



ADLER MANAGEMENT
BERLIN-STOCKHOLM

Berufliche Integration von Migranten - Status quo und Meinungsbild Lausitzer Arbeitgeber

Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Rahmen des Projekts „BIM“ der WEQUA GmbH

Adler Management Berlin

Dipl.-Ing. Marco Bünger



Einleitung	3
Befragte Unternehmen	3
wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsprognose	4
Migranten in Beschäftigung in der Lausitz	6
Typus der Unternehmen im Bezug auf Migranten	6
Herkunft und Qualifikation der Migranten	6
Willkommenskultur und Einstellungen	8
Anforderungen der Wirtschaft an die berufliche Integration von Migranten	10
Migranten in der Erstausbildung	11
Allgemeine politische Einschätzung des Themas	11
Woher sollten Migranten in die Lausitz kommen?	13
Allgemeine Anmerkungen zum gesamten Thema	13
Fazit	15
Anhang	16
Migrationskarte Lausitz (Herkunftsländer)	16

Einleitung

Im Rahmen des Projektauftrags der WEQUA GmbH hat Adler Management einen Fragebogen für die Beurteilung des aktuellen Stands und der Meinung von Lausitzer Arbeitgebern zur beruflichen Integration von Migranten¹ entwickelt und diesen gemeinsam mit dem Projektteam für Befragungen bei Arbeitgebern der Region eingesetzt.

Mittels 27 Fragen sollten quantitative und qualitative Aussagen zur aktuellen Situation der Unternehmen und deren Perspektiven, der aktuellen Zahl von Migranten in Anstellung und beruflicher Erstausbildung sowie zu zukünftigen Prognosen ermittelt werden. Darüber hinaus war es Ziel der Befragung, ein Meinungsbild zu dem Themenkomplex zu erhalten, Chancen und Risiken aus Sicht der Unternehmen analysiert zu bekommen und gleichzeitig eine Vorstellung davon zu erhalten, welche Unterstützung und Hilfe die Lausitzer Arbeitgeber benötigen, so Sie sich mit dem Gedanken der Anwerbung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund in Ihren Unternehmen tragen. Dabei sind auch Räume für Diskussionsbeiträge belassen worden, die sich als Statements weiter unten im Bericht wieder finden.

Befragte Unternehmen

Es wurden 51 Unternehmen der Region durch Adler Management und Vertreter des Projektteams von Wequa und Horizont angefragt², davon erklärten sich 34 zu einer Teilnahme bereit. Die befragten Unternehmen entstammen den folgenden Branchen:

Branche	Unternehmen <10 Mitarbeiter	Unternehmen 10-500 Mitarbeiter	Unternehmen >500 Mitarbeiter
Metall- und Elektroindustrie	1	10	
Bergbau / Chemie / Kunststoffe		4	
Handel / Handwerk / Bauindustrie	1	3	
Dienstleistungen / Logistik	5	5	

¹ Um die Lesbarkeit zu vereinfachen wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Deshalb wird darauf verwiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

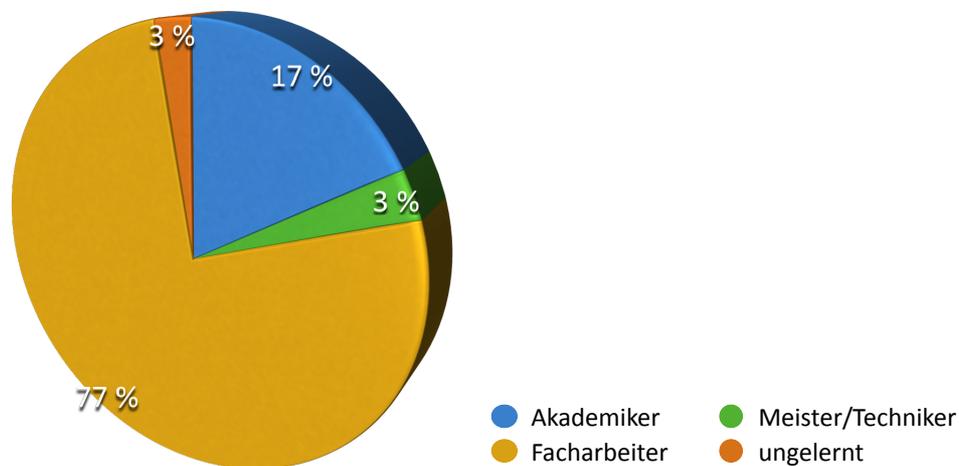
² gemäß PPÜ unterstützte das Projektteam den Auftragnehmer bei der Durchführung der Befragung; vgl. Liste im Anhang

Branche	Unternehmen <10 Mitarbeiter	Unternehmen 10-500 Mitarbeiter	Unternehmen >500 Mitarbeiter
Gesundheitswirtschaft/ Bankwesen/Tourismus		4	1
SUMME	7	26	1

Dabei zeigt sich ein recht realitätsnahes Bild der Lausitzer Wirtschaftssituation. Die dominierenden Branchen Metall und Chemie stellen die Mehrzahl der mittleren Unternehmen, während sich Kleinstunternehmen eher im Bereich Dienstleistung & Logistik wiederfinden und das Gesundheitswesen den einzigen „Großbetrieb“ von der Mitarbeiterzahl her stellt.

Die befragten Unternehmen beschäftigen in Summe **3.667 Mitarbeiter**, darunter **196 Auszubildende**, was einer Ausbildungsquote von 5,3% entspricht. Davon sind nach unseren Erhebungen **80 (2,3%) Mitarbeiter mit Migrationshintergrund**. Anders beschrieben: Das durchschnittliche (hier befragte) Lausitzer Unternehmen hat 102 Beschäftigte, davon 5 Auszubildende und 2 Migranten.

Qualifikationsniveau der Lausitzer
Beschäftigten



Das Diagramm zeigt die aktuelle Verteilung der Qualifikationsniveaus; rund 97% der Beschäftigten haben also einen Facharbeiterabschluss oder höher.

wirtschaftliche Lage und Beschäftigungsprognose

Zur Ermittlung der aktuellen Stimmungslage wurden die Befragten gebeten, die Entwicklung der letzten 2 Jahre, den Stand bezüglich Ertragskraft und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Perspektive in 12 respektive 24 Monaten mit einer Notenskala von 1 (positiv) bis 5 (negativ)

zu bewerten. Dabei zeigt die Auswertung, dass die Entwicklung der letzten 2 Jahre als gut bis sehr gut (Note: 1,8) und damit leicht besser als die Aussichten 12 respektive 24 Monate (jeweils Note: 2,1) bewertet werden. Die Bewertungen liegen allesamt eng beieinander, es kann konstatiert werden, dass nach guten Jahren auch für die nähere Zukunft weitere gute Prognosen abgegeben werden³.

In der Ausbildungs- und Beschäftigungsprognose zeigt sich indes wenig Bewegung. So planen bei der Erstausbildung von den befragten Unternehmen **12% eine höhere Zahl an Auszubildenden einzustellen**, 6% eher weniger. Die restlichen 82% planen entweder keine Veränderung oder bilden nicht aus. Bei den derzeit bereits vorhandenen und zukünftig eher mehr werdenden unbesetzten Ausbildungsstellen kann man also davon ausgehen, dass die Zahl der Auszubildenden in der Realität etwa konstant bleibt oder gar die Zahl der tatsächlich besetzten Ausbildungsplätze sinken wird. Es scheint aus Sicht des Verfassers durchaus real, dass in Zukunft ein Teil der 196 Auszubildenden⁴ einen Migrationshintergrund haben werden, wenn man das derzeitige problematische Niveau der Schulabgänger in der Lausitz betrachtet und den bereits vorhandenen Lehrstellenüberhang. Dies können sich - vergleiche dazu auch später - immerhin auch 68% der Befragten vorstellen.

Bei der **Zahl der SV-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse** ist bei den Befragten mit einer geringen **Zunahme von 1,3%** in den nächsten 12 Monaten zu rechnen. Dies ist ein - verglichen mit den Ergebnissen früherer Betriebspanels der Metall- und Elektroindustrie⁵ - niedriger Wert. Allerdings betrifft er nicht nur eine Branche sondern einen Querschnitt der Unternehmen. Daraus lässt sich ableiten, dass die Zahl der Arbeitsplätze weitgehend konstant bleibt auf einem aus Sicht des regionalen Arbeitsmarkts niedrigen Niveau. Aktuell vermelden 41% der Befragten freie Stellen im Unternehmen⁶.

Es ist auch anzunehmen, dass diese Bedarfe (sie liegen in mehr als 90% der Unternehmen bei 1-5 Mitarbeitern) meist durch individuelle Strategien und mit Unterstützung der Agentur für Arbeit zu decken sind. Hier lassen sich noch keine Bedarfe bzw. Ansätze für Strategien etwa zur gezielten Werbung von Migranten ableiten.

³ verglichen mit früheren Befragungen der Metall- und Elektroindustrie (Hrg.: EEPL GmbH) ist die Stimmungslage sichtbar solider und besser. In den Jahren 2004-2006 lagen die Benotungen häufig eher um 2,5; erst danach beserte sich die Selbsteinschätzung der Wirtschaftslage auf den heute erreichten insgesamt guten Stand.

⁴ zu den Ausbildungsberufen: vgl. Tabelle im Anhang

⁵ vgl. hierzu die Betriebspanele MEI 2007-2010 (Hrg. EEPL GmbH)

⁶ vgl. dazu auch Tabelle im Anhang

Migranten in Beschäftigung in der Lausitz

Typus der Unternehmen im Bezug auf Migranten

Wie bereits erwähnt beträgt der Anteil von Migranten in den befragten Unternehmen 2,3%. Dabei sind jedoch folgende deutlich „schiefe“ Verteilungen zu berücksichtigen:

1. in 65% der befragten Unternehmen gibt es gar keine Migranten
2. bei den vier Arbeitgebern mit den meisten Migranten sind allein 86% aller überhaupt in dieser Befragung erfassten Migranten beschäftigt
3. drei Unternehmen stechen mit mehr als 10% Migrantenanteil besonders hervor

Das bedeutet, die Zahl von 2,3% Migrantenanteil ist zwar ein Durchschnitt, aber nicht repräsentativ. Das Bild der Lausitzer Arbeitgeber ist differenzierter: **mehr als 60% haben gar keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund**, einige wenige hingegen beschäftigen nahezu alle Migranten, die in der Befragung erfasst wurden. Es gibt kein typisches Bild, sondern mehrere Typen von Unternehmen:

- A. Unternehmen mit vielen Migranten, aus ihrer Sicht existenziell wichtig (z.B. weil es in der Branche keine deutschen Fachkräfte mehr gibt, oder das Unternehmen weltweit agiert und dementsprechend international aufgestellt ist). Es handelt sich hier mehrheitlich um größere Arbeitgeber.
- B. kleine Unternehmen, die einen oder zwei Migranten beschäftigen („der Kollege aus der GUS“). In diesen Fällen sind auch keine Integrationsstrategien erforderlich.
- C. das typische Unternehmen, eher kleiner als 100 Mitarbeiter, gar keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

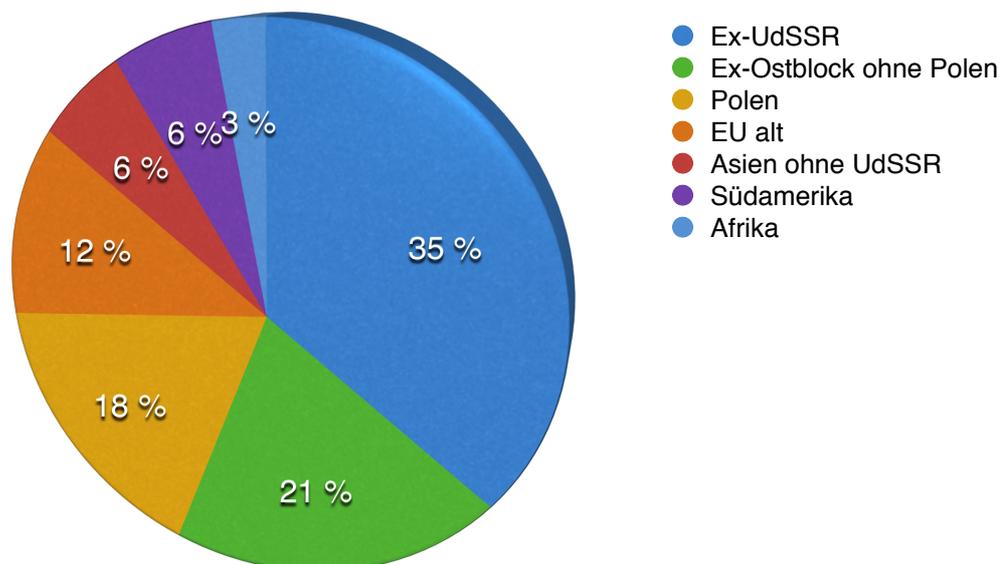
Herkunft und Qualifikation der Migranten

In der Befragung wurde die Herkunft der Migranten in den Unternehmen - falls bekannt - erfragt und mittels Nennungen zusammengefasst. Daraus lassen sich keine genauen Herkunftszahlen ableiten, aber sehr wohl die Zahl von 22 Nationen und natürlich die Bandbreite dieser:

Land / Region	Anzahl der Nennungen
GUS-Staaten ohne Baltikum	9
Baltikum	2
Polen	6
ehemalige CSSR, Rumänien, Ungarn, Bulgarien, Jugoslawien	7
EU 12 (Österreich, Spanien, Griechenland, Italien)	4
Asien ohne ehemalige UdSSR (Indien, Singapur)	3
Südamerika (Brasilien, Nicaragua)	2
Afrika (Tunesien)	1
Gesamtzahl der Nennungen	34

Es lässt sich hier erkennen, dass interessanterweise gerade die Staaten des ehemaligen Ostblocks in der Lausitzer Wirtschaft die meisten Mitarbeiter mit Migrationsanteil „stellen“, 74% der Migranten stammen aus der ehemaligen UdSSR oder anderen Staaten des ehemaligen Ostblocks.

Herkunft Lausitzer Migranten



Unterrepräsentiert sind Afrika, ebenso die arabischen Länder, insbesondere wenn man bedenkt, dass ja mit Berlin ein multikulturelles Zentrum mit Migranten aus eben diesen Ländern nicht weit von der Lausitz entfernt ist.

Die Qualifikation der Migranten ist ausnahmslos Facharbeiter- oder Akademikerniveau; dieser Wert wurde nicht immer angegeben, lässt sich aber in etwa so hochrechnen, dass etwa 50 der 80 Migranten Akademiker und der Rest Facharbeiter sind.

Damit entspricht die Qualifikation im Grunde dem Bild der Lausitzer Arbeitgeber, die in den hier befragten Fällen bezüglich Ihrer Mitarbeiterqualifikation über 97% „Facharbeiter oder höher“ als Niveau angaben (vgl. Diagramm weiter oben). Das manchmal in Klischees bediente Bild vom Hilfsarbeiter mit Migrationshintergrund stimmt also nicht, es gibt weder ihn noch diese Jobs bei den befragten Unternehmen. Im Gegenteil: Mit einem Akademikeranteil von mehr als 50% der hier arbeitenden Migranten⁷ stellen diese in der Lausitz sogar einen überdurchschnittlich großen Anteil der Hochqualifizierten, nämlich ca. 7-9%.

Willkommenskultur und Einstellungen

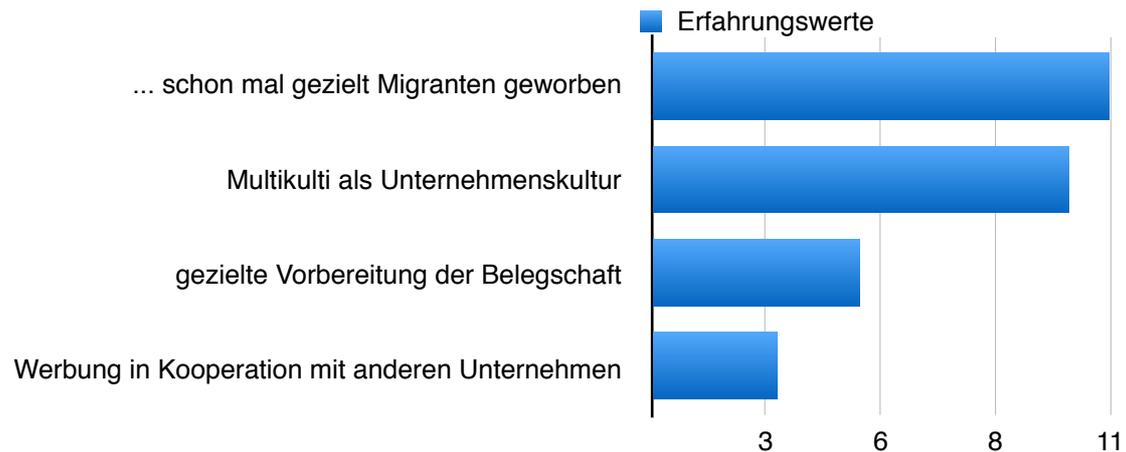
Bei der Frage, ob Unternehmen sich vorstellen können, freie Stellen mit Migranten zu besetzen, sagen 62% ja, 15% nein, knapp ein Viertel äußert sich nicht dazu. Dies hat aber nichts mit Ablehnung zu tun, sondern auch oft mit schlicht nicht vorhandenen aktuellen Fachkräftebedarfen und dementsprechend keiner expliziten Meinung zum Thema. Erfahrungen mit gezielter Migrantenanwerbung haben 32% der Unternehmen gesammelt, 29% der Befragten betrachten Internationalität als Teil der Unternehmenskultur⁸. Etwa 17% der Befragten planen in Zukunft gezielt Migranten zu werben, und hier handelt es sich nicht um die oben genannten Unternehmen mit dem höchsten Migrantenanteil, sondern ausnahmslos um Arbeitgeber, die heute keinen oder „den einen“ Migranten beschäftigen. Der Begriff „Diversity Management“⁹ ist immerhin 41% der Befragten geläufig und damit deutlich mehr als zu Befragungsbeginn erwartet.

⁷ in dieser Studie sind sog. Migrantenökonomien nicht berücksichtigt (i.S.v. „reinen“ Migrantenbetrieben, etwa dem chinesischen Restaurant o.ä.)

⁸ Diese Zahlen liegen etwa auf dem bundesdeutschen Niveau, wo laut einer Umfrage des DIHK etwa jedes dritte Unternehmen angibt, gezielt Migranten anzuwerben und einzig Kleinstunternehmen über keine bzw. vergleichsweise wenige Erfahrung mit der Integration von Migranten verfügen. Immerhin bietet jeder 6. Arbeitgeber spezifische Sprachförderung für Migranten an. Der Aufbau einer Willkommenskultur wird als wesentliche Zukunftsaufgabe in Deutschland angesehen. (vgl. hierzu Studie „Migranten in der Wirtschaft“, DIHK, 2011)

⁹ „We will use the term ‚diversity‘ to refer to differences among people that are likely to affect their acceptance, work performance, satisfaction, or progress in an organization.“ – Rosemary Hays-Thomas: The psychology and management of workplace diversity;
Diversity Management bezeichnet somit die Kunst der situativen Optimierung von Heterogenität und Homogenität zur Erreichung gesetzter Ziele. Hierzu werden neben den äußerlich wahrnehmbaren und subjektiven Unterschieden auch fach-/branchenfremdes Wissen und Erfahrungen von Arbeitskräften gezielt eingesetzt, um die Heterogenität auf allen Ebenen durchzusetzen, (...); vgl. gängige Definitionen wie auf wikipedia.de

Die „Willkommenskultur“¹⁰ wird bei den Befragten mit einer **Note von 2,3**, also in etwa ZWEI MINUS eingeschätzt. Interessanter als der Durchschnitt sind aber hier die Verteilungen der Nennungen. Unternehmen mit 50 und weniger Mitarbeitern, also jene, die „ihre Leute noch persönlich kennen“, bewerten die Willkommenskultur mit 2,5 deutlich schlechter als die größeren Arbeitgeber (1,9). Zumindest kann dies vermutet werden, der reine Migrantanteil unterscheidet sich bei den beiden Größengruppen nicht so gravierend und kann als Erklärung demzufolge ausgeschlossen werden.



Bei der Frage, was sie genau unter dieser Willkommenskultur verstehen, antworten nur wenige Befragte konkret. Meist fallen nur einzelne Schlagworte wie „Verständnis“, „Wertschätzung“ oder „Offenheit“ und „Toleranz“. Sie stellen die Mehrheit der getroffenen Aussagen dar.

Repräsentative Aussagen sind hier nicht möglich, allenfalls diskussionswürdige Einzelmeinungen. So verwies ein Befragter darauf, dass **eine Willkommenskultur im Unternehmen nur gelebt werden kann, wenn gleichzeitig eine hohe Jobsicherheit gegeben ist, eine niedrige Fluktuation und hohes Vertrauen in der Belegschaft**, dass etwa Migranten nicht die eigenen Arbeitsplätze ersetzen sondern das Team nachhaltig ergänzen. Nur einmal wurde in den Gesprächen darauf verwiesen, dass auch Deutschland eine lange Migrationsgeschichte hat und dies keineswegs ungewöhnlich sei, wenn man in die Geschichte des Lands schaut. Zwei Befragte gaben an, dass Internationalität im Unternehmen normal und gelebt sei, häufig aufgrund der eigenen Historie und internationalen Marktausrichtung.

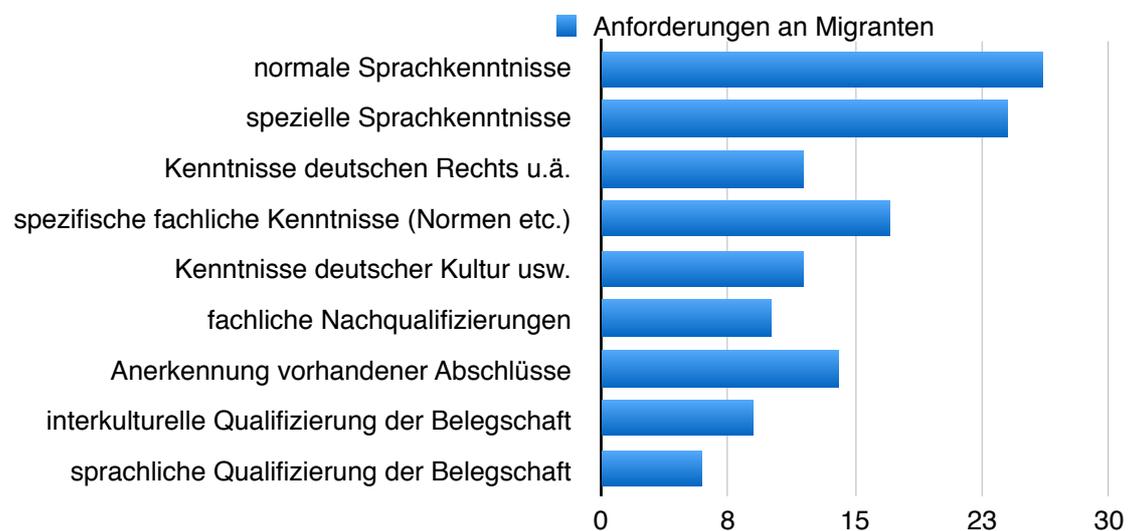
¹⁰ Bei der Bewertung der Benotung dieses Indikators ist aus folgenden Gründen Vorsicht walten zu lassen: es handelt sich um die Einschätzung der Befragten, in der Regel Geschäftsführer. Diese mögen bei kleineren Unternehmen einen genauen Überblick über die firmeninterne Stimmung haben, mit zunehmender Größe aber hat diese Aussage eher den Charakter einer Schätzung. Repräsentativität erhält die Note dennoch durch die Gesamtzahl der Bewertungen.

Nur zwei mal fand Erwähnung, dass die Willkommenskultur in der Region gelebt sein muss und nicht an den Betriebstoren aufhören dürfe. Ein Unternehmen arbeitet mit konkreten Einarbeitungsprogrammen und unterstützt Migranten durch Veranstaltungen und Qualifizierungen. Zwei weitere geben an, dass man Internationalität gewohnt ist und das heute schon „normal“ sei.

Anforderungen der Wirtschaft an die berufliche Integration von Migranten

Mittels neun verschiedener Stichpunkte wurde erfragt, welche Anforderungen und damit verbundenen Bedarfe in der Unterstützung Unternehmen als wesentlich empfinden für die Integration von Migranten in die Belegschaft. Diese - nicht vollständigen aber der Kürze wegen notwendigerweise leicht pauschalisierten - Fragestellungen ergaben folgendes Bild:

Nahezu alle Befragten erwarten normale Kenntnisse der deutschen Umgangssprache, etwas über zwei Drittel auch fachliche und spezifische deutsche Sprachkenntnisse. Hier liegt also der Schwerpunkt bei der Vorbereitung von Migranten durch geeignete Qualifizierungsmodule auf einen Einsatz in der Lausitzer Wirtschaft. Spezifische fachliche Kenntnisse, etwa Normen, erwarten ebenfalls mehr als die Hälfte der Befragten, wohingegen die Anerkennung vorhandener Abschlüsse nur von 38 % der Arbeitgeber als wichtig angesehen wird - gleichwohl ist dies das Kernthema bei den politisch Verantwortlichen in Land und Bund. Ähnlich hoch ist das Interesse an Vorkenntnissen des deutschen Rechtssystems und an Nachqualifizierungen. Hier gilt es aber zu beachten, dass sich solche Aussagen beim Eintreten eines konkreten Falls sofort ändern können.



Interessant sind die Tatsachen, dass nur knapp jeder Vierte der Meinung ist, die eigene Belegschaft interkulturell qualifizieren zu müssen, nur jeder Fünfte gar kommt auf die Idee, die eigene Belegschaft sprachlich zu qualifizieren.

Beide Fragen zeigen m.E. dass die Arbeitgeber in der Lausitz erstens vergleichsweise wenig Erfahrungen mit Migranten gemacht haben und sich zweitens - mehrheitlich - noch nicht wirklich eingehend mit der Thematik beschäftigt haben¹¹.

Migranten in der Erstausbildung

Aktuell ist nur ein Arbeitgeber bekannt, der Migranten als Auszubildende beschäftigt, die aktiv angeworben wurden und auch bei der gesellschaftlichen Integration in die Lausitz unterstützt werden. Interessant sind jedoch die Einschätzungen der Arbeitgeber in Gänze:

- I. Obwohl nur 56 % der Befragten selbst ausbilden, können sich 68 % vorstellen, Migranten als Auszubildende einzustellen. Dies bedeutet, dass prinzipiell jeder Ausbildungsbetrieb und auch diejenigen, die sich mit dem Gedanken tragen, in die berufliche Erstausbildung einzusteigen, sehr wohl Migranten ausbilden würden.
- II. Von diesen Befragten können sich 32% vorstellen, diese Jugendlichen aktiv bei der gesellschaftlichen Integration über den Ausbildungsalltag hinaus aktiv zu unterstützen. 38 % geben hier an, dazu nur bereit zu sein, wenn der Staat dies ebenfalls unterstützt (bei beiden Gruppen handelt es sich um die größeren Arbeitgeber). 30% der Unternehmen sehen keine Möglichkeit der aktiven Unterstützung bei der gesellschaftlichen Integration der Jugendlichen - diese Gruppe repräsentiert mit durchschnittlich unter 30 Mitarbeitern den typischen kleinen Unternehmer in der Lausitz.
- III. Nur 21% der Befragten geben hingegen an, Migranten gar nicht ausbilden zu wollen. Es sind dies interessanterweise allesamt Unternehmen, die aktuell und in Zukunft sowieso nicht ausbilden wollen und des weiteren ihre Willkommenskultur mit einer Note von 3,5 wesentlich schlechter als der Durchschnitt dieser Befragung bewerten.

Es lässt sich konstatieren, dass die Lausitzer Arbeitgeber insgesamt sehr offen und unterstützungsbereit wären für die Integration von Migranten in die berufliche Erstausbildung. Hier zeigt sich aber (wie bei vielen Fragen dieses Panels) eine klare Differenzierung zwischen den kleineren und den größeren Arbeitgebern der Region.

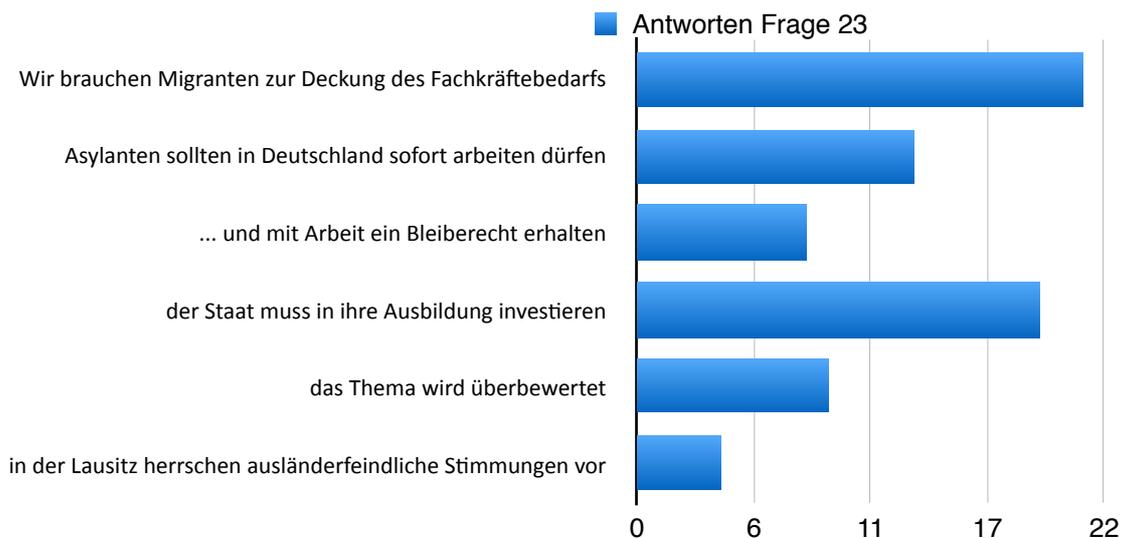
Allgemeine politische Einschätzung des Themas

Zur Bestimmung eines Meinungsbilds wurden 6 Thesen zum Thema aufgestellt, die in gewisser Weise auch die politischen Debatten wieder spiegeln und die Meinungen der Unternehmer erfragt. Dabei ergab sich folgendes Meinungsbild:

¹¹ bei diesen Fragen kam nur ein „ja“ als Antwortoption in Frage. Aus Sicht des Autors war zu erwarten, dass die Mehrzahl der befragten Arbeitgeber keine Erfahrungen mit Migranten haben. „Ja“-Antworten spiegeln also auch bereits gemachte Erfahrungen wieder, wohingegen „Nein“-Antworten aufgrund noch nicht getätigter Erfahrungen das Gesamtbild quasi unnötig verzerrt hätten.

Die drei meistgenannten Thesen sind dabei:

- A. 62 % der Befragten unterstützen die folgenden Thesen: „Zur Deckung des Fachkräftebedarfs werden Migranten unabdingbar sein in Deutschland“.
- B. 56 % der Befragten wollen, dass der Staat in die Ausbildung von Migranten investiert.
- C. 38 % der Lausitzer Arbeitgeber sind der Meinung „auch Asylanten sollten in Deutschland sofort arbeiten dürfen“.



Auf der anderen Seite des Meinungsbilds finden sich 24 % der Unternehmen wieder, sie sind der Meinung „Der Fachkräftenachwuchs wird weiter nahezu ausschließlich durch inländischen Nachwuchs zu decken sein“. Häufig wird diese Meinungsäußerung ergänzend kommentiert mit dem Hinweis auf genügend Arbeitslose und Jugendliche, deren Potential zur Zeit nicht genutzt würde.

Eine durchaus sensible Frage war die, ob sich Migranten in der Lausitz überhaupt sicher fühlen können. Dies stieß einigen Befragten quasi sauer auf, aber vor dem Hintergrund rechter Aktivitäten (Spremberg, Hoyerswerda) war sie aus Sicht des Fragenden berechtigt. Jedoch sehen nur 14 % der Unternehmer darin ein Problem, die überwiegende Mehrheit sieht keine Gefahren.

In den Kommentaren zu diesen Thesen finden sich allerdings viele ernste Hinweise:

- mehrfach wird darauf verwiesen, dass es durchaus rechte Strömungen und Grundtendenzen in der Lausitz gibt, Migranten „nicht überall sicher“ sind bzw. nur wenn Ihr Aussehen sie unserem Kulturkreis zuordnen lässt;
- es wird erwartet, dass mehr Konzepte gegen Extremisten entwickelt und umgesetzt werden sollten;

- auch wird darauf verwiesen, dass Fremdenangst häufig aus ökonomischen Gründen entsteht, etwa der Angst vor Lohndumping;

Woher sollten Migranten in die Lausitz kommen?

Zu dieser Frage äußerten sich die Lausitzer Arbeitgeber sehr unterschiedlich. Zum Teil griffen sie auf gute Erfahrungen und „Hörensagen“ als Begründung ihrer Antworten zurück. Keine Einschränkungen wollten hier 21% der Unternehmen angeben, bzw. sich auf keine Quellgebiete festlegen. Insgesamt äußerten sich hier knapp zwei Drittel der Befragten.

Quellgebiet	Anzahl Nennungen
Europa insgesamt	4
Osteuropa	5
Afrika	1
Asien	1
Polen	4
Ungarn	1
Russland	1
Tschechien	1
Ukraine	1
Spanien	1
Nennungen gesamt	20

Aus den Nennungen lässt sich ableiten, dass 65% Osteuropa allgemein oder ein spezielles Land als Quellgebiet nannten, hingegen nur 25% die EU insgesamt oder ein spezielles EU-Land außerhalb Osteuropas. Andere Kontinente finden sich nur vereinzelt (Afrika, Asien). Vereinzelt spielte Kulturkreis und Religion bei den Antworten eine Rolle, in Form des „europäischen Kulturkreises“ und gelegentlich in Vorbehalten gegenüber Muslimen. Diese Nennungen erfolgten aber nur vereinzelt und stellen nur eine sehr kleine Minderheit dar.

Allgemeine Anmerkungen zum gesamten Thema

Viele der Befragten nutzten die Möglichkeit, im Feld „Diskussion“ kurze Statements einzutragen, vereinzelt wurden auch kurze Briefe der Befragung hinzugefügt. Dazu ein kurzer Überblick der interessantesten, nicht repräsentativen Meinungen:

- der meistgenannte Diskussionspunkt ist das Thema Sprache; sowohl Migranten, aber auch die Einheimischen, weisen hier die größten Defizite auf. Beheben ließe sich dies durch gute Sprachkurse für Migranten - sicher unabdingbar - aber auch etwa die Vermittlung englischer Sprachkenntnisse für die einheimische Bevölkerung;

- des Weiteren wird immer wieder in unterschiedlicher Form erwähnt, dass Migranten in die Gesellschaft besser integriert werden müssen; der Abbau von Vorurteilen, aber auch das „Willkommen“ von vornherein könnte die Migranten besser in die Lausitz einbinden und auch die Gefahr des Weiterwanderns - ebenfalls mehrfach erwähnt - minimieren;
- ebenso wird angemerkt, dass die Arbeitslosigkeit im Osten als Hauptkeimzelle von Fremdenfeindlichkeit abgebaut werden muss - bzw. bereits auf dem Weg nach unten ist;
- bürokratische Hemmnisse und fehlende finanzielle Unterstützung für die gesellschaftliche und berufliche Integration von Migranten wird ebenso mehrfach erwähnt und bemängelt; **ebenso die öffentlich schlechte Darstellung von Migranten in der aktuellen politischen Debatte**
- fachliche Kompetenz wird hingegen selten in Frage gestellt, ebensowenig „soft skills“ wie Arbeitsmoral u.a.;
- nur vereinzelt, speziell im Handwerk und im Bauwesen wird auf schlechte Erfahrungen mit Migranten verwiesen, tlw. Schwarzarbeit oder eben mangelhafte fachliche und soziale Kompetenzen;
- Unternehmen mit Erfahrung bei Migranten weisen stets auf die gute Arbeitseinstellung hin, aber auch auf operative Probleme - immer wieder ist es die Sprache an der es hapert;
- bei der Integration junger Migranten in Ausbildung und Arbeit wird vorgeschlagen, mehrere Unternehmen zusammenzufassen und durch einen Coach zu begleiten, der die Menschen bei der gesellschaftlichen Integration außerhalb der Arbeitszeiten unterstützt. Dies könnte ein Thema für zukünftige Modellprojekte sein.
- die Notwendigkeit von Betreuern wird immer wieder in den Diskussionsbeiträgen erwähnt - auch innerbetriebliche Arbeit wäre so zu leisten;

Sehr ausführlich beantwortet ein Geschäftsführer diese Themen. Sein Beitrag verdient aus meiner Sicht die unkommentierte Einfügung in diese Studie (siehe Anhang).

Fazit

Die Befragung zur beruflichen Integration von Migranten in der Lausitz kann mit 34 teilnehmenden Unternehmen und über 3.600 erfassten Beschäftigten in den Landkreisen OSL und EE als repräsentativ gelten; 97% der Beschäftigten haben einen Facharbeiterabschluss oder eine höhere Qualifikation.

Die Unternehmen befinden sich in einer guten Wirtschaftslage (Selbsteinschätzung 2,1), es ist mit einem leichten Beschäftigungsanstieg von 1,3% in den nächsten 12 Monaten zu rechnen. Die Ausbildungsquote von 5,3% könnte, entsprechende Bewerber vorausgesetzt, gesteigert werden, da die Unternehmer durchaus noch mehr Ausbildungsaktivitäten entfalten würden.

Heute haben 2,3% der Beschäftigten einen Migrationshintergrund, wobei die Mehrheit der Unternehmen keine Migranten beschäftigt, diese konzentrieren sich auf wenige Unternehmen. Die heute in der Lausitz beschäftigten Migranten stammen zu 74% aus Ländern des ehemaligen Ostblocks und weiteren 12% aus EU-Alt-Ländern. Ihr Qualifikationsniveau ist hoch, mehrheitlich akademisch.

Die Unternehmen bewerten die Willkommenskultur bei sich mit einer Note von 2,3. Gut 62% der Unternehmen können sich vorstellen, Migranten einzustellen, sogar 68% können sich Auszubildende mit Migrationshintergrund im eigenen Unternehmen vorstellen. Erfahrungen mit der gezielten Anwerbung von Migranten liegen hingegen nur vereinzelt vor. Immerhin können sich die Unternehmen mehrheitlich vorstellen, junge Migranten auch bei der gesellschaftlichen Integration aktiv zu unterstützen, wenn der Staat dies ebenso tut.

Mit großer Mehrheit erwarten die Arbeitgeber sowohl umgangssprachliche als auch spezifische Kenntnisse der deutschen Sprache, gefolgt von fachlichen Kenntnissen wie Normen etc., erst an vierter Stelle steht die Anerkennung fachlicher Abschlüsse. Etwa jeder fünfte Unternehmer würde auch die eigene Belegschaft qualifizieren, um die berufliche Integration von Migranten zu erleichtern.

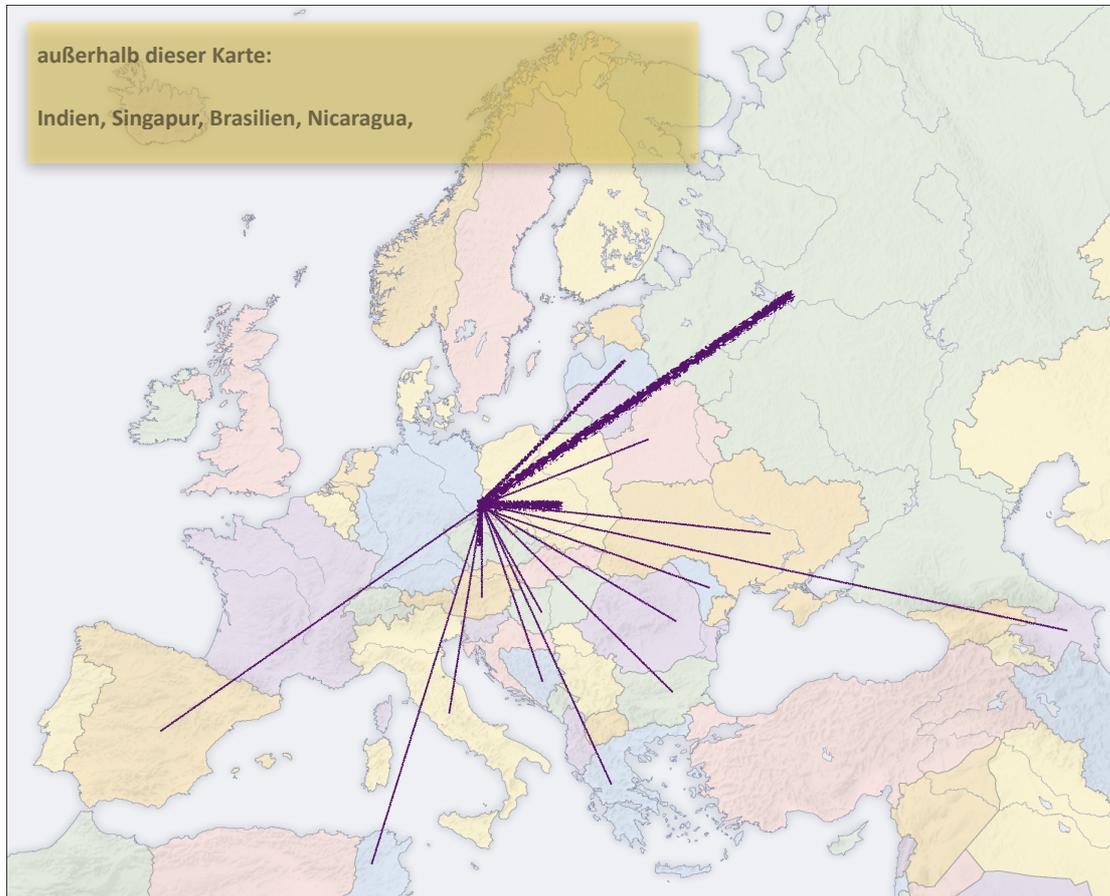
Die klare Mehrheit der Unternehmen geht davon aus, dass Migranten unerlässlich sein werden zur Deckung des Fachkräftebedarfs, ebenso erwartet eine Mehrheit dabei staatliche Unterstützung. Knapp 40% der Befragten wünschen ebenfalls ein sofortiges Arbeitsrecht für Asylanten. Nur eine Minderheit betrachtet die Lausitz als gefährlich für Migranten. Als Quellen für zukünftige Fachkräfte sehen die Unternehmer mehrheitlich die EU, insbesondere Osteuropa.

In den meist persönlich geführten Gesprächen zeigte sich eine differenzierte und sensibilisierte Sichtweise der Problematik bei den Unternehmen der Lausitz.

Berlin, 10.5.2014, M. Bünger

Anhang

Migrationskarte Lausitz (Herkunftsländer)



Diese Studie wurde im Projekt „BIM“ erarbeitet. Das Projekt wird finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg im Rahmen der transnationalen Richtlinie des MASF Brandenburg.

Investition in Ihre Zukunft!

