

Zur Sache! Chance Zuwanderung Die deutsche Willkommenskultur auf dem Prüfstand



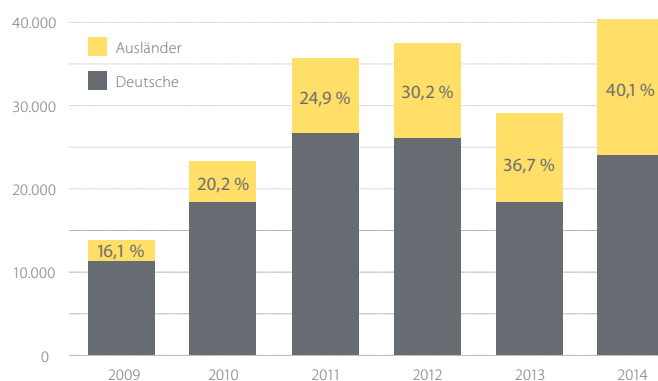
Auf dem Podium (v.l.n.r.): Alexander Shirp, Engelhard Mazanke, Carsten Brönstrup, Bernd Becking, Stefan Moschko und Wolfgang Meier

Berlin gilt international als weltoffen, inspirierend und dynamisch – das zieht immer mehr Menschen in die Hauptstadtregion. Doch nicht nur der Tourismus ist auf Rekordkurs, auch die Zahl von Zuwanderern aus dem Ausland, die hier leben und arbeiten möchten, steigt zunehmend. Doch woher kommen die Zuzügler und wie sehen ihre ersten Schritte in der neuen Heimat aus? Sind Unternehmen, Verwaltung und Gesellschaft ausreichend auf den aktuellen Ansturm vorbereitet? Ist der Rechtsrahmen richtig gesetzt?

Diese und weitere Fragen diskutierte UVB-Pressesprecher Carsten Brönstrup mit

- ▶ **Bernd Becking**, Geschäftsführer operativ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Agentur für Arbeit
- ▶ **Engelhard Mazanke**, Leiter der Ausländerbehörde beim Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten
- ▶ **Wolfgang Meier**, Leiter der Außenstelle Berlin des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge
- ▶ **Stefan Moschko**, Leiter HR Deutschland bei der Siemens AG
- ▶ **Alexander Shirp**, UVB-Geschäftsführer

Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
pro Jahr in Berlin



Quelle: BA, Grafik: UVB

Woher kommen die Zuzügler?

Die Frage der Herkunft beantwortete Becking in einem einleitenden Impulsvortrag. Ganz oben stehe die Gruppe der Zuzügler aus den GIPS-Ländern, also Griechenland, Italien, Portugal und Spanien. Von hier kämen viele junge, gut ausgebildete Fachkräfte mit großen sozialen Netzwerken und einer hohen Anpassungsfähigkeit. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt falle ihnen verhältnismäßig leicht. Die zweite große Gruppe seien die Zuwanderer aus den EU-2 Ländern Bulgarien und Rumänien. Entgegen vieler Vorurteile könne auch hier im Vorjahresvergleich ein Anstieg des Anteils der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verzeichnet werden. Die deutsche Wirtschaft gewinne wichtige Fachkräfte, die im eigenen Land kaum noch zu finden seien. Entscheidend sei, Potenziale frühzeitig zu identifizieren und zu fördern. Dies gelte besonders für die dritte Gruppe der Asylbewerber und Flüchtlinge. Sprachkompetenz und die Anerkennung von Berufsabschlüssen seien hier der Schlüssel zu Integration und Beschäftigung.

Sind Unternehmen, Verwaltung und Gesellschaft ausreichend auf den aktuellen Ansturm vorbereitet?

In den Unternehmen sei Zuwanderung längst ein Schwerpunkt auf der Agenda, bestätigten Moschko und Schirp einstimmig. So beschäftigt Siemens allein in Berlin Mitarbeiter aus sechzig Nationen, deutschlandweit seien es mehr als doppelt so viele. Internationalität sei daher ein absolut zentrales Thema im Unternehmensalltag – vor allem mit Blick auf die Anforderungen des Weltmarkts. Das Augenmerk müsse nun jedoch auf einer dauerhaften Bindung liegen, appellierte Moschko. Dabei sei die Sprache die größte Herausforderung des Wirtschaftsstandorts Deutschland, ergänzte Mazanke. Berlin stehe im Wettbewerb um Fachkräfte in Konkurrenz zu anderen europäischen Metropolen, in denen Englisch längst im Alltag verankert sei. Nun hieße es dafür Sorge zu tragen, dass notwendige Behörden- und Verwaltungsgänge weder für potenzielle Arbeitnehmer noch für ihre Arbeitgeber zum Kraftakt werden.

Stimmen die Rahmenbedingungen?

Der Rechtsrahmen sei ausreichend, um Zuwanderung zu steuern, die nicht aus humanitären Gründen erfolgt, so Meiers Fazit. Es gelte aber, die vorhandenen Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt international bekannter zu machen. In Deutschland gehe es vor allem um die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur, die Integration leicht macht. Dies lasse sich nicht durch Rechtsrahmen steuern. Integration hieße vor allem, das Bewusstsein in der Öffentlichkeit zu schaffen, dass Deutschland auf den Zuzug angewiesen ist. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik eine der Gedanken des positiven Effekts der Zuwanderung, ergänzte Becking. Dabei müsse jedoch auch das inländische Bildungssystem so weiterentwickelt werden, dass niemand dauerhaft ausgegrenzt und der soziale Frieden gewahrt werde.

Junaid Shaikh, der Ingenieur bei der Siemens AG kam vor 7,5 Jahren aus Indien nach Deutschland:

„Gerade die Anfangsphase in der neuen Heimat birgt viele Herausforderungen. Neben kulturellen Unterschieden müssen Formalien und Behördengänge mit wenig Deutschkenntnissen gemeistert werden. Wenn Deutschland ein Global Player sein möchte, darf dies nicht zur unbezwingbaren Aufgabe werden.“





Wolfgang Meier, Leiter der Außenstelle Berlin des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge:

„Berlin ist weltoffen und pluralistisch. Das zieht viele junge, urbane und hochqualifizierte Menschen an, die hier ihren Lebensmittelpunkt gründen und arbeiten wollen. Damit sie dauerhaft bleiben, müssen wir ihnen Zugangswege erleichtern und Perspektiven geben.“

Stefan Moschko, Leiter HR Deutschland bei der Siemens AG:

„Als global agierendes Unternehmen brauchen wir kulturelle Vielfalt, um auf dem Weltmarkt bestehen zu können. Dabei wird der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte immer enger. Aus dem Markt der Arbeitgeber ist längst ein Bewerbermarkt geworden. Wir suchen nicht mehr aus, sondern werden ausgesucht. Darauf müssen sich Unternehmen und Gesellschaft einstellen.“



Engelhard Mazanke, Leiter der Ausländerbehörde beim Landesamt für Bürger- und Ordnungsangelegenheiten:

„Erfolgreiche Integration erfordert vor allem vier wesentliche Dinge: leicht verständliche Zugangswege zum Arbeitsmarkt, eine englischsprachige Behördenkultur, Lotsen, die die ersten Schritte in der neuen Heimat unterstützen sowie eine Vernetzung von Unternehmen, Hochschulen und Behörden. Alle Institutionen müssen sich besser abstimmen und Service aus einer Hand bieten.“

Bernd Becking, Geschäftsführer operativ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Agentur für Arbeit:

„Wir müssen das Thema Zuwanderung vor allem gesellschaftspolitisch angehen. Bildung ist dabei ein zentraler Schlüssel. Unsere Bildungssysteme müssen so weiterentwickelt werden, dass niemand auf der Strecke bleibt und der soziale Frieden gesichert ist.“



Alexander Shirp, UVB-Geschäftsführer:

„Um eine Willkommens- und Anerkennungskultur fest in der Gesellschaft zu verwurzeln, müssen wir langfristig denken. Das heißt auch, dass erfolgreiche Integrationsprojekte nicht an Förderperioden hängen, sondern dauerhaft installiert werden.“

Zur Sache! Impressionen



www.uvb-online.de