



Migration 2.0 – Wer kommt, wer bleibt, wer geht?

fokus⁴ Fachtagung zum demografischen Wandel, 24.11.2022, Dortmund

TAGUNGSDOKUMENTATION



Das Projekt wird kofinanziert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der EU

©IBB e.V. 2023 Vervielfältigung und öffentliche Nutzung nur mit ausdrücklicher Genehmigung des IBB e.V. und/ oder der Referent:innen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: IBB-Tagung „Migration 2.0. – Wer kommt, wer bleibt, wer geht“	1
Einführung: Triple Win und das Chancen- Aufenthaltsrecht- wie kann Teilhabe gelingen, Hildegard Azimi- Boedecker, IBB e. V. Dortmund.....	2
Impulsvorträge	6
Vortrag: Einwanderungsland Deutschland- Geschichte und Status quo, Vera Hanewinkel, IMIS Osnabrück.....	6
Vortrag: Brasilien, Vietnam, Indien: Hand in Hand for International Talents, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz praktisch, Marcel Fernandes, DIHK Service GmbH, Berlin	12
Vortrag: Willkommen in Deutschland! Wie offen ist die offene Gesellschaft? Dr. Ulrike Wieland, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh	15
Workshops	19
Workshop 1: (Re-)Migration und Pendelmigration am Beispiel der Türkei., mit Prof. Dr. Ayhan Kaya, Bilgi Universität Istanbul	19
Workshop 2: Vereinfachung der Bürokratie und (Nach-)Qualifizierung, best practice Ägypten/Jordanien (Elektroniker:innen) und Tunesien (Gesundheitsberufe) mit Stefanie Schmoll, Westdeutscher Handwerkskammertag, Düsseldorf.....	22
Workshop 3: Viel Licht und auch viel Schatten – Chancen und Risiken der Arbeitsmigration: Leiharbeit und Lohndumping: Fallstricke bei Anwerbung und in Arbeitsverträgen für Minder- und Hochqualifizierte mit Zeynep Bici, IG BAU Frankfurt	26
Fazit	29
Angaben zu den Expert:innen	31
Impressum	32

Vorwort

Die BB-Tagung „Migration 2.0. – Wer kommt, wer bleibt, wer geht“ thematisiert Paradigmenwechsel - Mit einer fair und gerecht gestalteten Migration zum Triple-Win

Globale Notsituationen und Kriege wie zuletzt in der Ukraine führen auch in Deutschland zu erhöhten Zuwanderungszahlen. Die Reaktionen in der Gesellschaft schwanken zwischen Abwehr und Aufnahmebereitschaft. Zugleich wird vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft ein sich immer deutlicher abzeichnender Fachkräftemangel diskutiert. Laut aktuellem Fachkräftemonitor werden bereits im Jahr 2026 etwa 240.000 Arbeitsplätze unbesetzt bleiben.¹

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz² und das geplante Chancen-Aufenthaltsrecht für langjährig Geduldete³ schaffen neue rechtliche Grundlagen zur Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt. Die Initiativen des Gesetzgebers leiten einen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik ein. Doch die Umsetzung stellt Akteure in Beratungsstellen und Behörden in jedem Einzelfall vor neue Herausforderungen, denn vielfach fehlen noch entsprechende Durchführungsverordnungen.

Wie gelingt die Anwerbung von Fachkräften im Ausland und welche Instrumente stehen zur Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung? Wie können Haupt- und Ehrenamtliche die Integration von Zugewanderten und ihren Familien unterstützen? Und wie können Arbeitsausbeutung und Lohndumping verhindert werden?

Dies waren Themen der Tagung „Migration 2.0 – Wer kommt, wer bleibt, wer geht?“ des Internationalen Bildungs- und Begegnungswerks in Dortmund e.V. am 24. November 2022. Die Tagung war Bestandteil des zweijährigen, EU- geförderten Projektes fokus⁴ mit Fort- und Weiterbildungen im Themenfeld Migration.

Für Akteure, die haupt- oder ehrenamtlich mit Zugewanderten und Geflüchteten arbeiten, stellen sich viele Fragen, die häufig nicht aus dem eigenen Erfahrungswissen heraus beantwortet werden können, sondern einen Austausch mit Akteuren anderer Sachgebiete erfordern. Diesen Austausch ermöglichte die Tagung. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung, die Ihnen auch für Ihre praktische Arbeit nützlich sein soll.

¹ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284>

² <https://fachkraefteeinwanderungsgesetz.de/>

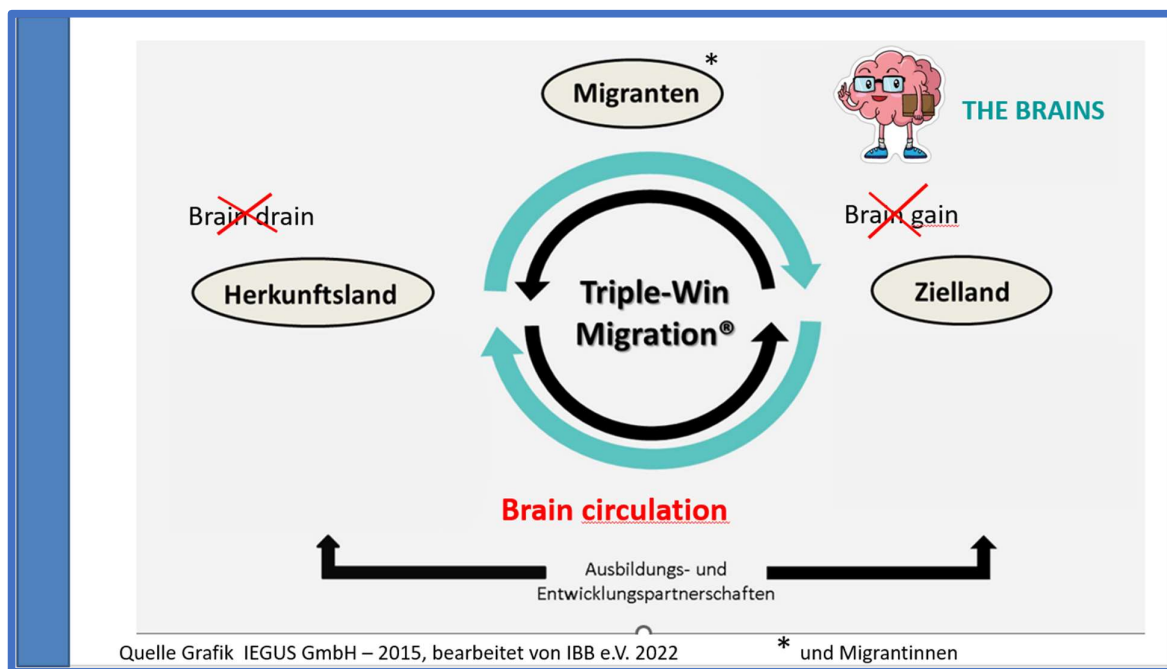
³ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/erstes-migrationspaket-2059774>

Einführung

Triple Win und das Chancen- Aufenthaltsrecht - wie kann Teilhabe gelingen? Hildegard Azimi- Boedecker, IBB e. V. Dortmund

Wir brauchen eine fair und gerecht gestaltete Migration, den Triple Win für Herkunftsländer, Zielländer und die Migrierten selbst.

Den Begriff Triple-Win prägte der damalige UN-Generalsekretär Kofi Anan maßgeblich mit, als 2006 die Idee für ein Global Forum on Migration & Development entstand. Das Forum lenkte den Blick auf die positiven Effekte von Migration. Die weltweit zunehmenden Wanderungsbewegungen entfalten ihre dreifach positive Wirkung immer dann, wenn neben dem Arbeitsmarktbedarf in den Zielländern auch die Entwicklungschancen der Herkunftsländer und der Migrierenden berücksichtigt werden. Migrierte können dabei eine Vermittlerposition einnehmen und Brücken bauen zwischen Herkunfts- und Zielland, was vielfältige positive Effekte für die Wirtschaft und Gesellschaft entfalten kann.



4

In den Jahrzehnten zuvor wurde Erwerbsmigration häufig als ein Verlust an gut ausgebildeten Arbeitskräften betrachtet. 1962 tauchte der Begriff „brain drain“ erstmals auf, als die British Royal Society die Abwanderung von wissenschaftlich ausgebildeten Expertinnen und Experten aus Großbritannien überwiegend nach Amerika als Verlust an Humanressourcen für die

eigene Volkswirtschaft beschrieb. In den folgenden Jahrzehnten rückten zunehmend auch die Chancen eines „brain gain“ in den Fokus, der in der Aufnahme gut ausgebildeter Arbeitskräfte für die Aufnahmeländer liegen kann. Erst in den 1970er und 1980er Jahren wurde die zunehmende Mobilität von Hochqualifizierten als Vorteil sowohl für die jeweiligen Arbeitskräfte als auch für die Zielländer erkannt. Die Wanderbewegungen des Humankapitals wurden in der Forschung schließlich als „brain circulation“ beschrieben.

Erst mit dem Global Forum on Migration & Development, das zum ersten Mal 2007 in Belgien tagte, wurde auch die Arbeitsmigration von Menschen mit Blue- Collar- Berufen mit in die Betrachtung einbezogen. Vor dem Hintergrund des so genannten 3-D-Effekts aus demographischem Wandel sowie der anstehenden Dekarbonisierung und Digitalisierung in Deutschland sind Fachkräfte gesucht. Der Mangel trifft viele Länder in Europa in gleichem Maße. Eine Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten rückt daher in den Fokus. Dies ist aber nicht nur eine Herausforderung für Arbeitgeber:innen oder Ausländerbehörden, auch die Zivilgesellschaft, Schulen, Kindergärten und das soziale System insgesamt sind gefordert, damit nicht dieselben Fehler begangen werden, die bei der ersten Zuwanderung von Arbeitskräften passierten. Damals wurden soziale Belange wie früher Kindergartenbesuch, gute Kranken- und Altersversorgung Zugewanderter, umfassende Integrationsangebote und die Idee eines dauerhaften Verbleibes in Deutschland nicht oder nicht ausreichend bedacht. Triple- Win meint also nicht nur eine Gewinnoptimierung für Entsende- und Aufnahmeländer, sondern auch die Sicherung von sozio-kulturellem Wohlergehen, gesellschaftliche Teilhabe in allen Bereichen und attraktive Verdienst- und Bildungsmöglichkeiten für die Migrierten selbst.

Hierzulande zeichnet sich ein erster vorsichtiger Paradigmenwechsel ab. Neben der langsamen, aber steigenden Erkenntnis, dass wir ein Einwanderungsland Deutschland sind, soll nun auch endlich das Potential bereits mehrjährig hier Lebender, auch Geflüchteter mit niedrigem Aufenthaltsstatus genutzt werden. Auch wenn sich erst in der Praxis die Effektivität neuer Maßnahmen bewähren muss, ist z.B. der „Chancenaufenthalt“ ein Schritt in die richtige Straße. Im Folgenden sei daher kurz auf dieses neue gesetzliche Instrument hingewiesen, dass zu Beginn des Jahres 2023 in Kraft treten wird.

„Chancenaufenthalt“ zielt auf Geflüchtete, die nicht als Asylsuchende anerkannt sind und als „Geduldete“ einen unsicheren, zumeist wiederholt befristeten Aufenthaltsstatus haben. Die Praxis der sogenannten Kettenduldungen, die für die Betroffenen jeweils mit Unsicherheiten und einer wachsenden Perspektivlosigkeit verbunden sind, soll durch den 18- monatigen Chancen-Aufenthalt beendet werden. Das neue Gesetz soll diesem relativ kleinen Personenkreis unter den Zugewanderten eine anderthalbjährige Aufenthaltserlaubnis gewähren als Chance, in der sie eine Ausbildung beginnen, einen im Herkunftsland erlernten Beruf ausüben

oder eine Arbeitsstelle finden können, um damit ihre Chance auf einen dauerhaften Verbleib in Deutschland zu erhöhen.

Um in den Genuss des neuen 18-monatigen ⁵ Chancen-Aufenthalts zu kommen, müssen Antragstellende jedoch sechs Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen zum Stichtag 31. Oktober 2022 seit fünf Jahren geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben.
- Sie müssen im Zeitraum des Chancen-Aufenthalts ihren Lebensunterhalt allein sichern.
- Sie müssen sich mit einem Pass bzw. Identitätsnachweis ausweisen können.
- Sie dürfen keine vorsätzliche Straftat begangen haben.
- Sie müssen sich zur freiheitlich demokratischen Grundordnung bekennen.
- Sie müssen Deutschkenntnisse nachweisen.
- Gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende können bereits nach drei Jahren Aufenthalt sowie bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.
- Familiennachzug zu drittstaatsangehörigen Fachkräften wird erleichtert, indem für nachziehende Ehegatten das Erfordernis eines Sprachnachweises entfällt.
- Integrationskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber werden bereits von Anfang an öffnen. So wird der Integrationskurs und der Berufssprachkurs künftig grundsätzlich im Rahmen verfügbarer Plätze zugänglich sein, unabhängig vom Herkunftsland oder Einreisedatum der betroffenen Personen.

Einige Unschärfen enthält das neue Gesetz bzw. sein Entwurf noch: So ist zurzeit noch offen, wie Schüler:innen oder prekär Beschäftigte nachweisen sollen, dass sie ihren Lebensunterhalt allein sichern können. Auch sollten nach Ansicht der Verbände so genannte Armutsdelikte wie zum Beispiel Schwarzfahren nicht berücksichtigt werden, sind jedoch noch nicht ausgenommen. Zudem ist noch nicht endgültig definiert, welche Anforderungen an das erreichte Sprachniveau gestellt werden. Gerade der Zugang zu Sprachkursen könnte sich als Nadelöhr beim Erwerb des Chancen-Aufenthaltes erweisen, da zum Beispiel für Geflüchtete aus der Ukraine und Asylsuchende, die noch in Gruppenunterkünften leben, der Zugang zu Sprachkursen erschwert ist und es oft schlicht zu wenig Angebote gibt. Und schließlich wird die vergangenheitsbezogene Stichtags-Regelung kritisiert. Sie kreist den Personenkreis auf Menschen ein, die vor dem 31.10.2017 eingereist sind (und heute noch in Deutschland leben).

⁵ Zum Zeitpunkt der Tagung war der Chancenaufenthalt auf ein Jahr beschränkt, dies wurde nach Neuvorlage im Flachschiuss und nach Protesten der Verbände dann auf 18 Monate ausgeweitet.

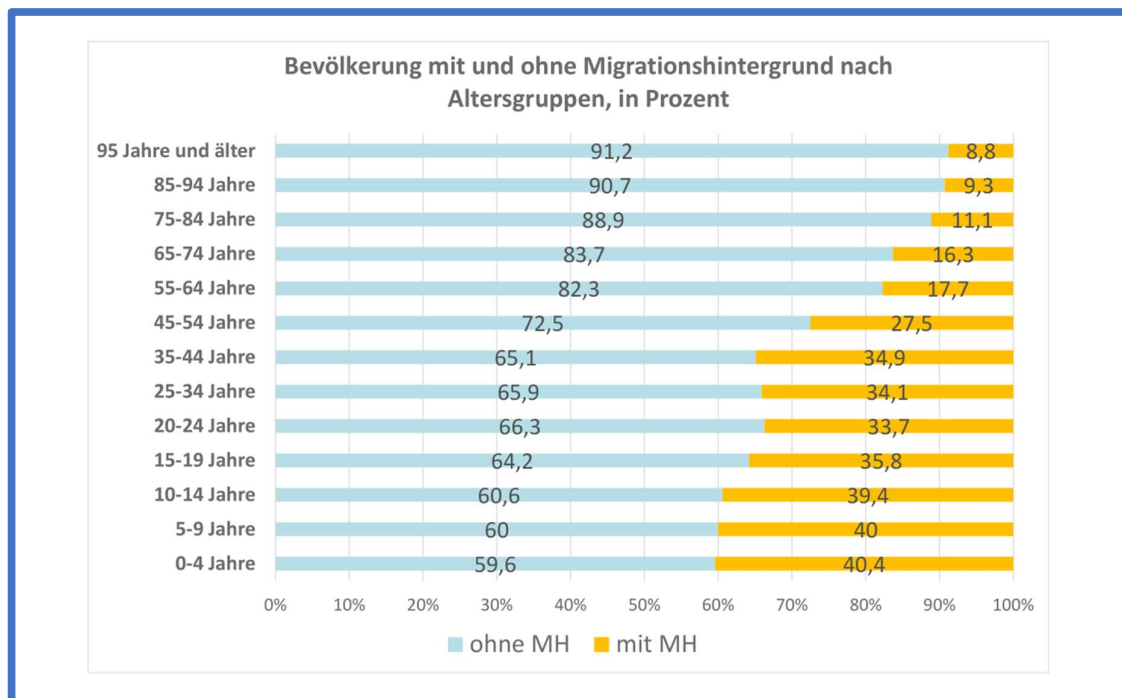
Von den aktuell 242.029 Geduldeten aus diesem Personenkreis, die im Jahr 2021 in Deutschland lebten, können deshalb nach Schätzung der Wohlfahrtsverbände nur rund 138.000 Menschen die Voraussetzungen erfüllen. Offen ist noch, ob die Voraussetzungen in den Bundesländern unterschiedlich streng ausgelegt werden, zum Beispiel beim Nachweis des Spracherwerbs. Flüchtlingsinitiativen und Sozialverbände befürchten daher, dass maximal 35.000 Menschen tatsächlich in den Genuss des einjährigen Chancen-Aufenthalts kommen können. Aktuell ist auch nicht klar, wie weit der Ermessensspielraum der Behörden reicht.

Impulsvorträge

Einwanderungsland Deutschland- Geschichte und Status quo, Vera Hanewinkel, IMIS Osnabrück

„Migration funktioniert nicht wie ein Wasserhahn, der auf und zuge dreht werden kann.“ Vera Hanewinkel, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Osnabrück, schilderte die historische Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland, aktuelle Tendenzen und räumte mit falschen Vorstellungen auf. Hier eine Zusammenfassung mit den Kernaussagen des Vortrages:

„Deutschland ist ein Einwanderungsland“. Nach Informationen des Statistischen Bundesamtes hatten im Jahr 2021 insgesamt 27,2 Prozent der insgesamt 81,9 Millionen Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund. Entsprechend der in Deutschland gebräuchlichen Definition des Statistischen Bundesamtes hat eine Person dann einen Migrationshintergrund, „wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“.



6

Der Anteil der Menschen mit Migrationserfahrung ist in der Altersgruppe der Säuglinge und Kleinkinder bis 4 Jahre mit 40,4 Prozent am höchsten, liegt in der Altersgruppe der bis

⁶ Grafik aus Vera Hanewinkels Präsentation

einschließlich 44-Jährigen bei jeweils über 30 Prozent und sinkt bei den Älteren und Hochbetagten dann bis auf unter 10 Prozent ab.⁷

Betrachtet man die Zugewanderten nach Herkunftsländern liegt die Türkei vorn vor Polen, Russische Föderation, Kasachstan und Syrien. (Reihenfolge 2021 auf: de. Statistik 2021= Türkei, Polen, Syrien, Rumänien, Italien⁸)

Die geschichtliche Entwicklung der Zuwanderung seit den 1950er Jahren stellt sich wie folgt dar: Als in den Nachkriegsjahren in Deutschland die Wirtschaft boomte, standen unter anderem auch durch die Einführung der Wehrpflicht 1956 junge Männer erst spät dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Hinzu kam die familienpolitische Vorstellung, dass Frauen eher nicht berufstätig sein sollten. Höher Qualifizierte wanderten vermehrt nach Übersee aus. Der Mauerbau 1961 stoppte dann auch noch die Binnenmigration aus der DDR in die Bundesrepublik. Dem Arbeitsmarkt standen in der Folge schlicht zu wenige Arbeitskräfte zur Verfügung.

Bereits 1955 wurde ein erstes Anwerbeabkommen mit Italien geschlossen. In den folgenden Jahren wurden weitere bilaterale Abkommen ausgehandelt mit Griechenland, Spanien, der Türkei, Portugal, Marokko, Tunesien und dem damaligen Jugoslawien. In den 1960er Jahren nahm die Erwerbsmigration damit Fahrt auf. Etwa 14 Millionen damals so genannte „Gastarbeiter“ kamen nach Deutschland. Rund 11 Millionen kehrten später in ihre Heimat zurück. Rund drei Millionen Menschen blieben - und gründeten Familien. Erinnert sei hier an das Wort des Schweizer Schriftstellers Max Frisch: „Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen.“

Die neu Zugewanderten übten in den 1960er und 1970er Jahren ganz überwiegend ungelernete Tätigkeiten zum Beispiel in der industriellen Produktion aus, für die sich in Deutschland kaum Interessenten fanden. Zwar wurden überwiegend Männer angeworben, aber auch die heute oftmals in der Erinnerung vergessenen Frauen folgten der Anwerbung und arbeiteten meist unter schlechten Arbeitsbedingungen. Das bedeutet, ohne sie wäre das Wirtschaftswachstum nicht tragfähig gewesen.

1973 wurde im Zuge der Ölpreiskrise ein erster Anwerbestopp verhängt. Ihm war eine längere Diskussion über finanzielle und soziale Auswirkungen der Zuwanderung und eine drohende Arbeitslosigkeit vorausgegangen. Damals war faktisch schon eine Einwanderungssituation entstanden, obwohl man sie im öffentlichen Diskurs noch als temporär deklarierte.

⁷ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Tabellen/migrationshintergrund-geschlecht-insgesamt.html>

⁸ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1221/umfrage/anzahl-der-auslaender-in-deutschland-nach-herkunftsland/>

1973 lebten 2,6 Mio. ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, überwiegend aus der Türkei und Italien.

Eine weitere, zunehmend an Bedeutung gewinnende Gruppe waren Aussiedler:innen und Spätaussiedler:innen aus der ehemaligen Sowjetunion, Polen und Rumänien. Sie hatten unter den Zugewanderten einen Sonderstatus, da sie auf ihre deutschen Vorfahren verweisen konnten, die größtenteils im 19. Jahrhundert zu Zeiten der russischen Zarin Katharina II. als Handwerker ins Wolga- und Schwarzmeergebiet ausgewandert waren.

Insgesamt mehr als 4,5 Millionen Aussiedler:innen sind seit 1950 mit ihren Familienangehörigen nach Deutschland gekommen. Die größte Gruppe von rund 2,4 Millionen Menschen stammt aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion, gefolgt von Polen mit 1,4 Millionen Menschen und Rumänien mit 430.000 Menschen. Die Zuwanderung der Spätaussiedler:innen erreichte in den Jahren 1989/1990 mit rund 400.000 Personen ihren Höhepunkt. Während in den Jahren zwischen Kriegsende und Mauerfall die meisten Aussiedler:innen aus Polen stammten, wandern seit 1989 die meisten aus Staaten der ehemaligen Sowjetunion ein.⁹ Im Mikrozensus 2021 gaben 2,5 Millionen Menschen an, als Aussiedler:innen oder Spätaussiedler:innen¹⁰ nach Deutschland gekommen zu sein.

Trotz des verhängten Anwerbestopps entwickelte sich die Migration also weiter: „Es zeigte sich, dass Migration nicht funktioniert, wie ein Wasserhahn den man auf- und zudreht“. Vielmehr entstand eine Eigendynamik. Die zunehmende europäische Integration erleichterte zudem den Zuzug von Menschen zuerst aus Italien, später aus Spanien und Portugal, der durch die gewährte Freizügigkeit nicht mehr eingeschränkt werden konnte. Nach dem EU-Beitritt von Polen 2004 und Rumänien 2007 und dem Auslaufen der Übergangsregelungen in den Jahren 2011/2014 nahm die Zuwanderung aus diesen neuen EU-Mitgliedsländern weiter Fahrt auf.

Aktuell gelten Polen und Rumänien als Haupt-Herkunftsländer – zurzeit allerdings mit sinkender Tendenz.¹¹

Heute leben 6,9 Millionen Menschen in Deutschland, die über ihre Eltern einen Bezug zu einem der acht Gastarbeiter-Herkunftsländer haben.

⁹ <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61643/spaet-aussiedler/>

¹⁰ https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Glossar/S/Spaet_Aussiedler.html?nn=1218208

¹¹ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12711-0008#ab-readcrumb>

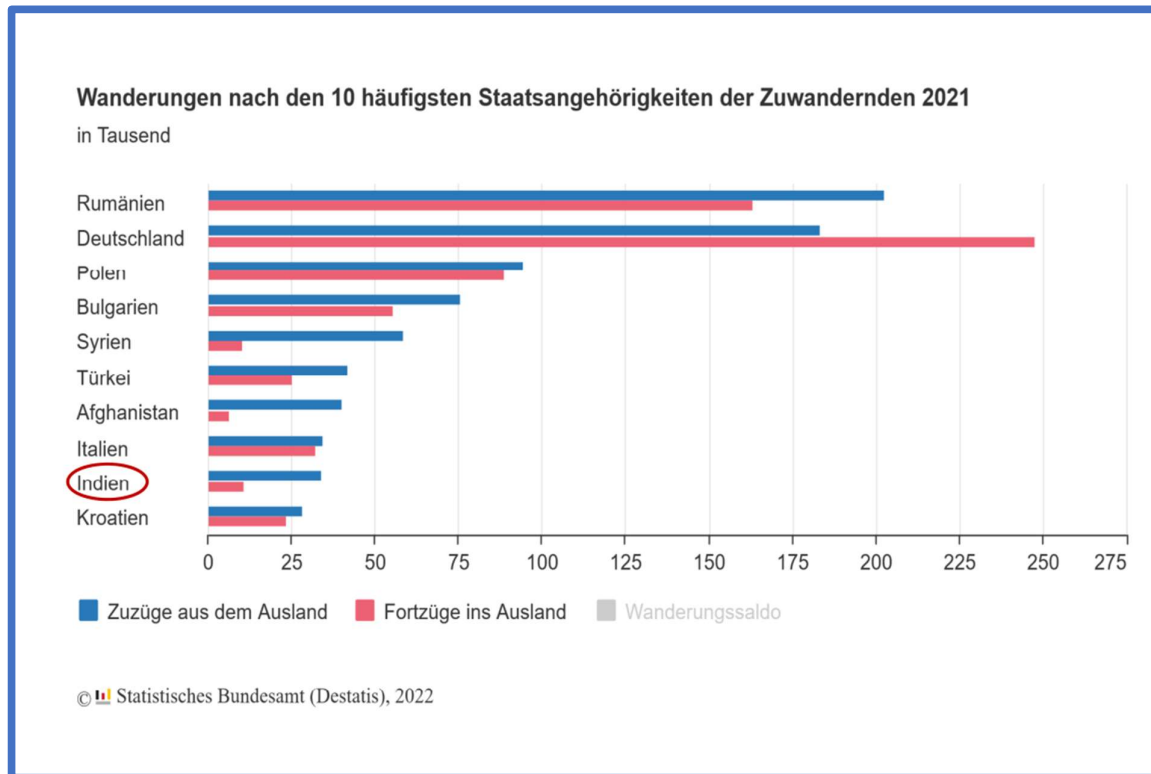
Parallel zu dieser Erwerbsmigration stieg durch Kriege, Bürgerkriege und globale Notlagen auch die Zahl der Schutzsuchenden. Syrien ist dabei kaum wahrgenommen von der medialen Öffentlichkeit - bereits seit 1998 ein Haupt- Herkunftsland. Der Höhepunkt der Fluchtbewegung war erst 2015/2016 erreicht, als 425.000 syrische Staatsbürger einen Asylantrag stellten. Bei den Menschen, die vor den Kriegshandlungen flüchten, steht allerdings nicht die Arbeitssuche im Vordergrund wie bei Zuwandernden aus Polen und Rumänien, sondern das Schutzbegehren. Eine ähnliche Entwicklung zeichnet sich aktuell bei Flüchtenden aus der Ukraine ab, die einen Sonderstatus genießen und sofort ein Aufenthaltsrecht, Sozialleistungen und Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Gesundheitssystem erhalten. Nach Informationen des Statistischen Bundesamtes waren seit Kriegsbeginn im Februar 2022 bis August 2022 netto 874.000 Menschen aus der Ukraine nach Deutschland eingereist.¹² Der aktuell wieder vorherrschende Mangel an Arbeitskräften erweist sich für arbeitswillige Geflüchtete als Chance, schnell aus eigener Kraft den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Gleichzeitig wird aber die ungleiche Behandlung von Kriegsflüchtenden aus der Ukraine und Syrien kritisch hinterfragt. Mit dem neuen Chancen-Aufenthaltsgesetz, das aktuell in der politischen Diskussion ist, will die Bundesregierung nun das für die Betroffenen oft belastende System der so genannten „Kettenduldungen“ beenden und gut Integrierten die Chance auf ein längeres Bleiberecht einräumen. Zudem wird unter der neuen Bundesregierung nun auch eine aktive Fachkräfteeinwanderungspolitik¹³ diskutiert. Denn die demografische Entwicklung gepaart mit den Aufgaben der schon in der Einführung genannten Dekarbonisierung und Digitalisierung führt unweigerlich zu einem sich verstärkenden Fachkräftemangel, der auch nicht durch „stille Reserven“ wie eine längere Lebensarbeitszeit und eine zunehmende Beschäftigung von Frauen in Vollzeit ausgeglichen werden kann. „Führende Ökonomen sagen übereinstimmend: Ohne eine Netto-Zuwanderung von 400.000 bis 500.000 Personen geht es nicht“.

Deutschland ist allerdings unter höher Qualifizierten weniger beliebt als gemeinhin angenommen wird. So liegt Deutschland laut einer OECD-Studie aus 2019 bei Hochqualifizierten im Ausland nicht einmal unter den Top 10 der beliebtesten Zielländer. Für Unternehmer:innen liegt Deutschland immerhin auf Platz 6 im weltweiten Vergleich, für international Studierende auf Platz 3. Tatsächlich sind laut jüngster Statistik rund 350.000 Studierende aus dem Ausland an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Ob sie nach ihrem Studium ausreisen oder sich in Deutschland auf Arbeitsplatzsuche begeben, ist nicht bekannt.

¹² https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/10/PD22_428_12411.html

¹³ <https://fachkraefteeinwanderungsgesetz.de/>

In den Jahren 2000 bis 2004 gab es bereits eine so genannte Green Card für IT-Fachkräfte z.B. aus Indien. Als erfolgreicher erwies sich die Blaue Karte der EU für Hochqualifizierte, die einen Arbeitsvertrag vorweisen konnten. 27 Prozent der Nutzenden kamen aus Indien. Damit war Indien 2021 unter den zehn häufigsten Herkunftsländern. Sieben Prozent der Hochqualifizierten wanderten aus der Türkei ein, jeder zweite aus sonstigen Herkunftsländern.



Seit 2013 können sich daneben auch ausländische Arbeitskräfte mit einer qualifizierten Berufsausbildung in Mangelberufen um eine Einreiseerlaubnis bemühen. Mechatroniker:innen, Lokführer:innen und Fachkräfte in Gesundheitsberufen wurden beispielhaft genannt. Voraussetzung ist aber in jedem Fall ein konkretes Arbeitsplatzangebot und ein in Deutschland anerkannter Berufs- bzw. Bildungsabschluss. Eine Anerkennung ist aber häufig kaum möglich. Denn im tradierten dualen System der Berufsausbildung in Deutschland sind Qualifikationen kaum vergleichbar. Oftmals sind Nachqualifizierungen nötig. Die aktuelle Bundesregierung verfolgt aber aktuell das Ziel, die Anerkennung von Qualifikationen zu vereinfachen.

Anders als in der öffentlichen Wahrnehmung spielt Erwerbsmigration aus Drittstaaten im Übrigen eine vergleichsweise geringe Rolle. Hingegen sind Arbeitsuchende aus EU-Mitgliedstaaten in viel größerer Zahl als gemeinhin angenommen bereit, ihren Arbeitsplatz in Deutschland zu suchen.

Aus allen statistischen Erhebungen lassen sich jeweils nur bedingt Rückschlüsse ziehen auf die zukünftigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. So kann zum einen auch die

Zuwanderung, die unter dem Stichwort Familiennachzug diskutiert wird, mindestens auf längere Sicht positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Zudem weiß man aus Erhebungen, dass sich ein Drittel der ausländischen Studierenden gern in Deutschland niederlassen würde. Ob dies im Einzelfall gelingt, ist ebenso offen, wie die zukünftige Entwicklung der EU-Binnenmigration. Schon jetzt leben rund fünf Millionen Zugewanderte aus EU-Ländern in Deutschland. Etwa die Hälfte geht einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Und selbst wenn bedingt durch Kriege und Notlagen zu bestimmten Zeiten viele Menschen zuwandern, heißt das nicht, dass alle bleiben. Deutschland ist von außen betrachtet eben nicht der Nabel der Welt. Zuwanderung entwickelt vielmehr oftmals eine Eigendynamik, die unter anderem durch verwandtschaftliche Beziehungen beeinflusst wird und auch zu Weiterwanderungen führen kann. „Wir müssen uns von der Illusion verabschieden, dass Migration von A nach B erfolgt und die Komplexität der Wanderungsbewegungen begreifen.“

Das Einwanderungsland Deutschland ist daher nicht „einfach fertig“, sondern muss fortwährend aktiv gestaltet werden. Nicht vergessen werden dürfen dabei auch die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft, die sich mit der Gesellschaft der Vielfalt schwertun und mitunter abgehängt fühlen.

Und noch ein Hinweis: „Migration ist also immer weit komplexer als diese Grafiken es darstellen können und übrigens auch als es die meisten Debatten über Migration suggerieren.“

Brasilien, Vietnam, Indien: Hand in Hand for International Talents, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz praktisch, Marcel Fernandes, DIHK Service GmbH, Berlin

Wie die Anwerbung von Fachkräften in der Praxis gelingen kann, stellte Marcel Fernandes, Referent im Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertags¹⁴, im dritten Input vor. Eine Zusammenfassung nun hier:

Das Pilotprojekt verfolgt das Ziel, den idealtypischen Prozess zur Anwerbung von Fachkräften in Drittstaaten zu entwickeln. Und schon nach den ersten Erfahrungen ist klar: „Migration und Integration passieren nicht von allein“. Der Weg auf den Arbeitsmarkt in Deutschland ist aus Sicht der Betroffenen allein – also ohne professionelle Unterstützungsstrukturen – kaum zu bewältigen, denn er ist hart, belastend und voller bürokratischer Fallstricke.

Das Pilotprojekt des Deutschen Industrie- und Handelstages, gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, konzentriert sich auf die Anwerbeländer Brasilien, Indien und Vietnam. Die Auswahl der drei Herkunftsländer war strengen Kriterien gefolgt: Es sollte ein staatliches Bildungssystem existieren und eine Auslandshandelskammer vorhanden sein. Außerdem sollte das Herkunftsland ein hohes Potenzial an jungen Arbeits- und Fachkräften aufweisen und enge wirtschaftliche und kulturelle Beziehungen zu Deutschland haben.

Das Koordinationsteam des Deutschen Industrie- und Handelstages sitzt in Berlin und kooperiert mit der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg und mit Unternehmen in den fünf IHK-Bezirken Düsseldorf, Erfurt, Lübeck, Reutlingen und Rostock. Die rechtliche Grundlage für die Anwerbung schafft das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im März 2020 in Kraft getreten ist. (siehe hierzu ausführlich auch Fußnote 2 dieser Dokumentation). Die Anwerbung erfolgt in Brasilien, Indien und Vietnam über die Mitarbeitenden in den Auslandshandelskammern (AHK). Sie begleiten sie durch das Verfahren bis zur Ausreise.

Schon in den Herkunftsländern beginnen die Interessenten Sprachkurse. Parallel wird die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen eingeleitet. Zudem werden Visa beantragt. Erst wenn die Interessenten nach sechs oder mehr Monaten Deutsch auf Level B1 entsprechend dem Europäischen Referenzrahmen sprechen, reisen sie nach Deutschland ein. Dann übernehmen das Koordinierungsteam in Berlin und die Projektteilnehmenden aus den

¹⁴ <https://www.dihk-service-gmbh.de/de/unsere-projekte/fachkraefte-standortsicherung/hand-in-hand-for-international-talents>

Industrie- und Handelskammern in den Zielregionen, helfen bei Behördengängen, bei der Wohnungssuche und beim Eröffnen eines Bankkontos.

Das Pilotprojekt hat aktuell 261 Fachkräfte aufgenommen und die ersten 41 an Unternehmen vermittelt 34 Personen sind bereits nach Deutschland eingereist, 130 sind so weit vorbereitet, dass sie zur Vermittlung zur Verfügung stehen. Die Interessent:innen sind in der Mehrzahl männlich, alleinstehend und zwischen 25 und 35 Jahre alt. Bislang wurden nur zwei Familien angeworben, drei Personen mit Ehepartner:in und nur ein über 50-jähriger Mann mit Kindern. Von den etwa 2000 angesprochenen Unternehmen hatten 61 Interesse an ausländischen Fachkräften bekundet und insgesamt 126 offene Stellen gemeldet.

Im Pilotprojekt des Deutschen Industrie- und Handelstages werden zunächst einmal nur Interessierte für IHK-Berufe in der Bauelektrik und Elektrotechnik, in der Informatik, Informationstechnik und Softwareentwicklung sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe gesucht. Als besondere Herausforderung für Unterstützende wie Unternehmen erweist sich im übrigen die Anerkennung von Berufsabschlüssen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Denn ganz grundsätzlich gilt: Fast in keinem anderen Land erfolgt der Erwerb von beruflichen Qualifikationen auf vergleichbar streng geregeltem Niveau. Teilweise sind Berufe anders definiert. Teilweise ist die Ausbildung nicht so strukturiert wie im dualen System der Berufsausbildung im Betrieb und in der Berufsschule. Fehlende Kenntnisse lassen sich aber in aller Regel durch teilweise kostspielige Nachschulungen ergänzen.

Als hohe Hürde erweisen sich aber auch Sprachkenntnisse. Viele Unternehmen legen größten Wert auf sehr gute Deutschkenntnisse, die zum Beispiel in der Elektrotechnik sicherheitsrelevant sein können. Wenn dann auch noch regionale Dialekte eine Rolle spielen, z.B. Schwäbisch, stoßen neu Zugewanderte schnell an ihre Grenzen. Zudem werden in den vom Bundesamt für Migration und Flüchtling geförderten Sprachkursen meist keine berufsspezifischen Begriffe vermittelt. Einige der teilnehmenden Unternehmen hatten kurzentschlossen eigene betriebsinterne Schulungen entwickelt. Die Erwartung an sehr gute Deutschkenntnisse ist auf Seiten der Unternehmen entsprechend fast noch höher als bei studierten Fachkräften.

30 Prozent der vermittelten Personen brachen das Projekt ab. Damit war die Abbruchquote sogar etwas höher als die erwarteten 25 Prozent.

Als Herausforderung erweist sich auch die Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifikationen. Etwa ein Drittel der Angeworbenen reist mit einem vollständig anerkannten Berufsabschluss ein, zwei Drittel können jedoch die notwendigen beruflichen Qualifikationen nur teilweise nachweisen und benötigen entsprechende Nachschulungen.

Ein Problem für die neu angeworbenen Fachkräfte stellt zudem die Situation auf dem Wohnungsmarkt dar. Wohnraum ist knapp und teuer. Wenn Familien zuwandern, finden sich nur

schwer Kinder- Betreuungsplätze, deren Existenz wiederum den Müttern eine Teilnahme an Integrationskursen ermöglichen.

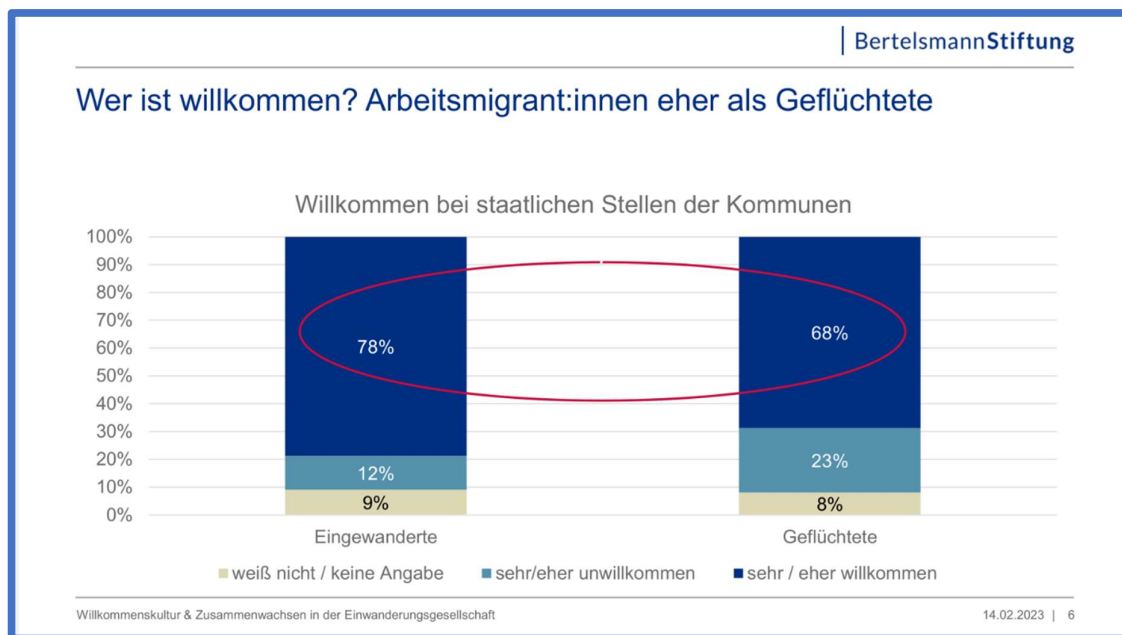
Und schließlich lauern einige Hürden in der Bürokratie. So hat es mehrfach Reibungsverluste gegeben, weil die Feinheiten des noch jungen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nicht allen beteiligten Behörden bekannt waren, wie zum Beispiel Sonderregelungen für Fachkräfte aus Brasilien oder weil Unterlagen durch Übermittlungsfehler nicht vollständig waren. Da die zuständigen Behörden durch die große Zahl von Zuwandernden aktuell ohnehin stark belastet sind, sehen sich zuwandernde Fachkräfte in Konkurrenz um Zeit und Aufmerksamkeit der Sachbearbeitenden in den Behörden.

Verständnis für den Frust über die Bürokratie auf Seiten der Betroffenen und auch für die Situation in den Behörden signalisierte ein Teilnehmender aus dem Publikum: Jugendmigrationsdienste, Kommunale Integrationsdienste (KIM) und Migrationsberatungsstellen könnten zwar auf eine Vielzahl von unterstützenden Angeboten zurückgreifen. Doch, so sagte er konsterniert: „Es blickt keiner mehr durch, was es wo gibt.“

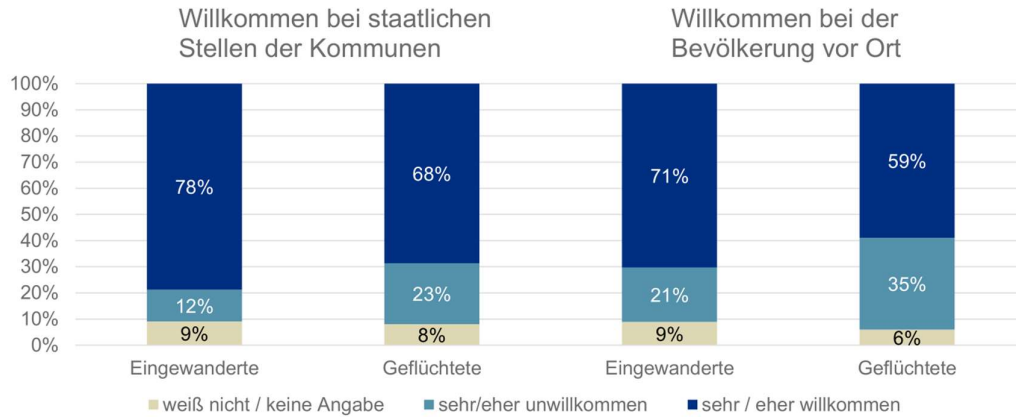
Willkommen in Deutschland! Wie offen ist die offene Gesellschaft? Dr. Ulrike Wieland, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Interessante Erkenntnisse aus der empirischen Sozialforschung zur Willkommenskultur in Deutschland und zum Zusammenwachsen in der Einwanderungsgesellschaft präsentierte Dr. Ulrike Wieland von der Bertelsmann Stiftung. Ihr Fazit: Extreme Positionen werden in der Öffentlichkeit zwar laut vorgetragen. Doch mit der Haltung der Gesamtbevölkerung hat dies wenig zu tun. Im Folgenden eine Zusammenfassung des Impulsreferates:

Aktuellen Erhebungen zufolge sehen vier von fünf Befragten Zuwanderung positiv. In Ostdeutschland gibt es tendenziell etwas höhere Vorbehalte als in den westlichen Bundesländern.



Wer ist willkommen? Arbeitsmigrant:innen eher als Geflüchtete

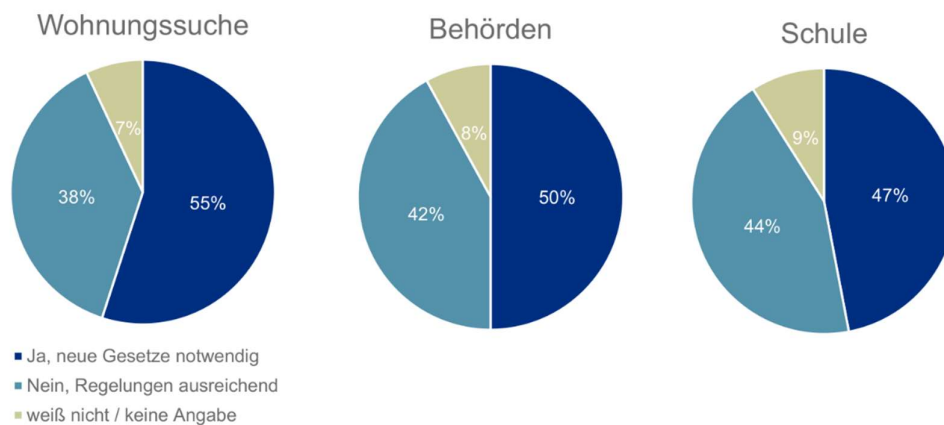


Willkommenskultur & Zusammenwachsen in der Einwanderungsgesellschaft

14.02.2023 | 7

Verschiedene Erhebungen ergeben: Arbeitszuwandernde sind eher willkommen als Geflüchtete. Integration wird als ein beidseitiger Prozess verstanden, es wächst ein Bewusstsein für strukturelle Benachteiligungen besonders bei der Arbeitsplatz- und Wohnungssuche. Als Hindernisse für Integration werden vor allem mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde Bildung und eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft genannt. Eine knappe Mehrheit der Befragten befürwortet Gesetze gegen Benachteiligung bei der Wohnungssuche (55 Prozent), bei Behördengängen (50 Prozent) und in der schulischen Ausbildung (47 Prozent). Defizite erkannten die Befragten bei der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe. So hält nur ein Drittel der Befragten Zugewanderte für ausreichend repräsentiert.

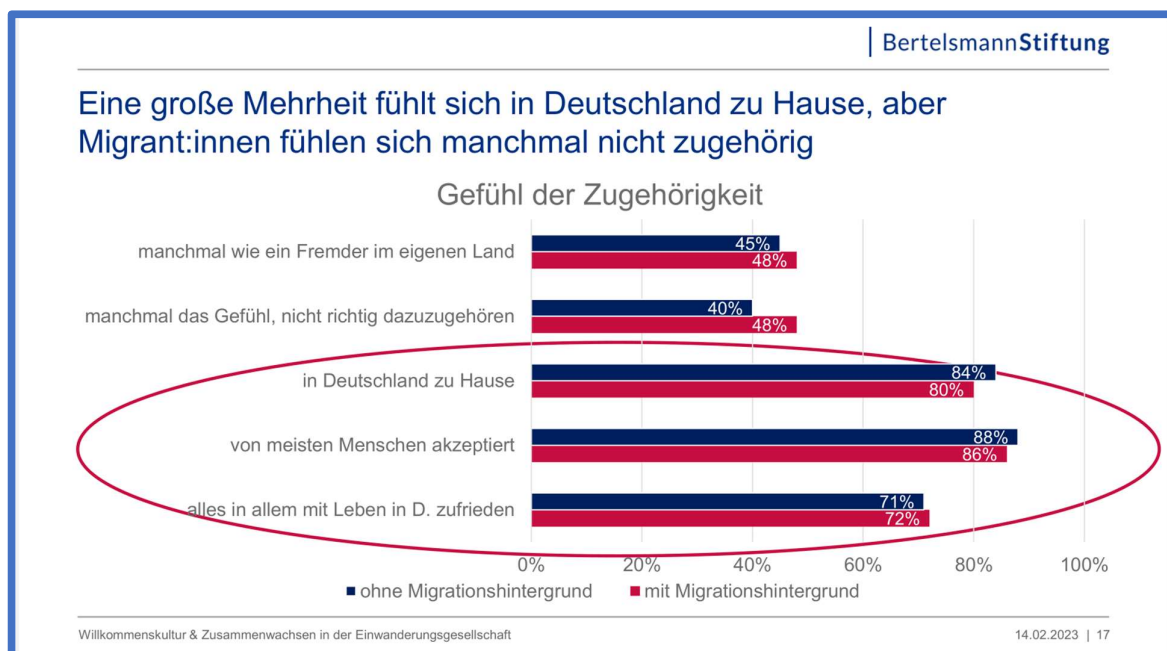
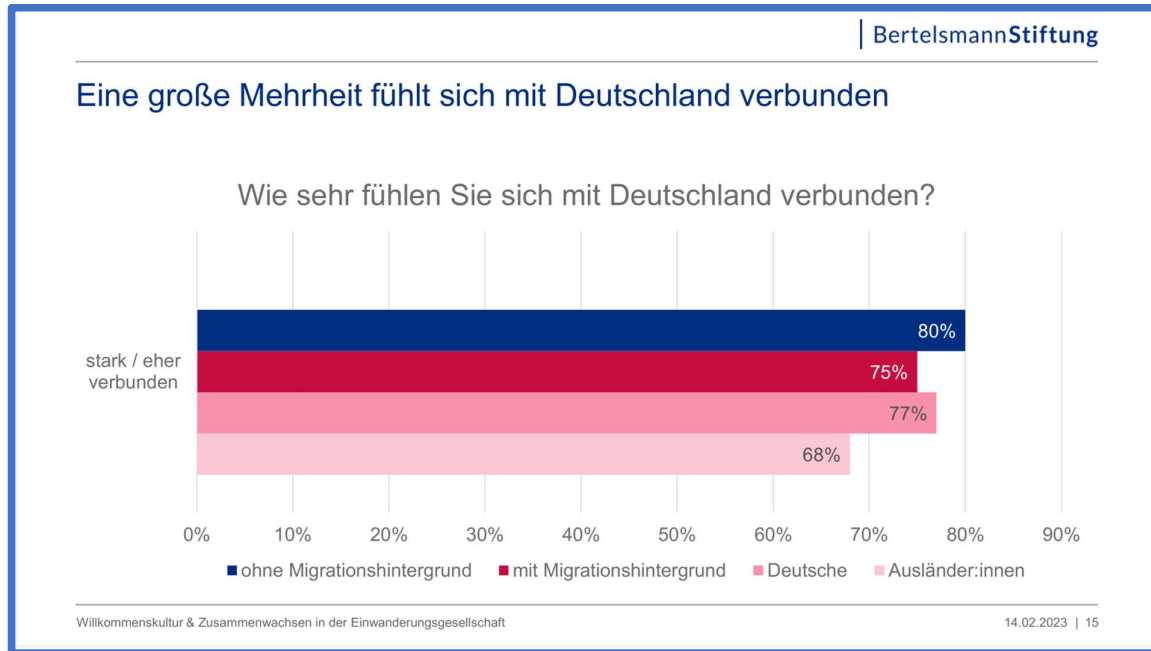
(Knappe) Mehrheit befürwortet neue Gesetze gegen Benachteiligung



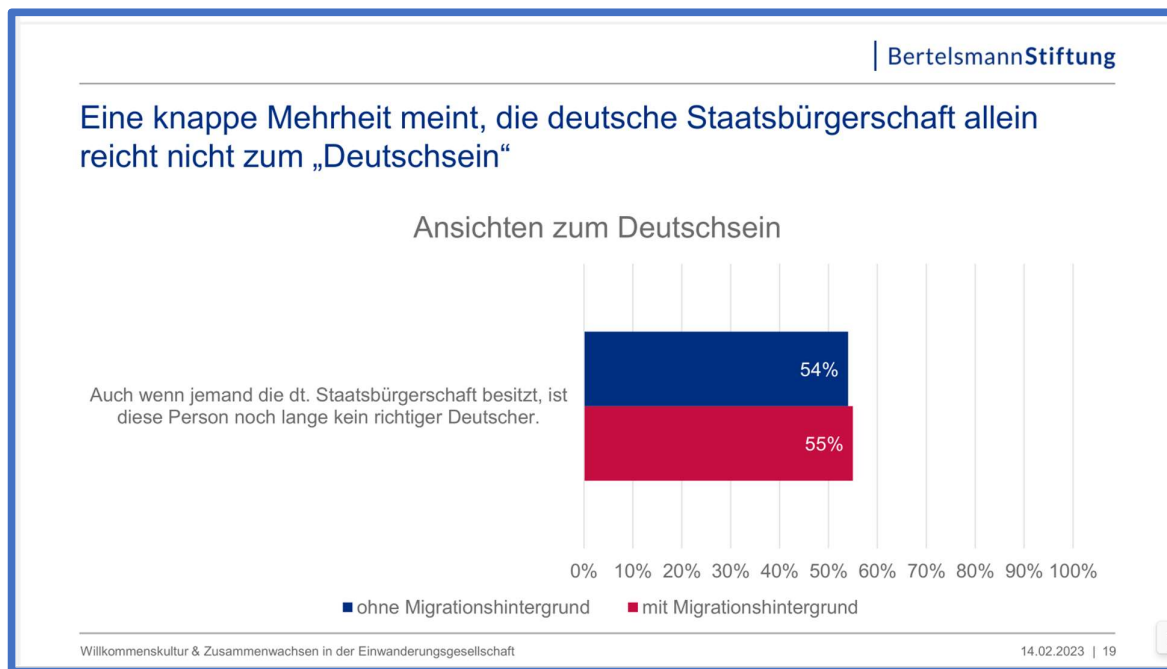
Willkommenskultur & Zusammenwachsen in der Einwanderungsgesellschaft

14.02.2023 | 9

Die große Mehrheit aller Befragten fühlt sich Deutschland verbunden. Dies sagen auch 75 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund, bzw. 68 Prozent von erst kürzerer Zeit hier lebenden Zugewanderten. Auffällig ist bei den Antworten auf diese Frage, dass es nur geringe Abweichungen gibt zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.



Ein deutscher Pass übrigens reicht nicht aus, um als Deutsche(r) wahrgenommen zu werden: Fast 80 Prozent nennen als wesentliches Merkmal, dass ein Beitrag zur Gesellschaft geleistet wird.



In den Befragungen wurde auch deutlich, dass nur 46 Prozent der Befragten den Begriff People of Colour (PoC) schon einmal gehört hatten. Acht Prozent der Befragten bezeichnen sich selbst so.

Zugewanderte beschreiben allerdings Barrieren in der gesellschaftlichen Teilnahme: Vielfalt wird zwar zunehmend als Normalität wahrgenommen, in dieser Frage gibt es aber noch Entwicklungsbedarf.

| BertelsmannStiftung

Empfehlungen: Ein inklusiveres Verständnis von Zugehörigkeit sollte gefördert werden

- (1) Die **Chancengleichheit** zur Teilhabe z.B. an Arbeit, Wohnen und Bildung sollte gestärkt werden.
- (2) Die **Sensibilisierung** für Diskriminierung sollte gefördert werden und bestehende gesetzliche Antidiskriminierungsregelungen sollten auf ihre Effektivität hin überprüft werden.
- (3) Die **Sichtbarkeit** des vielfältigen Beitrags von Migrant:innen und ihren Nachkommen zur deutschen Wirtschaft und Gesellschaft sollte erhöht werden (z.B. Medien, Schulcurricula, Museumsarbeit).

Willkommenskultur & Zusammenwachsen in der Einwanderungsgesellschaft 14.02.2023 | 24

Workshops

Workshop 1: (Re-)Migration und Pendelmigration am Beispiel der Türkei, mit Prof. Dr. Ayhan Kaya, Bilgi Universität Istanbul

Aspekte von Migrationsmotivation und Zugehörigkeitsgefühl zugewanderter Türk:innen präsentierte Prof. Dr. Ayhan Kaya von der Bilgi Universität Istanbul. Der Soziologe spannte dabei einen historischen Bogen von den Anfängen der sogenannten „Gastarbeiter:innengeneration“ bis zur heutigen Aus- und Einwanderung. Hier ein Auszug aus dem Workshop:

Migrationsgeschichte zwischen der Türkei und Deutschland

Aus welchen Gründen immigrierten Türk:innen nach Deutschland? Wie ist der Verlauf der Migrationsgeschichte zwischen den beiden Staaten? Aufgrund des Anwerbeabkommens zwischen der Türkei und Deutschland reisten viele Arbeitsmigrant:innen zwischen 1961 und 1974 nach Deutschland. Bis 1974 pendelten viele türkische Migrant:innen zwischen Deutschland und der Türkei. Sie verdienten Geld in Deutschland und kehrten zurück in die Türkei, blieben dort oder kamen wieder. Ab 1974 holten sie Familien nach Deutschland. Die Migration wurde zum Problem, als das Anwerbeabkommen 1974 offiziell beendet wurde, denn eigentlich ist es nicht möglich, Migration zu beenden.

Zudem sollte man wissen, welchen Stellenwert Deutschland für die Türk:innen hat. Ein kurzer Einblick in die Geschichte zeigt, dass während des Osmanischen Reiches Europa und Frankreich für die Osmanen Synonyme waren. Viele Intellektuelle aus dem Osmanischen Reich erwarben ihre Bildung in Frankreich. Nach der Jahrhundertwende war das Synonym für Europa nicht mehr Frankreich, sondern Deutschland. Daher ist Deutschland ein beliebtes Einwanderungsland für die Türk:innen.

Weitere Migrationsgründe waren die beiden Militärputsche in den Jahren 1971 und 1980. Viele Andersdenkende und Minderheiten beantragten Asyl in Deutschland. Ein weiterer wichtiger Zeitraum in Bezug auf die Migrationsgeschichte der beiden Länder ist die Zeit zwischen 2000 und 2007, als die Türkei sich dem europäischen Gedankengut näherte. Die Türkei befasste sich mit ihrer Vergangenheit (Vergangenheitsbewältigung) und sprach über die Deportation der Armenier:innen bzw. den Genozid an den Armenier:innen. Es war eine demokratische Phase für die Türkei. In dieser Periode gab es eine erstaunliche Wende. Zum ersten Mal in der Migrationsgeschichte der beiden Staaten gab es eine stärkere Migrationsbewegung in die Türkei aus Deutschland als aus der Türkei nach Deutschland. Doch diese Situation kippte schnell. Aufgrund der Gezi-Protteste im Jahr 2013 begann eine neue Migrationsbewegung von qualifizierten Menschen nach Deutschland und Österreich. Die Gezi-Protteste richteten sich gegen die Autoritarisierung, Islamisierung und Entsäkularisierung von Staat und Gesellschaft

in der Türkei unter der AKP-Herrschaft. Weitere wichtige Ereignisse, die die Migrationsbewegung nach Deutschland verstärkten, waren die Wahlen und die Terroranschläge in den Großstädten im Jahr 2015, der Druck auf Wissenschaftler:innen 2016, der gescheiterte Putschversuch 2016, die Einführung des Präsidialsystems 2017 sowie die Kommunalwahlen im Jahr 2019. Bei diesen Ereignissen wurden die demokratischen Rechte der Bürger:innen eingeschränkt, sodass es zu einem Braindrain von jungen hochqualifizierten Menschen kam. Aber auch Menschen ohne Qualifikationen suchten aufgrund der politischen Lage Schutz in der Bundesrepublik.

Braindrain und Brain Gain

Deutschland ist das Land in der EU, das die meisten hochqualifizierten Arbeitskräfte aus dem Rest der EU anzieht. In Deutschland haben 29 Prozent aller Zuwanderer:innen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren, die in den letzten zehn Jahren (2001 bis 2011) angekommen sind, einen Hochschulabschluss, während 2011 lediglich 19 Prozent der Gesamtbevölkerung einen Hochschulabschluss hatte. Von den Zugewanderten hatten mehr als 10 Prozent einen Abschluss in Naturwissenschaften, Informatik, Mathematik oder Ingenieurwissenschaften. Im Vergleich dazu hatte nur 6 Prozent der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 25 und 65 Jahren einen vergleichbaren Abschluss in Deutschland. Hochqualifizierte Deutsche wanderten vor allem in die Schweiz, nach Österreich oder in die USA aus. In den 2000er Jahren wanderten viele qualifizierte Deutschtürk:innen in die Türkei (Istanbul, Izmir, Antalya) aus, um ihr eigenes Geschäft zu führen oder dort zu arbeiten. Doch was waren die Gründe für die Re-Migration? Die Antwort dazu gibt die folgende Folie mit Befragungen von Re-migrierten. Danach fühlten diese auch Xenophobie, Islamophobie und intersektionale Diskriminierung, andere beklagten das bspw. im Bundesland Bayern Grundschulkindern auf dem Schulgelände das Sprechen in Türkisch untersagt wurde, was als Assimilierungszwang gedeutet wurde.



Migration to Turkey in the 2000s

Their experiences in Germany are very similar in the sense that they all complain about the rise of **xenophobia, Islamophobia, and intersectional discrimination** they faced. **Field Research notes in 2012.**

“We did not really feel this much segregation and hostility in our childhood, but nowadays migrant origin children are exposed to all kinds of discrimination” –a 36-year-old male who returned to Istanbul in 2011.

“How could you then expect the Turks to feel comfortable in such an assimilationist place.” 35-year-old male – complains about the fact that it is prohibited to talk in Turkish in the elementary schools in Bavaria.

“In Berlin, there is multicultural education. A Turkish origin student learns a French song, for instance, in three different languages, French, German and Turkish. How could you expect him/her to integrate into the German society?” – a 22-year-old female who came to Istanbul from Berlin last year to study at university –complains about something different:



Fragen und Antworten

Frage: Ich habe das so verstanden, dass Dublin III unter anderem der Grund war, warum rechte Parteien in Italien und Ungarn an Zustimmung gewonnen haben. Glauben Sie, dass es eine Lösung ist die Zuständigkeiten bei der Asylantragsstellung auf die gesamte EU zu verteilen?

Antwort Prof. Kaya: Das ist eine sehr wichtige Frage. Es wurden viele Befragungen/Studien in Griechenland und Italien durchgeführt. Viele politische Akteur:innen der Länder haben Merkel beschuldigt, da sie die relevanten Artikel nicht ändern wollte. Sie war gegen die gleichmäßige Aufteilung der Asylsuchenden. Merkel wurde in Griechenland und Italien stark kritisiert. Merkel handelte trotzdem den Deal mit der Türkei aus, um die Massenmigration zu stoppen. Ja, es brachte ein Ende der Massenmigration, jedoch haben sich einfach nur die Routen geändert, weshalb Italien umso mehr gelitten hat. Aus diesem Grund wurden viele Bürger:innen in Griechenland und Italien EU-kritisch.

Frage: Eine soziologische Frage zu dem Thema „Deuschtürk:innen“: Wo gehören die Deuschtürk:innen hin?

Antwort Prof. Kaya: Die Deuschtürk:innen befinden sich auf der dritten transnationalen Ebene. Sie sind kulturell sehr reich. Quantitative Studien in Belgien, Frankreich und Deutschland zeigen, dass 30 Prozent der Deuschtürk:innen mindestens drei Sprachen sprechen. Die meisten sind kosmopolitisch und pro EU. Sie sollten sich auf ihren individuellen Weg fokussieren.

Frage: Wieso wird die doppelte Staatsbürgerschaft bei Deuschtürk:innen kritisiert und bei EU-Bürger:innen als normal empfunden?

Antwort Prof. Kaya: Es hat ein Sinneswandel in Bezug auf Staatsbürgerschaften stattgefunden. Doch Deutschland ist sehr konservativ geworden, was die doppelte Staatsbürgerschaft angeht. Es ist unverständlich, dass man sich für eine entscheiden muss. Die Weltgeschichte läuft jedoch zyklisch ab, deshalb wird es noch einmal einen Paradigmenwechsel geben.

Workshop 2: Vereinfachung der Bürokratie und (Nach-)Qualifizierung, best practice Ägypten/Jordanien (Elektroniker:innen) und Tunesien (Gesundheitsberufe), mit Stefanie Schmoll, Westdeutscher Handwerkskammertag, Düsseldorf

Das Verfahren zu Anerkennung und Nachqualifizierung von Fachkräften aus dem Ausland stellte Stefanie Schmoll, Beraterin beim Westdeutschen Handwerkskammertag zu Düsseldorf vor. Die wichtigsten Informationen und Ergebnisse aus dem Workshop sind hier dokumentiert:

Das IQ-Teilprojekt der Westdeutschen Handwerkskammer beschäftigt sich mit Anpassungs- und Nachqualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Das Teilprojekt hat ein Qualifizierungsbudget, das zur Finanzierung individueller oder kursförmiger Qualifizierungsmaßnahmen dient, um die Anerkennung und Nachqualifizierung der Bewerber:innen zu realisieren. Weitere Informationen: [IQ Netzwerk Lernumgebung - IQ NRW - Anpassungs- und Nachqualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes \(iq-lernen.de\)](http://iq-lernen.de).

Ziel ist auch hier, einen *Triple-Win* für alle Beteiligten zu erlangen, es soll ein Gewinn für NRW, für die Arbeitnehmer:innen und - in diesem Fall - für Jordanien/Ägypten/Tunesien sein. Außerdem sollen viele Angeworbene, die den Status von Helfenden haben, schnellstmöglich zu Fachkräften werden und nicht für lange Zeit in einem prekären Helferbereich verbleiben.

Zunächst stellt sich die ethische Frage, ob die Bundesrepublik die Fachkräfte Jordaniens oder auch anderer Länder abwirbt. Jordanien hat eine Arbeitslosenquote von 30 Prozent, es gibt im Elektronikbereich kaum Stellen, die jungen Männer haben keine Perspektive, sodass auch die Ingenieurskammer in Jordanien das Projekt unterstützt, da sie selbst den Arbeitssuchenden oftmals keine Zukunft bieten kann. Die Projekte zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz achten zum einen auf das Bevölkerungswachstum und die Jobmöglichkeiten/Arbeitslosenquoten eines Landes sowie zum anderen auf die Qualität der Ausbildung oder Ähnlichkeiten zur dualen Ausbildung in Deutschland.

Beispiel Elektroniker aus Jordanien und Ägypten


Sowohl Jordanien als auch Ägypten haben eine relativ hochwertige Ausbildung im Bereich Elektronik. Es gibt manchmal die Vorstellung, dass einige Länder keine dualen Ausbildungen kennen, jedoch ist diese Annahme nicht immer richtig. Die Ausbildungen sind nicht identisch mit dem deutschen System, aber gerade in Jordanien muss man mindestens das Abitur haben, um zur Ausbildung zugelassen zu werden. Man besucht zwei Jahre ein Institut, das an eine Universität angegliedert ist. Im Vergleich zu Deutschland ist das ein Mittelweg zwischen Berufsschule und Fachhochschule. Der Inhalt der Ausbildung ist mehr theoretisch als

praktisch, deshalb sind oftmals praktische Defizite vorhanden, wenn die potenziellen Fachkräfte nach Deutschland kommen.

Elektroniker:innen (IHK und HWK) sowie Energie- und Gebäudetechniker:innen sind in Jordanien verbreitete Berufe, die auch in Deutschland erwünscht sind. Keine:r der Bewerber:innen hat die volle Anerkennung bekommen, was aber ganz normal ist. Eine der Voraussetzungen für die volle Anerkennung ist der Nachweis der deutschen Sprache auf Niveau B1, was aber kaum machbar ist. Die arabische und deutsche Sprache unterscheiden sich nicht nur in der Schrift sehr stark voneinander. Die Bewerber:innen werden in dieser Phase nicht finanziell unterstützt, deshalb müssen sie für ihren Lebensunterhalt arbeiten, da bleibt wenig Zeit für das Erlernen einer neuen Sprache. Aus diesem Grund haben die meisten nur das Sprachniveau A2.

In Ägypten sieht es etwas anders aus, dort kooperiert das IQ-Netz mit einer Agentur. Die Bewerber:innen werden finanziell unterstützt, sie müssen nicht arbeiten und haben Zeit, um die deutsche Sprache zu lernen.

Während die Bewerber:innen Sprachkurse besuchen, versucht das IQ-Netz sie an Betriebe zu vermitteln. Hierbei wird darauf geachtet, dass die Betriebe sie nicht nur als Helfende einstellen, weil sie als Helfende nicht einreisen können, sondern auch mit der Absicht, dass sie die Bewerber:innen bei der Nachqualifizierung unterstützen. Der praktische Teil der Nachqualifizierung soll im Betrieb durchgeführt werden. Um die theoretischen Defizite zu beheben, werden andere Akteur:innen, wie die Elektro-Innung mit eingebunden. Wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt, läuft das beschleunigte Verfahren ab. Dazu benötigt man einige Unterlagen und Nachweise (siehe roter Koffer).

- 
- **abgeschlossene Ausbildung in der Heimat**
 - **Sprachniveau A2**
 - **Arbeitsvertrag in DE**
 - **Bescheid über die teilweise Anerkennung**
 - **Nachweis finanzieller Mittel für den gesamten Zeitraum der Nachqualifizierung in DE**
 - **Qualifizierungsplan**

Ankommen in Deutschland

Neben den bürokratischen Fragen haben die Bewerber:innen viele Fragen zu Themen wie Familiennachzug, Schul- und Kindergartenplatz. Die Menschen reisen ein und nehmen mit den Ansprechpartner:innen Kontakt auf, da sie in allen Bereichen Unterstützung brauchen.

Fachkräfte zu finden ist eine Sache, doch Fachkräfte zu binden ist eine ganze andere Sache. Daher sollte man sich die folgenden Fragen stellen: Welche Möglichkeiten haben die Menschen in ihrer Freizeit? Kommen die Personen überhaupt in Deutschland an? Fühlen sie sich einsam, und wenn ja, wollen sie dann wieder zurück? Während der Projekte werden immer

Defizite im Bereich der Integration festgestellt, sodass Folgeprojekte entsprechend angepasst werden sollten.

Fragen und Antworten

Frage: Was kostet die Nachqualifizierung bei Elektroniker: innen (Handwerksbereich)?

Antwort Schmoll: Hierfür müssen sechs Module abgeschlossen werden. Die Module kosten jeweils zwischen 400 und 500 Euro.

Frage: Wie lange dauert die Nachqualifizierung?

Antwort Schmoll: In Deutschland dauert eine Elektroniker:innen-Ausbildung dreieinhalb Jahre, in Ägypten und Jordanien sind es zwei Jahre. Je nach Einschätzung der Elektro-Innungen und der Betriebe/Meister:innen kann die Zeit auf eineinhalb Jahre verkürzt werden, je nach den Kenntnissen der Anwerber:innen.

Frage: Was verdienen die Bewerber:innen bis zur vollständigen Anerkennung in Deutschland?

Antwort Schmoll: Sie bekommen ein Helfer Gehalt von 2.000 bis 2.300 Euro. Außerdem müssen sie vor der Einreise genügend Geld für die gesamte Zeit in Deutschland nachweisen. Hierzu gehört auch ein Qualifizierungsplan.

Frage: Wie können die Betroffenen eine Finanzierung bekommen?

Antwort Schmoll: Die Nachqualifizierung kostet zwischen 0 und 11.000 Euro. Zum Beispiel müssen die medizinisch-technischen Radiologieassistent:innen und die medizinisch-technischen Laborassistent:innen aus Tunesien vor der Einreise ihren Qualifizierungsplan und ihren Arbeitsvertrag vorlegen. Die Nachqualifizierung kostet in diesen Bereichen zwischen 8.000 und 11.000 Euro, hinzu kommen noch Lebensunterhaltskosten. Viele Labore in NRW zahlen ungern für Personen, die in die Nachqualifizierung gehen. Es gibt Fördermittel, diese beantragt man aber erst in Deutschland. Daher müssen die Menschen einen Nachqualifizierungsvertrag über eine hohe Summe unterschreiben. Obwohl sie vielleicht einen Teil über Fördermittel bekommen (maximal 3.000 Euro), müssen sie für den größten Teil selbst aufkommen. Die Arbeitsverhältnisse in den Laboren können als prekär bezeichnet werden. Das ist eine große Hürde bei der Einwanderung.

Allgemein gibt es aber zwei Möglichkeiten die Arbeitnehmer:innen finanziell etwas zu entlasten, diese sind der Anerkennungszuschuss und der Qualifizierungszuschuss. Weitere Informationen hierzu: [Anerkennungszuschuss \(anerkennung-in-deutschland.de\)](http://anerkennung-in-deutschland.de) und [Die Qualifizierungsförderung im Rahmen des Anerkennungszuschusses \(anerkennung-in-deutschland.de\)](http://anerkennung-in-deutschland.de).

Frage: Wie funktioniert die Anerkennung ohne formalen Berufsabschluss?

Antwort Schmoll: Die Anerkennung ohne Berufsabschluss, aber mit langjähriger Berufserfahrung für Personen bis 25 Jahre mit entsprechenden Sprachkenntnissen läuft wie folgt ab: Die Betroffenen schildern, was sie können. Beispiel: Person X sagt, dass er/sie malen kann, aber nicht lackieren. Dann wird er/sie im Bereich Malen geprüft, aber nicht im Bereich Lackieren. Die Personen können hier selbst festlegen, welchen Bereich sie beherrschen und somit in welchem Bereich sie geprüft werden. Sie bekommen hier keine volle Anerkennung, aber ein Dokument von der Kammer, das bei den Arbeitgeber:innen gut ankommt. Weitere Informationen zum *Valikom-Verfahren*: [Valikom-Startseite \(validierungsverfahren.de\)](http://Valikom-Startseite(validierungsverfahren.de)).

Frage: Wie funktioniert das Anerkennungsverfahren ohne Unterlagen, weil sie beispielsweise im Krieg verloren gegangen sind?

Antwort Schmoll: Es wird eine Qualifikationsanalyse durchgeführt:

1. Man braucht eine Begründung (wie z.B. Krieg, Flucht, Brandstiftung in der Flüchtlingsunterkunft).
2. Genaue Angaben werden gefordert: Was hat die Person für eine Ausbildung gemacht? Wie war der Ablauf? Wo hat die Person gearbeitet? Die Glaubwürdigkeit wird hier überprüft.
3. Mit einem/einer Meister:in wird einen Tag lang eine praktische und theoretische Prüfung durchgeführt.
4. Man kann durch die Qualifikationsanalyse einen Bescheid für das Anerkennungsverfahren bekommen.

Mehr Informationen: [Qualifikationsanalyse \(anererkennung-in-deutschland.de\)](http://Qualifikationsanalyse(anererkennung-in-deutschland.de)).

Workshop 3: Viel Licht und auch viel Schatten – Chancen und Risiken der Arbeitsmigration: Leiharbeit und Lohndumping, Fallstricke bei Anwerbung und in Arbeitsverträgen für Minder- und Hochqualifizierte, mit Zeynep Bicici, IG BAU Frankfurt

Die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Unterstützung insbesondere auch bei prekären Arbeitsverhältnissen stellte Zeynep Bicici, Abteilungsleiterin im Bundesvorstand der IG BAU Frankfurt und Präsidentin der UNI Europa/ global union mit Expertise zu industriellen Dienstleistungen, Handwerk und Gebäudereinigung vor.

Die IG BAU ist mit ca. 221.519 Mitglieder:innen (Stand 2022) die fünftgrößte Einzelgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Am 1. Januar 1990 wurde die IG BAU durch den Zusammenschluss der IG Bau-Steine-Erden und der Gewerkschaft Gartenbau gegründet mit Hauptsitz in Frankfurt am Main und vielen Orts-, Stadt- und Kreisverbände sowie Fach- und Betriebsgruppen.

Die Bezirksverbände sind zuständig für alle Fragen des Arbeitslebens.¹⁵ Mehr Informationen über die Struktur und Arbeit der IG BAU: [Über uns \(ig-bau.de\)](http://ig-bau.de). Das Hauptziel der Gewerkschaft ist es, das Einkommen und die Arbeitsbedingungen für die Gebäudereiniger:innen zu verbessern. Außerdem streben sie eine Branchenentwicklung an, das bedeutet die Anerkennung der Arbeit der Gebäudereiniger:innen und deren Wert für die Gesellschaft. Weitere Aspekte für die Branchenentwicklung sind die Stärkung der Tarifverträge und die Gewinnung von aktiven Mitgliedern. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft hat für die Arbeitnehmer:innen viele Vorteile, wie z.B. das Urlaubsgeld. Nur Gewerkschaftsmitglieder bekommen eine Sonderzahlung in Form von Urlaubsgeld (§ 4 Tarifvertragsgesetz). Von den allgemeinen Tarifverträgen profitieren nur Gewerkschaftsmitglieder.

Eckdaten im Bereich der Gebäudereinigung

50 Milliarden € Umsatz

750.000 Beschäftigte

62.000 Gewerkschaftsmitglieder

Wie aber werden die Ziele der Gewerkschaft erreicht? Hier sind drei wesentliche Punkte zu nennen: die strategische Planung und gemeinsame Umsetzung (1), die regelmäßige Information und die enge Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und der IG BAU (2) und die Durchführung von Kampagnen mit Forderungen, Zeiträumen und Tarifbewegungen (3). Wie sieht dies aber in der Realität aus? Ein entscheidender Faktor für die Erreichung der Ziele ist die Öffentlichkeitsarbeit. So können sie Arbeitnehmer:innen aufklären und auch neue Mitglieder anwerben. Die Angebote der Gewerkschaft werden in mehrere Sprachen übersetzt. Sie

¹⁵ [IG Bauen-Agrar-Umwelt – Wikipedia](https://de.wikipedia.org/wiki/IG_Bauen-Agrar-Umwelt).

informieren bereits Auszubildende des Lehrgangs Glas- und Fassadenreinigung an Berufsschulen über ihre Rechte, da der Mehrwert einer Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht Teil der Ausbildung ist. Natürlich gehören Streiks und Demonstrationen auch zur Tagesordnung der Gewerkschaft, um für bessere Arbeitsverhältnisse und Löhne zu kämpfen.

Projekt *Qlean*

Im Rahmen des Projekts *Qlean* haben insbesondere Frauen mit Migrationsgeschichte die Möglichkeit bekommen sich weiterzuqualifizieren und Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen. Im Projekt hatten die Gebäudereiniger:innen die Chance, ihre deutschen Sprachkenntnisse zu verbessern. Außerdem wurde mithilfe von Trainer:innen das eigene Potenzial erkannt und Qualifikationsziele und Bildungschancen wurden festgelegt.¹⁶ Weitere Informationen zum abgeschlossenen Projekt *Qlean*: [Projekt QLEAN](#).

Schwarzarbeit

Die IG BAU kooperiert auch mit dem Zoll. Ein- bis zweimal im Jahr finden sogenannte Finanzkontrollen im engeren Kreis zwischen der Gewerkschaft und dem Zoll statt. Beide Akteure sind im Austausch über Schwarzarbeitsfälle. Ein Beispiel für die Schwarzarbeit findet sich im Bankenviertel in Frankfurt am Main. Die Etagen von Banken werden z. B. unterteilt und Subfirmen in Auftrag gegeben. Oft wird dort der Lohn bar auf die Hand gezahlt, die Beschäftigten werden bedroht, es herrschen viele kriminelle Strukturen in diesem Bereich. Doch der Zoll hat nicht die Kapazität, bei allen eine umfangreiche Kontrolle durchzuführen, denn nicht nur in der Branche der Gebäudereinigung werden Menschen ausgebeutet, sondern auch in anderen Branchen wie im Baugewerbe oder in der Fleischindustrie. Daher ist die Aufklärung von Beschäftigten ebenso eine Präventionsarbeit, um Schwarzarbeit keine Chance zu geben. Die Betroffenen sind oft Frauen aus Bulgarien oder Rumänien und je nach Ort kommen die Gebäudereiniger:innen aus den Grenzgebieten, d.h. sie fahren nach der Arbeit wieder nach Hause. Das bedeutet jedoch, dass sie für die Gewerkschafter:innen schwerer zugänglich sind, kaum über ihre Rechte aufgeklärt werden und daher der Ausbeutung ausgesetzt sind. Deshalb ist die IG BAU stark daran interessiert, bei Aufträgen involviert zu sein, um Ausbeutungen durch Subfirmen zu verhindern. Sogar bei Gebäudereiniger:innen, die über Aufträge der Subfirmen (Outsourcing) an Universitäten tätig sind, werden Arbeitsgesetze, wie Regelungen zu Urlaubstagen oder Krankengeld, teilweise nicht eingehalten. Angst vor beispielweise Arbeitsverlust oder wegen des Aufenthaltsstatus ist der Hauptgrund dafür, dass die Unternehmen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund ausbeuten.

¹⁶ [Worum geht's? | Projekt QLEAN](#).

Lage der Gebäudereiniger:innen

Viele Frauen und auch viele Frauen mit Migrationsgeschichte sind in der Reinigungsbranche tätig, aber auch Menschen, deren Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, arbeiten in dieser Branche. So kommt es vor, dass Akademiker:innen mit nicht deutschen Qualifikationen oder wenig Deutschkenntnissen als Gebäudereiniger:innen arbeiten. Solche Fälle werden vielleicht auch deshalb kaum bemerkt, da Gebäudereiniger:innen zu Zeiten arbeiten, zu denen sich keiner mehr im Gebäude befindet. Durch die Einführung der Tagesreinigung (Reinigung während der Betriebszeiten) würden auch die Menschen wieder sichtbar werden und ihre Arbeit würde dann nicht anonymisiert sein, sondern mehr Respekt erhalten. Ziel der IG BAU ist es auch das Selbstbewusstsein der Gebäudereiniger:innen zu stärken. Ihr Job ist ein harter Job, der zum Teil in der Gesellschaft abgewertet wird. Daher möchte die IG BAU das Empowerment durch unterschiedliche Kampagnen stärken. Der weltweite *Respect For Cleaner Day* ist eine gute Basis, um auf die Situation der Gebäudereiniger:innen aufmerksam zu machen. Die Corona-Pandemie hat die ohnehin schon prekären Verhältnisse in der Branche noch weiter verschlechtert, da Personalmangel zu Mehrfachbelastungen führte.

Zeynep Bici und ihre Kolleg:innen werden sich zusammen mit 300 Abgeordneten der EU-Kommission dafür einsetzen, dass Aufträge in der Reinigungsbranche nur an tariftreue Unternehmen vergeben werden.

Fazit

In der aktuellen Berichterstattung wird Deutschland jetzt als Einwanderungsland bezeichnet. Dieser Sinneswandel ist aus unserer Sicht ein richtiger Schritt in eine zielführendere Migrationspolitik. Jedoch reicht es nicht nur die Terminologie zu ändern, vielmehr sollten auch die Strukturen in der Einwanderungspolitik angepasst werden.

Während der Tagung *Migration 2.0 – Wer kommt, wer bleibt, wer geht?* wurden zwei wichtige Probleme in Deutschland thematisiert: der Fachkräftemangel und der demografische Wandel. Die Frage, die sich hier stellt, lautet: Kann das Fachkräftezuwanderungsgesetz den Fachkräftemangel beheben, den demografischen Wandel mildern oder gar umkehren und wird zugleich, d.h. von Anfang an gute Integration mit bedacht? Durch die Vorträge und Workshops aus Wissenschaft und Praxis wurden einige Hürden dazu verdeutlicht und Chancen aufgezeigt.

Sprache

Ein wichtiges Thema ist die Sprache. Für ein Arbeitsvisum müssen die Migrant:innen das Sprachniveau A2 nachweisen. Je nach Bundesland und Berufsfeld benötigt man sogar das Sprachniveau B1 oder B2. Es ist für Migrant:innen nicht einfach in ihrer Heimat Zeit für das Erlangen des Sprachniveaus zu finden, was außerdem finanzielle Mittel erfordert.

Kostenfaktor

Neben den Sprachkursen entstehen Kosten für die Einreise nach Deutschland, eine zusätzliche Erschwernis. Die Migrant:innen müssen in den meisten Fällen für die Migrationskosten, den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie, Dolmetscher:innenkosten und weitere Kosten für die Einreise aufkommen. Zudem kommen in Deutschland weitere Kosten auf sie zu. In den meisten Fällen müssen sie außerdem ihre Familien in der Heimat unterstützen. In der Nachqualifizierungsphase verdienen sie zunächst jedoch noch nicht viel Geld.

Zugänge und Bürokratie

Die Nachqualifizierung für Fachkräfte bzw. Zuwandernde ganz allgemein bedeutet eine Menge Bürokratie, viel Zeit und oftmals prekäre Verhältnisse. Viele potenzielle Fachkräfte brechen in dieser Zeit die Nachqualifizierung ab, da viele Zugänge bspw. zu Wohnungen, Schul- und Kindergartenplätzen und Fördermitteln in den Phasen der Nachqualifizierung allein nicht einfach zu erhalten sind.

Willkommenskultur und Wohlbefinden

Ebenso wichtig wie Sprache, Kosten, Bürokratie und Zugänge sind die Willkommenskultur und das Wohlbefinden der Zugewanderten. Wie verbringen die neu Zugewanderten ihre Freizeit? Fühlen sie sich wohl oder fühlen sie sich ausgeschlossen? Auch die Einsamkeit oder das Nicht-Ankommen in der Gesellschaft kann dazu führen, dass die Fachkräfte wieder in die Heimat zurückkehren oder es in internationaler aufgestellten Ländern erneut versuchen.

Im Allgemeinen müssen Maßnahmen/Projekte zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz diese Mängel und Hindernisse berücksichtigen. Wenn das Ziel darin besteht den Fachkräftemangel in Deutschland zu minimieren, sollte nicht erwartet werden, dass die Fachkräfte bei der Einreise stets über das gleiche Ausbildungsniveau verfügen, wie es in Deutschland üblich ist. Auch können vorhandene Defizite nicht – wie oftmals erwartet – in sehr kurzer Zeit behoben werden. Für eine Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes sollten sowohl Geflüchtete als auch Fachkräfte aus dem Ausland ein vereinfachtes oder angepasstes System durchlaufen. Bei der gesteuerten Migration sollten die Ziele realistisch an die Gegebenheiten angepasst werden. Nur so kann Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver werden. Und nur so können der Fachkräftemangel sowie der demografische Wandel gemindert werden.



¹⁷ Ein Foto aus der Tagung

Angaben zu den Expert:innen

Vera Hanewinkel, M.A. Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „focus MIGRATION“ beim Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück.

Marcel Fernandes hat Internationale Beziehungen in Brasilien und Dresden studiert. Nach Stationen u.a. bei der IOM begleitet er die Umsetzung des Pilotprojektes vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag und der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin.

Dr. Ulrike Wieland ist Politikwissenschaftlerin mit Publikationen u.a. zum Thema Vielfalt/Diversity. Sie ist Projektmanagerin von „Migration fair gestalten“ bei der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Prof. Dr. Ayhan Kaya lehrt als Soziologe an der Bilgi Universität Istanbul und ist als Buchautor tätig. Der Direktor des Europa-Forschungszentrums ist Experte u.a. zum Forschungsgebiet „Türken in der europäischen Diaspora“ mit besonderem Fokus auf Deutschland und Frankreich.

Stefanie Schmoll M.A. berät im Bereich Anerkennung und Nachqualifizierung beim Westdeutschen Handwerkskammertag Düsseldorf.

Zeynep Bicici ist Abteilungsleiterin im Bundesvorstand der IGBAU Frankfurt und Präsidentin der UNI Europa/ global union mit Expertise zu industriellen Dienstleistungen, Handwerk und Gebäudereinigung.

Das IBB- Team

Hildegard Azimi-Boedecker ist Dipl. Sozialwissenschaftlerin und leitet den Fachbereich Beruf international und Migration im IBB e. V. (Dortmund) sowie u.a. das Projekt fokus⁴

Gamze Alkan ist Politikwissenschaftlerin M.A. und Projektreferentin im Projekt fokus⁴ im IBB e.V., Dortmund

Mechthild vom Büchel ist Redakteurin und freie Presse- und Öffentlichkeitsreferentin im IBB e. V., Dortmund



Impressum

Herausgeber: Internationales Bildungs- und Begegnungswerk e.V.

Bornstraße 66

44145 Dortmund

Kontakt:

Telefon: 0231-952096- 0

fokus@ibb-d.de

www.ibb-d.de

Tagungsdokumentation im Projekt **fokus**⁴:

IBB- Textbeiträge, Transkriptionen, Lektorat und Gestaltung:

Hildegard Azimi-Boedecker (Projektleitung, Dipl. Sozialwissenschaftlerin)

Gamze Alkan (Projektreferentin, Politikwissenschaftlerin M.A.)

Mechthild vom Büchel (Presse- und Öffentlichkeitsreferentin, Redakteurin)

Tagungsorganisation und Moderation:

Hildegard Azimi- Boedecker, Gamze Alkan

Öffentlichkeitsarbeit: Medienbüro vom Büchel Dortmund

V.i.S.d.P.:

IBB e.V. Dortmund

©IBB e.V. 2023 Vervielfältigung und öffentliche Nutzung nur mit ausdrücklicher Genehmigung des IBB e.V. und/ oder der Referent:innen

