



## 13. Forum Runder Tisch „Neue Arbeitswelten“

### Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Tischgespräches III „Integrationspotenziale – Internationale Zuwanderung“

**Moderation: Manuela Kohlbacher** (Projekt LAURIN für Regionalentwicklung, Arbeitsmarktintegration und demokratische Teilhabe, Forst/Lausitz)

#### **Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen:**

Es gibt zahlreiche Akteure und Institutionen, die sich mit dem Thema „Internationale Zuwanderung“ befassen. Bisher sind sie nur punktuell vernetzt, die Aktivitäten zur **Stärkung der Willkommenskultur** und zum Aufbau lokaler Netzwerke sind wenig abgestimmt. Für eine gute und ergebnisreiche Netzwerkarbeit wird es früher oder später eine/n Koordinator/in brauchen, welche/r die quantitative und qualitative Entwicklung von Struktur und Fokusthemen der bestehenden Netzwerke steuert und kommuniziert. Die Netzwerke sollten **lokal spezifisch** entwickelt werden entsprechend der Gegebenheiten und des lokalen Bedarfs. Wichtige Partner sind Unternehmen, Agentur für Arbeit, Kommunen, Kammern, Sparkassen, Wohnungsbaugesellschaften u.v.a.m. Die Netzwerke sollten **gemeinsame Konzepte** entwickeln und umsetzen, da dies parallele Strukturen verhindert.

Für die wirtschaftliche und damit auch die Entwicklung der Lebensqualität in der Region wird die Zuwanderung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die o.g. Netzwerke werden auch die Zuwanderung organisieren müssen, nicht nur die Willkommenskultur.

Grundlegend für die Förderung der interkulturellen Kompetenz der regionalen Akteur/innen in Wirtschaft, Verwaltung, Bildung und weiteren relevanten Institutionen ist aus der Erfahrung bisheriger Aktivitäten die Stärkung **transnationaler Mobilität**. Verwaltungsmitarbeiter/innen, Unternehmen, Mitarbeiter/innen in Arbeitsämtern, Jobcentern usw. sollte stärker als bisher die Möglichkeit zu transnationalen Austausch gegeben werden. Die eigene Region aus der Perspektive einer anderen Nation zu sehen, Menschen anderer Kulturen zu treffen und mit ihnen Erfahrungen auszutauschen sowie die einfache Überwindung von Sprachbarrieren sensibilisiert in äußerst nachhaltiger Weise für Begegnungen mit „Fremden“ in der Heimatregion.

Besonders im hiesigen grenznahen Raum scheint es ratsam, die **Interkulturalität vor der eigenen Haustür als Potenzial** zu sehen. Grenzübergreifende wirtschaftliche, touristische, kulturelle und weitere Kooperationen stärken nicht nur Wirtschaft und Image der Region, sondern tragen auch zum Abbau von Ängsten und Fremdenfeindlichkeit bei.

Um internationale Zuwanderung als Potenzial für die regionale Entwicklung nutzen zu können, wird empfohlen, Willkommenskultur nicht als separates Thema zu betrachten, sondern als Querschnittsthema in die regionale Entwicklungsstrategie einzubauen. Es gilt, **alle Potenziale der Region zu stärken**, die Wirtschaft ebenso wie die weichen Standortfaktoren. Erst wenn die Region als attraktiver Lebensort auch überregional wahrgenommen wird, kann verstärkt mit internationaler Zuwanderung gerechnet werden.

Ein wichtiges Element der Willkommenskultur ist Sprache. Ausländischen Zuwanderern das Erlernen der deutschen Sprache zu ermöglichen, ist eine wichtige Grundlage unserer Integrationspolitik. Ebenso wichtig – und für eine Willkommenskultur zwingend erforderlich – ist es, die **Sprachkompetenz** der Einheimischen zu stärken. Nicht nur in Verwaltungen, Schulen, Unternehmen und vielen weiteren Institutionen ist Verständigung notwendig, noch bevor ausländische Zuwanderer ihren Sprachkurs beginnen können. Mindestens eine Fremdsprache sollten Mitarbeiter/innen in den Anlaufstellen für internationale Zuwanderer sprechen, Mehrsprachige MA sollten vermehrt in relevanten Institutionen für internationale Zuwanderer arbeiten und ein Netzwerk aus Sprachmittlern sollte in einzelnen Fällen sprachliche Barrieren überwinden helfen. Dies gilt besonders für Institutionen wie Verwaltungen, medizinische Einrichtungen, Schulen und Polizei.

Die regionale Willkommenskultur sollte sich durch eine **hohe Qualität der Angebote für internationale Zuwanderer** auszeichnen. Das bedeutet konkret:

- Im Blickfeld sollte nicht nur der einzelne Zuwanderer stehen, sondern auch seine Familie, die entweder noch zuwandern kann oder aber die in der Region durch den Zuwanderer zukünftig gegründet werden könnte.
- Arbeitgeber müssen für eine (fach-)gerechte Entlohnung sensibilisiert werden im Sinne „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“; so lange Zuwanderer nur als Billigkräfte gesehen werden, ist die Region nicht attraktiv für potenzielle Fachkräfte.
- Beratung und Service vor Ort sollte für internationale Zuwanderer weitestgehend „aus einer Hand“ angeboten werden, da dies effizienter und attraktiver ist als ein aufreibendes Pendeln zwischen teilzuständigen Ansprechpartner/innen.
- Die Anerkennung von Qualifikationen muss erleichtert werden.
- Bereits zugewanderte Menschen sollten in die Entwicklung und Umsetzung der Willkommenskultur in Netzwerke und Beratung/Betreuung eingebunden werden, um ihre Erfahrungen einzubringen und ihre interkulturelle Kompetenz als Potenzial zu nutzen.

Die Förderung der interkultureller Kompetenzen und somit die Entwicklung einer regionalen Willkommenskultur braucht Zeit und somit eine langfristige Förderung, die sich nicht nur in politischen Willensäußerungen, sondern auch in der Bereitstellung finanzieller Mittel äußert. Besonders in der Sensibilisierung der Bevölkerung für internationale Zuwanderung braucht es eine **langfristige und nachhaltige Förderung**.

Insgesamt wird empfohlen, zu Beginn **keine fertigen Modelle oder Strukturen** zu etablieren, sondern auch Spielraum für eine lokal spezifische Entwicklung von Willkommenskultur zu ermöglichen. Nur so wird es gelingen, eine authentische und attraktive Umsetzungsstrategie zu erarbeiten.