allem aber beim Erstellen von Bewerbungen und ggf. beim Auftritt in Bewerbungsgesprächen sind sie aufgrund ihrer Defizite in Deutsch und mangelnder Kenntnis der formalen Anforderungen an Bewerbungsunterlagen im Nachteil. Für Arbeitgeber ist es in Bezug auf Neuzugewanderte wiederum im Vergleich zu Bildungsinländer/-innen und Muttersprachler/-innen schwieriger, sich einen Eindruck von der Persönlichkeit und den Qualifikationen der Bewerber/-innen zu verschaffen.

Ein organisatorischer Rahmen, der geeignet ist, um die sprachlichen und kulturellen Barrieren abzubauen, ist die Organisation von community-spezifischen Jobbörsen. Eine Organisation (z. B. eine Migrantenorganisation oder die Botschaft des jeweiligen Herkunftslandes in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur) kann in Form einer solchen Jobmesse eine Plattform schaffen, auf der sich arbeitssuchende Neuzuwandernde und personalsuchende Arbeitgeber aus der Region begegnen können. Eine zentrale Rolle würden bei einer solchen Veranstaltung Sprachmittler/-innen und/oder Mentor/-innen übernehmen, die bei Bedarf dolmetschen können und sich mit dem Bildungs- und Arbeitsmarktsystem der Herkunftsländer auskennen.

Um ein solches Event zu organisieren, muss der Veranstalter möglichst mit Community-Organisationen zusammenarbeiten.

- **Die Organisation von community-spezifischen Jobmessen kann interessierten, arbeitssuchenden Neuzugewanderten und nach Personal suchenden Arbeitgebern helfen, bestehende Sprachbarrieren zu überwinden und zueinander zu finden. Dabei helfen Sprachmittler/-innen und Mentor/-innen. Die Federführung solcher Veranstaltungen könnte gemeinsam bei Migrantenorganisationen oder Botschaften und bei Agenturen für Arbeit liegen. Weitere Community-Organisationen könnten behilflich sein, die Zielgruppe auf die Jobmesse aufmerksam zu machen.**

18.7.2. Einrichtung bzw. Ausweitung von Mentoringprogrammen

Neben den Sprachbarrieren liegt eine der Hauptschwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz den Angaben unserer Umfrageteilnehmer/-innen zu-

folge darin, dass diese in Berlin nicht über ein ausreichendes soziales Netzwerk mit Zugängen zu Arbeitgeber/-innen verfügen. Dies bedeutet, dass sie keine oder nur wenige Personen kennen, die ihnen Tipps im Hinblick auf offene Stellen oder die Funktionsweise von Bewerbungsprozessen in Deutschland geben können. Der Zugang zu Arbeitsstellen funktioniert aber in Deutschland sehr oft über Empfehlungen und nicht veröffentlichten Hinweisen auf Stellen.

Ein guter Ansatz zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration stellen Mentoringprogramme und Tandem-Projekte (wie z. B. „Zwei Tandem“⁶⁷) dar, deren Ansatz es ist, junge europäische Arbeitssuchende in Berlin mit interessierten deutschen oder bereits länger in Deutschland lebenden Menschen mit ähnlicher beruflicher Ausrichtung zu vernetzen. Die Annahme ist, dass der Austausch für beide fruchtbar ist. Der Vorteil für die Neuzugewanderten liegt auf der Hand. Doch auch deutsche Teilnehmer/-innen können im Dialog mit den jungen Europäer/-innen ihr Wissen erweitern und interkulturelle Erfahrungen sammeln. Damit solche Mentoringprogramme durchgeführt und die Mentor/-innen zusammengebracht und begleitet werden können, bedarf es einer Förderung zur Organisation und intensiven Begleitung der Mentor/-innen.

- **Durch die Implementierung und Förderung von Mentoringprogrammen, in denen arbeitssuchende Neuzugewanderte und Deutsche bzw. bereits längere Zeit in Deutschland lebende Migrant/-innen zusammengebracht werden, erhalten Neuzugewanderte die Gelegenheit, sich vor Ort besser zu vernetzen sowie Zugänge und (informelles) Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt zu erwerben.**

18.8. Förderung verlässlicher Vorabinformation im Herkunftsland zu Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Der Umzug in ein anderes Land ist meist auch ein Schritt ins Ungewisse. Schließlich kennt man sich in der Regel mit den Gegebenheiten vor Ort in einem anderen Land deutlich weniger gut aus als mit denen im Herkunftsland. Auch wenn es natürlich nicht möglich ist, alles im Vorhinein zu planen und einzuschätzen, so kann es doch sehr hilfreich sein, sich bereits im Vorfeld über be-

⁶⁷ <http://zwei-tandem.de/>, (letzter Zugriff am 10.11.2015). Der Homepage kann entnommen werden, dass derzeit keine Projektaktivitäten laufen, da die Finanzierung momentan nicht gesichert ist.

stimmte Aspekte zu informieren. Auf diese Weise können sich (potenzielle) Migrant/-innen ein klareres Bild davon machen, was sie erwartet – z. B. in Bezug auf ihre Arbeitsmarktchancen in einer bestimmten Region. Außerdem kann es nützlich sein, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche rechtlichen und organisatorischen Aufgaben auf einen zukommen – sodass man z. B. bei der Ankunft alle wichtigen Dokumente parat hat. In unserer Umfrage haben wir festgestellt, dass sich Neuzuwanderende selbst über zentrale Aspekte wie Sprachkurse, Krankenversicherung und Lage des Arbeitsmarktes im Schnitt nur in mittlerem Ausmaß vorbereitet haben. Die vor allem im Internet vorhandenen Informationen sind sehr vielfältig, teilweise unübersichtlich und können auch Fehlinformationen enthalten.

- **Es sollten mehr Strategien entwickelt werden, um potentielle Migrant/-innen bereits in ihrem Herkunftsland mit relevanten und zuverlässigen Informationen zu Arbeitsmarkt- und Lebensbedingungen in Deutschland und in Berlin zu versorgen. Dafür sollte auch die Zusammenarbeit mit Institutionen und Ansprechpartner/-innen in den Herkunftsländern intensiviert werden.**

Wichtig ist dabei, dass die Informationen die potentiellen Migrant/-innen auch erreichen. Es geht also weniger darum, zusätzliche, neue Webseiten zu erstellen o. Ä., sondern vielmehr darum, auf bestehende, verlässliche Informationsquellen dort hinzuweisen, wo die Zielgruppe nach Informationen sucht: Gegenwärtig sind dies vor allem die sozialen Medien. Es kommen aber auch Institutionen in Betracht, an die sich Migrationsinteressierte wenden (z. B. Arbeitsagenturen der Herkunftsländer, Außenhandelskammern, Goethe-Institute).

Auf diese Weise sollte der Bekanntheitsgrad von bestehenden Informationsportalen, wie EURES, www.thejobofmylife.de, TalentService oder z. B. der Informationsangebote (inklusive Hotline) des BAMF, erhöht werden. Gleichzeitig sollten bestehende Angebote zielgruppenadäquat aufbereitet werden – d. h., dass auf schwer verständliche, formalisierte Sprache verzichtet werden sollte und wenn möglich Informationen in den Muttersprachen dargeboten werden sollten.

- **Vorhandene Informations- und Unterstützungsangebote sollten stärker beworben werden. Dies sollte in den jeweiligen Muttersprachen, in leicht verständlicher und ansprechender Form geschehen.**

18.9. Implementierung von aufsuchender Beratung und muttersprachlichen Angeboten in sozialen Medien

Nicht nur im Vorfeld der Migration sondern auch nach der Ankunft und im Verlaufe des Integrationsprozesses tauchen aufseiten der Migrant/-innen immer wieder Fragen auf. Wir konnten in unserer Untersuchung feststellen, dass die Neuzugewanderten ihre Informationen meist auf Internetseiten, vor allem in sozialen Medien, sowie bei Freund/-innen und Bekannten einholen. Offizielle, staatliche Einrichtungen, aber auch Migrationsberatungsstellen und Gewerkschaften werden deutlich seltener zurate gezogen. Einem erheblichen Anteil der Befragten war gar nicht bekannt, dass letztgenannte Einrichtungen existieren bzw. dass sie Beratungsangebote zur Verfügung stellen.

Des Weiteren gibt es – wie bei Informationen, die im Vorfeld der Migration gesammelt werden – auch bei der Informationssuche im Zielland das Problem der Verlässlichkeit kursierender Informationen. Häufig führt das geschilderte Informationsverhalten dazu, dass die Migrant/-innen bestimmte Informationen nicht erhalten, die dazu beitragen könnten, ihre Situation in Deutschland zu verbessern bzw. bestimmten Problemen vorzubeugen.

Wenn die Neuzugewanderten sich nicht an die existierenden Beratungsstellen und Einrichtungen wenden, so heißt das, dass diese versuchen müssen, verstärkt in das Blickfeld der Neuzugewanderten zu geraten und sich ihr Vertrauen zu erarbeiten.

Der Kontakt zu „Community-Gatekeepern“ kann dabei von zentraler Bedeutung sein. Gemeint sind damit Personen, die in der jeweiligen Community Schlüsselrollen einnehmen, in dem Sinne, dass sie viele Menschen einer bestimmten Zielgruppe erreichen können. Das können Administrator/-innen von Facebook-Gruppen, Blogger/-innen und Journalisten von Online-Medien sein. Auch Mitarbeiter/-innen von kulturellen Vereinen und Sprachschulen, Betreiber/-innen von Cafés und Restaurants oder Vorstehende religiöser Gemeinden können diese Funktion haben. Eine Verzahnung von diesen Kanälen und den offiziellen Einrichtungen ist wünschenswert und erforderlich. Eine Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteur/-innen und Migrant(en)organisationen (im weitesten Sinne) sowie Wohlfahrtsorganisationen wurde auch im Rahmenarbeitsmarktprogramm bereits 2014 befürwortet (SenAIF 2014: 43f.)

- **Bestehende Beratungseinrichtungen sowie Agenturen für Arbeit und Jobcenter sollten ihre Angebote stärker dort bewerben, wo Neuzugewanderte nach Informationen suchen bzw. tendenziell erreichbar sind. Zu diesem Zweck sollten die genannten Akteure ihre Zusammenarbeit mit sozialen Medien und Internetplattformen, die von den Zugewanderten genutzt werden, intensivieren. Auch Vereine, Migrantenselbstorganisationen, Sprachschulen und Gemeinden stellen mögliche Zugänge dar, um sich zu vernetzen und über die Existenz von Hilfsangeboten zu unterrichten.**

Auf diese Weise könnte sichergestellt werden, dass mehr aus dem Ausland zugewanderte Wahlberliner/-innen zuverlässige Informationen erhalten und auf diese Weise ihr Weg für eine gelungene Integration stärker geebnet wird. Auch in diesem Fall gilt, dass Informationen möglichst in den Muttersprachen und in leicht verständlicher Sprache zur Verfügung gestellt werden sollten.

Hierbei ist es auch notwendig, Online-Beratung und das Pflegen von sozialen Netzwerken im Rahmen der öffentlichen Finanzierung von Beratung als förderfähig anzuerkennen. Das Bearbeiten von Online-Anfragen und das Verbreiten von verlässlichen Informationen im Internet sind zeitintensiv und können nicht nebenbei erledigt werden. Angesichts der zentralen Rolle, die das Einholen von Informationen im Internet für Neuzugewanderte einnimmt und der Menge an Personen, die auf diese Weise erreicht werden können, ist die verstärkte Investition in Online-Präsenz und Online-Beratung zweifelsohne lohnend.

- **Die Implementierung und Betreuung von Online-Beratungsangeboten sollte als ein Ziel staatlicher Förderung von Beratung als förderfähig anerkannt werden. Auf diese Weise würde Berater/-innen die Möglichkeit gegeben, adäquat auf das Informationsverhalten der Neuzugewanderten zu reagieren und ein größeres Publikum zu erreichen.**

18.10. Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Neueingewanderten

Viele Neueingewanderte bleiben nur für eine kurze Zeit in Berlin. Es herrscht eine hohe Fluktuation. Häufig kommt es gerade in der ersten Zeit der Zuwanderung zu aufgestauten Integrationsproblemen, wie z. B. einer verspäteten Krankenversicherungsanmeldung, aufgelaufenen GEZ-Gebühren oder z. T. auch Arbeitsausbeutung. Gründe dafür sind oft das Fehlen von Informationen und Zu-

gangsmöglichkeiten zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Viele Neuzugewanderte brechen ihren Migrationsversuch auch wieder ab, da ihnen eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht in kurzer Zeit gelingt und sie oft nur von eigenen Ersparnissen leben. Mangels staatlicher Steuerungsmöglichkeiten für freizügigkeitsberechtigte EU-Bürger/-innen, einer flächendeckenden Willkommenskultur oder breit wahrgenommener Beratungs- und Unterstützungsangebote werden gerade die erst seit kurzer Zeit in Berlin lebenden Neuzugewanderten, die i. A. den größten Unterstützungsbedarf haben, noch weniger erreicht als länger in Berlin lebende Migrant/-innen. Die jüngst Hinzugekommenen verlassen sich noch viel stärker auf die „Selbsthilfe“ in den Communities und die Informationen in sozialen Medien. Die Informationssuche bleibt allerdings oft auf oberflächliche, teilweise irreführende Informationen beschränkt. Das Informations- und Kommunikationsverhalten ist fluide und konzentriert sich auf immer wieder wechselnde „Hotspots“ der Information und Kommunikation, z. B. thematische Facebookgruppen, Twitterkanäle oder Blogs in den Herkunftssprachen.

- **Konzepte der aufsuchenden Information und Beratung sollten in sozialen Medien besonders intensiv die in jüngster Zeit Zugewanderten ansprechen, um frühzeitig Informationsdefizite und Probleme anzugehen und damit ein Scheitern der Integration zu vermeiden.**

Strukturierte Information und Beratung geht über die Erstsprache hinaus und müssen schnell in wegweisende und tiefergehende Information und Beratung überführt werden. Ein Ansatz zur (frühzeitigen) Kontaktaufnahme von Neuzuwander/-innen bietet bereits das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen in Berlin.⁶⁸ Integrationslots/-innen unterstützen seit 2013 in Berlin lebende Zuwander/-innen durch einfache, u. a. mobile Beratung und Begleitung zu Behörden und Institutionen. Unter Neueinwander/-innen sind solche Programme und Projekte jedoch häufig unbekannt.

Ein weiterer Ansatz ist das Angebot von Integrationsseminaren speziell für Neuzugewanderte durch Migrantorganisationen und Beratungsstellen. Auch die Zusammenstellung von Willkommenspaketen, die handlungsleitende In-

⁶⁸ <https://www.berlin.de/lb/intmig/themen/integrationslots-innen/>

formationen für Neuzugewanderte in den Herkunftssprachen enthalten, können wichtige Funktionen bei der Erstintegration übernehmen.

- **Formate der vertieften Erstinformation für Neuzugewanderte, wie z. B. Integrationsseminare oder die Erstellung von handlungsleitenden Willkommenspaketen in den Herkunftssprachen sollten entwickelt und erprobt werden.**

18.11. Gezielte Förderung neuzugewanderter Frauen

Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass neuzugewanderte Frauen aller Nationalitäten bei der Arbeitsmarktintegration auf größere Schwierigkeiten zu treffen scheinen als ihre Landsmänner (siehe auch Abschnitt 18.3). Sie sind häufiger arbeitssuchend, gehen zu geringeren Anteilen einer Vollzeitbeschäftigung nach, verdienen weniger und geben deutlich häufiger an, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt zu sein. Aus diesem Grund halten wir es für notwendig, dass die Bedürfnisse von neuzugewanderten Frauen besondere Berücksichtigung finden. Dies kann u. a. wie folgt gewährleistet werden:

- **Die Initiierung von Projekten, deren Ziel es ist, den Zugang von neuzugewanderten Frauen zum Berliner Arbeitsmarkt zu erleichtern, sollte gefördert werden.**
- **Bereits bestehende Angebote und Projekte mit dem Zweck, (Neu-)Zugewanderten bei ihrer Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, sollten für die Lage neuzugewanderter Frauen sensibilisiert werden und zu gezielten positiven Aktionen verpflichtet werden.**

18.12. Arbeitsmarktintegration von EU-Zuwandernden als langfristiges Thema der politischen Agenda

Die aktuelle öffentliche Debatte wird sehr vom Thema der Zuwanderung geflüchteter Menschen nach Deutschland und der Herausforderung ihrer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und die deutsche Gesellschaft dominiert. Unbestreitbar ist dies wichtig. Die Geflüchteten sind besonders schutzbedürftig und es ist notwendig, ihnen bei der Ankunft in Deutschland, der Überwindung von eventuellen Traumata und dem Aufbau eines neuen Lebens zu helfen. Die Integration von EU-Bürger/-innen darf nicht aus dem Blickfeld von politischen

und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern geraten. Schließlich werden auch in den kommenden Jahren EU-Binnenmigrant/-innen aller Wahrscheinlichkeit nach einen großen Anteil der nach Deutschland Zuwandernden ausmachen und dank ihres Profils wesentlich zur Fachkräftesicherung beitragen können.

- **EU-Binnenmigrant/-innen werden auch in Zukunft voraussichtlich einen großen Teil der Zuwander/-innen stellen. Politik, Verwaltung und Arbeitsmarktakteure sollten diesen Umstand – trotz der Dringlichkeit der Flüchtlingsthematik – in ihrer Planung berücksichtigen und versuchen, den Bedürfnissen beider Zielgruppen gerecht zu werden.**

19. Handlungsempfehlungen zum Spracherwerb

Die deutsche Sprache ist eine wesentliche Voraussetzung zur Teilhabe am Erwerbsleben in Deutschland (SenAIF 2014: 42). Ein weiterer Fokus von Integrationspolitik sollte daher auf die Ausschöpfung bestehender Unterstützungsmöglichkeiten sowie Abbau von Zugangshemmnissen zur Erlangung von Sprachkenntnissen bestehen. Die allgemeinsprachliche Deutschförderung in den Integrationskursen wird durch berufsbezogene Deutschförderung im Rahmen des ESF-BAMF-Programms ergänzt. In Zukunft wird es eine Weiterentwicklung der (berufsbezogenen) Sprachprogramme auf Bundesebene geben.

54,2 % unserer Umfrageteilnehmer/-innen geben an, dass sie an einem Deutschkurs teilgenommen haben. Damit hat fast die Hälfte der Befragten (45,8 %) keinen Deutschkurs besucht, obwohl Arbeitssuchende angeben, dass fehlende Sprachkenntnisse die größte Hürde bei der Arbeitsmarktintegration darstellen.

Gefragt nach der Art des besuchten Sprachkurses gibt die Mehrheit der erreichten Teilnehmer/-innen an, einen allgemeinen oder einen Integrationskurs zu besuchen bzw. besucht zu haben. Einen berufsbezogenen Deutschkurs absolvier(t)en im Gesamtdurchschnitt lediglich 13,2 %, die meisten davon Zuwander/-innen aus Bulgarien (17,1 %).

Diese Ergebnisse zeigen, dass Hürden für den Spracherwerbsprozess der Neuzuwander/-innen vorhanden sind. Im Folgenden werden für zwei wichtige Fragen mögliche Lösungen vorgeschlagen:

- Wie kann der Lernprozess der deutschen Sprache für Migrant/-innen in Berlin erleichtert werden?
- Wie kann der Spracherwerb als Vehikel für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt genutzt werden?

19.1. *Verbesserter Zugang zu Sprachkursen*

Die Umfrageteilnehmer/-innen, die keinen Deutschkurs besuchen oder besucht haben, nennen verschiedene Gründe für die Nicht-Teilnahme (an einem Sprachkurs): 27,2 % von ihnen verweisen auf allgemein auf Zeitmangel, 18,8 % geben Zeitmangel in Verbindung mit einem parallel laufenden Job an.

- **Ein größerer Teil von Sprachkursangeboten sollte zeitlich so gelegt werden, dass auch Arbeitende die Möglichkeit haben, an ihnen teilzunehmen.**

Um dies zu gewährleisten, wäre eine Steigerung des Angebots von Abend- und Wochenendkursen notwendig, die den Migrant/-innen eine Teilnahme nach oder außerhalb ihrer Arbeitszeiten erlauben.

Ein Drittel der Umfrageteilnehmer/-innen hat ferner darauf verwiesen, dass sie der Mangel an finanziellen Mitteln davon abhält, einen Deutschkurs zu belegen. Es gibt einige Möglichkeiten für Neuzugewanderte, an staatlich finanzierten Sprachkursangeboten teilzunehmen. Diese werden von den Praktiker/-innen aus der Beratungsarbeit auch positiv hervorgehoben. Dazu zählen Integrationskurse, ESF-BAMF-Kurse und auch Deutschkurse von regionalen Trägern, die über Bildungsgutscheine im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung zugänglich sind. Zuständig für die Erteilung eines Bildungsgutscheins ist die örtlich zuständige Agentur für Arbeit. Zielgruppe sind Arbeitssuchende in bestimmten Branchen wie den Dienstleistungssektor (z. B. Tourismus und Hotellerie) oder kaufmännischen Berufen sowie Erwerbstätige mit geringem Jahreseinkommen. In der Regel muss jedoch entweder eine Berufsausbildung abgeschlossen oder drei Jahre eine berufliche Tätigkeit ausgeübt worden sein.⁶⁹ Für Erwerbstätige besteht zudem die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit nach dem Berliner Bildungsurlaubgesetzes (BiUrlG).

Nicht zuletzt besteht auch die Möglichkeit, einen Deutschkurs über die sogenannte Bildungsprämie zu finanzieren. Hierbei handelt es sich um ein bis Ende 2017 laufendes Bundesprogramm, das mit ESF-Mitteln gefördert wird. Auch hierüber können Erwerbstätige sprachliche Weiterbildungen finanziert bekommen.⁷⁰

Es ist jedoch davon auszugehen, dass nicht allen Neuzugewanderten diese Angebote bekannt sind.

⁶⁹ <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerderungsmoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm>

⁷⁰ <http://www.bildungspraemie.info/de/programm-bildungspraemie-21.php>

- **Informationen über Zugangswege zu kostenlosen oder finanziell unterstützten Sprachkursangeboten sollten für Neuzugewanderte derart aufbereitet und verteilt werden, dass möglichst viele der jüngst Angekommenen sie erhalten.**

Auch wenn die bestehenden Angebote auf Anklang stoßen, so wird doch bemängelt, dass der Zugang zu diesen für viele Neuzugewanderte nicht gegeben sei. Um an einem Integrationskurs oder einem ESF-BAMF-Kurs teilnehmen zu können, muss man in der Regel im Leistungsbezug im Bereich ALG II sein. Berater/-innen weisen jedoch darauf hin, dass diese Voraussetzung in der Praxis viele Probleme mit sich bringt, zudem Zuwander/-innen nach § 7 Abs. 2 SGB II für die ersten drei Monate von Leistungsbezug generell ausgeschlossen sind.

Des Weiteren ist es bisher so, dass EU-Binnenmigrant/-innen keinen gesetzlichen Zugang zu Integrationskursen haben, sondern diesen nur dann erhalten, wenn noch freie Plätze vorhanden sind. Dieser Umstand wird von Praktiker/-innen ebenfalls bedauert. Die Angebote der Bildungsgutscheine und Bildungsprämie richten sich ausschließlich an Kund/-innen der Arbeitsagentur und Erwerbstätige, sodass Neuzuwander/-innen auch hiervon zunächst hiervon keinen Gebrauch machen können.

- **Zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten neben den staatlich geförderten Integrationskursen, ESF-BAMF-Kursen oder Bildungsprämien bzw. Bildungsgutscheinen sollten für Neuzuwander/-innen zu Beginn ihres Aufenthaltes bereitgestellt werden.**

Die Unterstützungsangebote zur Erlangung von Sprachkenntnissen sollten auch alle Kursstufen von A1 bis C2 erfassen. Ein Deutschniveau von B2 ist oft Voraussetzung für den Erhalt einer Arbeitsstelle. In einigen Arbeitsbereichen ist selbst B2 nicht ausreichend. Finanzielle Unterstützung wird aber nur Anfänger/-innen angeboten. Infolge mangelnder Unterstützung für Kurse auf einem fortgeschrittenen Niveau sind viele Migrant/-innen an einem wichtigen Punkt ihres Lernprozesses auf sich alleine gestellt und ohne Anspruch auf Hilfe. Eine Lösung wäre die finanzielle Deckung der Sprachkurse bis zur Stufe C. Ein anderer Aspekt, der von den Teilnehmer/-innen unterstrichen wurde, ist die oft unzureichende Übernahme der Kurskosten, da eine Teilnahme auch andere Kosten mit sich bringt (z. B. Fahrtkosten). Dies gilt vor allem für den großen Anteil von Befragten ohne staatliche Förderung des Lebensunterhalts. Eine Übernahme der Kos-

ten für öffentliche Verkehrsmittel zusätzlich zu den Kurskosten wäre z. B. ein wichtiger Anreiz zur Erhöhung von der Sprachkursbeteiligung der Zielgruppe.

- **Die Förderung von Sprachkursen für Neueingewanderte sollte auch Nebenkosten der Kursteilnahme wie bspw. Fahrtkosten berücksichtigen.**

Teilnehmer/-innen unterschiedlicher Communities haben deutlich gemacht, dass sich Kurse, die inhaltlich auf bestimmte Branchen zugeschnitten sind (z. B. Kurse für Fachkräfte im medizinischen Bereich, Ingenieur/-innen, Elektriker/-innen etc.), als sehr sinnvoll und zielführend erweisen und durch schnellere und arbeitsorientierte Lernprozesse sowohl den Spracherwerb beschleunigen können als auch die Integration am Arbeitsplatz.

- **Das Angebot von branchenspezifischen und berufsorientierten Sprachkursen sollte ausgebaut werden.**

Ein anderer problematischer Aspekt im Zusammenhang mit dem Spracherwerb ist die Situation der Frauen und insbesondere die der Mütter. Die Kinderbetreuung (die meistens von den Frauen gewährleistet wird), kann sich als eine Hürde bei der Kursteilnahme herausstellen, wobei das Hauptproblem die Betreuung während des Kurses ist. Der Zugang von Zuwander/-innen, die die Betreuung ihrer Kinder gewährleisten müssen, zu Sprachkursen sollte verbessert werden.

- **Der Zugang von Eltern(teilen), die die Betreuung ihrer Kinder gewährleisten müssen, sollte verbessert werden. Zu diesem Zweck könnte bspw. Kinderbetreuung in Sprachschulen erprobt werden.**

Für die Unterbreitung dieses Angebots könnte eine angemessene Gebühr eingefordert werden. Wenn möglich, sollte diese für Kursteilnehmer/-innen, die bezuschusst werden, bereits in der von ihnen zu zahlenden Kursgebühr enthalten sein. Solche Kinderbetreuungsangebote müssten nicht den ganzen Tag verfügbar sein. Eine Öffnung zu bestimmten Intervallen, in deren Zeitspanne Eltern Kurse buchen könnten, wäre ausreichend. Eine andere, von den Communities vorgeschlagene Lösung könnte die Einrichtung spezieller Eltern-Kind-Kurse sein, die Eltern zusammen mit ihren Kindern besuchen könnten.

19.2. Alternative Möglichkeiten zum Spracherwerb

Hinreichende Deutschkenntnisse stellen einen Schlüsselfaktor bei der Arbeitsmarktintegration dar (Brücker et al. 2015). Doch wie wir eben beschrieben haben, können unterschiedliche Hindernisse, wie z. B. Zeit- oder Geldmangel, den Zugang zu Kursen versperren. Aus diesem Grund empfehlen wir, dass auch die Bereitstellung von Lernmöglichkeiten jenseits von Sprachschulen gefördert und beworben werden sollten.

Solche Möglichkeiten können kostenfreie Online-Sprachkurse sein sowie Software oder Apps zum Erlernen der deutschen Sprache, die von Migrant/-innen unkompliziert genutzt werden können. Auch alternative Lernumfelder können ein gutes Angebot sein, z. B. in Form von Lernecken in Schlüsselinstitutionen, die regelmäßig von Migrant/-innen aufgesucht werden (Kulturinstitute, Beratungsorganisationen, Sprachschulen etc.). Die Lernecken sollten mit kostenlos zugänglichen Computern ausgestattet sein und einen Zugang zum Internet sowie Lernsoftware haben.

Auch die Angebote von Sprachtandems oder Sprachpat/-innen können eine wichtige Alternative darstellen. Das Matching kann von Kulturvereinen, Migranten- oder Beratungsorganisationen organisiert werden. Diese könnten z. B. Muttersprachler/-innen mit lernenden Migrant/-innen zusammenbringen und dafür ein angenehmes Kennenlernformat anbieten (z. B. Kochkurse, Treffen zu Hobby-Aktivitäten oder zum Thema Sprache).

- **Neben dem Angebot von Sprachkursen sollten auch Alternativen zum Deutschlernen zur Verfügung gestellt werden. Die Entwicklung, Durchführung und Bewerbung dieser Alternativmöglichkeiten, z. B. Online-Kurse, Lernecken oder Sprachtandems, sollte gefördert werden.**

19.3. Schaffung von Möglichkeiten zum Spracherwerb am Arbeitsplatz

Einer der besten Wege, eine Sprache zu erlernen, ist, sie direkt auf der Arbeit einsetzen zu können und im Arbeitsalltag stetig zu lernen. So können für erwerbstätige Zuwander/-innen im Anschluss an die Arbeitszeit Sprachkurse für Mitarbeiter/-innen mit nichtdeutscher Herkunftssprache organisiert werden. Das ist für größere Unternehmen, in denen mehrere Nicht-Mutter-

sprachler/-innen eine Lern- oder Unterstützungsgruppe formen könnten, einfacher. Für kleinere Unternehmen ist dieser Prozess jedoch sicherlich schwieriger. Hier könnten Migrant- oder Beratungsorganisationen die Kooperation von interessierten Unternehmen unterstützen. Dies würde Unternehmen die Chance geben, gemeinsam für ihre nicht-muttersprachlichen Mitarbeiter/-innen eine Lerngruppe zu schaffen.

- **Die nachhaltige Integration von Mitarbeiter/-innen nichtdeutscher Herkunftssprache in Unternehmen kann durch die Möglichkeit erreicht werden, Sprachkurse direkt im Unternehmen zu besuchen. Diese sollten sich gut mit den Arbeitszeiten vereinbaren lassen. Kleine und mittelständische Unternehmen sollten dabei unterstützt werden, zu diesem Zweck Kooperationen mit anderen Unternehmen aufzubauen.**

20. Handlungsempfehlungen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung und Etablierung einer Willkommenskultur in der Gesellschaft

Die enge Zusammenarbeit der Verwaltung, Migranten(selbst)organisationen, Beratungsstellen und Träger erfolgreicher Integrationsprojekte ist eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg der Integration von Migrant/-innen. Hierzu müssen insbesondere existierende Angebote gefördert und in den Communities bekannt gemacht werden. Ferner ist die Weiterentwicklung einer echten Willkommenskultur in allen Gesellschaftsbereichen für die gelungene Integration der Zuwander/-innen in Berlin unerlässlich.

20.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen

Für eine bessere Integration ist eine interkulturelle Öffnung vieler Verwaltungen notwendig (SenAIF 2014: 35f.). Mitarbeiter/-innen der Verwaltungen sollten besser auf die Bedürfnisse der Migrant/-innen vorbereitet werden. Um dies zu gewährleisten, werden zum einen Schulungen zu Rechten und Pflichten von Migrant/-innen und interkultureller Kommunikation benötigt, aber auch gute Kenntnisse über notwendige Formulare und Informationsmedien sowie über Organisationen, die beim Ausfüllen oder mit einer Beratung weiterhelfen können. Auch hier ist eine engere Zusammenarbeit mit Beratungsorganisationen und Migrantenorganisationen notwendig.

- **Für Mitarbeiter/-innen von Verwaltungen sollten Schulungen unter Einbeziehung von Akteur/-innen aus den Communities angeboten werden, um die Verwaltungen für die Arbeit mit Migrant/-innen zu sensibilisieren und den Austausch zwischen ihnen, Migrantenorganisationen und Beratungsträgern zu stärken.**

Des Weiteren wird die Einführung alternativer Kommunikationsmethoden, wie visueller Beratung oder leichter Sprache in der zuständigen Verwaltung befürwortet.

Die sprachliche Kommunikation kann ferner durch die Einrichtung einer Language-Hotline verbessert werden, die angerufen werden kann, um einen Übersetzungsdienst in Anspruch zu nehmen. Ein solches Angebot wird bereits in

London erfolgreich von Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen zur Verständigung mit nicht-englisch-sprechenden Personen eingesetzt. Auch die Bundesagentur für Arbeit plant die Einrichtung eines zentralen, telefonischen Dolmetsch-Dienstes. Die Einrichtung einer Übersetzungs-Hotline wird derzeit auch im Hinblick auf sprachliche Öffnung der Verwaltung für Flüchtlinge diskutiert.

- **Um sprachliche Barrieren beim Zugang von Zuwander/-innen zu Behörden abzubauen, sollte eine Übersetzungs-Hotline angeboten werden.**

20.2. Interkulturelle Öffnung von Agenturen für Arbeit und Jobcentern

Angesichts der wesentlichen Bedeutung, die Agenturen für Arbeit und Jobcentern für die Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt zukommt, sind alle Handlungsansätze, die in Verbindung mit diesen Einrichtungen stehen, von großer Auswirkung auf die Zielgruppe. Wie bereits weiter oben beschrieben, nutzt ein beachtlicher Anteil der in den letzten Jahren Zugewanderten deren Angebote nicht. Ein großer Teil von ihnen kannte die Angebote nicht – und ein weiterer Anteil wusste zwar, dass es diese gibt, nahm sie aber nicht in Anspruch. Woran dies im Einzelfall lag, konnten wir mithilfe unserer Umfrage nicht feststellen. Die Äußerungen aus den Community-Workshops deuten darauf hin, dass ein mangelndes Vertrauen in staatliche Einrichtungen ein möglicher Grund dafür ist. Um dieses Regelangebot für Zugewanderte attraktiver zu machen und somit einen höheren Teil von ihnen zu erreichen, gibt es eine Reihe von Vorschlägen:

- **Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Berliner Jobcenter sowie Agenturen für Arbeit, wie er auch vom Berliner IQ-Netzwerk durch Schulungen unterstützt wird, sollte fortgesetzt werden.**
- **Weitere Diversitäts-Trainings und Schulungen von Mitarbeiter/-innen der Behörde zur Rechtslage und der sozialen Lage von EU-Bürger/-innen könnten zu einer Verbesserung der inhaltlichen und interkulturellen Kompetenz führen.**
- **Regelmäßige Sprechstunden in den jeweiligen Herkunftssprachen in Jobcentern und Agenturen für Arbeit könnten zu einer besseren Infor-**

mation und Integration führen, indem die Hemmschwelle abgebaut wird, diese Behörden zu aufzusuchen.

- **Das Bereitstellen von Formularen und Ausfüllhilfen in verschiedenen Herkunftssprachen wäre ein konkretes Zeugnis von Willkommenskultur und eine Erleichterung für beide Seiten.**
- **Durch eine stärkere Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit und Jobcentern mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Beratungseinrichtungen können Informations- und Überleitungsprozesse im Sinne der Neuzugewanderten erheblich verbessert werden.**
- **Es ist eine Qualitätssicherung der Beratungen erforderlich. Berater/-innen sollten über Kompetenzen und Wissen im Zusammenhang mit dem aktuellen Arbeitsmarkt sowie dem Betriebsalltag in Unternehmen verfügen. Fremdsprachenkenntnisse reichen nicht für eine kompetente Beratung aus.**

Im Juli 2015 hat in Berlin bereits das erste bezirkliche Welcome Center Pankow eröffnet. Im Bezirksamt direkt wurde eine Beratungsstelle eingerichtet, die in mehreren Sprachen eine Erstberatung für Neuzuwander/-innen anbietet. Das Ansiedeln der Erstberatung in der behördlichen Erstanlaufstelle für Neuzugezogene nach Berlin dient vor allem dem Ziel, schnell einen direkten Kontakt zu Zuwander/-innen herzustellen und die erforderlichen Informationen für eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt bereit zu stellen. Für das Jahr 2016 ist die Eröffnung des zentralen Willkommenszentrums des Berliner Senats geplant.

- **Der Aufbau des geplanten Willkommenszentrums des Berliner Senats in zentraler Lage sollte forciert werden. Dessen Öffnungszeiten sollten so gestaltet werden, dass sie den Lebensbedingungen der Migrant/-innen entsprechen (mind. bis 18 Uhr). Eine Verknüpfung mit den existierenden Bildungsberatungsangeboten sollte von Beginn an geplant werden.**
- **Um von Beginn an die gewünschte Funktion erfüllen zu können, sollte zudem die Eröffnung des Willkommenszentrums mit einer breit angelegten Kampagne in Berlin und in den Herkunftsländern sowie in sozialen Medien und Netzwerken in den jeweiligen Herkunftssprachen**

durchgeführt werden. Hierdurch soll eine längere Anlaufzeit der erfolgreichen Inanspruchnahme verkürzt werden.

20.3. Sprachkurse als Sprungbrett für weitere Integrationsschritte nutzen

Unsere Umfrageergebnisse haben gezeigt, dass etwas mehr als die Hälfte der Neuzuwander/-innen einen Sprachkurs besucht. Dagegen sind viele Einrichtungen wie z. B. Gewerkschaften, Migrationsberatungsstellen und Migrantenorganisationen im Vergleich deutlich weniger bekannt. Gleichzeitig entsteht für viele Neueingewanderte im Sprachkurs ihr erstes soziales Netzwerk in der Stadt. Die Kurse könnten somit als ein Sprungbrett für weitere Beratungsangebote genutzt werden.

- **Die Tatsache, dass ein Großteil von Neuzugewanderten sich in Sprachkursen konzentriert, sollte genutzt werden. Gastvorträge von Berater/-innen und Expert/-innen könnten als Unterrichtseinheiten in das Curriculum integriert werden und erste Informationen über den Arbeitsmarkt liefern, Möglichkeiten für die soziale Integration aufzeigen und über Beratungsangebote und Anlaufstellen in Kenntnis setzen.**

Eine solche Zusammenarbeit zwischen Sprachschulen und Trägern von Integrationsprojekten und Expert/-innen ist von den Communities gewollt und existiert teilweise in der Form von Interessenbekundungen. Bisher fehlt es für eine konsequente Umsetzung an personellen Kapazitäten und finanziellen Mitteln. Ein Modellprojekt des Berliner Bündnisses gegen Menschenhandel hierzu wurde mangels Finanzierung eingestellt.

20.4. Nachhaltigkeit von Beratungsangeboten

Teil der Willkommenskultur in unserer Gesellschaft sind auch die Beratungsstellen, die oft eine zentrale Rolle für die Integration von Zuwander/-innen spielen. Die Migrationsberatung im weitesten Sinne ist ein fester Bestandteil der Integrationspolitik der Länder und somit auch Berlins und wird kontinuierlich und strukturell ausgebaut. Der strukturelle Ausbau könnte entscheidend durch die Förderung von zeitlicher und finanzieller Planungssicherheit unterstützt werden. Dadurch wäre auch die Nachhaltigkeit von durchgeführten oder geplanten (Projekt-)Vorhaben entscheidend erhöht.

- **Beratungs- und Unterstützungsangebote für Migrant/-innen in Berlin sollten verfestigt werden, indem ihnen eine langfristige Finanzierung gewährleistet wird. Eine gesicherte Finanzierung kann dazu beitragen, die wertvolle Arbeit der Migrantenorganisationen, Beratungsstellen und Integrationsprojekte zu professionalisieren und eine Kontinuität erfolgreicher Integrationsmodelle sicherzustellen.**

Hierbei sollte die Rolle der Migrantenorganisationen in zivilgesellschaftlichen Strukturen für die Entwicklung einer nachhaltigen Willkommenskultur in Berlin berücksichtigt werden. Diese können aufgrund der Sprache und Kenntnis der Herkunftsländer einen besonderen Zugang zu den Neuzuwander/-innen ermöglichen. Gleichzeitig sollte jedoch beachtet werden, dass nicht alle bestehenden Migrantenorganisationen automatisch ausreichend für die Belange Neuzugewanderter geöffnet sind und unter Beachtung der Strategie des Gender Mainstreamings besetzt sind.

- **Die Öffnung bestehender Migrantenorganisationen für die Belange von jüngst Eingewanderten sollte ebenso unterstützt werden, wie die Selbstorganisation von Communities von Neuzugewanderten.**
- **Bei der Besetzung der Berater/-innenpositionen sollte stärker darauf geachtet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen in den Organisationen nach innen und außen vertreten sind.**

21. Handlungsempfehlungen zur Nutzung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen

Das Anerkennungsverfahren ist eine zentrale Möglichkeit für Neuzuwander/-innen, ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen in Deutschland zu nutzen. Ein positiv beschiedenes Anerkennungsverfahren kann ihre Integration auf dem Arbeitsmarkt erleichtern. Für die Aufnahme von reglementierten Berufen, z. B. für Ärzt/-innen oder Lehrer/-innen, ist die Anerkennung des Abschlusses zwingende Voraussetzung. Aber auch in den nicht reglementierten Berufen verbessert die Anerkennung entscheidend die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrer Qualifikation entspricht. Dies kann verhindern, dass Zugewanderte auf niedrig bezahlte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse ausweichen oder in die sogenannte „Scheinselbständigkeit“ gedrängt werden. Arbeitende mit anerkannten Abschlüssen verdienen mehr und haben höhere Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung (Brücker et al. 2014: 21 ff.).

21.1. Erhöhung der Bekanntheit des Anerkennungsverfahrens

Entsprechend den Ergebnissen der Umfrage hat die Mehrheit der Teilnehmer/-innen (77,3 %) kein Anerkennungsverfahren durchgeführt. Lediglich 16 % aller Teilnehmer/-innen haben eine Anerkennung angestrebt und ihren Abschluss vollständig anerkannt bekommen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Statistik zu den durchgeführten Anerkennungsverfahren: In Berlin wurden im Jahr 2013 insgesamt lediglich 780 Anträge auf Anerkennung eines im Herkunftsland erworbenen Abschlusses in allen Berufen eingereicht (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2014c). Im Jahr 2014 stieg die Zahl der in Berlin durchgeführten Anerkennungsverfahren nach der Verabschiedung des BQFG (Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz) auf insgesamt 1.522 Anträge.⁷¹

In den untersuchten Communities ist die Möglichkeit, ein Anerkennungsverfahren durchzuführen, unter den Neuzuwander/-innen relativ unbekannt: 17,2 % aller Teilnehmer/-innen gaben als Grund für ein ausbleibendes Anerkennungs-

⁷¹ Davon waren 856 Abschlüsse, die in der EU erworben wurden, hiervon 580 Anträge auf Anerkennung von Abschlüssen der medizinischen Gesundheitsberufe (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg 2015b).

verfahren an, das Anerkennungsverfahren nicht zu kennen, unter den befragten Französischen und Franzosen waren es sogar 34,9 %. Weitere 14,2 % aller Befragten wussten nicht, wo eine Anerkennung möglich ist.

- **In den Communities sollte die Möglichkeit der Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen in reglementierten sowie nichtreglementierten Berufen und die mit dieser einhergehenden Vorteile durch eine Informationskampagne in verschiedenen Sprachen stärker beworben werden.**

Die Informationskampagne sollte (staatliche) Unterstützungsinstitutionen sowie Botschaften einbeziehen. Sie kann über verschiedene Kanäle laufen: Informationen können sowohl online über Webseiten und soziale Medien, aber auch mithilfe von Flyern, Infoblättern, Plakaten u. Ä. verbreitet werden. Ziel einer solchen Kampagne wäre die Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Anerkennungsverfahrens und der relevanten Anlaufstellen sowie die Bewerbung der Vorteile einer erfolgreichen Anerkennung von Abschlüssen in reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Auch Arbeitgeber/-innen, insbesondere kleine mittelständige Unternehmen, können Adressaten einer solchen Kampagne sein.

- **Die für die Anerkennung zuständigen Stellen, insbesondere aber die Anerkennungsberatungsstellen des IQ-Netzwerks in Berlin sollten verstärkt mit Medien und Institutionen in den Herkunftsländern zusammenarbeiten, um interessierte, potentiellen Migrant/-innen bereits im Vorfeld ihrer Migration über die Bedeutung des Anerkennungsverfahrens zu informieren.**

Als Partner für die Verbreitung von Informationen über das Anerkennungsverfahren in den Herkunftsländern kommen z. B. regionale Arbeitsagenturen, Informationswebsites für Migrationsinteressierte oder EURES-Stellen infrage. Dadurch können Unterlagen rechtzeitig vorbereitet und ggf. erforderliche Zusatzqualifikationen erworben werden. Bereits vorhandene Broschüren wie der vom DGB herausgegebene Leitfaden „Wissen ist Schutz“⁷² können hierfür als

⁷² Die Broschüre steht unter folgendem Link zum Download bereit:

<http://www.faire-mobilitaet.de/informationen/broschueren/++co++e1464dfc-4888-11e3-939b-00188b4dc422> (letzter Zugriff am 06.11.2015)

Orientierung dienen und über die Botschaften, bilaterale Handelskammern, Gewerkschaften und durch die Verlinkung auf Seiten der Arbeitsverwaltungen in den Herkunftsländern oder EURES-Stellen gezielt verbreitet werden.

21.2. Analyse der Praxis von Anerkennungsverfahren in Berlin

In den durchgeführten Workshops und Diskussionen mit Vertreter/-innen der Communities sowie Berater/-innen kam wiederholt zur Sprache, dass es sehr unterschiedliche Erfahrungen in der Beratung im Kontext von Anerkennungsverfahren gibt. Je nach Art des Abschlusses und Referenzberufes existieren unterschiedliche Probleme in der Praxis der Anerkennung.

- **Um eine fundierte Diskussion über die Schwierigkeiten des Anerkennungsverfahrens sowie mögliche Lösungsansätze führen zu können, sollte in Zusammenarbeit mit den einzelnen Akteur/-innen eine branchenspezifische Bestandsaufnahme der Probleme durchgeführt werden.**

Im Folgenden sind einige Fragen und Themen aufgeführt, die dabei erkenntnisleitend sein könnten:

- Wie sehen Strategien für Anerkennung in einzelnen Branchen aus?
- Wo liegen die (branchenspezifischen) Probleme in der Praxis, sowohl bei reglementierten als auch bei nicht reglementierten Berufen?
- Welche Studien-/Ausbildungsfächer sind insbesondere betroffen?
- Welche Ergebnisse bringt eine Prozessevaluation des Anerkennungsverfahrens am Beispiel der aktuellen Praxis bei der Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen von Flüchtlingen?
- In welchen Branchen kann eine Anerkennung unabhängig von Sprachkenntnissen zumindest zum Teil erfolgen?
- Was können Berlin und Deutschland durch den Vergleich mit Anerkennungssystemen und -praxen in anderen europäischen Ländern lernen?

21.3. Verknüpfung des Spracherwerbs mit der Anerkennungsberatung

In unserer Umfrage haben wir nicht nur danach gefragt, ob die Teilnehmer/-innen ein Anerkennungsverfahren angestrebt und/oder durchgeführt haben, sondern haben uns auch nach den Gründen für die ausbleibende Durch-

führung eines solchen Verfahrens erkundigt. Eine Mehrheit der Befragten verwies in diesem Zusammenhang auf unzureichende oder fehlende Deutschkenntnisse. Dieser Umstand führt zu einer zeitlichen Verzögerung der Anerkennung, durch die wiederum Qualifikationen verloren gehen.

- **Die Bildungsberatung und Anerkennungsberatung sollen mit dem Prozess des Spracherwerbs zu einem möglichst frühen Zeitpunkt verknüpft werden.**

Dies könnte durch ein zusätzliches Unterrichtsmodul in den Sprachschulen zum Thema „Anerkennung und Arbeitsmarkt“ erfolgen. Diese Unterrichtseinheit könnte von externen Expert/-innen aus dem Bereich der Bildungs- und Anerkennungsberatung in der Form von Gastvorträgen gestaltet werden (siehe Abschnitt 20.3.).

21.4. Flexibilisierung des Anerkennungsverfahrens

In der Praxis wird die Notwendigkeit einer Flexibilisierung des Anerkennungsverfahrens hervorgehoben. Dies betrifft vor allem den Bereich der handwerklichen Berufe, in denen das Erfordernis von guten Sprachkenntnissen zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Anerkennung häufig als ein Hindernis erfahren wird. Auch die Flexibilisierung der Feststellung von erforderlichen Teilqualifikationen und die Anerkennung von Kompetenzen auf der Grundlage von vorhandenen Berufserfahrungen werden befürwortet. In diesem Zusammenhang kann auf die aktuelle Praxis bei der Feststellung von Qualifikationen bei Flüchtlingen, die ohne entsprechenden Bescheinigungen und Diplome nach Deutschland gekommen sind, verwiesen werden. Dort angewandte Verfahren der Kompetenzfeststellung können richtungsweisend sein. Dadurch sollen insbesondere Fälle berücksichtigt werden, in denen zwar kein formaler Abschluss im Herkunftsland vorliegt, aber aufgrund von langjähriger praktischer Ausübung Fähigkeiten in den Berufen erworben wurden.

- **Die Möglichkeit eines abgestuften Anerkennungsverfahrens, wonach bereits in den Vorstufen die qualifikationsadäquate Ausübung des erlernten Berufes möglich ist (Teilanerkennung), sollte ausgebaut werden. Dazu sollte eine ergänzende Beurteilung der praktischen Fähigkeiten (Praxistest) zur Feststellung der beruflichen Qualifikation im Rahmen des Anerkennungsverfahrens vorgenommen werden.**

- **Die Einführung eines kombinierten Systems aus Anerkennungsverfahren und der Möglichkeit des Spracherwerbs sind wünschenswert, insbesondere in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.**

Auch eine verstärkte Nutzung der Möglichkeiten zur Förderung von Anpassungs- und Nachqualifizierungen sowie Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Nachweis der beruflichen Qualifikationen von Zuwander/-innen würde zur Flexibilisierung des Verfahrens beitragen und wird im Rahmenarbeitsmarktprogramm *BerlinArbeit* ausdrücklich befürwortet (SenAIF 2014: 41). Hierzu sollen die Erfahrungen des IQ-Netzwerks Berlin im Bereich der betrieblichen Anpassungsqualifizierung in IHK-Berufen genutzt und für alle Zuwander/-innen, die zunächst nur eine Teilanerkennung erlangen können, ausgebaut werden (SenAIF 2014: 42).

21.5. Ausbau der Anerkennungsberatung

Derzeit dauert es nach den Berichten aus der Praxis in Berlin über zwei Monate, bis Zuwander/ innen einen Beratungstermin bei einer Anerkennungsberatung erhalten. Auch wird die aufsuchende Beratung vor Ort mit dem Ziel, mehr Neuzuwander/-innen zu erreichen, immer wichtiger.

- **Aufgrund der steigenden Zuwanderung nach Berlin ist der Ausbau der Anerkennungsberatung in Berlin notwendig, um die (wachsende) Nachfrage unter Neuzuwander/-innen ohne Wartezeiten abdecken zu können.**
- **Einrichtungen der Anerkennungsberatung sollten in erhöhtem Maße aufsuchende Beratung durchführen.**

Zur verbesserten Vermittlung von Neuzuwander/-innen in den Arbeitsmarkt, die ihren Abschluss oder ihre Qualifikation in Berlin anerkennen lassen, kann ferner eine gezielte Beratung von Arbeitgebern beitragen. Diese soll Fragen zu den Qualifikationen von internationalen Mitarbeiter/-innen oder dem Bildungs- oder Arbeitsmarktsystem anderer Länder beantworten können.

21.6. Finanzierung des Anerkennungsverfahrens

Viele Neueingewanderte haben – soweit sie noch keine Arbeit gefunden haben – nur geringe finanzielle Ressourcen und selten Zugang zu Leistungen nach dem

SGB II und SGB III. Die Kosten des Anerkennungsverfahrens sind deshalb ein zusätzlich hemmender Faktor für die Nutzung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen.

Die Verbesserung von Finanzierungsmöglichkeiten des Anerkennungsverfahrens kann durch das bereits vorhandene Regelsystem sowie die Unternehmen, in denen Neuzugewanderte beschäftigt sind oder werden sollen, geleistet werden.

- **Unternehmen sollten sich stärker an der Finanzierung und Förderung des Anerkennungsverfahrens ihrer internationalen Mitarbeiter/-innen beteiligen.**
- **Es sollten zusätzliche Fördermöglichkeiten für das Anerkennungsverfahren – außerhalb des SGB II und SGB III – geschaffen werden.**

22. Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots und des Diskriminierungsverbots

Die multivariate Analyse unserer Befragungsdaten (siehe Kapitel 13) hat herausgearbeitet, dass wesentliche Probleme bei der Integration von Neuzugewanderten mit großer Wahrscheinlichkeit auf Diskriminierung aufgrund der Herkunft (vor allem für die Zugewanderten aus Bulgarien) und des Geschlechts zurückzuführen sind. Auf die Notwendigkeit von Sensibilisierung und positiven Aktionen zugunsten von Migrantinnen wurde weiter oben schon hingewiesen. Zusätzlich muss aber auch die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Herkunft ein Querschnittsthema für Integrationsmaßnahmen werden. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit, mit allgemeinen Vorurteilen gegenüber Migrant/-innen aus (Süd)osteuropa und mit Antiziganismus. Ziel ist nicht nur die Verbesserung von Integrationschancen, sondern auch die Erhaltung der Anziehungskraft von Berlin als weltoffene, tolerante „Wachsende Stadt“. Dafür ist es relevant, die Metropole Berlin als eine von Migration profitierende Gesellschaft anzuerkennen und dies entsprechend nach innen und außen zu kommunizieren.

- **Querschnittsthema für alle Integrationsmaßnahmen und -strukturen für Neuzugewanderte sollte die Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit, mit Vorurteilen gegenüber Migrant/-innen aus (Süd)osteuropa und mit Antiziganismus sein, um Diskriminierung abzubauen und gleichberechtigte Teilhabe an der „Wachsenden Stadt“ Berlin zu ermöglichen.**

Die Vorteile Berlins durch Zuwanderung sollten in der öffentlichen Kommunikation betont werden und die Etablierung dieses Verständnisses bei Verwaltungsmitarbeiter/-innen, wie z. B. in Agenturen für Arbeit und Jobcentern, unterstützt werden.

Autor/-innen

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 sowie vielfältigen Modell- und Forschungsprojekten in den Kontexten Migration, berufliche, politische und Medienbildung, Fachkräftesicherung u. a.

Agnes Kaplon

absolvierte eine Ausbildung zur Europakorrespondentin und war Mitarbeiterin bei verschiedenen deutsch-polnischen Projekten. Für Minor arbeitet sie im Migrationsforschungscluster sowie in der Verwaltung.

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 Zuwander/-innen und Flüchtlinge. Für Minor beschäftigt sie sich in verschiedenen Projekten mit dem Thema Integration von Zuwander/-innen und Migration, u. a. in der Fachstelle Einwanderung.

Marianne Kraußlach

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

Anca Oprisor

ist Absolventin des Masters of Public Policy und Doktorandin an der Hertie School of Governance Berlin. Im Auftrag von Organisationen wie der Europäischen Kommission und der Open Society Foundation hat sie sich auf die Forschungsbereiche europäische Mobilität und Integration von Migrant/-innen spezialisiert. Bei Minor ist sie im Bereich Arbeitsmarktintegration europäischer Fachkräfte tätig.

Wassili Siegert

absolvierte den Bachelorstudiengang Geografische Wissenschaften an der Freien Universität Berlin und studiert derzeit im Master Soziokulturelle Studien an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Für Minor arbeitet er in Projekten zu Themen der europäischen Binnenmigration und in der Fachstelle Einwanderung.

Enno Tammema

studierte Soziologie mit Schwerpunkt Sozialpolitik und Migrationssoziologie sowie Sozialwissenschaften an der Universität Bremen und der University of Amsterdam. Neben seinem Masterstudium der Statistik an der Humboldt-Universität ist er für Minor und weitere Einrichtungen im Bereich der Arbeitsmarktforschung tätig.

Literaturverzeichnis

- ABG Arbeit in Berlin GmbH: <https://www.arbeit-in-berlin.eu/weiterbildung/qualifizierung-vor-beschaeftigung.html>. 26.11.2015.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2008: Statistischer Bericht. Melderechtlich registrierte Ausländer im Land Berlin am 30. Juni 2008.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2009: Statistischer Bericht. Melderechtlich registrierte Ausländer im Land Berlin am 30. Juni 2009.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2010: Statistischer Bericht. Melderechtlich registrierte Einwohner im Land Berlin am 30.06.2010.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2011: Statistischer Bericht. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30. Juni 2011.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2012: Statistischer Bericht. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30.06.2012.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2013: Statistischer Bericht. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30.06.2013.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014a: Pressemitteilung Nr. 251 vom 09.09.2014, <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/pms/2014/14-09-09.pdf> (29.09.2015)
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014b: Statistischer Bericht. Einwohnerinnen und Einwohner im Land Berlin am 30.06.2014.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2014c: Anerkennungsverfahren reglementierter Berufe Berlin. 09.09.2014.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2015a: Wanderungen über die Grenze von Berlin 2014 nach Herkunfts- und Zielgebieten im Ausland sowie Staatsangehörigkeit.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2015b: Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz 2014. Das Statistische Informationssystem Berlin-Brandenburg.
- Amtsblatt der Europäischen Union (ABI), 1971: Verordnung (EWG) 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern.

- Amtsblatt der Europäischen Union (ABl), 2004: Verordnung (EG) Nr.883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit.
- Auswärtiges Amt, 2015: Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2015. Berlin, 2015.
- AWO Landesverband Berlin e.V., 2015: Neue AWO Migrationsberatung im Bezirksamt Pankow. 08.05.2015. <https://www.awoberlin.de/Neue-Migrationsberatung-in-Pankow-863975.html> (11.11.2015)
- Bertoli, S. / Brücker, H. / Fernández-Huertes Moraga, J., 2013: The European Crisis and Migration to Germany: Expectations and the Diversion of Migration Flows. Forschungsinstitut für die Zukunft der Arbeit, IZA DP No. 7170.
- Brücker, H. / Liebau, E. / Romiti, A. / Vallizadeh, E., 2015: Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB 03/2015
- Bund, 2014: Operationelles Programm ESF Bund Deutschland 2014-2020. http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Aktuelles/2014/2014_10_21_op.pdf;jsessionid=712F7431569312607F43FB62BE554494?__blob=publicationFile&v=2 (11.11.2015)
- Bundesagentur für Arbeit, 2011: Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland.
- Bundesagentur für Arbeit, 2013: Förderprogramm MobiPro - EU. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/paderborn/Agentur/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI529388> (11.11.2015)
- Bundesagentur für Arbeit, 2014a: Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigung von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten in Deutschland zum Stichtag 31.03.2014. Nürnberg. Datenstand August 2014.
- Bundesagentur für Arbeit, 2014b: ZAV. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/index.htm> (11.11.2015)
- Bundesagentur für Arbeit, 2014c: Erstmals Online-Beratungstage für Ausbildungssuchende aus dem Ausland. 20.11.2014. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Presse/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI703355> (11.11.2015)

Bundesagentur für Arbeit, 2015a: Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB) nach Staatsangehörigkeit in wirtschaftsfachlicher Gliederung (WZ 2008) am Arbeitsort (AO). Berlin. Mai 2015.

Bundesagentur für Arbeit, 2015b: Arbeitsmarkt in Zahlen. Bestand an Arbeitslosen nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Zielberuf. Nürnberg. Mai 2015.

Bundesagentur für Arbeit, 2015c:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Berechnung-der-Arbeitslosenquote/Berechnung-der-Arbeitslosenquote-Nav.html> (04.10.2015)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2014: Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien. Forschungsbericht 24, Hanganu u.a. November 2014.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2015a:

<http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html> (11.11.2015)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2015b:

http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/Foerderperiode_2014-2020/foerderperiode_14-20-node.html (11.11.2015)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2015c:

<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/willkommen-in-deutschland.html?nn=1362950> (11.11.2015)

Bundesministerium des Innern (BMI), 2012: Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2011: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Juni 2011.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile (11.11.2015)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2012: Fortschrittsbericht 2012 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2013/fortschrittsbericht-fachkraefte-2013-01.pdf?__blob=publicationFile (11.11.2015)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2013a: Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans. Erster Zwischenbericht "Arbeitsmarkt und Erwerbsleben".

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/nationaler-aktionsplan-2013-03.pdf?__blob=publicationFile (11.11.2015)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2013b: Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2013.pdf?__blob=publicationFile (11.11.2015)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) / Bundesagentur für Arbeit, 2014: Fördergrundsätze zur "Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)" im Wege der Projektförderung. 24. Juli. 2014.

http://www.thejobofmylife.de/fileadmin/user_upload/Die_Richtlinien/neu_2014_2015/31072014_DE_Foerderrichtlinie_MobiPro_EU.pdf (11.11.2015)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) & Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2015: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2014. 30.09.2015.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2014: Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Demografiestrategie der Bundesregierung – Arbeitsgruppe E.2 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“. April 2014.

Bundesregierung, 2012: Nationaler Aktionsplan Integration Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin. Stand Dezember 2011.

Central statistical office of Poland (GUS), 2013: Voivodships in terms of the population numbers, <http://stat.gov.pl/en/regional-statistics/rankings/voivodships-in-terms-of-the-population-numbers-1795/> (02.10.2015)

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), 2013: Wegweiser Deutsche Organisationen im Ausland: Schwerpunkte der Arbeit im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. 11.04.2013.

<http://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt-soziales/arbeitsmarkt/service/wegweiser-zuwanderung> (11.11.2015)

Fachkräftesicherung durch Integration zuwandernder Fachkräfte

Europäische Kommission: Europa-2020-Ziele.

http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_de.htm (26.11.2015)

Europäische Kommission, 2014: Pressemitteilung vom 21.10.2014.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1183_de.htm (11.11.2015)

Fachkräfte-Offensive, 2015: <http://www.fachkraefte-offensive.de/DE/Die-Offensive/Ziele/zeit-zu-handeln-info.html> (11.11.2015)

Goethe-Institut, 2015a: Migration und Integration. Übergangsmanagement.

<http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/inf/ueb/de8897177.htm> (11.11.2015)

Goethe-Institut, 2015b: Mein Weg nach Deutschland.

<http://www.goethe.de/lrn/prj/wnd/deindex.htm> (11.11.2015)

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), 2014: Arbeitskräftemobilität
Macht der Euro mobil? Arbeitskräftemobilität in Europa während der Krisenjahre. 25.08.2014.

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin), 2014:

IHK-Fachkräftemonitor. Mitteilung IHK 28.03.2014,

http://www.fachkraefte-in-berlin.de/blob/bihk24/aus_und_weiterbildung/bildungspolitik/Fachkraeftesicherung/fallback1431025285153/2277546/a258d264889174ee529480d68eb80990/Engpaesse-beruflich-Qualifizierte-alle-Wirtschaftszweige-data.pdf (25.11.2015)

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin), 2012: Der Berliner Arbeitsmarkt, Vom Sorgenkind zum Hoffnungsträger. Berlin 2012.

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin), 2011: Sicherung des Fachkräfteangebots in Berlin im demografischen Wandel. Berlin, Januar 2011.

Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin) und Handwerkskammer (HWK) Berlin, 2011: Perspektive 2016 - Wege zu Wachstum und Wohlstand, Prüfsteine der Berliner Wirtschaft zur Abgeordnetenhauswahl 2011. Berlin, Juni 2011.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2013: Zuwanderung, Neue Trends und Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat, Presseseminar der Bundesagentur für Arbeit, Lauf, 25.-26. Juni 2013.

http://www.iab.de/UserFiles/File/Bruecker_Presseseminar_21062013.pdf (02.10.2015)

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015: Zuwanderungsmonitor August 2015.
http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1508.pdf
(02.10.2015)
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2014: Qualifizierte Zuwanderung: Wohlstandsgewinn für Deutschland. Tabellen und Abbildungen. 20.01.2014.
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2012: Populations légales 2012 des régions. <http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/recensement/populations-legales/france-regions.asp?annee=2012>
(02.10.2015)
- IQ Netzwerk, 2015: Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ).
<http://www.netzwerk-iq.de/> (11.11.2015)
- Kascmarsczyk, P., 2007: Arbeitskräfteinwanderung aus Polen - Die Erwartungen vor und die Realität nach der EU-Osterweiterung, In: Nowicka, M. (Hrsg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa. Transcript Verlag, Bielefeld, S. 81 – 108.
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), 2015:
<http://www.kofa.de/ueber-uns> (11.11.2015)
- Kraußlach, M. / Duschl, S. / Siegert, W. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2015: Ergebnisse der Studie zur neuen Migration aus Spanien und Italien. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Berlin. Mensch und Buch Verlag. S. 219 – 391.
- Kraußlach, M. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2015: Methodik der Studie zur neuen Migration aus Spanien und Italien. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Berlin. Mensch und Buch Verlag. S. 201 – 217.
- Make it in Germany, 2015: <http://www.make-it-in-germany.com> (11.11.2015)
- Montero Lange, M., 2015: Überlegungen zur Untersuchung der neuen innereuropäischen Migration. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.): Neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Berlin. Mensch und Buch Verlag. S. 175 – 199.
- Morehouse, Chr./Busse, M., 2013: Unblocking the Lifeline of Talent. Bertelsmann Stiftung, Spotlight europe # 2013/05.
http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/system/flexpaper/rsmbstpublications/download_file/3777/3777_1.pdf (26.11.2015)

National statistical institute. Republic of Bulgaria (NSI), 2014: Population by districts, municipalities, place of residence and sex.

<http://www.nsi.bg/en/content/6704/population-districts-municipalities-place-residence-and-sex> (02.10.2015)

Neubecker, Nina, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin, 2014: Die Debatte über den Fachkräftemangel. 14.1.2014:

http://www.diw.de/de/diw_01.c.434984.de/presse/diw_roundup/die_debatte_ueber_den_fachkraeftemangel.html (26.11.2015). Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2015: Neue Arbeitsmigration aus Spanien und Italien nach Deutschland. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2014: Arbeitsmigration nach Deutschland. Berlin. Mensch und Buch Verlag.

Prognos AG, 2011: Studie Arbeitslandschaft 2030. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. September 2011.

Prognos AG, 2012: Studie Arbeitslandschaft 2035. Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. Dezember 2012.

ReteDonne, 2015: Interview von Rete Donne Berlino mit Caterina Pinto, Mobile Bildungsberaterin im LernLaden Neukölln.

<https://retedonneberlino.files.wordpress.com/2015/09/interview-caterina-pinto-de2.pdf> (18.11.2015)

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration – SVR, 2013: Erfolgsfall Europa? Folgen und Herausforderungen der EU-Freizügigkeit für Deutschland – Jahresgutachten mit Migrationsbarometer.

Senat von Berlin und Regierung des Landes Brandenburg, 2011: Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB), 21.06.2011.

Senat von Berlin, 2014a: Arbeitsbericht der AG Wachsende Stadt. Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 17/1969, 12.11.2014.

Senat von Berlin, 2014b: Operationelles Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds in der Förderperiode 2014-2020. 29.04.2014.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, 2010: Gemein-

same Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Prognosen – Empfehlungen. Ein Überblick. Februar 2010.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Frauen und Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit : BerlinArbeit, Gemeinsames Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Legislaturperiode 2011-2016.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, 2012: BerlinArbeit. Strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011 – 2016 , Eckpunkte. 03.07.2012.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und Regionaldirektion Berlin- Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, 2013: BerlinArbeit, Gemeinsames Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. 30.07.2013.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, 2014: BerlinArbeit, Gemeinsames Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. 2014.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt Berlin, 2009: Demografiekonzept für Berlin, 30.06. 2009.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt Berlin, 2012: Bevölkerungsprognose für Berlin und die Bezirke 2011-2030, Kurzfassung. Oktober 2012.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung Berlin, 2015: Wirtschaft aktuell. Berlin beim Jobzuwachs an der Spitze. 25.06.2015.

Statistisches Bundesamt, 2008: Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden.

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE (SVB) 2014 IN BERLIN NACH BRANCHEN (WZ08)	20
ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DER IN BERLIN GEMELDETEN MIGRANT/-INNEN AUS DEN AUSGEWÄHLTEN HERKUNFTSLÄNDERN.....	23
ABBILDUNG 3: BESCHÄFTIGUNG IN BERLIN NACH HERKUNFTSLAND UND BESCHÄFTIGUNGSART	26
ABBILDUNG 4: VERÄNDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG ZUM VORJAHRESMONAT NACH HERKUNFTSLAND UND BESCHÄFTIGUNGSART	27
ABBILDUNG 5: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER BULGARISCHEN GEB UND SVB	29
ABBILDUNG 6: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER FRANZÖSISCHEN GEB UND SVB.....	29
ABBILDUNG 7: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER POLNISCHEN GEB UND SVB.....	29
ABBILDUNG 8: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER RUMÄNISCHEN GEB UND SVB.....	29
ABBILDUNG 9: ALTERSVERTEILUNG DER BULGARISCHEN SVB.....	30
ABBILDUNG 10: ALTERSVERTEILUNG DER BULGARISCHEN GEB	30
ABBILDUNG 11: ALTERSVERTEILUNG DER FRANZÖSISCHEN SVB	31
ABBILDUNG 12: ALTERSVERTEILUNG DER FRANZÖSISCHEN GEB.....	31
ABBILDUNG 13: ALTERSVERTEILUNG DER POLNISCHEN SVB	31
ABBILDUNG 14: ALTERSVERTEILUNG DER POLNISCHEN GEB.....	32
ABBILDUNG 15: ALTERSVERTEILUNG DER RUMÄNISCHEN SVB	32
ABBILDUNG 16: ALTERSVERTEILUNG DER RUMÄNISCHEN GEB.....	32
ABBILDUNG 17: ANTEILE DER BULGARISCHEN BESCHÄFTIGTEN NACH BETRIEBSGRÖÙE UND BESCHÄFTIGUNGSART	33
ABBILDUNG 18: ANTEILE DER FRANZÖSISCHEN BESCHÄFTIGTEN NACH BETRIEBSGRÖÙE UND BESCHÄFTIGUNGSART	33
ABBILDUNG 19: ANTEILE DER POLNISCHEN BESCHÄFTIGTEN NACH BETRIEBSGRÖÙE UND BESCHÄFTIGUNGSART	34
ABBILDUNG 20: ANTEILE DER RUMÄNISCHEN BESCHÄFTIGTEN NACH BETRIEBSGRÖÙE UND BESCHÄFTIGUNGSART	34
ABBILDUNG 21: BULGARISCHE SVB 2014 IN BERLIN NACH BRANCHEN (WZ08).....	35
ABBILDUNG 22: FRANZÖSISCHE SVB 2014 IN BERLIN NACH BRANCHEN (WZ08).....	36
ABBILDUNG 23: POLNISCHE SVB 2014 IN BERLIN NACH BRANCHEN (WZ08)	37
ABBILDUNG 24: RUMÄNISCHE SVB 2014 IN BERLIN NACH BRANCHEN (WZ08)	38
ABBILDUNG 25: BESCHÄFTIGUNGSRATE IN ABHÄNGIGKEIT DER ANZAHL GEMELDETER PERSONEN MIT JEWEILIGER STAATSBÜRGERSCHAFT	39
ABBILDUNG 26: ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN BESTANDES AN ARBEITSLOSEN NACH HERKUNFTSLAND 2008-2014.....	40
ABBILDUNG 27: GESCHLECHTERVERTEILUNGEN DER ARBEITSSUCHENDEN MIGRANT/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	42

ABBILDUNG 28: ALTERSVERTEILUNG DER ARBEITSSUCHENDEN MIGRANT/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	43
ABBILDUNG 29: HÄUFIGSTE ZIELBERUFE (KIDB 2010) DER ARBEITSSUCHENDEN BULGAR/-INNEN IN BERLIN	44
ABBILDUNG 30: HÄUFIGSTE ZIELBERUFE (KIDB 2010) DER ARBEITSSUCHENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN IN BERLIN.....	45
ABBILDUNG 31: HÄUFIGSTE ZIELBERUFE (KIDB 2010) DER ARBEITSSUCHENDEN POL/-INNEN IN BERLIN.....	46
ABBILDUNG 32: HÄUFIGSTE ZIELBERUFE (KIDB 2010) DER ARBEITSSUCHENDEN RUMÄN/-INNEN IN BERLIN	47
ABBILDUNG 33: VERÄNDERUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT AUSGEWÄHLTER PERSONENGRUPPEN GEGENÜBER VORJAHRESMONAT.....	48
ABBILDUNG 34: ALTER DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	111
ABBILDUNG 35: ALTERSVERTEILUNG DER ZIELGRUPPEN NACH MELDEDATEN	111
ABBILDUNG 36: GESCHLECHT DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	112
ABBILDUNG 37: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER ZIELGRUPPEN NACH MELDEDATEN.....	113
ABBILDUNG 38: FAMILIENSTAND ALLER BEFRAGTEN MIGRANT/-INNEN NACH GESCHLECHT	115
ABBILDUNG 39: FAMILIENSTAND DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	116
ABBILDUNG 40: FAMILIENSTAND DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	116
ABBILDUNG 41: FAMILIENSTAND DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	117
ABBILDUNG 42: FAMILIENSTAND DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	117
ABBILDUNG 43: KINDERZAHL DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	119
ABBILDUNG 44: KINDERZAHL DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	120
ABBILDUNG 45: KINDERZAHL DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	120
ABBILDUNG 46: KINDERZAHL DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	121
ABBILDUNG 47: LEBENSORT DER KINDER IN DEUTSCHLAND NACH HERKUNFTSLAND	122
ABBILDUNG 48: REGIONALE HERKUNFT DER BULGAR/-INNEN IM VERGLEICH ZUM BEVÖLKERUNGSANTEIL.....	123
ABBILDUNG 49: REGIONALE HERKUNFT DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN IM VERGLEICH ZUM BEVÖLKERUNGSANTEIL	124
ABBILDUNG 50: REGIONALE HERKUNFT DER POL/-INNEN IM VERGLEICH ZUM BEVÖLKERUNGSANTEIL.....	125
ABBILDUNG 51: REGIONALE HERKUNFT DER RUMÄN/-INNEN	126
ABBILDUNG 52: ANKUNFTSJAHRE IN DEUTSCHLAND DER TEILNEHMER/-INNEN.....	128
ABBILDUNG 53: ANKUNFTSJAHRE IN DEUTSCHLAND DER TEILNEHMER/-INNEN NACH NATIONALITÄT	129
ABBILDUNG 54: ENTWICKLUNG DER MELDESTATISTIK NACH HERKUNFTSLAND, MÄNNER	130
ABBILDUNG 55: ENTWICKLUNG DER MELDESTATISTIK NACH HERKUNFTSLAND, FRAUEN ..	130
ABBILDUNG 56: ENTWICKLUNG DES SALDOS DER ZU- UND FORTZÜGE NACH HERKUNFTSLÄNDERN 2008-2014	131

ABBILDUNG 57: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	141
ABBILDUNG 58: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	142
ABBILDUNG 59: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	142
ABBILDUNG 60: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	143
ABBILDUNG 61: STUDIENFÄCHER DER TEILNEHMER/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	145
ABBILDUNG 62: BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IM AUSLAND NACH HERKUNFTSLAND	147
ABBILDUNG 63: VERDIENST IM AUSLAND (NETTO) NACH HERKUNFTSLAND.....	149
ABBILDUNG 64: MIGRATIONSMOTIVE NACH HERKUNFTSLAND.....	153
ABBILDUNG 65: MIGRATIONSMOTIVE DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	154
ABBILDUNG 66: MIGRATIONSMOTIVE DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	155
ABBILDUNG 67: MIGRATIONSMOTIVE DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	156
ABBILDUNG 68: MIGRATIONSMOTIVE DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	157
ABBILDUNG 69: MIGRATIONSMOTIVE DER TEILNEHMER/-INNEN NACH BILDUNGSGRAD ..	158
ABBILDUNG 70: BEREITSCHAFT ZU WEGZUG AUS BERLIN NACH HERKUNFTSLAND	160
ABBILDUNG 71: VORABINFORMATIONEN DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	162
ABBILDUNG 72: ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE NACH HERKUNFTSLAND.....	166
ABBILDUNG 73: ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	166
ABBILDUNG 74: ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	167
ABBILDUNG 75: ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	168
ABBILDUNG 76: ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	168
ABBILDUNG 77: VORHERIGER AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND ODER ANDEREN LÄNDERN NACH HERKUNFTSLAND.....	169
ABBILDUNG 78: VORHERIGE GASTLÄNDER DER BULGAR/-INNEN	170
ABBILDUNG 79: VORHERIGE GASTLÄNDER DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN	171
ABBILDUNG 80: VORHERIGE GASTLÄNDER DER POL/-INNEN	171
ABBILDUNG 81: VORHERIGE GASTLÄNDER DER RUMÄN/-INNEN.....	172
ABBILDUNG 82: MOTIVE FÜR VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE NACH HERKUNFTSLAND	173
ABBILDUNG 83: MOTIVE FÜR VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	174
ABBILDUNG 84: MOTIVE FÜR VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT.....	175

ABBILDUNG 85: MOTIVE FÜR VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	176
ABBILDUNG 86: MOTIVE FÜR VORHERIGE AUSLANDSAUFENTHALTE DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	176
ABBILDUNG 87: ANERKENNUNG DES ABSCHLUSSES DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	182
ABBILDUNG 88: GRÜNDE FÜR NICHTANERKENNUNG DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	184
ABBILDUNG 89: BEREITSCHAFT ZU NEUER AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	185
ABBILDUNG 90: BEREITSCHAFT ZU NEUER AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	186
ABBILDUNG 91: BEREITSCHAFT ZU NEUER AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	186
ABBILDUNG 92: BEREITSCHAFT ZU NEUER AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	187
ABBILDUNG 93: BEREITSCHAFT ZU NEUER AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	187
ABBILDUNG 94: STATUS IN DEUTSCHLAND DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	188
ABBILDUNG 95: SITUATION DER BULGAR/-INNEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT	189
ABBILDUNG 96: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER IN DEUTSCHLAND NACH HERKUNFTSLAND	190
ABBILDUNG 97: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER IN DEUTSCHLAND DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	191
ABBILDUNG 98: DAUER DER ARBEITSSUCHE DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	193
ABBILDUNG 99: FINANZIERUNG DER BULGAR/-INNEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE	195
ABBILDUNG 100: BEWERTUNG VON HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSSUCHENDEN BULGAR/-INNEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT	196
ABBILDUNG 101: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITSSUCHENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	197
ABBILDUNG 102: WICHTIGKEIT VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN BZW. -KANÄLEN DER ARBEITSSUCHENDEN BULGAR/-INNEN	198
ABBILDUNG 103: THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG ARBEITSSUCHEDE BULGAR/-INNEN	199
ABBILDUNG 104: ARBEITSBRANCHE DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND ...	200
ABBILDUNG 105: ARBEITSBRANCHE DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	201
ABBILDUNG 106: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	202
ABBILDUNG 107: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	203

ABBILDUNG 108: ART DER ARBEIT DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	205
ABBILDUNG 109: ART DER ARBEIT DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	205
ABBILDUNG 110: VERTRAGSART DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	206
ABBILDUNG 111: MONATLICHES NETTOGEHALT NACH HERKUNFTSLAND.....	207
ABBILDUNG 112: MONATLICHES NETTOGEHALT DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	208
ABBILDUNG 113: VERWENDUNG DES EINKOMMENS DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	209
ABBILDUNG 114: SPRACHEN AM ARBEITSPLATZ NACH HERKUNFTSLÄNDERN	210
ABBILDUNG 115: SPRACHEN AM ARBEITSPLATZ DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	210
ABBILDUNG 116: SITUATION AM ARBEITSPLATZ DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	211
ABBILDUNG 117: DAUER DER JOBSUCHE DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	212
ABBILDUNG 118: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSSUCHE DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	213
ABBILDUNG 119: NUTZUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	215
ABBILDUNG 120: BEDEUTUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN FÜR DIE ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	216
ABBILDUNG 121: THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT	217
ABBILDUNG 122: SITUATION DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT	218
ABBILDUNG 123: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER IN DEUTSCHLAND DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	219
ABBILDUNG 124: DAUER DER ARBEITSSUCHE DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	221
ABBILDUNG 125: FINANZIERUNG DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE	222
ABBILDUNG 126: FINANZIERUNG DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE NACH GESCHLECHT.....	223
ABBILDUNG 127: BEWERTUNG VON HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSSUCHENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN	224
ABBILDUNG 128: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITSSUCHENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN	226
ABBILDUNG 129: WICHTIGKEIT VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN BZW. -KANÄLEN DER ARBEITSSUCHENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	227
ABBILDUNG 130: VON ARBEITSSUCHENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACHGEFRAGTE THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG	228
ABBILDUNG 131: ARBEITSBRANCHE DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	229

ABBILDUNG 132: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	230
ABBILDUNG 133: ART DER ARBEIT DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	232
ABBILDUNG 134: VERTRAGSART DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	233
ABBILDUNG 135: MONATLICHES NETTOGEHALT DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	234
ABBILDUNG 136: VERWENDUNG DES EINKOMMENS DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	235
ABBILDUNG 137: SPRACHEN AM ARBEITSPLATZ DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT.....	235
ABBILDUNG 138: SITUATION AM ARBEITSPLATZ DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT.....	236
ABBILDUNG 139: DAUER DER JOBSUCHE DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	237
ABBILDUNG 140: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSSUCHE DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	238
ABBILDUNG 141: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	240
ABBILDUNG 142: BEDEUTUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN	241
ABBILDUNG 143: THEMEN MIGRATIONSBERATUNG DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	242
ABBILDUNG 144: SITUATION DER POL/-INNEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT	243
ABBILDUNG 145: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER POL/-INNEN IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT.....	244
ABBILDUNG 146: FINANZIERUNG DER POL/-INNEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE	246
ABBILDUNG 147: BEWERTUNG VON HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSSUCHENDEN POL/-INNEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT.....	247
ABBILDUNG 148: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITSSUCHENDEN POL/-INNEN IN DEUTSCHLAND	248
ABBILDUNG 149: WICHTIGKEIT VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN BZW. -KANÄLEN DER ARBEITSSUCHENDEN POL/-INNEN	249
ABBILDUNG 150: VON ARBEITSSUCHENDEN POL/-INNEN NACHGEFRAGTE THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG	250
ABBILDUNG 151: HÄUFIGKEITSVERTEILUNG DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH BRANCHE UND GESCHLECHT	251
ABBILDUNG 152: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	252
ABBILDUNG 153: ART DER ARBEIT DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	254
ABBILDUNG 154: VERTRAGSART DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	254

ABBILDUNG 155: MONATLICHES NETTOGELDE DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	255
ABBILDUNG 156: VERWENDUNG DES EINKOMMENS DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	256
ABBILDUNG 157: SPRACHEN AM ARBEITSPLATZ DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	257
ABBILDUNG 158: SITUATION AM ARBEITSPLATZ DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	258
ABBILDUNG 159: DAUER DER JOBSUCHE DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	259
ABBILDUNG 160: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSSUCHE DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	260
ABBILDUNG 161: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITENDEN POL/-INNEN IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT	261
ABBILDUNG 162: BEDEUTUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN DER ARBEITENDEN POL/-INNEN.....	262
ABBILDUNG 163: THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	263
ABBILDUNG 164: SITUATION DER RUMÄN/-INNEN IN BERLIN NACH GESCHLECHT	264
ABBILDUNG 165: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER IN DEUTSCHLAND DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	265
ABBILDUNG 166: DAUER DER ARBEITSLOSIGKEIT DER RUMÄN/-INNEN	266
ABBILDUNG 167: FINANZIERUNG DER RUMÄN/-INNEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE	267
ABBILDUNG 168: FINANZIERUNG DER RUMÄN/-INNEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE NACH GESCHLECHT	268
ABBILDUNG 169: BEWERTUNG VON HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSSUCHENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	269
ABBILDUNG 170: GENUTZTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITSSUCHENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	271
ABBILDUNG 171: BEWERTUNG DER UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER ARBEITSSUCHENDEN RUMÄN/-INNEN	272
ABBILDUNG 172: VON ARBEITSSUCHENDEN RUMÄN/-INNEN NACHGEFRAGTE THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG.....	273
ABBILDUNG 173: ARBEITSBRANCHE DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	274
ABBILDUNG 174: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	275
ABBILDUNG 175: ART DER ARBEIT DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	276
ABBILDUNG 176: VERTRAGSART DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	277
ABBILDUNG 177: MONATLICHES NETTOGELDE DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	278
ABBILDUNG 178: VERWENDUNG DES EINKOMMENS DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	279
ABBILDUNG 179: SPRACHEN AM ARBEITSPLATZ DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	280
ABBILDUNG 180: SITUATION AM ARBEITSPLATZ DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	281
ABBILDUNG 181: DAUER DER JOBSUCHE DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	282

ABBILDUNG 182: HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSSUCHE DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	283
ABBILDUNG 183: NUTZUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	284
ABBILDUNG 184: BEDEUTUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN FÜR DIE ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN	285
ABBILDUNG 185: THEMEN DER MIGRATIONSBERATUNG DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT	286
ABBILDUNG 186: VORHERGESAGTE WAHRSCHEINLICHKEIT EINES ARBEITSPLATZES NACH HERKUNFTSLAND	292
ABBILDUNG 187: VORHERGESAGTE WAHRSCHEINLICHKEIT EINES ARBEITSPLATZES NACH ANKUNFTSJAHR.....	292
ABBILDUNG 188: VORHERGESAGTE WAHRSCHEINLICHKEIT EINES ARBEITSPLATZES NACH BILDUNGSGRAD	293
ABBILDUNG 189: VORHERGESAGTE MITTLERE EINKOMMEN DER TEILNEHMER/-INNEN IN EURO	296
ABBILDUNG 190: TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS NACH NATIONALITÄT	301
ABBILDUNG 191: TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS DER BULGAR/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	302
ABBILDUNG 192: TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH GESCHLECHT	303
ABBILDUNG 193: TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS DER POL/-INNEN NACH GESCHLECHT	303
ABBILDUNG 194: TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS DER RUMÄN/-INNEN NACH GESCHLECHT.....	304
ABBILDUNG 195: GRÜNDE FÜR DIE AUSBLEIBENDE TEILNAHME AN EINEM SPRACHKURS NACH NATIONALITÄT	305
ABBILDUNG 196: NIVEAU DES SPRACHKURSES NACH NATIONALITÄT	306
ABBILDUNG 197: ART DES SPRACHKURSES NACH NATIONALITÄT	307
ABBILDUNG 198: BEGLEITUNG BEI ANKUNFT NACH HERKUNFTSLAND	310
ABBILDUNG 199: KONTAKT MIT PERSONEN AUS DEM HERKUNFTSLAND	311
ABBILDUNG 200: KONTAKT MIT DEUTSCHEN.....	312
ABBILDUNG 201: KONTAKT MIT INTERNATIONALEN	313
ABBILDUNG 202: DEUTSCHE PARTNERIN ODER DEUTSCHER PARTNER NACH HERKUNFTSLAND	314
ABBILDUNG 203: MITGLIEDSCHAFTEN IN ORGANISATIONEN UND VEREINEN NACH HERKUNFTSLAND	316
ABBILDUNG 204: HERAUSFORDERUNGEN DER BULGAR/-INNEN WÄHREND DER ZEIT IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT	317
ABBILDUNG 205: HERAUSFORDERUNGEN DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN WÄHREND DER ZEIT IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT	318

ABBILDUNG 206: HERAUSFORDERUNGEN DER POL/INNEN WÄHREND DER ZEIT IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT.....	318
ABBILDUNG 207: HERAUSFORDERUNGEN DER RUMÄN/-INNEN WÄHREND DER ZEIT IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT.....	319
ABBILDUNG 208: ALTERSVERTEILUNG DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	322
ABBILDUNG 209: GESCHLECHTSVERTEILUNG DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	322
ABBILDUNG 210: ANZAHL DER KINDER DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	323
ABBILDUNG 211: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	324
ABBILDUNG 212: STUDIENBEREICHE DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND ..	325
ABBILDUNG 213: MIGRATIONSMOTIVE DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	326
ABBILDUNG 214: SITUATION DER TEILNEHMER/-INNEN IM HERKUNFTSLAND.....	327
ABBILDUNG 215: SITUATION DER TEILNEHMER/-INNEN IN BERLIN	328
ABBILDUNG 216: ARBEITSBRANCHEN DER ARBEITENDEN TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	329
ABBILDUNG 217: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	330
ABBILDUNG 218: DEUTSCHKENNTNISSE DER TEILNEHMER/-INNEN BEI ANKUNFT IN DEUTSCHLAND.....	331
ABBILDUNG 219: DEUTSCHKENNTNISSE DER TEILNEHMER/-INNEN ZUM UMFRAGEZEITPUNKT.....	332
ABBILDUNG 220: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	334

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: WANDERUNGEN ÜBER DIE GRENZE VON BERLIN 2014 NACH HERKUNFTS- UND ZIELGEBIETEN IM AUSLAND	21
TABELLE 2: ZUZÜGE UND FORTZÜGE IN BERLIN GEGENÜBER DEM AUSLAND 2007 BIS 2014	22
TABELLE 3: BILDUNGSGRAD VON EU-2- UND EU-8 -MIGRANT/-INNEN IN 2008 UND 2011...	24
TABELLE 4: KREISE MIT DEN MEISTEN SVB NACH HERKUNFTSLAND.....	25
TABELLE 5: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE (SVB) UND AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG ENTLOHNTE BESCHÄFTIGTE (GEB) IN BERLIN	28
TABELLE 6: BESTAND AN ARBEITSLOSEN OHNE DEUTSCHEN PASS IN BERLIN NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT	39
TABELLE 7: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN UND ARBEITSLOSEN AN DER ERWERBSFÄHIGEN BEVÖLKERUNG OHNE DEUTSCHEN PASS IN BERLIN NACH HERKUNFTSLAND 2014.....	41
TABELLE 8: ARBEITSLOSENQUOTEN FÜR AUSGEWÄHLTE PERSONENGRUPPEN, BERLIN.	48
TABELLE 9: ZUGANGSKANÄLE ZUR VERBREITUNG DER UMFRAGE IN DER BULGARISCHEN COMMUNITY IN BERLIN	103
TABELLE 10: ZUGANGSKANÄLE ZUR VERBREITUNG DER UMFRAGE IN DER FRANZÖSISCHEN COMMUNITY IN BERLIN	104
TABELLE 11: ZUGANGSKANÄLE ZUR VERBREITUNG DER UMFRAGE IN DER POLNISCHEN COMMUNITY IN BERLIN	104
TABELLE 12: ZUGANGSKANÄLE ZUR VERBREITUNG DER UMFRAGE IN DER RUMÄNISCHEN COMMUNITY IN BERLIN	105
TABELLE 13: ANZAHL AKQUIRIERTER UMFRAGETEILNEHMER/-INNEN UND DATENBEREINIGUNG	107
TABELLE 14: RÜCKLÄUFE DER PAPIERFRAGEBÖGEN	107
TABELLE 15: VERTEILUNG DER HERKUNFTSLÄNDER DER BEREINIGTEN STICHPROBE	109
TABELLE 16: EINWOHNER/-INNEN OHNE DEUTSCHEN PASS IN BERLIN AM 30. JUNI 2014 NACH STAATSANGEHÖRIGKEIT.....	110
TABELLE 17: FAMILIENSTAND DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	114
TABELLE 18: KINDERANZAHL DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	118
TABELLE 19: EINWOHNERZAHL DES HERKUNFTSORTES DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	127
TABELLE 20: ZUORDNUNG DER DEUTSCHEN BILDUNGSGÄNGE UND -ABSCHLÜSSE ZUR ISCED-97.....	136
TABELLE 21: ERLÄUTERUNG ZU DEN BILDUNGSABSCHLÜSSE DER BULGAR/-INNEN.....	138
TABELLE 22: ERLÄUTERUNG ZU DEN BILDUNGSABSCHLÜSSE DER FRANZOSEN UND FRANZÖSINNEN.....	138
TABELLE 23: ERLÄUTERUNG ZU DEN BILDUNGSABSCHLÜSSE DER POL/-INNEN.....	139
TABELLE 24: ERLÄUTERUNG ZU DEN BILDUNGSABSCHLÜSSE DER RUMÄN/-INNEN	139

TABELLE 25: HÖCHSTER ERREICHTER BILDUNGSGRAD DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	140
TABELLE 26: STUDIENFÄCHER DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	144
TABELLE 27: AUSGEWÄHLTE MIGRATIONSMOTIVE DER BULGAR/-INNEN UND RUMÄN/-INNEN NACH BILDUNGSGRAD	159
TABELLE 28: BEREITSCHAFT ZU WEGZUG AUS BERLIN NACH STATUS IN DEUTSCHLAND	161
TABELLE 29: DEUTSCHNIVEAU DER TEILNEHMER/-INNEN BEI ANKUNFT NACH HERKUNFTSLAND	179
TABELLE 30: DEUTSCHNIVEAU DER TEILNEHMER/-INNEN ZUM UMFRAGEZEITPUNKT NACH HERKUNFTSLAND	180
TABELLE 31: GRÜNDE FÜR NICHTANERKENNUNG DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND	183
TABELLE 32: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER BULGAR/-INNEN IN DEUTSCHLAND NACH SITUATION IN BERLIN.....	192
TABELLE 33: STAATLICHE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DER TEILNEHMER/-INNEN WÄHREND DER ARBEITSSUCHE NACH HERKUNFTSLAND	194
TABELLE 34: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN BULGAR/-INNEN NACH BILDUNGSGRAD	204
TABELLE 35: VERTRAGSART DER TEILNEHMER/-INNEN NACH HERKUNFTSLAND.....	206
TABELLE 36: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN IN DEUTSCHLAND NACH SITUATION IN BERLIN	220
TABELLE 37: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN FRANZÖSINNEN UND FRANZOSEN NACH BILDUNGSGRAD	231
TABELLE 38: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER POL/-INNEN IN DEUTSCHLAND NACH SITUATION IN BERLIN.....	244
TABELLE 39: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN POL/-INNEN NACH BILDUNGSGRAD	253
TABELLE 40: GEPLANTE AUFENTHALTSDAUER DER RUMÄN/-INNEN IN DEUTSCHLAND NACH SITUATION IN BERLIN.....	265
TABELLE 41: QUALIFIKATIONSENTSPRECHUNG DER ARBEITENDEN RUMÄN/-INNEN NACH BILDUNGSGRAD	276
TABELLE 42: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DES MODELLS ZUR ARBEITSMARKTSITUATION.....	289
TABELLE 43: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DES MODELLS ZUM EINKOMMEN	290
TABELLE 44: ERGEBNISSE DER LOGISTISCHEN REGRESSION ZUR KATEGORIE ARBEITEND...	294
TABELLE 45: ERGEBNISSE DER LINEAREN REGRESSION ZUR KATEGORIE EINKOMMEN	297
TABELLE 46: TRANSFORMIERTE BZW. STANDARDISIERTE KOEFFIZIENTEN AUS MODELL 8.	298

Magnet Berlin

Polen Bulgarien

Integration

Rumänien Frankreich

Arbeitsmarkt



minor - projekt kontor für bildung und forschung e. v.
alt-moabit 73 • 10555 berlin • t: +49 - (0)30 - 28 86 16 30
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

Gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

