

BETRIEBSRAT
İŞÇİ
TEMSİLCİLİĞİ

BETRIEBSRAT
İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ
SPRECHSTUNDEN
KONUŞMA SAATLERİ
11-13 14-16 UHR

Coca-Cola Die Suche
nach der Erfolgsformel

Ausländer-Integration
Firmen als Vorbild

Deutsche Post Ein
neuer Rivale greift an

wiwo.de

Wirtschafts Woche

29

17.7.2006 | Deutschland € 3,40
29
4 198065 1803400

- 22 **Integration** Die deutsche Wirtschaft entdeckt das positive Potenzial der Zuwanderung
- 25 **Großbritannien** Wie englische Unternehmen die Integration von Einwanderern fördern
- 27 **Interview: Klaus Bade** Der Migrationsexperte über Wege zu einer besseren Ausländerintegration
- 28 **Forschung** Im internationalen Vergleich verliert Deutschland den Anschluss
- 30 **Institute** Neben Universitäten und großen Forschungs-

Mitarbeiter der Ford-Werke in Köln Ausländische Minderheiten in der Belegschaft gelten im Unternehmen als Bereicherung, nicht als Belastung

Talente fördern

Während die deutsche Politik die **Integration** lange vernachlässigt hat, schafft die Wirtschaft erfreuliche Fakten: Millionen von Migranten finden in Unternehmen Arbeit, Anerkennung – und den Zugang zu Deutschland.

Nein, „Brand of Choice“ ist weder Türkisch noch Deutsch. Und trotzdem fallen die drei Worte häufiger als jeder deutsche oder gar türkische Ausdruck, wenn aus der Türkei stammende Mitarbeiter der Kölner Ford-Werke über ihre Arbeit berichten. Dass Ford zur „Marke der Wahl“ werden soll, war anfangs ein Werbespruch, der sich an potenzielle Kunden in der Englisch sprechenden Welt richtete. Inzwischen drückt „Brand of Choice“ die Identifikation der Türken mit Ford aus. Die Türken in Deutschland wie in der Türkei sollen Ford-Autos gleichsam aus Patriotismus schätzen und kaufen.

Rund 4000 der knapp 18 000 Ford-Beschäftigten im Kölner Norden sind Türken oder Kinder türkischer Zuwanderer mit deutschem Pass. Ford in Köln war das erste deutsche Unternehmen, das mit der Anwerbung von Mitarbeitern in der Türkei begann, als das 1961 rechtlich möglich geworden war. Diese Anfangszeit, als die Werksleitung ihre Kantinenköche noch davon überzeugen musste, jeden Mittag mindestens ein Essen garantiert ohne Schweinefleisch auszugeben, ist lange vorbei. Das ist heute ebenso selbstverständlich wie Deutschkurse des Konzerns für türkische Mitarbeiter und Gebetsräume für Muslime

auf dem Firmengelände. Eine „Turkish Resource Group“ (TRG), in der vor allem qualifizierte Mitarbeiter mit türkischem Background mitmachen, aber auch Arbeiter aus der Produktion und deutsche Kollegen, kämpft jetzt dafür, „türkische und deutsche Kollegen, die in Rekrutierung und Personalentwicklung bei Ford involviert sind, für Diversity zu sensibilisieren“, so Entwicklungsingenieur Ali Gögercin. „Diversity“, das heißt in der Konzernsprache von Ford die Förderung von Minderheiten in der Belegschaft – im Interesse aller Beteiligten.

Und die Ziele werden immer ehrgeiziger: Es geht nicht nur darum, junge Türken in gute Ausbildungswege zu bringen, auch nicht nur darum, die anspruchsvollsten technischen Karrierewege für möglichst viele Kinder wenig qualifizierter Eltern zu öffnen. Die Diversity-Leute von Ford haben sich inzwischen das Ziel gesetzt, vor allem türkische Mädchen in technische Ausbildungswege zu bringen.

So viel gelebte Integration wagen sich die meisten Politiker hier zu Lande nicht einmal in ihren kühnsten Träumen vorzustellen. Bis vor wenigen Jahren stand das Wort „Einwanderung“ auf dem politischen Index, wurden Integrationsdefizite ignoriert oder als multikulturelles Anderssein verklärt.

Doch nun, angesichts massiver Integrationsprobleme vieler der rund 15 Millionen Bürger mit Migrationshintergrund, luden Bundeskanzlerin Angela Merkel und ihre Ausländerbeauftragte Maria Böhmer zum Gipfel ins Kanzleramt ein und erklärten Integration zur nationalen Herausforderung. „Leider 25 Jahre zu spät“, bedauert Helmut Hochschild, kommissarischer Leiter der Rütli-Schule in Berlin, die mit dem Hilferuf des Lehrerkollegiums erst den Anstoß für den Integrationsgipfel lieferte.

Auch der Osnabrücker Migrationsforscher Klaus Bade kritisiert: „Hätte sich Deutschland früher dazu bekannt, ein Einwanderungsland zu »



Gastarbeiterankunft 1964
Fremde wurden Einwanderer



Schülerinnen der Rütli-Hauptschule in Berlin Der Integrationsgipfel kommt viel zu spät

sein, und durch eine gezielte Politik des Förderns und Forderns den Migranten eine Perspektive geboten, hätten wir heute weniger Probleme“ (siehe Interview Seite 27).

Im Gegensatz dazu hat sich die Wirtschaft schon frühzeitig diesen Aufgaben gestellt, schon aus rationalem Kalkül und Eigeninteresse. In Deutschlands Unternehmen sind rund drei Millionen Arbeitnehmer beschäftigt, die einen ausländischen Pass haben. Jeder zwölfte Arbeiter oder Angestellte zwischen Flensburg und Füssen ist kein Deutscher.

„Ohne ausländische Fachkräfte, Unternehmer und Auszubildende ist das deutsche Handwerk nicht denkbar“, sagt der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), Otto Kentzler. „Ich unterschreibe“, konstatiert Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble, „dass die Wirtschaft einer der wichtigsten Integrationsmotoren ist.“ Wenn nicht gar der wichtigste, denn, so Schäuble: „Ohne Arbeit gibt es keine Integration.“

Wie erfolgreich Integration am Arbeitsmarkt funktioniert, weiß Kentzler aus eigener Erfahrung. Der Dortmunder beschäftigt in seinem 40 Mann starken Dachdeckerbetrieb auch Ausländer. „Allerdings nur zwei“, meint Kentzler, muss die Zahl aber nach Rücksprache mit seiner Buchhaltung auf acht nach oben korrigieren: drei Russen, zwei Kasachen und je einen Österreicher, Polen und Portugiesen. „Sehen Sie“, sagt Kentzler „so integriert sind die bei uns,



Kanzlerin Merkel, Ausländerbeauftragte Böhmer Die Politiker erkennen die Herausforderung – Unternehmen sind schon weiter

dass wir sie gar nicht mehr als Ausländer wahrnehmen.“

Arbeit verbindet, und Leistung schafft Wertschätzung. „Der Betrieb schafft eine Art überwältigende Identität, ein gemeinsames Dach“, sagt Migrationsexperte Bade. „Kulturelle Unterschiede treten dabei in den Hintergrund.“ Den höchsten Ausländeranteil weist die Statistik bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Gaststättengewerbe mit 21 Prozent auf. Überdurchschnittlich viele Zuwanderer sind auch in der Metall- und Elektrobranche tätig, in Gießereien oder im Automobilsektor (siehe Grafik Seite 26). Auf vielen Baustellen spricht nur noch der Polier Deutsch, während Subunternehmer tagtäglich kolonnen-

weise Osteuropäer anheuern. Auch in der Schattenwirtschaft, wo ohne Lohnsteuerkarte und Arbeitsgenehmigung gearbeitet wird, sind die Ausländer vielfach in der Überzahl. In Berlin zum Beispiel sind die meisten Putzfrauen in Privathaushalten polnischer Herkunft. Und im Gaststättengewerbe ist es ein offenes Geheimnis, dass viele Restaurants nur dank ihrer afrikanischen und asiatischen Küchenhilfen ohne Arbeitspapiere überleben können, die neben regulären ausländischen Arbeitskräften tätig sind.

Zugleich wächst im High-Tech-Standort Deutschland angesichts des absehbaren demografischen Schwunds auch der Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland. Zum Beispiel beim Automobilhersteller BMW. Von den rund 80 000 Beschäftigten in Deutschland sind 9,7 Prozent Ausländer. Bei den Führungskräften liegt der Ausländeranteil bei 6,4 Prozent. „Tendenz steigend“, sagt Richard Gaul, Leiter Kommunikation und Politik bei BMW, da das Angebot an deutschen Bewerbern mit Abitur und Studium längst nicht mehr ausreicht. Gaul: „Wir fahren bei BMW Programme, um ausländische Führungskräfte anzuwerben.“

Anwerben ist nur der erste Schritt, integrieren dann der zweite. Die bayrische Autoschmiede bietet eine Fülle von Integrationsmaßnahmen an. Niedergeschlagen hat sich das in den Leitsätzen der Personal- und Sozialpolitik des Konzerns, die beiden wichtigsten lauten: „Gegenseitige Wertschätzung“ und „Denken über nationale und kulturelle Grenzen hinaus“. Führungskräfte leiten interkulturell besetzte Teams, Beschäftigte unterschiedlicher Nationalitäten gestalten gemeinsame Freizeitaktivitäten, für Mitarbeiterkinder gibt es ein internationales Schüleraustauschprogramm. Integrationsprobleme, gar Ausländerfeindlichkeiten bei BMW? „Null“, sagt Gaul.

Ähnlich ist die Situation beim Autobauer Ford. Man sei stolz auf seine Türken, betont Bernhard Mattes, der Vorsitzende der Geschäftsführung, nicht nur bei Besuchen an den Standorten des Konzerns in der Türkei. Und die Türken bei Ford Köln, versichert der Entwicklungsingenieur Ali Gögercin, sind stolz auf ihr Unternehmen. Viele arbeiten neben ihrem normalen Job am „Brand-of-Choice“-Konzept und haben Vorschläge entwickelt, wie Ford-Autos gerade auch für Türken noch attraktiver werden können. Beim geräumigen Ford Transit haben die TRG-Leute eine Reihe von Einzelvorschlägen gemacht, die türkischen Vorlie-

Gemeinsame Arbeit verbindet und fördert die Toleranz zu

Frauen gesucht

ben entgegenkommen sollen. „Das ist das türkischste unserer Automobile“, sagt Astrid Wagner, „Diversity“-Expertin in der Kommunikationsabteilung ihres Unternehmens.

Doch während innerhalb der Wirtschaft die Integration gelingt, nehmen außerhalb der Werkstore die Probleme zu. Die Unternehmen könnten mehr Ausländer einstellen, wäre deren Bildungsniveau besser. Von den Jugendlichen aus Zuwanderungsfamilien schaffen immer weniger einen Schulabschluss. Die Abbrecherquote liegt inzwischen bei 40 Prozent, bei den Deutschen sind es – schlimm genug – 15 Prozent.

Wegen der mangelnden Ausbildungsreife verzeichnet das Handwerk, das traditionell überdurchschnittlich viele Migranten aufnimmt, einen starken Rückgang bei den ausländischen Lehrlingen. Waren Mitte der Neunzigerjahre noch neun Prozent aller Azubis ohne deutschen Pass, so sind es heute nur knapp fünf Prozent.

Eine gefährliche Entwicklung. Die Arbeitslosenrate ist bei Migranten bereits heute mit rund 23 Prozent (600 000) mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen, auch die Zahl der Transferempfänger liegt mit 13 Prozent (950 000) deutlich über dem Wert der einheimischen Bevölkerung.

Während zum Beispiel Griechen und Spanier vergleichsweise gut integriert sind und häufig gute Abschlüsse erreichen, ist die Lage bei Spätaussiedlern aus Russland und muslimischen Zuwanderern schwierig. Bei türkischen Migranten liegt die Arbeitslosenquote bei fast einem Drittel. Hin- und hergerissen zwischen den Kulturen wachsen die türkischen Kinder „in doppelter Halbsprachlichkeit“ auf, beobachtet der im Berliner Problembezirk Kreuzberg lebende deutsch-türkische Unternehmer Nihat Sorgec. Der 48-Jährige kam 1972 als Gastarbeiterkind nach Deutschland, studierte Maschinenbau, arbeitete bei Siemens und besitzt heute eine Metallbaufirma und ein Weiterbildungsinstitut.

Sorgec steht nicht für die Masse der türkischen Migranten. Denn bei vielen Türken zählt Bildung wenig, erklärt er. Die oft aus einfachsten Verhältnissen stammenden türkischen Migranten seien mit ihrem Nachwuchs völlig überfordert, und die deutsche Gesellschaft habe sie mit ihrem „Multikulti des Nichtstuns“ allein gelassen. »

West Bromwich Building Society, eine große Bausparkasse aus der mittelenglischen Gegend um Birmingham, ging auf Sendung. Eine Stunde lang beantwortete Bausparkassen-Mitarbeiterin Bina Desai auf Radio XL telefonische Anfragen von Zuhörern über Jobchancen auf Englisch, aber auch auf Pandschabi und Gujarati, Sprachen vom indischen Subkontinent. Das Programm hatte Erfolg: Die Building Society fand schnell die lange gesuchten neuen Mitarbeiter, ein Fünftel davon asia-



Asiatische Migrantinnen lernen am Computer Der Anteil der Minderheiten an der erwerbstätigen Bevölkerung wächst schnell

tische Frauen mit Wurzeln in Indien, Pakistan oder Bangladesch. In Großbritannien herrscht bei einer Arbeitslosenquote von 5,4 Prozent großer Bedarf an Arbeitskräften. Nach einer Umfrage des Industrieverbandes CBI bekunden 65 Prozent der Mitgliedsfirmen, es falle ihnen schwer, Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten einzustellen: Aus diesen Gruppen kämen nicht genug Bewerbungen.

Im Gegensatz zu Deutschland sind die meisten Migranten in Großbritannien – rund acht Prozent der Bevölkerung – keine Ausländer. Die Zuwanderer aus den ehemaligen Kolonien von der Karibik über Afrika bis Indien sind zumeist britische Staatsangehörige. Viele Familien leben seit Jahrzehnten auf der britischen Insel; zumindest die Kinder sprechen gut Englisch und haben im Grunde kein anderes Heimatland. Die Briten aus Immigrantenfamilien sind im Durchschnitt deutlich jünger als die Alteingesessenen.

Ihr Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung wird darum schnell wachsen: Die halbstaatliche Kommission für Rassen-gleichheit prognostiziert, dass in den kommenden zehn Jahren Zuwanderer und ihre Kinder rund die Hälfte des Wachstums der Beschäftigtenzahlen ausmachen werden.

Ohne Anstrengungen der Wirtschaft kann dieses Potenzial aber nicht genutzt werden. Wohl ist etwa bei der großen Gruppe der Männer indischer Abstammung die Arbeitslosigkeit nicht höher als bei den Alteingesessenen. Aber anders als bei den generell ehrgeizigen und gut ausgebildeten Indern sehen die entsprechenden Zahlen für Männer aus den muslimischen Herkunftsländern Bangladesch und Pakistan schlecht aus und noch schlechter bei den Frauen aus diesen Ländern.

Tesco, die größte Supermarktkette des Landes, hat darum vor Kurzem eine Kampagne gestartet, um alle Abteilungsleiter und mittleren Managements gezielt über die sechs wichtigsten Weltreligionen und die damit verbundenen Kulturen aufzuklären. Die Tesco-Manager lernen so zu verstehen, warum viele Muslimas nicht mit einem Mann alleine in einem Zimmer sein und ihm vielleicht auch nicht die Hand geben wollen.

Die Großbank Lloyds TSB hat ein firmeneigenes Gleichstellungsprogramm entwickelt und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aufgefordert, in einem besonderen Netzwerk als Mentoren weniger erfahrene Landsleute auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen. Das geht von der Berufsberatung bis zum Einüben von Vorstellungsgesprächen. Royal Mail, die britische Post, lässt ihre 175 000 Mitarbeiter regelmäßig an so genannten Diversity-Awareness-Kursen teilnehmen, damit sie durch Videos, Diskussionen und Vorträge den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen erlernen.

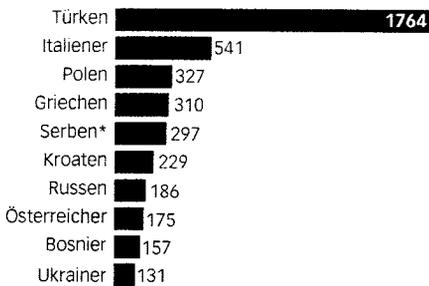
Damit Immigranten auch bereit sind, den urenglischen Job eines Londoner Bobbys zu ergreifen, geht auch die britische Polizei einen neuen Weg. Sie hat Infostände in vielen Londoner Kinos eingerichtet, die Bollywood-Filme spielen, um so das junge asiatische Publikum erreichen zu können.

yvonne.esterházy@wiwo.de

chen den Kulturen

Welche Nationalitäten kommen...

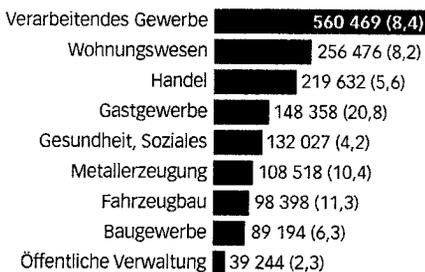
Ausländische Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit (in Tausend)



* und Montenegriner, Quelle: Statistisches Bundesamt

...wo die Ausländer beschäftigt sind...

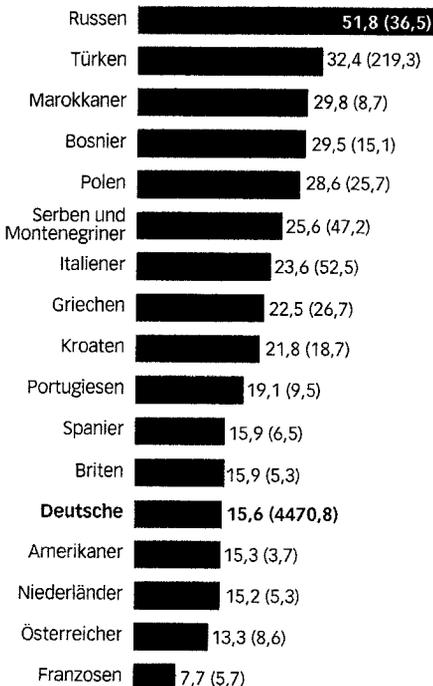
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Migranten nach Branchen (in Klammern: Anteil in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW

...und welche arbeitslos sind.

Anteil der Arbeitslosen nach Staatsangehörigkeit in Prozent der jeweiligen Erwerbsfähigen (In Klammern: Arbeitslose in Tausend)*



* Stand: 31.3.2005, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW

WirtschaftsWoche

„Wir können uns diese Vergeudung von Ressourcen nicht leisten“, mahnt daher Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt. Dies umso weniger, als die demografische Entwicklung hier zu Lande nach einer Studie des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft dazu führen wird, dass bis zum Jahr 2050 die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um zehn Millionen sinken wird.

Viele Betriebe investieren daher in die Bildung von Migranten. Etwa der Berliner Unternehmer Hans Wall. In seinem auf Straßenwerbung spezialisierten Unternehmen sind von den gut 400 Mitarbeitern in Deutschland bereits rund zehn Prozent Ausländer. Die Folgen mangelnder Integration erlebt Wall an sozialen Brennpunkten in Kreuzberg, Wedding und Neukölln, wo Vandalismus auch seine Plakatlflächen trifft. Wall: „Um den sozialen Sprengstoff zu entschärfen, müssen wir weg vom Reparaturstaat hin zu einer vorsorgenden Bildungs- und Sozialpolitik kommen.“

Wall unterstützt seit vorigem Jahr die Kreuzberger Jens-Nydahl-Grundschule und finanziert dort den Förderunterricht von 30 mathematisch begabten Schülern mit schwachen Deutschkenntnissen. Die Eltern der Förderkinder werden durch Abschluss eines Elternvertrages zu Beginn der Förderung mit fest umrissenen Aufgaben und Zielen eingebunden. Halbjährliche Elterngespräche informieren über die Fortschritte der Kinder.

Die Wall AG zählt auch gemeinsam mit BASF, Voith, Bosch, Fischer, Follmann, KSB, ThyssenKrupp und Trumpf zu den Gründungsmitgliedern der Initiative Wissensfabrik e.V.. Inzwischen gehören 38 Unternehmen dem Netzwerk an, das in Schulen Lernkultur, Erfindergeist und unternehmerisches Denken fördert.

Um Migrantenkinder mit ihren durchweg schlechteren Zeugnisnoten nicht von



Arbeiter bei der Bahn Förderprogramme zum Ausgleich für schlechte Schulbildung

■ wiwo.de ■ Frage der Woche

Sollte der Staat gegen integrationsunwillige Zuwanderer Sanktionen verhängen?

- Nein, Integration lässt sich nicht erzwingen
- Ja, Politik und Gesellschaft sind bisher zu nachlässig gewesen

Machen Sie mit bei: **wiwo.de/umfrage**

Die Ergebnisse lesen Sie im nächsten Heft.

vornherein bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen auszusieben, legen Unternehmen wie die Deutsche Bahn AG spezielle Förderprogramme auf, um die sich nur Ausländer bewerben können. Andere Unternehmen wie der Papiermaschinen- und Turbinenhersteller Voith bieten Förderlehrgänge an. Derzeit unterstützt Voith 44 Schulabbrecher, ein Großteil davon Ausländer, damit sie doch noch den Anschluss ins Berufsleben finden.

DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun will aber auch die ausländischen Unternehmer stärker in die Pflicht nehmen: „Unternehmerkollegen mit Migrationshintergrund sollten mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.“ Die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft sind meist immer noch vergleichsweise klein und mit dem dualen Ausbildungssystem wenig vertraut. Die Besitzer staunten oftmals nicht schlecht, merkt Braun an, „dass sie als Dank für die Ausbildung junger Leute auch noch eine Lehrlingsvergütung zahlen sollen, die sie noch nicht einmal selbst festlegen können“.

Derzeit gibt es erst 6000 Ausbildungsplätze in solchen Betrieben – viel zu wenig, kommen doch allein türkischstämmige Unternehmer auf fast 30 Milliarden Euro Umsatz und 320 000 Beschäftigte. Damit die Zahl steigt, kontaktieren der DIHK und der ZDH Vertreter deutsch-ausländischer Unternehmerverbände. Erste Erfolge kann dabei die Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer melden, deren stellvertretender Präsident Sorgec ist. Nachdem das Projekt „1000 neue Ausbildungsplätze“ bei türkischstämmigen Unternehmern in den vergangenen Monaten gut ankam, habe man nun, so Sorgec, das Projekt „2000 neue Ausbildungsplätze“ aufgelegt.

christian.ramthun@wiwo.de|Berlin, hans jakob ginsburg

FOTO: LAIF/BUITZMANN

„Stärker steuern“

Herr Bade, der Integrationsgipfel der Bundesregierung findet ein zwiespältiges Echo. Können derartige Veranstaltungen helfen, die Integration voranzutreiben?

Ja – wenn sie von der Mehrheitsgesellschaft und den Zuwanderern als Signal verstanden werden, dass die Regierung das Thema ernst nimmt. Leider hat die deutsche Politik die Probleme jahrzehntelang vor sich her geschoben. Deshalb ist es schon ein Erfolg, dass die Integration nun offenbar auf der politischen Agenda ganz oben steht.

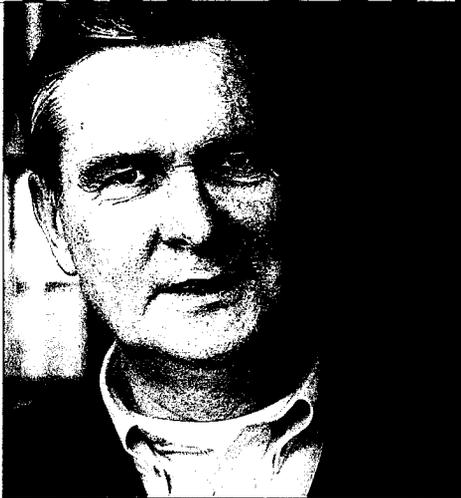
In Deutschland leben über sieben Millionen Migranten. Warum ist deren Integration in vielen Fällen gescheitert?

Sie ist nicht gescheitert, trotz aller Probleme. Beide Seiten haben aber gravierende Fehler gemacht. Die Migranten haben lange nicht begriffen, dass sie Einwanderer wurden – und nicht Gastarbeiter blieben. Gleichzeitig hat die Politik dementiert, dass Deutschland auf dem Weg zum Einwanderungsland war. Hätten wir uns früher dazu bekannt und durch eine gezielte Politik des Förderns und Forderns den Migranten klare Perspektiven geboten, hätten wir heute weniger Probleme.

Welche Maßnahmen sind jetzt nötig, um die Zuwanderungs- und Integrationsprobleme in den Griff zu bekommen?

Wir müssen die Zuwanderung stärker nach ökonomischen Kriterien steuern. Derzeit haben wir in 80 Prozent der Fälle keinen Einfluss, etwa weil die Zuwanderer über den Familiennachzug oder als Spätaussiedler kommen. Der Steuerungsbereich ist also viel zu klein. Die Regierung sollte daher das Zuwanderungsgesetz novellieren und ein Punktesystem nach kanadischem Vorbild einführen. Das stand damals schon im Gesetzentwurf, wurde aber auf Druck der Union 2004 gestrichen. Über ein Punktesystem lässt sich steuern, wer ins Land kommt – und wer nicht. Dazu können Kriterien wie Sprachkompetenz, Qualifikation oder Alter entsprechend gewichtet werden. Auf dem Feld der Integration brauchen wir zudem mehr wissenschaftliche Expertise in der Politikberatung. Dass die Regierung 2004 den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration aufgelöst hat, war ein Fehler, der korrigiert werden sollte.

Erleichtert eine Zuwanderungssteuerung die Integration?



Bade, 62, ist Geschichtspräsident an der Universität Osnabrück sowie Gründer und Vorstand des dortigen Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

Ja, allein schon wegen der besseren beruflichen Qualifikationen und der Sprachkenntnisse. Hinzu kommen muss allerdings eine präventive Integrationspolitik, das heißt gezielte Maßnahmen schon im Vorfeld der Zuwanderung. Das geht dort, wo es geregelte Verfahren gibt, etwa bei Spätaussiedlern oder jüdischen Zuwanderern aus den GUS-Staaten. Für sie gibt es Wartezeiten bis zu drei Jahren. Schon in dieser Zeit sollten wir ihnen Sprachkurse und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, die den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Das muss gar nicht viel kosten. Man stellt den Leuten einen PC ins Wohnzimmer und liefert die Informationen online.

Und was ist mit den Menschen, die seit Jahren in Deutschland leben?

Sie sollten im Zentrum der Integrationspolitik stehen. Denn während der Anteil der Neuzuwanderer in der Bevölkerung zurückgeht, wächst der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund. Im Ruhrgebiet sind es mittlerweile 25 Prozent. Ich verstehe nicht, warum von den jährlich 300 000 Plätzen in Integrationskursen die meisten für Neuzuwanderer reserviert sind, für seit Langem im Land lebende „Bestandsausländer“ aber nur 50 000 bis 60 000 Plätze. Die Angebote müssen für alle offen stehen, die sie brauchen.

Der nordrhein-westfälische Integrationsminister Armin Laschet (CDU) will die Integration über vermehrte Einbürgerungen verbessern. Macht das Sinn?

Ja. Wer die Staatsbürgerschaft annimmt, bekennt sich zu diesem Land und wird unsere Werte im täglichen Leben verteidigen – auch gegen Kritik aus der eigenen ethnischen Gruppe. Einbürgerungen können eine Art Multiplikatoreffekt bewirken. Experten wie die Soziologin Necla Kelek werfen der Politik vor, zu nachgiebig gegenüber Integrationsunwilligen Ausländern zu sein. Müssen auch Sanktionen sein? Ich warne vor populistischer Rhetorik. Es bringt nichts, dauernd mit der Sanktionskeule zu winken. Meinen Sie, jemand freundet sich leichter mit unserem Land und unseren Werten an, wenn ihm als Alternative die Ausweisung angeboten wird? Die Integrationsunwilligen sind in der Regel nicht gut Qualifizierte, sondern Menschen in bildungsfernen Enklaven, die in ihrem Umfeld keine integrativen Vorbildkarrieren vorfinden. Wir müssen einen Zugang in diese prekären Milieus finden und dort – mit Nachdruck – Überzeugungsarbeit leisten, dass eine vernünftige Bildung der Kinder der Schlüssel zu Integration und sozialem Aufstieg ist.

Funktioniert die Integration im Arbeitsleben besser als im gesellschaftlich-kulturellen Bereich?

Ja. Der Betrieb schafft eine Art überwölbende Identität für alle, ein gemeinsames Dach. Die Mitarbeiter eines Unternehmens haben in der Regel die gleichen Ziele, wollen beruflichen Erfolg, einen sicheren Job. Kulturelle Unterschiede treten in den Hintergrund. Nicht von ungefähr gibt es die meisten Integrationsprobleme bei Zuwanderern, die keinen Job haben.

Was kann die Wirtschaft tun, um die Integration voranzutreiben?

Sie sollte gegenüber der Politik den Finger in die Wunde legen: Wir gehen mit dem Humankapital vieler Zuwanderer sträflich um. Es gibt hochkarätige russische Feststoffphysiker, die in Deutschland Taxi fahren, weil ihre Diplome nicht anerkannt werden – und an den Schulen fehlen Physiklehrer, das ist doch absurd. Im Übrigen gibt es einen bemerkenswerten Unterschied zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst: In den Betrieben sind ausländische Mitarbeiter Normalität. Im öffentlichen Dienst finden sie sich vorzugsweise im Putzdienst. ■

bert.losse@wiwo.de

„Wir brauchen für die Zuwanderer ein **Punktesystem**“