



Das Bild vom syrischen Arzt ging durch die Presse. Natürlich sind nicht alle Flüchtlinge, die jetzt zu uns kommen, ausgebildete Ärzte. Aber es ist wichtig, alle zu integrieren: Hochqualifizierte wie schlecht Ausgebildete.

Foto: J. Merdan/Fotolia

ALTE FEHLER VERMEIDEN

Willkommen in der deutschen Arbeitswelt

Bei der Integration der früheren „Gastarbeiter“ wurden Fehler gemacht – Wie lassen sich die bei den neu Ankommenden vermeiden?

Die Willkommenskultur durchdringt alle Bereiche der Gesellschaft. Nicht zuletzt auch die Wirtschaft. Flüchtlinge sollen leicht Arbeit aufnehmen können. Ganz anders als die ersten Arbeitsmigranten, die vor sechzig Jahren nach Deutschland kamen.

Von Oliver Schulz

Bereits vor einigen Wochen hat die Agentur für Arbeit den ersten „Integration Point“ für Flüchtlinge eingerichtet. Dort werden praktische Kenntnisse von Flüchtlingen in Handwerksberufen geprüft und mögliche berufliche Kompetenzen geklärt. Erste Erfahrungen seien positiv. Es gibt eine Online-Job-Börse für Flüchtlinge (www.workeer.de). Schon im Juli wurde gefordert, Migranten im Bereich Pflege einzusetzen. Und die umstrittene Blue Card (Blaue Karte) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zielt darauf ab, einen gemeinsamen Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte auf EU-Ebene einzuführen – und so die Migration von Hochqualifizierten zu erleichtern und zu fördern.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat die Wirtschaft dazu aufgefordert, sich noch stärker für die Integration junger Zuwanderer in den Arbeitsmarkt einzusetzen. „Die Politik baut bestehende bürokratische Hürden ab, wo es Sinn macht, und unterstützt bei Spracherwerb, Anerkennung ausländischer Berufsausschlüsse und Qualifizierung“, so Nahles. „Auch die Unternehmen leisten ihren Beitrag in vielen Fällen vorbildlich – aber ich wünsche mir, dass viele bei der Ausbildung noch stärker auf junge Menschen mit Migrationshintergrund setzen.“

Ganz anders als in den 1950er-

und 1960er-Jahren, als die erste Generation der Arbeitsmigranten aus Südeuropa und der Türkei nach Deutschland strömte, wird im Zug der anhaltenden Flüchtlingsproblematik heute nicht nur vielfach auf Hochqualifizierte gesetzt und gehofft. Auch scheint der bürokratische Einsatz, um die Menschen in Arbeit oder Ausbildung zu bringen, erheblich größer.

Dabei ist die Geschichte der Arbeitsmigranten in Deutschland alt. Heute ist die Wirtschaft entscheidend von ihnen geprägt. 1955 schloss die Bundesrepublik das erste Anwerbeabkommen mit Italien. In den Sechzigerjahren folgten entsprechende Vereinbarungen mit Ländern wie Spanien, der Türkei, Griechenland und Jugoslawien. Insgesamt zogen so zwischen 1955 und 1973 rund 14 Millionen sogenannte Gastarbeiter in die Bundesrepublik. Rund drei Millionen von ihnen bleiben – und holten später ihre Familienangehörigen nach.

Die erste Generation von Menschen mit Migrationshintergrund, die nach Deutschland kam, hatte zwar keine Schwierigkeit, Arbeit zu finden. Dafür aber massive Integrationsprobleme. „Was hier vernachlässigt wurde, war ihre sprachliche Förderung, die kulturelle und gesellschaftliche Anerkennung“, bemängelt Dr. Cebel Küçükkaraca, Landesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein. „Sie wurden als einfache Arbeitskräfte angeworben und Jahrzehnte lang auch nur als solche behandelt, obwohl sie sehr viel für das Wirtschaftswachstum beigetragen haben. Es gab keine Anerkennung, keine Förderung und auch keine Willkommenskultur. Man ließ sie in ihrem Alltag allein, was hier in Deutschland zu einer Abkapselung von der Aufnahmegesellschaft und dort in der Türkei oder im Heimatland zu einer Entwurzelung führte“, so Küçükkaraca.

Zudem hat das deutsche Bildungssystem vielfach bei der Förderung von Migrantenkindern versagt. So wird vor allem der zweiten

Generation der Migranten attestiert, noch schlechter rechnen und schreiben zu können als der ersten.

Diese Menschen hatten laut Küçükkaraca zwar weniger sprachliche Defizite, „jedoch haben sie es inzwischen fast noch schwerer, von der Gesellschaft anerkannt zu werden und hier gesellschaftlich Fuß zu fassen. Die Schwierigkeiten, mit denen ihre Eltern konfrontiert wurden, wurden auf sie reflektiert.“

Deshalb standen und stehen sie, so der Landesvorsitzende der Türki-

den vorzeitig ab. Es kommt hinzu, dass die Jugendlichen eine schlechte oder ungünstige Ausbildungsmarktsituation in ihren Wohnregionen haben und ihre Eltern in den Prozess der Berufswahl- und Ausbildungsstellensuche nicht oder kaum einbeziehen.“

Zwar belegt eine aktuelle Umfrage der Industrie- und Handelskammern unter rund 1900 Betrieben, die aus dem Ausland stammende Mitarbeiter beschäftigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in

37 Prozent der kleinen Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten berufliche Weiterbildungen zur Verfügung. Insgesamt machten 46 Prozent der Unternehmen solche Angebote – doppelt so viele als noch vier Jahre zuvor.

Doch die Herausforderungen der Geschichte wiederholen sich. „Bei den jetzt zu uns kommenden Flüchtlingen hapert es fast immer an den notwendigen Deutschkenntnissen“, sagte Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), jüngst der Frankfurter Allgemeinen Zeitung. „Daher ist eine frühzeitige Vermittlung der deutschen Sprache das A und O.“ Möglichkeiten der Sprachförderung müssten deshalb rasch und massiv ausgebaut werden. „Zudem sind viele Flüchtlinge kaum oder gar nicht qualifiziert.“ Daher sei es wichtig, möglichst schon beim Stellen des Asylansuchers die Kompetenzen und Fähigkeiten der Menschen zu erfassen. Außerdem benötigten sowohl Unternehmen als auch junge Flüchtlinge mit Bleibeperspektive Planungssicherheit, forderte der DIHK-Präsident: „Wer in Ausbildung ist, darf dabei nicht abgesprochen werden.“ Nach der Ausbildung sollten die jungen Fachkräfte mindestens weitere zwei Jahre beschäftigt werden dürfen.

Atilla Karka, geschäftsführender Gesellschafter der Birgroup, dessen Eltern aus der Türkei nach Deutschland kamen, ist einer, der sich um die Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund bemüht. „Bei der Birgroup gibt es eine Abteilung mit momentan zwei Mitarbeitern, die sich ausschließlich und gezielt mit der Eingliederung und Förderung ausländischer Mitarbeiter beschäftigen. Unsere Angestellten mit Migrationshintergrund erhalten von uns einen Sprachkurs und Hilfe bei sozialen Belangen wie Kindergarten- und Schulsuche. Bei Behördengängen werden sie begleitet. Fachkräfte aus dem Ausland haben einen persönlichen Ansprech-

partner, sie erhalten Unterstützung bei Bewerbungen über die Botschaft und bei der Anerkennung ihrer Urkunden.“

Hat sich Gesellschaft also geändert und die alten Fehler können sich gar nicht wiederholen? Dr. Cebel Küçükkaraca widerspricht. In Teilen der Gesellschaft werde „noch immer nicht akzeptiert, dass Deutschland inzwischen ein Einwanderungsland ist.“ „Es muss daher noch immer und gerade jetzt an einer gesamtgesellschaftlichen Partizipations- und Integrationsstrategie gearbeitet werden, welche die Vorbehalte auf beiden Seiten abbauen und die Akzeptanz fördern sollte.“ Aber das sei keine Einbahnstraße: „Auf der anderen Seite müssen aber auch Einwanderer und ihre Nachkommen noch mehr befähigt werden, sich positiv in die deutsche Gesellschaft einzubringen. Je mehr die aufnehmende Gesellschaft eine ehrliche Willkommenskultur entwickelt und die rechtlichen Voraussetzungen dafür schafft, umso schneller wird der Prozess der Integration gelingen.“

Atilla Karka ist da zuversichtlicher. Sicher seien Fehler bei der Integration der Gastarbeiter gemacht worden, sagt er: „Es hat zwar sehr lange gedauert, aber inzwischen gibt es eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen, um Menschen mit Migrationshintergrund in die Gesellschaft einzugliedern. Was aber mindestens genauso wichtig ist: Die hier Lebenden sind Zuwanderern gegenüber viel aufgeschlossener als noch vor wenigen Jahren. Die Menschen sind sehr hilfsbereit, wie die aktuelle Situation zeigt – Stichwort Willkommenskultur. Die gibt es übrigens auch in vielen Unternehmen.“ Die Gesellschaft habe erkannt: „Wir brauchen die Ozils, Boatengs und Khediras, wenn wir heute und morgen erfolgreich sein wollen. In der Wirtschaft ist das übrigens schon etwas länger bekannt. Vielleicht, weil wir manches weniger emotional sehen.“

„Es ist nach empirischen Untersuchungen erwiesen, dass kulturelle Vielfalt aus ökonomischer Sicht die Wirtschaft und die Produktion fördert und ankurbelt. Und kulturelle Vielfalt fördert neben unterschiedlichen Herangehensweisen auch die Entwicklung innovativer Ideen und Lösungsansätzen.“

Dr. Cebel Küçükkaraca
Landesvorsitzender der Türkischen
Gemeinde in Schleswig-Holstein

deutschen Unternehmen überwiegend gut integriert sind. Aber auch hier ist die Qualifikation der entscheidende Faktor: Laut der Analyse „Ankommen und Dazugehören“ bewerten fast 90 Prozent der Betriebe ihre Erfahrungen mit Zuwanderern mit mittlerer und höherer Qualifikation als „gelungen“ oder „in aller Regel gelungen“. Bei ausländischen Mitarbeitern mit geringer Qualifikation sagen dies aber nur rund zwei Drittel der Befragten. Nur 9 Prozent halten ihre Integration sogar für „eher problematisch“.

Insgesamt führten größere Unternehmen der Umfrage zufolge mehr gezielte Fördermaßnahmen durch als kleinere. Das liege vor allem an der meist höheren Anzahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sowie der besseren Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen, heißt es in der Umfrage. Dennoch stellten immerhin