

Jenseits der Green Card

**Potenziale hochqualifizierter Migrantinnen
und Migranten in Deutschland**

**Tagung der Evangelischen Akademie Loccum
vom 10. bis 12. September 2008 in Kooperation
mit der VW-Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“**

**Der Kampf um die besten Köpfe:
Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in
Wirtschaft und Gesellschaft**

Von Prof. Dr. Rita Süßmuth, Neuss

Der Kampf um die besten Köpfe: Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft

Von Prof. Dr. Rita Süßmuth

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin sehr froh heute hier an der Evangelischen Akademie in Loccum zu sein und mit so vielen Kolleginnen und Kollegen aus Wissenschaft und Politik über die Lage der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten zu diskutieren.

Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten – was meinen wir eigentlich damit? Das sind Menschen, die ein hohes Ausbildungsniveau und innovative Fähigkeiten erlangt haben, die zudem weltweit eingesetzt werden können. Eines ist ihnen gemein: Sie werden überdurchschnittlich gut bezahlt. Neben den Wissensgebieten der Naturwissenschaften, der Technik und der Informations- und Kommunikationsbranche sind es insbesondere die Beherrschung mehrerer Sprachen, dem Verständnis anderer Denk- und Handlungsweisen sowie die Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation, die den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen ermöglichen.

Lassen Sie mich eingangs klarstellen: Wir brauchen hochqualifizierte Zuwanderer in Deutschland. Sie sind nicht nur eine Bereicherung für den Arbeitsmarkt, der Mangel an Fachkräften in Deutschland ist hinlänglich bekannt, sondern auch für unsere Gesellschaft.

Die Erkenntnis, dass die multikulturelle Gesellschaft in Deutschland viel Potenzial hat und eine Chance für unser Land ist, muss endlich in allen Köpfen ankommen. Doch klar sein muss auch: Wir können das nicht allein schaffen. Wir müssen Abkehren von der Illusion, dass die Probleme, die in der Migration und Integration noch immer vorhanden sind, auf nationalstaatlicher Ebene lösen können.

Wir haben schon viel erreicht. Allein die Erkenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und dass das ewige Gerede von einer überwiegend temporären Migration und Deutschland als ein Transfer- und Rotationsland aufgehört hat, war ein wichtiger Etappensieg. Das war im Jahr 2004. Ein Paradigmenwechsel wurde eingeleitet aber auch gleichzeitig wieder abgebrochen. Denn zusammen mit der Erkenntnis dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, wurde der Anwerbestopp von 1973 bestätigt.

Sie sehen also, es besteht weiterhin Handlungsbedarf. Vor allem im Rahmen der Gesetzgebung. Aber lassen Sie mich zuerst auf die Situation der hochqualifizierten Neuzuwanderer eingehen.

1. Zur Lage der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten in Deutschland

Wir lesen und hören viel von der Abwanderung der hochqualifizierten Arbeitskräfte aus Deutschland. Brainwaste oder Braindrain sind hier nur zwei Schlagwörter die den Verlust an Fachkräften bezeichnen die ins Ausland abwandern, weil sie dort erstens besser bezahlt werden und auch noch bessere Arbeitsbedingungen vorfinden.

Anreize anderer Staaten für Hochqualifizierte Arbeitskräfte:

- In vielen Ländern der Europäischen Union und der übrigen Welt werden viele Anreize geschaffen hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. In Australien brauchen gewisse hochqualifizierte Arbeitskräfte ihr, im Ausland erwirtschaftetes Einkommen für vier Jahre nicht versteuern.
- In Dänemark gibt es eine Steuer „Flat-Rate“ für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Statt der sonst üblichen 39-59 % Einkommensteuer bezahlen diese Fachkräfte über einen Zeitraum von 36 Monaten nur 25%!!! Ähnliche Bedingungen gibt es in Finnland
- Die Niederlande gewähren hochqualifizierten Arbeitskräften einen Steuerfreibetrag von 30% ihres Einkommens über einen Zeitraum von zehn Jahren.
- Japan zahlt etwaig anfallende Umzugskosten sowie eine Heimreise zu den Angehörigen im Jahr.

Anreize in Deutschland für hochqualifizierte Arbeitskräfte

Sieht man sich die Ungeheueren Bemühungen anderer Staaten bei der Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte an, stellt sich die Frage welche Anreize Deutschland bei dem mittlerweile anerkannten Fachkräftemangel schafft um diese Menschen nach Deutschland zu holen. Die Antwort: Keine! Deutschland schafft sogar Hindernisse um den Zuzug hochqualifizierter zu begrenzen!

Zur aktuellen "Anwerbestrategie" in Deutschland:

- In Deutschland bedarf es einer Ausnahmegenehmigung damit Hochqualifizierte sich in Deutschland niederlassen dürfen. Laut § 19 des Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung wird eine solche Erlaubnis nur erteilt, wenn der Hochqualifizierte nachweisen kann, dass der Lebensunterhalt ohne staatliche Hilfe bestritten wird.
- In der Praxis muss der Hochqualifizierte ein Jahreseinkommen von 85.000 Euro (T) nachweisen können. Gerade für Berufsanfänger ist diese Grenze schwer zu erreichen.
- Bei Hochqualifizierten die sich in Deutschland selbständig machen wollen gelten noch Höhere Grenzen. Laut §21 des Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung müssen mindestens ein Betrag von 1 Million Euro investiert sowie 4 Arbeitsplätze geschaffen werden.

Im Bericht zur Evaluierung dieses Gesetzes kamen die Gutachter im Juli 2006 zu folgendem Ergebnis:

„Die Vorschriften für Hochqualifizierte und Selbständige sind praktikabel. Sie wurden allgemein positiv bewertet, wobei jedoch Modifizierungen angeregt wurden, z. B. bei Hochqualifizierten die Absenkung des erforderlichen Jahresverdienstes, bei Selbständigen zum Teil die Absenkung der Anforderungen des Regelbeispiels oder dass Selbständigen, die die entsprechenden Investitionen tätigen, zumindest von Anfang an ein unbefristetes Aufenthaltsrecht eingeräumt werden soll. Die Anregungen werden aufgegriffen und derzeit bereits im Rahmen des Gesetzentwurfs zur Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union diskutiert. Für die zum Teil kritisierte restriktive Erteilungspraxis bzw. Beschränkungspraxis bei der Zulassung der Erwerbstätigkeit steht der Verwaltungspraxis durch Ermessensvorschriften ein entsprechendes Korrektiv zur Verfügung. Für alle Regelungen ist es erforderlich, detaillierte Regelungen in einer Verwaltungsvorschrift zu treffen.“

(Quelle: Bericht zur Evaluierung des Gesetzes zur Begrenzung und Steuerung der Zuwanderung; www.bmi.bund.de/.../Evaluierungsbericht_zum_Zuwanderungsgesetz.pdf)

- Aus diesen Aussagen geht hervor, dass hier zwar der Änderungsbedarf erkannt wurde, an der generellen Politik aber festgehalten wird. Im Klartext heißt das, dass der Anwerbestopp weiterhin gilt.
- Auch die neuesten Zahlen belegen dies. Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Juli 2008 wurden nur 282 Anträge auf Niederlassung gemäß des § 19 für Hochqualifizierte Arbeitskräfte erlassen. Im selben Zeitraum waren es 2007 sogar nur 216.
- Gleichzeitig meldet die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg sage und schreibe eine Million offene Stellen! Das sind zwar die offenen Stellen aus allen Bereichen der Arbeitswelt, sowie die Ausbildungsplätze, aber die Tendenz geht dahin, dass überwiegend gut- und hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden.
- Auch beinhaltet das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung seit neuestem einen Paragraphen zur Erteilung einer Niederlassungserlaubnis zu Forschungszwecken. Nur 19 solcher Erlaubnisse wurden bisher erteilt.
- Zu den selbständigen Migrantinnen und Migranten gibt es erstaunliche Fakten zu berichten. Behält man die hohen Hürden für eine solche Niederlassungserlaubnis im Hinterkopf (zur Erinnerung: Eine Million Euro Investition und vier Arbeitsplätze) kann man über die Zahl nur staunen: Von Januar bis Juni 2008 wurden 1550 solcher Erlaubnisse erteilt (2007 waren es 1416).
- Die Anforderungen der Bundesagentur zugrunde gelegt, ergäbe das ein Investitionsvolumen von über 1,5 Milliarden Euro und 6200 neugeschaffenen Arbeitsplätzen.
- Wir müssen endlich abrücken von kurzsichtiger Arbeitsmarktpolitik. Gegenwärtig ist die Prämisse, die Arbeitslosigkeit in Deutschland abzubauen und erst dann über die Zulassung von Hochqualifizierten Fachkräften entschieden wird.
- Wieso, frage ich Sie, wird das Argument, dass hochqualifizierte Migranten, die sich in Deutschland selbstständig machen, Arbeitsplätze schaffen, nicht gesehen? Was hier problematisiert wird, kann Teil der Lösung sein.

2. Zur Rechtslage in Deutschland

- Das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung ist nicht das einzige Gesetz, welches die Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten regelt. Generell gelten für die hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten zwar die allgemein gültigen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Vorschriften, allerdings kommen noch einzelne berufsspezifische Regelungen hinzu. Das trifft z.B. für die medizinischen, sowie die gesundheitlichen Berufe im Allgemeinen zu.
- Nun ist die Reglementierungswut in Deutschland schon oft beklagt worden und ich möchte der Argumentation nicht widersprechen, dass aufgrund der besonderen Sensibilität einiger Berufe, wie z.B. des Gesundheitswesens, besondere Vorsicht angebracht ist. Die Regelungen im Ar-

beits- und Aufenthaltsrecht bedurften allerdings dringend einer Reform, und es ist gut, dass dies vor einigen Jahren geschehen ist.

- Bis zum Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 01.01.2005 unterlagen Aufenthalt und Erwerbstätigkeit von Drittstaatenbürgern einer doppelten Reglementierung: Bei der Ausländerbehörde musste die Aufenthaltsgenehmigung und bei der Arbeitsverwaltung die Arbeitsgenehmigung beantragt werden.
- Die In-Aussicht-Stellung oder die Erteilung der Arbeitsgenehmigung war Voraussetzung für die Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung in Form der befristeten Arbeitserlaubnis oder der unbefristeten Arbeitsberechtigung. Die Arbeitserlaubnis wurde erst einmal auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit bei einem bestimmten Arbeitgeber beschränkt. Die Arbeitsberechtigung setzte einen mehrjährigen rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet voraus, war unbeschränkt und berechtigte den Inhaber, sich gleichberechtigt mit Deutschen und EU-Bürgern um einen Arbeitsplatz zu bewerben.
- Dieser, für Deutschland leider nicht ungewöhnliche, Umweg wurde mit Inkrafttreten des neuen Zuwanderungsgesetzes etwas vereinfacht. Zwar bedarf es noch immer der doppelten Genehmigung, doch wird diese nun behördenintern bearbeitet, so dass der Antragssteller entlastet wird, und nur noch einen Behördengang vor sich hat.
- Durch das Erkennen der Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, bei gleichzeitiger Beibehaltung des Anwerbestopps von 1973 wurde eine Vielzahl von Verordnungen und Ausnahmegenehmigungen notwendig, die den Zuzug von einerseits möglich machen soll, andererseits aber auch eine abschreckende Wirkung auf die Migrantinnen und Migranten macht.
- Warum sollte sich ein hochqualifizierter Ausländer auf den Weg nach Deutschland machen um hier zu arbeiten wenn ihm nicht nur Hürden, wie des 85.000 Euro Einkommens-Minimum auferlegt werden, sondern er sogar von Anfang an Rechtsbeistand braucht um sich im Gesetzes- und Verwaltungs-Dschungel zurecht zu finden?

3. Hochqualifizierte Migration auf EU Ebene

- Der ehemalige EU-Kommissar für Justiz, Sicherheit und Freiheit Franco Frattini, startete 2007 eine Initiative deren Kernstück die sog. Blue Card für hochqualifizierte EU-Neueinwanderer war.
- Frattini hatte folgendes Problem erkannt: Die Europäische Union gerät im Wettbewerb um die besten Köpfe immer mehr ins Hintertreffen. 85 Prozent der Menschen, die in Europa eine neue Heimat suchen, haben keine Ausbildung. Dagegen ist als die Hälfte der US-Einwanderer gut qualifiziert. Dieses Missverhältnis hält EU-Innenkommissar Franco Frattini für alarmierend und plädiert für ein neues Denken: Die EU dürfe Einwanderung nicht länger als Belastung empfinden, sondern müsse im Gegenteil den Zuzug qualifizierter Arbeitnehmer fördern, sagte Frattini bei einer Konferenz in Portugal.
- Große Hoffnungen setzt der Italiener vor allem auf Schnellverfahren für Studenten oder Arbeitskräfte, die schon eine Stelle nachweisen können. Wer gut ausgebildet sei, müsse zudem Anspruch auf eine Bezahlung deutlich über den Mindestlöhnen der EU-Staaten haben, forderte Frattini. Mit der „Blue Card“ könnten die Begünstigten im ersten Staat nach der Einreise zwei bis drei Jahre lang arbeiten. Danach sollte nicht nur eine Verlängerung möglich sein, sondern auch der Wechsel in einen zweiten Staat der EU.

- Dass die Länder der Europäischen Union sich auf eine gemeinsame Linie einigen werden, ist allerdings unklar. Allein innerhalb der Regierungskoalition in Deutschland besteht Uneinigkeit. CDU und CSU hatten kritisiert, dass die nationale Alleinzuständigkeit der EU-Länder für die Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt damit unterlaufen werde. Auch ein Vorstoß von Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU), ausländischen Facharbeitskräften in Deutschland die Einwanderung zu erleichtern, hatte zu Aufregung geführt: Das biete Arbeitgebern einen "billigen Weg", sich die Aus- und Fortbildung heimischer Techniker und Ingenieure zu ersparen, monierte der innenpolitische Sprecher der SPD-Fraktion, Dieter Wiefelspütz.
(Quelle: Die Welt)
- Generell stößt Frattinis Initiative auch EU-weit auf wenig Gegenliebe. Besonders Großbritannien, welches für das bevorzugte Ziel hochqualifizierter Migranten steht, hat gerade erst ein eigenes Punktesystem für die Förderung hochqualifizierter Einwanderer entwickelt. Wieder andere Staaten kritisieren das Blue Card System als etwas zu zentralisiert (Irland, Dänemark, Österreich) während weitere Länder wie z.B. Frankreich oder Deutschland eine Einmischung in die Steuerung ihrer Zuwanderung komplett ablehnen.
- Doch die Zeit drängt. Die Europäische Zuwanderungskommission hat ermittelt, dass in den nächsten 20 Jahren etwa 20 Millionen hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten, vor allem für die Ingenieursberufe und die IT-Branche benötigt werden.
(Quelle: Brady, Hugo: EU Migration Policy. An A-Z)

4. Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten aus 2. und 3. Generation

- Ich habe jetzt sehr viel über hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten gesprochen, die neu, meistens auch gezielt für eine bestimmte Arbeitsstelle nach Deutschland einreisen. Doch was ist mit denjenigen Migranten, deren Familien bereits in 2. und 3. Generation, mitunter sogar noch länger, in Deutschland leben?
- Die Politik hat das Problem des Fachkräftemangels erkannt, doch wie gesagt nur in Ansätzen versucht zu lösen - Stichwort Anwerbestopp. Die Probleme die hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten haben, welche sich bereits seit längerem in Deutschland befinden, sind anderer Natur.
- Der wesentliche Unterschied besteht in der Ausbildung dieser Menschen. Die Neueinwanderer haben ihre schulische Laufbahn, ihre Ausbildung oder Hochschulabschluss zumeist im Ausland absolviert. Diejenigen hochqualifizierten Migranten die schon von Geburt an in Deutschland leben, sollten einen viel höheren Stellenwert bei der Überwindung des Fachkräftemangels spielen.
- Zuerst muss gesagt werden, dass die Lösungsansätze hier nicht Innen- oder Arbeitspolitischer Natur sein können, sondern im Bildungssektor angesiedelt sind. Zuwanderer sind wichtig für Wirtschaft und Gesellschaft, doch darf über der politischen Arbeit für die hochqualifizierten Neueinwanderer auch nicht die große Zahl an Hochqualifizierten vergessen werden die schon länger in Deutschland leben. Allein weil schon viel Geld in die Ausbildung dieser Menschen investiert wurde, muss es im Interesse des Staates sein, sich dieses Potenzial zunutze zu machen.
- Das Hauptproblem hier ist, dass auch dieses Potenzial schrumpft. Während in Grund- und Oberschule noch 8,8% der Schüler einen ausländischen Pass besitzen, sind es bei den Auszubildenden nur noch 4,2% bei den Hochschülern gar nur noch 3,3%.

- Wenn diese Zahlen auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet werden, ist der Unterschied gar nicht mal so groß. In der Altersgruppe der 20-65-Jährigen haben 15% ohne Migrationshintergrund einen Hochschulabschluss, während es bei den Menschen mit Migrationshintergrund 12% sind.
- Brisant werden diese Zahlen, wenn man den relativ hohen Akademikeranteil bei den 35-64-Jährigen bedenkt. Als Folge daraus ergibt sich bei der jüngeren Generation. Sieht man nur auf den Akademikeranteil der 25- bis 34-Jährigen sieht man, dass nur 11,9% der Migrantinnen und Migranten einen Hochschulabschluss haben, während es bei Akademikern mit deutschem Pass 16,5% sind.
- Noch deutlicher wird das Problem, wenn diese Gruppe in Bildungsinländer und Bildungsausländer unterteilt wird. Als Bildungsinländer wird bezeichnet, wer als Migrant in Deutschland lebt, aber bereits seine Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erlangt hat. Bildungsausländer sind demnach alle Migrantinnen und Migranten die im Ausland zur Schule gegangen sind, aber in Deutschland studieren.
- Zwar lässt sich, wenn man den Betrachtungszeitraum erweitert, ein erfreulicher Zuwachs an ausländischen Studierenden feststellen, welcher im Hinblick auf die Bildungsinländer aber sofort wieder relativiert werden muss. Zwischen 1997 und 2007 um 62,2% von 151.870 auf 246.369 Studierende insgesamt. Dieser Anstieg wird aber zu 88,3% von Bildungsausländern ausgemacht, während der Anstieg bei den Bildungsinländern nur 11,7% beträgt.
- Es besteht also ein großes Potenzial wenn Bildungsmaßnahmen ergriffen werden, die die Migrantinnen und Migranten besser auf den Besuch einer Hochschule vorbereiten würden, und so ihr Anteil an den Hochschulen angeglichen werden könnte. Der enorme Fachkräftemangel kann dadurch nicht behoben, seine Ausmaße aber verringert werden.
- Doch machen wir uns nichts vor, auch wenn mehr Migrantinnen und Migranten den Weg an die Hochschulen finden, bedeutet das noch lange nicht, dass sie zu hochqualifizierten Fachkräften werden. Von einigen wenigen Ausnahmen können deutsche Universitäten nicht mit der Qualität vieler Universitäten im Ausland mithalten.
- Investitionen in die Bildung müssen getätigt werden und der Sektor der privaten Hochschulen gestärkt werden. Nur so kann in Deutschland weiterhin gut- und hochqualifiziertes Personal ausgebildet werden.
- Die Nachwuchssorgen in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Fragen der Förderung besonders begabter oder auch spezialisierter Studierender darf aber nicht zu Lasten allen Studierenden gehen. Hochschulpolitik und Förderungsmöglichkeiten sind keine Nullsummenspiele, bei denen man den einen gibt, was man den anderen abnimmt.
- Meine Damen und Herren, ich will noch ein Thema ansprechen das auszulassen, sträflich wäre. Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben, obwohl mitunter besser qualifiziert als manche deutschen jungen Menschen, schlechtere Aussichten auf einen Job.
- Das kann mitunter an Qualifikationsdefiziten, wie z.B. mangelnden Sprachkenntnissen liegen, aber auch unter versteckter oder ganz offener Diskriminierung. Laut einer OECD-Studie sei ein die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bei der Vergabe von Arbeitsplätzen noch

immer ein sehr großer Faktor in Deutschland, obwohl die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in Deutschland zu einer der fortschrittlichsten im gesamten OECD-Bereich gehöre.
(Quelle: www.bundesregierung.de)

- Insgesamt hat die Beschäftigung von Migranten seit Anfang der 90er Jahre deutlich stärker abgenommen als bei der übrigen Bevölkerung in Deutschland. Gleichzeitig sind die Schwankungen aufgrund von Konjunkteinflüssen deutlich ausgeprägter. „Migranten müssen mit einer deutlich geringeren Beschäftigungsstabilität leben als Menschen ohne Migrationshintergrund. Gleichzeitig ist der gegenwärtige Aufschwung am Arbeitsmarkt jedoch eine Chance für eine bessere Integration von Migranten“, so Thomas Liebig, Migrationsexperte im OECD-Direktorat für Arbeit- und Sozialpolitik und Mitautor der Studie.
- Einer PISA-Studie zufolge ist die Gefahr für Migrantinnen und Migranten in Deutschland (arbeitslos zu werden, doppelt so hoch wie die von Deutschen.
- Als Fazit möchte ich ganz klar sagen: Es muss ein Umdenken stattfinden. Einerseits vom Gesetzgeber, hinsichtlich der hochqualifizierten Neueinwanderer, die nicht mehr abgeschreckt, sondern ermutigt werden müssen nach Deutschland zu kommen um hier zu arbeiten. Ein Signal muss gesendet werden das lautet: „Wir wollen Euch hier! Wir brauchen Euch hier!“
- Zu den Migrantinnen und Migranten die schon länger in Deutschland leben möchte ich sagen: Lasst Euch nicht entmutigen. Eure Mütter und Väter haben schon viel für unser Land geleistet. Lasst euch von einigen diskriminierenden Stimmen nicht abhalten. Ja, Migrantinnen und Migranten, auch wenn sie gut- und sehr gut qualifiziert sind, haben es schwerer auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Umso stolzer könnt Ihr auf euch sein wenn Ihr Euren Traumjob erreicht habt. Es gibt viele Menschen die sich für Euch einsetzen und wir werden nicht eher Ruhen bis Ihr die gleichen Chancen habt wie alle Anderen auch.

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel. Um ihn zu beheben, ist die Anwerbung und Einbindung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten verstärkt in der Diskussion.

Aber wie sieht es genau aus mit der Integration in den Arbeitsmarkt von Hochqualifizierten? Wie gut gelingt sie, woran scheitert sie? Konkrete Hindernisse ergeben sich z. B. durch widersprüchliche rechtliche Rahmenbedingungen, aber auch durch informelle Diskriminierung oder die fehlende Anerkennung von Bildungstiteln. Die internationale Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“, gefördert durch die VW-Stiftung, hat die Bedingungen des Überganges hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt erforscht. Sie berücksichtigte dabei sowohl Zuwanderer als auch Bildungsinländer.

In der Tagung werden die Arbeitsergebnisse des Forschungsprojektes präsentiert, die aufzeigen, wie die Arbeitsmarktintegration gelingen kann und warum das kulturelle Kapital von Migranten doch häufig ungenutzt bleibt. Rahmenbedingungen, Barrieren und Lösungsmöglichkeiten für eine Entfaltung des Potenzials hochqualifizierter Migranten werden in der Tagung diskutiert. Dabei werden auch Praxisbeispiele der gezielten Förderung vorgestellt und in Arbeitsgruppen weitere Empfehlungen erarbeitet.

Folgende Fragen stehen dabei im Vordergrund:

- Welche akademischen Abschlüsse werden in Deutschland anerkannt? Welche Möglichkeiten der Nachqualifizierung gibt es?
- Welche Angebote zur Förderung von Bildungserfolg an Schulen und Universitäten sind effektiv?
- Was kann durch rechtliche Veränderungen und bessere Information bewirkt werden?
- Wie sind die Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte beschaffen?
- Welche arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind nötig und sinnvoll?

Sie sind herzlich eingeladen, sich an den Diskussionen und Lösungsansätzen zu beteiligen.

Dr. Lidwina **Meyer**, Studienleiterin, Ev. Akademie Loccum
Prof. Dr. Anja **Weiß**, Prof. Dr. Arnd-Michael **Nohl**,
Prof. Dr. Karin **Schittenhelm**, Prof. Dr. Oliver **Schmidtke**,
VW-Studiengruppe „Kulturelles Kapital in der Migration“
Dr. Fritz Erich **Anhelm**, Direktor, Ev. Akademie Loccum

TAGUNGSGEBÜHR:

155,- € für Übernachtung, Verpflegung, Kostenbeitrag für Schüler/innen, Studierende (bis 30 Jahre), Grundwehr- und Zivildienstleistende sowie Arbeitslose. Ermäßigung **nur gegen Bescheinigung** auf 75,-€ (Eine Reduzierung der Tagungsg Gebühr für eine zeitweise Teilnahme ist nicht möglich).

ANMELDUNG:

Mit beiliegender Anmeldekarte an die **Evangelische Akademie Loccum, Postfach 2158, 31545 Rehburg-Loccum, Tel. 05766/81-0, Fax 05766/81-900**. Sollten Sie Ihre Anmeldung nicht aufrechterhalten können, teilen Sie uns das bitte umgehend mit. Bei einer Absage nach dem **03.09.2008** müssen wir 25% der Tagungsgebühr in Rechnung stellen. Falls Sie eine Bestätigung Ihrer Anmeldung wünschen, teilen Sie uns bitte auf der Anmeldekarte Ihre E-Mail-Adresse mit!

ÜBERWEISUNGEN:

Konto der Kirchl. Verwaltungsstelle Loccum **unter Angabe des Tagungsdatums und Ihres Namens:** Evangelische Kreditgenossenschaft Kassel (BLZ 520 604 110) Kto.-Nr. 6050

TAGUNGSLEITUNG: Dr. Lidwina Meyer Tel. 05766 / 81-103

SEKRETARIAT: Lidwina.Meyer@evka.de
SONJA SINSCH Tel. 05766 / 81-123

PRESSEREFERAT: Sonja.Sinsch@evka.de
Reinhard Behnisch Tel. 05766 / 81-105
Reinhard.Behnisch@evka.de

ANREISE:

Loccum liegt 50 km nordwestlich von Hannover am Steinhuder Meer zwischen Hannover, Minden und Nienburg. Auf Anfrage schicken wir Ihnen eine detaillierte Anreisebescheinigung. Sie finden sie auch im Internet: <http://www.loccum.de>

ACHTUNG: Direkte Verbindung zur Akademie mit Zubringerbus am **10.09.2008** um **12.50 Uhr** ab Bahnhof Wunstorf, **Ausgang ZOB**. Am **12.09.2008** zurück; Ankunft Wunstorf **13.30 Uhr**; Hin- u. Rückfahrt je 3,-€ (im Bus zu entrichten). **Bitte unbedingt anmelden, Plätze sind begrenzt!**

FESTE ZEITEN IM HAUS:

8.30 UHR MORGENANDACHT, 8.45 UHR FRÜHSTÜCK,
12.30 UHR MITTAGESSEN, 15.30 UHR NACHMITTAGSKAFFEE,
18.30 UHR ABENDESSEN.

Die Akademie im Internet: <http://www.loccum.de>

Medienpartner

NDR Info
www.ndrinto.de

EVANGELISCHE AKADEMIE



LOCCUM

**Jenseits der Green Card:
Hochqualifiziert und
wenig Chancen?**

**Potenziale hochqualifizierter
Migrantinnen und Migranten
in Deutschland**

In Kooperation mit der:
VW-Studiengruppe
„Kulturelles Kapital in
der Migration“

Tagung vom
10. - 12. September 2008

■ Mittwoch, den 10. September 2008

| | | | |
|-------|---|-------|--|
| 14.00 | Begrüßung Dr. Lidwina Meyer , Ev. Akademie Loccum Prof. Dr. Anja Weiß , Studiengruppe Kulturelles Kapital | 10.20 | Akademikerprogramm, Otto-Benecke-Stiftung Dagmar Maur , Leiterin, Bonn |
| 14.20 | Kulturelles Kapital in der Migration – Internationale Perspektiven auf die Integration von hochqualifizierten Migrant(inn)en Prof. Dr. Oliver Schmidke , Political Science, University of Victoria, Canada | 10.45 | Mentoring Programm „Network 21“ Filiz Elüştü , Thomas-Morus-Akademie Bensburg |
| 15.30 | Kaffee und Kuchen | 11.10 | Kaffeepause |
| 16.00 | Wie können Hochqualifizierte aus dem Ausland ihr Wissen auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen? Prof. Dr. Arnd-Michael Nohl , Universität Hamburg | 11.30 | Diskussion und Resümee |
| 16.50 | Öffnen berufliche und akademische Bildungstitel auch den Zugang zum Arbeitsmarkt? Prof. Dr. Karin Schittenhelm , Universität Siegen | 12.30 | Mittagessen |
| 17.40 | Welche Barrieren hindern an einer zügigen Integration in den Arbeitsmarkt? Prof. Dr. Anja Weiß , Universität Duisburg Niki von Hausen , Universität Duisburg | 14.00 | Wo können Lösungen ansetzen? Arbeitsgruppen zu spezifischen Problembereichen mit Resource Persons |
| 18.30 | Abendessen | | AG 1: Risiken und Nebenwirkungen rechtlicher Barrieren: Was kann durch rechtliche Veränderungen und bessere Information bewirkt werden? |
| 19.30 | Der Kampf um die besten Köpfe Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft Prof. Dr. Rita Süssmuth , Neuss | | Moderatorin: Sakine Subasi-Pitz , TEXTproduktion.net, Bremen |
| 21.00 | Ausklang auf der Galerie | | Jürgen Bleching , Diakonisches Werk Baden Dimitria Clayton , Ministerium f. Generationen, Familie, Frauen und Integration, NRW Dr. Norbert Gyrus , Universität Oldenburg Norbert Grehl-Schmitt , EP SAGA, Caritas- Verband Osnabrück, Asel Ulukbek , Bundes- verb. Ausländischer Studierender e.V., Prof. Dr. Anja Weiß |

■ Donnerstag, den 11. September 2008

| | | | |
|-------|---|--|---|
| 08.30 | Einladung zur Morgenandacht, anschließend Frühstück | | AG 2: Welche Angebote zur Förderung von Bildungserfolg an Schulen und Universitäten sind effektiv? Moderator: George Khouiry , Journalist, Bergheim Filiz Elüştü , Dr. Petra Gruner , Bundesmin. für Bildung und Forschung, Berlin, Nalan Kilic C. v. Ossietzky-Oberschule, Berlin Dr. Edith Pichler , Humboldt-Universität Berlin / Fondazione Eni Enrico Mattei; Prof. Karin Schittenhelm |
| 09.30 | Praxisbeispiele zur Förderung von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten Professionelle Selbstorganisation hochqualifizierter Migrant(inn)en in Kanada Patrick Coady , Koordinator BCITP Net, Executive Director AIMDBC, Canada | | AG 3: Welche akademischen Abschlüsse werden in Deutschland anerkannt? Wie kann man sich nachqualifizieren? Moderatorin: Ivonne Bianca Henkelmann , WMA Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg Patrick Coady , Dr. Anwar Hadeed , Studiengang Interkulturelle Bildung und Beratung, Universität Oldenburg Dagmar Maur , Dr. Martina Müller , Global Competences, Augsburg, Prof. Dr. Arnd-Michael Nohl , Barbara Buchal-Höver , Kultusministerkonferenz, Bonn |
| 09.55 | Programme der Arbeitsgemeinschaft Türkischer Unternehmer (ATU) in Hamburg Aygül Özkan , TNT Post, Vorstand ATU | | |

■ Freitag, den 12. September 2008

| | | | |
|-------|---|-------|---|
| 08.30 | Einladung zur Morgenandacht, anschließend Frühstück | 10.45 | Kaffeepause |
| 09.30 | Europäische Perspektiven und Maßnahmen zur Anwerbung und Integration von hochqualifizierten Migrant(inn)en Jakob von Weizsäcker , Brussels European and Global Economic Laboratory (Bruegel), Brüssel | 11.00 | Abschlussdiskussion |
| | | | Welche Rahmenbedingungen werden gebraucht, um das Potenzial hochqualifizierter Migrant(inn)en zu entfalten? Faize Berger , Unternehmensberaterin, Vorstandsmitglied der Türkisch-deutschen Industrie- und Handelskammer Claus Brandt , Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin Peter Clever , Hauptgeschäftsführung, Bundes- vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin Thomas Kufen , Integrationsbeauftragter des Landes Nordrhein-Westfalen Daniel Weber , DGB Bildungswerk, Düsseldorf |
| | | 12.30 | Ende der Tagung mit dem Mittagessen Tagungssprache Englisch/Deutsch mit Simultanübersetzung im Plenum. |

AG 4: Wie lässt sich der Zugang zu den Arbeitsmärkten verbessern?

Moderatorin: Dr. Lidwina **Meyer**, Studienleiterin, Evangelische Akademie Loccum
Carola **Feller**, Verband Deutscher Maschinen und Anlagenbau (VDMA), Katharina **Koch**,
BAWF, Klaus **Dünhaupt** AGEF GmbH, Berlin,
Aygül **Özkan**, Dr. Edwin **Semke**, Bildungszentrum der bayerischen Wirtschaft

Kaffee und Kuchen

Fortführung der Arbeitsgruppen

Abendessen

Vorstellung der AG Ergebnisse
anschließend Austausch im Bistrobereich