

Die meisten Zuwanderer haben eine Arbeitsstelle. Das ist eine gute Nachricht, sowohl für ihre eigene wirtschaftliche Situation, als auch für die ihrer Aufnahmeländer, denen ihre Fähigkeiten und die von ihnen gezahlten Steuern zugute kommen. Die Zuwanderer und die jungen Menschen, die aus Zuwandererfamilien stammen, könnten ihre Lage jedoch noch weiter verbessern, insbesondere wenn es darum geht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

In dieser Ausgabe von **Migrationspolitik im Fokus** werden die Politikansätze untersucht, die Zuwanderern helfen können, Arbeitsplätze zu finden, insbesondere Arbeitsplätze, die ihren Kompetenzen entsprechen.

Wie können die Kompetenzen von Zuwanderern genutzt werden?

Zuwanderer stellen in den OECD-Ländern heute fast 10% der Gesamtbevölkerung, und ihr Anteil an der Gesellschaft und der Erwerbsbevölkerung nimmt zu. Die Integration von Zuwanderern und jungen Menschen, die aus Zuwandererfamilien stammen, in die Erwerbsbevölkerung ist deshalb für die OECD-Länder eine Politikpriorität. Es gibt jedoch Hindernisse, nicht zuletzt, wenn es darum geht sicherzustellen, dass die Zuwanderer ihre Kompetenzen voll ausschöpfen können.

Effektive Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Zuwanderer und ihre Kinder ihr Potenzial ausschöpfen

Die Kompetenzen, die Zuwanderer mitbringen, „anerkennen“ und wertschätzen

- In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sollten Verfahren für die Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt werden.
- Diese Verfahren sollten zum Ausgangspunkt für Integrationsprogramme gemacht werden, und das Bewusstsein für ihre Vorteile sollte geschärft werden.
- Die Zuwanderer sollten mit Arbeitgebern in Kontakt gebracht werden und sie sollten dabei unterstützt werden, frühzeitig Berufserfahrung zu sammeln.
- Es sollte sichergestellt werden, dass Zuwanderer von den allgemeinen aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Lohnsubventionen, profitieren.
- Die Zuwanderer sollten ermutigt werden, die Staatsangehörigkeit ihres Aufnahmelandes anzunehmen.
- Beschäftigungshindernisse im öffentlichen Sektor sollten identifiziert und beseitigt werden.
- Stereotypen und falschen Vorstellungen sollte durch die Verbreitung faktengestützter Informationen zu Migrationsfragen entgegengewirkt werden.

Zuwanderern helfen, die Kompetenzen zu entwickeln, die sie benötigen, um in ihrer neuen Heimat zu leben und zu arbeiten

- Es sollten Sprach- und Einführungsprogramme angeboten werden, die allerdings die Aufnahme einer Arbeit nicht verzögern dürfen.
- Der Schwerpunkt sollte auf berufsbezogene Sprachausbildung gelegt werden, und diese sollte – soweit wie möglich – am Arbeitsplatz erfolgen.
- Alle Zuwanderer sollten mit den grundlegenden Kompetenzen ausgestattet werden, die sie für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt benötigen.
- Zuwanderern mit ausländischen Qualifikationen sollten mehr Möglichkeiten für Brückenkurse geboten werden.
- Die Zuwanderer sollten mit der Funktionsweise des Arbeitsmarkts vertraut gemacht werden.
- Mentoring-Programme sollten angeboten werden.
- Die Zuwanderer sollten ermutigt werden, die Teilnahme ihrer Kinder an frühkindlicher Bildung ab dem Alter von drei Jahren sicherzustellen.
- Die Zuwanderer mit Kindern sollten ermutigt werden, ihre Kinder so schnell wie möglich in das Aufnahmeland nachzuholen.
- Kindern von Zuwanderern, die die Pflichtschulzeit in ihrem Herkunftsland abgeschlossen haben, sollten Bildungs-, Beschäftigungs- oder Ausbildungsangebote vermittelt werden.
- Eine Konzentration der Kinder von geringqualifizierten Zuwanderern auf wenige Schulen sollte vermieden werden.

Die Kompetenzen der Zuwanderer sinnvoll nutzen

- Alle Langzeitmigranten sollten uneingeschränkter Zugang – d.h. ohne Vorrangprüfung – zum Arbeitsmarkt haben.
- Für junge Menschen aus benachteiligten Zuwandererfamilien sollten maßgeschneiderte Konzepte umgesetzt werden.
- Migrantinnen sollten gleichberechtigter Zugang zu den Integrationsmaßnahmen haben.
- Die Ausbildungsmaßnahmen für Migrantinnen mit Kindern sollten mit Kinderbetreuungsangeboten verbunden werden.
- Das Bewusstsein für Diskriminierung sollte geschärft werden, und es sollten Maßnahmen dagegen ergriffen werden.
- Die Arbeitgeber sollten durch Diversitätsmaßnahmen eingebunden und die Ergebnisse beobachtet werden.
- Unternehmer mit Migrationshintergrund sollten gleichen Zugang zu Krediten und Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmensgründungen erhalten.

Die meisten Zuwanderer sind erwerbstätig, ihr Potenzial wird oft jedoch nicht voll ausgeschöpft

Das Migrationsgeschehen ist in den letzten zwanzig Jahren im OECD-Raum vielfältiger geworden. Dies gilt nicht nur für die Herkunfts- und Zielländer der Zuwanderer, sondern auch für ihr Bildungsniveau und die Zuwanderungsgründe – Arbeit, Freizügigkeit, Familienzusammenführung und humanitäre Gründe. Diese wachsende Vielfalt stellt sowohl die Integration als auch die Integrationspolitik vor Herausforderungen.

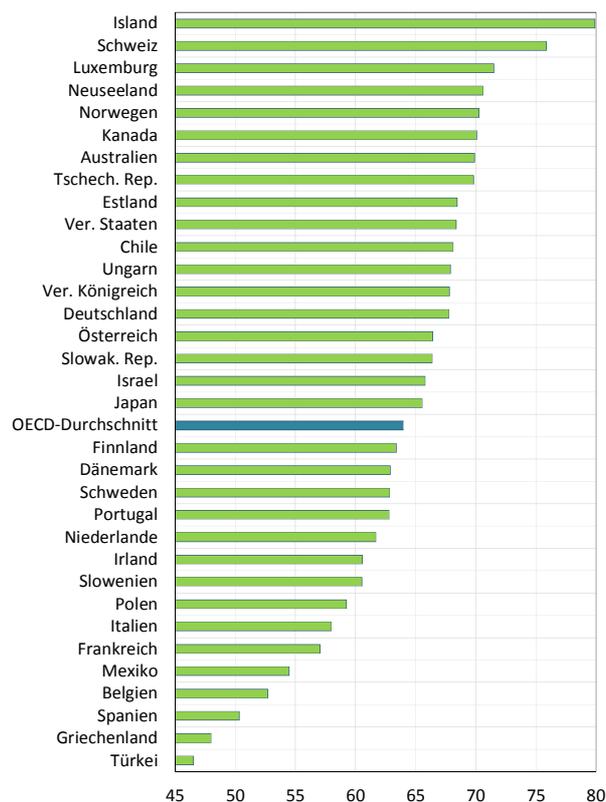
Gleichwohl haben die meisten Zuwanderer eine Arbeitsstelle. Der Anteil der Erwerbstätigen ist bei geringqualifizierten Zuwanderern im Durchschnitt in etwa gleich hoch wie bei im Inland Geborenen mit vergleichbarem Bildungsniveau. Dies gilt jedoch nicht für hochqualifizierte Zuwanderer. Ihre Beschäftigungsquoten sind in fast allen OECD-Ländern niedriger als bei im Inland Geborenen mit vergleichbarem Bildungsniveau. Und selbst wenn sie beschäftigt sind, ist die Wahrscheinlichkeit, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein, bei ihnen fast 50% höher.

Die jüngste Rezession hat die Herausforderungen erhöht. Die durchschnittlichen Beschäftigungsquoten zugewanderter Männer sind im OECD-Raum seit Beginn der globalen Wirtschaftskrise 2007 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen, wenngleich sie bei zugewanderten Frauen stabil geblieben sind.

Dies zeigt eindeutig, dass die OECD-Länder einen großen Teil des Potenzials, das Zuwanderer bieten, nicht ausschöpfen. Im Ausland, insbesondere in Nicht-OECD-Ländern, erworbene Qualifikationen und Arbeitserfahrungen werden häufig unterbewertet. Ein Grund dafür liegt darin, dass die Zuwanderer ihre Arbeitserfahrung oft in anderen Sprachen und auf anderen Arbeitsmärkten erwerben. Desgleichen können ihre Qualifikationen aus Bildungssystemen stammen, die weniger effektiv sind – oder für weniger effektiv gehalten werden – als das System des Aufnahmelandes. Außerdem ist es für Arbeitgeber z.T. schwierig, den Wert und den Nutzen von Kompetenzen zu bestimmen, die Zuwanderer durch Arbeitserfahrung und Ausbildung in ihren Herkunftsländern erworben haben.

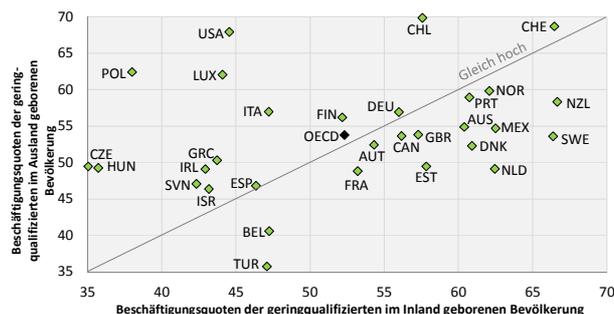
In fast allen Ländern ist die Mehrzahl der Zuwanderer erwerbstätig

Beschäftigungsquoten der im Ausland geborenen Bevölkerung (15-64 Jahre), 2013



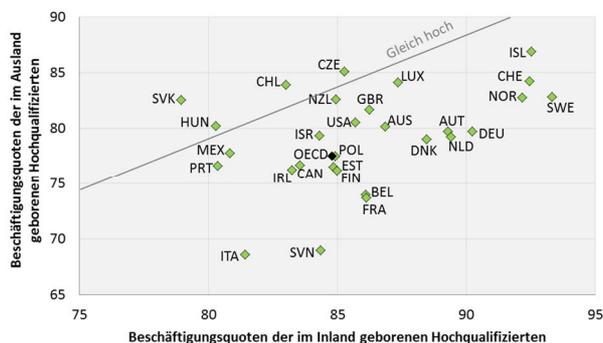
Geringqualifizierte Zuwanderer sind mit größerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als im Inland Geborene mit vergleichbarem Bildungsniveau

Beschäftigungsquoten von im Inland Geborenen und Zuwanderern mit niedrigem Bildungsniveau (15-64 Jahre), die sich nicht in Ausbildung befinden, ausgewählte OECD-Länder, 2013



Hochqualifizierte Zuwanderer sind mit geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als im Inland Geborene mit vergleichbarem Bildungsniveau

Beschäftigungsquoten von im Inland Geborenen und Zuwanderern mit hohem Bildungsniveau (15-64 Jahre), die sich nicht in Ausbildung befinden, ausgewählte OECD-Länder, 2013

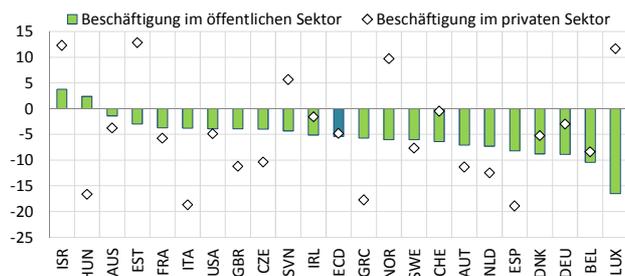


Junge Menschen, die aus Zuwandererfamilien stammen, sind mit vielfältigen Integrationshindernissen konfrontiert

Während die Bewertung von Kompetenzen, die Zuwanderer im Ausland erworben haben, Schwierigkeiten bereiten kann, ist dies bei im Aufnahmeland aufgewachsenen und ausgebildeten jungen Menschen, die aus Zuwandererfamilien stammen, nicht der Fall. Ihr Erfolg bei der Arbeitsuche wird allgemein als „Gradmesser“ für die Integration betrachtet. Es ist offensichtlich, dass die OECD-Länder ebenfalls mit Integrationshindernissen konfrontiert sind. Bei im Inland geborenen jungen Menschen (im Alter von 15-34 Jahren) mit zugewanderten Eltern ist die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, im OECD-Durchschnitt 5 Prozentpunkte niedriger als bei im Inland geborenen jungen Menschen ohne Migrationshintergrund. Das Beschäftigungsgefälle ist im öffentlichen und im privaten Sektor in etwa gleich groß.

Junge Menschen, die aus Zuwandererfamilien stammen, sind mit geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als junge Menschen ohne Migrationshintergrund

Unterschied der Beschäftigung im öffentlichen und im privaten Sektor zwischen im Inland geborenen jungen Menschen (15-34 Jahre) mit zugewanderten Eltern und jungen Menschen mit im Inland geborenen Eltern, in Prozentpunkten, ausgewählte OECD-Länder, 2008-2009



Was behindert die Integration dieser jungen Menschen? Mehrere Faktoren spielen dabei eine Rolle, darunter geringe Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern, begrenzter Zugang zu den Netzwerken, durch die viele Stellen besetzt werden, und mangelnde Kenntnisse über die Funktionsweise des Arbeitsmarkts. Lebensläufe und Bewerbungsschreiben etwa sehen in der Regel von Land zu Land sehr unterschiedlich aus. Mentoring-Programme können dazu beitragen, diese Hindernisse zu überwinden, und haben bereits zu gewissen Erfolgen geführt.

Diskriminierung ist ebenfalls ein Faktor. Kandidaten mit „ausländisch“ klingendem Namen müssen häufig doppelt so viele Bewerbungen schreiben wie Personen mit ähnlichen Qualifikationen und Erfahrungen, deren Name „heimisch“ klingt. Ein neuer Trend besteht darin, dass Unternehmen in ihrer Arbeitsorganisation durch freiwillige Diversitätsmaßnahmen gegen Diskriminierung vorgehen. Dazu gehören freiwillige Audits in Bezug auf mögliche diskriminierende Einstellungspraktiken und Maßnahmen zur Diversifizierung der Belegschaft. Derartige Anstrengungen können durch von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen bezahlte Berater unterstützt werden.

Die Anstrengungen zur Förderung der Integration müssen möglichst früh beginnen, insbesondere bei im Inland geborenen Kindern von geringqualifizierten Zuwanderern. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sie ab dem Alter von drei oder vier Jahren im Aufnahmeland an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen. Die Kinder von Zuwanderern sind bei dieser Form von Betreuung, Bildung und Erziehung jedoch oft noch unterrepräsentiert. Was im Ausland geborene Kinder anbelangt, so sollte eine frühe Familienzusammenführung gefördert werden, weil jedes Jahr Verzögerung die Bildungsergebnisse weiter beeinträchtigt.

Der Ausgangspunkt für die Integration ist eine Bestandsaufnahme der Kompetenzen der Zuwanderer

Die Integration erwachsener Zuwanderer setzt bei der Bestandsaufnahme ihrer Qualifikationen und Kompetenzen an. Dieser erste Schritt sollte in Integrationsprogramme einbezogen werden, die ihrerseits bedarfsgerecht ausgerichtet sein sollten. Die verfügbaren Daten lassen darauf schließen, dass Verfahren für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und ihre Umwandlung in gleichwertige Abschlüsse des Aufnahmelandes von den Arbeitgebern sehr geschätzt werden und zu besseren Arbeitsmarktergebnissen führen. In Österreich, Belgien, Deutschland, Irland, den Niederlanden und Schweden beispielsweise wurde den von Zuwanderern mit tertiärem Bildungsabschluss gestellten Anträgen auf Anerkennung der Qualifikationen in mindestens 75% der Fälle stattgegeben.

Allerdings scheinen nur wenige Zuwanderer die Anerkennung ihrer Qualifikationen zu beantragen. Ein Grund dafür ist die fehlende Transparenz in Bezug auf die Verfahren und die hohe Zahl beteiligter Akteure, insbesondere in stark regulierten Berufen. In letzter Zeit haben mehrere OECD-Länder durch Reformen auf dieses Problem reagiert und Kontaktstellen geschaffen, die Antragsteller informieren und ihre Anträge, im Idealfall, direkt an die für das Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen weiterleiten. Den Zuwanderern, denen es nicht gelingt, ihre ausländischen Qualifikationen in einen gleichwertigen Abschluss des Aufnahmelandes umzuwandeln, sollte geholfen werden, die Lücke zwischen ihrer Qualifikation und den Anforderungen des Aufnahmelandes zu überbrücken. Die diesbezüglichen Verfahren sind in den meisten Ländern jedoch unterentwickelt.

Ein wesentlich breiter gefasster Aspekt ist die Validierung von – formal und informell erworbenen – Kompetenzen. Es wäre zu erwarten, dass Zuwanderer von einer solchen Maßnahme überproportional profitieren würden, sie sind jedoch unter den Personen, die sich um eine Evaluierung ihrer Kompetenzen bemühen, unterrepräsentiert.

Das Lernen der Landessprache ist die wichtigste Komponente in der Kompetenzentwicklung von Zuwanderern

Migranten verfügen über viele Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt höher bewertet werden sollten, sie müssen jedoch auch neue Kompetenzen entwickeln – insbesondere die Beherrschung der Landessprache. Laut OECD-Berechnungen sind die Überqualifizierungsquoten bei Zuwanderern, die Sprachschwierigkeiten angeben, um 25 Prozentpunkte höher als bei Zuwanderern mit besseren Sprachkenntnissen.

Es ist nicht überraschend, dass die Regierungen mehr Mittel für Sprachförderung bereitstellen als für jede andere Komponente der Integrationspolitik für Zuwanderer. Um effektiv zu sein, muss die Fortbildung jedoch die unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigen und auf die Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Eine Möglichkeit hierzu bietet berufsbezogene Sprachförderung, idealerweise am Arbeitsplatz. Derartige Schulungen sind zwar kostspielig, sie sind jedoch eine Investition, die sich auszuzahlen scheint.

Um sicherzustellen, dass Zuwanderer, denen grundlegende Kompetenzen fehlen, im Aufnahmeland ein eigenständiges Leben führen können, sind häufig erhebliche Investitionen erforderlich. In mehreren Ländern haben 15-20% der Zuwanderer im Alter von 25-54 Jahren nur eine Schule der Primarstufe besucht. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, den Fokus auf die

Zuwanderer zu richten, die mit größter Wahrscheinlichkeit im Aufnahmeland bleiben.

Die Integration muss als eine Investition betrachtet werden, die sich im Lauf der Zeit auszahlt

Effektive Politikmaßnahmen müssen nicht immer eine große Belastung der öffentlichen Haushalte darstellen. Einige Maßnahmen erfordern aber sicherlich erhebliche Investitionen. In einer Zeit, in der die meisten OECD-Länder mit erheblichen Haushaltsengpässen konfrontiert sind, muss die Integration als langfristige Investition betrachtet werden. Frühere OECD-Arbeiten zum fiskalischen Effekt der Zuwanderung haben gezeigt, dass eine Anhebung des Beschäftigungsniveaus von Zuwanderern auf ein den im Inland Geborenen entsprechendes Niveau in Ländern wie Belgien, Frankreich und Schweden Haushaltseinnahmen in Höhe von 0,5-1 Prozentpunkt des BIP bringen würde.

Der Zugang zu Integrationsprogrammen sollte deshalb nicht von der jeweiligen Gruppe abhängen, der Zuwanderer angehören, sondern von ihren Aussichten und Bedürfnissen im Falle einer Niederlassung. Letztlich kann Integration nur vollständig erfolgreich sein, wenn alle Zuwanderergruppen die Chance haben, ihr Potenzial auszuschöpfen.

Literatur

OECD (2014), „Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und ihren Kindern: Entwicklung, Aktivierung und Nutzung von Kompetenzen“, in *Internationaler Migrationsausblick 2014*, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-de.

Kontakt

Jean-Christophe Dumont (Abteilung Internationale Migration, OECD)
E-Mail: jean-christophe.dumont@oecd.org
Tel: +33 1 45 24 92 43

Thomas Liebig (Abteilung Internationale Migration, OECD)
E-Mail: thomas.liebig@oecd.org
Tel: +33 1 45 24 90 68

Nützliche Links

www.oecd.org/migration

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß dem internationalen Recht.

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Organisation oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten wider.