

**Rede**

**der Staatssekretärin im**

**Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration**

**des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Frau Dr. Marion Gierden-Jülich**

**anlässlich des Zukunftskongresses**

**„Zugewanderte: Gewinn für Arbeitgeber“**

**am 4. Dezember 2006 in Düsseldorf**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr geehrter Herr Dr. Pfister, (Bereichsleiter Personal & Soziales Metro AG)

sehr geehrte Frau Bainski, (Leiterin der RAA Hauptstelle)

liebe Gruppe Potenziale, liebe Gäste,

zum Zukunftskongress "Zugewanderte: Chance für die Arbeitgeber" begrüße ich Sie herzlich im Namen der nordrhein-westfälischen Landesregierung.

Zugleich möchte ich Ihnen danken. Zum einen für die Einladung zur heutigen Veranstaltung. Und zum anderen dafür - und das ist das Entscheidende -, dass Sie zum zweiten Mal diesen zukunftsweisenden Kongress durchführen.

Zukunftsweisend deshalb, weil hier jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Möglichkeit geboten wird, ihr interkulturelles Kapital vorzustellen.

Dieser Kongress ist aber auch deshalb zukunftsweisend, weil die Wirtschaft deutlich macht, wie sie von diesem Kapital profitiert.

Unternehmen wie die Metro AG setzen sich für diesen Kongress ein, weil sie erkannt haben, wie wichtig interkulturelle Kompetenzen in unserer globalisierten Welt sind.

Deswegen kann ich Ihnen allen, die sich an diesem Kongress beteiligen, nur gratulieren und wünsche Ihnen viel Erfolg für die nächsten Schritte.

#### Zuwanderer im Kontext einer globalen Gesellschaft

Fest steht: Zugewanderte sind durch ihr interkulturelles Kapital eine Chance für die globale Gesellschaft. Und diese Tatsache hat die nordrhein-westfälische Landesregierung auch in ihrem Koalitionsvertrag zum Ausdruck gebracht. Dort heißt es: "Zugewanderte sind eine Bereicherung für unsere Gesellschaft." Sie sind willkommen in unserem Land und werden es auch zukünftig sein.

Doch trotz dieser Erkenntnis dominieren auch heute immer noch Schlagzeilen über die Probleme mit Zugewanderten die Medienlandschaft. Und noch immer werden sie von einigen als defizitär und nicht als Kompetenzträger gesehen.

Umso wichtiger ist dieser Kongress. Denn er macht ganz gezielt auf die Kompetenzen der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aufmerksam.

### „Potenziale“ – Beruflich erfolgreiche Migrantinnen und Migranten“

Dieser Kongress ist auch deshalb etwas Besonderes, weil er von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte selbst organisiert wurde und von ihnen heute mit umgesetzt wird.

Und zwar von erfolgreichen und engagierten Zuwanderinnen und Zuwanderern, die bereit sind, ehrenamtlich unsere integrationspolitischen Bemühen im Land zu unterstützen.

Dazu haben sie sich zur Gruppe „Potenziale“ – Beruflich erfolgreiche Migrantinnen und Migranten“ zusammen geschlossen. Sie alle haben eines gemeinsam: Sie sind „gute Beispiele“ und Vorbilder für andere jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. In ihrer Freizeit setzen sie sich für diese zugewanderte Jugendliche ein und ermutigen sie, ihren Platz in dieser Gesellschaft zu finden.

Frau Tarakci und Herrn Koc sind Mitglieder dieser Gruppe. Mir ihnen verbinden mich inzwischen bereits auch „gemeinsame Auftritte“. Sie haben sich beispielsweise im Sommer beim Jubiläum „60 Jahre NRW“ in meinem Haus an einer Diskussion zur beruflichen Integration beteiligt.

Ich glaube daher, bereits jetzt schon sagen zu können, dass sich das Engagement und die Arbeit von der Gruppe gelohnt haben.

Anrede,

### Ungleiche Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt

Die Kluft zwischen den Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte ist immer noch sehr groß und die Teilhabechancen sind ungleich verteilt.

In der Schule sind Zugewanderte benachteiligt - PISA hat hierzu die Fakten offen gelegt. Und - quasi als Folge dessen - Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind auch bei der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert.

So beträgt die Ausbildungsquote von jungen Zugewanderten ca. 30%, die der Deutschen hingegen 60%. Ihre Erwerbsquote liegt mit knapp über 60% (genau: 62,1%) weit unter der der Deutschen, die bei knapp 80% (genau: 76,1%) liegt. (Quelle: Bundesinstitut für Berufliche Bildung)

Gleichzeitig werden die Hürden für eine Ausbildungsstelle immer höher. Die Anforderungen steigen.

Während früher ein Hauptschulabschluss ausreichte, um Kfz-Mechaniker zu werden, ist für den neuen Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker schon mindestens ein guter Realschulabschluss erforderlich.

Söhne werden nicht automatisch im Betrieb der Väter übernommen. Söhne wie Töchter sehen sich der vielschichtigen Aufgabe der Berufswahl gegenüber, die bei der hohen Differenzierung der Berufsbilder keine leichte Herausforderung ist.

Eltern sind oft nicht in der Lage, ihre Kinder auf diesem Weg zu unterstützen, da sich die Berufswelt in den letzten Jahrzehnten nicht zuletzt durch die neuen Technologien geändert hat.

Folglich droht eine Negativspirale von fehlender Anerkennung, Ausgrenzung und Selbstabschottung. Und dem müssen wir entgegenwirken.

#### Angebote des Landes

Ich möchte hier nur einige gute Beispiele nennen. Das Netzwerk der Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) umfasst 27 Städte und Kreise in Nordrhein Westfalen. Es wird zu einem Netzwerk Integration durch Bildung weiterentwickelt, um die guten Erfahrungen auch anderen Kommunen zu Gute kommen zu lassen.

Mit unserem Projekt 14+ stärken wir leistungsschwächere Jugendliche. Das Projekt wird von der Landeszentrale für politische Bildung mit der Handwerkskammer Münster umgesetzt.

Dabei werden zunächst an drei Schulen (Ahlen, Gelsenkirchen, Münster) mit besonders hohem Zuwanderer-Anteil zusätzliche Unterrichtsangebote gemacht: politische Bildung, Gesellschaftslehre, Betriebs- und Werkstattpraktika, Bewerbungstraining, Eignungsanalysen sowie persönliche Berufs- und Talentberatung.

Ziel ist es, die beruflichen Chancen junger Zugewanderter ab 14 Jahren zu verbessern und ihr Verständnis für demokratisches Zusammenleben zu stärken.

Wir müssen aber auch die vielen gut qualifizierten jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit im Blick nehmen, ihre Potenziale in den Vordergrund rücken und Arbeitgeber ermutigen, diese noch stärker zu nutzen. Dies tun wir mit dem Projekt "Verbesserung der Teilhabechancen".

Dabei werden in Hamm, Düsseldorf und Bochum die interkulturellen Fähigkeiten von jungen Zugewanderten durch gezielte Trainings wie z.B. Assessment-Center und webbasierte Lebensläufe gestärkt. Sie werden ermutigt, diese Potenziale zu erkennen und offensiv in den Bewerbungsprozess einzubringen.

An diesem Punkt haben wir auch die Wirtschaft (Initiative Zukunft e.V., eine Initiative der „Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk“) mit einbezogen, die ehrenamtliche Mentoren akquiriert, die einzelne Jugendliche auf dem Weg von der Bewerbung bis zum Vorstellungsgespräch begleiten und ihnen den Weg in Betriebe ebnen.

Diese Mentoren kompensieren die nicht vorhandenen Netzwerke von Zuwandererfamilien.

Aber selbst, wenn Zugewanderte gut qualifiziert und integriert sind, sind sie überproportional von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit bedroht. Unlängst ist eine Studie (des Bundesinstitutes für berufliche Bildung) zum Ergebnis gekommen, dass bei gleicher Qualifikation Deutsche Zugewanderten vorgezogen werden.

Eine weitere aktuelle Studie (vom 16. November 2006) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verstärkt dieses Ergebnis. Sie belegt, dass junge Menschen aus türkischen Familien auch nach abgeschlossener Berufsausbildung deutlich schlechtere Chancen auf einen Job haben als Deutsche.

Während zwei Drittel der deutschen Azubis den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt schaffen, gelingt dies nur 54% der türkischen.

Diese Entwicklung dürfen wir nicht hinnehmen. Denn eine ernst gemeinte Integrationspolitik muss sich an Chancengerechtigkeit messen lassen. Und wir in Nordrhein-Westfalen nehmen die Integrationspolitik sehr ernst.

Aktionsplan Integration

So hat unser Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers in seiner Regierungserklärung formuliert: "Das Zusammenleben der Generationen und das Gelingen der Integration sind für die Zukunft unserer Gesellschaft entscheidend".

Er hat daher in Nordrhein-Westfalen das bundesweit einzige Integrationsministerium geschaffen und Integration in den Mittelpunkt der Politik gerückt. Damit wurde ein zukunftsweisender Schritt unternommen und die Gesamtverantwortung für die Querschnittsaufgabe Integration ausdrücklich in einem Ressort verankert.

Wir haben damit deutliche Zeichen dafür gesetzt, dass wir eine ganzheitliche Integrationspolitik in Nordrhein-Westfalen entwickeln wollen. Und genau dieses Ziel verfolgen wir mit dem 20-Punkte-Aktionsplan 'Nordrhein-Westfalen: Land der neuen Integrationschancen', der im Sommer dieses Jahres verabschiedet worden ist.

#### Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel

Die Fakten ungleicher Teilhabechancen liegen auf dem Tisch. Deshalb werde ich mich als Integrationsminister konsequent dafür einsetzen, dass wir den Zugewanderten ein Mehr an Chancengerechtigkeit ermöglichen.

Das ist nicht nur eine menschliche Pflicht, das wird künftig auch zunehmend eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Denn gerade angesichts des demografischen Wandels wäre es fatal, die Potenziale der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nicht ausreichend zu nutzen. Der anstehenden Fachkräftemangel macht sich ja bereits heute in zahlreichen Unternehmen bemerkbar.

Einer steigenden Zahl an älteren Menschen steht ein demografischer Abwärtstrend bei den nachrückenden jungen Generationen gegenüber.

Selbst ein deutlicher Anstieg der Geburtenraten - wofür derzeit allerdings nichts spricht - kann diesen Trend bestenfalls bremsen, nicht aber stoppen. Das gleiche gilt für Zuwanderung in wirtschaftlich und gesellschaftlich vertretbarer Größenordnung.

Diese Entwicklung wird nicht ohne Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft bleiben.

Es waren die geburtenstarken Jahrgänge der fünfziger und sechziger Jahre, die von den reichhaltigen Qualifizierungsangeboten Gebrauch machten. Diese hochqualifizierten Fachkräfte gehen dem Rentenalter entgegen.

Sind diese Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, dürfte es schwer fallen, in ausreichendem Maße Arbeitskräfte zu finden. Dieser Prozess ist bereits in vollem Gang, wird sich aber nach 2010/2015 deutlich beschleunigen.

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie eine höhere Zuwanderung können die Entwicklung mindern helfen, wobei jedoch die Qualifikationsstruktur der Zugewanderten von der am Arbeitsmarkt nachgefragten abweichen dürfte.

Rein rechnerisch kann die Prognose zu der Annahme verleiten, in den nächsten Jahren würde sich der Sockel an Arbeitslosen verringern und ab 2015 auflösen.

Das ist jedoch nicht der Fall, da das Angebot nicht deckungsgleich mit der Nachfrage sein wird. Es wird nach wie vor gering qualifizierte Arbeitslose geben.

Faktisch ist aber schon vor 2015 mit einem Arbeitskräftemangel für bestimmte nachgefragte Qualifikationen und Branchen zu rechnen.

Die Einführung einer Rente mit 67 wird diese Entwicklung zwar zeitlich um ca. 5 Jahre nach hinten verschieben, später wird sich der Arbeitskräftemangel jedoch dramatisch verschärfen.

Zielsetzung von Unternehmen müsste an diesem Punkt sein, der altersbedingten Entwicklung im eigenen Betrieb entgegenzutreten und junge Leute für den eigenen Bedarf auszubilden, nach der Ausbildung zu beschäftigen und für den künftigen Bedarf zu qualifizieren.

#### Globalisierung der Wirtschaft

Darüber hinaus braucht die Wirtschaft internationale Kompetenz um erfolgreich und wettbewerbsfähig zu sein und neue Märkte erschließen zu können. Wie wertvoll Zuwanderinnen und Zuwanderer in diesem Kontext sind, habe ich ja bereits zu Beginn angesprochen.

Durch die Globalisierung der Wirtschaft und die Bevölkerungszusammensetzung in Industrieregionen sind vermehrt interkulturelle Kompetenzen notwendig geworden. Und

damit meine ich nicht nur die Kenntnis mehrerer Sprachen sondern ganz besonders die Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturkreise erfolgreich in Kontakt treten zu können.

International operierende Unternehmen haben den Bedarf an Fachkräften mit Zuwanderungshintergrund schon lange erkannt und dieses Konzept Managing Diversity benannt. Sie sehen die Ressourcen und besonderen Stärken ihrer Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte und nutzen diese ganz gezielt. Vielfalt wird von ihnen als Wettbewerbsvorteil begriffen, der sich betriebswirtschaftlich rechnet.

Bei diesen Unternehmen steht der Bedarf an interkulturellem Wissen außer Frage. Keine Firma kann es sich leisten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Ausland zu entsenden, die nicht über die notwendigen interkulturellen Fähigkeiten verfügen, Beziehungen zu den Geschäftspartnern aufzubauen, die für gute Vertragsabschlüsse notwendig sind.

#### Zugewanderte als Kunden

Doch ist der Bedarf an den besonderen Kompetenzen von Zugewanderten wirklich nur auf Firmen mit Auslandskontakten beschränkt?

Nein, denn bei der demografischen Entwicklung ist ebenfalls abzusehen, dass der Prozentsatz von Zuwanderinnen und Zuwanderern an der Gesamtbevölkerung zunimmt und damit ebenfalls der Prozentsatz von Kunden mit Zuwanderungsgeschichte.

Es ist für jedes Unternehmen, das wirtschaftlich tätig ist, aber auch für Verwaltung und andere Dienstleister notwendig, sich auf den veränderten Kundenkreis einzustellen.

Es geht hier nicht allein um Kundenzufriedenheit, obwohl auch dieser Aspekt wichtig ist, sondern damit einhergehend um den ganz konkreten Wettbewerbsvorteil, wenn der Mitarbeiterstamm entsprechend der gewünschten Kundenkreise aufgestellt ist.

Nordrhein-Westfalen beispielsweise blickt insbesondere mit der Metropolregion Ruhr auf eine langjährige Geschichte erfolgreicher Integrationsprozesse zurück. Während im 19. Jahrhundert Arbeitskräfte für Bergbau und eisenverarbeitende Industrie aus Polen

angeworben wurden, waren die Anwerbestaaten im 20. Jahrhundert die Staaten rund ums Mittelmeer.

Da in NRW circa 180 Nationalitäten leben, stellt interkulturelle Kompetenz hier keinen Luxus dar, im Sinne einer zusätzlichen Kompetenz, die wir uns leisten, wenn alle übrigen Kompetenzen gut ausgeprägt sind. Interkulturelle Kompetenz ist vielmehr eine Basiskompetenz, wenn das tägliche Miteinander der Kulturen friedlich, kooperativ und in gegenseitiger Achtung gelebt werden soll.

#### Integration durch Arbeit

Die Menschen in NRW haben sich auf diesen gemeinsamen Prozess der Integration eingelassen. Integration darf dabei nicht einseitig sein, sondern beinhaltet eine gegenseitige Annäherung.

Integration wird am einfachsten über Arbeit erreicht. Eine gute Zusammenarbeit unter Tage oder am Hochofen hat im Ruhrgebiet Ausdruck in guter Nachbarschaft gefunden, die in den ehemaligen Arbeitersiedlungen noch gepflegt wurde.

Die Söhne haben in der Regel in dem Betrieb eine Lehre gemacht, in dem der Vater arbeitete. Lehrstellensuche war auch mit Hauptschulabschluss kein Problem.

Doch die Zeiten haben sich verändert.

Inzwischen leben knapp 2 Millionen Menschen mit ausländischem Pass in Nordrhein-Westfalen, ein Viertel davon sind jünger als 20 Jahre. Hinzu kommen die Kinder mit doppelter Staatsbürgerschaft und viele Eingebürgerte. Jeder vierte Mensch hat eine Zuwanderungsgeschichte.

In der PISA-Studie 2003 wurde konstatiert, dass 30 Prozent der 15-Jährigen eine Zuwanderungsgeschichte hatten. Die Tendenz ist steigend.

#### Schlussbemerkung

Wir sind ein Einwanderungsland. Das bestreitet heute fast niemand mehr. Jetzt müssen wir auch ein Integrationsland werden, das allen Zugewanderten die gleichen Teilhabechancen ermöglicht.

Mit dem Zuwanderungsgesetz haben wir eine neue und bessere rechtliche Grundlage. Integration bedarf jedoch noch viel mehr. Sie muss von der ganzen Gesellschaft gewollt und gefördert werden. Um das zu erreichen, sind alle gefordert: Staat, Gesellschaft und die Zugewanderten selbst.

Insbesondere muss die Wirtschaft sensibilisiert und die Potenziale von Zugewanderten müssen transparent gemacht werden. Aber auch die Zugewanderten selbst sind gefordert. Sie müssen ihr interkulturelles Kapital wahrnehmen und offensiv damit werben.

Und genau das will der Zukunftskongress in Angriff nehmen.

Vor fast auf den Tag genau vor einem Jahr (8.12.2005) fand der Kongress bei der ThyssenKrupp Steel AG statt. Heute ist die METRO AG der Gastgeber, der ich an dieser Stelle danken möchte.

Insbesondere danke ich der METRO AG dafür, dass sie in diesem Jahr mit 3.000 neuen Auszubildenden ihre Ausbildungsleistung um 3% gesteigert hat, wie den aktuellen Nachrichten zu entnehmen war.

Ich wünsche diesem Zukunftskongress ein gutes Gelingen und Ihnen viele neue und positive Eindrücke.