



SID

Society for International Development  
Berlin Chapter



Berlin

Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Technologie und Frauen

Beirat Entwicklungszusammenarbeit

# Wissen wandert

## Knowledge Migrates



Migration und Know-how

Potenziale für Berlin

Bericht zur Konferenz vom 16. und 17. April 2008

Dieser Konferenzbericht wurde gefördert mit Mitteln des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF).



Herausgegeben von:

Beirat Entwicklungszusammenarbeit bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Society for International Development – Berlin Chapter

Verantwortlich als Person: Prof. Dr. Brigitte Fahrenhorst

Berlin 2009

Konzeption und Organisation der Konferenz und des Berichts durch:

Christian Arndt, Prof. Dr. Brigitte Fahrenhorst, Raphael Pfautsch, Lukas Rüttinger, Frank Zelazny (SID-Berlin)

Konferenzassistenz: Katja Simke (Praktikantin)

Fotographie: Peter Groth

# Vorwort

Der vorliegende Bericht basiert auf der Tagung

*WISSEN WANDERT – Migration und Know-how – Potenziale für Berlin,*

die vom 16. bis 17. April 2008 im Luise Schröder Saal des Berliner Rathaus stattgefunden hat. Die Tagung wurde veranstaltet vom Berliner Chapter der Society for International Development (SID-Berlin) und dem Beirat Entwicklungszusammenarbeit des Landes Berlin in Kooperation mit der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen und der Landeszentrale für politische Bildungsarbeit. Die Tagung und der Bericht sind Teil der Beirats-Initiative *Berliner Internationale Plattform*.

*Die Tagung zeigt schlaglichtartig auf, welche Rolle Wissen und Know-how in der internationalen Migration spielt und wie andere Länder mit der Anerkennung des Wissens von MigrantInnen und ihrer Qualifikationen umgehen. Spotlights werden auf die Bedarfe, Potenziale und best practices geworfen, um der Breite der Thematik gerecht zu werden.*

*Die Vorteile von Know-how-Transfer durch internationale Migration werden für Berlin und für die Berliner Wirtschaft aufgezeigt. Der Standort Berlin profitiert immer von gut ausgebildeten Facharbeitskräften und jungen kreativen Menschen, die in Berlin leben und arbeiten wollen.*

*Die Konferenz verbindet in Berlin völlig unterschiedliche Sichtweisen: Wissenschaft, Internationale Politik /Entwicklungspolitik, Wirtschaftspolitik, Bildungspolitik. Die Konferenz ist öffentlich und trägt zur politischen Bildung in der Stadt bei.*

*Einleitung aus dem Programmheft der Konferenz*

Wir möchten an dieser Stelle noch einmal allen Förderern und Beteiligten danken, die zum Gelingen der Tagung und dieses Berichtes beigetragen haben.

Die HerausgeberInnen des Konferenzberichtes, Juni 2009

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung / Begrüßung</b>	<b>1</b>
Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus	1
Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus (Rede anlässlich des Abendempfangs)	4
Brigitte Fahrenhorst im Namen der VeranstalterInnen	5
<b>Migration global</b>	<b>9</b>
Trends und Potenziale der internationalen Migration	9
<i>Brigitte Fahrenhorst nach dem Protokoll der Rede von Rita Süßmuth</i>	
Entwicklungszusammenarbeit und Migration	12
<i>Hans-Werner Mundt</i>	
Internationale Migration und Know-how	16
<i>Heino von Meyer</i>	
Mobilität und globale Arbeitsmärkte	31
<i>Andreas Halbach</i>	
Looking at European Migration Policy – African Perspectives	34
<i>Arthur Muliro</i>	
Mobilität für Entwicklung – Beispiel Ostafrika	40
<i>Christian Arndt nach dem Protokoll der Rede von Duncan Okello</i>	
<b>Know-how global: Internationale Erfahrungen für Berlin</b>	<b>41</b>
Policy Matter: Recognizing Recent Immigrants' Accreditation and Professional Qualifications in Canada	41
<i>Christian Leuprecht</i>	
Africa's Medical Doctors and Nurses healing British people – Recognition and Recruitment: Migrant health workers in the UK (abstract)	50
<i>James Buchan</i>	
Indian Know-how: Chances for Europe?	54
<i>Neeta Bushan</i>	
Somalis lassen Nairobi boomen – Wie Migration Wirtschaft und Bildung fördern kann	56
<i>Garissa Lodge: The Other Hilton</i>	
<i>Murtaza Jaffer</i>	

Ungenutztes Know-how – eine Informatikerin arbeitet als Putz-Frau <i>Harriet Bruce-Annan</i>	58
<b>Potenziale, Potenziale</b>	<b>62</b>
Made in Africa <i>Mark Kwami</i>	62
African Diaspora Influencing Policymakers – The Case of AFFORD <i>Onyekachi Wambu</i>	65
MigrantInnen als Wirtschaftsfaktor <i>Hüseyin Yilmaz</i>	68
Chancen in mehreren Welten – UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Berlin: WINIARSKI Poland Germany Consult: GO EAST GO WEST GO EAST KAP-LAN - Der Döner auf dem Weg nach Europa AFRO TV Berlin / André Degbeon / Der afrikanische Fernsehproduzent <i>Rita Klages</i>	69
<b>Berlin als Global City</b>	<b>74</b>
Berlin – Knotenpunkt der Globalisierung <i>Günter Piening</i>	75
Braucht Mittelstand / Wirtschaft mehr Migration? <i>Dieter Ernst</i>	78
Internationaler Wissenschaftsstandort – Zukunftswissen aus Berlin <i>Rolf Kreibich</i>	81
Wirtschaftsstandort Berlin: Interessant durch internationale Kompetenzen? <i>Hartmut Mertens</i>	85
Global Cities, Migration and International Cooperation <i>Jos van Gennip</i>	91
<b>Rückblick auf die Tagung</b> <i>Brigitte Fahrenhorst</i>	<b>96</b>
<b>Annex</b>	
Das GTZ- Sektorvorhaben „Migration und Entwicklung“ <i>Dr. Irina Kausch</i>	99

Das SID-Journal Development „Migration and Development“ und das SID-Human Mobility Project <i>Angela Zarro</i>	101
Wie „arbeitsuntaugliche“ Migrantinnen und Migranten auch Potenziale besitzen: Die Geschichte der Weltküche <i>Pablo Fernández</i>	103
Die VeranstalterInnen der Tagung:	104
Beirat Entwicklungszusammenarbeit	104
Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit <i>Stefani Reich</i>	105
Landeszentrale für Politische Bildungsarbeit	107
Society for International Development – Berlin Chapter	107
Informationen über die Mitwirkenden der Konferenz	109

# Einleitung Begrüßung

## Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich bin der Einladung, das Grußwort auf dieser zweitägigen Konferenz zu halten, gerne nachgekommen. Es handelt sich um ein sehr interessantes – und wie es oft der Fall ist in seiner Vielzahl von Facetten - nicht leicht zu bearbeitendes Thema.

Wissen wandert durch Migration in der Tat. Menschen, die aus den verschiedensten Gründen – seien es wirtschaftliche, kriegerische, klimatische, politische, religiöse oder familiäre - ihr Land verlassen und in unser Land und in unsere Stadt kommen, sind Menschen, die eine Geschichte haben, die Ängste haben – die aber vor allem Hoffnungen, Pläne und natürlich Erfahrungen und Wissen haben.

Die Krux ist, ob und wie dieses Wissen genutzt werden kann und wie es dabei, ganz einfach ausgedrückt, zu einer zufriedenstellenden Dreiecksbeziehung zwischen dem Herkunftsland, dem Empfängerland und den migrierenden Menschen kommen kann.

Lassen Sie mich einige Gedanken äußern, die mich bei diesem Thema bewegen und die sicher in der einen oder anderen Art in den zwei Tagen Beachtung und vermutlich auch unterschiedliche Standpunkte und Interpretationen finden werden.

Wir sind uns sicher darüber einig, dass Migration - geschichtlich betrachtet - eine der wichtigsten Quellen

gesellschaftlicher Innovation, sozialer Mobilität, lebendiger Wirtschaftsentwicklung sowie kultureller und geistiger Blüte ist.

Das erkannten bereits vor Jahrhunderten die Brandenburgischen Kurfürsten: Als das Land nach dem 30-jährigen Krieg darniederlag, förderten sie die Einwanderung von Gewerbe- und Handelsfachleuten, später von Glaubensflüchtlingen, denen sie die freie Religionsausübung zusicherten. Friedrich Wilhelm III. bot 50 jüdischen Familien aus Wien an, sich hier anzusiedeln, Finanzmittel für den Aufbau des verwüsteten Landes zu beschaffen und neue Handelsbeziehungen herzustellen. Die im katholischen Frankreich verfolgten Protestanten (die Hugenotten), die im 17. Jahrhundert aufgrund des Edikts von Potsdam hier einwanderten, waren ein entscheidender Faktor für die damalige wirtschaftliche Konsolidierung Berlins und Brandenburgs. Ihr kultureller Einfluss von der Bildung bis zum Städtebau ist bis heute unübersehbar. Neben ihnen trugen zahlreiche andere Gruppen von Glaubensflüchtlingen aus benachbarten europäischen Ländern dazu bei, die wirtschaftlichen, geistigen und kulturellen Grundlagen zu schaffen, auf denen sich das spätere Preußen erst entwickeln konnte.

Aktuell betrachtet, wächst in absoluten Werten die Zahl von Menschen, die den Ort ihrer Geburt verlässt. Mehr als 150 Millionen Menschen weltweit leben als Migrantinnen und Migranten in einem Staat, der nicht die ursprüngliche Heimat ist. Dies entspricht fast der doppelten Bevölkerungszahl der Bundesrepublik.

Die Vielfalt der Migrationsgründe und die wachsende Ausdifferenzierung der Lebenslagen einerseits und die Palette der Gründe, Migrantinnen und Migranten aufzunehmen andererseits, stellen jedoch in unserer heutigen Zeit ungleich höhere Anforderungen an die Gestaltung dieses Prozesses, um eine Nutzung der mitgebrachten Potenziale möglich zu machen.

Der Schlüssel ist die Integration und der entscheidende Ort der Umsetzung die lokale Ebene, von der der Wis-

senstransfer und die eigentliche Nutzung des Wissens nicht losgelöst betrachtet werden dürfen. Der Indikator für den Erfolg der Integration ist das Maß an gleichberechtigter Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am Erwerbsleben sowie an gesamtgesellschaftlichen Prozessen.

Erlauben Sie mir, an dieser Stelle einige Worte zu Berlin zu sagen. Deutschland ist ein Einwanderungsland, und Berlin ist eine Einwanderungsstadt. Das ist de facto anerkannt, seitdem im Jahr 2000 das neue Staatsangehörigkeitsrecht und Anfang 2005 das Zuwanderungsgesetz in Kraft traten und als Folge davon die Migrations- und Integrationspolitik enorm an Bedeutung gewonnen haben.

In Berlin und Berlin-Brandenburg leben zurzeit laut Angaben des Statistischen Landesamtes rund 440.000 Ausländer und Ausländerinnen aus über 180 Staaten. D.h. gut jeder 8. Berliner, das entspricht rund 13 %, ist Ausländer respektive Ausländerin. Ebenso bedeutet das, dass ca. 40% aller Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren einen Migrationshintergrund haben. Ganz klar heißt das: Wir haben eine konkrete Verantwortung für jetzige und kommende Generationen und für die Gestaltung des Zusammenlebens.

Das angestrebte Ziel dieser Gestaltung und unserer Bemühungen kann man als einen Kreislauf beschreiben, welcher im wahrsten Sinne des Wortes immer vollkommener werden sollte – nämlich, in groben Zügen zusammengefasst, als eine Abfolge von:

- Chancen für Integration schaffen und verbessern, d.h. Barrieren abzubauen,
- die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen zu erleichtern,
- Pendeln zu ermöglichen, damit eine Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben durch Arbeit und Ausbildung ermöglichen,

- Einkommen und Bildung für sich und die Kinder sichern, die wiederum zu einer weitergehenden Integration führen.

Bei diesem Ideal kommt es nicht so sehr darauf an, ob es sich bei dem Aufenthalt der Migrantinnen und Migranten um einen begrenzten Zeitraum oder um den weiteren Teil des gesamten Lebens handelt. Es kommt darauf an, anzukommen, sich zuhause zu fühlen und das gelingt um ein Vielfaches leichter und schneller, wenn man die eigenen mitgebrachten Kompetenzen einsetzen und auf eigenen Füßen stehen kann.

Berlin, meine Damen und Herren, war, auch geschichtlich bedingt, bereits in den zurückliegenden Jahrzehnten eine offene Stadt. Trotz mancher Fehler bei Integrationsbemühungen in den zurückliegenden Jahren, aus denen wir bemüht sind, die richtigen Schlüsse zu ziehen, können wir auch auf positive Entwicklungen blicken. So gab es hier z.B. bereits in den 60er Jahren eine multikulturelle Gründungsmentalität durch eingewanderte Ausländerinnen und Ausländer. In zahlreichen Wirtschaftsbereichen haben sie über die Jahre Fuß gefasst und neben einigen großen Unternehmen vor allem kleinere und mittelständische Kiezbetriebe gegründet, die die Wirtschaftslandschaft nachhaltig beleben und prägen und zu einem wichtigen Pfeiler für Berlin als Wirtschaftsstandort geworden sind. Diese Entwicklung hat auch größere ausländische Unternehmen ermutigt, mit Filialen, Tochterunternehmen, Niederlassungen und Konzernzentralen in die Stadt zu kommen.

Mit einem Blick auf den Grad der Beschäftigung können wir mit Freude feststellen, dass entgegen früherer Trends, in den beiden zurückliegenden Jahren die Zahl der Erwerbstätigen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit gestiegen ist.

Die Zahl ausländischer Gewerbetreibender in Berlin wird insgesamt auf rund 30.000 geschätzt. Die Industrie- und Handelskammer zu Berlin registrierte mit Stand vom

Dezember 2006 insgesamt rund 27.000 Mitgliedsfirmen ausländischer Herkunft.

Da wir es in Berlin vor allem mit klein- und mittelständigen Unternehmen zu tun haben, kann man bei einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 3 - 4 Beschäftigten pro Unternehmen von einer Gesamtzahl von rund 70.000 Beschäftigten in ausländischen Betrieben ausgehen. Das ist eine beachtliche Größe und für mich Anlass, neben den oft hervorgehobenen Aspekten der sozialen und kulturellen Bereicherung unserer Stadt durch aus dem Ausland bei uns lebende Mitbürger diese ökonomischen Fakten beim Abbau von Vorurteilen unter den Teilen der Bevölkerung zu nutzen, die in Immigration und Integration von Migrantinnen und Migranten eine Bedrohung für Lebensstandard und Arbeitsplätze sehen.

Obwohl die eben erwähnten Erhebungen Ausdruck einer positiven Entwicklung sind, geben sie noch lange keinen Grund zur Zufriedenheit.

Der Berliner Senat unternimmt vielfältige Bemühungen in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Frauenpolitik, um die Integration und damit Realisierung von Potenzialen von Migrantinnen und Migranten umfassend zu unterstützen. Dazu noch ein Beispiel:

Im Jahr 2002 wurde von uns die AG „Wirtschaftstätigkeit von Migrantinnen und Migranten“ gegründet, um die aktuelle Situation ihrer unternehmerischen Tätigkeit sowie die Rahmenbedingungen und Chancen deutlicher zu beleuchten. Mitglieder dieser AG sind die entsprechenden Vertreterinnen und Vertreter nichtdeutscher Unternehmen und -Verbände, ferner die Kammern und die Regionalagentur für Arbeit. Die Arbeitsgruppe tagt ca. zweimal im Jahr unter meiner Leitung.

Wichtige Themenfelder, die bisher in diesen Runden angesprochen wurden sind u.a.

- Existenzgründung / Unternehmensansiedlung,

- frauenspezifische Aspekte bei der Existenzgründung,
- Ausbildungsfragen,
- Qualifizierungs- und Beratungsbedarf ausländischer Existenzgründer,
- Finanzierungsfragen und behördliche Auflagen.

Als ein weiteres Schlüsselthema wurde die Anerkennung beruflicher Bildungsabschlüsse identifiziert, ein Punkt dessen Tragweite uns allen bewusst ist.

Verehrte Anwesende,

Lassen Sie mich bitte nun noch einmal zum Ausgang meiner Ausführungen zurückkommen.

Am Beispiel der Problemstellung – Wissen wandert durch Migration – ist es möglich, zwischen den Feldern Entwicklungspolitik, als Bestandteil der internationalen Politik, und der Migrationspolitik einen Zusammenhang festzustellen. Es ist ebenso möglich, zwischen diesen Politikfeldern und der Entwicklung Berlins oder eines jeden anderen Ortes, der Migrantinnen und Migranten aufnimmt, einen Zusammenhang festzustellen.

Interessant ist es aber zu fragen und zu diskutieren:

- Wie groß ist die Bedeutung dieser Zusammenhänge?
- Wie sind die Auswirkungen dieser Zusammenhänge einzuschätzen und zu bewerten und wie können sie derart aufeinander ausgerichtet werden, dass Synergien erwachsen, die in allererster Linie den Migrantinnen und Migranten, den Herkunftsländern als auch den Empfängerländern zugute kommen, also eine Triple-Win-Situation schaffen?
- Wie werden wir unserer internationalen Verantwortung gerecht, bei unserem Streben, Wissen von Migrantinnen und Migranten umfassender zu nutzen und den europaweit zu erwartenden Fachkräftemangel

auch mit ihrer Hilfe abzufedern, ohne die Situation der Herkunftsländer aus dem Blick zu verlieren, das heißt, keinen Brain Drain zu zulassen, sondern im Gegenteil das Paradigma, dass Migration auch Chancen und Potenziale für die Herkunftsländer birgt, mit Leben zu erfüllen?

Sie stimmen mit mir sicher überein, dass eine große Vielzahl von Aspekten in diese Diskussion und Auseinandersetzung einfließen muss, die ihrerseits umfassende analytische, gesellschaftliche und entwicklungs-spezifische Kenntnisse benötigen. Es ist darum erfreulich, dass diese Konferenz einen so außerordentlich hohen Zuspruch findet und sich Experten verschiedener Länder aus Wissenschaft, Praxis und Verwaltung zu den unterschiedlichsten Fragen auseinandersetzen können, die mit Migration und Wissenstransfer zusammenhängen.

Ich wünsche Ihnen an dieser Stelle mutige und interessante Diskussionsbeiträge, neue Gedanken sowie vielfältige Möglichkeiten zur Begegnung und zum Austausch am Rande des Geschehens.

Danke für ihre Aufmerksamkeit!

## **Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus (anlässlich des Abendempfangs)**

Dear ladies and gentlemen,

Thank you for giving me the opportunity to welcome you for the second time today here in the Berlin Town Hall.

I am sure it has not only been a strenuous but also an inspiring afternoon for you. We have learned much about the coherence of migration and mobility, economic

development and the transfer of knowledge and “know-how”. We have learned about creating jobs and prosperity by using the skill, competence and experience which go along with migration and an intelligent integration policy. And we have learned that the experience is global, be it in Canada, Kenya, or Great Britain. This is a great challenge for all of us who are politically and economically responsible. There will be a lot to discuss about in tomorrow's session as well as in tonight's informal get together.

But before you will have the opportunity to enjoy this after a hard day's work let me act as your to-night's town-hall-guide to give you some brief information on this impressive building and its history.

Whilst in the nineteenth century the crowned heads resided very close to here nearby the river Spree, the city councils had to meet in several different places of the town. Only in the 1860s the city council decided to allocate funds for the building of a new municipal town hall. Finally it was built from 1861 to 1869 according to the plans of the architect Hermann Waesemann. In contrast to other town hall designs that usually featured richly ornamented facades and had no tower this very building was a successful synthesis of stylistic elements from Northern Italy and the brick work of Northern German Hanseatic cities. Because of its red brick facade the building is called the “Red Town Hall”. Together with the impressive belfry with a height of 94 metres it makes a striking contrast to the other surrounding buildings.

The very first government session took place already in 1865 whilst building was still under way. Since that time and throughout the past 145 years the town hall was used despite the destruction during the World War II. By the way: Today we have met in the room which is called after the Social Democrat Louise Schroeder, who acted as third mayor of Berlin – and as the first woman in this office – after World War II in the years 1947 and 1948.

After the unification in 1991 the Government of Berlin started to work once again for a united Berlin in the city's historical centre.

Today the Red Town Hall is the seat of the governing Mayor and the Senate Chancellery and hence is the centre of political events. It is however also a true peoples' building.

Let me encourage you to take a closer look around during the breaks of the conference or tomorrow afternoon.

From the main entrance up the central staircase you will find an interactive information system on government and parliament locations. And last but not least you can sign the visitors' book near the central stair case to leave a memory of this occasion.

Finally I would like to express my hope that this evening will be in its mix the right completion of the day and provide you with ample opportunities to meet participants of the conference as well as partners and colleagues in this informal setting.

Thank you!

## **Prof. Dr. Brigitte Fahrenhorst im Namen der VeranstalterInnen**

Sehr geehrte Staatssekretärin, sehr geehrte Exzellenzen, sehr geehrte Damen und Herren,

Auch ich begrüße Sie recht herzlich zu unserer Konferenz Wissen wandert – Migration und Know-how – Potenziale für Berlin.

Ich habe im Vorfeld mit etlichen international tätigen Firmen Berlins gesprochen. Ich wollte anfragen, ob sie

sich aktiv an einer internationalen Konferenz zum Thema Migration beteiligen wollten. Ich erhielt oft die unverständige Frage: Und was hat das mit uns zu tun? So fragte ich zurück: Sind Sie nicht international aktiv? Antwort: Ja. Frage: Und wo kommen Ihr Vorstand und Ihre Arbeitskräfte her, oder wo sind sie tätig? Antwort: Na, aus/ in anderen Ländern!

Nun, ist dies keine Migration?

Die Vorbereitung dieser Tagung hat mir damit deutlich gezeigt, wie wichtig das Thema und eine derartige Tagung in Berlin sind.

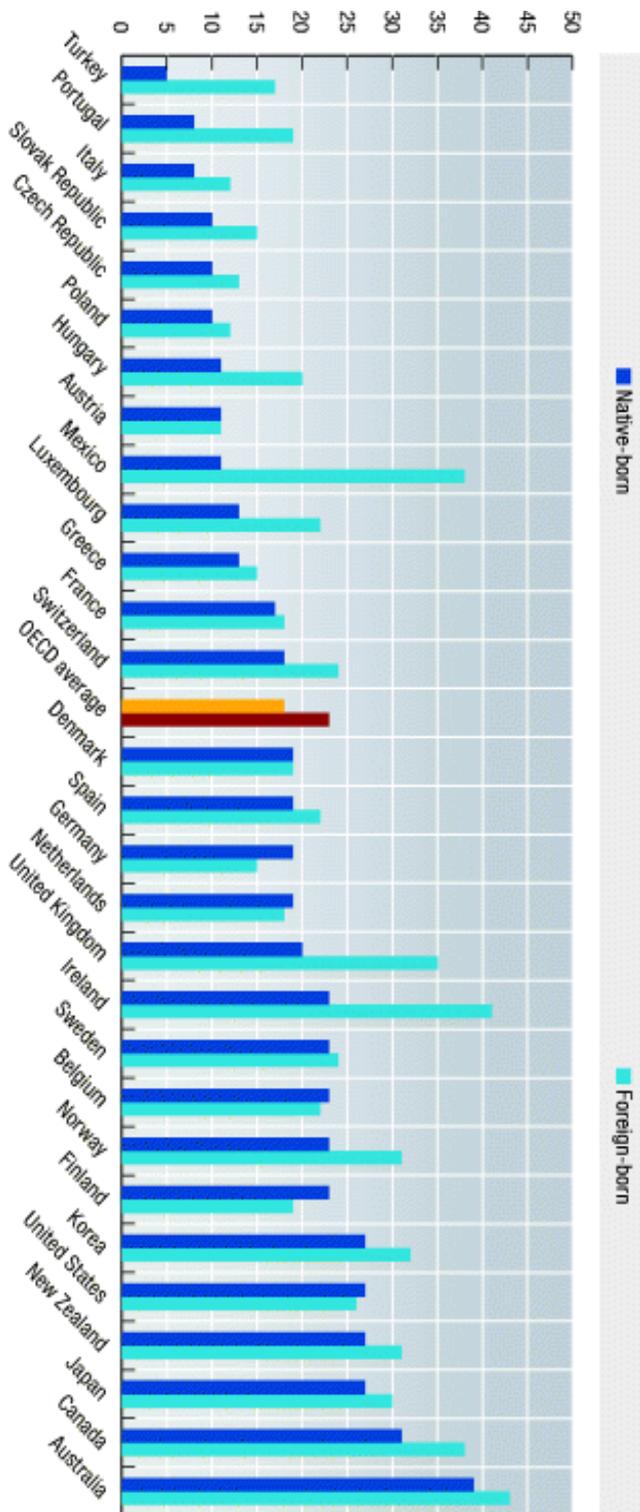
Auch in anderen Arbeitszusammenhängen befasste ich mich mit Migration. Ich lese Studien oder sehe in anderen Ländern, wie mit Migration umgegangen wird und was sie bewirkt. Migration ist nicht nur ein Trend, der sowieso da ist und dem man sich wohl oder übel stellen muss. In der Literatur lese ich positive Einschätzungen, in anderen Ländern sehe ich positive Einstellungen in Bezug auf Migration, und ich sehe überall positive Entwicklungen durch Migration.

Zuhause jedoch erlebe ich oft eine skeptische Haltung. Ist dies nicht vielleicht typisch deutsch? Und muss dies so bleiben? Wie steht es um internationale Erfahrungen? Können wir von ihnen nicht lernen und auch positive Sichtweisen entwickeln? So entstand die Idee zu dieser Tagung. Die Tagung will dazu beitragen, mehr Offenheit zu entwickeln und den Blick auf Vorteile durch Migration zu lenken.

In der folgenden Abbildung zeigen die jeweils rechten Säulen den Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung mit einem akademischen und höheren beruflichen Abschluss und die jeweils linke Säule den Anteil der im Inland geborenen Bevölkerung mit einem akademischen und höheren beruflichen Abschluss. Unter den hoch Ausgebildeten in den meisten OECD-Ländern ist der Anteil der im Ausland Geborenen weit höher als der im Inland Geborenen. Eine hohe Ausbildung hat also Be-

deutung bei MigrantInnen. Eine hohe Ausbildung ist ein enormes Potenzial, und hoch Ausgebildete sind ein enormes Potenzial für die Länder, in denen sie leben. ... Wissen wandert ... Es kann nicht nur zuwandern, es kann – wenn es nicht geschätzt wird - auch abwandern.

**Abb.: Tertiäre Ausbildungsqualifikation von im jeweiligen Inland und Ausland geborener Bevölkerung (in % innerhalb jeder Gruppe, Bevölkerung über 15, circa 2000), Quelle: OECD 2007**



Wie gehen wir also in Deutschland mit diesem Potenzial um? Schätzen wir es? Nicht sehr und nicht genug. Das kann man schon im Vorfeld der Tagung sagen. Ich kenne Beispiele aus meinem eigenen beruflichen Umfeld, die dies deutlich zeigen. Da sitzen Studierende vor mir, die bereits in Lateinamerika oder Asien einen Hochschulabschluss erworben und bereits im Beruf gearbeitet haben. Und wir lassen sie nun wieder die Schulbank drücken. Da möchte ein Highschool-Absolvent, dessen Schulausbildung in Südafrika streng nach dem von der Oxford-Universität entwickelten Curriculum verlief, in Berlin studieren, denn sein Vater hatte hier studiert und die besten Erinnerungen an Berlin. Doch leider wurde sein Schulabschluss - trotz der Partnerschaft seiner Highschool mit der Oxford-Universität - in Berlin nicht anerkannt. Nun studiert der junge Mann in Kanada. Wir wissen nicht, ob dieser er nach seinem Studium hier geblieben wäre und sein Wissen unserer Stadt zur Verfügung gestellt hätte. Was wir aber schon jetzt wissen, ist, dass wir einen Freund Berlins verloren haben, der in seiner späteren Karriere – ganz im Gegensatz zu seinem Vater – kein Botschafter Berlins sein wird.

Die Tagung ist keine wissenschaftliche Fachtagung, die ein Thema in allen seinen Details abhandelt. Die Tagung ist eine „Lobbytagung“. Sie will zum Um- und Nachdenken anregen und dazu Denkanstöße geben. Die Tagung will schlaglichtartig aufzeigen, welche Rolle Wissen und Know-how in der internationalen Migration spielt und wie andere Länder mit der Anerkennung des Wissens von MigrantInnen und ihren Qualifikationen umgehen. Es werden spotlights auf die Bedarfe, Potenziale und best practices geworfen, um der Breite der Thematik gerecht zu werden. Als Fazit sollen die Vorteile von Know-how-Transfer durch internationale Migration für Berlin und für die Berliner Wirtschaft aufgezeigt werden. Der Standort Berlin profitiert immer von gut ausgebildeten Fachar-

beitskräften und jungen kreativen Menschen, die in Berlin leben und arbeiten wollen. Außerdem besteht die Möglichkeit, das Image Berlins als weltoffene Stadt zu verbessern.

Die Konferenz verbindet völlig unterschiedliche Sichtweisen, die normalerweise nicht zusammen betrachtet werden (Wissenschaft, Internationale Politik / Entwicklungspolitik, Wirtschaftspolitik, Bildungspolitik etc.). In der Regel bewegen sich alle Akteure in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern. Diese Konferenz soll Grenzen überwinden helfen. Es wird nicht nur über Berlin und die Berliner Wirtschaft gesprochen. Es wird nicht nur über Berlin und die Berliner Gesellschaft gesprochen. Es wird nicht nur über internationale Migration gesprochen. Und es wird nicht nur über die Rolle der Migration in der Entwicklungs- und internationalen Politik gesprochen. Im Gegenteil. Die Konferenz zielt darauf, all diese Fragen zusammen zu behandeln, als Facetten eines komplexen Themas. Die Konferenz will verdeutlichen, welche Potenziale sich durch Migration auf tun. Sie will dazu auffordern, die Potenziale zu erkennen, besser zu nutzen und als Bereicherung anzusehen. Und dies nicht nur im Bereich der Kultur, sondern auch in der Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft.

Die Konferenz ist öffentlich, trägt zur politischen Bildung in der Stadt bei und will Berlin in einen internationalen oder globalen Kontext stellen.

Die Tagung und somit der hier vorliegende Tagungsbericht beginnen mit einem internationalen Überblick über die internationalen Trends. Das folgende Podium / Kapitel behandelt internationale Erfahrungen in Form von Fallbeispielen aus verschiedenen Ländern. Hier geht es um best practices, aber auch um verschenkte Chancen. Das darauf folgende Podium / Kapitel zeigt, welche Potenziale Migration hervorbringt. Das letzte Podium / Kapitel beleuchtet dann besonders die Situation in Berlin bzw. die Bedarfe und Wünsche an Berlin aus Sicht der Wirtschaft und Wissenschaft. In den letzten beiden Bei-

trägen werden dann die verschiedenen Sichtweisen zusammengeführt, um aus den angerissenen Synergien Vorschläge für die Zukunft zu machen.



Prof. Brigitte Fahrenhorst, Dr. Hans Werner Mundt

Um die Podien herum (in den Pausen und beim Abendempfang durch die Staatssekretärin Nehring-Venus) gab es verschiedene kurze Beiträge, die in diesem Tagungsbericht im Annex aufgeführt sind (mit Ausnahme der Abendempfangs-Rede der Staatssekretärin Nehring-Venus, die in der Einleitung zu finden ist und der Ausstellung zu MigrantInnen-UnternehmerInnen, die aus ihren interkulturellen Kompetenzen innovative Geschäftsideen entwickelt haben, die im Kapitel „Potenziale Potenziale“ zu finden sind). Desweiteren stellen die VeranstalterInnen der Tagung sich und ihre Arbeit vor. Die GTZ berichtet aus dem Sektorvorhaben „Migration und Entwicklung“. Und last but not least, wird die international renommierte, von SID herausgegebene, Fachzeitschrift *Development* ihre Ausgabe zum Thema „Migration and Development“ vorstellen.

Lassen Sie mich nun kurz die VeranstalterInnen vorstellen: Ihre Zusammensetzung ist kein Zufall.

Der Beirat Entwicklungszusammenarbeit ist vom Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen berufen, um die Politik und Verwaltung in Fragen der Entwicklungszusammenarbeit zu beraten.

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen hat das Anliegen, die Berliner Wirtschaft zu fördern, wobei sich die Landesstelle für Entwicklungszu-

sammenarbeit besonders den Beziehungen zwischen Berlin und dem globalen Süden widmet.

Die Society for International Development ist ein Berufsverband und die älteste entwicklungspolitische Nichtregierungsorganisation der Welt, die sich mit Fragen der weltweiten Entwicklung befasst.

Nun mag sich manch einer / eine wundern, warum ausgerechnet die Entwicklungspolitik eine Tagung veranstaltet, die sich mit weltweiter Migration und Berlin befasst. Ist die Entwicklungspolitik nicht zuständig für die sogenannten Entwicklungs- und Schwellenländer?

Nun, spätestens seit der UNO Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio de Janeiro, bei der fast alle Länder der Welt die Agenda 21, ein weltweites Handlungsprogramm zur nachhaltigen Entwicklung, unterzeichnet haben, ist deutlich, dass Entwicklung uns alle angeht und nicht nur die Anderen. Entwicklungspolitik ist mittlerweile zu einem bedeutenden Zweig der internationalen Politik geworden. Entwicklungspolitische Fachleute sind internationale Expertinnen und Experten. Sie gewinnen Erfahrungen in vielen Ländern und transferieren Know-how von hier nach dort und von dort nach hier. Im Zuge der Globalisierung wird deutlich, dass alle Länder nicht nur eng miteinander verknüpft sind, sondern auch vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Mehr denn je können wir alle voneinander lernen.

So kommt es, dass entwicklungspolitische Fachleute eine Tagung organisieren, die die Entwicklung Berlins fördern soll und die dazu Beispiele aus aller Welt als lessons learnt heranziehen. Unsere Tagung hat eine enorme Resonanz gefunden! Wir gingen von 120 Interessierten aus – doch es meldeten sich ca. 300 an. Großartig! Das bestätigt unsere Herangehensweise, nämlich von internationalen Erfahrungen zu lernen und diese auf die lokale Ebene herunter zu brechen und für Berlin zu nutzen.

Wir haben uns daher entschlossen, ein Nachfolgeprogramm zu initiieren. Wir denken an die Einrichtung einer internationalen Plattform, die internationale Themen aufgreift und Anstöße aus internationalen Erfahrungen für Berlin nutzbar macht. Dies soll dazu beitragen, Horizonte zu erweitern und neue Potenziale für die Berliner Wirtschaft und Gesellschaft zu erschließen.



Nun möchte ich noch schnell allen danken, die die Tagung ermöglicht haben. Ich danke den ReferentInnen und ModeratorInnen, die alle ehrenamtlich mitwirken und z. T. lange Wege auf sich nahmen, um hierher zu kommen. Ich danke den SponsorInnen ganz herzlich, die schnell und unbürokratisch die Finanzierung der Tagung gesichert haben: Berlinwasser International, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, GTZ, die Investitionsbank Berlin, die Landeszentrale für politische Bildungsarbeit, mental images, das Nachbarschaftsmuseum, die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen/ Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit, die Senatskanzlei, der Türkische Unternehmer und Handwerker Verein und nicht zuletzt das Berlin Chapter der Society for International Development, dessen Vorstandsmitglieder einen unheimlichen Arbeitseinsatz als ehrenamtliche Helfer geleistet haben.

Vielen Dank!

# Migration global

*Dieses Kapitel / Podium bildet die Einleitung in die Konferenz und behandelt mit den Beiträgen von Prof. Süßmuth, Heino von Meyer und Andreas Halbach die neuesten Entwicklungen und Trends in der internationalen Migration und den Stand der Diskussion. Den VeranstalterInnen kam es bereits hier darauf an, unterschiedliche Blickwinkel aufzuzeigen: So zeigt der Beitrag von Duncan Okello, wie andere Regionen außerhalb Europas, nämlich die Ostafrikanische Gemeinschaft, mit Migration umgehen. Der Beitrag von Dr. Hans-Werner Mundt betrachtet Migration aus der internationalen und deutschen Perspektive und geht dann zur Entwicklungspolitik als wichtigem Politikfeld in der internationalen Migrationspolitik über. Arthur Muliro dagegen lenkt die Perspektive vom Süden in den Norden und behandelt die Migrationspolitik Europas aus der Sicht Afrikas. Einheitlich sind alle Referenten der Ansicht, dass vieles bei der internationalen Migrationspolitik im Argen liegt, dass es jeglicher sachlichen Grundlage entbehrt, MigrantInnen immer nur als Bedrohung zu sehen, anstatt die Vorteile von und den Gewinn durch Migration anzuerkennen, und dass besonders Deutschland durch sein hartnäckiges Festhalten an der (allerdings völlig irrigen) Einstellung, kein Einwanderungsland zu sein, und durch seine restriktive Migrationspolitik seine Chancen für die Zukunft zu verpassen droht.*

*Auf der Konferenz wurde das Podium moderiert von Dr. Klemens van de Sand.*

## Trends und Potenziale der internationalen Migration

**Brigitte Fahrenhorst nach dem Protokoll der Rede von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rita Süßmuth**

Die Referentin verwies auf die unterschiedlichen statistischen Angaben bzgl. der Höhe des weltweiten Migrationaufkommens. So wird besagt, dass es sich seit 1975 in absoluten Zahlen betrachtet zwar verdoppelt hat, bezogen auf die Weltbevölkerung hat es sich allerdings nicht wesentlich erhöht. Es gibt Schätzungen, dass weltweit 191 bis 200 Millionen Menschen migrieren, doch wirklich korrekte Zahlen sind nicht erfasst. Diese Unwissenheit gilt nicht nur in Bezug auf die globalen Zahlen, sondern auch für die Zahlen für die Bundesrepublik Deutschland. Wahrscheinlich sind ein Drittel der weltweiten MigrantInnen illegale. Illegale werden von allen Ländern offiziell als unerwünscht bezeichnet, in der Realität sind sie aber in vielen Ländern wegen der niedrigen Löhne erwünscht. Migration muss also sehr differenziert werden.

Die Referentin verwies weiterhin darauf, dass auch die Frage nach Trends und Potenzialen differenziert betrachtet werden muss, je nachdem aus welchem Blickwinkel Betrachtungen angestellt werden. Im Fall der Bundesrepublik z.B. stimmen zwar die Politik und Wirtschaft in der Erkenntnis, dass ein Fachkräftemangel besteht, überein, doch reagiert die Politik nicht auf die Interessen der Wirtschaft und hält nach wie vor mit wenigen Ausnahmen am Anwerbestopp fest. Einerseits wird zwar zugegeben, dass der Wirtschaft Hochqualifizierte fehlen, doch wird nach außen die politische Botschaft gesendet, dass MigrantInnen in die Festung Europa und in die Bundesrepublik Deutschland nicht mehr hineinkommen. Dieses Verhalten wurde von der Referentin als äußerst problematisch eingestuft. Am Beispiel zeigte sie auf, dass die dynamischen Länder innerhalb und außerhalb Europas völlig anders denken und ver-

fahren – und so auch die MigrantInnen. Anstatt den deutschen Arbeitsmarkt zu bereichern, sind z.B. polnische MigrantInnen in das arbeitsmarktdynamische Großbritannien gegangen, wo sie erwünscht waren. Auch Norwegen und Finnland verzeichnen einen großen Arbeitskräftemangel. Beide Länder waren immer sehr restriktiv gegenüber Einwanderung. Irland z.B. war ein klassisches Auswanderungsland. Heute sind alle diese Staaten Einwanderungsländer. Die Politik ist dort auf den wirtschaftlichen Bedarf eingegangen.

Deutschland sagt von sich immer, es sei ein nicht-gesteuertes Zuwanderungsland, eine Sichtweise, die – nach Meinung der Referentin - jedoch nicht mit der Realität übereinstimmt. Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges – das hat schon mit den Alliierten Zonen begonnen – ist Deutschland ein hoch-gesteuertes Zuwanderungsland. Die Gastarbeiterzuwanderung war gesteuert und an feste Regelungen gebunden. Deutschland sollte sich also nicht darüber beklagen, dass auf diese Art ungelernete und in der schulischen Bildung Unterversorgte oder auch AnalphabetInnen ins Land kamen, denn sie wurden von Deutschland eingeladen.

Die Referentin kritisierte, dass sich Deutschland noch immer gegen jegliche Festlegung von Kriterien für die Einwanderung wehrt. Einerseits wurde seit 1973 am Anwerbestopp festgehalten, andererseits gab es bis zum neuen Zuwanderungsgesetz 26 Ausnahmeregelungen, bis heute gibt es sogar 30. Bislang haben in Deutschland nur Wenige von Potenzialen durch Migration gesprochen. Die gegenteilige Meinung herrscht vor: „Einwanderung in die Sozialsysteme“, „Unvereinbarkeit der Kulturen“, „MigrantInnen belasten nur und bringen uns nichts“. Auch wurde und wird ständig mit den Statistiken getrickst. Da heißt es „600.000 kommen“, aber es sind vielleicht nur 100.000. Oder: alle Menschen, die ein Mal im Verlauf eines Jahres in der Bundesrepublik waren, werden als MigrantInnen gezählt. Zuzug und Wegzug werden nicht deutlich differenziert. Die Referentin

stellte fest, dass Deutschland zurzeit im Vergleich zu den letzten 20 Jahren die geringste Zuwanderung hat.

Ihrer Meinung nach, ändert sich diese negative Meinung über MigrantInnen nur langsam, da sie über Jahrzehnte vorherrschte. Mentale, soziale und kulturelle Veränderungen finden viel langsamer statt als technische und wirtschaftliche. Die Bevölkerung hat über einen sehr langen Zeitraum hinweg nur wahrgenommen, dass viel zu viele MigrantInnen kommen.

Auch wenn zurzeit 82.000 Zuzüge pro Jahr verzeichnet werden, ist der Wegzug im Augenblick gewaltig. Die Besten verlassen Deutschland – wie übrigens immer die Besten ihr Herkunftsland verlassen. Sie sind nicht nur wegen ihres beruflichen Abschlusses, sondern auch wegen ihrer Persönlichkeitsmerkmale am ehesten in der Lage, sich in anderen Ländern zurechtzufinden. In Deutschland ist es ähnlich. Die Besten gehen aus den östlichen Teilen der Bundesrepublik weg, die Besten gehen in jene Länder, wo sie die Chancen finden, die sie brauchen.



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rita Süßmuth

Die Referentin hob hervor, dass Deutschland, genau wie andere Länder, Zuwanderung benötigt – selbst ohne sein demographisches Problem, denn in sich schnell entwickelnden Wissensgesellschaften, entstehen Innovationen nicht mehr in einem Land, sondern aus der Begegnung und der Zusammenarbeit unterschiedlicher Sichtweisen und unterschiedlicher Methoden.

MigrantInnen verfügen über Know-how, das hier sowohl der Wissenschaft als auch der Wirtschaft zugute kommt. Potenzial kann nicht nur nach Wissensergebnissen beurteilt werden, sondern entsteht in einer guten Kombination von kognitiven, emotionalen und gerade auch sozialen Kompetenzen – Know-how, das in Deutschland zu wenig geschätzt wird. Auch Kultur kommt bisher in deutschen Bildungseinrichtungen wenig zur Sprache. Aber niemand kann global erfolgreich aktiv werden, ohne kulturelle Hintergründe zu kennen. Das Potenzial der Migrantinnen und Migranten bereichert. Wenn Deutschland weiterhin so restriktiv bei der Zuwanderung bleibt, verpasst es den Zug in die Zukunft, denn Menschen wandern immer dorthin, wo die Entwicklungen für sie am günstigsten sind. Und sie wandern nicht mehr nach Deutschland.

Andere Länder zeigen einen viel konstruktiveren Umgang mit Migration, so z.B. Kanada. Kanadas Grundeinstellung ist Wertschätzung, nach dem Motto „Wir brauchen euch“, wodurch ein Gefühl der Zugehörigkeit geschaffen wird. In Deutschland dagegen werden MigrantInnen nicht nur ausgegrenzt, sondern auch untereinander ungleich behandelt. Z.B. benötigen die Hochqualifizierten und ihre Familien keine deutschen Sprachkenntnisse bevor sie ins Land kommen, alle anderen aber doch. Auch gelten die Regeln je nach Herkunftsland verschieden. Amerikaner und Israelis können ohne Auflagen einwandern, die MigrantInnen aus den sog. gefährlichen Ländern aber nicht. Muslime z.B. gelten als gefährlich. Potenziale von MigrantInnen werden nicht betrachtet, sondern nur die Gefahrenabwehr, die dann allerdings völlig undifferenziert betrieben wird: Hochqualifizierte MigrantInnen sind zwar eigentlich willkommen, hochqualifizierte MigrantInnen aus islamischen Ländern jedoch nicht.

Die Referentin wies noch einmal deutlich darauf hin, dass Deutschland MigrantInnen nicht im Hinblick auf ihre Potenziale betrachtet, sondern im Hinblick auf ihr Herkunftsland und weiterhin im Hinblick auf mögliche

Konkurrenzen auf dem Arbeitsmarkt. Das sog. Vorrangprinzip besagt, dass zunächst einmal Deutsche einen Arbeitsplatz erhalten und nach ihnen EuropäerInnen und anschließend MigrantInnen aus einem assoziierten europäischen Land. Bis vor Kurzem galt dies auch für hochqualifizierte MigrantInnen, die wochenlang warten mussten bis die anderen KandidatInnen ausgeschieden waren. Die Referentin sah es jedoch als problematisch an, sich nur auf die Hochqualifizierten zu konzentrieren. Es konnte schon bei der IT-Regelung festgestellt werden, dass hoch spezialisierte Bereiche größere Schwierigkeiten haben, sich auf konjunkturelle, innovative oder technische Veränderungen einzustellen. Dagegen sollte Deutschland wie Amerika, Kanada, Neuseeland oder Australien sehen, dass Zuwanderer generell Arbeitsplätze schaffen. Auch andere europäische Länder nutzen vielmehr die mitgebrachten Qualifikationen der MigrantInnen, doch in Deutschland ist schon deren Anerkennung ein Problem.

Deutschland hat jahrzehntelang eine Politik der Fernhaltung der ZuwandererInnen vom Arbeitsmarkt betrieben. Nach Meinung der Referentin gilt es heute, das Potenzial der MigrantInnen von innen zu sehen und endlich den Blick zu öffnen und die Reichtümer anderer Kulturen wahrzunehmen. Die Referentin sah die AssimilationsThese kritisch, da sich ihrer Meinung nach die Einwanderungsländer selbst bestrafen, wenn sie fordern, dass MigrantInnen den Einheimischen ganz ähnlich sein müssen.

Die Referentin verglich die Haltung Deutschlands gegenüber MigrantInnen mit der gegenüber Frauen und beschrieb sie als Defizitansatz. Es werden nicht die Potenziale gesehen, sondern MigrantInnen und Frauen müssen ein Leben lang Nachhilfestunden nehmen, bevor sie teilhaben dürfen. Teilhabe ist ihrer Meinung nach ein bedeutender Bestandteil der Potenzialsicht, und für die Teilhabe am wichtigsten ist Bildung und Arbeit.

## Entwicklungszusammenarbeit und Migration

**Dr. Hans Werner Mundt, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH**

Zunächst möchte ich mich sehr herzlich bei Frau Prof. Fahrenhorst bedanken. Ohne die Verdienste der sicherlich zahlreichen Helfer mindern zu wollen, hat Sie es ja weitgehend alleine unternommen, diese Konferenz zu organisieren. Und organisieren heißt in diesem Fall nicht nur, sich über den Inhalt und die Redner Gedanken zu machen, sondern vor allen Dingen auch die finanziellen Mittel aufzutreiben.

Ich möchte mich, sicher auch im Namen aller Teilnehmer, bei Ihnen für diese bewundernswerte organisatorische Leistung bedanken. Ganz besonders möchte ich Sie aber für den Inhalt und die Ausrichtung dieser Veranstaltung beglückwünschen. Diese Konferenz stellt die ganz einfache Frage: Wie profitiert Berlin von der Zuwanderung? Und damit unterscheidet sie sich ganz grundsätzlich von den zahllosen anderen Konferenzen, die hier in Berlin und anderswo in der Bundesrepublik stattfinden. Denn dort wird die Frage immer ein bisschen anders gestellt: Dort wird gefragt, wie man die vielen Defizite und Probleme, die mit der Zuwanderung verbunden sind, lösen und bearbeiten kann. Niemand zweifelt daran, dass es auch bei diesen Konferenzen darum geht, wie die Zuwanderung besser und erfolgreicher gestaltet werden kann. Und doch liegen Welten zwischen diesen beiden Fragestellungen. Denn heute fragen wir nicht nach den Problemen und Schwierigkeiten, auch wenn diese hier und da einmal zur Sprache kommen werden. Wir fragen nach den Potentialen und suchen nach den Erfolgsgeschichten, aus denen wir lernen können. Natürlich leugnet niemand, dass es Defizite und Probleme gibt, angefangen beim Erlernen der deutschen Sprache bis zur Frage der Stellung der Frauen in der Gesellschaft. Aber wenn unsere Befassung mit der

Zuwanderung sich so wie in der Vergangenheit praktisch ausschließlich auf die Probleme und Defizite konzentriert, wird kaum noch jemand auf den Gedanken kommen, dass mit ihr auch und möglicherweise überwiegend Potentiale verbunden sind. Eine andere nicht weniger wichtige Folge einer solchen Fokussierung auf die Defizite ist es, dass ausschließlich die Defizite und Probleme, nicht aber die Potentiale der Anknüpfungspunkt von Aktivitäten werden.



Dr. Hans Werner Mundt

In Deutschland gibt es nur wenige Politiker, die durchgängig die Frage nach den Potentialen in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen gestellt haben. Frau Prof. Süßmuth, die morgen zu uns sprechen wird, hat dies gemacht. Sowohl der von ihr verantwortete Bericht der Zuwanderungskommission, als auch der Bericht der Global Commission on International Migration, an dem sie ganz maßgeblich mitgewirkt hat, hat die Frage nach den Potentialen von Zuwanderung in den Mittelpunkt der Überlegungen gestellt. Herausgekommen sind dabei zwei sehr lesenswerte Berichte, die allenthalben auch mit großem Beifall aufgenommen worden sind. Aber merkwürdig: Kaum sind sie veröffentlicht, kehren unsere Politiker in ihre Fachausschüsse, die Beamten in ihre Behörden und die Journalisten in ihre Redaktionen zurück und lassen die nächste Untersuchung über Mängel und Defizite anfertigen bzw. berichten darüber. Dabei wissen wir doch längst, dass der Bildungsstand junger Zuwanderer zu wünschen übrig lässt. Aber wissen wir auch etwas über diejenigen, die erfolgreich sind? Kennen wir ihre Geschichten? Wissen wir, wie sie es ange-

stellt haben, gegen viele Hindernisse ihren Weg zu finden? Warum berichten die Medien nur über die Höhe der Arbeitslosenquote der Türken in Deutschland, nicht aber darüber, dass z. B. NRW der fünftgrößte Außenhandelspartner der Türkei ist, vor Frankreich, und welche Rolle die türkischen Migranten dabei spielen? Was wissen wir über das Potential von Migranten, das wegen administrativer Hürden nicht genutzt wird? Kennen wir z.B. auch die Zahl der Ärztinnen und Ärzte unter den Zuwanderern, die kaum eine Chance haben, ihre Approbation in Deutschland ohne eine kaum zu bewältigende erneute Prüfung zu erhalten? Das gilt natürlich nicht nur für Mediziner. Denn die Anerkennung eines ausländischen Bildungsabschlusses setzt Gleichwertigkeit und Gegenseitigkeit voraus. Früher gab es übrigens das gleiche Problem in der Europäischen Union. Aber die Kinderärztin aus der Ukraine oder aus Armenien muss immer noch putzen gehen, wenn sie nach Deutschland kommt, auch wenn sie über eine lange Berufserfahrung verfügt und deswegen vielleicht eine viel bessere Kinderärztin wäre als die frisch approbierte deutsche Ärztin. Die Regeln über die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse mögen zwischen Industrieländern zur Sicherstellung der Gegenseitigkeit durchaus ihre Berechtigung haben. Für viele Herkunftsländer der Migranten in Deutschland könnte man getrost auf diese Gegenseitigkeit verzichten, alldiweil deutsche Ärzte zwar gerne nach Norwegen und in die Schweiz emigrieren, aber kaum in die Ukraine oder nach Armenien. Diese Regeln bedürfen deshalb der Weiterentwicklung, wenn sie nicht ein Hindernis bei der Nutzung des Potentials der Migranten in Deutschland sein sollen und so mehr Schaden als Nutzen anrichten.

Und so geht es in allen Ressorts zu. Jeder verteidigt seine Zuständigkeiten, die zu einem Zeitpunkt entstanden sind, als Zuwanderung als Phänomen einer sich beschleunigenden Globalisierung noch keine große Rolle spielte. Der Arbeitsminister, zu dessen wichtigsten Aufgaben die Verwaltung der Arbeitslosen zählt, sagt, es gäbe keinen Bedarf an Zuwanderung. Er ist deshalb

über das Projekt der Kommission der EU, eine europäische Blue Card als ein Pendant zur amerikanischen Green Card einzuführen, nicht begeistert. Denn dann könnte ja am Ende eine französische oder englische Behörde darüber entscheiden, wer nach Deutschland einwandern darf. In Anbetracht der Freizügigkeit von demnächst mehr als einer halben Milliarde Menschen in der EU eine eher merkwürdig anmutende Befürchtung. Große Konzerne lassen sich an der Nutzung dieses Potentials nicht hindern. Mit ihrem Drohpotential, ihre Produktionen zu verlegen, haben sie sich längst mit der internen Versetzungsmöglichkeit ihrer Mitarbeiter innerhalb des Konzerns eine Möglichkeit erstritten, jeden ausländischen Mitarbeiter auch nach Deutschland zu bringen. Aber mittelständische Firmen suchen zum Teil verzweifelt nach Fachkräften. Ihnen hilft der Verweis des Arbeitsministers auf die Arbeitslosen nicht weiter. Und manch eine deutsche Arbeitskraft mag sogar ihren Job verlieren, weil entscheidende Stellen in mittelständischen Unternehmen nicht besetzt werden können.

Überall finden wir alte Zöpfe, die eine Nutzung des Potentials der Migration behindern. Ich fürchte, dass auch die sicherlich gut gemeinte Integrationsdebatte, die in Deutschland ja zurzeit Hochkonjunktur hat, nicht dazu beitragen wird, die Potentiale der Migration ernsthaft ins Visier zu nehmen. Die Integrationsdebatte, so wie sie zurzeit ganz überwiegend geführt wird, ist im Grunde eine Defizitdebatte. Von vielen wird sie, in der Quintessenz, nur so verstanden, dass Deutschland mit seinen Migranten ein Problem hat. Sie verstärkt damit ein ohnehin weit verbreitetes Vorurteil in der Bevölkerung, dass Zuwanderung in erster Linie schädlich ist. Lesen sie einmal die Presseverlautbarungen der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung. Ich bin sicher, dass wir alle die Arbeit ihrer Dienststelle sehr schätzen. Aber diese Mitteilungen befassen sich ganz überwiegend mit den problematischen Seiten der Migration. Es ist gar nicht so leicht, unter ihnen eine zu finden, die auf die besonderen Leistungen von Migranten verweisen. Dies gilt beileibe nicht nur für öffentliche Dienststellen. Selbst

anspruchsvolle Medien und Forschungsinstitutionen pflegen dieses Vorurteil. Wenn selbst das renommierte Handelsblatt unter Berufung auf das Institut der Deutschen Wirtschaft berichtet, dass die Arbeitslosenquote unter Ausländern doppelt so hoch ist wie unter Deutschen, dann zeigt dies, wie undifferenziert diese Negativdiskussion inzwischen geführt wird. Denn selbstverständlich kann man die Arbeitslosenquote der Ausländer in Deutschland genauso wenig mit der der deutschen Bevölkerung vergleichen wie die Arbeitslosenquote von Gelsenkirchen mit der von Freising. Die Zuwanderung in Deutschland hat in ungelernete Industriearbeiterpositionen stattgefunden. Vergleichbar wären also nur die Arbeitslosenquoten in diesem speziellen Segment der Wirtschaft (dazu reicht nicht eine Arbeitslosenstatistik nach Bildungsabschlüssen, weil diese auch die ländliche Bevölkerung mit einschließt). Das Handelsblatt hätte sich besser einmal auf die Suche nach einer solchen wirklich aussagekräftigen Statistik machen sollen. Und hätte sich dann Gedanken machen sollen, warum sie eine solche nicht findet.

Es war die private Hertie-Stiftung, die mit dem START-Programm, das besonders erfolgreiche Schüler und Studenten mit Migrationshintergrund ideell und finanziell fördert, zum ersten Mal eindrucksvoll auf die Potentiale junger Migranten in der Ausbildung hingewiesen hat. Dieses Beispiel hat noch viel zu wenig Nachahmer gefunden.

Warum befasst sich die Society for International Development, eine Vereinigung, die sich normalerweise mit Fragen der Entwicklungspolitik befasst, mit dieser Fragestellung? Warum hat Frau Prof. Fahrenhorst Vertreter deutscher und internationaler Entwicklungsorganisationen und Vertreter afrikanischer NGOs gebeten, zu einem solchen Thema zu sprechen? Was haben diese zu berichten, was auch in Berlin von Interesse sein könnte? Ich vermute, dass dies daran liegt, dass gerade in der Entwicklungspolitik in den letzten Jahren beobachtet werden konnte, wie ein Prozess der Umorientierung von

den Defiziten der Migration zu den mit ihr verbundenen Potentialen stattgefunden hat. Angefangen hat dies mit einigen der wirtschaftlich besonders erfolgreichen Länder, wie China und Indien. Sie haben schon vor geraumer Zeit in der Frage, wie sie mit der massenhaften Auswanderung ihrer hochqualifizierten Fachkräfte umgehen sollen, eine erstaunliche Kehrtwendung gemacht. Während in der westlichen Entwicklungsszene in den immer gleichen Konferenzen über den Brain Drain geklagt wurde und völlig unrealistische und deswegen auch erfolglose Kompensationsforderungen berechnet wurden, haben Chinesen und Inder aus dem angeblichen Problem kurzerhand ein Potential gemacht. Sie haben alles in die Wege geleitet, dieses Potential so gut als möglich zu nutzen. Natürlich waren die in die USA ausgewanderten ca. 500000 indischen IT-Experten zunächst ein großer Verlust von Personalressourcen. Aber zugleich waren sie auch die entscheidende Ressource für den Aufbau einer indischen IT-Wirtschaft. Und ein großer Teil der Direktinvestitionen in China ging auf das Konto der Auslandschinesen. Indern und Chinesen und inzwischen auch anderen Ländern ist es gelungen, aus einer im Ergebnis unfruchtbaren Problemdiskussion auszusteigen und damit aus einem halb leeren Wasserglas ein halb volles zu machen.



v.l.n.r.: Volkmar Strauch, Dieter Ernst, Prof. Rita Süssmuth, Dr. Hans Werner Mundt, Günter Piening

In der deutschen EZ haben wir im Jahre 2003 damit begonnen, uns nach den speziellen Potentialen der Migranten in Deutschland für die EZ umzuschauen. Im gleichen Jahr wies die Weltbank zum ersten Mal auf die

Bedeutung der Rücküberweisungen hin. Von den Potentialen war bis zu diesem Zeitpunkt nichts bekannt. Inzwischen wissen wir schon eine Menge mehr über sie und haben in einem Pilotprogramm erste Erfahrungen mit einer konkreten Vernetzung der EZ mit Aktivitäten von Diasporagruppen in Deutschland gewonnen. Wir werden im Laufe dieser Veranstaltung an anderer Stelle noch mehr von diesem Projekt hören. An dieser Stelle sei nur erwähnt, dass die meisten dieser Potentiale aus den transnationalen Aktivitäten der Migranten herrühren, also den Aktivitäten, die eine Brückenfunktion zwischen Herkunfts- und Aufnahmelandern haben. Voraussetzung für dieses Potential ist eine wie auch immer geartete fortbestehende Bindung an das Herkunftsland mit den daraus resultierenden sprachlichen und sozialen Kompetenzen. Das bemerkenswerte an diesem Befund ist, dass gerade diese Potentiale bei einer vollständigen Assimilation verloren gehen. Könnte es also sein, dass diejenigen, die Integration sagen, aber eigentlich Assimilation meinen, die Bedeutung fortbestehender kultureller Bindungen von Migranten und der daraus resultierenden transnationalen Netzwerke in einer globalisierten Welt nicht so ganz verstanden haben?

Zwei illustrative Beispiele aus dem Bereich der internationalen Zusammenarbeit möchte ich an dieser Stelle noch erwähnen. Denken Sie an Afghanistan. Täglich lesen wir über das westliche und speziell deutsche militärische Engagement und über die Entwicklungshilfe, die zur Stabilisierung dieses Landes aufgewendet werden. Aber wo liest man über die Leistungen der afghanischen Migranten? Wo sind die Statistiken der Rücküberweisungen aus Deutschland, die Berichte über dank kollektiver Anstrengungen der afghanischen Diaspora wieder aufgebaute Schulen, wiederhergestellte Wasser- und Energieversorgungen usw.? Sicher, das militärische Engagement mag zur Wiederherstellung der Sicherheit notwendig sein, aber davon wird noch keine afghanische Familie satt. Es war die unmittelbare Hilfe der afghanischen Migranten an ihre Familien und ihre Heimatgemeinden, die den größten und schnellsten Beitrag zur

Linderung der Not und damit zur Stabilisierung des Landes geleistet haben. Warum berichten die deutschen Zeitungen, die so regelmäßig über die militärischen Aktivitäten und deren Bedeutung für den Frieden in diesem Teil der Welt schreiben, über diese Leistungen der Migranten, sehr viele von ihnen in Deutschland, nicht? Stattdessen lesen wir von afghanischen illegalen Einwanderern, Drogenhändlern und Abschiebungen. Gerade in Deutschland sollten wir wissen, wohin eine solche verzerrte Berichterstattung führen kann.

Das zweite Beispiel ist Bosnien. Einen großen Teil der Nothilfe hätte sich die Bundesregierung sparen können, wenn sie den 300 000 Asylanten während des Bürgerkrieges erlaubt hätte zu arbeiten. Der Rest wäre über die Steuern, die sie dann gezahlt hätten, reingekommen. Aber damals sprach noch nicht einmal die Weltbank über die Rücküberweisungen als eine der größten externen Quellen der Entwicklungsfinanzierung.

Auch in der Entwicklungszusammenarbeit war es ein langer Weg, diese Potentiale zu erkennen, und es wird noch länger dauern, bis sie wirklich genutzt werden. Aber es ist schon einiges auf den Weg gebracht worden.

Ich habe mir diesen Exkurs in die EZ erlaubt, um an ihm den Prozess der Umorientierung von den Defiziten zu den Potentialen zu verdeutlichen. Vielleicht kann die Innenpolitik in diesem Fall einmal von der Entwicklungspolitik lernen.

Mein Wunsch an diese Veranstaltung ist es jedenfalls, dass sie in Berlin, wo diese Umorientierung auf die Potentiale schon ein wenig begonnen hat, ein Signal für eine solche Umorientierung geben kann. In diesem Sinne freue ich mich auf die Veranstaltung und wünsche uns Allen zwei spannende Tage.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## Internationale Migration und Know-how

von Heino von Meyer, OECD Berlin Centre

Die öffentliche Debatte um Migration, ihr Ausmaß, ihre Struktur und ihre Entwicklung, leidet vielfach darunter, dass sie von falschen Vorstellungen und unrealistischen Einschätzungen geprägt ist. Der folgende Beitrag versucht dem entgegen zu wirken, indem er einen allgemeinen Überblick bietet zu Umfang und Tendenzen internationaler Migration, zur Arbeitsmarktsituation und –perspektive, sowie zu Bildung und Qualifikation von Migranten. Er basiert überwiegend auf international vergleichenden Statistiken für die 30 Mitgliedsländer der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD).

Die OECD veröffentlicht alljährlich den International Migration Outlook (IMO) mit aktuellen Daten und Analysen zu internationalen Migrationsthemen. Darüber hinaus hat sie in den vergangenen Jahren weitere vertiefende Studien zum Zusammenhang von Migration und Bildung, Beschäftigung und globaler Entwicklung erstellt, auf die in diesem Beitrag ebenfalls Bezug genommen wird.

Die Abbildungen und Daten, auf die sich der folgende Text bezieht, sind in gesammelter Form am Ende dieses Textes zu finden. Die Daten, die den folgenden Abbildungen und Tabellen zugrunde liegen, werden zudem zum größten Teil im Internet unter den jeweils angegebenen OECD Stat-links zur Verfügung gestellt.

### Migration – Bedeutung und Dynamik

Um eine realistische Einschätzung von Bedeutung und Dynamik der internationalen Migration zu gewinnen, gilt es zunächst einige grundlegende Fragen zu beantworten.

Wie bedeutend ist die internationale Migration im Zeitalter der Globalisierung? Sicher wird es viele überraschen, dass der Anteil internationaler Migranten an der Weltbevölkerung seit fast fünf Jahrzehnten nahezu konstant geblieben ist. Er macht insgesamt lediglich 2,5 bis 3 % der globalen Bevölkerung aus. Erhöht hat sich allerdings der Migrantenanteil in den entwickelten Industrieländern; von 1960 bis 1985 zunächst langsam von 3 bis 4 % auf 4 bis 5 %, seit Mitte der 80er Jahre jedoch sprunghaft auf inzwischen 9 bis 10 % (vgl. Abb. 1).

Welches sind die wichtigsten Herkunftsregionen der internationalen Migranten? Auch hierüber bestehen vielfach falsche Vorstellungen. Betrachtet man beispielsweise die Lage in Europa, so stammten um die Jahrtausendwende in den Mitgliedstaaten der EU-15 weniger als 5 % der Migranten aus Lateinamerika, weniger als 10 % aus Asien, weniger als 15 % aus Afrika. Weitere 10 % stammten aus Nicht-EU-Europa sowie 6 % aus der Türkei. Das aber bedeutet, der Rest, etwa jeder zweite Migrant in der Europäischen Union, kam aus einem andern EU-15-Land (vgl. Abb. 2).

Lassen sich die Mitgliedsländer der OECD nach wie vor in typische Zuwanderungsländer (wie z.B. die USA, Kanada, Australien und Neuseeland, aber auch Frankreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich) einerseits sowie klassische Auswanderungsländer (wie z.B. Irland, Italien, Spanien oder Portugal) andererseits unterscheiden? Auch diese traditionelle Unterscheidung hält einer empirischen Überprüfung nicht mehr stand (vgl. Abb. 3). Von Anfang der 50er Jahre bis Mitte der 80er Jahre schwankte der Wanderungssaldo aller OECD Länder (ohne Mexiko, Türkei und Korea) in enger Bandbreite um +0,1 % der Wohnbevölkerung. Dabei lag er in den Zuwanderungsländern bei sinkender Tendenz zwischen 0,3 % und 0,15 %. In den Auswanderungsländern war er bis 1975 von -0,2 auf +0,1 % angestiegen und hielt sich dann bis Ende der 80er Jahre nahe 0 %. Seither stieg der jährliche Wanderungssaldo der OECD-Länder insgesamt von 0,1 % auf 0,4 % der Wohnbevöl-

kerung. Bemerkenswert ist jedoch, dass die ehemaligen Auswanderungsländer inzwischen sogar einen höheren positiven Saldo ausweisen, als die traditionellen Zuwanderungsländer.

Die strikte Unterscheidung in Zu- und Abwanderungsländer ist also obsolet. Alle entwickelten Länder müssen sich heute dem Phänomen Migration und damit der politischen und gesellschaftlichen Herausforderung der Integration von Zuwanderern stellen. Dies gilt gerade auch für Deutschland, wo man lange glaubte, die Tatsache ignorieren zu können, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist.



Heino von Meyer

Zur Unterschätzung der Bedeutung und Dynamik von Migration in Deutschland trägt nicht zuletzt eine konzeptionell fragwürdige statistische Erfassung des Phänomens bei. Sie stellt nämlich in Deutschland in der Regel auf die Staatsangehörigkeit, also auf „Ausländer“ ab. Dies sind in Deutschland 8,9 % der Bevölkerung und ihre Zahl hat im letzten Jahrzehnt lediglich um 0,1 % Punkte, also um ein Promille, zugenommen. Fragt man hingegen, wie die OECD-Statistik, nach dem Anteil der „im Ausland geborenen“ Bevölkerung, so liegt dieser in Deutschland bei 12,9 % und ist im gleichen Zeitraum um 1,4 %punkte angestiegen (vgl. Tab. 1).

Deutschland ist auf Zuwanderung angewiesen und sollte sich daher politisch konstruktiv und positiv auf Migration und Integration einstellen. Dies wird deutlich, wenn man Deutschlands demographische Lage und Dynamik mit

der anderer OECD-Länder vergleicht. Angesichts eines negativen natürlichen Bevölkerungssaldos von -1,4 Einwohnern je Tausend reicht der Zuwanderungssaldo von 1,0 je Tausend schon heute nicht aus, um die Bevölkerungszahl insgesamt konstant zu halten. Zum Vergleich: Im einst „klassischen Auswanderungsland“ Irland entfielen vom Gesamtbevölkerungszuwachs um 20 Einwohner je Tausend über 10 Einwohner je Tausend auf Einwanderer (vgl. Abb. 4).

### Migration – Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Deutschland wird in den kommenden Jahren gerade auch ökonomisch auf Zuwanderung angewiesen sein. Wie sehr, lässt sich abschätzen, wenn man die absehbare Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) analysiert. Unterstellt man, dass es bis 2020 keine Wanderungsbewegungen gäbe, so würde die Erwerbsbevölkerung in Deutschland bereits im Zeitraum 2005-2010 sinken und bis 2020 um 6 Prozent zurückgehen. Zum Vergleich: In Irland würde sie um 7 % zunehmen (vgl. Abb. 5).

Es wäre allerdings völlig illusorisch, zu glauben, die demographische Lücke ließe sich einfach durch verstärkte Zuwanderung schließen. Im Jahr 2005 sind von 580 Tausend Zugewanderten lediglich 65 Tausend Migranten dauerhaft in Arbeit zugewandert. Wollte man bis 2020 die kumulierte Erwerbspersonenlücke von 2,5 Millionen Personen schließen, so müssten im Schnitt pro Jahr 160 Tausend Menschen in Arbeit zuwandern – fast 100 Tausend mehr als zurzeit. Das wäre ein Zuwachs der arbeitsmotivierten Zuwanderung um das 2,5 fache (vgl. Tabelle 2).

Der geringe Anteil der arbeitsmotivierten Zuwanderung an der Gesamtwanderung verdeutlicht, dass die (Zu-)Wanderungspraxis und – politik in Deutschland derzeit kaum von Arbeitsmarktbedingungen bestimmt werden. Nach Zahlen für 2004 kamen nur 2 von 10 Zuwanderern primär um hier zu arbeiten; 4 von 10 kamen im Rahmen des Familienzusammenzugs, der Rest entfiel auf den

Zuzug deutschstämmiger Aussiedler, vor allem aus den GUS Staaten, sowie auf Asylbewerber (vgl. Abb. 6).

Die Debatte um den Zusammenhang von Migration und Arbeitsmarkt ist politisch sensibel. Vielfach wird ein enger Zusammenhang zwischen Zuwanderung und Anstieg der Arbeitslosigkeit behauptet; nach dem Motto: Die nehmen uns die Arbeitsplätze weg! Bei näherer Analyse zeigt sich allerdings, dass die Wechselbeziehungen sehr viel differenzierter zu beurteilen sind und, dass im Konjunkturverlauf sogar eher das Gegenteil der Fall ist.

Eine seriöse Auseinandersetzung mit dem Thema bedarf einer nach Sektoren und Segmenten differenzierten Analyse, die hier nicht geleistet werden kann. Eine grobe Makroanalyse auf Basis nationaler Durchschnittsdaten für die OECD Länder (1996 und 2004) zeigt aber zumindest, dass der behauptete Zusammenhang pauschal nicht belegt werden kann. Die höchsten Arbeitslosenquoten sind OECD-weit in jenen Ländern zu verzeichnen, die nur geringe Migrantenteile haben (vgl. Abb. 7).

Abbildung 8 verdeutlicht allerdings, dass einheimische und zugezogene Bevölkerungsgruppen von zyklischen und strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich betroffen sind. So sank in der Rezession 1992-97 die Beschäftigungsquote der Deutschen um 3 %punkte (von 77 auf 74 %), die der Ausländer dagegen um 11 %punkte (von 75 auf 64 %). Im Aufschwung (1997-2001) verringerte sich die Diskrepanz zwar wieder, doch war der Beschäftigungseinbruch im folgenden Abschwung (2001-04) erneut sehr viel stärker ausgeprägt. Ausländische Arbeitnehmer bilden also geradezu einen Puffer, der Deutsche vor extremen Schwankungen der Beschäftigung schützt. In Aufschwungsphasen sind Migranten als Arbeitskräfte gefragt, im Abschwung dagegen sind sie die ersten, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Besonders betroffen waren die Türken, deren Beschäftigungsquote 2004 auf 55 % sank, gegenüber 71 % für deutsche Beschäftigte. Die Beschäftigungsquote türkischer Frauen liegt sogar unter 30 %. Drastisch war in der Abschwungphase auch der Einbruch bei den Aussiedlern, die seit weniger als 8 Jahren in Deutschland lebten. Ihre Beschäftigungsquote fiel nach 2001 in nur drei Jahren von 69 auf 58 %.

Unterschiede in den Arbeitsmarktperspektiven sind zwar teilweise sicher auch auf die Herkunft der Beschäftigten zurückzuführen, entscheidender aber sind Defizite in Bildung und Qualifikation.

### **Migration – Bildung und Qualifikation**

Vergleicht man die Struktur der Zuwanderung nach Nord-Amerika und Europa, so zeigt sich, dass in Europa mehr als die Hälfte der Zuwanderer nur geringe Qualifikationen mitbringt. In Nord-Amerika gilt dies dagegen für weniger als ein Viertel. Entsprechend liegt der Anteil der Hochqualifizierten mit tertiärem Bildungsabschluss dort mit 45 % mehr als doppelt so hoch wie in Europa (vgl. Abb. 9).

In Deutschland ist das Bildungsgefälle zwischen Inlands- und Auslandsgeborenen besonders stark ausgeprägt. Bei den 25 bis 64-Jährigen mit Sekundar-II-Abschluss beträgt die Differenz mehr als 33 %punkte. In Schweden, Dänemark und dem Vereinigten Königreich macht diese Differenz dagegen weniger als 6 %punkte aus (vgl. Abb. 10).

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich das Bild allerdings insofern gewandelt, als nun auch in Deutschland die Zugewanderten einen höheren Bildungsstand haben, als die im Inland Geborenen (gemessen am Anteil der über 15-Jährigen mit tertiärer Ausbildung) (vgl. Abb. 11). Für viele Zuwanderer ist freilich die formale Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland noch immer ein großes Problem. Viele finden auf dem deutschen Arbeitsmarkt

nur Beschäftigungen, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Wissen wandert - Bildung macht mobil: Dies gilt OECD-weit für Zuwanderer wie für Auswanderer. Für die OECD-Länder gilt, von wenigen Ausnahmen (Mexiko, Portugal) abgesehen, dass der Anteil der im Ausland lebenden Hochqualifizierten höher ist als der der Bevölkerung insgesamt. Weniger als 5 % aller Deutschen leben im Ausland. Von den hochqualifizierten Deutschen (mit Tertiär-Abschluss) sind es dagegen 7,5 %. Deutschland liegt damit im Mittelfeld der OECD-Länder (vgl. Abb. 12).

Auch Tabelle 3 verdeutlicht, dass der Bildungsstand der ins Ausland Gezogenen um rund 10 bis 20 %punkte höher ist, als der der im Inland Verbliebenen. Es zeigt sich aber auch, dass die im Ausland geborenen Einwanderer vergleichsweise besser ausgebildet sind, als die einheimische Bevölkerung. Einzige Ausnahme bildet hier Deutschland: Während im Durchschnitt der über-15-jährigen Deutschen rund 20 % einen Tertiärabschluss haben, sind es bei den im Ausland Geborenen lediglich 15 %; bei den im Ausland lebenden Deutschen hingegen über 30 %.

Wie stark die Zuwanderung nach Deutschland durch niedrig-qualifizierte Migranten geprägt ist, wird auch in Abbildung 13 verdeutlicht, die zugleich eine Vorstellung von der Größenordnung und Qualität der Zuwanderung im OECD Kontext vermittelt. So entfallen von allen Migranten im OECD-Raum 43 % auf die USA. Bei den Höherqualifizierten (mit Tertiärabschluss) sind es 45 %. Auf Deutschland entfallen zwar über 10 % aller Migranten, aber nur etwa 6 % der Hochqualifizierten. Demgegenüber vermag Kanada mit einem Gesamtanteil von nur 7 % an allen Migranten im OECD-Raum mit fast 12 % einen doppelt so hohen Anteil der Hochqualifizierten zu binden.

Eine Gegenüberstellung der Zu- und Fortzüge von Erwerbspersonen mit tertiärer Bildung zeigt, ob Länder per

Saldo Hochqualifizierte und damit Know-how gewinnen oder verlieren: „Brain-drain“ erleiden oder von „Brain-gain“ profitieren (vgl. Abb. 14). Trotz vergleichsweise hoher Fortzüge ist Deutschland mit einem deutlich positiven Saldo eindeutig ein Gewinner. Dass eine knappe Million gut ausgebildeter Deutscher im Ausland lebt, kann kaum als nationales Alarmsignal betrachtet werden. Wie will Deutschland sich in Zeiten der Globalisierung als Export-Weltmeister behaupten und mit Direktinvestitionen global auch weiterhin in den Zukunftsmärkten präsent bleiben, wenn Deutsche nicht auch im Ausland vor Ort sind?

### Integration – Die zweite Generation

Maßstab gelungener Integration kann letztlich nicht nur sein, ob und wie es gelingt neu-ankommende Migranten in das Wirtschafts- und Arbeitsleben zu integrieren. Noch entscheidender ist letztlich, ob die bereits im Inland geborenen Nachfahren ehemaliger Zuwanderer, also die zweite Generation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, erfolgreich in die Gesellschaft integriert sind.

Am Arbeitsmarkt zeigen sich hier in Deutschland, aber auch in anderen Ländern Skandinaviens, in Frankreich und dem Vereinigten Königreich noch immer bedenkliche Defizite. So macht die Differenz der Beschäftigungsquoten von Inlandsgeborenen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland mehr als 10 %punkte aus. Selbst wenn man die Effekte unterschiedlicher Bildungsstrukturen berücksichtigt, sind es noch immer mehr als 6 % (vgl. Abb. 15).

Vor allem aber in der Bildung zeigt sich, dass Deutschlands Integrationspolitik eklatant versagt. Bislang gelingt es nicht, allen Kindern gleiche Bildungschancen zu eröffnen. Dies gilt für Kinder aus bildungsfernen Schichten mit schwachem sozio-ökonomischem Hintergrund ganz generell, trifft Kinder mit Migrationshintergrund aber noch mit besonderer Härte.

Ableben lässt sich dies unter anderem an den Ergebnissen der OECD-PISA-Tests für 15-jährige Schülerinnen und Schüler. In keinem anderen OECD-Land ist die Differenz der PISA-Ergebnisse von Schülern mit und ohne Migrationshintergrund so stark ausgeprägt wie in Deutschland. In Mathematik beträgt die Differenz über 90 PISA-Punkte, was bei einem OECD-Durchschnittsergebnis von 500 Punkten einem Rückstand von fast zwei Schuljahren entspricht. In den USA, in Kanada und Neuseeland, aber auch in Schweden macht der Abstand dagegen nur rund 20 Punkte aus. Selbst wenn man die Ergebnisse um den Effekt bereinigt, der sich aus dem schwächeren sozio-ökonomischen Hintergrund der Migrantenkinder ergibt, macht der Leistungsabstand noch immer 50 PISA-Punkte aus, also mehr als ein Schuljahr (vgl. Abb. 16).

In Deutschland erreichen 44 % der Kinder mit Migrationshintergrund beim Pisa-Test (Lesen) lediglich das unterste Kompetenzniveau. Die Differenz zu den Kindern einheimischer Eltern ist mit 30 %punkten höher als in allen anderen OECD-Ländern (vgl. Tab. 4).

### Ausblick

Deutschland ist und bleibt ein Zuwanderungsland. Zu behaupten, die Zuwanderung von jährlich 10 Personen je 1000 Einwohner lasse sich gesellschaftlich nicht verkraften, ist absurd. Bereits heute ist absehbar, dass ohne Zuwanderung aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland massive Defizite am Arbeitsmarkt entstehen werden.

Bildung macht mobil. Weltweit ist das Qualifikationsniveau der Auswanderer signifikant höher als das der Zurückgebliebenen. Deutschland gelingt es allerdings bislang weniger gut als anderen OECD-Ländern hochqualifizierte Migranten anzuziehen.

Die eigentliche Herausforderung deutscher Migrationspolitik ist nicht primär die Einwanderung zu regeln, sondern die Integration, insbesondere die erfolgreiche Bil-

dungsbeteiligung der zweiten Generation von bereits in Deutschland geborenen Kindern mit Migrationshintergrund sicherzustellen.

Da es dem deutschen Bildungssystem auch bei deutschen Schülerinnen und Schülern nur unzureichend gelingt, breiten Zugang zu Bildungschancen zu garantieren, stellt sich hier keine spezifisch migrationspolitische, sondern eine allgemeine gesellschafts- und bildungspolitische Herausforderung.

### OECD Veröffentlichungen zu Migration

OECD (2008): A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century. Data from OECD Countries

OECD (2007): International Migration Outlook. SOPEMI - 2007 Edition

OECD (2007): Jobs for Immigrants (Vol. 1). Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden

OECD (2007): Gaining from Migration. Towards a New Mobility System

OECD (2007): Policy Coherence for Development. Migration and Developing Countries

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.oecd.org/de/migration](http://www.oecd.org/de/migration)

Abbildung 1

Migration und Bevölkerung

-- internationale Migranten (% Bev)

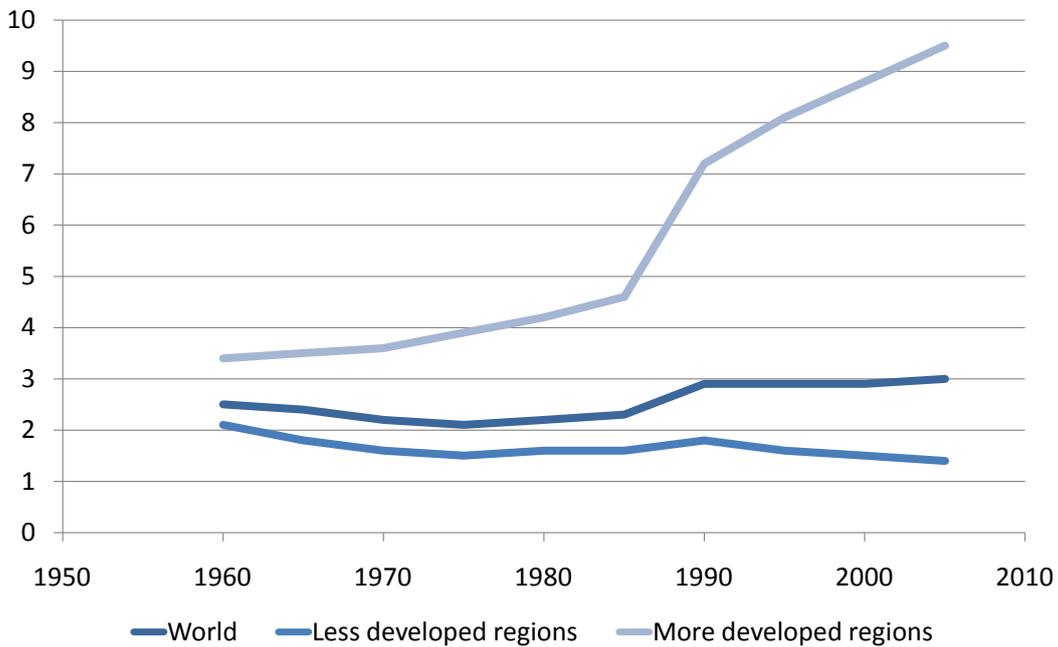


Abbildung 2

Migration und Bevölkerung

-- Migranten in der EU-15: Woher?

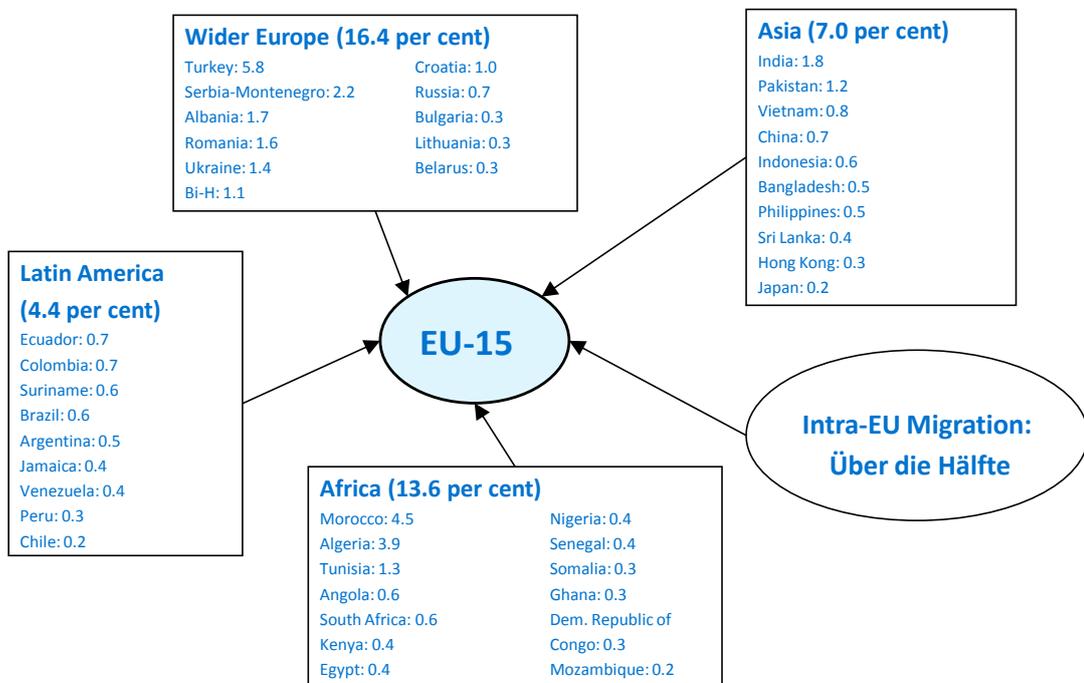
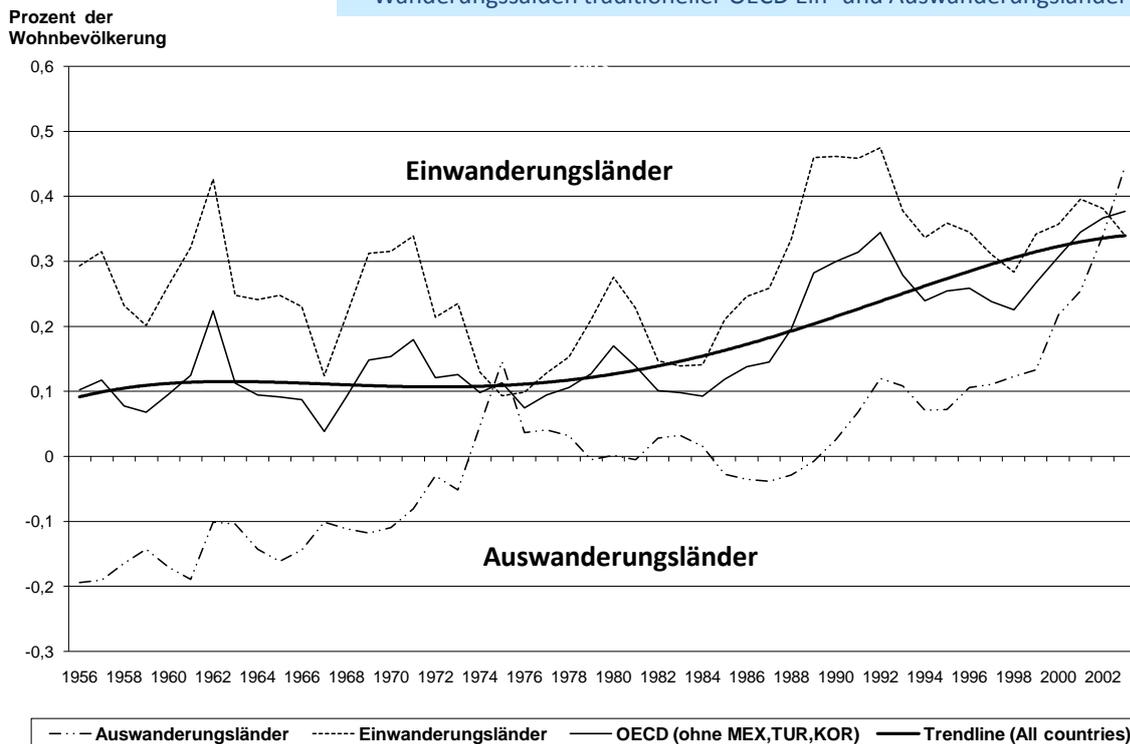


Abbildung 3

Migration und Bevölkerung

-- Wanderungssalden traditioneller OECD Ein- und Auswanderungsländer



OECD-Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/015200172027>

Tabelle 1

Migration und Bevölkerung

-- Ausländer und Auslandsgeborene

Prozent der Bevölkerung und Zunahme in Prozentpunkten	Auslandsgeborene		Ausländer	
	2004	1995-2004	2004	1995-2004
United Kingdom	9.3		4.9	
<b>OECD</b>	<b>11.2</b>	<b>1.9</b>	<b>6.8</b>	<b>1.1</b>
United States	12.8		6.6	
<b>Deutschland</b>	<b>12.9</b>	<b>1.4</b>	<b>8.9</b>	<b>0.1</b>
Kanada	18.0		5.3	
Schweiz	23.5		20.2	
Australien	23.6		7.4	

Abbildung 4

Migration und Bevölkerung

-- Komponenten des demographischen Wandels (2004)

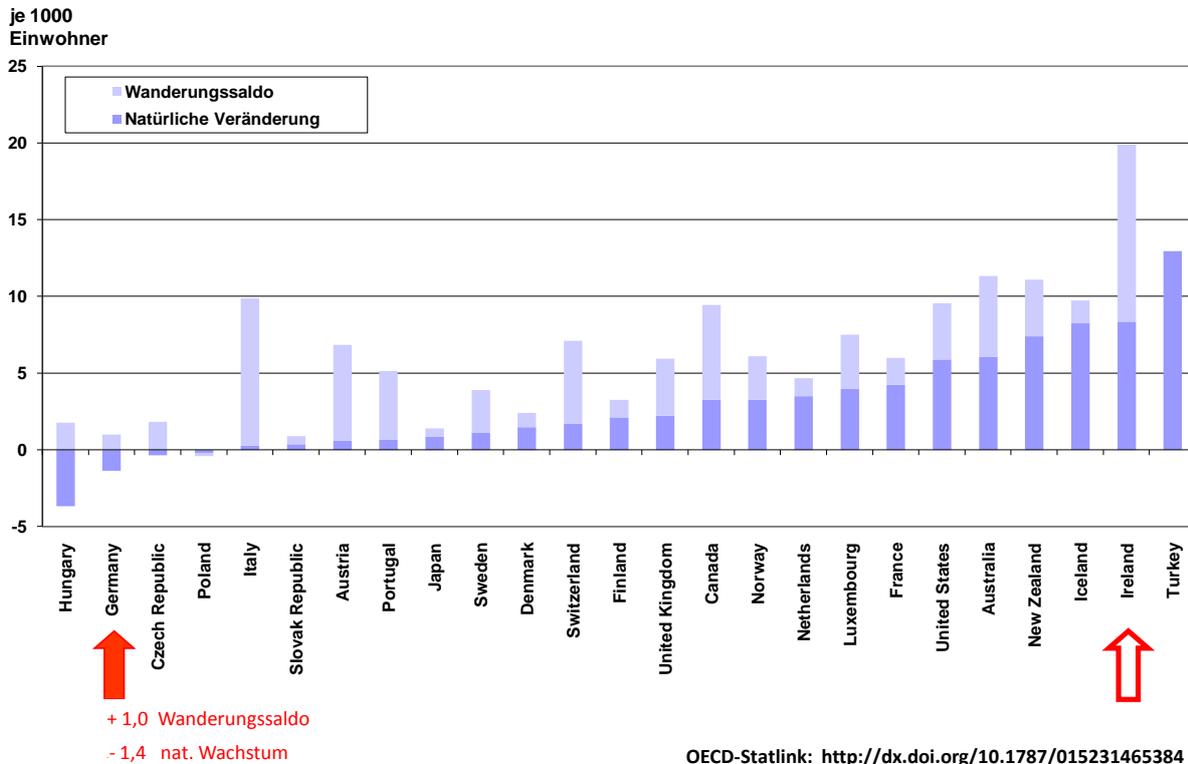


Abbildung 5

Migration und Beschäftigung

-- Bevölkerung im Erwerbsalter: Szenario ohne Wanderung

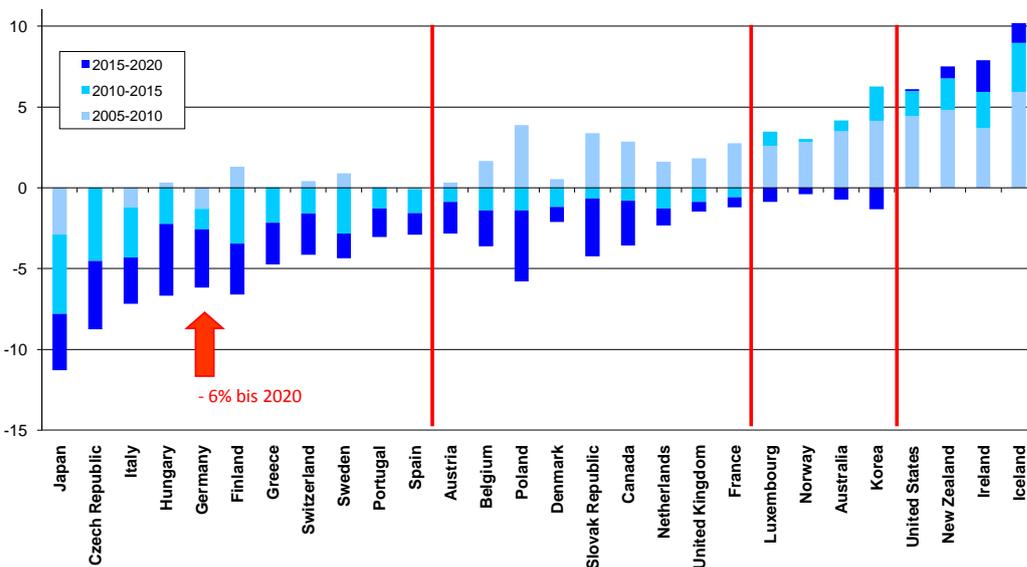


Tabelle 2

**Migration und Beschäftigung**

-- Grössenordnungen für Deutschland - 2004

	in Tausend
<b>Bevölkerung</b>	
Gesamt	82 000
Erwerb	40 000
Lücke 2020 (ohne Wanderung)	2 500
pro Jahr	160
<b>Wanderung</b> pro Jahr	
Saldo	100
Fortzug	480
Zuzug	580
befristet	380
dauerhaft	200
in Arbeit	65
Familie	90
Sonstige	45

Arbeitsmotivierter  
dauerhafter Zuzug

müsste gesteigert werden  
um das  
**2,5-fache**

OECD-Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/021272746306>

Abbildung 6

**Migration und Beschäftigung**

-- Zu-Wanderung nach Kategorien

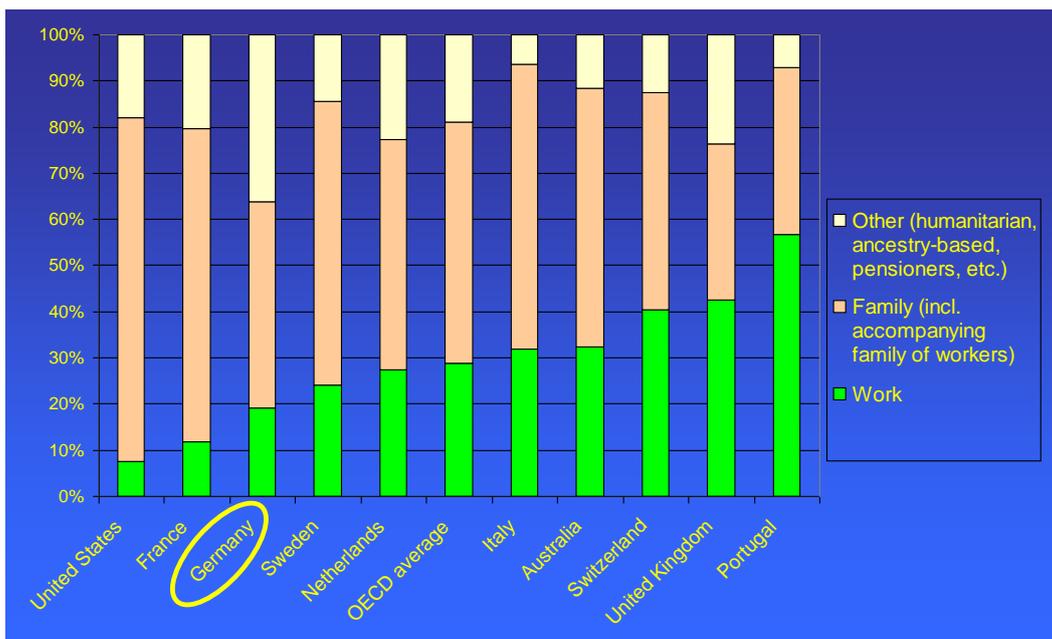


Abbildung 7

Migration und Beschäftigung

-- Migrantenanteil und Arbeitslosigkeit in OECD-Ländern - 1996 und 2006

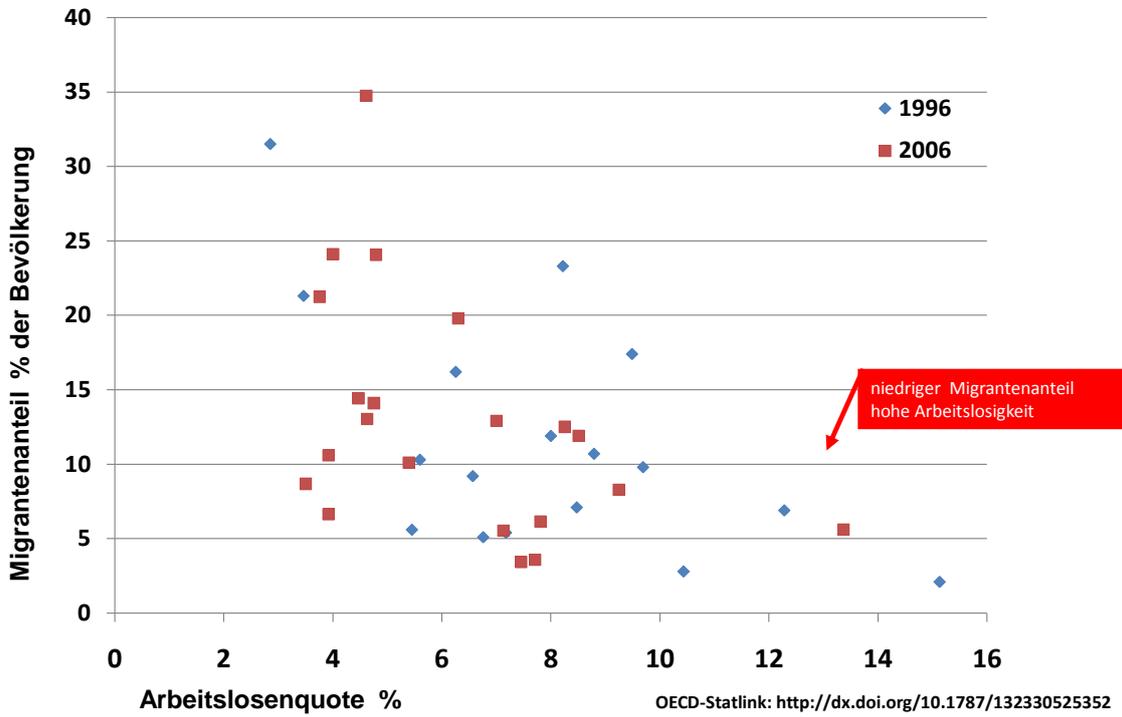


Abbildung 8

Migration und Beschäftigung

-- Beschäftigungsquote nach Bevölkerungsgruppen

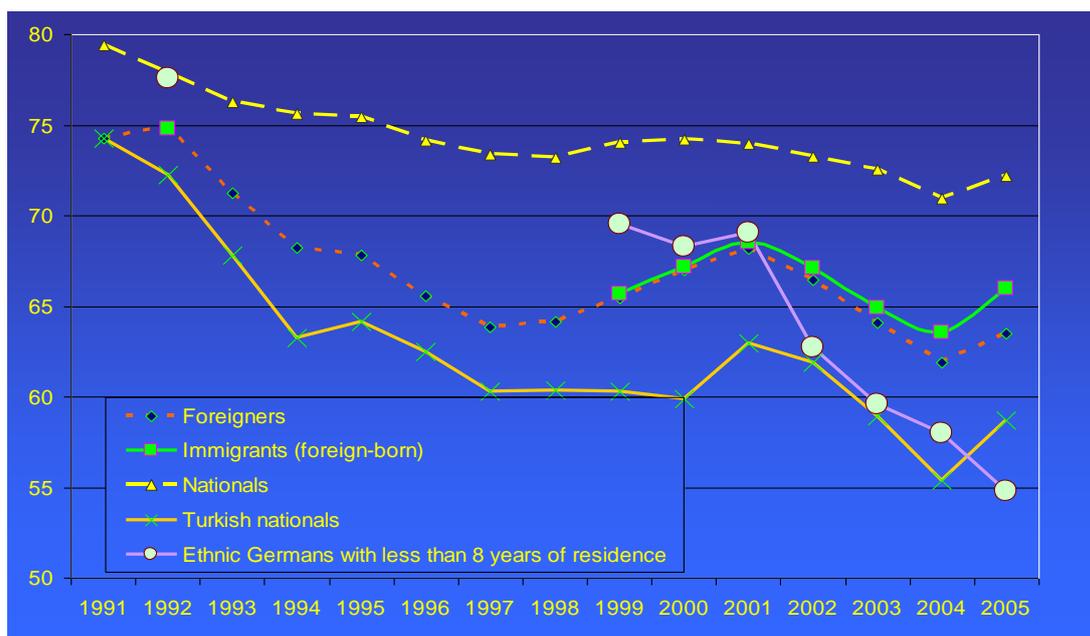


Abbildung 9

Migration und Bildung

-- Migranten nach Bildungsniveau

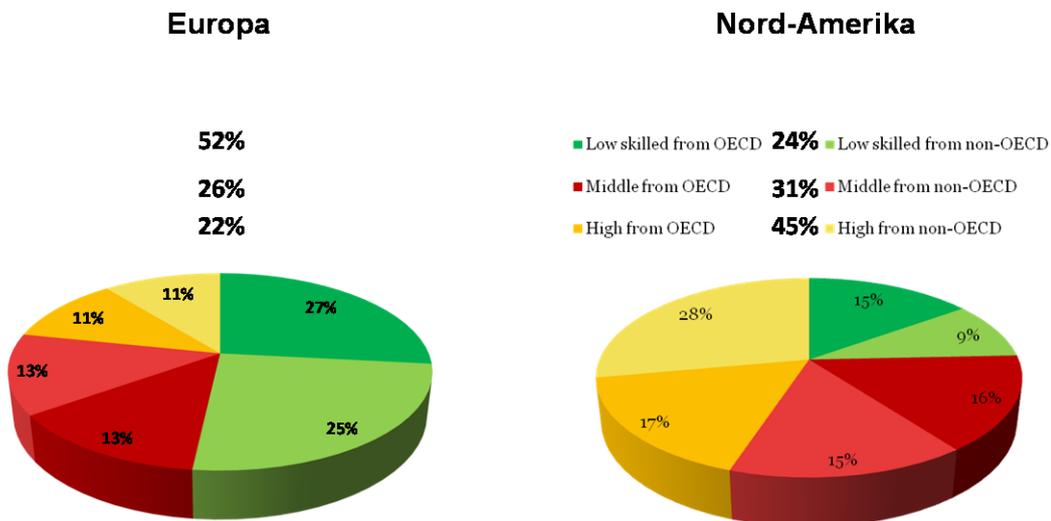


Abbildung 10

Migration und Bildung

Sekundarstufe II

-- Differenz Inlands- zu Auslandsgeborenen (25-64)

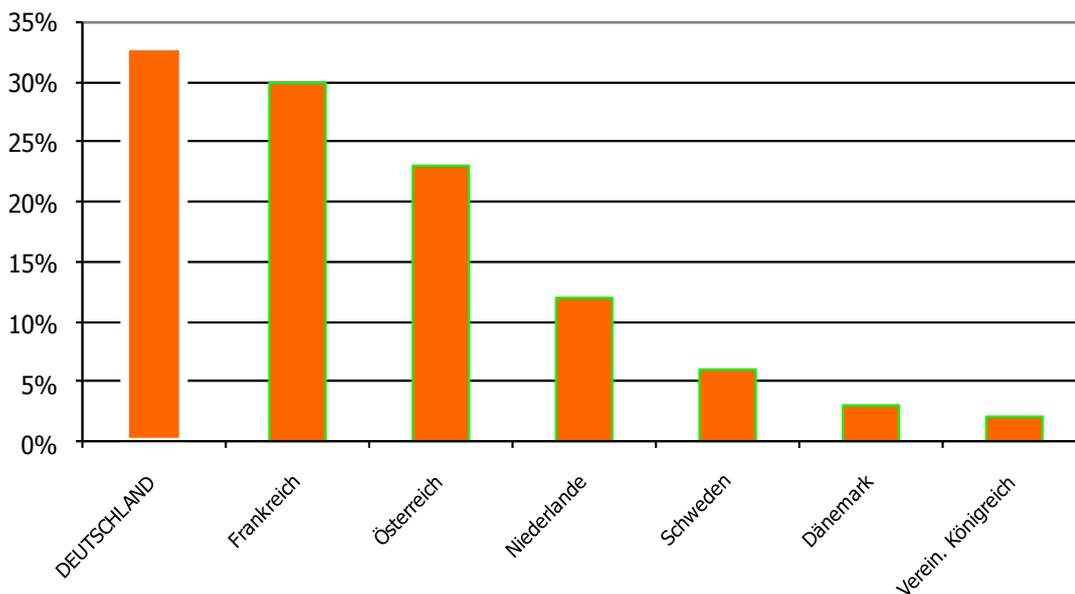
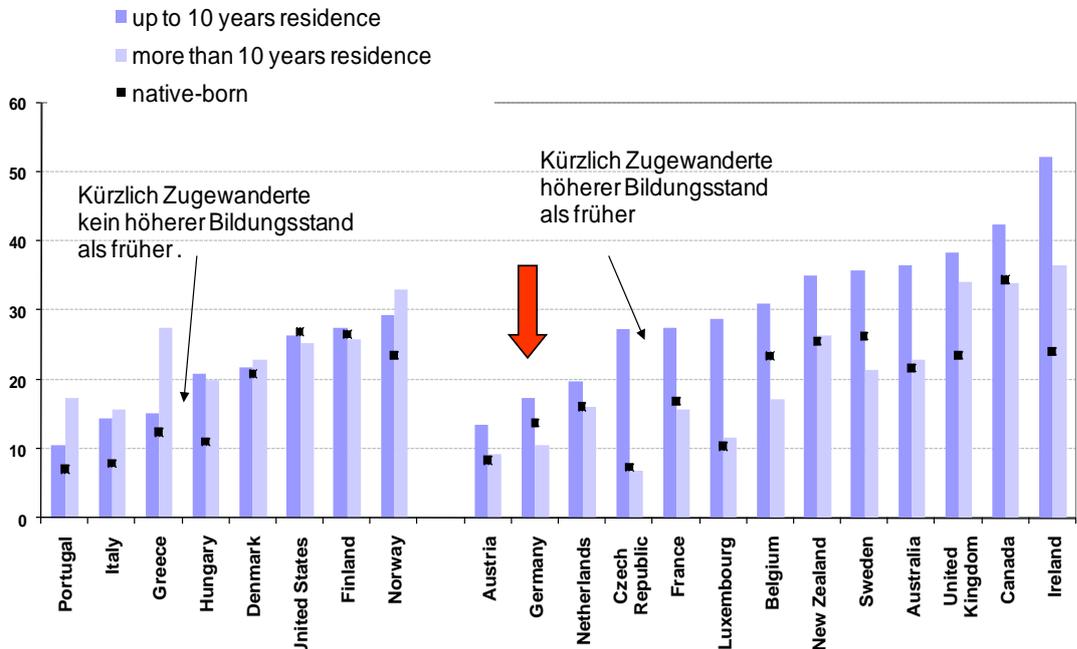


Abbildung 11

Migration und Bildung

-- Bev.(15+) mit Tertiärer Ausbildung (%)



Source: OECD database on Foreign-born and Expatriates.

OECD-Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/247184367631>

Abbildung 12

Migration und Bildung

-- Bildung macht mobil

Im Ausland lebende Bevölkerung (%)

-- insgesamt und hochqualifiziert

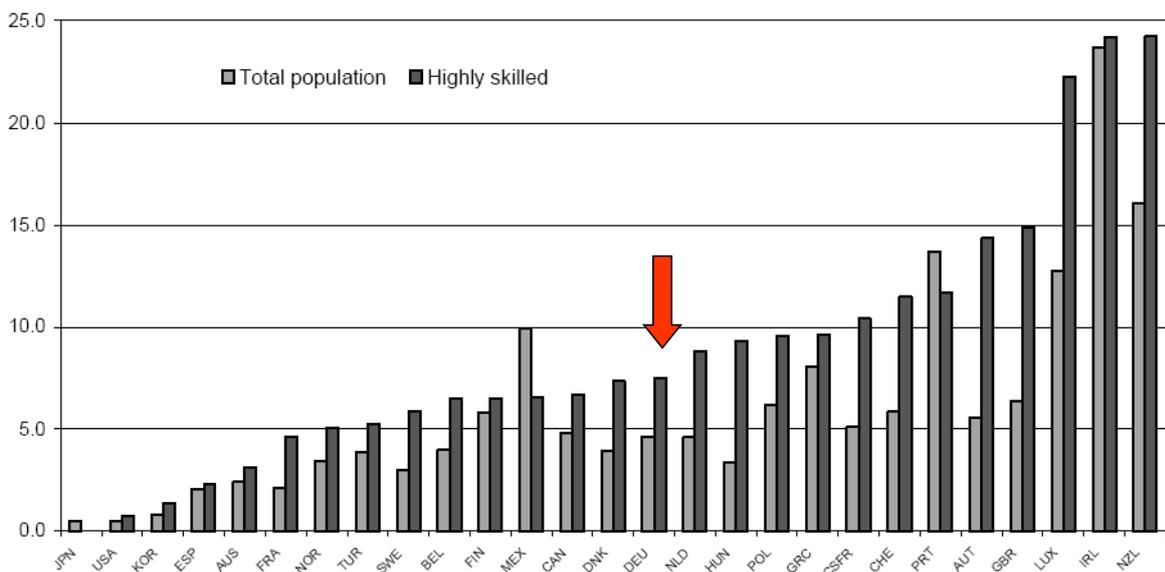


Tabelle 3

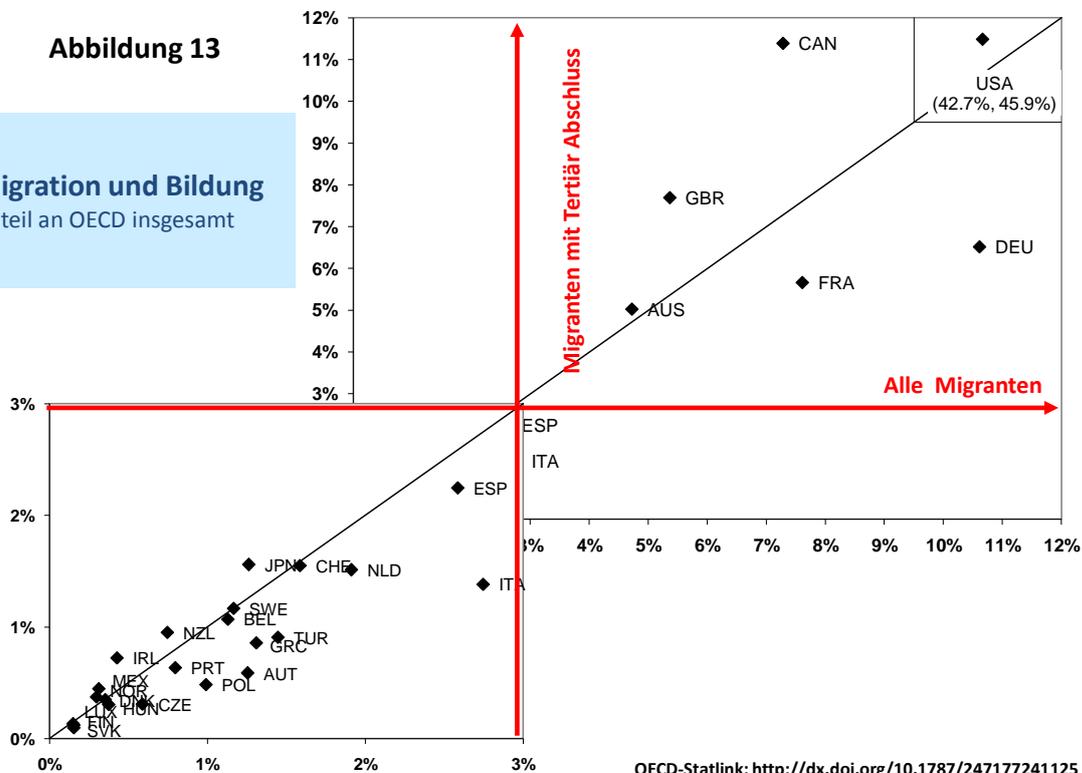
**Migration und Bildung**

-- Bev.(15+) mit Tertiärer Ausbildung (%)

	Inlandsgeborene (1)	Auslandsgeborene (2)	Inlandsgeborene im Ausland (3)
Canada	31.5	38.0	40.6
France	16.9	18.1	36.4
Germany	19.5	15.5	30.4
Hungary	10.7	19.8	29.6
Korea	26.7	32.2	44.2
New Zealand	27.2	31.0	44.6
Sweden	22.8	24.2	40.1
Switzerland	18.1	23.7	36.5
United States	26.9	24.8	49.9

Abbildung 13

**Migration und Bildung**  
Anteil an OECD insgesamt



OECD-Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/247177241125>

Abbildung 14

Migration und Bildung

-- Bev.(15+) mit Tertiärer Ausbildung

Hochqualifizierte: Zu- und Fortgezogen

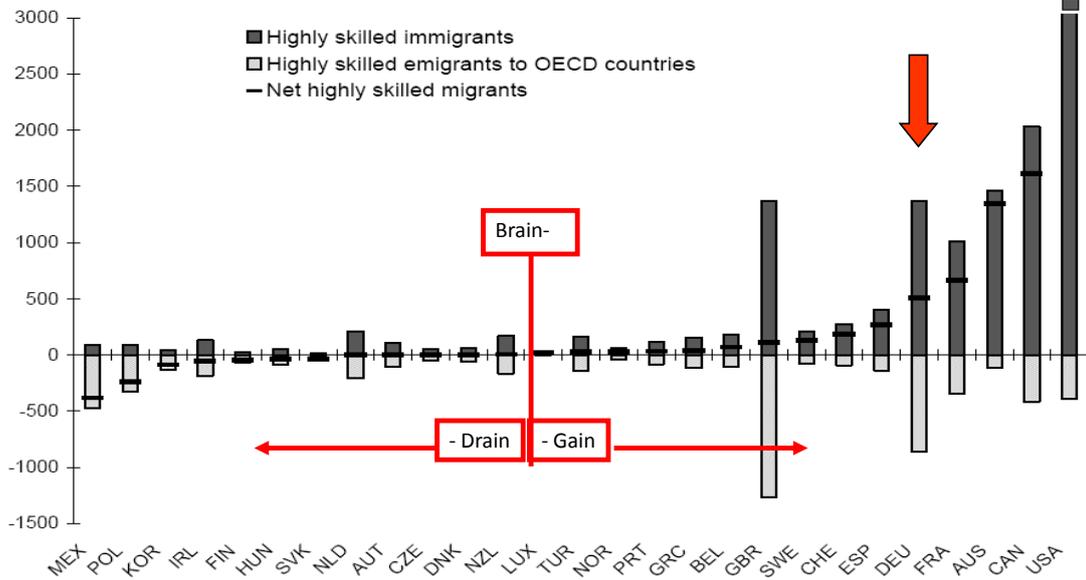
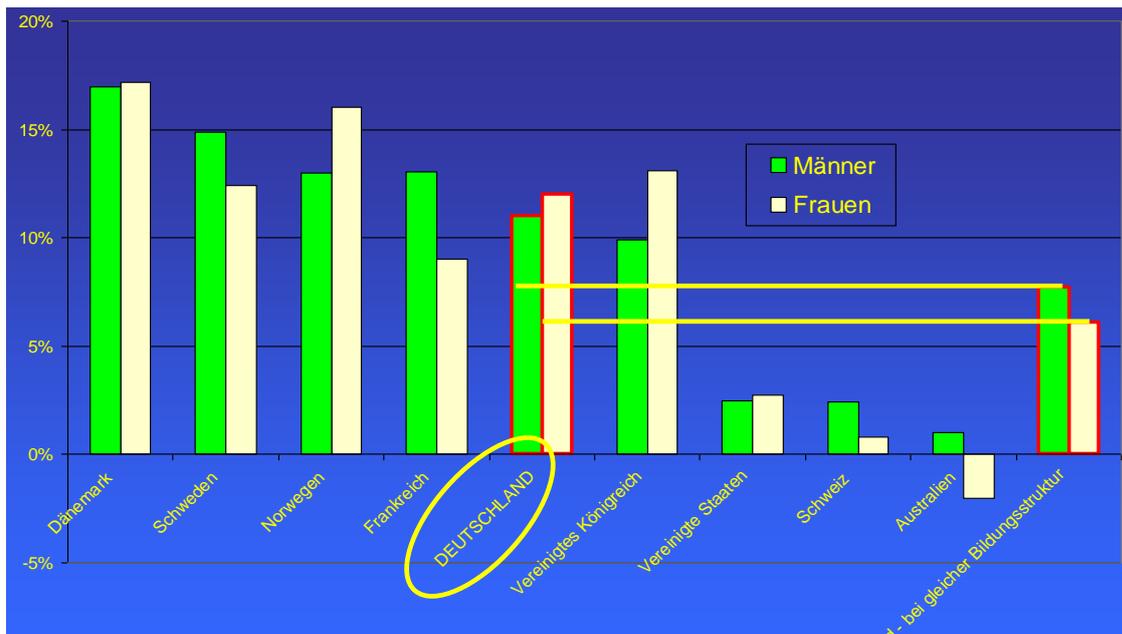


Abbildung 15

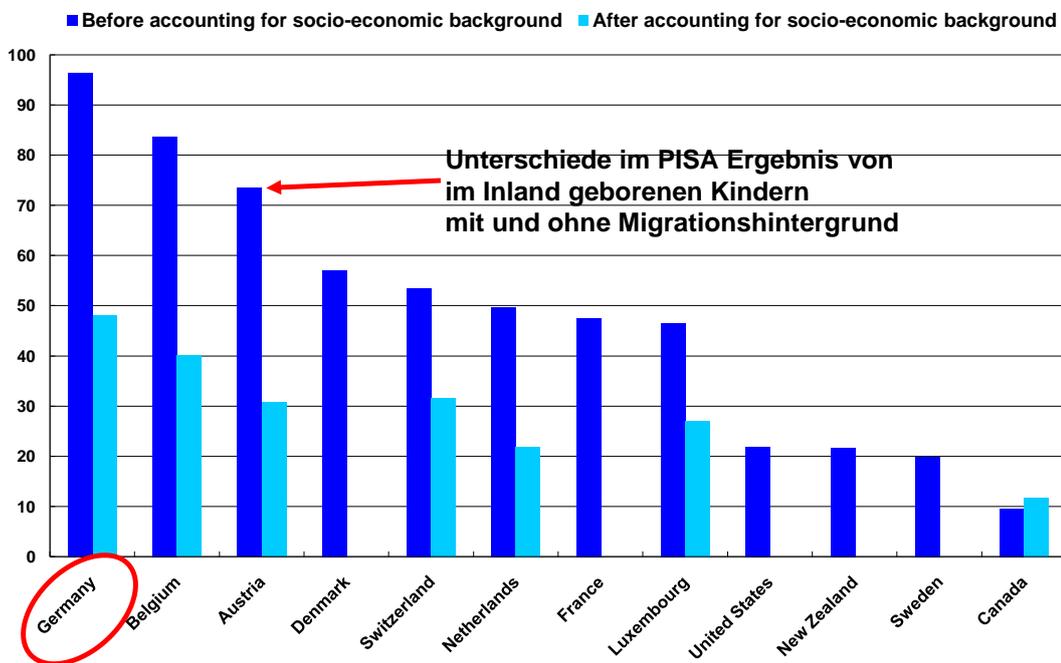
Migration und Beschäftigung

-- Beschäftigungsquote

Differenz Inlandsgeborene mit und ohne Migrationshintergrund



**Abbildung 16 Migration und Bildung**  
 -- PISA Ergebnisse von Zuwanderer-Kindern (2.Gen)



**Abbildung 17 Migration und Bildung**  
 -- Bildungsarmut Migrantenkinder besonders betroffen

Prozent der Kinder mit / ohne Migrationshintergrund, die bei PISA nur die unterste Kompetenzstufe erreichen

	Migranten	Einheimische	Differenz
DEU	44	14	30
AUT	39	17	22
BEL	37	13	24
CHE	29	15	18
FRA	27	15	18
USA	24	17	7
SWE	16	11	5
AUS	12	11	1
CAN	6	8	+2

## Mobilität und globale Arbeitsmärkte

von Andreas Halbach, International Organisation for Migration – IOM, Deutschland

Hinter den bildmächtigen Tagesthemen von irregulärer Migration, Menschenhandel und humanitären Situationen verbirgt sich eine andere Tatsache: nämlich die, dass die Globalisierung nicht nur Waren-, Finanz- und Dienstleistungsverkehr erfasst hat, sondern nun auch die Arbeitskraft.

Derzeit steht die Zahl internationaler Migranten bei 200 Millionen, fast dreimal so viele wie vor 50 Jahren. Damals waren es etwas über 2% der Weltbevölkerung, heute sind es knapp über 3%.

Während die Bevölkerung insgesamt weiter wächst, schwindet sie in den meisten Industrieländern, abgesehen von den klassischen Einwanderungsländern.

Absolute Armut ist weltweit rückläufig; trotzdem öffnet sich die Einkommensschere immer weiter.

Vor diesem Hintergrund verschärft sich der globale Wettbewerb um Hochqualifizierte unter Industriestaaten; aber auch Angebot und Nachfrage bei geringeren Qualifizierten rücken auf der politischen Agenda von Herkunfts- und Aufnahmeländern nach und wollen in Einklang gebracht werden.

Im besten Fall profitieren alle Beteiligten: die Migranten durch Einkommen und Erfahrung, die Herkunftsländer durch Abbau von Arbeitslosigkeit, Rücküberweisungen und Wissenstransfer, und die Aufnahmeländer durch Beseitigung von Engpässen und Stärkung ihrer eigenen Entwicklung. Im un-günstigsten Fall werden die Ersteren ausgebeutet, verlieren die anderen ihre besten Köpfe und riskieren die Letzteren eine Absenkung ihres Sozialstandards. Triple lose? Nullsumme? Oder vielleicht doch triple win?

Auf den verschlungenen Wegen und Irrwegen dorthin bewegt man sich landläufig auf drei Gestaltungsebenen: national, regional und global. Aber eine vierte Ebene ist mindestens genau so wichtig: nämlich die Lebensentwürfe der Migranten selbst.

Da sie so eng mit nationaler Identität zusammenhängt, bleibt politische Migrationsgestaltung in erster Linie eine Angelegenheit nationaler Souveränität. In dem Maß jedoch, in dem diese Souveränität durch die Dynamik der Globalisierung und durch Vernetzungen aller Art qualifiziert wird, in demselben Maß lässt sich auch Migration nicht mehr national einseitig gestalten.

Das Thema Arbeitsmigration und Mobilität wird gerne als „unfinished business of globalization“ bezeichnet. Das zwischenstaatliche Globale Forum für Migration und Entwicklung wendet sich nun diesem „unfinished business“ zu und verankert den Entwicklungsaspekt an zentraler Stelle der Migrationsdebatte: Humankapital, Arbeitsmobilität, Rücküberweisungen sowie politische und partnerschaftliche Kohärenz kennzeichneten das erste Forum im Juli 2007; das kommende wird sich im Oktober 2008 mit Fragen der Menschenrechte und der Auswirkung legaler Migration auf Entwicklung sowie erneut mit dem Kohärenzthema befassen. Während globale Ansätze im Allgemeinen ihre Effekte in glazialem Tempo entfalten, bleibt doch bemerkenswert, dass sich auf diesem ersten globalen Forum keine Nord-Süd Spaltung in Migrationsgewinner und –verlierer abzeichnete, sondern der potentielle Nutzen von allen Beteiligten anerkannt wurde. Arbeitsmigration wird langsam aber sicher zum integralen Bestandteil einer globalen Wirtschaftsordnung.

Zwischen nationale und globale Ebene schiebt sich die regionale Ebene, auf der im Allgemeinen am produktivsten zusammengearbeitet wird. In unserem Raum ist dies die EU, die auch in Migrationsangelegenheiten als weltweit fortgeschrittenstes Modell regionaler Zusammenarbeit gelten kann, und zwar nicht nur im Verhältnis der

Mitgliedsstaaten untereinander, sondern auch in deren gemeinsamem Verhältnis zu Nachbarstaaten und benachbarten regionalen Blöcken.

### Elemente der Arbeitsmigrationsgestaltung

Viele Entwicklungs- aber auch Schwellenländer sehen Arbeitsmobilität als Teil der nationalen Entwicklungsstrategie: Arbeit im Ausland entlastet lokale Arbeitsmärkte; Rücküberweisungen ermöglichen Konsum und Investition und können dadurch die Wirtschaftsentwicklung positiv beeinflussen. Allerdings muss ein gewisses Maß an Schutz für die Migranten im Ausland gewährleistet werden.

Andererseits sollte der Export von Arbeitskräften nicht von der wirtschaftlichen und demokratischen Entwicklung im eigenen Land ablenken, die echte Alternativen zur Auswanderung bieten kann.



Andreas Halbach (r.)

Im Rahmen ihrer Bildungspolitik entwickeln Herkunftsländer zunehmend Strategien, um Bedarfe nicht nur einheimischer, sondern auch ausländischer Arbeitsmärkte mit Fachkräften bedienen zu können. Dabei sollte folgenden Punkten Rechnung getragen werden:

- Eine Bedarfsanalyse (sowohl quantitativ als auch qualitativ) sollte das Profil der vorhandenen Arbeitskräfte und Prognosen über den zukünftigen Bedarf in erster Linie für den eigenen Arbeitsmarkt, aber auch für den der Hauptzielländer erstellen. Dazu müssen

Kapazitäten zur Arbeitsmarktforschung geschaffen oder gestärkt werden.

- Entsprechend sollten verlässliche Informationen über legale Arbeitsmöglichkeiten und fachliche Anforderungen verfügbar gemacht werden, um potentiellen Migranten ein realistisches Bild zu vermitteln.
- Herkunftsländer müssen private Anwerbe- und Arbeitsvermittlungsagenturen registrieren, regulieren und überwachen, um Standards zu gewährleisten und Missbrauch vorzubeugen.

Die Abwanderung von Hochqualifizierten kann aber auch zum „brain drain“ werden. Dem wiederum kann seitens der Aufnahmeländer entgegengewirkt werden durch:

- Ausnahme sensibler Sektoren bei der Anwerbung;
- Kompensationsstrategien, z.B. Ausgleich für getätigte Bildungsinvestitionen oder Trainingsangebote im Rahmen von Austausch- und Bildungsprogrammen;
- Schaffung von Anreizen für potentielle Migranten zum Verbleib im Herkunftsland bzw. Anreize für Rückkehr und brain gain.

Dem staatlichen und gesellschaftlichen Interesse an Verhinderung von „brain drain“ steht das Recht auf individuelle Lebensgestaltung durch Arbeitsaufnahme im Ausland gegenüber. Entwicklungsverträgliche Steuerung sollte daher nicht Migrationsentscheidungen zu verhindern suchen, sondern vielmehr echte Alternativen bieten.

Maßnahmen in Herkunftsländern müssen in den Aufnahmeländern ihre Entsprechung finden durch:

- Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs an ausländischen Arbeitskräften, u.a. auch unter Bezugnahme auf demographische Entwicklungen;

- Integrationsangebote und Familiennachzug entsprechend der Dauer bzw. Befristung des Arbeitsaufenthalts;
- Gewährleistung von Rechten nicht nur am Arbeitsplatz (z.B. Lohngleichheit), sondern auch allgemein unter Berücksichtigung der sozialen Eingliederung (z.B. Schutz vor Diskriminierung, Abbau von Fremdenfeindlichkeit);
- Prävention und Verhinderung irregulärer Migration, insbesondere durch Bekämpfung von Schleusertätigkeit und Menschenhandel, nicht zuletzt auch um die Glaubwürdigkeit der Zuwanderungspolitik zu gewährleisten;
- Kontinuierlichen Austausch und Zusammenarbeit mit Herkunfts- und Transitländern, unter Einbindung von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft (mit besonderer Berücksichtigung von Diaspora und Migrantenorganisationen).

### **EU Rahmen, Mobilitätspartnerschaften und Zirkuläre Migration**

Ende 2006 haben Wolfgang Schäuble und Nicolas Sarkozy das Konzept der Mobilitätspartnerschaften und zirkulären Migration aus dem EU Taufbecken gehoben. Dabei handelt es sich um eine Bündelung von Rückübernahme, legaler Zuwanderung und Entwicklungszusammenarbeit, deren Ursprung auf den Europäischen Rat 1998 in Tampere zurückgeht.

In ihrem Mobilitätspartnerschaftsansatz greift die Europäische Kommission das Konzept zirkulärer Migration gesondert heraus. Zwei Grundtypen werden umrissen:

Einerseits geht es um Drittstaatsangehörige, die bereits legal in einem EU Land wohnen und sich in ihrem Heimatland engagieren wollen, ohne ihren EU Wohnsitz aufzugeben. Andererseits sollen Drittstaatsangehörige Erleichterungen im Zugang zur EU erhalten sofern sichergestellt ist, dass sie in ihr Heimatland zurückkehren.

Dabei kann es sich neben Arbeitsmigranten auch um Forscher oder Studenten und Auszubildende handeln, einschließlich derer, die nach ihrem Abschluss noch Berufserfahrung sammeln wollen.

Der gesetzliche Rahmen soll durch Richtlinien vorgegeben werden, die jeweils Hochqualifizierte, Saisonarbeiter und Auszubildende betreffen. Die Europäische Kommission legte Ende Oktober 2007 bereits den Richtlinienentwurf für eine „EU Blue Card“ für Hochqualifizierte vor, die vier Kernelemente vereint:

- Zügiger Entscheidungsprozess, um EU attraktiver zu machen;
- Qualifizierungskriterien (mindestens 3 x Mindestlohn, Äquivalenzen in regulierten Berufen);
- Einheitlicher Aufenthaltstitel in Form der Blue Card, der die EU als Einheit im Wettbewerb um Hochqualifizierte deutlicher hervorhebt und der gewisse sozio-ökonomische Mindestrechte verbürgt sowie zügigen Familiennachzug vorsieht;
- Mobilität innerhalb der EU.

Die Beurteilung ihres Arbeitsmarktbedarfs bleibt aber auf jeden Fall den Mitgliedstaaten überlassen.

Die größte Herausforderung im zirkulären Migrationsmodell dürfte es sein, den Migrationskreis durch effektive Rückkehr zu schließen. Dazu soll einerseits wiederholte Arbeitsmigration erleichtert und andererseits die nachhaltige Reintegration im Heimatland unterstützt werden (Förderung der Gründung von Kleinunternehmen, Hilfe bei der Arbeitssuche, Steuerprivilegien, etc.).

Das zirkuläre Migrationskonzept gründet auch in der sog. „Lissabon Strategie“, d.h. im Bestreben der EU, bis 2010 der weltweit wettbewerbsfähigste Wirtschaftsstandort zu werden, was u.a. entsprechende Anreize für Hochqualifizierte erfordert, um im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können. Das 2010 Ziel wird wohl etwas hinausgeschoben werden müssen, aber

die Herausforderung, Europa, bzw. Deutschland, bzw. Berlin, im Wettbewerb um Humankapital attraktiv zu machen, bleibt aktueller denn je.

Demgegenüber liegt der Nutzen für Herkunftsländer eher im Export Geringqualifizierter, da Arbeitslosigkeit abgebaut wird und beträchtliche Rücküberweisungen erfolgen; aber in diesem Bereich zögern wiederum viele Aufnahmeländer, eigenen Vorteil zu erkennen, obwohl klarer Bedarf besteht, z.B. im Pflegebereich einer alternierenden Gesellschaft, im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft.

### Grenzen der Migrationsgestaltung

„Globaler Ansatz“, „comprehensiveness“, „policy coherence“ kennzeichnen den derzeitigen Diskurs. Auf nationaler Regierungsebene bedeutet dies, Abstimmung zwischen relevanten Ressorts zu erzielen.

Als breit gefächertes Querschnittsthema fügt sich Migration jedoch in der Realität nicht leicht den viel beschworenen Kohärenzbestrebungen. Und je mehr die Zusammenhänge beleuchtet werden, desto schwieriger wird es, Komplexität zu reduzieren. Anders als bei Waren, Kapital oder Dienstleistungen ist Migration von der Vielfalt individueller Lebensgestaltung und gesellschaftlicher Entwürfe gekennzeichnet.

Was bleibt, ist eine Art postmoderner Ansatz, nämlich:

- das Beste aus einer recht komplexen Gemengelage herauszuholen versuchen,
- verschiedene sektorielle Ansätze erproben,
- weitere Zusammenhänge zwischen ihnen herstellen,
- lokale sowie regionale Bezüge genau berücksichtigen,
- durch „trial and error“ Erfahrungen sammeln,
- und diese durch empirische Forschung begleiten.

## Looking at European Migration Policy – African Perspectives

by Arthur Muliro, SID International Secretariat

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*Migration von Afrika nach Europa findet zum Großteil außerhalb eines regulativen Rahmens statt. Europas Antwort waren eine Reihe von Initiativen, um den Strom von Immigranten von Afrika nach Europa zu kontrollieren und zu reduzieren - strengere Visaregime, Transitcamps, um Migranten zu screenen und bei Bedarf sofort zurückzuschicken und bilaterale Verhandlungen mit afrikanischen Staaten. Diese Initiativen - obwohl sie sich zum größten Teil auf Restriktion und Kontrolle beschränkten - wurden unter dem Label "Entwicklung und Migration" angepriesen.*

*Der europäische regulative Rahmen wird zunehmend von der afrikanischen Seite als negativ wahrgenommen. Insbesondere das engmaschige Kontrollnetz der Visa- und Reiseregime wird zum Teil als diskriminierend empfunden. Auf afrikanischer Seite wächst der Unmut über diese - im Vergleich zu den afrikanischen Reiseregulungen - unfairen Praktiken. Die Beschränkungen verhindern auch nicht, von Kriminellen ausgenutzt zu werden. Verschärft wird diese Wahrnehmung dadurch, dass afrikanischen Transitländern die Camps für „illegale“ Migranten einrichten, bevorzugt durch die EU behandelt werden, ungeachtet, dass damit auch häufig Menschenrechtsverletzungen einhergehen. Jedoch wird Europa durch eine Politik der Abschottung und restriktiven Kontrolle weder das Problem der illegalen Migration noch sein eigenes Problem der fehlenden Arbeitskräfte lösen können.*

*Europa sollte dagegen seinen Dialog mit Afrika verstärken und die Ursachen und Hintergründe für Migration*

*besser verstehen und darauf reagieren. Europa muss ebenso seinen eigenen Gesellschaften erklären, welche demographischen und wirtschaftlichen Bedürfnisse es in Bezug auf Migration hat.*

In trying to decipher African perspectives on European migratory policy, it is necessary to first and foremost put into perspective what these policies are and what their overall intention is.

Broadly speaking, the last few years has seen Europe come up with a flurry of initiatives whose ostensible aim was to reduce the flow of illegal immigrants who show up on the southern coasts of Europe. The spring to autumn season has no shortage of dramatic images of young African men, women and children being lifted out of the seas in terrible conditions after incredible, harrowing journeys across land and sea. Those are the lucky ones who make it to the other side – often barely alive, but nonetheless alive. A good number of prospective migrants never make it alive.



Arthur Muliro

What are the driving forces that propel Africa's future – its young women and men – to risk all to try and reach their new El Dorado, Europe? This list does not pretend to be exhaustive – I merely list the more prominent ones:

- Stagnating economic performance – even though African economies have been recording some impressive growth figures, this growth has failed to trickle down to the majority of the young and unemployed; the poor. Add to this the inability of the

majority to make a decent living off the land (either through low prices for crops or due to environmental challenges). Thus, they have been forced by exigency to seek their fortunes elsewhere.

- Conflict – endemic conflict has displaced thousands of people who have been forced to leave their homes and livelihoods in their search for safety.
- Demographics and labour demand – particularly in Europe. There is a strong need for cheap (and undocumented) labour. The reality is that European economies depend on these illegal immigrants, much as they are denigrated and reviled. The flip side of this is that there is a surfeit of young, able-bodied people in Africa.
- Improving infrastructure – as infrastructure is developed and it becomes easier (relatively speaking) to travel across the continent, the barriers to travel are lowered and more people are tempted to make these crossings.

It is also important to note that most of the international migration in Africa has occurred and still occurs outside a regulatory framework, largely due to the fact that few African countries have a well-articulated policy on international migration and where these exist, few countries actually enforce their own laws and regulations on emigration rigidly. Furthermore, the debate on Euro-African migration generally assumes that there is a neat and clear distinction between 'receiving' and 'sending' countries. Many African countries are not only receiving and sending countries, but also transit countries. Yet the current literature and debate neglects this reality, focusing much more on a simple dichotomy of 'sending' and 'receiving' countries in which case, Europe is the recipient and Africa the sender. Yet the reality is that the majorities of flows take place within Africa and remain in Africa.

The current policy framework as articulated by Europe – as stated earlier – has the control of migratory flows as a

primary objective. The emergent view that Europe has become a fortress, with huge walls (literally and figuratively) is an enduring perception. This policy framework is anchored on harsher visa regimes; transit camps (now even located in African countries) to screen and repatriate 'undesirable' migrants; bilateral negotiations with African countries on one hand and regional institutions on the other to try and put in place African policy frameworks that would address the migration question; the use of ODA resources to spur development initiatives locally (and thus hopefully reduce the temptation to migrate). In any case virtually all of these policies and provisions have a preventive purpose – even where ODA and proposals linking migration and development are concerned (one thinks for instance of the emphasis on 'projects of return' of migrants currently in Europe).

On the other hand, migration policy in Africa ranges from patchy to non-existent. In recent years there is more attention being paid to this at the policy level partly due to the realization that the re-sources being channelled home back by migrants are significant and in some cases rival if not surpass ODA. But it is also partly due to the fact that in some countries, Diaspora communities have become significant political interlocutors thus meriting attention of politicians as they campaign for votes in general elections. But equally important is the pressure that has been placed on African countries by Europe to address the question of illegal migrants either departing their countries or transiting their countries en route to Europe. Indeed, there is a growing body of policy initiatives at the continental level that seeks to address these issues. We can go back to:

- The 1st executive council session of the AU in Durban, July 2002 where the involvement of the Diaspora in AU programmes was deliberated;
- The AU summit in Maputo, July 2003 which modified the constitutive acts of the AU to allow for Diaspora involvement in AU-building processes, in this year,

the idea of formally recognizing Africans living outside the continent as its 'sixth region' was debated by the AU;

- The AU summit in Khartoum, January 2006 which deliberated on the magnitude and impact of migration with particular emphasis on brain-drain;
- The African Common Position on Migration and Development presented in Algiers, April 2006 to ensure that African concerns are properly reflected at the Africa/Europe dialogue and other related fora.
- With respect to the ACPMD, the action plan essentially looks at what can be done at the national level, the continental level and the international level. What is interesting is that the Common Position invites countries to develop frameworks to deal with migration at the national level – thus highlighting the thin coverage of the topic by present policies.

In presenting the above, it is clear to see that we currently have an emergent policy framework that is largely responding to the increasing numbers of illegal and irregular migrants headed towards Europe on one hand and the departure of skilled professionals to the West. In so doing, it is forced to confront the challenge of how to facilitate legal migration, acknowledge the fact that Africa is a continent of highly mobile people and that there are legitimate reasons (nonetheless) why people are leaving their countries (the development conundrum).

But what are the perceptions to this emergent policy framework?

Certainly at the national level, what a lot of people have seen are increased controls on movement outwards, particularly for those who are headed to the larger western world – Europe included. The complexity of visa regimes per se has made it difficult even for prospective travellers to obtain the permission to travel. And even once obtained, there are numerous control layers to

ensure that the traveller is indeed authorized to travel and so on. Whilst one might sympathize with the logic behind such controls, many of such controls are perceived to be arbitrary, intrusive and often conducted by personnel who are insensitive, patronizing or even worse. Having personally been screened severally and even detained as an 'intending illegal immigrant', I can vouch for the arbitrariness and impersonal nature of this system which only heightens animosity amongst travellers to their 'tormentors' and those who might be responsible for inventing this system in the first place. Coupled with a domestic (European) political atmosphere that is increasingly hostile to immigrants, it is hard to avoid the perception that such controls are part of an evolving xenophobia.



v.l.n.r.: Angela Zarro, Arthur Muliro, Jos van Gennip, Duncan Okello

But what is also important to note in this context is that the people who fall within these control net are those who opt to go through the existing legal channels – visa application and so on. And the treatment they receive does not often reflect this fact. A vast majority of those whose visa applications are denied or who are conscious of the fact that they would not qualify, or for whom the luxury of a visit to an embassy doesn't exist are not necessarily deterred from travelling. Those people who end up on the beaches of Southern Europe did not apply for visas, and if they did, they applications were certainly turned down. Nobody chooses to make that kind of trip – the costs are very high, not just in monetary terms, but also in personal terms. There is no

guarantee that you will arrive alive. So those who make it take a very risky gamble.

Thus, the equivalence of treatment for those who opt for the legal channel and the clandestine channel does not do much justice to these policies in the eyes of those who observe the situation. Indeed, it vitiates any arguments made about the 'humane' approach of the travel regimes that are being promoted.

Secondly and perhaps worse, there is the unintended result that these harsh control regimes have contributed to a flourishing of criminal networks on all sides. Today there are elaborate and sophisticated networks that are preying off poor people by offering travel documents (forged or stolen) and travel (in risky conditions) that would supposedly guarantee entry to Europe. For those who opt for this channel, they are often bonded to the same criminal gangs as they work for years to pay back the cost of their travel and entry into Europe.

Third, the apparent disinterest by African governments in addressing the asymmetry in visa regimes is also contributing to a hardening of public opinion against migration policies (and politics) which are seen as a one-way traffic route. Why, I have heard asked several times, should European tourists merely show up at our borders and they receive an entry visa, no questions asked whereas Africans would never in their wildest dreams imagine such treatment at a European border. It is true that on occasion there have been voices raised (when some politician or their relative was manhandled at an embassy or border), but there has never been a systematic attempt to investigate and redress this asymmetry. To the extent that this differentiated treatment is continued, it is difficult to convince the rank and file African that such policies are not aimed at impeding their freedom of travel.

The experience of transit countries is also contributing in more ways than one to a negative perception of European (im)migration policies. As transit countries set up

holding camps (literally prisons) where their occupants are treated as criminals, the perception of a conspiracy is further reinforced. Granted, some of these countries have responded in overzealous ways to limit their territories being used for transit by illegal immigrants, but there are a number of human rights concerns that can (and should) be raised about the treatment of those who are interned in these detention camps. The presence of these camps on African territory almost certainly contributes to deterioration of political and economic relationships with (poorer) neighbouring countries, thus complicating the landscape for eventual policy gains at a sub-regional and continental level.

Why would the transit countries acquiesce to the construction of these camps on their territory? There is a perverse, almost cynical logic that accompanies their cooperation with Europe. First, they gain – they receive additional grants from Europe for the construction and maintenance of these camps, but not only. As such, the irregular migrants become an asset for the transit countries. Beyond this, their strategic relevance to Europe enhanced, they are also able to wield greater bargaining power in their negotiations with Europe with regard to their own emigrant quotas.

In sum, there is broadly a negative perception of the new politics of migration. It might have been couched with concepts such as ‘remittances and development’; ‘migration and development’, but when we look at the basic elements that remain once you strip all of these policy ideas of their fancy language you are left with the limitation of entry by Africans into European territory. The migration and immigration policies are to a large extent confused and confusing. Good intentions have been largely caught up and negated by the control elements of the policies that have been promulgated. Even at the policy level, there is a deep scepticism that all of these schemes will attain their stated objectives.

It is a sticky problem with no easy solutions. Europe clearly has a right to control its borders. But how do you do this in a manner that does not create negative perceptions and maybe even hostility?

There are a number of elements that are inevitable – first and foremost that people (Africans in this case) will continue to move across borders (European ones included) in spite of controls that are ever more rigorous. And a good number of them will succeed. Secondly, Europe will continue to depend on these immigrants – whether they are white collar, blue collar or unskilled workers. At least for the foreseeable future, as long as there is a demand in the labour markets, there will be a supply of bodies to meet that demand. There is thus a symbiotic (if you like) relationship between Europe and Africa. This link is historical and continues to evolve. Third, is that repressive measures will fail – eventually. They might produce short-term results, but in the long-term may work against Europe’s own interests. Thus there is a need to find viable approaches that minimize barriers – physical and mental.

Can there be a better migration policy designed that counters these negative perceptions? At one level, there needs to be greater attention paid to the human rights of migrants – whether they are transiting clandestinely via rubber dinghy or are fare-paying passengers on commercial flights. Secondly, the dialogue efforts need to be deepened in order to ensure that the purpose and objectives of policies are clearly understood and are translated into relevant and adequate policy tools. Although the results are still to be seen clearly, the Euro-African policy dialogue is advancing (in order to develop a joint common approach on M&D), on the basis of the principle of a joint political partnership as stated, amongst the others, in the action plan of Rabat Plan of Action (July 2006) and in the common declaration on M&D, adopted at EU-Africa summit in Tripoli (November 2006).

There is a need for migration – in African countries – to be mainstreamed within the development process and not only seen and treated as a security concern. In this respect there are some positive movements. For instance, in recent years the majority of African countries (with Senegal and Cape Verde as the first two) have integrated migration into their development strategies through their Poverty Reduction Strategy Papers.

Nonetheless, there still is room for a proper political agenda on migration in many countries that is counter-balanced by the requisite political awareness on the importance of migration for development. Even though we see greater political willingness to tackle mobility questions, this willingness/action seems to be more in response to European pressure rather than internal strategic considerations. There are also too many wild cards that make it difficult to have serious and coherent policy options – these range from lack of data and statistics on movements, remittances to lackadaisical efforts to understand why people are moving in the first place. Perhaps we can also question the number of policy initiatives that have been developed, some which are built on what some people would like to believe (such as skilled professionals will sooner or later return home) and ‘package’ solutions within the circular migration framework that might ultimately prove to be as risky as they are controversial. For instance, you have the accords between Senegal and Spain that allow for a number of individuals to be given the right to work in Spain for a limited period of time. These individuals are flown to Spain on special flights, are for the duration of their stay lodged by their employers and at the end of the work period, flown back to Senegal. All this happens under the control of their Spanish employer. This kind of treatment opens up many more questions about the nature of the entire arrangement, the rights of the employees and their freedom.

The search for a better policy framework to address the questions (and perceptions) that emerge is a function of

the extent to which both Europe and Africa are able to have (and sustain) a serious and honest conversation on the problem and seek to address the driving forces that cause such movements in the first place and not merely the outcomes of such driving forces. It is also about African institutions, governments and policy makers engaging in trying to clarify what is in their own (national) interests and then build on this in their negotiations with Europe. Policies that are dictated by the stronger partner or that are put in place in asymmetrical conditions are unlikely to succeed and can only be resented by those who have to implement them and those who are subject to them. It is also about Europe having a candid conversation with itself to make clear to its public the dynamics and realities of its own labour markets and demographics. To the extent that this is successful then policy-making processes need not be hostage of negative and exclusionary social dynamics that are the fruit of the futile politics of ‘an identity under threat’. Finally, the taxonomy and lexicon used needs to be as clear and unambiguous as possible. Let us not hide behind ‘migration and development’ schemes that are in reality schemes for the repression of migrant movements and limiting the freedom of movement of Africans towards Europe. There is hardly any ‘development’ in such schemes and they will only increase hostility and ultimately undermine relationships between the peoples of Africa and Europe.

## Mobilität für Entwicklung – Beispiel Ostafrika

### Christian Arndt nach dem Protokoll der Rede von Duncan Okello

Duncan Okello referierte über die Mobilität von Menschen in der ostafrikanischen Region, speziell in der East African Community - EAC. Die Regionalorganisation EAC wurde bereits in den 60er Jahren gegründet. Nach vielen Jahren der Bedeutungslosigkeit wurde die EAC 1991 neu belebt mit dem Ziel, die wirtschaftliche und politische Integration der Region voran zu treiben. Kenia, Uganda, Tansania, Ruanda und Burundi zählen heute zu den Mitgliedstaaten. Ostafrika ist eine Region mit sehr hoher menschlicher Mobilität.

Der Referent sieht zwei Dimensionen menschlicher Mobilität in Ostafrika:

Auf der einen Seite ist die Mobilität von Menschen in dieser Region besonders durch Not, Kriege und Konflikte verursacht worden, die eine große Anzahl von Flüchtlingen hervorbrachten, die sich z.T. dauerhaft außerhalb ihrer Herkunftsregionen niederließen. Auf der anderen Seite waren regionale Geschäfts- und Handelsbeziehungen immer ein Anreiz für Migration und dauerhaftes Ansiedeln von Menschen außerhalb ihrer Herkunftsregionen.

Seit vielen Jahrzehnten leisten die in den Ländern Ostafrikas siedelnden AsiatInnen einen immensen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Region, insbesondere Kenias und Ugandas. An dieser Stelle ist auch der Bau der East African Railway zu erwähnen, der menschliche Migration innerhalb der ostafrikanischen Region wesentlich erleichterte und zugleich auch viele AsiatInnen, insbesondere Inder, aber auch nubische Bevölkerungsgruppen aus dem Norden anzog.

Heutzutage wird die Mobilität der Menschen in der EAC immer mehr durch Arbeitsmigration, Geschäftsbeziehungen und Investitionen v.a. in den Sektoren IT-Infrastruktur und Finanzen befördert. Die ruandische IT-Infrastruktur wird z.B. maßgeblich mit Hilfe von Teilen der kenianischen Bevölkerung aufgebaut. Duncan Okello erwähnt zudem die stimulierenden Wirkungen der somalischen Diaspora in Kenia. Auf deren wirtschaftliche und kulturelle Aktivitäten und Wirkungen wird an anderer Stelle in diesem Band von M. Jaffer genauer eingegangen.

Die Bewegungsfreiheit von Arbeitskräften wurde und wird in der EAC wenig reguliert. Dies führt insbesondere in den erwähnten Sektoren zu wirtschaftlicher Dynamik und Prosperität.



Duncan Okello

In der EAC existiert beides zugleich: So gibt es Anreize für menschliche Mobilität aber auch Hindernisse für längerfristiges Niederlassen migrierender Menschen. Dies bezeichnet Duncan Okello als EAC-Paradox: Einerseits möchte die EAC die wirtschaftliche Integration der Mitgliedstaaten befördern, andererseits findet man in weiten Teilen der Bevölkerung – auch bei den Eliten – der meisten EAC-Länder eine gewisse Furcht und Ablehnung vor MigrantInnen. Eine gemeinsame ostafrikanische Identität ist erst dabei, sich langsam zu entwickeln.

# Know-how glokal: Internationale Erfahrungen für Berlin

*Dieses Kapitel / Podium zeigt schlaglichtartig internationale Erfahrungen mit Migration, wobei die VeranstalterInnen besonders positive Beispiele als good practices hervorheben wollten, wie z.B. das Beispiel der Somalis in Nairobi, das von Murtaza Jaffer vorgestellt wird und aufzeigt, wie MigrantInnen neue Wirtschaftssektoren zum Nutzen aller Einwohner schaffen und dabei in die Ausbildung investieren. In Deutschland ist es ja nach wie vor schwierig für MigrantInnen, ihre im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen und entsprechend ihrer Qualifikation zu arbeiten. Kanada gilt weltweit als das Musterland im Umgang mit Migration. Das Beispiel Kanada, vorgestellt von Prof. Christian Leuprecht, soll daher verdeutlichen, wie konstruktiv mit der Frage der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen umgegangen werden kann. Indien kann aus unterschiedlicher Perspektive betrachtet werden: hoch ausgebildete indische MigrantInnen unterstützen Europas Wirtschaft und tragen dabei zu einem brain drain aus Indien bei. Indien hat daher einige Instrumente entwickelt, um MigrantInnen wieder zurück zu holen (spezielle Pässe zur Vermeidung von Konflikten mit doppelter Staatsbürgerschaft etc.). Der Beitrag von Neeta Bushan verweist auf die Verluste der indischen Wirtschaft durch Migration, betrachtet aber auch die Konditionen indischer Firmen in Deutschland und*

*wünscht sich für diese mehr Flexibilität bei der Anwerbung indischer MitarbeiterInnen. Auch die Anwerbung afrikanischer Krankenschwestern und Ärzte durch die britische Regierung hat enorme negative Auswirkungen auf die Herkunftsländer, zeigt aber, wie sehr die Industrieländer MigrantInnen und ihr Know-how benötigen. Prof. James Buchan beleuchtet in seinem Beitrag das Anwerbeverfahren und geht auf die Bedingungen für eine erfolgreiche Akquise und Integration der Angeworbenen in Großbritannien ein. Zur Untermauerung der Aussage, dass sich Deutschland am schwersten tut mit der Anerkennung von Qualifikationen von MigrantInnen, erzählt Harriet Bruce-Annan aus ihrem Leben als IT-Spezialistin, die als Reinigungskraft in Deutschland arbeitet, und von ihren Hilfs-Aktivitäten für ghanaische Waisenkinder.*

*Auf der Konferenz wurde das Podium moderiert von Dr. Doris Habermann.*

## **Policy Matter: Recognizing Recent Immigrants' Accreditation and Professional Qualifications in Canada**

**by Prof. Dr. Christian Leuprecht, Royal Military College of Canada**

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*Kanada kann als ein Modell für die erfolgreiche Integration von MigrantInnen angesehen werden, obwohl es ähnlichen Herausforderungen gegenübersteht wie die anderen großen industrialisierten Demokratien. Auch in Kanada sind MigrantInnen statistisch gesehen anfälliger für Armut und Arbeitslosigkeit. Interessant dabei ist, dass dieser Trend erst Mitte der 90er Jahre, nachdem es die Kriterien für Einwanderung verschärft hatte, auftrat. Heute ist der Großteil der MigrantInnen, die nach*

*Kanada kommen, hochqualifiziert. Jedoch findet nur die Hälfte nach vier Jahren eine Anstellung, die ihren Fähigkeiten und ihrer Ausbildung entspricht. Damit ist in diesem Land das Thema Anerkennung von Qualifikationen im Zentrum der Debatte.*

*Die Probleme von MigrantInnen, einen angemessenen Beruf zu finden, sind vor allem eine Folge struktureller Probleme: Das fehlende Netzwerk, welches bei der Jobsuche entscheidend ist, und die unterschiedliche Arbeitskultur (z.B. flache Hierarchien und Eigeninitiative vs. starre Hierarchien und Gehorsam). Fehlende "kanadische Erfahrung" ist der Hauptgrund, warum MigrantInnen bei Stellenbewerbungen abgelehnt werden. Damit finden sie sich in einem Teufelskreis wieder: Sie erhalten "kanadische Erfahrung" nur durch eine Arbeit, die sie aber wegen Mangels an "kanadischer Erfahrung" nicht erhalten. Die eigenen Ressourcen gehen zur Neige, und die MigrantInnen sind dazu gezwungen, eine Tätigkeit anzunehmen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Mögliche Arbeitgeber sehen dann in diesem Job den Beweis, dass die MigrantInnen nicht die von ihm angegebenen Qualifikationen besitzen.*

*Um diesem Teufelskreis zu entfliehen, haben sich in Kanada MigrantInnen zu Berufsverbänden zusammengeschlossen und einen Dialog mit den etablierten Berufsverbänden initiiert. Erste Erfolge bei Verhandlungen mit anderen Berufsverbänden und Kommunen haben gezeigt, wie wichtig die Beteiligung aller betroffenen Gruppen an der Entscheidungsfindung ist. Ein weiteres Problem sind die administrativen Prozeduren bei der Anerkennung von Qualifikationen. Diese sind oft sehr zeitaufwendig und unflexibel.*

*Auch in diesem vermeintlichen Musterland der Integration kann man deutlich sehen, dass sprachliche Fähigkeiten und die professionellen Qualifikationen die entscheidenden Faktoren bei der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt sind. Auch in Kanada müssen MigrantInnen aktiver unterstützt werden.*

Canada is often considered a model country in its ability to incorporate immigrants into its society and labour market. Indeed, OECD figures on educational outcome confirm many of these assertions, such as that Canada is the only OECD country where immigrant children from relatively deprived circumstances actually fare better than the average Canadian child from comparably poor circumstances. The objective of this contribution is to defend the claim that Canada is a crucial case study precisely because it faces many of the same problems as other major democracies. Yet, so the argument, the Canadian case study shows that immigrants' out-comes in society and the labour market are perhaps less sociologically contingent than commonly believed and actually surprisingly amenable to political steering through public policy. The paper's argument should be interpreted neither as holding up a Canadian ideal which other countries should necessarily follow (as recent research has shown the transfer of norms, policies, and institutions from one country to another to be much more difficult than previously thought) nor as trying to demonstrate Canada's superiority in dealing with such matters. Rather, I believe that the lesson that follows from the Canadian experience is that sound, creative, and innovative public policy, the involvement of all affected stakeholders in the decision-making process, and the availability of good data to track the impact, effectiveness, and progress of policy can make all the difference. Conversely, however, the Canadian experience infers a word of caution: If immigrants' desirable societal and labour-market out-comes are indeed politically contingent, then it also follows that a poor or inadequate policy response has the potential to worsen an already bad situation.

Due to greater ease of transportation, declining fertility rates, more liberal (i.e. less discriminatory) immigration laws, and changes in the labour markets of post-industrial societies (i.e. the growing need for highly skilled labour as well as increased international competition for skilled labour) and a plethora of other causal factors, the composition of the populations of Western

democracies has changed significantly over the past four decades. These changes are most visible in large metropolitan centres. The most recent figures of the 2006 Canadian census, for instance, show that 96 percent of immigrants live in a handful of Census Metropolitan Areas whereas only 70 percent of the Canadian population resides there. As immigrants tend to congregate in a handful of urban centres, they end up facing similar challenges: They tend to be disproportionately likely to make below-average incomes and to be unemployed, underemployed or occupationally ill-matched. This is a presentation about the challenges immigrants face, in particular in finding meaningful employment, a matter that is closely related to the recognition of credentials, and the way Canada and its provinces have been responding to this challenge.

First, I shall look at the general immigration trends and their potential. Second, I shall then look at the particular challenges immigrants face, the way these challenges have changed in recent years, and the extent to which these changes are a function of policy choices. Third, I shall provide an overview of some of the particular challenges immigrants face in obtaining meaningful employment and having their credentials recognized, and some specific measures in Vancouver, Toronto, and Halifax that have proven particularly successful. Fourth, I shall discuss the role post-secondary education and institutions play in mitigating or aggravating the situation, what measures have made a difference, and what changes one might consider in this sector. In this context, I will also reflect briefly on the way the accreditation of professional qualifications works in Canada. Finally, I shall conclude with some summative reflections on possible lessons the Canadian experience might hold for Berlin.

### Immigration in Context

Germany is an immigrant country. A quarter of the population that resides within Germany's borders was not

born on that territory (although OCED data only captures 12.9 as foreign-born because it excludes refugees and German settlers at the end of the Second World War). Over half a million people come to Germany on an annual basis. But almost as many leave Germany every year! The fact that so many people leave Germany annually should make us wonder why they opt not to stay in the first place. Perhaps their circumstances of (un/der)employment have much to do with their decision to leave? Remedying this situation, then, is not just a matter of equity, human rights, and integration. It is essential for a country with low fertility that is clamouring for skilled labour. Rather than going out and trying to attract skilled labour, Germany might do well at ensuring that those people who have already opted to come here actually stay.



Prof. Christian Leuprecht

In Canada, the circumstances of immigrants have taken a curious turn in recent years. Canada has always done exceptionally well at retaining its immigrants; very few of them ever leave. As you probably know, Canada uses a points system to assess immigrants' applications. The objective is to pick those immigrants who hold out the greatest promise. As a result of this system, of the over 200,000 immigrants who come to Canada every year, over 60 percent to Canada come as "economic" immigrants (25 percent are family/compassionate immigrants and 15 percent are admitted as refugees). What is more, during an overhaul of the immigration act in the early 1990s, the points system was tightened. For instance, in addition to the having to have a good grasp of one of

Canada's two official languages, economic immigrants now need at least a Master's degree to be competitive applicants. This was supposed to ensure that immigrants would continue to be able to compete well in Canada's post-industrial society.

### Challenges immigrants face

Yet, the opposite seems to have happened. On average, immigrants had hitherto obtained above-average incomes within seven years of setting foot in Canada. Since the mid-1990s, however, that is no longer the case. As a matter of fact, on average recent immigrants do not reach average Canadian income. In other words, stricter selection criteria notwithstanding, immigrants are having a harder time than ever succeeding in Canadian society. Compared to Canadian society as a whole, they are twice as likely to be unemployed and much more likely to be either underemployed -- that is, not working at the level of their skills -- or to work in a good job but one that does not match their skills.

The stricter criteria are an important part of that story. Due to the stricter criteria, the average Canadian immigrant has a higher level of education than ever before. That means there are more professionals than ever before coming to Canada. Almost a third of all immigrants hold degrees in engineering with another 21 percent holding degrees in the natural sciences. The remainder holds degrees in medicine, the social science, humanities, and education. And even after four years in Canada, barely half of them end up finding employment in their occupation. The main breadwinners in immigrant families now overwhelmingly hold professional credentials. Combined with their un-, under-, or occupationally-mismatched employment, that has brought the issue of credential recognition to the forefront of the Canadian debate.

### Specific challenges immigrants face and remedial measures

Immigrants face many challenges in finding gainful employment in their occupation:

- Most jobs are never advertised. Since immigrants have not had a chance to build the same network as people who grew up in Canada, they have a much harder time finding out about available jobs for which they may be suited. And since immigrants have had a particularly difficult time finding employment in the professions, their ability to find out about professional jobs is particularly poor.
- Employers frequently hire based on personal recommendations and the trust they have in someone who may recommend a new employee. Since immigrants are not as well connected, they do not have ready access to people in a professional network who might be able to recommend them to a prospective employer.
- Many employers nowadays use behaviouralist interview techniques. Their objective is less to assess the prospective employee's professional competence than to get a sense of how good a fit an employee is within the organization and its culture by seeing how the prospective employee reacts when faced with particular circumstances. On the one hand, this method poses a problem for many immigrants because the institutional cultures in which they have tended to be educated and worked before coming to Canada tend to be quite different -- more hierarchical, that is -- than those of Canadian organizations. On the other hand, employers tend to be looking for very particular reactions and often misread and misjudge the way an employee handles a situation because of the cultural rift that exists between the interviewee and the interviewer.
- Immigrant source countries tend to be more socially conservative than Western society. A young em-

ployee would wait to be spoken to by a superior, would await the superior's instructions and would not usually try to take charge. For usurping hierarchy would be considered disrespectful. By contrast, Western organizations often look for type A, entrepreneurial, innovative thinkers who are out-going and willing to show initiative. In other words, there is a mismatch between what the employer expects from a prospective employee and the way the employee conducts her/ himself when faced with a superior or just about anyone who is already with the organization.

In their countries of origin, the way you find a job is different. You normally find a job through connections or friends. Once you are offered an interview, it is not normally to "interview" you but moreless to introduce you to the company. In other words, receiving an "interview" in a source country usually means that one already has the job. Immigrants often do not realize the very different nature and purpose of an interview when coming to Canada, nor do they know what to expect and how to respond. So, there is a different understanding around the "interview" process – which only further exacerbates the immigrant's disappointment when s/he does not end up being offered the job.

- Immigrants are not well acquainted with the Canadian job market. As a result, they have a poor understanding of the differences among organizations, companies, etc. So, they have a difficult time looking for a job and often do not or are not able to conduct solid research on an organization or a company before applying. Ergo, they are often not well prepared for the interview (because they do not know the organization) or if they are offered the job, they find out that the organization and the job are not actually when the immigrant thought it would be, thus causing great frustration for both the employee and the employer.

- Other barriers include the cost associated with training and re-training for certification, the time needed to get re-certified, and that further education and training did not necessarily increase the chance of finding suitable employment
- Canadian employers habitually reject immigrant applicants for lack of "Canadian experience". And since immigrants often have an exceedingly difficult time to secure employment in their profession, "Canadian experience" becomes a vicious circle: You have to get Canadian experience to land a job but you cannot obtain Canadian experience because no one will hire you. Sooner rather than later, your scarce resources run out and you end up taking a much lower-paying and lower-skill job just to pay the bills. Once an immigrant takes such as job, employers often assume the immigrant's skills must not be what he claims they are and so only half of all immigrants end up working in their profession.

However, it turns out that "Canadian experience" is a veil that masks completely different concerns. When Canadian employers are polled with respect to employing immigrants, they consistently rank three elements as key:

- someone who is competent to do the job;
- someone who speaks the language; and
- someone who will be a good, loyal employee.

But under Canadian law, rejecting an applicant on any of these grounds could likely trigger a lengthy and costly human-rights challenge. So, it turns out that what immigrants really need to demonstrate is not primarily "Canadian experience". Instead, they have to show that their skills and competence are up to par, that they have mastered English (or French), and that they have a good work ethic.

One initiative from Vancouver that is trying to break down these barriers is the British Columbia Internationally Trained Professionals Network. It was formed in 2003 by several immigrant services societies and is funded by the federal government. Initially, it helped build local capacity by helping immigrant doctors, engineers, and other professionals who were interested in advocacy work to organize their professional groups. By 2005, they set self-identified goals, started to network with other professional organizations (for example, the Canadian Society of Sikh Engineers starts talking to the Canadian Society of Professional Engineers), and they grouped themselves into leadership round-tables. The objective was to assist organizations interested in higher-level policy work to unify their voice and work together on issues affecting all immigrant professionals in BC.

BCITPNet then partnered with groups around the country to help them organize in a project dubbed Capacity Canada. Its objective is to facilitate a national voice for immigrants. The recently expanded BCITPNet leadership roundtable has been working with provincial stakeholders, including governments and regulators, to identify barriers to employment within both regulated and unregulated professions. This remains a capacity-building initiative insofar as the participating immigrant leaders receive training in areas such as leadership, media, advocacy and policy development. They are also very much involved in building partnerships and entering into constructive dialogue and negotiations.

The focus on associations or networks is important because the various key stakeholders that directly affect the employment of international trained professionals find it easier to talk with recognized associations rather than with a large number of un-associated individuals. BCITPNet and Capacity Canada are filling a big gap in that precisely the voice of those people who are most affected by the actions of inaction of those who hold

power in the professions had hitherto not had a seat at the decision-making table. Now they do.

An ongoing challenge for BCITPNet leaders is that general lack of will by those in positions of authority to allow immigrants to have a say in policy development. This is also great concern with the lack of transparency in the system and the number of stakeholders who can adversely affect the professional integration of immigrant professionals into the labour market and who can do so with little or no oversight.

Successes to day include:

- The Society of Internationally Trained Engineers, formed in 2004, forged a relationship with the Association of Professional Engineers of BC, partners with the Canadian Manufactories and Exporters in the Engineering Matching and Placement Program (E-MAP), funded by HRSDC.
- The Association of International Medical Doctors of British Columbia, formed in 2004, now has 450 members. It is part of the IMG Integration Taskforce. It successfully negotiated return-to-service contracts with the provincial government and worked with stakeholders to increase the number of IMG residencies in BC hospitals.
- Recent first-ever national conference of Immigrants Professionals concerned with advocacy and policy work

There are plenty of examples one could pick from the Toronto region. Much of the emphasis here has been on improving immigrants' language skills, helping them network, and preparing them for employers' expectations. In particular, one Toronto network has been working with large downtown companies to find internship opportunities and to fill those voids with immigrant workers. This allows the workers to gain valuable "Canadian experience" without the company having to make a long-term commitment. They have also been working with

human-resource departments in large companies to change their expectations of immigrant applicants. This has proven quite successful. A hurdle, however, remains in that the HR department do not usually have the final say on hiring and that managers often still require much greater sensitivity. Finally, I shall highlight an initiative in Halifax which helps immigrants research the company or organization in which they would like to work. The Halifax center then approaches that company in an attempt to secure a six-week unpaid internship. Almost 80 percent of the interns that are placed with a company eventually end up being hired on permanently.

### **The accreditation of professional qualifications and the role of post-secondary education**

In Canada, the accreditation of professional qualifications is almost exclusively provincial jurisdiction. There are 35 professions which are self-regulating, including physicians and surgeons, engineers, nurses, teachers, architects, and accountants, to name but a few. Each of these professions has a “college” (although these should not be confused with teaching institutions per se since their function is solely administrative). These colleges enjoy enormous latitude in both administering the accreditation process as well as in censuring misconduct within their own profession. They tend to follow one of two tracks.

Some have virtually no interaction with universities and, instead, administer their own sets of exams which anyone wishing to receive accreditation must pass. This can range from three exams over about three years for accountants to nine exams over many years for architects. Usually, this process is also tied in with a mandatory time spent as an “apprentice” learning the ropes working for a company. One’s eventual job outcomes are then based not only on how well one scores on the exams (since for the ones for architects and accountants, for instance, the grade is immaterial and what matter is whether one passes since the failure rate is quite high)

but the company with which one manages to get hired as an intern. For accountants, for instance, it is a fairly structured three-year internship during which a candidate writes her/his three exams (and often has to taken them more than once). For architects, by contrast, it is a fairly un-structured process by which one works at a firm while gradually taking the exams as one feels ready to do so. This, then, is a parallel track with an exam component and an internship component. The difficulty immigrants have is finding a company that will take them in as an intern when they have not studied in Canada. Since there is no fast-track method to obtaining the requisite degree, those who want to practice often have to re-do a four-year undergraduate accounting degree or a three-year architecture degree (although often they get a year or more of advanced standing for their previous studies). This is prohibitive on grounds of cost and time and thus presents a considerable hurdle. However, the standardization of accounting practices has made it easier for immigrants from certain countries, such as the United States, to gain ready accreditation in Canada. The greatest obstacles are faced by physicians and surgeons because fellows-hips for specializations are extremely limited and so they have to compete with the best students from across the country. As the BCITPNet experience shows, the key here as been to create special internship opportunities in addition to the regular fellowships which are set aside for immigrants whose credentials have passed a pre-assessment process by the British Columbia Medical Association.

The other approach is that taken by professions such as engineers, teachers, physicians, surgeons, nurses, and pharmacists, for example. These professions work closely with universities to ensure the university curriculum covers various educational objectives. Universities must seek accreditation from the professional association and undergo a regular and rigorous review process to retain their accreditation. This process provides greater flexibility for immigrants. Through the distance-learning and prior-learning assessment unit at Ryerson

University in Toronto, for instance, various professional groups can fast-track foreign credentials. The university assess course and qualification equivalencies based on a combination of prior studies and experience and, based on those, tailors an individualized learning plan for each student to allow the student to make up whatever courses and qualifications the student is missing to practice in Canada. This system has proven particularly useful for nurses. Key to this second approach is prior-learning assessment and recognition (PLAR), a key component is being able to give people credit not only for education but also for experience which can, if demonstrably appropriate, substitute for coursework. In addition, specific core courses often have “challenge” exams whereby students, instead of having to take the course, can take an exam beforehand whereby they can attempt to demonstrate their skillset. If they pass, they are then exempted from having to take the course. At this point, each post-secondary institution conducts its own prior-learning assessment; however, it is quite time-consuming and so few institutions do it, in part because it is quite time consuming and requires a considerable amount of expertise among those who conduct the assessment (because, in the end, the combination of the assessment plus any additional courses or practical experience required must end up meeting the given professional college’s requirements).

Universities thus play a key role in re-certification. The University of Toronto’s School of Pharmacy, for instance, runs a program that brings foreign-trained pharmacists who pass an entry exam up to speed to become certified as a pharmacist in Ontario. On the one hand, the program is several months in length (and many immigrants cannot afford to have no income for that long a period of time), it is costly (several thousand dollars which can be a lot of money for a new immigrant to come up with), and it does not offer an actual job-placement service. To remedy the financial strain, qualified participants in such programs cannot apply for a loan of up to \$5,000 from the provincial government. On

the other hand, as pharmacists are in very short supply, large chains will often pay for a qualified foreign pharmacist to come to Canada and take the course in return for signing a multi-year work contract with the company.

Generally, post-secondary education plays a key role as many immigrants who cannot find gainful employment in their profession end up going back to school. However, often they go to private institutions where they take courses which, in the end, do not do much to increase their chance of landing a job. Most traditional universities have shown little interest in immigrants and in (re-)training them. As a matter of fact, neither the University of Toronto nor York University (also in Toronto) keep track of the number of immigrant students (they only keep track of “international students”). Ryerson University (in Toronto), by contrast, has been doing an excellent job at reaching out to the immigrant population through its large distance and extended learning division. Furthermore, they offer a very successful job placement service to those who go through its programs. Similarly, George Brown College and Centennial College (both in Toronto) have been very active in (re)training and (re)certifying immigrants and in placing them in jobs afterwards.

### Concluding reflections

Almost forty years of data for immigrants in the Canadian labour market show that immigrant children who were educated in Canada are most likely to succeed in the Canadian labour market the smaller they are when they come to Canada and the better their language skills. Those successes are irrespective of their field of study. In contrast to the European situation, then, the data show that immigrants who completed their education with the Canadian education system do not experience exclusion in the labour market (i.e. in contrast to the European data, the Canadian data show no evidence of “systemic racism” and discrimination). Interestingly, an ongoing study funded by the Volkswagen Stiftung has found that in Germany immigrants’ entry into the labour

market in the management, business, and information-technology sectors is actually higher than in the Canadian case. However, this does not hold for other sectors.

In sum, then, the Canadian experience teaches us that the single greatest determinants in an immigrant's successful accreditation and integration into the labour market are the immigrant's language skills and her/his professional competence. The Canadian experience shows that it is absolutely key to invest in language training. It is just as necessary, however, to empower immigrants to group together by profession and to start interacting with and working with their respective umbrella counterparts. Rather than having credentials recognized per se, the stress should be on giving immigrants an opportunity to demonstrate their abilities in the form of placements and internships and/or to make it easy for them to get (re)certified and (re)training to Western standards. It is equally important for them to acquire a good understanding of the labour market, of expectations, etc. and how to use that knowledge to gain employment and move up into better positions, but they also need this knowledge to establish social networks and contacts. The Canadian experience also shows that technical universities and colleges have an important role to play not only in bringing foreign credentials up to par but also in placing candidates that have gone through their programs in the job market. Traditional established research universities are likely to show little interest in this field but could be obligated at the very least to keep track of immigrants and ethnicity so we have better data on immigrant education once they arrive in Berlin.

From the Canadian experience we know that immigrants have always initially had a difficult time getting established in Canada but that within a generation or two they become fully integrated. Irish Catholic immigrants to Canada in the 1920s are a perfect example as are immigrants with Germany ancestry from throughout the

former East who have settled in Germany. The circumstances today are a bit more complicated, however, because accreditation and professional competence plays such an important role in post-industrial society. In this regard, we have learned that simply imposing stricter criteria when selecting immigrants does not necessarily make it any more likely that they will actually be successful once they arrive; so, I fear that the hope Germany is placing in its new points system may be somewhat misplaced. What is important is to ensure that the people who come here acquire the best possible language skills, get a chance to demonstrate their professional competency, are self-empowered to overcome their challenges, and are able to network to that effect and are brought into the decision-making and policy-making process. It is equally important to ensure that their children have the best possible educational opportunities. As we are now learning in Canada, immigrant children who attend university end up doing as well as any Canadian – provided they speak English or French fluently. But immigrant children who do not make it to university often end up faring worse than their parents. So, education plays a pivotal role for both immigrant parents and their children. Finally, the state has a role to play in financing organizations such as BCITPNet that connect immigrants amongst themselves, empower them, and help give them a seat at the policy- and decision-table. The state also has an obligation to ensure that the institution it funds, especially technical universities and colleges, take an active role in reaching out to immigrants in (re)training and (re)certifying them, in providing qualified immigrants with some loan assistance, and in ensuring the institutions gather adequate data on immigrants.

On a personal note, I am often dismayed at how much the state – be it Canadian or German – purports to care about immigrant accreditation and success in the job market yet the state is among the worst offenders. Recent data for Canada's federal government, for instance, show that the rate of visible minorities (note that this is a

category quite distinct from immigrants but one into which most immigrants to Canada fall) who find work with the federal government has been slowing at the same time that their proportion among Canadian society has been growing exponentially. I strongly believe that government needs to be at the forefront of offering meaningful placements and internships to immigrants and their children. I believe that the state needs to lead by example, not duplicitously tell civil society and the private sector to be more welcoming to immigrants while it itself makes barely an effort. I believe it is crucially important that our public institutions reflect our diverse society as employers of choice that model equality of opportunity and the value of liberty, equality, and justice we hold dear across advanced democracies. Until that happens, I fear that our efforts in improving the lot of our immigrant brethren will only be piecemeal and ad hoc. It is important for the state to step up and take a leadership role in all aspects of this area. The Canadian experience shows up what difference some involvement by the state can make. Now imagine what difference the state could make if immigrant integration, accreditation, and education became a strategic priority for all of government. I also fear the detrimental effects for our liberal society and democratic governance were we to fall short.

## **Africa's Medical Doctors and Nurses healing British people – Recognition and Recruitment: Migrant health workers in the UK: Summary**

**by Prof. James Buchan, Queen Margaret University, Edinburgh**

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*Prof. Buchan referierte aus seinen Untersuchungen, die in ausführlicher Form unter [www.kingsfund.org.uk](http://www.kingsfund.org.uk) nachgelesen werden können. Für die hier vorliegende Veröffentlichung stellte er einen Abstract seines Artikels „Internationally recruited nurses in London: Profile and implications for policy“ zur Verfügung, der durch einige Folien seiner Konferenzpräsentation ergänzt ist.*

*Das von Prof. Buchan formulierte Abstract befasst sich mit den Ursachen für die Einwanderung von Krankenschwestern und Ärzten in das Vereinigte Königreich (VK) sowie mit der Anwerbung durch den Nationalen Gesundheitsdienst. Prof. Buchan fand heraus, dass das Vereinigte Königreich gezielt seine ehemaligen Kolonialbeziehungen nutzte, indem Personal aus Ländern angeworben wurde, das englisch sprach, das nach einem mit dem VK vergleichbaren Curriculum ausgebildet worden war und somit über die gewünschte Qualifikation verfügte etc.. Die Anwerbung wurde über bilaterale Abkommen, Internet-Aufrufe, schnelle Bearbeitung der Anträge und koordiniertes Vorgehen der Arbeitsvermittler erleichtert. Eine zentrale Registrierungsstelle wurde eingerichtet, die eine landesweite Arbeitserlaubnis ausstellte.*

*Prof. Buchan listete Forschungsergebnisse und good practices im Bereich der internationalen Rekrutierung, der Vorbereitung des bereits vorhandenen Personals*

*sowie der auch nach der Rekrutierung weitergehenden Unterstützung der Einwanderer auf.*



Prof. James Buchan

The paper focused on the high level of active international recruitment of health workers, particularly doctors and nurses, which has been undertaken by the UK in the period 2000 to 2006. It stressed that there had been an explicit government policy to increase staffing in the National Health Service (NHS) and that international recruitment had been one of the strategies used to achieve rapid staffing growth.

The paper gave consideration to the “Push and Pull - what makes a health worker move?” (see figure 1, edit by editor) and set out the UK approaches to international recruitment.

In terms of the reasons why doctors and nurses move, the paper discussed “Push and Pull” factors, noted that the UK had exploited certain factors, many linked to its post colonial links and to its connection with many other English speaking countries. These factors included:

- Shared language
- Shared culture
- Shared/similar curriculum
- Mutual recognition/ similar qualifications
- Geographical proximity/ ease of travel
- Pre-existence of migrant community

The paper illustrated the rapid growth in the numbers of doctors and nurses coming to the UK across the period 2000 to 2006 and gave specific data on entrants to the UK nursing register, from selected African countries. (see figures 2 and 3, edit by editor)

The paper also gave details on specific aspects of the policies adopted by the UK to facilitate rapid large scale migration of health workers to the UK from non EU countries.

**The national policies to support active international recruitment included:**

- Bilateral agreements
- Fast track work permits
- Co-ordinated multi-employer international recruitment
- Web based advertising
- Use of recruitment agencies
- Code of practice for “ethical” recruitment

The UK has a single “point of entry” for registration of health professionals by the relevant body (e.g. General Medical Council; Nursing Council). Registration is by application to the Council, and once registered, doctor or nurse can practice anywhere in the UK.

In relation to main steps in the international recruitment processes, the paper summarised research and previous publications on:

**Good practice in international recruitment/ induction:**

- Preparing internationally recruited nurses/doctors prior to employment:
  - understanding and matching motives to migrate;

- providing realistic information on social and employment issues;
- addressing personal and professional adaptation on arrival.
- Preparing existing staff:
  - inducting existing staff to accept professional and cultural differences;
  - providing information on the internationally recruited nurses;
  - involving managers to ensure support;
  - tackling racism through good management
- Ongoing support:
  - supportive management to ensure professional satisfaction and respect;
  - promoting public respect and appreciation;
  - avoiding de-skilling, and recognise professional skills;
  - providing and supporting career progression, clinical practice development;
  - promoting fair treatment - pay, working hours etc.

[www.intlnursemigration.org/download/ICNM\\_Pos\\_Practice\\_Env.pdf](http://www.intlnursemigration.org/download/ICNM_Pos_Practice_Env.pdf)

Royal College of Nursing (2005) Success with internationally recruited nurses – RCN good practice guidance for employers in recruiting and retaining ([www.rcn.org.uk](http://www.rcn.org.uk))

Figure 1

Why do doctors and nurses move? : Push and Pull Factors	
'Push'	'Pull'
Low pay (absolute and/or relative)	Higher pay (and opportunities for remittances)
Poor working conditions	Better working conditions
Lack of resources to work effectively	Better resourced health systems
Limited career opportunities	Career opportunities
Limited educational opportunities	Provision of post-basic education
-----	
Impact of HIV/AIDS	Aid work
Unstable work environment	Political stability
Economic instability	Travel opportunities

**Key References**

Buchan J., Jobanputra R., Gough P., Hutt, R. (2005): Internationally recruited nurses in London: Profile and implications for policy. Kings Fund, London

[www.kingsfund.org.uk/resources/publications/internationally.html](http://www.kingsfund.org.uk/resources/publications/internationally.html)

**References**

Adams E, Kennedy A (2007): Positive Practice Environments: Key Considerations for the Development of a Framework to Support the Integration of International Nurses

Figure 2

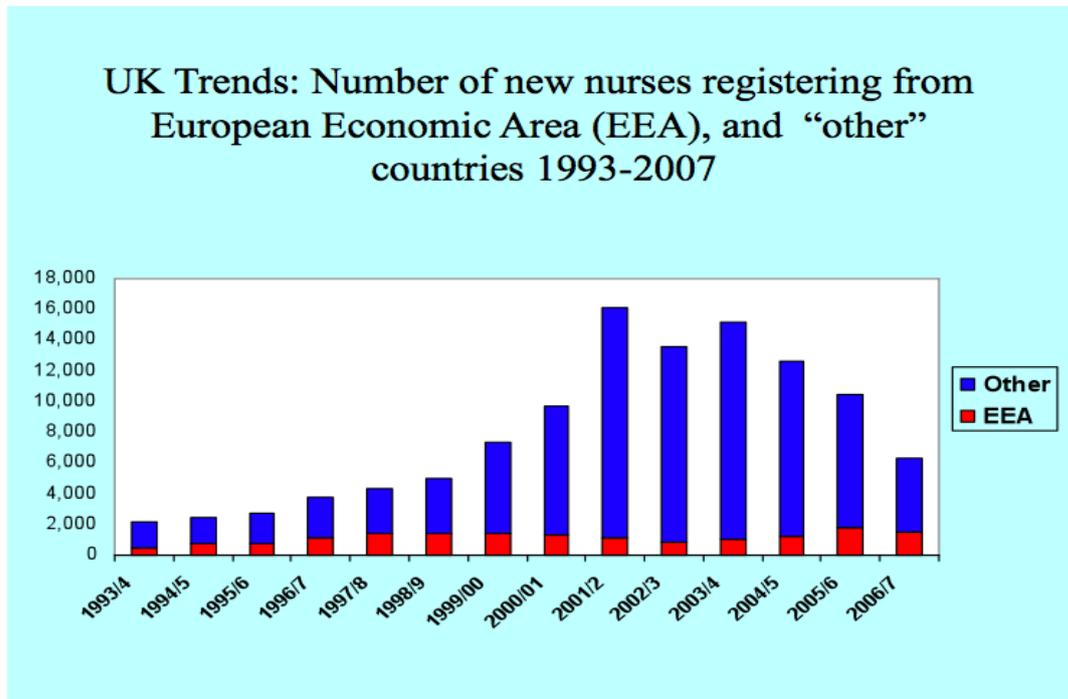
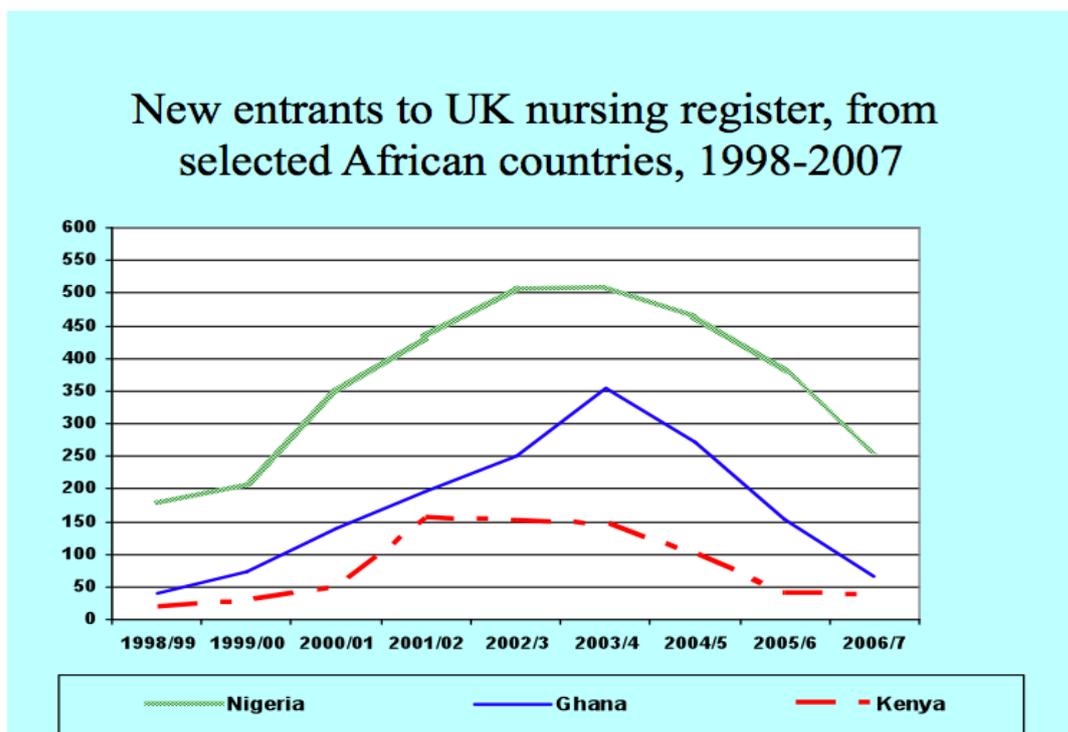


Figure 3



## Indian Know-how: Chances for Europe?

by Neeta Bushan, Embassy of the Republic of India, Berlin

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*In der sich zunehmend globalisierenden Welt wurde die Bewegungsfreiheit der Menschen bislang zu wenig gefördert, wodurch eine effektive Liberalisierung verhindert wird. Vor allem die unter Mode 4 des GATS-Abkommens<sup>1</sup> geregelte temporäre Arbeitsmigration ist von entscheidendem Interesse für Indien, da indische Arbeiter v.a. im IT-Sektor komparative Vorteile besitzen und diese ausnutzen können sollten.*

*Andererseits will Indien Migration nicht fördern, denn in den vergangenen Jahren haben gut ausgebildete InderInnen das Land verlassen, obwohl das schnelle ökonomische Wachstum zu einer erhöhten Nachfrage in Indien selbst geführt hat.*

*Deutschland war bis jetzt kein Hauptzielland für indische MigrantInnen. Das im Jahr 2000 von Deutschland eingeführte Green-Card-Programm war nicht attraktiv für indische Arbeitskräfte und damit erfolglos. Inzwischen jedoch haben einige Firmen aus Indien in Deutschland investiert. Diese fühlen sich allerdings durch die undurchsichtigen, restriktiven und intransparenten Einwanderungsregeln Deutschlands dabei behindert, eigene Mitarbeiter mitzubringen.*

---

<sup>1</sup> Die temporäre Arbeitsmigration ist unter Mode 4 des GATS-Abkommens geregelt. Die Entwicklungsländer fordern eine Liberalisierung von Mode-4, um auch Niedrigqualifizierten die Migration zu erlauben, was von den Industrieländern abgelehnt wird.

*Prinzipiell gibt es ein großes Potential für Kooperation und Austausch zwischen Indien und Deutschland. Um dieses zu nutzen, muss Deutschland jedoch für MigrantInnen attraktiver werden und Migration weniger restriktiv und transparenter gestalten.*

In an increasingly globalized world, free movement of goods, capital and people is both inevitable and desirable. However, while there has been considerable emphasis on freeing the movement of capital and tradable goods, the issue of free movement of natural persons have been languishing. In my opinion, our failure in liberalising the movement of people - especially the temporary movements categorised under Mode 4 - has prevented us from fully exploiting the benefits of real and effective liberalisation. The strongest justification for such movement is the large gap between the projected needs and the local availability of certain categories of personnel in developed countries, further accentuated by aging demographic profile. The welfare gains from freer movement of natural persons accrue to country of origin and country of destination. For instance, according to studies by Prof. Alan Winters, increasing developed countries' quotas for incoming Mode 4 by 3% of their labour forces would generate annual gains of more than US\$ 150 billion. The Mode 4 issue is crucial interest to India, especially considering our comparative advantage in services sector. The skills of Indian professionals, especially those related to Information Technology, have been recognized all over the world. As they provide consultancy, IT services and specialized software solutions to companies all over the world, a certain degree of movement is inescapable as they need to interact with clients, understand the needs and the snags which come with the job assigned to them and provide customized solutions for their clients. The restrictions on movement of people have become a serious non-tariff barrier to many of our IT companies.

However, I do wish to clarify here that India is not looking to promote migration. Consequent to rapid economic

growth in recent years, there is in fact enormous pressure for skilled personnel such as engineers, IT experts, scientists, researchers and professors. While in the past many Indian professionals who had migrated to countries such as the US and UK in search of better jobs are now returning to India to take advantage of the enormous opportunities that have come up.



Neeta Bushan

Germany has not been a major destination for Indian skilled workers and professionals. Under the Green Card Scheme launched by the German Government in the beginning of this century (2000), a number of Indian professionals did come to Germany but I understand that from their point of view, this was not very successful. This could have been due to some restrictions in terms of policy, difficulty with respect to language or due to the fact that their aspirations were not quite fulfilled. In the last few years, we have seen a number of investments by Indian companies in Germany and they need to bring their managers / professionals from India to manage their investments. However, there is a feeling that German regulatory framework for skilled labour and professionals continues to be somewhat restrictive, non-transparent and unpredictable. Among the Indian professionals, the difficulties and uncertainties with regard to work permits, visas for their spouses and family members, high social security contributions and difficulty in export of benefits, etc. have been posing a major problem. For example, according to a new law, spouses of Indian professionals who would like to come to Germany need to produce a certificate for having learnt

German language. To give a second example, an Indian professor who has worked here for the last 30 years or so, told me that if he chooses to return to India after his retirement, he will be given only 70% of the pension benefits. Policies such as these have acted as demotivating factors for Indian professionals.

There is indeed a lot of potential for cooperation between India and Germany on this issue. We do read in the newspapers that Germany is facing shortages of skilled labour including engineers and IT professionals which has a dampening effect on the economy. I think it is quite possible to have a win-win situation for both sides but this will be realistic only if the role and importance of the migrant professionals in the development of the economy could be recognized, appreciated and respected. Policies could be more open and transparent to ensure that the professional does not face undue hardships due to uncertainties. The facilities provided to the professionals should be on par with the local residents in terms of education, health and pension benefits. Moreover, we need to stress the fact that policy should allow easy entry of spouses and families so that the professional is able to keep his family together. There are a number of areas in which we could cooperate. For example, Berlin has strong industries with regard to IT, food processing, films, etc. and these could be potential areas for cooperation.

## **Somalis lassen Nairobi boomen – Wie Migration Wirtschaft und Bildung fördern kann – *Garissa Lodge: The Other Hilton***

**von Murtaza Jaffer, United Nations-International  
Criminal Tribunal for Rwanda (ICTR)**

### **Überraschungen**

- Meine Tochter war vier Jahre lang die Klassenbeste. In diesem Jahr wurde sie überholt von einem Mädchen aus Somalia, aus Mogadishu. Kannst Du Dir das vorstellen?
- Diese MigrantInnen sind eigenartig. Aber ich kaufe alles in Garissa Lodge – von Dosenahrung über Fernseher bis zur Kleidung und alles Weitere. Dort ist es preisgünstig. Ich weiß nicht, wie sie das schaffen, aber mir gefällt's.

### **Kenianische Meinungen über MigrantInnen**

- Sie sind merkwürdig – ihr Lebensstil, ihre Gewohnheiten, ihre Sprache, ihre Kleidung. Wie die nur in den Ghettos leben können? Laut, dreckig, faul, unausgebildet. Sie nehmen uns unsere Arbeit weg und klauen....und.... und....
- Diese blöden Ausländer...
- Das Boot ist voll. Wir können nicht ständig neue MigrantInnen aufnehmen. Schickt sie zurück. Sie sollten in Camps untergebracht und zurücktransportiert werden.
- Aber mein Nachbar, der ist echt nett. Der sieht gut aus, ist gut angezogen und freundlich. Der ist wirklich kultiviert und arbeitet viel. Ein bisschen scheu vielleicht, aber sein Essen ist echt lecker... und... und...

### **Flüchtlinge und Asylsuchende in Kenia**

Die Menschen, die nach Kenia fliehen oder in Kenia Asyl suchen, kommen zumeist aus dem Horn von Afrika und aus der Region der Großen Seen, zeitweilig auch aus dem südlichen Afrika. Seit dem Zusammenbruch des somalischen Staates und den Aufkommen der warlords handelt es sich bei der Mehrheit der Flüchtlinge um Somalis.

Nach offiziellen Statistiken befinden sich in Kenia zurzeit ca. 350.000 Flüchtlinge, von denen die meisten in staatlichen oder UNHCR-Flüchtlingslagern leben. Der Rest verteilt sich in den Städten des Landes, wobei ca. 100.000 in Nairobi ansässig sind. 75% der Flüchtlinge und Asylsuchenden sind zurzeit Somalis und Südsudanesen.



Murtaza Jaffer

Die Geschichte hat gezeigt, dass die meisten Flüchtlinge nach Beendigung der Konflikte in ihren Herkunftsländern freiwillig und selbständig in ihr Land zurückkehren. Offensichtlich verfolgen die meisten nicht das Interesse, ohne Rechtsstatus und ökonomische Möglichkeiten in Kenia zu bleiben. Die Flüchtlinge und Asylsuchenden verhalten sich in Kenia sehr unterschiedlich. Während sich die Flüchtlinge aus Ruanda und Uganda als Farmarbeiter in hügeligen Gegenden, die an ihr Herkunftsland erinnern, niederließen und häufig in die lokale Bevölkerung einheirateten und blieben, kamen die Somalis zunächst einmal in Nord-Ost-Kenia bei den dort lebenden (ethnischen) Somalis unter. Dagegen befinden sich

viele Sudanesen in Flüchtlingslagern, da sie offenbar keine Anbindung an die kenianische Bevölkerung und keinen Ort für ihren Lebensstil fanden. Die Eritreer und Äthiopier sowie auch eine große Zahl der Somalier und natürlich die Intellektuellen unter den Flüchtlingen zogen direkt nach Nairobi, in einen Bezirk namens Eastleigh, den sie sich mit Händlern asiatischer, afro-arabischer und Suaheli-Herkunft (Küste) teilen.

Die Äthiopier und Eritreer waren die ersten Flüchtlinge, die Innovationen in Nairobi einführten. Sie eröffneten Restaurants, veranstalteten kulturelle Festivals, errichteten koptische Kirchen, Schulen und Krankenhäuser, die allen offen standen. Viele engagierten sich im bis dahin schlecht organisierten öffentlichen Verkehr, kauften Kleinbusse und Taxis und boten billigen Transport, andere eröffneten kleine Kiosks und boten gutes Essen zu niedrigen Preisen, das mit der Zeit bei den Kenianern sehr beliebt wurde. Wieder andere eröffneten Bekleidungsgeschäfte und boten bessere Qualität als vordem in Nairobi erhältlich und beeinflussen damit die Mode in Nairobi. Im Laufe der Zeit zogen sie in Mittelklasse-Bezirke und wurden von den Kenianern als kultivierte Menschen anerkannt und respektiert.

### **Operation Takeover Kenya Phase 1: Entwicklung einer Einkommensbasis**

Auch die Somalis sind ausgesprochen geschäftstüchtig. Sie haben die kenianische Wirtschaft am stärksten beeinflusst. Auch sie begannen mit Restaurants in Eastleigh und später in anderen Bezirken. Es folgte die Eröffnung von kleinen Hotels und Gästehäusern in Eastleigh, so dass der Bezirk bei Reisenden als gute Adresse bekannt wurde. Die Somalis dehnten ihre Aktivitäten dann in den Handel aus, knüpften enge Beziehungen mit ihrem Heimatland bzw. mit Mogadishu und begannen zunächst mit dem Khat-Handel. Khat wird am Mount Kenia angebaut und ist in Somalia sehr beliebt. Die Flüchtlinge kauften Transporter und charterten kleine Flugzeuge und lieferten Kenias Ernte nach Somalia,

später auch nach Europa, den mittleren Osten, nach Dubai, Muscat und Oman, wodurch die Region um den Mount Kenia wirtschaftlich aufblühte. Durch die Beteiligung von Zwischenhändlern auch innerhalb Somalias fanden auch viele Menschen dort ein kleines Einkommen.

### **Operation Takeover Kenya Phase 2: Der Aufbau des Handelszentrums Eastleigh**

Den größten Einfluss auf die kenianische Wirtschaft bewirkten die Somalis mit der Eröffnung von Warenhäusern, die alles anbieten, von Haushaltsgütern, über Elektronik bis Kleidung und Nahrung, und dies zu sehr günstigen Preisen. Sie importieren die Güter über Dubai (wo andere somalische Flüchtlinge Unterkunft gefunden haben) und Mogadishu aus Süd-Ost-Asien (Hong Kong, Singapur, China, Japan). Die Flugzeuge fliegen mit Khat nach Mogadishu und kommen mit Konsumgütern zurück. Das Zentrum des Handels ist Eastleigh, aber mehr bekannt unter dem Namen Garissa Lodge – ein kleines Hotel, das sich in ein Handelszentrum wandelte. Mittlerweile gibt es derartige Zentren in allen Teilen Kenias. Das Garissa Lodge Prinzip hatte einen enormen Einfluss auf die kenianische Wirtschaft. Die Somalis importieren jegliches Konsumgut in kurzer Zeit und zu niedrigen Preisen und ermöglichen so den Kenianern eine Teilhabe am Konsum. Vom Garissa Lodge Prinzip leben auch große Teile der Bevölkerung in Somalia, die seit dem Staatszerfall kaum Möglichkeiten des Überlebens haben.

### **Operation Takeover Kenya Phase 3: Diversifizierung und Ausdehnung**

Mit dem im Khat-Handel verdienten Einkommen und nach der Liberalisierung des Ölmarktes in Kenia dehnten die Somalis ihren Handel auf Öl aus und begannen, die Tankstellen Nairobis und Kenias zu günstigen Preisen zu beliefern. In der Folge kauften sie Lastwagen und

übernahmen den überregionalen Handel nach Uganda, Ruanda, Burundi und Kongo.

Eigenes Einkommen und Geldtransfers von Familienangehörigen aus den reicheren Diasporas in den USA, in Kanada und dem mittleren Osten ermöglichte hohe Investitionen in Kenia und den Aufbau eines globalen informellen Banken Systems, genannt 'Hawala'.

### **Operation Makeover Somalis**

Nicht nur die Somalis, auch viele der anderen Flüchtlinge in Kenia, haben zudem ihr Einkommen in den Wiederaufbau und die Renovierung von heruntergekommenen Bezirken und Kleinstädten investiert. Eigentum wird gekauft, mittlerweile auch in besseren Bezirken. Der nächste Schritt der Investitionen erfolgte in den sozialen Status: in Ausbildung und besonders – völlig im Gegensatz zur Situation im Herkunftsland, in die Ausbildung der Mädchen. Mehr und mehr somalische Mädchen besuchen Highschools und Universitäten. Die höhere Ausbildung, verbunden mit den wachsenden Rücküberweisungen nach Somalia, trägt auch in Somalia zur Verbesserung der Lebenssituation bei: Schulen und Krankenhäuser werden finanziert. Während der Nairobi Friedenskonferenz war Eastleigh das Zentrum politischer Diskussionen und der Entstehung von Lobbygruppen, die Druck auf die somalischen warlords ausübten und Frieden und gute Staatsführung verlangten.

### **Zusammenfassung**

- **Migrations-Wirkung I: auf die Somalis selbst**

Durch die Investitionen in die Ausbildung der Kinder hat die zweite Generation bessere Zukunftschancen. Zugleich werden Investitionen in die Verbesserung der Lebenssituation im Herkunftsland getätigt und politische Veränderungen gefordert. Und die KenianerInnen haben ihr Bild von MigrantInnen revidiert.

- **Migrations-Wirkung II: auf die Kenianer**

Die Somalis haben ein Modell für die Wirtschaft Kenias entwickelt. Sie haben alte Monopole gebrochen, Wettbewerb eingeführt und den Zugang zu Konsumgütern auch für ärmere Teile der Bevölkerung ermöglicht. Der Staat hat durch die enorme Erhöhung der Steuerzahlungen gewonnen.

- **Migrations-Wirkung III: Gesetzesänderung**

Die kenianische Regierung hat mittlerweile die positiven Beiträge der MigrantInnen zur gesellschaftlichen Entwicklung anerkannt und ein Flüchtlingsgesetz (2006) entsprechend der UN Flüchtlingskonvention erlassen, das somit erstmalig Flüchtlingen Schutz bietet.

- **Migrations-Wirkung IV: somalische Mädchen an der Universität**

Mehr und mehr somalische Mädchen besuchen Highschools und Universitäten.

## **Ungenutztes Know-how – eine Informatikerin arbeitet als Putz-Frau**

**von Harriet Bruce-Annan, African Angels e.V.**

Mein Name ist Harriet Bruce-Annan. Ich bin aus Ghana, arbeite seit 16 Jahren als Reinigungskraft auf der Düsseldorf Messe und bin Vorsitzende des Vereins African Angel e.V.. Diesen Verein habe ich 2002 gegründet. Er ermöglicht Kindern aus einem benachteiligten Viertel Accras regelmäßigen Schulbesuch und gewährt ihnen in unserem Heim Unterkunft, regelmäßige Verpflegung, einen geordneten Tagesablauf und Betreuung. Mit meinen 'Klogroschen' und vielen deutschen Spendern geben wir zurzeit 34 Kindern aus Bukom eine Lebens-

perspektive in ihrem eigenen Land. Ich spreche hier heute nicht akademisch über das Thema, sondern als unmittelbar Betroffene.

Als ich 1990 nach Deutschland kam, war es da mein Ziel, hier in Deutschland als Klo-Frau zu arbeiten und mein Leben am untersten Ende der sozialen Skala zu fristen? Wenn ich mir das Foto in meinem ghanaischen Reisepass ansehe - heute habe ich einen deutschen -, sehe ich das Bild einer sehr traurigen, jungen Frau. Kein Wunder, denn an sich wollte ich meine Heimat gar nicht verlassen. Warum auch?! Ich wurde als Tochter einer gutsituierten christlichen Familie geboren. Hatte eine gute Schulausbildung, Computertraining, einen guten Job in einer deutschen Firma in Accra, wo ich mittelfristig sogar die Chance hatte, zur Chefprogrammiererin ausgebildet zu werden. Ich war also eine selbständige, selbstbewusste afrikanische Frau mit einer Zukunftsperspektive. Es mangelte mir an nichts.

Dann verliebte ich mich in einen ghanaischen Mann, der älter war und schon lange in England lebte. Wir heirateten und danach wollte er, dass ich mit ihm nach Deutschland gehe. Dieser Gedanke war für mich nicht attraktiv, denn ich hatte ja in Ghana alle Möglichkeiten. Warum sollte ich da nach Deutschland gehen? Ich wehrte mich gegen die Pläne meines Mannes, aber er fand ziemlich schnell heraus, wie er mir dieses Deutschland schmackhaft machen konnte: Er zeigte mir die Geschäftskarte einer Computerschule in Düsseldorf und sagte mir, dass er dort einen Studienplatz für mich festgemacht hätte. Ich könnte mich dort zur Systemanalytikerin ausbilden lassen. Wenn es etwas gab, dem ich niemals widerstehen konnte, dann war es die Aussicht auf eine Verbesserung meiner Qualifikation durch ein Auslandsstudium. So brach er meinen Widerstand und arrangierte in aller Eile mein Visum für Deutschland. Und so war mir damals auch zumute. Ich fühlte mich traurig, verlassen und nur wegen der Aussicht auf einen Platz an dieser Computerschule, flog ich mit meinem Mann nach Deutschland.

Als ich an einem Dezembertag 1990 mit Ghana Airways von Accra kommend auf dem Düsseldorfer Flughafen landete, war es ausgerechnet mein Mann, der mich hier auf eine hübsche, junge Frau aufmerksam machte, die auf dem Flughafen die Toilette putzte. Es war wohl eine Art Omen, aber ich verstand damals nicht richtig, was er mir damit sagen wollte. Hätte ich es verstanden, wäre ich wahrscheinlich mit dem nächsten Flugzeug wieder zurück nach Hause geflogen!



Harriet Bruce-Annan

Über die nächsten Monate meines Weges in Deutschland möchte ich nur kurz sprechen: Wir zogen nach einem Hotelaufenthalt von einigen Wochen in eine Wohnung in Oberhausen. Als ich jetzt nach dem zugesagten Studienplatz an der Düsseldorfer Computerschule fragte, bekam ich Schläge. Und je öfter und drängender ich fragte, desto mehr Prügel setzte es. Ich ging zum Arbeitsamt Oberhausen, um dort zu bitten, mich bei meinen Studienbemühungen zu unterstützen. Ich erhielt dort den Bescheid, dass ich weder Asylantin noch Ausiedlerin sei und daher keine Hilfe bekommen könne. Allerdings könnte ich, wenn ich zwei Jahre in Deutschland gearbeitet hätte, eine Umschulung beantragen. Diese Auskünfte waren sehr deprimierend für mich. Während dieser gesamten Zeit wurde ich weiter von meinem Mann geschlagen. Die Polizei wollte und konnte mir nicht helfen, da es damals das Strafdelikt „Gewalt in der Ehe“ noch nicht gab. Durch eine Bekannte meines Mannes erhielt ich dann meine erste Putzstelle in einer Schule. Vor meinem ersten Arbeitstag war ich sehr traurig und weinte die ganze Nacht. Ich, die gut ausge-

bildete Frau aus Ghana, sollte mit Putzen mein Geld verdienen. Es war eine sehr harte Arbeit für mich, am Schlimmsten die großen Spiegel im Ballettsaal von denen ich noch heute Angstträume habe. Während ich schwer arbeitete, flog mein Mann nach England und kassierte von meinen Eltern das von mir erbetene Unterstützungsgeld. Davon erhielt ich keinen Pfennig. Er verbot mir auch, dass ich von unserem gemeinsamen Konto Geld abhob. Ich, die einst unabhängige und selbstbewusste Frau, war praktisch mittellos.

Der Tiefpunkt meines Lebens in Deutschland war für mich der Tag, an dem ich bettelnd am Oberhausener Bahnhof stand!

Endlich flüchtete ich mit Hilfe einer deutschen Nachbarin in das Frauenhaus in Düsseldorf. Dort lernte ich, dass nicht nur afrikanische Männer gegenüber ihren Frauen zu Gewalt greifen. Während meines Aufenthaltes im Frauenhaus stabilisierte sich meine Lage soweit, dass ich einen Versuch unternahm, beruflich auf eigenen Füßen zu stehen. Ich bewarb mich in einem Düsseldorfer Krankenhaus für den Pflegedienst und wurde trotz fehlender Sprachkenntnisse eingestellt. Zwei Wochen hatte ich schon dort gearbeitet und ich war derart stolz auf mich, dass ich wieder zu meinem Ehemann zurückging. Als ich wieder in seiner Wohnung war, wollte er mit Gewalt verhindern, dass ich zu meiner neuen Arbeitsstelle ging. Es gelang mir durch eine geschlossene Fensterscheibe zu fliehen. Bei dieser Flucht verletzte ich mich, sodass ich im Krankenhaus behandelt werden musste. Anschließend meldete ich mich wieder im Frauenhaus, wo man mich natürlich nicht aufnehmen wollte.

Da ich ja eine Arbeit hatte, erklärte sich das Sozialamt dennoch bereit, die Aufenthaltskosten für das Frauenhaus zu übernehmen. Als ich mit meinen blutbefleckten Kleidern auf meiner Arbeitsstelle erschien und den Vorfall erklärte, schickte man mich sofort wieder zurück und kündigte mir in der Probezeit. Ich meldete mich beim Wohnungsamt als wohnungssuchend. In den nächsten 6

Wochen im Frauenhaus verging keine Nacht ohne dass ich nicht mein Kopfkissen vollgeweint hätte. Alles schien so trostlos in meinem Leben. Was mir in dieser Zeit, in dem großen Schlafsaal des Frauenhauses Trost gegeben hat, war die deutsche Radiomusik, die von den Mitbewohnerinnen den ganzen Tag über gespielt wurde. Nach den sechs Wochen erhielt ich dann eine Wohnung. Wahrscheinlich, weil ich dem Amt jeden zweiten Tag auf die Nerven ging. Jetzt hatte ich einen festen Wohnsitz und konnte mich beim Arbeitsamt melden. Nach 2 Terminen wurde mir eine Stelle auf der Messe Düsseldorf als Reinigungskraft vermittelt. Ich stellte mich vor und wurde genommen. Aufgrund meiner fehlenden Sprachkenntnisse hatte ich natürlich viele Probleme und es passierten deshalb auch Fehler. So sollte ich aus diesem Grund nach einem halben Jahr gekündigt werden. Ich ging zur Vorarbeiterin und habe sie unter Tränen gebeten, dass sie mich in der Firma lässt. Ich versprach auf eigene Kosten (von dem sehr geringen Lohn) einen Deutschkurs beim ASG-Bildungsforum zu besuchen. Daraufhin durfte ich bei der Reinigungsfirma weiter arbeiten. Der Intensivkurs dauerte fast 1 Jahr. Als ich etwa zwei Jahre gearbeitet hatte, fragte ich beim Arbeitsamt wegen der Umschulung nach. Schließlich wollte ich nicht mein Leben lang als Putzfrau arbeiten. Da hieß es, dass es diese Förderungsmöglichkeit nicht mehr gibt, weil das Gesetz geändert worden sei. Also was blieb mir übrig? Ich habe weiter geputzt. Bemühte mich aber immer wieder, durch Kurse (z.B. Schreibmaschine, Fremdsprachen, Programmiersprachen) eine bessere Qualifikation zu erreichen. Jedes Mal aber, wenn ich mich zu einem derartigen Kurs nach Arbeitsende mit hohem finanziellem und zeitlichem Aufwand einschrieb, wechselte meine Arbeitgeberin die Dienstpläne und ich musste länger arbeiten. So konnte ich die Kurse nur unregelmäßig oder gar nicht besuchen und ich gab nach einigen Monaten auf.

Ein Messebesucher, der auf mich aufmerksam wurde, war niedergelassener Arzt. Er glaubte, dass ich ein Talent für manuelle Tätigkeiten hätte und sponsorte mir

einen Kursus für Masseure beim ASG-Bildungsforum. Nach Abschluss des Kurses wollte er mir seine Patienten schicken. Allerdings hatte ich Probleme damit, dass die Patienten auch völlig nackt zur Massage kamen. Da ich aber dennoch zu dieser Arbeit generell ein Talent hatte, fragte ich erneut beim Arbeitsamt nach der Möglichkeit einer Umschulung als Masseurin an. Daraufhin stellte man mir die Frage, ob ich denn eine Arbeitsstelle hätte. Ja, erklärte ich, aber ich sei keine Putzfrau und möchte deshalb eine Qualifizierungsumschulung machen. Daraufhin wurde mir erklärt, dass ich also weder arbeitslos sei noch vom Sozialamt unterstützt würde und daher kein Anrecht auf eine Umschulung hätte. Ich hätte nur eine Chance für eine solche Umschulung, wenn meine Arbeitgeberin mir gekündigt hätte. Also keine Umschulung zur Masseurin.

Da meine Kolleginnen auf der Arbeitsstelle sich ständig umsonst von mir massieren ließen und begeistert waren, suchte ich bei den Stellenanzeigen in der Zeitung nach einer Stelle. Ich fand schnell verschiedene Angebote und meldete mich bei einer Firma, die weibliche Massage-Kräfte zum Anlernen suchte. Während ich auf die Chefin wartete, sah ich verschiedene leicht bekleidete Damen, die mit Kunden verschwanden. Damals kannte ich noch nicht den Unterschied zwischen Masseurin und Masseuse und auch die von der Chefin gebrauchten Begriffe waren mir völlig unbekannt. Man wollte mich sehr gerne sofort einstellen, aber ich lehnte natürlich ab.

1997 oder 1998 erhielt ich auf einem Messestand den Tipp, mich an der Uni Düsseldorf zu einem dreijährigen Ausbildungs-Kursus als med. Masseurin anzumelden. Würde ich dort angenommen, könnte ich mich beim Arbeitsamt mit dieser Anmeldung um eine Kostenübernahme bemühen. Ich bewarb mich mit meinen Unterlagen und wurde zu einem schriftlichen Aufnahmetest eingeladen. Anschließend erhielt ich eine Einladung zu einem Aufnahmegespräch. Am Ende dieses Gespräches stellte man mir die Frage, wer diesen Kursus denn bezahle. Ich sagte, dass ich bei Zulassung zum Kursus

beim Arbeitsamt die Kostenübernahme beantragen würde. Unter diesen Umständen könne man mich keinesfalls in den Kursus aufnehmen, da das Arbeitsamt in meinem Fall niemals die Kosten übernehmen würde, weil ich ja eine Arbeitsstelle hätte.

Nachdem das also auch nicht geklappt hat, begann ich mich schon damit abzufinden, dass ich für den Rest meines Lebens Putzfrau bleiben werde.



Harriet Bruce-Annan und Prof. Rita Süßmuth

Allerdings habe ich seit 2002 bewiesen, dass ich sehr wohl qualifiziert genug bin, um gegen alle Widerstände ein Kinderheim in Accra für mittlerweile 34 benachteiligte Straßenkinder zu errichten und zu unterhalten, die Schulbildung für diese Kinder zu finanzieren und zu organisieren. Ich frage Sie alle, ob das nicht ein ausreichender Nachweis für meine beruflichen Fähigkeiten ist. Ein Nachweis jedenfalls, der zu etwas mehr taugen sollte als zum Putzen!

*Im September 2002 gründete Harriet Bruce-Annan gemeinsam mit sechs MitstreiterInnen den gemeinnützigen Verein African Angel. Ziel des Vereins ist die langfristige Bildungs- und Ausbildungsförderung von Kindern aus Bukom, einem Armenviertel in Accra//Ghana.*

Weitere Informationen zu der Organisation African Angel finden Sie unter [www.african-angel.de](http://www.african-angel.de).

# Potenziale, Potenziale

*Dieses Kapitel / Podium zeigt beispielhaft Potenziale von MigrantInnen in Berlin. Es geht darum, best practices Fallbeispiele aufzuzeigen, die verdeutlichen, welche Rollen MigrantInnen spielen können und spielen. MigrantInnen fördern die Wirtschaft, schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze, wie Hüseyin Yilmaz in seinem Beitrag aufzeigt. MigrantInnen fungieren als BeraterInnen in außenpolitischen Fragen und unterstützen die Entwicklungspolitik und die internationale Politik durch Beratungen, wie Oneykachi Wambu darlegt. Der Vortrag von Mark Kwami zeigt, dass Potenziale für Berlin daraus erwachsen, dass MigrantInnen Zugang zu Akteuren in anderen „Welten“ haben, zu denen ein Durchschnittsberliner keinen Zugang hat. Und dass MigrantInnen daher etwas produzieren oder handeln können, was die Bedarfe mehrerer „Welten“ deckt. Herr Kwami hat einige Geschäfte im Franchise-System eröffnet (Made in Africa - MIA), die Produkte aus Afrika hier verkaufen. Gleichzeitig fördert er in Afrika die lokale Kultur und wirtschaftliche Entwicklung. MigrantInnen verfügen über Mehrwert<sup>2</sup>, wie auch die Beiträge von Rita Klages über migran-tische Unternehmerkulturen in Berlin zeigen. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund ermöglichen Produktion und Handel, die /der verschiedenen Beteiligten nützt und die/der nur durch die interkulturelle Kompetenz zustande kommt.*

*Das Podium wurde moderiert von Dr. Otto Lampe.*

---

<sup>2</sup> Die HerausgeberInnen möchten durch diese Wortwahl nicht die Migrationsdiskussion auf wirtschaftliche Aspekte verkürzen. Da der Fokus der Konferenz auf den positiven wirtschaftlichen Auswirkungen von Migration lag, wurde dieses Wort bewusst gewählt.

## Made in Africa

von Mark Kwami, Made in Africa (MIA)<sup>3</sup>

*Herr Kwami erläuterte die besonderen Potenziale von MigrantInnen anhand seines eigenen Lebenslaufes:*

### Familien Geschichte

Schon der Vater kam 1956 aus Ghana nach Berlin um hier Maschinenbau zu studieren...

Ghana war das erste afrikanische Land südlich der Sahara, welches 1957 seine Unabhängigkeit erlangt hat...

Der Vater wurde der erste afrikanische Dozent im Fachbereich Maschinenbau an der TU Berlin...

### Er heiratete eine Berlinerin

Mark Kwami, einer von vier Geschwistern, wurde 1964 in Berlin Moabit geboren...

1969 beschloss der Vater, mit der Familie in seine Heimat Ghana zurückzukehren, um dort einen Beitrag zum Aufbau des Landes zu leisten...

Mark Kwami genoss dort seine Kindheit und kehrte mit 18 Jahren wieder nach Berlin zurück...

### Studium

Er studierte erst *Städtebau* an der TU Berlin und wechselte dann nach einem Jahr zum „Design Studium“ an der Universität der Künste - UDK.

Schon während seines Studiums versuchte er seine Kindheitserfahrungen, die er in Ghana gesammelt hat, in seine Projekte zu integrieren.

---

<sup>3</sup> Mark Kwami war ebenfalls ein Unternehmer, der im Rahmen der Ausstellung von Rita Klages vorgestellt wurde (S. 69). Teile dieses Textes sind der Ausstellung entnommen.

Kurz vor Ende seines Studiums reiste er für ein Jahr nach Ghana, um ein Forschungsprojekt zum Thema „*Ghana – an Observation & Implications*“ - Potenziale für einen Designer in Ghana durchzuführen.

Sein Studium schloss er mit dem Diplomthema „*Strategies for the development of an African identity in Design*“ erfolgreich ab.

Nach einem Studium führte er das Fach „*World Design*“ an der HDK ein. Hier ging es darum, junge angehende Designer zu sensibilisieren, Design aus der Perspektive anderer Kulturen zu betrachten.



Mark Kwami

### VIVAQA...

Nach seinem Studium wuchs das Bedürfnis, seinen Horizont im Bereich Betriebswirtschaft zu erweitern, und statt eines zweiten Studiums beschloss er diese Erfahrung in der Praxis zu erwerben. Zusammen mit einem nigerianischen Freund gründete er 1991 die Firma *VIVAQA The Water Company* – für die Herstellung und den Vertrieb von Tafelwasser im typisch amerikanischen Wasserspendersystem.

Hier musste er die ersten Negativerfahrungen machen: Sowohl Banken als auch Lebensmittelbehörden machten den beiden afrikanischen Unternehmern den Start nicht gerade einfach. Nach neun Jahren gehörte die Bottled Water Association zu einen der am schnellsten wachsenden Lebensmittelbranchen mit mehr als 50 Anbietern in Deutschland.

VIVAQA hatte 25 Angestellte und belieferte Kunden im gesamten Bundesgebiet. Heute wird der Markt von drei multinationalen Riesen der Lebensmittelbranche dominiert: Danone, Nestle & Coca Cola.

### Adinkra...

1993 entwickelte er ein Ausstellungskonzept und einen Katalog zum Thema „*Adinkra-Symbolsprache der Ashanti*“ in Ghana.

Die Ausstellung wanderte durch mehrere Städte Deutschlands und der EU. 1994 & 95 reiste sie dann mit Unterstützung des Goethe-Instituts durch fünf westafrikanische Länder. Mark Kwami begleitete die Ausstellung und hielt Vorträge zum Thema „*The Role of Design for Development*“.

### Designberatung...

Schon während seiner Tätigkeit bei VIVAQA, engagierte sich Mark Kwami für Design. Ca. einen Monat im Jahr widmete er Design-Projekten in Afrika.

1996 wurde er von der GTZ als Designberater in einem EU Projekt – *European African Cooperation on Handicrafts* – engagiert.

Seitdem hat er für zahlreiche internationale Entwicklungsorganisationen und NGO's in mehr als zehn afrikanischen Ländern an Projekten gearbeitet.

In den letzten Jahren sind Aufträge und Projekte in Asien, Latein- und Zentralamerika und der Karibik hinzugekommen.

### Lehrtätigkeit...

Sein Engagement für die Design-Ausbildung hat Mark Kwami über die Jahre weiter gepflegt und über die Jahre mehrere Lehraufträge an Hochschulen in Europa, den USA und Afrika durchgeführt.

Er war an dem Aufbau eines Designzentrums in Ghana beteiligt und engagiert sich seit Jahren für die Einführung eines Designstudienganges in Ghana.

#### Von „Living Ghana“ zu „Made in Africa Collection“<sup>4</sup>

Im Jahre 2001 erhielt er von der Messe GmbH einen Auftrag, eine Sonderausstellung mit ghanaischen Kunsthandwerksproduzenten im Rahmen der Import Shop-Messe zu betreuen und nutzte die Chance zu beweisen, dass man in Afrika auch erfolgreiche Designkonzepte umsetzen konnte. Anstatt, wie beauftragt, einfach nur eine Auswahl an vorhandenen Produkten attraktiv in Szene zu setzen, beschloss er, eine komplett neue Kollektion zu entwickeln. Ziel war es, weg zu kommen von dem übersättigten traditionellen Angebot an Masken und Trommeln, hin zu funktionalen designorientierten Gebrauchsgegenständen. Mit Unterstützung der GTZ entstand unter dem Motto „Living Ghana“ eine Kollektion von Möbeln und Wohnaccessoires, die auf eindrucksvolle Weise eine Symbiose aus afrikanischer Tradition und modernem Design darstellte.

Aufgrund des großen Erfolges wurde das Konzept drei weitere Jahre von der GTZ und der Messe Berlin unterstützt, und der „Living Ghana“ Stand entwickelte sich zu einem Publikumsmagneten auf der Import Shop-Messe.

Als nächster Schritt war angedacht, die Kollektion durch den Aufbau von Produktionsstrukturen, Qualitätsmanagement und Exportverpackung zur Marktreife zu bringen. Doch leider wurde die Finanzierung des Projekts aufgrund eines Personalwechsels bei der betreffenden GTZ-Stelle in Ghana abrupt eingestellt, und das Projekt drohte zusammenzubrechen.

Mark Kwami wurde von den Produzenten aufgefordert, mit ins Boot zu steigen, Risiken, Erfolge und Misserfolge

---

<sup>4</sup> Der nachfolgende Textabschnitt zu Mark Kwami entstammt der Ausstellung von Rita Klages.

mit zu tragen. Für ihn entstand ein Perspektivwechsel – vom Designberater zum Unternehmer.

#### Die Realisierung

Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu sichern, entstand die Idee, eine Franchise-Kette unter dem Label „made in africa collection“ zu gründen. 2003 entschied sich seine Frau Susanne Kwami, das Risiko auf sich zu nehmen. Mit Hilfe eines Existenzgründungskredits der Investitionsbank Berlin importierte sie den ersten Container aus Ghana und eröffnete den ersten „made in africa collection store“ in Berlin. Es folgten weitere Stores in Hamburg, Erlangen und Karlsruhe, und 2007 wurde auch der Store in Berlin an eine Franchisepartnerin abgegeben. Die MIA Zentrale kümmert sich nun um die Produktentwicklung und den Import aus Afrika sowie die Erweiterung des Franchisesystems und einer Großhandelssparte. Es gibt derzeit sogar Anfragen aus andern EU Ländern, den USA und Kanada für mögliche Kooperationen.

MIA beschäftigt zurzeit indirekt ca. 300 Menschen in Ghana und plant, in naher Zukunft das Modell auf andere afrikanische Länder auszuweiten.

#### Potenziale nutzen

Durch seine Projekte leistet Mark Kwami neben seinem Einsatz als Designberater einen konkreten Beitrag zum Aufbau nachhaltiger und gleichberechtigter Wirtschaftsbeziehungen zwischen Afrika und Deutschland. Durch die „made in africa collection“ werden so nicht nur Arbeitsplätze in Afrika geschaffen, sondern auch hierzulande. Zudem ist „made in africa collection“ eine Bereicherung des Möbelangebots und Botschafter eines neu entstehenden afrikanischen Designs, welches eine sich stark verändernde afrikanische Gesellschaft reflektiert.

Mark Kwami zeigt somit, wie Menschen mit Zugang zu mehreren Welten eine wichtige Rolle als „Botschafter“, „Vermittler“ und „Brückenbauer“ spielen können und so zu einer Bereicherung in kultureller sowie wirtschaftlicher Sicht werden können.

## African Diaspora Influencing Policymakers – the case of AFFORD

by Oneykachi Wambu, African Foundation For Development - AFFORD

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*AFFORD (The African Foundation for Development) wurde 1994 gegründet und zielt darauf, den Beitrag der afrikanischen Diaspora zu Afrikas Entwicklung auszuweiten und zu verbessern.*

*Die afrikanischen Diasporas sind wichtige Akteure in Afrikas Entwicklung. Sie verfügen über vier Arten von Kapital: Finanzielles Kapital (in 2006 waren dies über \$21 Mrd.), politisches Kapital durch z.B. Lobbying, intellektuelles Kapital und soziales Kapital, z.B. in Form von Netzwerken.*

*Durch ihre direkte Verbindung zur Grassroot-Ebene in Afrika können Diasporas und Diasporaorganisationen eine besonders produktive und innovative Rolle bei der Entwicklung ihrer Heimatländer spielen. Insbesondere die Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen steht dabei im Mittelpunkt.*

*Ein Erfolg der Arbeit der Diasporas und AFFORD ist der Aufbau einer Kooperation zwischen Diasporas und der britischen Regierung. DFID<sup>5</sup> hat diesen Dialog in Form von „Connections for Development“ institutionalisiert und begonnen, Freiwillige der Diaspora finanziell bei ihrem Engagement zu unterstützen. Und auch auf lokaler Ebene haben Kommunen mit hohem MigrantInnenanteil begonnen, eigene Abteilungen für Internationale Zusammenarbeit aufzubauen, um das große Potenzial der Diasporas zu nutzen.*

---

<sup>5</sup> DFID – Department for International Development

### Introducing AFFORD

The African Foundation for Development (AFFORD) was formed in 1994 by UK-based Africans in London to highlight the contributions of the African Diaspora to development in Africa. They were also concerned at the marginalisation of these important efforts by the Diaspora, by mainstream development practitioners, including the government and aid agencies.

AFFORD's mission is thus to expand & enhance the contribution the African Diaspora makes to Africa's development. The early emphasis of the organisation was on seeking recognition of the African Diaspora as a key stakeholder in Africa's development, and putting the Diaspora's issues on the agenda. This work was achieved through raising the African Diaspora's profile, networking, building networks to strengthen Diaspora's shared voice and through collaboration.

### Overview of Diaspora

The Diasporas are transnational communities, operating at local and global levels. In the European Union, there are over 10 million people of African descent. At AFFORD we see the Diaspora as having 4 forms of capital which they deploy in Africa.

These are:

- Financial capital (remittances, investment, export market)
- Political capital (lobbying, cultural ambassadors)
- Intellectual capital (skills, know-how)
- Social capital (trust networks, links, feedback loop)

### Importance of Diaspora to Africa

The Diaspora are amongst the biggest 'aid donors' to Africa. For instance, in 2006 the Diaspora remitted over \$21 billion to Africa according to the International Fund for Agricultural Development (IFAD). The African Dias-

pora thus constitutes an invisible welfare system in many African countries, especially for rural areas. Unlike normal foreign direct investment, more money goes in from the Diaspora during periods of crisis to support relatives.

The Diaspora has been very successful in leveraging our access in Africa productively, leading to the development of innovative policies and programmes such as AFFORD SEEDA programme (see below). Different organisations have emerged, with different focus areas (health, education, sup-porting entrepreneurship, etc) but all with the same agenda – how we can harness the skills of Africans in the Diaspora (remittances, ‘brain circulation’, investment, etc) for African development.



Oneykachi Wambu

These organisations are able to be effective because of the direct communication and feedback loop that they have with the grassroots in Africa. Diaspora organisations thus an immediate picture of what is happening on the ground in Africa and are able to respond to those needs.

### **Diaspora input into Development Policy**

The direct communication and feedback loop from the grassroots in Africa that the Diaspora benefits from has led Diaspora organisations to challenge the current Post ‘Band-Aid’ development paradigm. Their criticism of the Post ‘Band-Aid’ development paradigm is that it:

- Ignored important African stakeholders (both in and outside Africa)
- Many of its initiatives bred dependency
- Ignored problems caused by lack of joined-up-policy across government departments
- Ignored Africans’ views and perspectives. For example, ‘Make Poverty History’ in 2005 demanded £50 billion extra for debt relief, extra aid and trade reform but made no mention of jobs – the number one issue for Africans!

Furthermore the UN Economic Commission for Africa has said that Sub-Saharan Africa needs to generate 8 million jobs every year to achieve sustainable development. The Diaspora maintains that any strategy to relieve poverty in Africa should be-gin with these how we find productive jobs for these 8 million people. This means an agenda that increasingly supports entrepreneurship, enterprise development and pro-jobs growth.

### **AFFORD’s Challenge to Policymakers**

AFFORD has urged policy-makers to work with the Diaspora to increase effectiveness of policy implementation on the ground. Working with the Diaspora will

- Redress the marginalisation of Africans in their own development
- Acknowledge Diaspora as an important stakeholder in Africa’s development
- Support African Diaspora organisations
- Engage Diaspora as policymakers
- Tap into Diaspora’s innovative policies and programmes

### **AFFORD’s own work in Africa - SEEDA**

To meet the 8 million African jobs challenge AF-FORD supports Small Medium Enterprises (SMEs) in Sierra Leone and Ghana through the SEEDA - Supporting

Entrepreneurs and Enterprise Development in Africa – programme. SEEDA engages with corporation & governments on the ground and is supported by VSO - Voluntary Services Overseas. SEEDA's achievements include:

- Mobilising 75 Diaspora professionals in the UK to support SMEs in Sierra Leone and Ghana
- Providing business support for 670 businesses in Sierra Leone and Ghana
- Launching 'one create one' job initiative, encouraging Africans in the Diaspora to help create one job in Africa
- Establishing two business support centres in Sierra Leone, to provide on-going long-term support

### **UK government working with Diaspora**

In the last 10 years the UK Government has also acted on insights and perspectives from the African Diaspora in general, and from AFFORD in particular. In 1997 the New Labour government created the Department for International Development (DfID) and in a White Paper soon after recognising Diaspora as important stakeholders. This led to a Strategic Grant Agreement and to the creation of Connections for Development (CFD), an umbrella body to represent the different Diaspora's (Africa, Asian, Latin American, etc) in the UK. Connections for Development is a structure which allows DfID to listen to the issues the Diaspora have, and for the Diaspora to feed into the policy debates on Africa and development.

Diaspora volunteering in their countries of origin, one of the key issues that the Diaspora has been championing, is now being supported financially by DfID. In a clear sign that it is at last beginning to integrate Diaspora efforts into mainstream development, DfID is launching on July 17th 2008, a fund worth up to £3 million to support Diaspora volunteering. DfID have also committed to

supporting and funding 11 more AFFORD business support centres in Sierra Leone over the next 4 years.

Beyond DfID, at a local level, London Borough's like Southwark Council, which have high populations of Africans, have established international development departments to work with Diasporas at a local and global level.

### **Conclusion**

The African Diaspora is an important stakeholder in Africa's development. The unique insights, contributions and contact on the ground that Diaspora groups have, have led them to develop innovative programmes, as well as provided the evidence for the Diaspora to challenge current NGO-led anti-poverty strategies, particularly the way that employment and job creation is ignored. Government in the UK is beginning to integrate Diaspora into policy, setting up Diaspora forums such as Connections for Development, providing a £3 million Diaspora volunteering fund, and supporting the development of 11 Business Support Centres by AFFORD in Sierra Leone.

Policy making is not as rational & technical as an emphasis on evidence base alone would suggest. What AFFORD has learned is the importance of political leverage, in terms of lobbying government, in addition to strengthening the evidence base for Diaspora effectiveness.

Finally, AFFORD would also say that routes to influence are circuitous – it is rarely possible to draw a straight line between an intervention (say by AFFORD or another Diaspora group) & a change in tack by DfID.

## MigrantInnen als Wirtschaftsfaktor

### von Hüseyin Yilmaz, Türkische Unternehmer und Handwerker e.V. Berlin

Mitglieder von rund 180 Nationen leben in Berlin. Eine der stärksten Communities ist die türkische Community. Die Menschen dieser verschiedenen Länder arbeiten hier miteinander. Sie knüpfen von hier aus Beziehungen, weltweit. Sie bringen ihr Know-how und ihre Kompetenzen hier ein. Sie bereichern sich gegenseitig und bereichern natürlich die Stadt: wirtschaftlich, sozial und kulturell.

Mittlerweile hat jede zweite Person, die in Berlin auf die Welt kommt, eine ausländische Herkunft durch die Eltern. 40% der jungen Menschen unter 18 Jahren haben einen Migrationshintergrund.



Hüseyin Yilmaz

Obwohl es keine genauen Zahlen gibt, kann die Anzahl türkischstämmiger Unternehmen der dritten und zweiten Generation in Berlin auf ca. 10.000 geschätzt werden. Diese Unternehmen bestehen heutzutage nicht mehr aus dem klassischen Kebap-Ladeninhaber oder aus einem kleinen Imbissbesitzer oder Gemüsehändler. Mittlerweile sind in dieser Stadt richtig gut integrierte Unternehmen türkischer Herkunft in diversen Branchen tätig, wie Ärzte, Unternehmensberater, Bauunternehmen, Schulen, Anwälte, Handwerker, Reiseagenturen usw. Sie sind völlig integriert in die Gesellschaft und

fallen nicht durch ihr Äußeres oder durch spezifische Spezialisierungen auf.

Deutschlandweit haben die in den 60er Jahren angeworbenen türkischen Gastarbeiter mittlerweile über 70.000 Unternehmen gegründet. Diese beschäftigen wiederum 350.000 Menschen in Deutschland und setzen über 35 Milliarden Euro um. 15% der türkischstämmigen Betriebe bilden aus, d.h. 7500 Ausbildungsplätze werden durch türkische Unternehmen bereitgestellt. Bei deutschen Unternehmen liegt diese Zahl bei 26%.

Wenn, ausgehend von diesen Zahlen, Prognosen für die Zukunft gemacht werden, kann angenommen werden, dass sich allein die Zahl der türkischstämmigen Unternehmen in fünf bis zehn Jahren verdoppelt, somit über 100.000 türkische UnternehmerInnen in Deutschland tätig sein werden, was wiederum eine Beschäftigung von 600.000 bis 700.000 Menschen bedeuten wird.

Diese Entwicklung muss positiv gesehen und besser genutzt werden. Es ist an der Zeit, das Glas nicht immer halb leer zu sehen. Wir reden immer nur über Probleme und zu wenig über das Positive. Es hat sich Vieles positiv bewegt. Natürlich, die Schere geht auseinander. Nur 9 % der TürklInnen schaffen es, das Abitur zu machen, zu studieren und zur Mittelschicht zu gehören. 18 Milliarden pro Jahr kostet uns die verfehlte Integrationspolitik. Hätte es in den letzten 30 Jahren eine vernünftige Integrationspolitik gegeben, hätten wir 32 Milliarden Mehrwert gehabt. DAS IST DAS POTENZIAL, das wir in Zukunft auszuschöpfen haben.

Wir müssen versuchen, die gefühlte Bedrohung in Bereicherung umzuwandeln. Wir müssen aus der doppelten Halbsprachigkeit der Menschen mit Migrationshintergrund eine bilinguale Kompetenz schaffen, vor allem bei der Jugend. Die deutschen Unternehmen müssen erkennen, dass die Einstellung von Menschen mit interkulturellem Hintergrund eine Bereicherung sein kann, eine Ressource, die für das Unternehmen einen Gewinn bringt. Ein Unternehmen ist ein Unternehmen - egal,

welcher Herkunft. Ein Unternehmer muss in erster Linie unternehmerisch denken und dementsprechend handeln. Er muss davon überzeugt sein, dass Interkulturalität eine Bereicherung sein kann und keine Bedrohung ist, weder für den Unternehmer noch für das Unternehmen.

### Ergebnis:

MigrantInnen sind ein wichtiger und positiver Wirtschaftsfaktor, sie schaffen und bieten:

- Produkte und Arbeit
- Humankapital
- Interkulturelle Erfahrung
- Öffnung zu den anderen Welten und Kulturen
- Technologie- und Wissens-transfer
- Wirtschaftlichen Vorteil bzw. Export

Sie sind Botschafter anderer Kulturen und eine BEREICHERUNG.

### Wünsche:

- Vorbildfunktion der Politiker, der Kommunen, Verwaltungen, der Polizei und Anderer
- Öffnung der Verwaltungen
- Lokales Wahlrecht
- Neue Ansätze für Unternehmen mit Migrationshintergrund

## Chancen in mehreren Welten – UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Berlin

von Rita Klages, Nachbarschaftsmuseum e.V.

*Anmerkung der HerausgeberInnen des Tagungsberichts: Die folgenden drei Beiträge sind Teil einer Ausstellung, die von Rita Klages entwickelt wurde.*

### Einleitung

Im Rahmen des Projekts „UnternehmerKulturen mitten in Berlin. Eine Dokumentation von UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund in Berlin Mitte“ wurden von August bis Dezember 2006 zehn UnternehmerInnen nach der Genesis ihrer Geschäftsidee befragt.



Rita Klages und Mark Kwami (l.)

Sie erzählten, auf welchem persönlichen Hintergrund ihre Geschäftsidee entstand, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Erfahrungen sie diese umsetzen, welche Visionen sie bei ihrer Arbeit begleiten und was ihre gesellschaftlichen Anliegen sind. Ihre Bedeutung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Bezirks Berlin Mitte sollte durch die Dokumentation aufgezeigt und auf vorhandene Innovationspotenziale hingewiesen werden. Drei der InterviewpartnerInnen, die sich auf internationalen Märkten und in internationalen Netzwerken bewegen, seien hier exemplarisch vorgestellt.

## **WINIARSKI Poland Germany Consultant: GO EAST GO WEST GO EAST**

“Wir sind ein Familienbetrieb. Wir bleiben klein und integriert. Das ist unsere Zukunft”

Das Familienunternehmen besteht seit dem Jahre 2000, Inhaber: Alina und Piotr Winiarski. Es bietet Business Development für Unternehmen auf dem Weg nach Mittel- und Osteuropa und in die EU und hat Niederlassungen in Berlin, Polen und der Ukraine. Seine Kunden rekrutieren sich aus der Investitions- und der Konsumgüterbranche. Als Partner von B2fair in Luxemburg beteiligt sich das Unternehmen an zahlreichen Kooperationsbörsen in Europa und vertritt Deutschland, Polen und die Ukraine als Nationalpartner. Zu seinen Aufgabenbereichen zählen u. a. das Erschließen ausländischer Märkte für den Im- und Export, die Planung von Auslandsaktivitäten, Beratung im Bereich internationales Marketing, Management und Vertrieb sowie Investitionsberatung. Das beratende und inter-kulturell vermittelnde Begleiten ist Teil des Betreuungsangebots. Ziel ist, die Kunden so zu beraten, dass sie selbständig auf dem ausländischen Markt sein können.

### **Die Vorgeschichte**

Alina Winiarski lebt seit 1998 in Berlin. Ihr Mann Piotr, ein Wirtschaftsingenieur, lebt hier seit den 80er Jahren; er erhielt politisches Asyl in Westberlin. Alina studierte Germanistik in Bonn und Wirtschaft in Polen. Sie lernten sich bei der deutschen Firma Linde AG in Krakau kennen. Für Piotr Winiarski gab es nur eine Stadt, in der er sich sein Leben langfristig einrichten wollte: Berlin.

### **Die Geschäftsidee und ihre Realisierung**

Berlin als Ausgangsort sollte das Sprungbrett für polnische Firmen auf dem Weg zur wirtschaftlichen Expansion nach Europa sein, deutschen Firmen wiederum sollte von hier aus der Weg nach Polen geebnet werden. Das

Ziel war eine branchenübergreifende Markterschließung noch vor dem Beitritt Polens in die Europäische Union. – Jedoch: Die Wirtschaft in Polen boomte enorm; in erster Linie waren nun die deutschen Unternehmen an der Erschließung des polnischen Marktes interessiert. Das Ehepaar Winiarski richtete ein weiteres Büro für deutsche Firmen in Posen/Polen ein. Der EU-Beitritt Polens hatte jetzt die Gründung von mehr polnischen Firmen in Berlin zur Folge, jedoch zeichnet sich angesichts der Globalisierung eine Expansion über Deutschland hinaus ab.

Die geographische Lage Polens als Nachbar der Ukraine lieferte die Voraussetzungen für die Gründung einer weiteren Niederlassung in Kiew/Ukraine. Es werden vor allem deutsche und polnische Kunden beraten, die die Kooperation mit der Ukraine suchen. Die Geschäftsleute sehen Polen in einer Brückenfunktion zwischen Deutschland und der Ukraine. Polen kann viel vom Nachbarland Deutschland lernen. Die Ukrainer wiederum viel von den Polen. Ein weiterer begünstigender Faktor: Polen und Ukrainer können sich ohne Visum besuchen. Für ihre Arbeit spielt die russische Sprache, die das Ehepaar in Polen lernte, eine wichtige Rolle. Zu den interkulturellen Verständigungen zählen auch die gemeinsamen Erinnerungen an die Zeiten vor der Maueröffnung. Gleichzeitig erleben die Menschen in der Ukraine ähnliche Etappen eines gesellschaftlichen Wandels, wie in Polen.

Alina Winiarski verbindet die Kooperationen zwischen Berlin und Polen mit dem Anliegen, voneinander zu lernen und Krisen zu vermeiden. „Wir haben die Demokratie in erster Linie in Deutschland gelernt.“ Ihr Traum ist es, ein deutsch-polnisch-ukrainisches Projekt zu realisieren, damit keine neuen Mauern entstehen. Ihr berufliches Engagement verbinden die Geschäftsleute mit gesellschaftlichen Anliegen. „Berlin bietet Vielfalt.“ Kultur und Wirtschaft sollen zusammengebracht werden. Piotr Winiarski ist aktiv im Verein Polnischer Ingenieure e.V., Alina Winiarski wurde Mitbegründerin des Vereins

NIKE 2001 e.V. – Beide fühlen sich hier wirklich wohl und sehen ihre Zukunft in Berlin und Europa.

Sie sähen es gerne, wenn auch ihre Kinder einmal in der Firma mitwirkten.

### **Die Bedeutung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung Berlins**

Mehr als fünfzig Firmen haben sich mithilfe von WINIARSKI Poland Germany Consult in Deutschland, Polen und der Ukraine angesiedelt. Im Durchschnitt werden über 30 Stammkunden fortlaufend von dem Unternehmen beraten.

### **Die Potenziale für Berlin?**

Die meisten Leute aus ihrem Umfeld sind als Kinder polnischer Eltern in Deutschland geboren, sprechen Polnisch mit Akzent und lernten Englisch in der Schule. Sie sind die neuen Generationen, für die die polnische Sprache ein Kapital darstellt. Das bietet auch ihrer Firma den Vorteil, kompetentes Personal einstellen zu können

Winiarski Poland Germany Consult

Hauptsitz Berlin

Westhafenstraße 1

13353 Berlin

info@winiarski.info

www.winiarski.info

## **KAP-LAN - Der Döner auf dem Weg nach Europa**

### **Vom türkischen Tellergericht zum deutschen und europäischen fast food: Döner-Kebab – eine türkisch-deutsche Geschichte!**

Die Firma KAP-LAN GmbH betreibt eine Dönerproduktion. Sie versteht sich als Familienfirma in der dritten Generation. Als Kaplan Dönerproduktion GbR (mittlerweile GmbH) wurde sie im Jahre 1990 von den Brüdern Remzi und Mehmet Kaplan in Berlin-Wedding gegründet. Sie hat in Berlin ein Restaurant sowie fünf Fast Food-Läden als Franchising-Unternehmen eröffnet, weitere Fast Food-Ketten entstanden in den Niederlanden und in Spanien. Die Firma beliefert Kunden in ganz Europa mit Dönerspießen. Für die Qualität ihrer Fleischprodukte wurde sie mehrfach mit dem Goldenen DLG-Preis durch die Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft DLG prämiert.

### **Die Vorgeschichte**

Zeynel Kaplan kam 1969 aus der Türkei als Fabrikarbeiter nach Deutschland. Remzi Kaplan half schon früh im Gemüseladen des Vaters mit, den dieser 1974 in Berlin-Wedding eröffnete. Mit 21 Jahren machte er sich 1981 mit einem Obst- und Gemüseladen in Berlin selbständig und war mit seiner Frau auf Berliner Wochenmärkten vertreten. Die drei Kinder wurden ebenso früh in die Arbeit einbezogen und haben mittlerweile aktiven Anteil am Ausbau des Familienbetriebes in Richtung Europa.

### **Die Geschäftsidee und ihre Realisierung: Ein Familienbetrieb in dritter Generation expandiert**

Begünstigend für die Vision, die Firma in Richtung Europa zu erweitern, ist das gut funktionierende familiäre Netzwerk. Vater Zeynel und Bruder Mehmet, der 1994 als Geschäftsmann in die Niederlande ging, aktivieren weiterführende Netzwerke in Europa. So wurden Filialen

in Hamburg, Zevenaar/ Niederlande sowie Tochterfirmen in Hannover und Spanien gegründet. Belgin Kaplan (24) arbeitet seit vier Jahren als Jüngste der Familie in dem Unternehmen. Sie ist Bürokauffrau und Kauffrau für Medien- und Bürokommunikation und zuständig für den Bereich Marketing / Catering / Fastfood / Sponsoring. Ihre Schwester Berin (29) ist ebenfalls Bürokauffrau und als „Gehirn des Unternehmens“ zuständig für den Bereich der Buchhaltung. Bruder Birol (30) hatte bereits neben der Schule in der Dönerproduktion mitgearbeitet und so sein Handwerk gelernt. Er ist verantwortlich für den Bereich Organisation / Kontakte / Kundenpflege / Ermittlung neuer Kundenwünsche.

### Visionen

Belgin Kaplan wünscht sich, „den Namen Kaplan auch unabhängig vom Döner in anderen Gebieten zu hören“. Sie will eigene Projekte entwickeln, die sich mit dem Unternehmen verbinden lassen, und sie ist offen für neue branchenübergreifende Geschäftsideen. Sie will Jugend fördernde Maßnahmen unterstützen. Z.B. das Projekt „Döner macht schlau“. Für jede Schulnote „Eins“ erhalten SchülerInnen einer benachbarten Grundschule einen Döner der Firma Kaplan geschenkt. Das Ergebnis: Ein Anstieg des „Einser“-Notenspiegels, so Belgin Kaplan. Ihr Anliegen ist es, Frauen und Jugendliche darin zu unterstützen, ihren eigenen beruflichen Weg zu finden. Das Entwickeln von Franchisingssystemen mit Frauen, die sich selbständig machen wollen, stellt für sie eine Möglichkeit dar.

Remzi Kaplan (47) ist Vorsitzender der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung (TDU). Er war lange Zeit Vorsitzender des Vereins Türkischer Dönerhersteller in Europa und ist Ehrenpräsident von Turkeyem Spor und des Vereins BAHADIN.

### Die vorhandenen Wirtschaftspotentiale

In der deutschen Kultur – auch wenn sie diese mit viel Bürokratie verbinden – fühlt sich Familie Kaplan zuhau-

se. Insgesamt beschäftigt die Firma ca. 145 Mitarbeiter; ca. 60 davon in Berlin. Sie bildet für das Fleischerhandwerk aus und bietet Praktikumsplätze an.

Eine Untersuchung des Zentrums für Türkeistudien, die 2003 in Berlin veröffentlicht wurde, geht von 5.500 türkischstämmigen Selbständigen in Berlin aus. Die Studie verweist auf die Abnahme der Bedeutung des eigenethnischen Marktes, wie Lebensmittelhandel und Gastronomie, denn die MigrantInnen ändern ihre Konsumgewohnheiten. In Berlin sind 5 % der Gesamtbevölkerung türkischstämmig (türkische Staatsbürger und eingebürgerte Türken). Das türkische Unternehmertum, so die Studie, ist auf neue Kundengruppen und neue Märkte angewiesen. Laut Remzi Kaplan wurden 2007 deutschlandweit für Döner ca. 3,5 Milliarden EUR umgesetzt. In Berlin gibt es 1.600 Imbisse mit Dönerverkauf, die ca. 6.500 Mitarbeiter beschäftigen

KAP-LAN

Döner-Produktions GmbH  
Dönerproduktion & Fast Food  
Provinzstraße 21  
13409 Berlin  
remzi@kap-lan.de  
www.kap-lan.de

## André Degbeon / AFRO TV Berlin: Der afrikanische Fernsehproduzent

### Die Vorgeschichte

André Degbeon ...

... zog 1982 im Alter von 24 Jahren von der Elfenbeinküste hierher.

... erlernte den Beruf des Radio- und Fernsehtechnikers

... gründete 1995 den ersten deutsch-afrikanischen Kindergarten in Berlin.

... kandidierte 2001 als unabhängiger Kandidat für das Bürgermeisteramt im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf.

... fungierte 2000-04 als Gesamtpersonalrat des Arbeitnehmersausschusses der Berliner Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur.

... gründete als Mitglied der Gewerkschaft Verdi den Arbeitskreis Migration.

... ist seit November 2007 2. stellvertretender Vorsitzender der Anbieter des Regionalen Fernsehkanals Spreekanal Berlin/Brandenburg.

### Die Geschäftsidee und ihre Realisierung

Angefangen hat es 2003. André Degbeon gründete den Sender Afrika TV, der über das Kabelfernsehen (OKB) unentgeltlich ausgestrahlt wurde. Nach drei Jahren ehrenamtlicher Arbeit musste er sich unausweichlich finanziellen Fragen stellen, weil seine Ausgaben die Einnahmen weit überschritten. Sein politisches Engagement realisiert er nun mit AFRO TV Berlin. Die Einnahmen des lizenzierten Senders werden über Aufträge und Werbung erwirtschaftet. Der Sender versteht sich als professionelles Fernsehen von Afrikanern für Afrikaner, Deutsche und Europäer. Seine Beiträge sieht André

Degbeon als Integrationsangebot: „Wir sind da und gehören dazu. Es liegt an uns, etwas zu entwickeln und eine eigene Sendung zu haben. Wir wollen medial selbst über uns sprechen.“

Er will Wissen über sein Land vermitteln, über Aktuelles aus der afrikanischen Wirtschaft berichten und insbesondere junge Deutsche über Afrika aufklären. Die Beiträge informieren über afrikanische Themen und Inhalte: News aus Afrika, der afrikanischen Diaspora in Berlin, Interviews mit Politikern, Aktuelles aus den Botschaften der afrikanischen Länder oder der Messestadt Berlin und Neues aus der afrikanischen Kulturszene. Alle afrikanischen Botschafter, die in Berlin akkreditiert sind, halten regelmäßig den Kontakt mit ihm. Er ist Ansprechpartner der GTZ (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit), von InWEnT, des DED (Deutscher Entwicklungsdienst) und der Bundeszentrale für politische Bildung.

Spricht Degbeon von der „schwarzen Community“ in Deutschland und der Diaspora, meint er damit das Bekenntnis zu den eigenen Wurzeln und will dem Bild von Afrika als „krankem“ Kontinent entgegentreten. Er will mit seinen Beiträgen verdeutlichen, dass viele afrikanische Länder marktwirtschaftliche Demokratien mit großen Potenzialen sind. Seine langfristige Perspektive ist es, AFRO TV Berlin mit Sendeanstalten in Deutschland, Europa und Afrika zu verbinden und damit eine Brücke zwischen Afrika, Europa und der Welt zu schlagen.

### Die Bedeutung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation Berlins

AFRO TV Berlin hat sich einen Platz in der Medienlandschaft erobert. In Berlin-Brandenburg erreicht der Sender eine Einschaltquote von 20-25.000 und erfährt eine positive Resonanz. Der Sender ist nicht nur zu einem wichtigen Kooperationspartner der Botschaften geworden.

AFRO TV Berlin wurde 2007 von der Afrikanischen Union zur ersten afrikanischen Diaspora Konferenz nach Paris eingeladen und vertrat Deutschland 2007 auf Einladung des Präsidenten von Burkina Faso bei der Konferenz „Demokratie und Entwicklung in Afrika“. Der Sender wurde 2007 als einziger Pressevertreter Deutschlands zum Europa/ Afrika-Gipfel in Lissabon akkreditiert.

Durch Investitionen wurden hohe Qualitätsstandards erreicht. AFRO TV Berlin hat eine neue Internetseite aufgebaut, auf der stets aktuell über die Ereignisse auf diplomatischer Ebene berichtet wird. Als zweites Standbein fungiert das NEWSPORTAL: Im Auftrag des Goethe-Instituts konnte z. B. ein Interview mit dem südafrikanischen Kommunikationsminister direkt übertragen werden. Leitungen wurden mit CNN/BBC und AFRO-TV geschaltet; so konnte per Duplex-Übertragung ein Interview des Sudanesischen Präsident Mohamad El Bachir aus der Republik Sudan direkt übertragen und kommentiert werden.

### Die Vision

André Degbeons Botschaft ist nicht mehr zu überhören: „Nutzt die TV-Möglichkeit, um Eure Informationen zu verbreiten, um Eure Länder zu präsentieren.“

Er wünscht sich, ausgehend von Europa, auch in Afrika aktiv zu sein. Was er in Berlin geschafft hat, soll gleichzeitig Probehandeln für Afrika sein.

AFRO TV Berlin  
Brandenburgische Straße 6  
10713 Berlin  
info@afroTV.de  
www.afroTV.de

# Berlin als global city

*Die letzten beiden Kapitel / Podien zeigen auf, dass sich und wie sich die Migrationspolitik ändern muss und von welchen good practices anderer Länder wir lernen können. Nun ging die Konferenz / geht der Tagungsbericht einerseits zu Beispielen von Bedarfen an Berlin über und schlägt andererseits den Bogen zurück zur internationalen Debatte um global cities. Im ersten Beitrag dieses Kapitels beschäftigt sich Günter Piening mit Berlin als ein Knotenpunkt der Globalisierung, als global city bzw. Metropole, und erläutert die Charakteristika, Bedarfe und Potenziale von MigrantInnen in global cities. Ist Berlin bereits eine Metropole? Daran anschließend wird der Bedarf an Internationalität aus Perspektive der Wirtschaft, der Bildung und Wissenschaft geschildert: Ludwig von Reiche fokussiert auf globales Denken, das für globale Firmen vonnöten ist. Er sprach aus der Sicht von mental images, einer Berliner Softwarefirma mit Hauptsitz in den USA. Seine Hauptthese ist, dass Berlin keine Chancen im globalen Wettbewerb hat, wenn es sich nicht aktiv um ein positives Migrationsklima bemüht. Um dies zu erreichen, hat Berlin gute Startchancen. Dieter Ernst, Berlinwasser International, nimmt die Position eines Unternehmens aus dem Mittelstand ein, das auch ins Ausland expandiert. Was kann Berlin mittelständischen, internationalen Firmen bieten, kann Migration ihre Geschäftsinteressen unterstützen? Ganz besonders die Bildung und Wissenschaft können ohne internationale Kenntnisse und Beziehungen nicht bestehen, weder zur Toleranz und für die Zukunft der Gesellschaft ausbilden noch international wettbewerbsfähig und attraktiv sein. Migration hilft beim Erlernen anderer Denkweisen und bei der Anbahnung und Organisation von Wissenschaftskooperationen. Der Beitrag von Prof. Dr. Rolf*

*Kreibich befasst sich deshalb mit den Bedarfen der Wissenschaft in Berlin bezüglich Migration. Hartmut Mertens zeigt die in Berlin bereits vorhandenen Potenziale und Entwicklungen auf, die eine Bevölkerung mit internationalen Kompetenzen ermöglichen.*

*Zentrale und immer wiederkehrende Fragen in diesem Kapitel / Podium lauten: Inwiefern ist Berlin bereits eine global city? Was macht eine Metropole aus? Welche Rolle spielt dabei die Migration? Wie international sieht unsere Wirtschafts-, Wissenschafts- Ausbildungs- und Kulturlandschaft aus? Brauchen wir mehr Migration oder spezifische Migration, d.h. Migration von Fachleuten? Welche Rolle spielt internationales Wissen / Know-how in einem globalen Berlin? Welches Know-how bringen MigrantInnen nach Berlin hinein? Welche Rolle spielt das Know-how von MigrantInnen beim Export? Wie kann Berlin das Wissen der MigrantInnen besser nutzen? Jos van Gennip schließt die Tagung mit klaren Vorschlägen für die Zukunft, die beschreiben, wie der Nutzen von Migration für die Stadt, für die MigrantInnen und für ihre Herkunftsländer erhöht werden kann.*

*Auf der Konferenz wurde das Podium moderiert von Volkmar Strauch.*



André Degbeon (Mitte) und Günter Piening (rechts)

## Berlin – Knotenpunkt der Globalisierung

**von Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration**

I.

Wissen wandert nicht nur, es lässt sich auch nieder. Nicht auf ewig, aber für eine mehr oder weniger lange Zeit. An den Knotenpunkten, an denen das Wissen zusammenströmt, generieren sich aus dem Austausch neues Wissen und Wettbewerbsvorteile. Das Wissen möglichst lange zu halten und es möglichst schnell zu nutzen, ist darum Ziel innovativer Standortpolitik in einer globalisierten Welt.

Aber um ein Missverständnis gar nicht erst aufkommen zu lassen: Selbst in Zeiten des Cyberspace geistert das Wissen nicht körperlos und schemenhaft durch die Welt, sondern ist an leibhaftige Menschen und gesellschaftliche Gruppen, an Kommunikation und Austausch gebunden. Knotenpunkte der Globalisierung sind darum immer auch Knotenpunkte der internationalen Migration. Um es in Abwandlung des berühmten Zitats von Heinrich Böll zu sagen: Wenn wir Wissen rufen, sollten wir bedenken, dass Menschen kommen.

II.

Berlin ist ohne Zweifel ein solcher Knotenpunkt der Globalisierung. In Berlin ist die Welt zuhause - das Verhältnis von "Mehrheitsgesellschaft" zu Minderheit dreht sich derzeit um und bei den Neugeborenen haben inzwischen 50% "Migrationshintergrund". Die Einwanderung brachte und bringt Arbeitsressourcen, Qualifikationen, Innovationen. Das ist keine neue Erkenntnis. So werden in der Berlin-Studie 1999, dem ersten umfassenden Perspektiv-Versuch nach dem Mauerfall, der Stadt drei Zukunftsressourcen bescheinigt: Wissenschaft, Kultur - und Einwanderung! Die Berlin-Studie

fordert zum Wohle der Stadt eine „offensive Zuwanderungspolitik“ nicht nur wegen der gravierenden Veränderungen in der Bevölkerung. Hinzu kommt, dass der ständige Zustrom aktiver Neubürger ein Ferment ist, das Stadtgesellschaften dynamisiert und auch die Entwicklung Berlins geprägt hat. Zuwanderer, die aus eigenem Antrieb kommen, sind meistens besonders aktiv ... Dabei bringen Zuwanderer neben fachlichen Qualifikationen auch kulturelle Anregungen in die Stadt. Berlin ist nicht nur im Kampf um Investitionen ein Global Player, sondern auch im Wettbewerb um kluge und aktive Menschen.“

III.

Aber diese grundlegenden Erkenntnisse der Berlin-Studie versickerten angesichts der übermächtigen Defizitdiskurse um Einwanderung und Integration. "Wir sind kein Einwanderungsland" - dieser Standardsatz der konservativen Einwanderungspolitik hatte zur Folge, dass die Ressourcen der Einwanderer in vielen Fällen systematisch verschleudert wurden. Das ging und geht soweit, dass die Gruppe der Asylbewerber künstlich vom Arbeitsmarkt ferngehalten werden - ob es sich nun um Ärzte, Wissenschaftler oder einfach um junge Menschen mit Ideen und Selbstbehauptungswillen handelt. Mehrsprachigkeit, diese zentrale Kommunikationsressource, wurde nicht gefördert, sondern häufig als Defizit angesehen. Viele, die sich schnell aktiv einbringen wollten, standen vor fast unüberwindbaren Mauern aus Vorschriften, gesetzlichen Einschränkungen, berufsständischen Fernhalteklausein. Statt ein Klima des Willkommens zu schaffen und eine Einladung, diese Gesellschaft mit zu gestalten, wurden mentale und formale Hürden aufgebaut. Statt zu fragen, was bringst du mit an formalen und informellen Qualifikationen, war und ist die Grundfrage: woher kommst du, warum bist du nicht dort geblieben und wann gehst du wieder zurück? Als wir im Rahmen einer aktuellen Untersuchung Ende 2007 Berliner Arbeitsamtsberater nach den Potenzialen ihrer Kundschaft mit "Migrationshintergrund" gefragt haben,

antworteten mehr als die Hälfte, sie könnten dort nur Defizite und keine Potenziale erkennen!

IV.

Aber in den letzten Jahren verändert sich die Blickrichtung. „Berlin – Comeback einer Weltstadt“, so titelte der Spiegel“ im März 2007. Es wird deutlicher, dass Einwanderung Teil der internationalen Vernetzung ist und der Stadt zahlreiche Chancen bringen. Als west-östliche Drehscheibe profitiert Berlin von der wirtschaftlichen und kulturellen Öffnung in die Welt auf vielfältige Weise. Denn im Hinblick auf Standortentscheidungen werden Städte zunehmend auch aufgrund ihres internationalen Flairs, ihrer Innovationsbereitschaft und ihrer Offenheit gegenüber der Vielfalt moderner Lebensweisen beurteilt. Künstler, Wissenschaftlerinnen und Studierende kommen nach Berlin. Die Lebenshaltungskosten sind im Vergleich zu anderen europäischen Metropolen wie Paris oder London niedrig. Freiräume zur kreativen Entfaltung sind nach wie vor leicht zu finden. Nirgendwo in Europa gibt es so viele Galerien, laufend werden Modelabels gegründet, Film- und Fernsehproduktionen verlegen ihre Standorte nach Berlin.



Günter Piening

In allen Branchen sind die unternehmerischen Aktivitäten von Migranten/-innen ein Motor für den Wirtschaftsstandort Berlin geworden. Die Bereitschaft von Einwanderern, sich auf das Risiko einer Unternehmensgründung einzulassen, ist überdurchschnittlich. 2006 lag der Anteil von Ausländern/-innen bei den Einzelgründungen

bei 31,1 % (37.264 Gewerbeanmeldungen) und war damit doppelt so hoch wie der Anteil der Berliner Bevölkerung insgesamt.

V.

Es ist eine der Zukunftsfragen der Stadt, inwieweit es gelingt, die eingewanderten Potenziale schnell und nachhaltig zu erschließen. Der Berliner Senat setzt darum einen Schwerpunkt in diesem Handlungsfeld. Leitbild der Politik des Berliner Senats ist - aus ökonomischen wie aus menschenrechtlichen Gründen! - die Idee der (welt-)offenen Stadt, in der viele Minderheiten ihren gleichberechtigten Platz haben, in der jede und jeder seine Ressourcen einbringen kann, eine Stadtgesellschaft, an der jede und jeder unabhängig von Herkunft oder Hautfarbe teilhaben kann.

Dieses bedarf ressortübergreifender Anstrengungen. Mit dem Integrationskonzept 2005, bzw. dessen Weiterentwicklung 2007, wurden die Maßnahmen zur Untersetzung dieses Ziels präzisiert und die verschiedenen Ansätze in eine Gesamtstrategie eingebunden.

Von besonderem Interesse für das heutige Thema sind dabei:

- Schaffung eines effektiven Aufnahmesystems, das die Menschen in die Lage versetzt, möglichst schnell ihre Ressourcen einzubringen. Bestandteile sind:
  - Verbesserung der Serviceleistungen der für Aufnahme und Assessment zuständigen Institutionen, z.B. Programm zur interkulturellen Öffnung der Ausländerbehörden und das aktuelle Programm zur interkulturellen Öffnung der JobCenter
  - Auf- und Ausbau von Einrichtungen für besondere Zielgruppen, z.B. Business Immigration Service (BIS), Zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für Unternehmen (ZAK)

- Anerkennung von Qualifikationen, bzw. Entwicklung von Anpassungsqualifizierungen und Abbau von Überregulierung. Dazu gehören z.B.

- Entrümpelung der Ausbildungsverordnung
- Initiative zur Abschaffung der Zulassungsverordnung für Ärzte von 1933.
- Maßnahmen zur Beschleunigung der Verfestigung von Aufenthaltstitel und Einbürgerung sowie Abbau von Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt etwa für Asylbewerber und Geduldete.

Diese Maßnahmepakete sind eingebettet in eine generelle Strategie zur Verbesserung und Wertschätzung der Aktivitäten, Leistungen und Potenziale der Minderheiten. Die große Stärke der Stadt ist der bunte Mix der Traditionen und Lebensstile, und gleichzeitig diesem kreativen Chaos der kulturellen Vielgestaltigkeit mit Gelassenheit, Neugierde und einer Spur Eigensinn zu begegnen. Dieses sichtbar zu machen, schafft Anknüpfungspunkte für alle Minderheiten und verändert die Selbstwahrnehmung dieser Stadt: Wir sind vielfältig, wir haben viele Ressourcen - wir sind Berlin.

VI.

Wissen wandert nicht nur - es lässt sich auch nieder, zumindest zeitweise. Berlin ist nach dem Mauerfall nicht nur zu einem der interessantesten Knotenpunkte der Globalisierung geworden, sondern hat auch Weichenstellungen vorgenommen, damit die Ressourcenverschleuderung, die in der Bundesrepublik immer noch vorherrscht, wenn es um Einwanderer geht, ein Ende hat.

## Braucht Mittelstand / Wirtschaft mehr Migration?

von Dieter Ernst, Berlinwasser International

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

natürlich ist die provokant gestellte Frage – auch wenn ich kein Experte zu dem Thema bin – nur mit Ja zu beantworten. Lassen Sie mich dazu aus der Sicht der Wirtschaft ein paar Federstriche beitragen. Dabei ist ein wesentlicher Gesichtspunkt, mit wem die deutsche Wirtschaft heute eigentlich im Wettbewerb steht.



Dieter Ernst

Zum Beispiel hat Abu Dhabi eine Organisation gegründet, Mubadala, nicht nur mit fast unbegrenzten finanziellen Möglichkeiten, sondern mit dem strategischen Ziel, auf einer Reihe von definierten Feldern, die Besten der Welt, oder zumindest das Wissen, der Besten der Welt, zu konzentrieren. Die Zielsetzung ist, langfristig und zukunftsorientiert Maßstäbe und Standards zu setzen. Das ist ein kleines Beispiel für aktuelle Entwicklungen in der Welt, denen wir uns zu stellen haben und die natürlich einen unmittelbaren Bezug zu unserem Thema haben.

Im Gegensatz zu Softwareindustrie komme ich von einem Unternehmen der Old Economy. Der Schwerpunkt der Aktivitäten der Berlinwasser International AG liegt derzeit neben dem osteuropäischen Raum in Chi-

na und in der Golfregion. Insofern sind wir ein Beispiel für die Aussage, „Berliner Unternehmen werden internationaler“. Heute sind wir das erfolgreichste deutsche Betreiberunternehmen auf dem internationalen Markt. Allerdings hat man das Gefühl, dass dieses in Berlin nur Eingeweihten bekannt ist obgleich die Nutzung dieser Infrastrukturkompetenz durchaus zukunfts-orientierte Potentiale birgt.

In der Konferenz sind schon verschiedene Aspekte über die Randbedingungen diskutiert worden, die das Thema Migration auch in der gesellschaftlichen Diskussion erhält. Gestern kam ja die Frage: „Woher kommen eigentlich die Grundlagen für eine Vielzahl von Nachrichten, die zu der Betrachtung führen“, alle Ausländer seien Kriminelle?“ Hier haben wir ein Paradebeispiel dafür, wie unsinnig zum Teil, aber auf der anderen Seite auch wie gezielt desinformiert mit Fakten umgegangen wird. Die Unternehmen haben an dieser Stelle natürlich auch das Problem, dass sie in ihrem Wirken in die gesamtgesellschaftliche Situation eingebettet sind und sich solchen Betrachtungen stellen müssen. Hier ist angezeigt, tiefer zu schauen und genau hinzuschauen. Oft steht zunächst die negative Betrachtung – offenbar auch als ein typisch deutsches Phänomen – im Vordergrund. Wir fragen nach den Risiken und fragen nicht, wo sind die Chance und Perspektiven, die zu ergreifen sind. Wenn wir über Migration reden, dann in der politischen Diskussion häufig mit dem Ziel, sie zu verhindern und nicht die Frage zuzulassen, welche Chancen sich daraus für uns ergeben. Der Hintergrund ist natürlich, dass wir im internationalen Vergleich in vielen Bereichen noch eine Insel der Glückseligen sind, das gilt auch für Wasser. Sie finden kaum ein Land auf der Welt, wo wir so gesunde Verhältnisse haben wie in Deutschland. Das muss nicht unbedingt so bleiben. Aber die Notwendigkeit, dafür zu arbeiten und sich dafür einzusetzen, ist eine Aufgabe, die noch nicht ausreichend erkannt ist. Hier ist der Aspekt, dass wir als Unternehmen eine Vielzahl von Erfahrungen besitzen, von denen Politik profitieren könnte und die in politische Pragmatik umsetzbar wäre. Not-

wendig dafür sind allerdings engere Kommunikation und intensiverer Erfahrungsaustausch. Aus meiner Sicht haben wir hier Nachholbedarf.

Die Herausforderung des Themas ist natürlich auch mit der wachsenden Integration des europäischen Wirtschaftsraums verbunden. Märkte sind in der Zwischenzeit global und immer intensiver verflochten. Allein der Transaktionsmarkt, der sich inzwischen in Millionengröße entwickelt, erfordert für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, zwingend, interkulturelle Kontakte. Kontakte reichen aber nicht, sondern es besteht die Herausforderung, sich auch diesem Wettbewerb kraftvoll zu stellen. Das geht an dieser Stelle immer über Akteure, d.h. über Menschen mit einem entsprechenden Hintergrund.

Insofern will ich die Frage von unserem Moderator aufnehmen, ob Berlin seine Chancen nutzt. Ja, ich denke schon, aber noch nicht in dem Maße fokussiert, wie es auf der anderen Seite der Entwicklung der Stadt entspricht. Wir sind in Berlin nun einmal nicht Frankfurt, München oder Düsseldorf mit einer sehr starken industriellen und auch mittelständisch orientierten Wirtschaftsstruktur. Auf der anderen Seite gibt es eine Menge gerade an wissens-basierten Entwicklungen in der Stadt, die für die Entwicklung unseres Standortes hilfreicher sein könnten, als wir Sie zurzeit nutzen. Auch Berlin und seine Entwicklung werden Chancen vermehrt in internationalen Märkten zu suchen haben und dafür ist kulturelle Vielfalt unverzichtbar.

Lassen Sie mich einen kurzen Blick auf eine Umfrage der deutschen Gesellschaft für Personal, „Was sind die Vorteile kultureller Vielfalt“, werfen:

- Personalrekrutierung und Personalbindung 85 %
- Antidiskriminierung 78 %
- Kreativität, Innovationskraft 76 %

Es folgen Image, Mitarbeiter, Zufriedenheit, Chancengleichheit, interne Kommunikation. Interessant ist, der hohe Stellenwert des Gesichtspunktes Antidiskriminierung. Ich denke, hier spielt die Entwicklung der Corporate Social Responsibility eine Rolle, weil neben der Modeerscheinung dieses Begriffes Unternehmen zunehmend mehr auch ihre gesellschaftliche Funktion und ihr soziales Umfeld als sie selbst betreffenden Faktor identifizieren.

Die Umfrage zeigt auch, dass Werteorientierung in den Unternehmen ein zunehmend wichtigerer Faktor wird. Dabei haben Sie natürlich in einer Kultur mit mehreren Nationalitäten eine ganze andere Toleranz- und Wertschätzungskultur. Das führt dann auch zu einer verbesserten Konfliktfähigkeit in den täglichen Prozessen, gerade wenn Sie um Lösungen ringen müssen, die die Stärke der Unternehmen im internationalen Wettbewerb berühren. Auch die Frage der Akzeptanz von Talent und Qualität, Innovation und Kreativität spielt eine Rolle sowie das Thema Fluktuation. Der Wettbewerb um die besten Köpfe ist auch die Herausforderung, die besten Köpfe zu binden. Das erfordert in unterschiedlichen Kulturen unterschiedliche Ansätze. In China gibt es einen Trend, wo Geld in erster Linie eine Rolle spielt, hier ist Einfallsreichtum gefragt, um auch anderen Aspekten eine wesentliche Bedeutung zu geben.

Unser Moderator hat von „Brain Circulation“ gesprochen. Hier liegt eine der größten Herausforderungen für international tätige Konzerne, weil sie heute nicht mehr wie vor 20 Jahren einfach einen Experten, d.h. einen deutschen Mitarbeiter hinschicken können, der vor Ort die Geschäfte leitet. Sie brauchen heute auch in Spitzenpositionen lokales Personal. Als ein global orientierter Konzern muss dieses Personal auf der anderen Seite in den Konzern integriert werden. Das führt zwangsläufig zu beruflichen Werdegängen, die nicht mehr regional festgelegt sind, sondern auch mit längeren Trainingszeiten in verschiedenen Standorten des Unternehmens verbunden sind und entsprechende Führungsstrukturen

erfordern. Ich hatte zufällig gestern ein Gespräch mit Prof. Plinke von der European School for Management and Technology, der hervorragenden ESMT hier in Berlin. Eines der Produkte, die dort entwickelt wurden, ist das gezielte Training für Unternehmensmitarbeiter, um sie in die jeweiligen Strukturen, Prozesse und kulturellen Besonderheiten ihres Unternehmens einzuführen. Ich glaube, es ist ein gutes Zeichen, dass der Standort der ESMT gerade in Berlin ist.



Dieter Ernst und Prof. Rita Süssmuth

Natürlich spielen weiterhin externe Faktoren sowie das spezifische Wissen über Zielländer und der Respekt vor der Vielfalt der Kulturen eine Rolle. Gerade im Bereich von Infrastruktur, in der weitgehend mit öffentlichen Partnern zusammenzuarbeiten ist, erfordert ein klares Verständnis der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in dem jeweiligen Land. Man muss darauf nicht nur reagieren, sondern sich darauf einstellen und die eigene Strategie darauf ausrichten. Voraussetzung ist zwingend ein ausreichendes Verständnis. Dafür brauchen Sie im Ergebnis in diesen Märkten aufgewachsene und verwurzelte Mitarbeiter. Auf der anderen Seite beeinflusst da natürlich auch die Kultur eines Unternehmens. So ist bei uns ein geflügeltes Wort: „Das lösen wir chinesisches!“ Gemeint ist damit, dass verworrene oder verknäulte Problemstellungen, die nur sehr mühsam wieder auseinander zu dividieren sind, einer pragmatischen Lösung zugeführt werden, die durchaus in Randbereichen unbefriedigend bleibt. Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass ein größerer Verantwortungsspielraum für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gepaart natürlich mit der entsprechenden Qualifizierung, in einer kulturellen Vielfalt zu weitergehenden und besseren Lösungen führt. Von daher ist der Gesichtspunkt der Migration für Unternehmen ein sehr belebender und auch für den Unternehmenszweck wichtiger Aspekt.

Lassen Sie mich noch einen anderen Aspekt ansprechen: Wir haben einen erheblichen und ständig wachsenden Anteil an Selbstständigen mit Migrationshintergrund in Deutschland, der inzwischen auch einen beachtlichen Anteil an Arbeitsplätzen schafft. Das bedeutet natürlich, dass auch deutsche Teilnehmer an diesem Beschäftigungspotential partizipieren, unabhängig von den deutschen Kunden. Das ist sicherlich ein nicht entscheidender, aber wichtiger positiver Nebenaspekt. In unserem Unternehmen sind ca. 30 % ausländische Mitarbeiter beschäftigt. Damit können wir uns mit Hertha BSC und den Berliner Philharmonikern messen. Wir haben dieselbe Zielrichtung und Struktur, vielleicht nur auf einem anderen Segment (und sicher in einer anderen Qualität). Ich darf Ihnen sagen, dass die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern aus sechs Nationen, vor allen Dingen, wenn man in 20 Ländern tätig ist, eine tolle Erfahrung bedeutet.

Berlin ist schon immer ein europäischer Schmelztiegel gewesen und hat davon enorm profitiert. Das schafft ein bestimmtes Klima in der Stadt. Ich darf einen der kreativen Köpfe aus dem Bereich des Animationsfilms zitieren, der als Amerikaner aus Los Angeles in London gelebt hat und anlässlich seines Umzuges nach Berlin sagte, dass das mit Abstand in Deutschland die erste Stadt sei, in der er gehen würde. Ich habe manchmal den Eindruck, dass wir überhaupt nicht genügend realisieren, dass hier ein Pfund gegeben ist, mit dem Berlin wuchern kann und dass wir damit ein dringend weiter zu entwickelndes Asset für die Stadt haben. Aber auch hier gilt, je mehr positive Beispiele sich entwickeln und dazu gehört auch die Akzeptanz und Unterstützung von Migrationsentwicklungen, umso mehr wird sich das Bewusstsein dafür schärfen.

## Internationaler Wissenschaftsstandort – Zukunftswissen aus Berlin

von Prof. Dr. Rolf Kreibich, Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung - IZT

Entwickelte und in Entwicklung befindliche Gesellschaften werden gegenwärtig und in der Zukunft von zwei Leitbildern geprägt: der „Wissens- oder Wissenschaftsgesellschaft“ (Science Society) und der „Nachhaltigen Gesellschaft“ (Sustainable Society). Diese Erkenntnis gehört zu den zentralen Ergebnissen der Zukunftsforschung am IZT.

Die „Science-Society“ wird in erster Linie durch den Megatrend „Wissenschaftliche und technologische Innovationen, Bildung, Wissensvermittlung und Qualifizierung“ bestimmt. Sie erhält ihre stärksten Impulse aus der wissenschaftlichen Wissensproduktion, der Hochtechnologieentwicklung und der wissenschaftsbezogenen Qualifizierung. Den deutlichsten Ausdruck finden die neuen wissenschaftsbasierten technologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Grundlagen in den modernen, hocheffizienten Informations- und Kommunikationstechniken: Intelligente Maschinen, Mikroprozessoren sowie Netz- und Funktechniken dringen mehr und mehr in alle Lebensbereiche, von der Bildung bis zur Forschung, von der Produktion bis zu den Dienstleistungen, von den Infrastrukturen bis zur Logistik und Organisation, vom Gesundheitssystem bis zur Kultur und zur Freizeitgestaltung. Keine Produktionsstraße, kein Büro, keine Küche und kein Wohnzimmer und keine Freizeitgestaltung finden in Zukunft ohne die Anwendung moderner IuK-Techniken statt.

Spätestens seit 1992 haben fast alle Länder der internationalen Staatengemeinschaft anerkannt, dass das Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Society) die plausibelste Zukunftsvision ist. Denn sie gibt sowohl

auf die großen ökologischen als auch sozialen und ökonomischen Herausforderungen zukunftsfähige Antworten: Die Rio-Deklaration und die Agenda 21 – wichtigste Ergebnisse der Rio-Konferenz der Vereinten Nationen 1992 – haben hierfür die wesentlichen Zukunftsziele und Grundlagen für ein weltweites Zukunftsprogramm vorgezeichnet. Diese Grundlagen wurden bis heute von fast allen Staaten der Welt als Handlungsgrundlage für das 21. Jahrhundert anerkannt.

Immer deutlicher haben sich in den folgenden Jahren sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis umsetzbare Strategien und Maßnahmen einer Nachhaltigen Entwicklung für die meisten Handlungsfelder herauskristallisiert. Besonders wichtig ist, dass die Kernbestandteile des Leitbildes, die Forderungen nach inter- und intragenerativer Gerechtigkeit weltweit durch einen breiten Konsens der weltlichen und religiösen Wertesysteme getragen werden.

Die nachfolgenden Leitperspektiven der Nachhaltigen Entwicklung umreißen den Zielhorizont einer Sustainable Society:

- Verbesserung der Lebensqualität und Sicherung von wirtschaftlicher Entwicklung und Beschäftigung
- Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen und Schonung der Naturressourcen
- Sicherung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit
- Wahrung und Förderung der kulturellen Eigenentwicklung und Vielfalt von Gruppen und Lebensgemeinschaften
- Förderung menschenwürdiger Technologien und Verhinderung superrisikanter Techniken und irreversibler Umfeldzerstörungen.

Die größte Herausforderung im 21. Jahrhundert besteht darin, die beiden Welt-Leitkonzepte der „Wissenschaftsgesellschaft“ und der „Nachhaltigen Gesellschaftsent-

wicklung“ so zusammenzuführen, dass die Menschheit im Sinne von Sustainability überlebens- und zukunftsfähig bleibt.

Wenn ich vor dem Hintergrund dieser Leitbilder die Berliner Situation skizziere, dann haben wir in Berlin sicher eine starke Basis wissenschaftlicher Wissensgrundlagen und Wissensproduktion. Ein paar Zahlen, die in der Kürze nur Splitter des Gesamtbildes sein können, sollen das belegen: Wir haben drei Universitäten, die Humboldt Universität, die Freie Universität und die Technische Universität und eine wie ich immer gern sage, Mochtegern-Universität, die UdK, früher HdK, die Hochschule der Künste. Darüber hinaus gibt es noch 18 weitere Hochschulen. Das ist der Bereich, der insbesondere die Verbindung von Forschung, Lehre und Dienstleistungen repräsentiert.

Der zweite Bereich, der mindestens genauso stark in Berlin vertreten ist und wahrscheinlich in der internationalen Wissenschaftsentwicklung heute eine weitaus größere Rolle spielt, das sind die über 500 Forschungsinstitute und wissenschaftlichen Einrichtungen der Stadt. Dazu gehören die bekannten Institute der großen Forschungseinrichtungen der Leibniz-, Helmholtz-, Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft. Es gehören aber auch viele wichtige kleine und mittlere Institute dazu, die höchst innovativ sind und die zum Teil gar nicht im regionalen Bereich eine so große Rolle spielen, aber international häufig eine weit größere Bedeutung haben als manche Universitäts-Institute.

Und es gehören auch die wissenschaftlichen Einrichtungen der zahlreichen Bibliotheken, der Sammlungen, Dokumentationseinrichtungen und der Museen dazu. Das Weltkulturerbe, die Berliner Museumsinsel, ist ja nur die Spitze einer breiten wissenschaftlichen Kultur- und Museumslandschaft.

In Berlin gibt es auch eine große Anzahl wissenschaftlicher Netzpartnerschaften, insgesamt wurden 460 tragfähige Partnerschaften ausgemacht. Viele kleine wis-

enschaftliche Netzwerke sind hier noch gar nicht mitgezählt.

Die Universitäten hatten schon immer ein hohes Potential an ausländischen Studierenden. Die HU und die FU haben etwa 12 %, die TU 18 % Anteil ausländischer Studenten und Studentinnen. Die Fachhochschulen haben besonders hohe Quoten afrikanischer und asiatischer Studierender.

Diese wenigen Quantitäten vorausgesetzt, kann man durchaus sagen, dass Berlin eine Stadt der Wissenschaft ist. Aber Herr Strauch hat zu Recht die Frage gestellt: „Sind wir auch eine Stadt der Wissensvorsprünge?“ Da ich hier nicht nur Propaganda für Berlin machen möchte, sollen auch die Defizite aufgezeigt werden.

Die Defizite knüpfen vor allem dort an, wo Frau Süßmuth in ihrem Beitrag gefordert hat: Im Rahmen der Bildung, Ausbildung, Qualifizierung und Weiterqualifizierung - vom Kindergarten über die Schulen, die Berufsschulen bis zu den Universitäten - brauchen wir angesichts der Globalisierung, des rasanten Strukturwandels und der Informationsfluten mehr Orientierungs- und besseres Handlungswissen. In einer Welt der kulturellen Vielfalt brauchen wir eine hochqualifizierte Bildung aller Menschen, die neben dem grundlegend notwendigen Fachwissen auch vernetztes Wissen, Praxis- und Handlungswissen sowie Schlüsselqualifikationen für die Nutzung neuer Technologien vermittelt. Darüber hinaus sind immer mehr auch soziale Kompetenz, Sprachen und kulturelle Kompetenz für andere Länder und Regionen, Religionen und Mentalitäten unabdingbare Bildungsinhalte. Wir stehen hier in Berlin, wie auch in vielen anderen Regionen, vor der wichtigen Aufgabe, wie wir diese Kompetenzen in unsere Wissenschafts- und Ausbildungsbereiche am besten integrieren können. Noch sind wir diesbezüglich viel zu unflexibel und es wird in der Regel viel zu wenig global und vernetzt gedacht und gehandelt. Typisch dafür sind die Ausbildungsgänge in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, die weithin

noch in relativ schmalen Fachgebieten verhaftet sind. Das hat an der TU Berlin dazu geführt, dass nach einer Phase der Kooperation zwischen den Disziplinen nunmehr wieder eine Phase der Vernachlässigung der Sozial- und Geisteswissenschaften eingesetzt hat, anstatt die Disziplinen weiter zu vernetzen. So stellt man leider fest, dass hinter den Beschwörungen zur Interdisziplinarität, Multi- und Transdisziplinarität in der Realität wenig Substantielles zu finden ist.

Mit ihren Zielstellungen und Inhalten sind zahlreiche Disziplinen noch weit von der Notwendigkeit entfernt, das Leitbild der nachhaltig zukunftsfähigen Entwicklung wissenschaftlich und wissenschaftsorganisatorisch aufzunehmen. Das sieht in einigen zukunftsorientierten außeruniversitären Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen zum Glück besser aus, die hier eine Vorreiter- und Führungsrolle eingenommen haben.

Nicht nur Politik und Wirtschaft, auch zahlreiche relevante Wissenschaftseinrichtungen – an vorderster Stelle die wirtschaftswissenschaftlichen Institute – hängen noch immer dem Ziel „Wachstum, Wachstum, Wachstum“ an und versprechen, dann alle weiteren sozialen, ökologischen und kulturellen Probleme zu lösen.



Prof. Dr. Rolf Kreibich

Der Mainstream in den Wirtschaftswissenschaften glaubt immer noch, dass allein über wissenschaftlich-technologische Grundlagen die ökonomischen Weichen in die richtige Richtung, das heißt in Richtung wirtschaftliches Wachstum, gestellt werden können, woraus dann mehr oder weniger automatisch eine Verbesserung der

Lebensqualität resultiert. Wie sehr diese Vorstellung in die Irre weist, beweisen die Entwicklungen der Lebensqualitäts-Indizes von UNO und Weltbank. Bei mehr als 145 bzw. 132 Indikatoren kommen beide Indizes zu dem Ergebnis, dass die Lebensqualität in den meisten Ländern, insbesondere den Industrieländern, seit etwa Mitte der siebziger Jahre des 20. Jahrhunderts abnimmt – trotz permanenten Wirtschaftswachstums, das wir im Durchschnitt in allen Ländern hatten. Was ist das für eine Entwicklungslogik, wenn trotz anhaltenden Wirtschaftswachstums die Lebensqualität für die Menschen abnimmt?

Und weil das so ist müssen unsere wissenschaftlichen Einrichtungen mit ihren Arbeiten und Ergebnissen viel stärker auf die heute dringendsten Fragen der Weltentwicklung hinzielen, und zwar auf Fragen und Lösungen, die die Zerstörung der Biosphäre und der natürlichen Lebensgrundlagen verhindern. Da geht es um die Ursachen und Folgen des Klimawandels, um die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Erhaltung der biologischen Vielfalt – wir haben im Mai die große Konferenz zur Biodiversität in Bonn. Wenn wir jeden Tag 100 bis 200 Tier- und Pflanzenarten vernichten, dann müssen wir uns unverzüglich und nachhaltig dieser katastrophalen Entwicklung stellen. Wenn wir jeden Tag 63.000 Fußballfelder tropischen Regenwald abholzen, dann ist das ein ganz entscheidendes Problem dieser Welt und der Wissenschaft. Wir vernichten damit ja nicht nur unsere Sauerstoffproduktionsquelle, sondern auch unsere wichtigste CO<sub>2</sub>-Rückbildungsmaschine. Wir sind dabei, die Ressourcen unserer Erde in einer schamlosen Weise auszubeuten und dadurch unsere Lebens- und Produktionsgrundlagen zu vernichten. Deshalb müssen sich - und das wollte ich nur andeuten - unsere wissenschaftlichen Einrichtungen sehr viel stärker diesen Themen stellen, d.h. den Problemen Ressourceneffizienz, Ressourceneinsparung, Kreislaufwirtschaft und neue Material- und Produktentwicklung im Sinne biologischer und ökologischer Verträglichkeit. Das findet nach

meiner Auffassung weltweit und auch in Berlin noch viel zu wenig statt.

Das Institut für System- und Innovationsforschung in Karlsruhe hat einmal ausgerechnet, wie stark heute in die wichtigsten Schlüsseltechnologien wissenschaftliches Wissen eingeht. Natürlich geht es hier nicht um die Kommastelle, aber die Zahlen sind beeindruckend: Zum Beispiel Mikrochips: 70% des Preises der Mikrochips wird durch wissenschaftliches Wissen erzeugt. Bei Solarzellen sind es ebenfalls 70%, bei den Pharmaprodukten sogar 80% und das gesamte Wirtschaftswachstum basiert in den hochindustrialisierten Ländern zu etwa 70 bis 80% auf wissenschaftlichem Wissen. Dieses wissenschaftliche Wissen produziert in der Tat hocheffiziente ökonomische Innovationen, das Stichwort Informations- und Kommunikationstechnologien stehen hierfür beispielhaft. Aber wir zielen heute viel zu wenig darauf ab, diese Technologien im Sinne der Nachhaltigkeit einzusetzen. Das aber erwarte ich für eine Stadt der Wissensvorsprünge.

Zurzeit gibt es weltweit scheinbar eine Ernährungskrise. Diese Ernährungskrise kann ja nicht in wenigen Tagen vom Himmel gefallen sein und nun sind plötzlich viel weniger Nahrungsmittel da und die Weltmarktpreise explodieren. Tatsächlich sind es mehrere Faktoren, die hier zusammenwirken, die aber vor allem von mächtigen Spekulanten genutzt werden, um eine künstliche Verknappung zu erzeugen und um dann bei den enorm gestiegenen Preisen gigantische Gewinne zu machen. Diese Spekulanten schieben heute virtuell jeden Tag 4 Tausend Milliarden Dollar durch die Finanzwelt. Mir hat bisher kein Finanzwissenschaftler klarmachen können, was das für Folgen hat. Ich behaupte, das weiß noch nicht einmal der Weltbankpräsident oder der Präsident der Europäischen Notenbank. Und dann fängt auf einmal das gesamte Gebäude an zu wackeln und dieses Gebäude bröckelt ja nicht nur virtuell im Finanzbereich, sondern schiebt sich ganz real etwa in den Ernährungsbereich und in alle Bereiche von bis dahin einigermaßen

stabilen ökonomischen Entwicklungen. So geht das, und da kommen dann regionale Missernten und eine forcierte Nutzung von Biomasse für die Erzeugung oder gar die Zunahme der Bio-Fuel-Produktion gerade richtig, um die Öffentlichkeit und große Teile der Wirtschaft von den eigentlichen Krisenursachen, den wahnwitzigen Spekulationen und Spekulationsgewinnen abzulenken.

Solche Probleme müssen Wissensregionen mit dem Anspruch auf Wissensvorsprünge aufdecken und dafür Strategien, Instrumente und Maßnahmen zu ihrer Überwindung und Lösung entwickeln.

Deshalb kann ich zusammenfassend nur noch einmal auf das rekurren, was Frau Süßmuth ausgeführt hat: Wir brauchen kulturelle und soziale Wissenskompetenz und internationale Zusammenarbeit. Die Voraussetzungen dafür sind bei uns noch unterentwickelt, nämlich die Ausbildung und Bildung der Menschen, insbesondere auch der Jugendlichen, durch Weiterbildung und Weiterqualifizierung in Richtung Strukturwandel und Globalisierung neues Orientierungs- und Handlungswissen zu erwerben: Wir reden zwar ständig von Globalisierung, aber wenn es um die konkrete praktische Umsetzung und Nutzung von Chancen und Verhinderung der Risiken geht, ist die internationale Sichtweise und multikulturelles Handeln und Zusammenwirken nur ganz rudimentär ausgebildet.

Ich hatte vor kurzem die Gelegenheit, das Thema mit der Ministerin für Entwicklungspolitik zu diskutieren und zum Glück fällt das im BMZ auf fruchtbaren Boden: „Ja, wir legen jetzt ein Programm auf für die spezielle Ausbildung unserer jungen Menschen, damit sie vermehrt in die Welt hinausgehen können“.

Wir sollten überhaupt keine Bedenken haben, wenn unsere jungen Leute in die Welt hinausgehen – im Gegenteil. Sie kommen ja auch mal wieder zurück und sie knüpfen dort entsprechend internationale Netze. Wir dürfen auch keine Berührungsangst haben, wenn Menschen aus anderen Ländern zu uns kommen. Heute - in

der globalisierten Welt - ist es überhaupt nur sinnvoll, diesen Wechselwirkungsprozess zu forcieren und wir sollten, wie erfolgreiche Länder schon in der Vergangenheit, daraus eine echte Win-Win-Situation machen.



## Wirtschaftsstandort Berlin: Interessant durch internationale Kompetenzen?

von Hartmut Mertens, Investitionsbank Berlin

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

auf den ersten Blick ist Berlin nicht anders als andere Metropolen, nämlich Anziehungspunkt für Menschen aus anderen Kulturen und Ländern. Dies ist teilweise das Ergebnis eigendynamischer Entwicklungen. Teilweise ist es aber auch das Ergebnis absichtlicher Politik. Schon in der Zeit des brandenburgischen Kurfürsten im 17. Jahrhundert wurden französische Hugenotten eingeladen, sich in Berlin anzusiedeln und ihr Know-how weiterzugeben. Es wurden Ihnen sogar besondere Privilegien zugesichert. Mit den Worten Friedrichs des Zweiten klang das dann folgendermaßen: Soll doch jeder nach seiner Façon selig werden.

Berlin legt Wert auf diese Tradition, ein Ort der Toleranz und Weltoffenheit zu sein. Menschen – ungeachtet ihrer Herkunftskultur, Abstammung, religiösen oder politischen Überzeugung – sollen hier friedlich und frei – entsprechend ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten – zusammenleben.

Aber ist Berlin auch auf den zweiten Blick eine weltoffene, kompetente und tolerante Stadt und damit interessant für Investoren und Arbeitskräfte?

Berlin ist sicherlich eine Kulturstadt, denn sie hat eine Vielzahl von internationalen Angeboten. Dazu gehören Opern- und Theatergastspiele aus der ganzen Welt, Konzerte, Museen, Kabarett, Festivals für Film und Jazz, Rockkonzerte und vieles mehr.

Dieses bunte Treiben macht Berlin zu einem Magneten für Kreative aus aller Welt. Ständig ziehen neue Künstler an die Spree, nicht nur um hier zu feiern und das Leben zu genießen. Die junge und kreative Schicht – vor allem aus Europa und Amerika – hat Berlin zu ihrem Zentrum erklärt. Nirgendwo entspringen so viele Kreativprojekte wie hier.

Nach dem Veranstaltungskalender zu urteilen, ist Berlin sehr wohl eine weltoffene, kompetente und tolerante Stadt mit einem außerordentlich internationalen und bunt differenzierten Kulturangebot.

Einmal im Jahr verwandelt sich Berlin sogar in Hollywood. Zur Berlinale kommen alle mit Rang und Namen im Film- und TV-Geschäft. Die Berlinale ist aber nicht nur das größte Kulturereignis der deutschen Hauptstadt, sondern gleichzeitig eine wichtige Messe der internationalen Filmindustrie. Nahezu 20.000 Fachbesucher aus mehr als 100 Ländern – darunter 4.000 Journalisten – melden sich jedes Jahr für die internationalen Filmfestspiele an.

Aber kann Berlin dieses internationale Angebot auch wirtschaftlich nutzen?

Die internationalen Kulturangebote in Berlin haben sich in den letzten Jahren zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor und Wachstumsfeld entwickelt, das Investitionen in die Stadt zieht und Arbeitsplätze schafft. Allein in der Film- und TV-Wirtschaft sind 2.000 Unternehmen mit 12.600 Beschäftigten in der Hauptstadt tätig. Rechnet man die freien Mitarbeiter, die Selbstständigen und die geringfügig Beschäftigten dazu, sind es nahezu 36.000 Personen, die in der Berliner Film- und TV-Wirtschaft tätig sind. Als einem der wenigen Wirtschaftszweige gelang es der Filmindustrie Berlins, ihren alten Rang aus UFA-Tagen zurückzuerlangen. Viele weltbekannte Schauspieler schätzen Berlin.

In Berlin lebt und arbeitet die „kreative Klasse“. Insgesamt sind in der Kreativwirtschaft über 150.000 Personen beschäftigt, mehr als im gesamten Verarbeitenden Gewerbe. Die Dynamik ist in Berlin höher als im Durchschnitt der anderen Zentren der deutschen Kreativwirtschaft. Im vergangenen Jahr hat Berlin den prozentual höchsten Anstieg der Erwerbstätigen erlebt. Mehr als 100.000 nationale und internationale Tagungen und Kongresse fanden in Berlin statt. Mit mehr als 400 Galerien ist es Europas größte Galeristen-Hauptstadt und mit 17 Millionen Übernachtungen größter Touristenmagnet in Deutschland. Als eine der liberalsten Städte des Kontinents nutzt Berlin mit seinen 3,4 Millionen Einwohnern die Chancen der Zuwanderung.

Aber wird Berlin durch diese Vielfalt der Hochkultur schon zu einer international kompetenten Stadt im strengeren Sinne? Die Antwort lautet: Dadurch allein noch nicht.

Unter einer weltoffenen, kompetenten und toleranten Stadt im strengeren Sinne verstehe ich nicht nur die Produkte der Hochkultur wie Theater, Konzerte, Galerien, Universitätseinrichtungen oder Film- und TV-Produktionen, sondern die Gesamtheit von Kultur- und Arbeitsvermögen sowie Berufsfertigkeiten von Menschen. Berlin besteht aus vielen Teilkulturen, die sich

allein schon aus den unterschiedlichen Muttersprachen, Hautfarben und Bildungsgraden, Berufen, Sozialisationsgeschichten, Altersstufen, religiösen und politischen Überzeugungen und schichtenspezifischen Sitten ergeben. Denn im strengeren Sinne entsteht in einer Stadt internationale Kompetenz nur dann, wenn es auch im Alltagsleben der gesamten Bevölkerung zumindest mehrere lebende Kulturen gibt, die ihr kulturelles und berufliches Eigenleben entfalten.

Auch in diesem strengeren Sinne ist Berlin eine Stadt mit internationaler Kompetenz.

Berlin wurde nach dem Ende des zweiten Weltkriegs erneut eine Stadt des Zuzugs. Dieser Zuzug bestand vor allem aus der Rückkehr der Vertriebenen aus den ehemals deutschen Ostgebieten und aus dem Zustrom von DDR-Flüchtlingen. Trotzdem war Berlin am Übergang in die sechziger Jahre, verglichen mit der Zeit der zwanziger Jahre, keine Stadt der internationalen Kompetenz mehr. Denn es gab hier kaum noch originäre ethnokulturelle Minderheiten, wenn man von der Anwesenheit der Soldaten und ihren Familien einmal absieht.

Eine große Veränderung in der internationalen Zusammensetzung der Berliner Bevölkerung gab es erst wieder durch ein Ereignis, von dem man genau dies nicht erwartet hätte: Die Errichtung der Berliner Mauer. Sie zielte eigentlich genau auf das Gegenteil von Weltoffenheit. In der so entstandenen Insellage wandte man sich im Westteil der Stadt der Anwerbung von Gastarbeitern aus den Mittelmeerländern zu, um freie Arbeitsplätze in der immer noch von der Konjunktur begünstigten Wirtschaft besetzen zu können. Diese Ansiedlung der Gastarbeiter bestimmt das neu entstandene internationale Bild Berlins bis in die Gegenwart hinein.

Es gibt kaum einen Staat der Welt, aus dem keine Bürger in Berlin leben. Nach der aktuellen Statistik hatte Berlin am 31. Dezember 2007 eine Wohnbevölkerung von rund 3,4 Mio. Menschen, darunter 470.000 Ausländer, knapp 14%, von denen 3.700 erst im vergangenen

Jahr dazugekommen sind. Diese Inländer fremder Staatsangehörigkeit kommen aus fast allen Ländern der Erde. Die größte Gruppe von Ihnen mit rund 114.000 Menschen sind die Türken. In der weiteren Rangliste folgen dann die Polen mit rund 44.400, die Serben mit 23.400, die Russen mit 14.600, die Italiener, die US Amerikaner, die Franzosen, die Vietnamesen, die Kroaten, die Bosnier und Herzegowinaer, die Briten und die Griechen mit 9.700 Einwohnern.



Hartmut Mertens

Im Folgenden will ich solche Minderheiten hervorheben, die bereits längerfristig ansässig geworden und meist im Besitz verlängerter Aufenthaltsgenehmigungen sind. Ihre Anwesenheit geht wesentlich auf ausdrückliche deutsche Politik zurück, durch die Anwerbung von Arbeitskräften oder durch die Schutzzusage für Verfolgte.

Nimmt man diese Kriterien, so muss man insbesondere die Türken, die Angehörigen des ehemaligen Jugoslawien, die Angehörigen der ehemaligen Ostblockstaaten, vor allem Polen, dann Italiener und schließlich die Vietnamesen betrachten.

Für die Beurteilung ihrer Lage ist aber vor allem aufschlussreich, wie ihre allgemeine Lebenslage beschaffen ist, vor allem ihre Erwerbsverhältnisse. Obwohl alle Gruppen die rechtlichen Möglichkeiten zur Pflege der eigenen Herkunftskultur haben, fehlt es vielen doch an den dafür erforderlichen Mitteln.

Die Türken, als der weitaus größten Gruppe der Immigranten Berlins, unterscheiden sich von den anderen hier

lebenden ausländischen Minderheiten nicht so sehr durch ihren sozialen Status, wohl aber durch die Größe und durch die auf bestimmte Stadtquartiere konzentrierte Siedlungsweise. Hinzu kommen Schwierigkeiten auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und Probleme ihrer Kinder beim Erwerb von Schulabschlüssen.

Einen Zuzug von türkischen "Gastarbeitern" gibt es seit 1957. Die meisten Türken jedoch kamen ab 1961 aufgrund des Anwerbeabkommens der Bundesrepublik mit dem türkischen Staat als Arbeitskräfte nach Berlin. Die ersten Gastarbeiter waren einfache junge Türken vom Lande, heute ist die ganze ethnische und kulturelle Vielfalt der Türkei in Berlin vertreten. Großstädter und Bauern, Aleviten, Kurden, Aserbeidschaner, Lasen, Bulgarien-Türken, Albanien-Türken, Armenier u.a..

Die schulische und berufliche Qualifikation der ersten Generation der türkischen Wanderarbeiter war äußerst gering. Daher wurden sie fast ausschließlich als ungelernete oder angelernte Arbeiter für unattraktive und gefährliche Arbeiten eingesetzt. Heute zeigt sich unter den Berliner Türken dagegen eine breite soziale Streuung. In nahezu allen gesellschaftlichen Schichten und Kreisen Berlins finden sich heute Türken: vom Abgeordneten zum Gemüsehändler, vom Profiboxer über die Lyrikerin bis zum Textilgroßhändler. Der türkische Mittelstand hat sich heute in Berlin etabliert. So finden wir neben den selbständigen Unternehmern von Klein- und Mittelbetrieben zum Beispiel Ärzte, Lehrer an allgemein- und berufsbildenden Schulen und Sozialarbeiter.

Gegenüber der ersten Generation, die vorwiegend Imbissbuden, Friseur-, Gemüse- und Lebensmittelläden sowie Änderungsschneidereien betrieb, besteht die heutige Infrastruktur darüber hinaus aus Banken, Handwerksbetrieben, Moscheen, Arztpraxen und Kommunikationseinrichtungen wie Werbeagenturen, Zeitungen, Fernseh- oder Radiosendern.

Schätzungen zufolge gibt es in Berlin rund 6.000 Betriebe mit rund 20.000 Arbeitnehmern, die von türkisch-

stämmigen Inhabern geführt werden. Seit Mitte der achtziger Jahre hat sich diese Zahl verdreifacht, ein Zeichen der hohen Wachstumsdynamik. Schätzungsweise 10% dieser Unternehmen beschäftigen mehr als zehn Mitarbeiter, der Rest verteilt sich relativ gleichmäßig auf kleine, vorwiegend Familienbetriebe mit bis zu drei Mitarbeitern und mittlere Betriebe mit vier bis neun Beschäftigten.

Rund zwei Drittel der Unternehmer sind jünger als 40 Jahre und deutlich mehr als 80% leben schon länger als zehn Jahre in Berlin. Dass mehr als ein Drittel mittlerweile deutsche Staatsbürger sind, ist ebenso ein Beweis für den hohen Integrationsgrad der türkischstämmigen Unternehmer, wie die Tatsache, dass rund ein Viertel der in türkischstämmigen Betrieben vorhandenen Arbeitsplätze von Deutschen eingenommen werden.

Die in Berlin ansässigen türkischstämmigen Unternehmen erwirtschaften insgesamt rund 3 Mrd. EUR Umsatz und tätigen Investitionen in Höhe von rund 800 Mio. EUR. Die türkische Wirtschaft ist stark mit der deutschen verflochten. Nahezu alle Unternehmer haben deutsche Kunden, ein wesentlicher Teil arbeitet mit deutschen Lieferanten. Die Unternehmen, die sich auf die ursprüngliche ethnische Nachfrage konzentrieren, sind die Ausnahme.

Die sektorale Verteilung in der türkischen Ökonomie ist zwar noch stark von den klassischen Branchen wie Einzel- und Großhandel (rund 50%), Gastronomie (rund 25%) und Baugewerbe (rund 10%) geprägt, jedoch ist eine verstärkte Zunahme von Unternehmensgründungen in den modernen Dienstleistungen und im EDV- und Kommunikationsbereich festzustellen.

Insbesondere die türkischstämmigen Berliner Unternehmen aus dem Groß- und Außenhandel sind eine Brücke zu neuen Absatzmärkten, wie zum Beispiel dem ganzen türkischsprachigen Raum. Dieser reicht von der Türkei über die ehemaligen Sowjetrepubliken bis in Teile Chinas und umfasst rund 300 Mio. Menschen. Hier

bieten sich interessante Kooperationsmöglichkeiten auch für deutsche Unternehmen, die für ihre Produkte den Eintritt in diese Märkte schaffen wollen.

Die Einführung typisch türkischer Produkte in den Berliner Markt ist den türkischen Unternehmern gelungen. Das beste Beispiel ist der Döner Kebab. Der Döner Kebab hat einen komplett neuen Produktions- und Handelszweig eröffnet und mittlerweile existieren allein in Berlin mehrere Dutzend Hersteller. Einige wenige haben sogar hohe Investitionen getätigt und hochmoderne Anlagen errichtet. In dieser und in vor- bzw. nachgelagerten Branchen arbeiten insgesamt mehr als 1.000 Menschen. Hier ist ein bedeutender Wirtschaftszweig entstanden.

Aber Döner war gestern - viele türkischstämmige Unternehmer in Berlin haben die "Ethno-Nische" weitgehend hinter sich gelassen. Die Bedeutung von Großhandel und Handwerk steigt, während der Anteil der typisch ethnischen Branchen wie Gastronomie und Einzelhandel sinkt. Und jeder dritte Betrieb beschäftigt inzwischen mehr als 4 Mitarbeiter. Sie finden ihre Kunden unter Deutschen genauso wie unter Berlinern türkischer Herkunft. Das gleiche gilt für die Struktur der Lieferanten und der Beschäftigten. Mehr als 20% der Betriebe beschäftigen mittlerweile deutschstämmige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Heute gibt es sehr erfolgreiche Türken in Berlin. Sie haben meist eine gute schulische Ausbildung und solide berufliche Qualifizierungen. Viele von Ihnen gehören zur zweiten Generation türkischer Einwanderer und besitzen eine deutsche Staatsangehörigkeit. Die Familie wird oft in die unternehmerische Tätigkeit eingebunden. Wirtschaftlichen Rat holt sich der türkische Unternehmer bei der mehr als 300 Mitglieder zählenden Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung (TDU) in Form von Seminarbesuchen über Recht und Finanzen.

Diese wirtschaftlichen Potenziale muss Berlin erkennen und fördern. Warum sollen die Türken heute nicht wie

um 1700 die Hugenotten zum Motor des Aufschwungs werden? Vielleicht sind die vielen türkischen Werbeagenturen, die sich gerade gründen, erste Anzeichen.

Auch für die gesellschaftliche Integration ist das von Vorteil. Viele türkischstämmige Unternehmer haben in der türkischen Gemeinschaft eine Vorbildfunktion. Daher ist es wichtig, dass Städte die Aktivitäten türkischer Unternehmer noch stärker fördern. Erste Schritte gibt es bereits. So hat etwa die Berliner IHK vor wenigen Wochen erstmals einen Beirat für ihre ausländischen Mitglieder eingerichtet.

Die Wiederkehr eines bis zum zweiten Weltkrieg ganz gewöhnlichen Zustands, der nur durch den Kalten Krieg unterbrochen war, stellt die Anwesenheit von größeren Minderheiten aus den osteuropäischen Ländern dar. Da die Zeit der Unterbrechung mehr als vierzig Jahre und somit mehr als eine Generation betrug, stellte sich die Anwesenheit dieser Minderheiten nach dem Fall der Mauer 1989 zunächst als eine merkliche Veränderung im Berliner Stadtbild dar. Zum Beispiel weil besondere und nur halblegale Straßenmärkte entstanden, auf denen zum Wochenende einreisende Polen als Kleinst-, Schwarz- und Trödelhändler versuchten Geschäfte zu machen. Teils durch Straßenhandel mit Konsumwaren, teils durch Masseneinkauf insbesondere von Unterhaltungselektronik, versuchten sie das enorme Kaufkraftgefälle der Währungen zu nutzen. Über 44.000 Menschen mit polnischer Muttersprache sind mittlerweile in der deutschen Hauptstadt offiziell gemeldet. Wahrscheinlich leben viel mehr in Berlin. Aber die Einwanderung von jenseits der Oder ist nur rudimentär erforscht. Die meisten kommen aus den ehemaligen deutschen Gebieten Westpolens, aus Stettin, Posen oder Breslau. Hinzu kommen die vielen Berufspendler und Touristen.

"Polski Berlin", das polnische Berlin, spielt in der öffentlichen Diskussion jedoch kaum eine Rolle. Während die türkische Gemeinschaft mittlerweile längst in aller Munde ist und auch Einzug in die Medien, in Film, Popkultur

und die multikulturelle Debatte gefunden hat, ist es um die zweitgrößte Gruppe, die polnischen Berliner nach wie vor ruhig.

Das liegt unter anderem an den unterschiedlichen Lebensentwürfen der polnischsprachigen Berliner. Die einen haben längst den deutschen Pass und wollen sich so schnell wie möglich integrieren. Die anderen haben ihren Lebensschwerpunkt nach wie vor in Polen, das anders als die Türkei einen Katzensprung von der deutschen Hauptstadt entfernt liegt.

Trotzdem hat man auch diese Gruppe in Berlin als Wirtschaftsfaktor entdeckt. Ethno-Marketing, also auf nicht-deutsche Zielgruppen zugeschnittene Werbekampagnen, gibt es zwar schon lange in Berlin. Bislang richtete es sich allerdings vorwiegend an ein türkisches Publikum. Mit einer Plakatwerbung für Finanzgeschäfte auf deutschen Bahnhöfen zeigt nun zum Beispiel die Western Union, dass auch das osteuropäische Publikum als Zielgruppe entdeckt wird. Neben der Werbung auf Polnisch wirbt die US-Firma auch auf Russisch und Serbokroatisch um Kunden. Ungeachtet solcher Nischenangebote ist Ethno-Marketing für Osteuropäer, aber auch für andere Produkte im Kommen. Das betrifft vor allem die Werbung auf Polnisch und Russisch. Werbung für Berlin in Polen macht inzwischen auch die Berliner Flughafen-gesellschaft. Vor allem der Flughafen Tegel wird mit einem polnischsprachigen Flyer beworben. In Tegel selbst wie auch auf den Berliner Bahnhöfen sucht man nach polnischen Hinweisschildern allerdings vergeblich. Dabei müsste die Kampagne einer privaten Firma wie der Western Union den Verantwortlichen eigentlich zeigen, dass es dafür längst einen Markt gibt.

Innovatives findet man in Berlin derzeit dort, wo man es kaum erwartet, zum Beispiel in Lichterfelde-Süd. Am dortigen "Oberstufenzentrum Bürowirtschaft und Verwaltung" gibt es den Berufsunterricht der "ProPolska-Klasse". Angehende Kaufleute lernen dort nicht nur Polnisch, sondern freuen sich auch darauf, sechs Mona-

te ihrer insgesamt drei Jahre dauernden Ausbildung in Polen zu verbringen.

Nach Berlin kommen aber auch die, die in dieser Stadt nicht dauerhaft leben, sondern als Pendler arbeiten wollen. Wer am Montagmorgen einmal mit dem Zug vom polnischen Kostrzyn/Küstrin nach Berlin fährt, bekommt eine Ahnung von der Lage Berlins als erster Stadt des Westens. Etwa 100.000 Pendler halten sich regelmäßig in Berlin auf. Was für die einen Arbeitsmigranten sind, die das noch immer sehr hohe Lohngefälle an der deutsch-polnischen Grenze ausnutzen, sind für andere die Pioniere eines neuen Europa. Wegen seiner Lage als Grenzstadt ist Berlin geradezu ein Labor für die neue Gestalt des "Transmigranten", der kulturell, sozial wie wirtschaftlich sowohl auf der einen, wie auch der anderen Seite der Grenze zu Hause ist.

Und dann gibt es noch die Touristen und Shopping-Reisenden. Vor allem vor Weihnachten macht das Ka-De-We fast die Hälfte des Umsatzes mit russischen Kunden. Aber auch die Polen haben Berlin als Einkaufsstadt entdeckt. 40 % aller Umsätze ausländischer Kunden entfallen inzwischen auf russische und polnische Touristen. Allein in einem Umkreis von 300 Kilometern um Berlin leben zwischen Szczecin/ Stettin, Poznan/ Posen und Wroclaw/Breslau neun Millionen Polen. Das Einzugsgebiet des Kurfürstendammes, des Potsdamer-, aber auch des Alexanderplatzes, hat längst die Grenzen überschritten. Selbst die Berliner Wirtschaftsförderer werben inzwischen unter dem Slogan "Go West - Go Berlin".

Berlin ist aber nicht nur für polnische Pendler interessant, sondern mehr und mehr auch für polnische Investoren. Das geht weit über die 30 Firmen hinaus, die sich jetzt schon im Ost-West-Kompetenzzentrum in Adlershof angesiedelt haben. Schätzungsweise 4.500 Unternehmen aus dem Nachbarland arbeiten in Berlin. Sie haben sich vor allem in zwei Bezirken niedergelassen. In Charlottenburg ballen sich im Kiez um die Wilmersdorfer

Straße die Gewerbetreibenden und freien Berufe. In Neukölln haben sich die vielen Fliesenleger und Multi-Handwerker aus dem Nachbarland, die in Berlin ihr Glück suchen, niedergelassen.



Nach vorne scheint es auch für polnische Großunternehmen in Berlin zu gehen. In den neuen "Wilmsdorfer Arcaden" hat die Kinderwaren-Kette "Smyk" gerade ihre neue Filiale in Berlin eröffnet. Die Warschauer nutzen die deutsche Hauptstadt als Testmarkt für die Expansion nach Westeuropa. Das Geschäft läuft gut und auch die Erfahrungen in den Läden im "Schloss" in Steglitz und der "Alexa" in Mitte sind positiv. Es kommen viele polnische Kunden, die die "Smyk"-Hausmarke schon kennen. Aber auch türkische und deutsche Familien kaufen die Waren, die zum Teil in Polen produziert werden.

Polnische Zuwanderung nach Berlin ist seit Jahrhunderten ein Massenphänomen. Das belegen nicht nur alte Berliner Namen polnischen Ursprungs, wie jener der Familie Gotzkowsky, deren Sohn Johann Ernst vor mehr als 200 Jahren die Königliche Porzellan Manufaktur gegründet hat.

Ob Feinkostläden, schnelle Sportwagen oder Pizza und Pasta, in ihrer Italienbegeisterung sind sich die Deutschen einig. Italienische Lebensart ist auch aus Berlin kaum noch wegzudenken. In den 60er Jahren entdeckten die Berliner das Urlaubsland Italien, während Italiener im Gegenzug nach Berlin kamen um hier zu arbeiten. Doch die gemeinsame Geschichte begann schon

viel früher: Zur Zeit der Hohenzollern brachten Handwerker, Krämer und Händler mediterranes Flair an die Spree. Nach 1945 hielt mit Architekten, Künstlern und Filmstars aus Italien erneut Glanz und Glamour Einzug in die geteilte Stadt.

Die vietnamesische Gemeinde zählt offiziell rund 12.000 Einwohner. In diesem Jahr werden die Beziehungen zwischen Berlin und Vietnam verstärkt ausgebaut. In einem umgebauten Plattenbau an der Leipziger Straße entsteht das "Viethaus". So heißt das vietnamesische Zentrum für Handel, Investitionen, Kultur und Tourismus, dessen Chef Nguyen Xuân Hùng die Zusammenarbeit zwischen europäischen und vietnamesischen Unternehmen fördern will. Es ist das erste und einzige von der vietnamesischen Regierung genehmigte Investitionsprojekt außerhalb Asiens. Berlin erhält mit dem „Viethaus“ einen weiteren Baustein der Vernetzung Berlins mit dem Asien-Pazifik-Raum.“

Man kann nicht verkennen, dass die internationalen Kompetenzen in Berlin, abgesehen von den Türken, vergleichsweise kleine Minderheiten sind, gemessen an den Größenordnungen, die man für internationale Metropolen wie New York oder auch Paris und London kennt. Umso mehr stellen sie eine Herausforderung an Geist und Kraft der Toleranz und Weltoffenheit in Berlin dar.

Meine Damen und Herren,

Berlin hat die Aufgabe, die Risiken und Chancen der Internationalisierung durch entsprechende Maßnahmen aktiv zu gestalten.

Die Zuwanderung ist entscheidend für den Erfolg Berlins im bundesdeutschen und globalen Wettbewerb der Metropolen. Berlin braucht Zuwanderung für seine demografische Entwicklung und für den wirtschaftlichen Erfolg. Um nach Berlin zugewanderten Menschen den Einstieg und Start zu erleichtern, sind Hilfen notwendig.

Berlin darf sich rühmen, das erste Bundesland gewesen zu sein, in dem Ende 1981 eine eigene Ausländerbeauftragte bestellt wurde, nachdem 1979 für die gesamte Bundesrepublik ein erster Ausländerbeauftragter berufen worden war. Das Ziel ist die Festigung eines dauerhaften friedlichen Zusammenlebens von Menschen verschiedener Herkunft, Nationalität und Religion in einem weltoffenen und toleranten Berlin.

Toleranz und internationale Kompetenz einer Metropole beweisen sich jedoch am besten, wenn darüber wenig geredet werden muss, weil sie selbstverständlich sind.

## Global Cities, Migration and International Cooperation

by Jos J.A.M. van Gennip, Society for International Development - SID Netherlands Chapter

*Zusammenfassung in deutscher Sprache durch die HerausgeberInnen dieses Tagungsberichts:*

*Dieser Beitrag behandelt Migration als die wahrscheinlich wichtigste Herausforderung unserer Zeit, worauf die Politik konstruktive Antworten zur Erreichung eines triple win Resultats: für die MigrantInnen, für die Aufnahmeländer bzw. –städte und für die Herkunftsländer finden muss.*

*Zunächst warnt der Autor davor anzunehmen, dass Migration wirklich in reguläre langfristige und temporäre Einwanderung getrennt werden kann. Denn die Vergangenheit hat gezeigt, dass auch temporäre MigrantInnen im Aufnahmeland langfristig sesshaft werden können. Es zeigt sich ferner, dass ein Einwanderungstrend in die Städte besteht und nicht – wie früher oft – in die ländli-*

chen Gebiete zur Hilfe für die Bauern. Und ferner ändern sich die Beziehungen zum Herkunftsland, da – im Gegensatz zu früher – Distanzen immer leichter zu überwinden sind. Diese neuen Trends verlangen neue Konzepte: Ausbildung und Zugang zu Arbeit für beide Typen von MigrantInnen, Vermeidung des Rückfalls der zweiten und dritten Generation regulärer MigrantInnen in die irreguläre Migration, Unterstützung der Herkunftsländer, wozu der Autor verschiedene Ansätze vorschlägt. Es sind die Städte, und nicht nur die Landesregierungen gefragt, neue Wege zu gehen, um die Voraussetzungen für eine triple win Situation zu schaffen und zu verhindern, dass eine neue Unterklasse entsteht. Der Autor fordert, dass dazu die bisherige ad hoc Politik der kurzfristigen mitunter undurchdachten Reaktionen durch einen systemischen Ansatz ersetzt werden muss. Dazu schlägt er der Politik vor, mit den MigrantInnen und der Gesamtbevölkerung in einen regelmäßigen Dialog zu treten und eine koordinierende Agentur einzurichten, die sich sowohl mit den Potenzialen der MigrantInnen in der Aufnahmestadt als auch mit den Potenzialen zur Förderung der Entwicklung des Herkunftslandes befasst.

### The new realities of migration and the city

- Migration is not longer marginal and not passing by; it will be a dominant characteristic of urban life in generations to come, for the economy; the culture; the quality and the coherence of the society. The tendency to consider migration as marginal, abnormal and exceptional is a fatal mistake for a maximum utilisation and regulation of this global phenomenon.
- Migration is not just brain drain and a loss for the sending country as it was perceived until recently. If well treated migration could have a triple win outcome: for the migrant, for the receiving society -read city - and for the sending country.
- This triple win situation is first and foremost applicable to the so called wanted and regulated migration

flows, in which there is a balance between demand and supply – to speak in market terms -, but even then this is not a process which doesn't demand a strong and coherent set of policies, in the area of schooling and education, housing, integration, protection. Recent international reports underscore the potential and the need for regulation of this flow, for tailor made policies sometimes (nationalities, ethnicities), but also of the indispensability and the added value of the presence of migrants for the receiving societies.

- But there is also another reality: the growing divide between wanted, regulated migration flows, and the flows which are not asked for and which are - again in unworthy market terms - supply driven. But it is an illusion to think that the second category is temporarily or can be contained. In a globalising world which is open for the transfer of goods, finances, services and above all information there are no longer boundaries which can't be penetrated by human beings. Human beings are naturally triggered by their ambition to escape poverty and to foster self development, but also *and increasingly* by pressures from outside: environmental degradation; civil war and unrest, suppression, failing states, discrimination. And a rather new but lasting and a growing phenomenon: one or more members of an extended family are sent abroad as an instrument for social insurance and security, to take care of additional foreign currency and goods.
- Not only the origin and motives of migration are changing as is its permanency, but also the relationship between roots and future of the migrants. Migrants three generations ago virtually cut off all their linkages with the sending country as was the case with many immigrants from Europe to North America. One or two generations ago there remained some family and societal contacts, but the main orientation was on the receiving country, but nowadays the

creation of Diaspora's and ghetto's, low costs travel, and above all "the death of distance" by virtual means of communications will lead to the reality of dual allegiances for probably more than one generation towards the sending and receiving society. So for a long time to come there will be Ethiopian-Germans, Turkish-Germans, Indian-Germans, etc..

- And the last new reality: where in the past the demand for foreign workers came also strongly from rural areas, especially for seasonal work, the flow of migrants nowadays goes overwhelmingly to the urban regions, coming from rural and urban regions in the South (and sometimes the East).

### The real societal and political challenge

If the phenomenon of migration will remain in its duration and in its magnitude, and with its new characteristics, than it will become or is already one of the main societal, cultural, economic and political challenges of our time, not threats, but a real challenge with opportunities.



Jos van Gennip

- The first and overarching challenge will be the connection or reconnection of the flow of "unwanted" migration with that of the wanted and regular one. Training, education leading to labour participation are key concepts. But this is not a static process. For instance the overregulation of the taxi branch in the Netherlands prevented the inflow of thousands of potential drivers into this sector, where they were really needed. Room for own small and medium enter-

prises is another example. Creative policies are needed. Sometimes associations of immigrants, sometimes mosques, temples and parishes can be very helpful and should be stimulated. And at all costs one should restrain the development of a mostly illegal underclass. For instance the prohibition of a lot of seasonal work in California has had this effect, whilst in the past seasonal workers went home after the harvest!

- Then there is the question how to avoid the mirror process: the fall back of the second or third generation of legal migrants to the circle of the illegal and unwanted flow. In the Netherlands and in parts of the US this is a big threat and a sometimes unanswered challenge. It has also to do mainly with a loss of allegiances either towards (the culture of) the sending or the receiving society and the traditional norms and family ties.
- Given the reality of the dual allegiances one should use to a maximum the potential of the Diaspora to the benefit of the sending country. Here again one must distinguish between countries which are in good standing as far as their governance, democracy, human rights, security is concerned and with which one can build up normal – development – relations and countries in disorder and in need of fundamental change. Can we utilise the information about violations of human rights (look at the Chinese dissidents in the US), how to foster peaceful contributions to get at alternatives, how to find a balance between the sovereignty of a country and the desire of the Diaspora to change the situation over there.
- But on the other hand: how can we avoid that the Diaspora becomes instrumental in sustaining civil war, ethnic conflicts, and frustrating processes of truth and reconciliation. (Philippine asylum seekers in the Netherlands)

### Contributions to the countries of origin

Contributions to the countries of origin can also have a triple win effect: the country in case, the self respect and feeling at home in the new environment by the migrant and it can be in the longer run in the interest of the new host country (more efficient use of development funding, trade, economic ties, stability).

- Remittances: the discovery of the importance of the remittances as the second flow of finances to the South (after FDI) and far before ODA has in recent years led to all kind of proposals and ideas. But most of them have not substantially altered or improved this ongoing stream. Space for improvement is restricted by the justified wish of the senders to keep their autonomy, preferences and even secrecy. Question is, if this is bad. For instance the observation that remittances are only partly invested in productive areas is probably true in Western eyes, but if a considerable part is allocated to the education of members of the extended family than this is a very good and even broad investment, given also tradition and culture of the extended family, where later revenues are distributed much less individualistic than in our societies. And there is another dimension: of all forms of assistance this one has probably the most "positive" effect on limiting the number of unwanted migration: if the quality of life in the sending country is bearable in terms of access to education, health, and especially in economic and social perspective people could stay at home. But there is another grave misconception, which lies at the bottom of the limited success of redirecting the remittances to more productive use. Again: one doesn't make enough difference between sending remittances to "normal" countries and to failing states. Indeed: in "normal" states it is scandalous that middle man and sometimes lousy banks are charging up till 25 percent of these savings – won under difficult circumstances - for transfer to poor households. Modern

banking techniques should reduce that to a minimum. But what if there are currency restrictions, and above all what to do in countries where the normal banking system is not functioning, especially not in the rural areas. And is financial engineering possible in situations where there is a very strong demand for foreign currency? A lot of creativity, transparency and respect for autonomous decision making is for a maximum utilisation of this kind of assistance, an indispensable lifeline for many countries, regions and refugee camps.

- Exportability of pensions and social security: there are striking examples of whole regions which have become flourishing through the exports of the pensions, savings and social security allowances of returning migrants (Cape Verde f.i.). But the portability of these revenues is hardly a matter of local government. What the local government can do is being alert and given information about malpractices, deceivers, abuses.
- Circular migration and return projects: Indeed the Bangalore region is the example for a successful circular migration, where Indian engineers brought in their education in Silicon Valley projects and brought home after five years or so the skills and entrepreneurial spirit they had encountered over there. This underscores the absolute importance of schooling and education, for the benefit of the – potential – employers here, for the migrant workers and again for the country of origin. Formal education but indeed also sometimes a cultural change, and above all also room for entrepreneurship. In combination with savings and micro-credit this can lead to very successful new jobs in the region of origin and local authorities here can contribute to a pattern in which employability here is combined with the requirements for a successful return later, on voluntary basis. Because non voluntary or semi voluntary return is seldom a good incentive to make life back home a real success. Re-

- turn schemes in the form of grants are often a failure, and sometimes they are even very counterproductive, because they incite jealousy or make visible that the migration has been a failure.
- Fostering community projects: there are good examples of an incremental process of assisting to community project in the city or region of origin, if there is a concentration of migrants from that place in a given receiving municipality in the North. Some local administrators here doubt if this is wise, because it would sustain the bounds between the migrants with their home regions, but with ICT this will anyway the case nowadays. Under certain conditions a co-financing contribution of the municipality could even contribute to a better allegiance of the migrant to the host town and society. Of course a complication can be the strong preference in certain cases of the Diaspora groups for their own family, own clan, own neighbourhood. But on the other hand there are many success full formula's from Home Town Associations (HTA's) to parishes, which can combine real solidarity and communality. In the Netherlands the system of matching private fundraising for community projects with government funding is quite extensive and in general conducive to the awareness of international solidarity.
  - Municipal cooperation: In addition to community projects there is sometimes ample room for cooperation between municipalities in the North with a concentration of migrants of a certain city or region with the region of origin. This municipal cooperation should concentrate on issues in which local authorities and municipalities have a real added value through their specialisation as land registry, garbage collection, water and sanitation, tax revenues, citizen's registration, etc.. Sometimes the engagement of experts from the migrant community can be very helpful.
  - Material assistance: in professional circles of development assistance the delivery of second hand goods or the provision of instruments which are written off has not a good reputation. But on the other hand our throw away society offers under certain conditions some extremely valuable goods and instruments, which are very usable and which much more than compensate the transport costs. Therefore the selection, the logistical organisation, the repair by voluntary forces could be worthwhile to be set up in a systematic way and not only ad hoc on the basis of a casual supply. If combined with community projects there can be a real added value, provided that it is dealt with in a professional way.
  - Compensation: There is an international debate going on if the recipient countries should not compensate the countries of origin for the cost of educating and training of their expert migrants, as the rich countries demand fees for using patents for their products, even from the poorest. Understandable as this argument is, the recent report of the Global Commission on International Migration did not subscribe to this claim, because the lack of feasibility and other complications. But via deliberate investment in the quality of circular migration, facilitating remittances and above all via a real compliance with the ODA-targets, and trade opportunities one could contribute to an indirect compensation.
  - Economic cooperation: An area which is more promising is the creation of stable economic ties between the receiving cities and the regions of origin. There are examples of very successful links between SME's there and here, making use to a maximum of common backgrounds and knowledge. Sometimes banks could play an intermediary role; many times returning entrepreneurs play a pivotal role. Municipal authorities could contribute because for an individual it is sometimes too difficult to really establish himself as entrepreneur.

- Information and advice: Official development assistance and economic relations need information and advice. Expertise from the Diaspora should be mobilised therefore systematically. It is astonishing how much knowledge and research which is available within these circles is acquired by sending out sometimes junior experts from here to the given country. Furthermore are mentioned already the role Diaspora circles can play in acquiring information about the human rights situation. There is a need of a cultural change in professional development circles to really make use of all this kind of information.

### From ad hoc to a systematic approach

When a municipality really wants to capitalise on its Diaspora's and when it is serious in trying to create the conditions for a triple win approach, and avoid the slippery slope of gliding off to a new underclass, than one should leave the common ad hoc approach and embark on a systematic one.

That means two things: the formulation of a coherent policy, in dialogue with the Diaspora and with the traditional citizens on a multi annual basis.

And it demands a coordinating agency, which deals with the possibilities and the problems of the migrants here and the possibilities of contributing to the poverty alleviation and the use of the economic potential in the region of origin.

It means also forms of bringing closer together the citizens of both municipalities and regions in forms of exchange

# Rückblick auf die Tagung

**von Prof. Dr. Brigitte Fahrenhorst, TU Berlin, Vorsitzende des Beirats Entwicklungszusammenarbeit bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Vorsitzende SID Berlin Chapter**

Die Tagung wollte spotlights werfen auf alle möglichen Aspekte von Migration und damit Denkanstöße geben und Themen anreißen.

Es gab eine bunte Palette aus Beiträgen aus sehr verschiedenen Bereichen, die hier nicht vertieft werden sollten, sondern nur anstoßen sollten für weitere Veranstaltungen, Aktivitäten und Programme.

Die Tagung sollte sich abheben von vielen anderen Tagungen durch eine positive Sichtweise, die die Potenziale aufdecken sollte. Das war wohl nicht immer leicht. Manch ein Referent ertappte sich dabei, wiederholt von Problemen zu sprechen und manch einer rutschte unbemerkt in eine kritische Perspektive ab.

Daran sieht man, dass wir umdenken müssen! Denn wir sehen noch immer nicht automatisch die Potenziale und Vorteile.

Die Tagung sollte ferner einen Bogen schlagen vom Internationalen zum Lokalen. Dazu gab es allgemeine Beiträge über die internationalen Trends von Migration und über spezifische Situationen in Berlin. Die internationalen Fallbeispiele sollten unterschiedliche Erfahrungen aus anderen Ländern aufzeigen, aus denen Berlin lernen kann und die möglicherweise als Modelle auch für Berlin angesehen werden können.

- Die Ost-Afrikanische Union, die sich von der Bewegungsfreiheit der Menschen eine Ankurbelung der Wirtschaft erwartet.
- Indien, das mit einer Art Sonderstaatsbürgerschaft bemüht ist, seine Migranten und Migrantinnen mit ihrem in der Ferne gewonnenen Know-how zurück zu locken. Und das sich mehr Unterstützung für seine Investoren in Berlin wünscht.
- Kanada, das nicht nur eine fortschrittliche Migrationspolitik betreibt, sondern auch zahlreiche Modelle entwickelt hat, wie Migranten und Migrantinnen so unterstützt werden können, dass sie entsprechend ihrer Qualifikationen arbeiten können.
- Großbritannien, das bereits gezielt Fachkräfte anwirbt und bei der Integration unterstützt, um Lücken in der eigenen Versorgung auszugleichen. Doch muss das spezielle Beispiel der Anwerbung von medizinischen Fachkräften aus Afrika aufgrund der negativen Wirkungen auf die Herkunftsländer zugleich sehr kritisch betrachtet werden.
- Das Beispiel Kenia zeigte dagegen auf, wie durch Nicht-Regulierung Potenziale entstehen, die allen nützen: den Zugewanderten und den Einheimischen.
- Und das Beispiel aus Düsseldorf zeigt nicht zuletzt die Zähigkeit von MigrantInnen, sich auch unter widrigen Umständen durchzubeißen und es zeigt zugleich die Unvorteilhaftigkeit der derzeitigen Vorgaben aus Politik und Verwaltung hinsichtlich der Anerkennung von professionellen Qualifikationen.

Die Tagung sollte Menschen ansprechen, die normalerweise wenig miteinander zu tun haben, weil sie in unterschiedlichen Welten leben und agieren. Sie sollte Berliner Unternehmen, WissenschaftlerInnen, PolitikerInnen, öffentlich Engagierte und Banken mit der Sicht und den Erfahrungen anderer Länder, aber auch mit der Sichtweise und den Erfahrungen von MigrantInnen zusammenbringen. Es ging darum, die *gemeinsamen Vorteile* kennen zu lernen.

So wurde am 2. Tag der Fokus auf Berlin gelegt, der aber gleichzeitig wiederum über Berlin hinausging. Von der internationalen Einführung ging es zur Beschreibung einiger Situationen in Berlin, aber auch zur Formulierung von Bedarfen an Berlin.

- Berlin als global city. Wie muss so ein Berlin aussehen? In der Wirtschaft, in der Wissenschaft.....
- Und was tragen Migrantinnen und Migranten dazu bei, dass Berlin eine global city wird und bleibt?
- MigrantInnen agieren als UnternehmerInnen und bilden dabei auch die hier einheimische Bevölkerung aus.
- MigrantInnen agieren in mehreren Welten und erzeugen damit einen Mehrwert in mehreren Welten.
- MigrantInnen verfügen über Kenntnisse aus mehreren Welten und können sie hier zur Verfügung stellen und Tore öffnen.
- MigrantInnen helfen, Know-how zu transferieren, das in einer globalen Welt und in einer global city dringend nötig ist.
- Wenn MigrantInnen in ihre Herkunftsregionen zurückkehren und damit das Wissen wieder weiter wandert, kann auch dies zum Vorteil von Herkunftsland, Zielland und der MigrantInnen selbst sein.

### Herausforderungen und Erkenntnisse

Wie kommen wir nun zu einer win-win-Situation für alle Beteiligten? Welche Erkenntnisse und Herausforderungen ergeben sich?

Es wurde deutlich, dass Berlin ein enormes Potenzial an Know-how und Unternehmergeist von Seiten der MigrantInnen aufweist. Wie kann dies stärker unterstützt werden? Die Vorschläge reichten von besseren Ausbildungsangeboten, schnellerem und angemessenem Arbeitsmarktzugang, höherer Wertschätzung, über Dialoge und die Einrichtung einer Agentur für MigrantInnen,

die sich sowohl mit den Potenzialen der MigrantInnen in der Aufnahmestadt als auch mit den Potenzialen zur Förderung der Entwicklung des Herkunftslandes befasst. Die Frage der Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen stellt sich formal, aber auch gesellschaftlich-kulturell:

- Auf formaler Ebene: Können bilaterale Abkommen über eine gemeinsame Anpassung der Curricula dazu führen, dass AbsolventInnen bestimmter Schulen in anderen Ländern automatisch auch hier anerkannt werden? Manchmal hilft auch schon die bessere Information der anerkennenden Stelle. Es gibt auch die Möglichkeit, die z.B. Schulen und Universitäten in England beschreiten, direkte Partnerschaften mit Schulen und Universitäten einzugehen, um gemeinsame Curricula zu nutzen.
- Auch unsere Universitäten müssten mehr Möglichkeiten bekommen, Abschlüsse ausländischer Universitäten anzuerkennen.
- Die Universitäten hier können auch aktiver werden mit gezielten Angeboten, z.B. mit dem Angebot von straffen Abendkursen, um MigrantInnen den Einstieg in die Wirtschaftswelt des Ziellandes zu erleichtern.
- Herr Leuprecht zeigte verschiedene Modelle aus Kanada, bei denen sich professionelle MigrantInnen-Vereinigungen gründeten und mit den einheimischen professionellen Gesellschaften in Dialog treten, um sich anzunähern.
- Oder er zeigte, wie Kanada neuerdings MigrantInnen Darlehn gewährt, um deren Weiterbildung zu finanzieren.

Die gesellschaftliche Anerkennung des Know-hows und des Unternehmergeistes der MigrantInnen ist nötig. Dazu können konkrete Modelle ausprobiert werden, wie z.B. a) Abkommen mit Berliner Firmen, regelmäßig MigrantInnen-PraktikantInnen aufzunehmen, b) Herstellung von persönlichen Beziehungen durch regelmäßige Austauschbörsen zwischen den verschiedenen Sektoren

von einheimischen und MigrantInnen-UnternehmerInnen, c) Verstärkung des Lobbyings der Universitäten für ihre AbsolventInnen mit Migrationshintergrund, d) Bildungseinrichtungen können sich im Sinne eines dualen Schulungssystems und on-the-job-trainings mit Firmen zusammenschließen und die jeweils benötigte Zusatzqualifikation anbieten. Und: Es muss ein neuer Wind durch alle zuständigen Organisationen, einschließlich der Medien, gehen!

Schauen wir wieder mit der globalen Brille: MigrantInnen haben enge Beziehungen zum Herkunftsland, die den Firmen und Universitäten des Aufnahmelandes bzw. Berlins bei allen Formen der Kooperation helfen können und die zur Erweiterung des Berliner Know-hows und Blickwinkels beitragen. Es geht nicht immer darum, bessere Ausbildungschancen für die MigrantInnen anzubieten. Es geht ebenso darum, das internationale Know-how Berlins zu erweitern, um neue Wirkungsbereiche auch hier in Berlin zu erschließen. Im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit werden die Potenziale der MigrantInnen schon seit einiger Zeit verstärkt genutzt, wie die Darstellung des GTZ-Sektorvorhabens im Annex zeigt.

Als erstes aufgegriffen werden sollte der Vorschlag, Dialoge zu initiieren, wobei es wichtig ist, dass sie zielorientiert sind und dass die DialogpartnerInnen nicht nur aus der eingesessenen Gruppe der sozial mit MigrantInnen arbeitenden Berufe kommen sollten, sondern alle Kreise einbeziehen sollte, und eben gerade jene, die bislang die Potenziale der MigrantInnen noch nicht anerkannt haben. Es gilt, verstärkt die Firmen und Universitäten anzusprechen und zu motivieren, den Austausch mit MigrantInnen zu verbessern und gemeinsame professionelle Nutzen zu ermitteln. Die Tagung wollte dazu einen ersten Beitrag leisten. SID Berlin und der Beirat Entwicklungszusammenarbeit werden diesen Ansatz weiterverfolgen.

# Annex

## Das GTZ-Vorhaben „Migration und Entwicklung“

**von Dr. Irina Kausch, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH**

Mittlerweile besteht internationaler Konsens darüber, dass internationale Migration nicht nur Risiken, sondern auch viele Potenziale mit sich bringt. Sowohl Herkunftsländer, als auch Aufnahmeländer und vor allem die Migranten selbst können von den Wanderungsbewegungen profitieren – sofern die Potenziale genutzt werden. Diesen Triple Win Ansatz verfolgt auch das Vorhaben „Migration und Entwicklung“ der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH. Das Beratungsvorhaben startete, beauftragt vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), im Mai 2006 in der GTZ-Zentrale in Eschborn. Es hat die Entwicklung und Verbreitung von Konzepten und Instrumenten zum Umgang mit den entwicklungspolitischen Potenzialen und Risiken von Migration zum Ziel. Dabei dient das Sektorvorhaben als Schnittstelle zwischen Politik, Forschung und Praxis.

Eine der zentralen Aufgaben ist die fachliche Beratung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Darüber hinaus geht es um die Verankerung des Themas Migration innerhalb der GTZ sowie in anderen deutschen Durchführungsorganisationen.

Auch die Kooperation mit europäischen Partnern spielt eine wichtige Rolle. Regelmäßig kommt es zu intensiven Erfahrungsaustauschen mit anderen Geberländern wie

Frankreich, Spanien, Schweden, den Niederlanden, der Schweiz und Großbritannien. Das Sektorvorhaben beleuchtet die unterschiedlichen Aspekte von Migration und Entwicklung auf vielen nationalen und internationalen Konferenzen und bietet auch selbst Workshops zu aktuellen Themenfeldern an.

Inhaltlich befasst sich das GTZ-Vorhaben Migration und Entwicklung vorrangig mit zwei Aufgabengebieten: Zum einen mit der nachhaltigen Nutzung der Potenziale von Migration – dazu gehört vor allem die Kooperation mit Diasporagemeinschaften und der effektivere Umgang mit den Geldtransfers (Remittances) von Migranten – , und zum anderen mit der Minimierung der Risiken von Migration. Letzteres beinhaltet die Verminderung von irregulärer Migration und die Entwicklung von Lösungsansätzen angesichts der Herausforderungen des Brain Drain bzw. Care Drain. Die Abwanderung von Fachkräften betrifft insbesondere den Bildungs- und Gesundheitsbereich und stellt einen großen Verlust für die meisten Entwicklungsländer dar. Bei der Entwicklung von Lösungsansätzen setzt das GTZ-Vorhaben vor allem auf das Potenzial des Brain Gain: Dem Gewinn für die Herkunftsländer bei einer Rückkehr der Fachkräfte in ihre Heimatländer. Insbesondere das Konzept der „Zirkulären Migration“ kann dazu führen, dass Migranten ihr im Ausland gewonnenes Know-how an ihre Herkunftsländer weitergeben können.

In den Aufgabenbereichen Remittances und Diaspora-Kooperation wurden zunächst umfassende Studien erstellt, um sich der Thematik zu nähern. Zum Thema Remittances erschien eine Broschüre über die Überweisungen von in Deutschland lebenden Migranten in fünf ausgewählte Länder. Parallel dazu wurde eine Webseite mit Informationen über Anbieter, Kosten und Dauer von Überweisungen in zunächst 6 Sendekorridore entwickelt und Ende 2007 offiziell etabliert. Diese verbraucherorientierte Webseite ([www.geldtransfair.de](http://www.geldtransfair.de)) hat zum Ziel, Konditionen für Geldtransfers von Migranten aus Deutschland in ihre Herkunftsländer transparenter zu

machen und ihnen so die Möglichkeit zu geben, sich über bestehende Angebote von Banken und anderen Geldtransferinstitutionen zu informieren, sie zu vergleichen und sich den günstigsten Anbieter auszuwählen. Die Entwicklung und Herausgabe der Webseite erfolgt in enger Kooperation mit der Frankfurt School of Finance & Management im Rahmen eines Public Private Partnership (PPP). Im Frühsommer 2008 werden weitere 20 Sendekorridore hinzukommen und somit für mehr Transparenz und Wettbewerb auf dem Remittances-Markt sorgen, mit dem Ziel, dass die Gebühren für die Geldtransfers sinken.

Auch im Bereich der Kooperation mit Diasporagemeinschaften stand zunächst eine bessere Kenntnis der bereits stattfindenden Aktivitäten der verschiedenen Migrantenorganisationen im Vordergrund. Die Erstellung mehrerer Studien zu in Deutschland lebenden Diasporagemeinschaften und ihren Beiträgen zur Entwicklung ihrer Herkunftsländer trug dazu bei, Synergieeffekte und mögliche Kooperationsansätze zwischen der GTZ und entsprechenden Migrantenvereinen zu identifizieren. Seit 2004 wurden Studien zu den Diasporagemeinschaften aus Serbien, Ägypten und Afghanistan sowie Marokko, Senegal, Vietnam und Kamerun angefertigt. Zudem richtete die GTZ im Mai 2004 eine internationale Konferenz zur Thematik „Kooperation mit der Diaspora“ aus.

Auf der Basis der Ergebnisse aus den Studien und der Konferenz startete im Frühjahr 2007 das Pilotförderprogramm zur Unterstützung von gemeinnützigen Projekten von Migranten in ihren Herkunftsländern. Dadurch erhalten Migrantenvereine in Deutschland finanzielle Unterstützung und professionelle Beratung bei der Durchführung von Vorhaben im Bereich der sozialen Infrastruktur, wie zum Beispiel dem Aufbau von Schulen oder Krankenhäusern, der Ausrichtung von Fortbildungsprogrammen oder auch bei der Einkommens- und Beschäftigungsförderung. An vielen Stellen ergeben sich Berührungspunkte mit Vorhaben der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in den jeweiligen Ländern. Bisher wur-

den Projekte in Afghanistan, Senegal (s. Kasten), Nigeria, Guinea, Ruanda, Kamerun, Vietnam und der Türkei unterstützt.

Das GTZ-Vorhaben arbeitet bei der Diaspora-Kooperation eng mit anderen Institutionen wie dem „Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen“ (MGFFI), der „Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH“ (InWEnt), dem „Centrum für internationale Migration und Entwicklung“ (CIM), dem „Forum der Kulturen“ in Stuttgart sowie mit Integrationsbeauftragten auf kommunaler Ebene zusammen.

Die Auswahl- und Förderkriterien der Migrantenvereine betreffen einerseits die Art ihres Vorhabens (Wie groß ist die Schnittmenge mit den jeweiligen Schwerpunkten der deutschen EZ im jeweiligen Partnerland?) und andererseits das Engagement und den Organisationsgrad des Vereins (Erfahrungsschatz, Leistung eines Eigenbeitrages von mindestens 50 %, Kooperation mit lokalen Partnern an der Planung und Umsetzung des Projekts).

Einen neuen Förderschwerpunkt innerhalb der Kooperation mit Diasporagemeinschaften stellt die Zusammenarbeit mit der Jacobs-Stiftung dar: Von Mai 2008 bis Mai 2010 werden durch diese Kofinanzierung innovative Projekte zur Kinder- und Jugendförderung in Afrika unterstützt. Die Vorhaben werden in Kooperation mit afrikanischen Migrantenorganisationen durchgeführt und anschließend gemeinsam mit der Jacobs-Stiftung ausgewertet.

Die bereits abgeschlossenen Vorhaben im Rahmen des Pilotprogramms haben gezeigt, dass bei dieser Art der Kooperation Synergieeffekte zwischen Diasporaorganisationen und der deutschen Entwicklungszusammenarbeit entstehen (s. Kasten) und die Bevölkerung in den jeweiligen Heimatregionen der Diasporagemeinschaften von dem gemeinsamen Engagement der strategischen Partner profitiert.

### IT-Pool e.V. in Berlin: Berufliche Qualifizierung im IT-Bereich

Der in Berlin ansässige Verein „IT-Pool e.V.“ engagiert sich im Senegal für die berufliche Qualifizierung von jungen Menschen im IT-Bereich. In St. Louis, der Herkunftsregion vieler Mitglieder des Vereins, führt „IT-Pool“ Fortbildungen zum Erhalt eines Linux-Administratoren-Zertifikats durch und baut ein auf Open-Source-Technologien basierendes IT-Zentrum auf. So erhält die Bevölkerung der Region Zugang zu Computernutzung, Aus- und Fortbildungen und IT-Dienstleistungen. Der Verein „IT-Pool“ leistet einen wichtigen Beitrag zum Aufbau einer nachhaltigen IT-Infrastruktur und Wissensbasis für Open-Source-Technologien im Senegal.

Auch bei einem Kooperationsvorhaben zwischen der GTZ und der KfW im Senegal zum Thema „Jugendbeschäftigungsförderung im städtischen Raum“ möchte sich der Verein „IT-Pool“ beteiligen: Er bietet dem Kooperationsvorhaben an, EDV-Schulungen zur beschäftigungsorientierten Aus- und Weiterbildung durchzuführen. Es fanden bereits weiterführende Gespräche innerhalb der Strukturen vor Ort statt.

## Das SID-Journal *Development „Migration and Development“* (Vol 50.4) und das SID-Human Mobility Project

vorgestellt von Angela Zarro, Human Mobility Project - SID International Secretariat

1. Development policy needs to move out of national borders and catch up with reality of trans-national migration:

Migration is not new, what is new is that we live in a more interconnected world with more opportunities for movements of people, information and goods. On the other hand we struggle with the reality of diversity and uncertainty that are raising inequalities, increasing insecurity and violence (both in the North and South). All this again is questioning the capacity of nation states to provide the appropriate responses.

2. Movement of people as an integral feature of globalization:

The nexus between migration and development needs to be understood through the lens of globalization, market demands and growing insecurities of nations.

Globalization is marked by a growing human mobility although the right of people to move has not been given the same freedom as the circulation of capital, goods and services.

3. Development pathways have failed to take into account migration needs:

The nation state is failing to cope with growing global complexities, technology and economic gaps are still very wide, millions of people are on the move challenging concepts of citizenship, social protection and security and the process of integration.

4. Migration is changing the social and cultural patterns of our societies, with shifts in gender relations:

Migration is experienced differently by men and women. The impact on family and communities is under pressure as women take on new roles outside the family with gendered caring roles stretched across border, producing a sort of a trans-national welfare process.

### **Human Mobility Project of the SID International Secretariat**

Human mobility is on the increase worldwide. There is nothing new about this mobility: from the 1970s onward, the world migrants stock has constantly registered a growing trend. However, today's main challenges stemming from mobility have more to do with the patterns and directions of the flows, the push and pull factors involved and the impact of these movements on people, markets and society as a whole.

What is new today is that mobility is trans-national, creating a new geographic and social dimension of relations and interactions, stretching over the borders of local, regional and international spaces.

Yet, and in spite of the above, internal mobility is the dominant pattern within regions and countries of the South, challenging the conventional wisdom of people moving mainly from the poorer countries of the south to the north.

In recent years, the international community has been paying greater attention to research and policy issues emerging from mobility. Questions around migration and its impact on development, both in origin and receiving countries are more frequent particularly given the link between an ageing population in the industrialised countries, increasing demographic pressure in many countries of the South and a rising volume of remittances and the growing importance of Diaspora communities.

A huge gap persists, however at the policy level, which is dominated by the dichotomy between two separate agendas: one in the receiving countries concerning how to manage flows; the other in the origin countries about the effects and the impact of migration on development.

There is also a huge gap with regards to regional protocols on free circulation within the global and regional spaces: there is a trend of increasing the freedom of some people within a delimited space whilst decreasing the freedom of others within the global space.

In the Eastern African, intra-regional mobility (the dominant pattern for volume and impact) is of a distressed kind and tightly linked to ecological, economic and political crises in the region. This poses significant challenges for regional authorities in the management of regional mobility and labour circulation, which are related to larger issues of economic integration, trans-national capital flows, and the impact on nation, citizenship and governance.

## Wie „arbeitsuntaugliche“ Migrantinnen und Migranten auch Potenziale besitzen. Die Geschichte der WELTKÜCHE

von Pablo Fernández, DIE WELTKÜCHE

DIE WELTKÜCHE, ein gastronomischer Betrieb in Berlin, wurde mit ihrem Catering-Service damit beauftragt, die Konferenz „Wissen Wandert“ kulinarisch zu bewirten. Das besondere Merkmal konnten die Konferenzteilnehmer leicht erkennen: die Speisen waren international und wurden auf landestradiotionelle Art zubereitet. Hinter diesem Angebot steht eine Besonderheit, das eigentliche Ziel der WELTKÜCHE ist: die persönliche Situation der aus unterschiedlichen Ländern stammenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll durch die Beschäftigung in der WELTKÜCHE stabilisiert und verbessert werden.

Vor acht Jahren formulierten die Initiatoren der WELTKÜCHE dieses Ziel. Sie waren zum großen Teil eine Gruppe von Menschen, die mit mindestens zwei Ungewissheiten in ihrem Leben hierzulande zurechtkommen mussten: zum einen ihre ungeklärte aufenthaltsrechtliche Situation, zum anderen ihre HIV-Infektion. Zumindest für HIV-Infizierte aus armen Regionen gab es die Möglichkeit einer vorläufigen Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen und des Zugangs zu antiretroviralen Medikamenten, die in den Heimatländern nicht verfügbar waren. Ihre regelmäßige Einnahme verlängert die Lebenserwartung der Behandelten erheblich. Damit haben sich Zukunftserwartungen eröffnet, die sich auf Dauer nicht alleine nur mit medizinischer Versorgung und Betreuung durch lokale AIDS-Hilfe befriedigen ließen. Ein fast einstimmiger Wunsch der Gruppenmitglieder war, eine Arbeitsanstellung zu finden. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinderten sie aber daran.

Die Selbstbeschaffung von Arbeitsstellen war ein mühsamer, aber denkbarer Ausweg aus der Lage. Vorhandene Fähigkeiten unter den Gruppenmitgliedern ließ die Entscheidung für die Gründung eines gemeinnützigen Betriebes und zwar eines Catering-Service fallen. Viel ehrenamtliche Arbeit wurde dafür geleistet. Finanzielle Förderung kam von der Deutschen Aids-Stiftung. Es gab es so gut wie keine staatliche Unterstützung. Es war vor allem die wohlschmeckende Küche, die immer mehr für Catering-Aufträge sorgte und damit zum Wachstum des Betriebes beitrug. Organisationen und Einrichtungen wie die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), die Evangelische Akademie zu Berlin oder die Berliner Senatsverwaltung zählen seit Jahren zu den regelmäßigen Kunden der Weltküche.

Heute betreibt DIE WELTKÜCHE zusätzlich ein Restaurant in Kreuzberg. Es werden dort für die Nachbarschaft internationale Gerichte zu Spendenpreisen angeboten. In der Küche, Verwaltung, Koordination und im Service sind 20 Personen in verschiedenen Einstellungsmodellen beschäftigt. Durch dauerhafte Arbeitsverträge konnten einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Kreis der Sozialhilfe entkommen und eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erlangen.

Realistisch betrachtet waren auf dem umkämpften Berliner Arbeitsmarkt die Chancen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WELTKÜCHE auch ohne gesetzliche Hindernisse äußerst gering. Die Arbeitsagenturen halten heute noch weitgehend HIV-positive Menschen für arbeitsuntauglich. Unsere Erfahrung dagegen ist, dass jeder Mensch mit Migrationshintergrund, wie sozial benachteiligt er auch sein mag, Potenziale in sich birgt.

Diese ist eine wichtige Erkenntnis in gegenwärtigen Zeiten, in der die europäische Migrationspolitik nur auf die Zulassung von hoch qualifizierten Fachkräften zum Arbeitsmarkt setzt.

Das Angebot der WELTKÜCHE ist unter [www.die-weltkueche.de](http://www.die-weltkueche.de) zu finden

## Die VeranstalterInnen der Tagung

### Beirat Entwicklungszusammenarbeit

Der Beirat Entwicklungszusammenarbeit berät das Land Berlin und wird vom Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen berufen.

#### Arbeitsgrundlagen des Beirats:

- Internationale Fortentwicklung des Politikfeldes Entwicklungspolitik
- Entwicklungspolitische Leitlinien (Abgeordnetenhaus von Berlin 23.10.2001, Drucksache 14/1597)
- Beschluss des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 10.4.1997 über den Beirat Entwicklungszusammenarbeit
- Geschäftsordnung (Entwurf vom 12.12.2006)

#### Internationale Fortentwicklung des Politikfeldes Entwicklungspolitik

In den 1960er-80er Jahren zielte Entwicklungspolitik auf Entwicklungshilfe von Norden nach Süden. Das Ziel lag in der Förderung von wirtschaftlichem Wachstum und in der Modernisierung der Gesellschaften des Südens durch die Einführung einer nachholenden Industrialisierung. Förderinstrument waren Budgethilfen. In den 80er und 90er Jahre begann die Entwicklungszusammenarbeit, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) bzw. die Zivilgesellschaft verstärkt als Akteur einzubeziehen, da Korruption, Klientelismus und Menschenrechtsverletzungen das Vertrauen in den Entwicklungswillen der Regierungen des Südens geschwächt hatten. Partizipation der lokalen Bevölkerung war die Leitlinie sowie die Förderung von Projekten.

Die UN Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 (UNCED) erklärte mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung alle Länder gleichermaßen zu Entwicklungsländern. Das Konzept der Einen Welt wurde postuliert und das weltweite Handlungsprogramm Agenda 21 sowie bedeutende internationale Konventionen verabschiedet. 2002 richtete sich der Blick erneut verstärkt auf die Armut, die in einer weltweit gemeinsamen Aktion, den Millennium Goals bis 2015 besiegt sein soll. Das BMZ formulierte das Konzept Globale Strukturpolitik als Antwort darauf, dass Entwicklungspolitik zunehmend international stärker Einfluss nahm (Armutsreduktion, Governance). Die Aktivitäten der Geberorganisationen wurden stärker harmonisiert.

#### Globale Strukturpolitik

Die Globale Strukturpolitik ist eine Mehr-Ebenen-Politik und zielt auf die Veränderung internationaler Strukturen, auf die Unterstützung der Entwicklungsländer bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen vor Ort, auf die entwicklungspolitische Kohärenz und Bewusstseinsbildung in Deutschland. Ihre Hauptziele liegen in der Reduzierung der weltweiten Armut, Sicherung des Friedens und politische Gestaltung der Globalisierung.

#### Entwicklungspolitische Leitlinien des Landes Berlin

Sie formulieren das Selbstverständnis der EZ des Landes Berlin: Leitbild der Einen Welt, Förderung: Frieden, Freiheit, Demokratie, Gerechtigkeit und ökologische Zukunftssicherung (nachhaltige Entwicklung) und können als Querschnittsaufgabe gesehen werden: Politik-Watch/ Partizipation / Governance, Kohärenz, Bildungs- und Informationsarbeit, Zusammenarbeit Staat, NROs, Wirtschaft und Wissenschaft.

#### Beirat Entwicklungszusammenarbeit

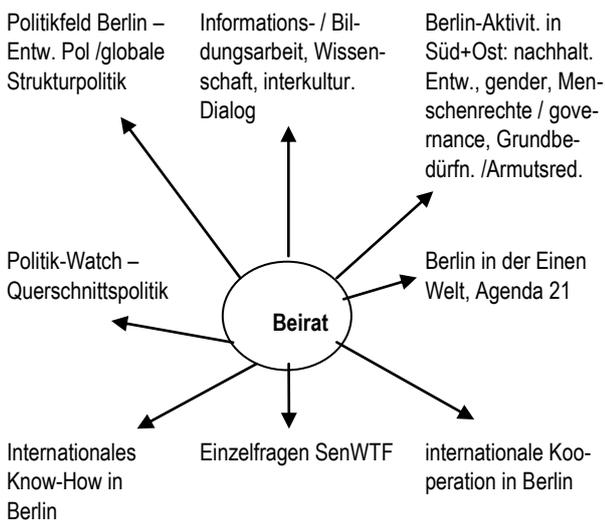
Der Beirat besteht aus 18 vom SenWTF berufene ExpertInnen aus NGOs, internationaler Kooperation, Wirtschaft, Hochschulen, Ost-West-Kooperation, entwick-

lungsbezogener Bildungsarbeit, kirchlichem Bereich, Medienbranche. Seine Aufgabe besteht darin, den Berliner Senat in allen entwicklungspolitisch relevanten Themen auf Landes- und Bundesebene zu beraten und dabei auch selbst gestaltend tätig zu werden.

Know-How-Anforderungen aus der Entwicklungspolitik an den Beirat

- Süd- / Ost-länderbezogenes Know-How
- Fachkompetenz (mind. zu den einzelnen Schwerpunktthemen)
- Kenntnisse der internationalen Politik und Entwicklung (Globalisierung)
- Kenntnisse der Politik und Entwicklung hier und in den anderen Industrieländern
- Instrumentarien zur Förderung von Entwicklung

Beratungsleistungen + Kompetenzen Beirat



**Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit**

**von Stefani Reich, Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit**

Die Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit (LEZ) ist die zentrale Informations- und Koordinationsstelle der Entwicklungspolitik des Landes Berlins. Wir konzentrieren uns auf die entwicklungspolitische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, auf Aktivitäten mit Städtepartnern zum Thema Wasser, sowie auf Fairen Handel und damit zusammenhängende Konzepte wie das Faire Beschaffungswesen und CSR. Bei allen Vorhaben wird die LEZ durch den Beirat Entwicklungszusammenarbeit beraten.

Nun möchten viele vielleicht nicht den direkten Zusammenhang zur Veranstaltung des heutigen Tages sehen, jedoch ist Migration und der damit einhergehende Wissenstransfer im Fokus vieler unserer Handlungsfelder:

So unterstützt die Landesstelle öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zu zentralen Fragestellungen, Potentialen und Herausforderungen von Migration. Im Sommer 2008 fand die Konferenz mit dem Titel „Berliner Migration, Urbanisierung und Entwicklung - Bestandsaufnahme und Strategien städtischer Governance“ statt, die von der Stiftung für Entwicklung und Frieden und der GTZ veranstaltet wurde. Hier wurde Migration im Kontext von Urbanisierung und Globalisierung beleuchtet und die damit einhergehenden Herausforderungen für Großstädte aufgezeigt. Auch der mit Migration einhergehende Wissenstransfer wurde diskutiert. Darüber hinaus war Migration und Entwicklung „win-win-win“ das Thema der Entwicklungspolitischen Diskussionstage des von der Landesstelle unterstützten Seminars für ländliche Entwicklung (SLE).

Migration wird von der Landesstelle auch als relevantes Themenfeld des Globalen Lernens gesehen, weswegen Aktivitäten der Partner zu damit verbundenen Fragestellungen unterstützt werden. Als Beispiel hierfür ist das

Engagement des entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrums EPIZ e.V. zu nennen, welches eine Wanderausstellung über und mit MigrantInnen nach Charlottenburg-Wilmersdorf unter dem Titel „Ein Koffer voller Geschichte(n)“ durchgeführt hat. Hier haben MigrantInnen selbst von Ihren Erfahrungen und Hintergründen berichtet. In weiteren Veranstaltungen werden Qualifikation und Wissen von MigrantInnen konstruktiv und wertvoll eingesetzt. Die Erfolge der Projekte zeigen, dass MigrantInnen die besten ReferentInnen über ihren eigenen kulturellen Hintergrund sind, neue Perspektiven auf globale Themen haben und insofern unabdingbar für die entwicklungspolitische Bildungsarbeit in Berlin sind. Im Hintergrund aller Aktivitäten im Bereich des Globalen Lernens steht die Absicht Menschen für Migration und Integration zu öffnen, Rassismus zu überwinden und somit die Voraussetzungen für einen Wissenstransfer zu schaffen.

Auch die von uns unterstützte BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH zeigte im Rahmen ihres EU-Projektes „Erfolg durch Migration“ viele Möglichkeiten wie man Wissen von MigrantInnen besser erkennen und in Deutschland integrieren kann.

Gleichwohl widmet sich das von der TU unterstützte Alumni Nachkontaktprogramm dem Wissensaustausch zwischen internationalen GastwissenschaftlerInnen, AbsolventInnen und DoktorandInnen. Ein Grund für die Etablierung des Programms ist nicht nur die Fruchtbarkeit des internationalen Wissenstransfers und der Kooperation mit ehemaligen MigrantInnen, sondern auch die Möglichkeit Wissen von MigrantInnen nicht verloren gehen zu lassen. Insofern leistet das Alumni Programm einen Beitrag zur Verbesserung und Nutzung des „Brain Gains“, dem sogenannten Zuwachs an Wissen durch MigrantInnen, die in Deutschland leben oder gelebt haben.

Auf vielfache Weise stellt dieser „Brain Gain“ ein Potential für unsere Wirtschaft dar. Nicht nur werden durch

das Wissen die in einer globalisierten Welt unabdingbaren interkulturellen Kompetenzen der Unternehmer gestärkt und ausgebaut, sondern es können auch Erfahrungs- und Wissensaustausche stattfinden und Kooperationen abgeschlossen werden. Wie fruchtbar ein multinationaler Austausch sein kann, zeigt unsere Erfahrung im Bereich der Städtepartnerschaftsaktivitäten zum Thema Wasser, wo wir regelmäßige internationale und regionale Plena, ExpertInnengespräche und Konferenzen, auf denen Wasserakteure aus aller Welt ihre Erfahrungen und Konzepte im Trink- und Abwasserbereich austauschen können, organisieren.

Abgesehen von den regionalen wirtschaftlichen Chancen von Migration, sehen wir vor allem die entwicklungspolitische Dimension und Relevanz des Themas. In diesem Kontext sind die positiven Effekte für die Wirtschaft der Herkunftsländer zu nennen. So übersteigen die jährlichen *remittances* (Rücküberweisungen) von MigrantInnen in ihre Herkunftsländer das Budget der internationalen öffentlichen Mittel der Entwicklungszusammenarbeit (ODA) bei weitem. Diese Tatsache deutet schon darauf hin, wie wichtig und unabdingbar Rücküberweisungen für die Entwicklung in den Herkunftsländern des Südens sind.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Beirat Entwicklungszusammenarbeit setzt sich die LEZ mit weiteren Aspekten von Migration und Integration auseinander.

Die bisherige Erfahrung der LEZ mit der Thematik zeigt, dass Migration ein Phänomen ist, welches zahlreiche Bezüge, Zusammenhänge und Schnittstellen zu fast allen gesellschaftlichen Bereichen hat.

Es ist eine wichtige Aufgabe für die Zukunft dies im Bewusstsein der Gesellschaft zu verankern, die Potenziale und Chancen zu erkennen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen und darüber vor allem den Raum für ein tolerantes und friedliches Miteinander zu schaffen.

## Landeszentrale für politische Bildungsarbeit

Als Bildungseinrichtung des Landes Berlin will die Landeszentrale dazu beitragen, politische, gesellschaftliche und historische Zusammenhänge besser sachlich beurteilen zu können und bei möglichst vielen Bürgerinnen und Bürgern der Bundeshauptstadt Bereitschaft wecken, verantwortlich Aufgaben in Staat und Gesellschaft wahrzunehmen. Wir werben für die Demokratie und für demokratisches Engagement, nicht jedoch für einzelne politische Meinungen und Richtungen. Das Medium „Internet“ bietet die Chance, schneller und aktueller als früher über unsere Publikationen, Veranstaltungen und sonstigen Angebote informieren zu können. Zugleich verstehen wir die Seiten als ein Portal zur politischen Bildungsarbeit in Berlin im weiteren Sinne.

## Society for International Development

### What is SID and what do we strive for?

Created in 1957, the Society for International Development – SID is the oldest, politically independent global network of individuals and institutions concerned with issues of international development.

SID is striving for intercultural dialogue following the idea of One World where human development is achieved in a participatory, peaceful, equal and sustainable manner.

SID is a non-governmental organization with 43 local chapters, 55 member organizations, and 2000 members in 80 countries. SID cooperates with over 100 associations, networks, and institutions including policy makers, academics, civil society and students. This wide range of actors enables SID to approach development and social change in a holistic, multidisciplinary and multi-sectorial manner.

Over the years, SID has consistently been at the forefront of shaping the theory and practice of development, challenging existing practices and suggesting alternative approaches. SID is working to-wards bridging the gap between development theory and practice, between development policy-makers and grassroots organizations, between development experts and the general public. SID draws lessons learned from the experiences in the different national contexts with the aim of identifying and promoting policy alternatives to development.

Today, SID's work reflects the ever more complex development discourse as a point of reference for a future North-South dialogue. Over the years, SID's aim has shifted from only advancing development to innovative ways to promote social justice. SID provides the free space to reflect on this aim in to-day's ever more conservative climate.

### SID- Milestones

SID was founded at the same time as the World-bank and IMF. It quickly took on an important role in international development policy and brought in a range of innovative and forward- looking ideas.

In the late 1960s SID helped to shift the focus of development debate away from economic growth as the main indicator of progress to indicators related more to the livelihood of the individuals, like income and equity.

In the 1970s SID examined the growing interdependence among nations and supported calls for more equitable global institutional arrangements. SID's North-South Roundtables established in 1979 aimed to bring together key policy makers, academics and analysts to discuss global issues free of the constraints and formalities of the official fora. Proposals resulting from the Roundtables influenced the preparatory processes for the first North- South Summit in Cancun in 1981 and contributed to the founding of the South Commission under Julius Nyerere. Furthermore they gave impetus to

the idea for a World Summit on Human Development (Copenhagen in 1995), and resulted in the idea of producing an annual Human Development Report which was later taken up by UNDP.

In the 1980s SID was a pioneer in its studies of alternative development strategies, including efforts to pool experiences and learn from people-oriented movements at the local level. From the 1980s on-wards SID's research and networking on Women in Development (SID-WID) has played a key role in the integration and promotion of gender into main-stream development thinking and practice.

In the 1990s, SID was at the forefront in shifting the focus of development policy from territorial to individual security, involving parliamentarians and civil society in the definition of human security as a concept. At the same time SID explored new approaches to social change paying special attention to individual strategies of securing livelihood in conditions of poverty.

In the last years SID took up its role as catalyst bringing together various development actors on key issues ranging from inequalities in East Africa to private public partnerships for reproductive health and women's empowerment in South Asia, to migration and development. In these national, regional and international meetings the SID network engaged in a series of key policy dialogues that brought out the importance of linking on the ground experiences and realities to international level debate.

### **SID Berlin**

SID – Society for International Development – ist die älteste, politisch unabhängige Vereinigung von Personen aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, die sich mit Fragen der internationalen Entwicklung und der internationalen Zusammenarbeit befassen. SID ist ein Berufsverband. SID ist eine internationale Nicht-Regierungsorganisation (NGO) mit weltweit über 2000

Mitgliedern in 80 Ländern, 55 institutionellen Mitgliedern und 43 lokalen Chapters. Das internationale Sekretariat von SID hat seinen Sitz in Rom.

Als globales Netzwerk setzt sich SID dafür ein, dass eine menschliche Entwicklung gleichberechtigt, partizipativ, friedlich und nachhaltig stattfindet und die Verständigung zwischen den Ländern und Völkern verbessert wird.

Das SID Berlin Chapter besteht seit 1985. Unter dem Stichwort Weltinnenpolitik werden Diskussions- und Informationsveranstaltungen, Seminare und Konferenzen zu internationalen und entwicklungspolitischen Fragen organisiert und durchgeführt. Damit will SID Berlin einerseits eine Plattform für den Austausch zwischen professionellen Akteuren in der internationalen Zusammenarbeit bieten, als auch Nachwuchs sensibilisieren, fördern und professionalisieren. SID Berlin versteht die Welt als EINE Welt. So will SID Berlin dazu beitragen, internationales und entwicklungspolitisches Know-how auch in Europa, Deutschland und Berlin nutzbar zu machen. Es werden öffentliche Veranstaltungen organisiert, die hiesige aktuelle Entwicklungsdiskussionen mit internationaler Expertise betrachten und bereichern.

SID initiierte erstmalig einen North-South-Roundtable, bei dem VertreterInnen aus Nord und Süd auf gleicher Augenhöhe über eine internationale Entwicklung diskutierten.

SID führte erstmalig Weltkonferenzen zu wichtigen internationalen Themen durch und führt diese Tradition bis heute weiter.

SID gibt die bedeutende entwicklungspolitische Fachzeitschrift DEVELOPMENT heraus.

Zahlreiche SID-Mitglieder haben im Rahmen ihrer Arbeit innovative Konzepte, Ansätze und Methoden entwickelt, wie z.B. den Women in Development (WID) Ansatz, den

Human Development Report, die Human Security Strategy, den Global Public Goods-Ansatz.

### **Veranstaltungsreihen und Projekte:**

- Ringvorlesung Entwicklungspolitik

Sie richtet sich an die Mitglieder internationaler Organisationen, die Öffentlichkeit und an die Studierenden und läuft seit 2000 mit wechselnden Themen jeden Donnerstag von 18-20h innerhalb der Semester in den Räumen der TU Berlin. Sie bietet Experten die Möglichkeit, Vorträge zu aktuellen Themen zu halten, zu hören und zu diskutieren, sowie jungen international interessierten Menschen einen Einstieg in die Thematik und einen Überblick über die entwicklungspolitische Landschaft.

- Afrika-Kreis

An jedem letzten Dienstag im Monat findet in Kooperation mit der Initiative Südliches Afrika (INISA) im Afrika-Haus der Afrika-Kreis statt. Dieser hat das Ziel in Berlin eine Community zu institutionalisieren, die sich im Rahmen von Forschung, Diasporabeziehungen und Politik mit Fragen der Entwicklung Afrikas befasst. In enger Zusammenarbeit mit der afrikanischen Diaspora bietet der Afrika-Kreis eine Plattform für einen aktiven Austausch.

- Projekt Diaspora, MigrantInnen und Konflikte in den Herkunftsländern

Gegenstand des Projekts ist der Beitrag von MigrantInnen zur Konfliktregelung und Demokratisierung in ihrem Herkunftsland. Dabei werden zunächst alle wichtigen gesellschaftlichen Gruppen eingeladen, zusammen eine gemeinsame Vorstellung über die Konfliktsituation in ihrem Land zu entwickeln, um dann auf dieser Basis Lösungsansätze zu erarbeiten. Ein Austausch mit den entwicklungspolitischen Organisationen soll erfolgen.

Die ca. 80 Mitglieder von SID Berlin befassen sich im In- und Ausland – wissenschaftlich wie praktisch – mit Fragen der Entwicklungspolitik.

Als SID Berlin-Mitglied erhalten Sie ein freies Abonnement der 4x jährlich erscheinenden renommierten, internationalen SID-Fachzeitschrift DEVELOPMENT sowie den monatlichen SID Newsletter des Internationalen Sekretariats.

Sie können aktiv an den Projekten, Programmen und Veranstaltungen von SID mitarbeiten.

Sie erhalten Zugang zu einem weltweiten Netzwerk von professionellen Akteuren der internationalen Zusammenarbeit und Entwicklungspolitik.

Sie unterstützen die Nachwuchsförderung, die stets einen besonderen Schwerpunkt bei allen Aktivitäten von SID Berlin bildet.

Sie können sich weiterinformieren und Kontaktadressen erhalten unter [www.sid-berlin.de](http://www.sid-berlin.de) und [www.sidint.org](http://www.sidint.org)

## Informationen über die Mitwirkenden der Konferenz

### Christian Arndt

Geb. am 11.11.1980, Studium der Politologie und Geographie an der Freien Universität Berlin, arbeitete dort als Studentische Hilfskraft in den EU-Projekten: SUPER - Sustainable Urban Planning and Economic (Re)development und GARNET - Global Governance, Regionalisation and Regulation - the Role of the EU sowie im BMBF-Forschungsprojekt „Global Governance und Klimawandel“. 2001-2005 Projektassistent am Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (IGES). Diverse Praktika, u.a. 2006 in Kenia bei der NGO Coast Rights Forum (CRF) im Bereich Menschenrechte / natürliche Ressourcen und 2007 in Djibouti, Äthiopien, Kenia im Rahmen einer GTZ-Evaluierung der Regionalorganisation IGAD. Seit 2004 Mitarbeit in der Society for International Development (SID-Berlin), seit 2006 stellv. Vorsitzender SID-Berlin; Mitarbeiter der EcoDevelopment GmbH (seit 2008: Geschäftsführer).

### Neeta Bhushan

Date of Birth: 17 June, 1969. Position: Counsellor (Head of Economic & Commerce Wing) in the Embassy of India, Berlin. Joined Indian Foreign Service in 1994. Previous Position: 1) First Secretary (Press & Information Wing) in High Commission of India, Dhaka, Bangladesh from 2002-2005. 2) Desk Officer for Japan and Korea in the Ministry of External Affairs, Government of India, New Delhi from 1999-2001. 3) Second Secretary Embassy of India, Tokyo, Japan from 1996-1999. Education: Studied Economics at Delhi University

### Prof. James Buchan

James Buchan ist Professor an der Fakultät für Sozial- und Gesundheitswissenschaften des Queen Margaret Colleges in Edinburgh, Schottland. Professor Buchan

hat über 17 Jahre Erfahrung als Wissenschaftler und Berater auf dem Gebiet der Personalplanung und -strategie im Gesundheitssektor, insbesondere Pflegepersonal. Buchan hat in ganz Großbritannien gearbeitet und darüber hinaus in Afrika, Asien, den Westindischen Inseln, Nord, Central und Südamerika sowie vielen Ländern der Europäischen Union. Professor Buchan war Senior Manager beim "National Health Service (NHS) Executive" in Schottland und Politikberater am Royal College of Nursing. In 2000/01 wurde er zur WHO in Genf berufen, um dort über Human Resource Fragen zu arbeiten. Zudem war er als Berater und Wissenschaftler für die ILO und OECD tätig. Er arbeitete als Harkness Fellow in den USA, wo er an der University of Pennsylvania über den US-Arbeitsmarkt für Krankenschwestern und "magnet hospitals" forschte. Buchan hat einen Master mit Auszeichnung in Volkswirtschaft der Universität Aberdeen. An der Robert Gordon University promovierte er in "Employee Relations".

### Harriet Bruce-Annan

Geboren 1965 in Accra-Ghana. Nachdem sie zwischen 1979-1988 auf der St. Johns Grammar School, der Royal Academy of Accountancy und der Yilo Krobo Secondary School die höhere Schulbildung abgeschlossen hatte, erlangte Frau Bruce-Annan 1988-1989 eine Qualifikation als Computer-Fachfrau am West Africa Computer Science Institute. Anschließend arbeitete sie ein Jahr als Computer Operator in der Carl Plötner GmbH in Accra. 1990 reiste Frau Bruce-Annan mit ihrem Ehemann nach Deutschland aus (zuerst wohnhaft in Oberhausen, später Umzug nach Düsseldorf). 1991 begann sie als Reinigungskraft bei der Firma Michael Weber in Deutschland zu arbeiten. Seit 1992 arbeitet Frau Bruce-Annan bei der Messereinigungsfirma Klaus Harren GmbH (Tochterunternehmen von ISS) in Düsseldorf, ebenfalls als Reinigungskraft. 1993 absolvierte sie einen Deutsch-Kursus bei der ASG, Düsseldorf. Die deutsche Staatsangehörigkeit hat Frau Bruce-Annan 2002 erworben. Im selben Jahr gründete sie den Verein

African Angel e.V. in Düsseldorf. 2004 unternahm sie die Anmietung eines Hauses für 26 Kinder aus Bukom in Accra. Seitdem finanziert der Verein African Angel e.V. mit Spendengeldern aus Deutschland den Aufenthalt der Kinder dort, die Betreuung und die Kindergarten- bzw. Schulkosten für die Kinder zwischen 6 und 14 Jahren. 2007 konnte der Verein in Accra ein Gelände mit 2 Häusern für ein neues Kinderheim erwerben, welches am 17.02.2008 vom deutschen Botschafter in Ghana offiziell eingeweiht wurde.

### **Dieter Ernst**

Geboren 1949; Vorstandsvorsitzender Berlinwasser International AG, arbeitete nach seinem Studium der Rechtswissenschaften und der Volkswirtschaftslehre als Rechtsanwalt und Staatsanwalt. 1985 wechselte er in die Verwaltung Berlins als Bezirksstadtrat und Bezirksbürgermeister. Seit 1996 war er als Staatssekretär bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft und Betriebe tätig. Von Dezember 1999 bis Dezember 2002 war Herr Dieter Ernst Mitglied des Vorstands der Berlinwasser Holding und betreute in dieser Funktion die internationalen Aktivitäten der Gruppe. Seit Januar 2003 ist Herr Ernst zum Vorsitzenden des Vorstands der Berlinwasser International AG berufen, in der die internationalen Aktivitäten der Gruppe gebündelt sind.

### **Prof. Dr. Brigitte Fahrenhorst**

Geboren 1954, Studium Politische Wissenschaft, Geographie, Sinologie an der FU Berlin, Promotion zum Dr.-Ing. Landschaftsentwicklung an der TU Berlin, Habilitation an der TU Berlin, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterin, wissenschaftliche Assistentin, Privatdozentin, Professorin (Umweltpolitik und Ressourcenmanagement) an der TU Berlin, wissenschaftliche Assistentin an der HU Berlin, Gastprofessorin an der TU Bergakademie Freiberg und an der Zhejiang-Universität in Hangzhou / VR China, Vorsitzende des Berlin Chapter der Society for International Development, stellv. Vorsitzende von Proaction e.V., ehem. stellv. Vorsitzende

Transparency International, Mitglied des entwicklungs-politischen Beirats der österreichischen Bundesministerin für Europäische und Internationale Angelegenheiten, Mitglied des Beirats der Stiftung Entwicklung und Frieden, ehem. Vorsitzende des Beirats des ASA-Programms (InWEnT), Vorsitzende des Beirats Entwicklungszusammenarbeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, zahlreiche Veröffentlichungen, zahlreiche Veröffentlichungen, geschäftsführende Direktorin von EcoDevelopment GmbH, Beraterin von BMZ, GTZ, Heinrich-Böll-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung, österreichisches BmEIA, Austrian Development Agency, Novib / Oxfam Netherlands, Crisis Management Initiative u.a..

### **Jos van Gennip**

Geboren 1939, studierte Rechtswissenschaften an der Universität Nijmegen, Gründer und General Direktor von CEBEMO, Vorsitzender von EURO-NAID, stellvertretender Generaldirektor im niederländischen Außenministerium mit besonderen Zuständigkeiten für die Entwicklungszusammenarbeitsprogramme der Niederlande, Executive Director Research and Policy Institute der christlich-demokratischen Partei in den Niederlanden und Mitglied des niederländischen Parlaments (Upper Chamber) von 1991 – 2007. Zur Zeit ist er Senior Vize-President der Society for International Development (SID), Vorsitzender des niederländischen chapters von SID, Vorsitzender des SID-European Programmes, President der Socires Foundation, President des National Committee on International Co-operation and Sustainable Development (NCDO), Vize-President des Institute for Multiparty Democracy in den Niederlanden und des Dutch Refugee Councils.

### **Dr. Doris Habermann**

Geschäftsführerin von KOMBI Consult GmbH. Diplom in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, ist spezialisiert auf Kommunikation und Entwicklung in sozialen Systemen, national und international. 10 Jahre arbeitete und

lebte Doris Habermann in der Dritten Welt mit Sitz in Bolivien, Thailand und Jamaika. Studien und Projektevaluierungen in unterschiedlichen Ländern Afrikas. Journalistin, Dozentin an der FU, Koordinatorin von Netzwerken und Gründerin und Vorstandsmitglied mehrerer Vereine. Ihre Tätigkeit, in Deutschland und Europa, bezieht sich überwiegend auf Bereiche der technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. 1988 gründete Doris Habermann die KOMBI Consult GmbH. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Akquisition und Durchführung von Modellprojekten. Die wachsende Bedeutung von Fach-Know-how, persönlichen und sozialen Kompetenzen für die Entwicklung Europas zeigt sich nicht zuletzt in den Projekt- und Forschungsaufträgen des Unternehmens. Ein wichtiges Arbeitsfeld ist dabei auch die Qualifizierung von Migrant/innen und Asylbewer/innen in Deutschland und Europa.

### **Andreas Halbach**

Geboren 1949; Jura-Studium an den Universitäten in München, Genf und Münster (Juristisches Staatsexamen), Certificat d'Etudes Françaises, School for International Training, Vermont, USA: Master of International Administration: Berufserfahrung: IOM Kuala Lumpur, Malaysia: Operations Assistant, IOM Bataan, Philippines: Operations Officer, IOM Khartoum, Sudan: Leiter der Mission, IOM San Salvador, El Salvador: Operations Officer, Leiter der Verbindungsstelle, IOM Zagreb, Kroatien: Leiter der Verbindungsstelle, IOM Wien, Österreich: Leiter der Verbindungsstelle und Regionaler Repräsentant der IOM, Regionaler Koordinator für das Programm der Genfer Konferenz von 1996; Leiter der Special Liaison Mission Wien, IOM Regionalkoordinator für die Irakkrise (Larnaka and Bagdad), zur Zeit: IOM Deutschland Leiter der Special Liaison Mission. Weitreichende Erfahrung im Bereich des Migrationsmanagements, darunter die Bereiche erzwungene Migration und humanitäre Nothilfe, Technische Kooperation und Capacity Building, Bekämpfung des Menschenhandels, Arbeitsmigration, regionale Konsultativprozesse; Programm-

durchführung, Verwaltung, regionale Strategieentwicklung, Aufsicht und Koordination.

### **Murtaza Jaffer**

Geboren 1954 in Sansibar, 1976-1993 Jurastudium Kenya School of Law, Nairobi (towards completion of Bar exams), University of Dar-es-Salaam - Tanzania - LL.B (Hons), Visiting Scholar, Yale Law School, Yale University, Connecticut, USA, 1978- Rechtsanwalt am High Court of Kenya und High Court Zanzibar, 2003-2005 Richter am Arbeits- und Sozialgericht in Kenia, seit 2006 UN-International Criminal Tribunal for Rwanda, Office of the Prosecutor. Seit 1978 tätig als consultant für verschiedene Entwicklungsorganisationen (UN, NGOs, GTZ etc.) in den Themengebieten: Law, Human Rights Promotion and Protection, Dispute Resolution, Conflict Resolution and Peace Building, Strengthening Civil Society Organizations: Assessment and Strategic Planning, Institutional Reorganization, Training, Advocacy and Campaigns. 1977-78 Secretary to the Board, Imports Manager and Assistant Personnel Manager, 1989-94 Executive Director - Kituo Cha Sheria (Legal Advice Centre), Nairobi, Kenya, 1994-97 Chief Executive Officer, National Council of NGOs, 1997-01 Director, Third Domain: Governance & Development Partnerships, 2001-03 Programme Manager, Strengthening Somali Civil Society Organizations Programme, NOVIB (Oxfam Netherlands). Mitglied verschiedener Gremien: Law Society of Kenya, Executive Board member International Commission of Jurists (Kenya Section), International Commission of Jurists (Kenya Section), International Bar Association, Habitat International Coalition, Centre for Governance and Development, Nairobi., Trustee - Government of Kenya/ European Community Trust Fund (National Anti-Poverty Social Fund), Member, UN (Habitat) Expert Groups on various land, shelter and security of tenure including Women and Land Rights (Sweden), Member and Co-Chair, Legal & Constitutional Affairs Committee, Council of the Religious Community in Kenya (Ufungamano Initiative), Member, Advisory

Board – Kenya Anti-Corruption Authority, Delegate, National Constitutional Conference, Kenya, Chairman, Export Processing Zone Authority, Kenya. The EPZA is a public corporation of the Government of Kenya.

### **Dr. Irina Kausch**

Zurzeit Projektkoordinatorin "Migration und Entwicklung", GTZ Eschborn, davor: Gutachterin in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE), Berlin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Rostock, Lateinamerika-Institut, Teilnahme am Postgraduierten-Kurs am DIE, Berlin, Promotion zum Dr. phil. Forschungsstudium zur Dissertation an der Brown University und MIT, USA, Diplom-Lateinamerikawissenschaftlerin, Studium an der Universidad de La Habana (als Teil des regulären Studiums), Universität Rostock, Lateinamerika-Institut, Spezialisierung in Soziologie, Wirtschaft, Politologie und Literatur

### **Rita Klages**

Dipl.-Päd., Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Vereins Nachbarschaftsmuseum e.V., Mitwirkung an Projekten: „Ein Haus in Europa“ (1995/96), „Migration, work and identity. A history of people in Europe, told in museums“ (Culture 2000; 2000 - 2004), „Kulturelle Vielfalt mitten in Berlin“ (2002), „UnternehmerKulturen mitten in Berlin“, Veranstaltung (in Zusammenarbeit mit der Bundesakademie für kulturelle Bildung in Wolfenbüttel) von Fachsymposien zum Thema „Forum Kultur: Die Praxis der Interkultur“ mit dem Ziel, ein überregionales Netzwerk im Bildungs- und Kulturbereich aufzubauen. Dazu erschien 2007 bei der Akademie eine Dokumentation (WAT 30), zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema Migration.

### **Prof. Dr. Rolf Kreibich**

Geboren 1938 in Dresden, Studium Physik und Mathematik, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, leitete das

Institut für Soziologie und war Präsident der FU - Berlin, später wissenschaftlicher Direktor der Internationalen Bauausstellung Emscher Park/Nordrhein-Westfalen und seit 1981 Direktor des IZT Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung in Berlin. Seit 1990 bekleidet Prof. Dr. Kreibich das Amt des Direktors und Geschäftsführers des Sekretariats für Zukunftsforschung in Berlin/Dortmund. Darüber hinaus war und ist er Mitglied div. Gremien u.a. der Enquete-Kommission „Zukunftsfähiges Berlin“ (1998 – 2000), des Energiebeirats des Senats von Berlin, des Umwelttechnik-Board des Bundesumweltministers Sigmar Gabriel und des Weltzukunftsrats.

### **Mark Kwami**

Sohn einer Deutschen und eines Ghanaers. Kindheit in Ghana, Studium in Deutschland. Dipl. Industrial/Product Designer /HDK Berlin. Designberater im Auftrag internationaler Organisationen (u.a. EU, GTZ, DIFID, USAID, OECS) im Rahmen von Exportförderungsprojekten im Kunsthandwerks- und Möbelsektor in zahlreichen Ländern Afrikas, Asien, Zentral- und Lateinamerika und der Karibik. Periodische Lehraufträge an zahlreichen Universitäten in Europa, der USA und Afrika. Mitbegründer des Labels "made in afrika collection", einer Möbelkollektion zwischen kunsthandwerklicher Tradition und modernem Design mit zur Zeit 3 Stores in Deutschland. Engagiert sich seit über 10 Jahren für die Entwicklung nachhaltiger Designstrukturen auf dem afrikanischen Kontinent.

### **Dr. Otto Lampe**

Geboren 27. September 1951 in Hamburg, 1973–1978 Studium der Rechtswissenschaften in Freiburg/ Breisgau. Europäische Kommission Brüssel. 1979–1980 Gastdozent an der Universität von Cambridge, GB. 1980–1983 Ausbildung zum Höheren Auswärtigen Dienst, Bonn. 1983–1985 Konsul am Deutschen Generalkonsulat in Sao Paulo, Brasilien. 1984 Promotion (Völkerrecht). 1985–1988 Ständiger Vertreter an der Deutschen Botschaft in Luanda/Angola. 1988–1991

Pressereferat des Auswärtigen Amtes, Bonn. 1991–1994 Botschaftsrat für politische Öffentlichkeitsarbeit an der Deutschen Botschaft in Lissabon/Portugal. 1994–1997 Leiter des Büros von Staatsminister Schäfer, Auswärtiges Amt, Bonn. 1997–2002 außen- und entwicklungspolitischer Referent der F.D.P.-Bundestagsfraktion, Bonn (ab 1999: Berlin). 2002–2005 Leiter Arbeitsstab Globale Fragen, Auswärtiges Amt. Seit 2005 Protokollchef des Landes Berlin, Leiter der Abteilung Auslandsangelegenheiten.

### **Prof. Dr. Christian Leuprecht**

Professur in Politik an Kanadas Royal Military College, mit dem Department of Political Studies und der School of Public Policy an der Queen's University affiliert, stellvertretender Direktor für Defence Management Studies, Fellow am Institute of Intergovernmental Relations und am Queen's Centre for International Relations, Kooperationen mit dem Pearson Peacekeeping Centre, dem Forum of Federations, dem Centre for International Governance Innovation, dem Europäischen Zentrum für Föderalismusforschung, dem Max-Planck-Institut für Demografische Forschung, der Europäischen Akademie, der Bertelsmann Stiftung und mit dem kanadischen Verteidigungs- und Innenministerium. Visiting Bicentennial Professor of Canadian Studies an der Yale University, zahlreiche Veröffentlichungen.

### **Hartmut Mertens**

Hartmut Mertens sammelte nach der Ausbildung zum Gehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen Erfahrungen in verschiedenen kaufmännischen Bereichen und Wirtschaftszweigen in Hamburg. Studierte Betriebswirtschaft an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin und erwarb ein Diplom für Volkswirtschaft an der Freien Universität Berlin. Er begann seine Laufbahn als Bankvolkswirt 1984 bei der Sparkasse der Stadt Berlin, dann bei der Landesbank Berlin und ab 1994 als Abteilungsdirektor und Leiter der Regional- und Branchenanalyse bei der Bankgesellschaft Berlin. Anschlie-

ßend tätig bei der Investitionsbank Berlin als Chefvolkswirt. Maßgeblich in der Entwicklung und Verantwortung der Arbeitsfelder Hauptstadtentwicklung, Zukunftsbranchen, Konjunkturanalysen sowie Regional- und Branchenanalysen tätig.

### **Arthur Muliro**

Arthur Muliro ist stellv. Geschäftsführer der Society for International Development (SID) im internationalen Sekretariat in Rom. Neben anderen Verantwortlichkeiten: Leiter des SID's Futures programme, das in Kooperation mit diversen Entwicklungs-Akteuren Zukunftsszenarien zu den Herausforderungen institutioneller Transformationsprozesse entwickeln soll. Er steuerte das Szenario-Projekt in Uganda, Tansania, Kenia und befasst sich nun mit dem regionalen Szenario-Projekt, das die Zukunft der Ost-Afrikanischen Union betrachtet und Dialogprozesse zwischen den beteiligten Akteuren initiiert. Zuvor: Mitarbeit am Centre for Innovative Leadership Johannesburg, Universitätsabschluss von der United States International University – Africa in Management Information Systems.

### **Dr. Hans Werner Mundt**

Geboren 1945, Studium der Rechtswissenschaften in München, Lausanne, Berlin, Referendariat in Berlin und Hessen, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin und an der Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt, Promotion zum Dr. Jur., seit 1974 in der GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH, Eschborn): Mitarbeiter in der Rechtsabteilung, Leiter der Vertragsabteilung, stellvertretender Leiter des Centrums für internationale Migration und Entwicklung (CIM, Leiter des Centrums für internationale Migration und Entwicklung, Mitglied des Obersten Führungskreises der GTZ, zur Zeit Berater des Projekts „Migration und Entwicklung“).

### **Staatssekretärin Almuth Nehring-Venus**

Geboren 1959, Volontariat in der Redaktion „Junge Welt“, Studium der Journalistik an der Karl-Marx-Universität Leipzig, Diplomjournalistin, Redakteurin in der Redaktion „Junge Welt“, Redakteurin in der Redaktion „Neues Deutschland“, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der PDS-Fraktion im Abgeordnetenhaus für feministische sowie Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, Mitarbeiterin beim Landesvorstand der PDS Berlin, verantwortlich für Wahlkampf und Personalentwicklung, Bezirksstadträtin für Kultur und Wirtschaft in Pankow von Berlin und für öffentliche Ordnung, Bezirksstadträtin für Kultur, Wirtschaft und Stadtentwicklung in Pankow von Berlin, zur Zeit: Staatssekretärin für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Mitglied der SED, später PDS (1981-1991, ab 1997) – Umbenennungen: 17.07.2005 „Die Linkspartei – PDS“ – 16.06.2007 „Die Linke“, Mitglied des Landesvorstandes der PDS Berlin, stellvertretende Landesvorsitzende der PDS Berlin, Mitglied der Bezirksverordnetenversammlung Prenzlauer Berg, später Pankow, stellvertretende Fraktionsvorsitzende, Wahlkampfmanagerin des Wahlkampfes der PDS zu den vorgezogenen Neuwahlen 2001, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, Mitglied des Kuratoriums der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

### **Duncan Okello**

Gegenwärtig ist er der Vorsitzende des regionalen Ostafrika – Sekretariats von SID und koordiniert diverse Publikationen und Kampagnen, so z.B. weitgehende Untersuchungen über Ungleichheiten in Kenia und jährliche Berichte zur Lage in Ostafrika; dies alles in verstärkter Zusammenarbeit mit den Institutionen und Organen der Ostafrikanischen Union. Studierte Politikwissenschaft, Geschichte und Internationale Beziehungen in Nairobi und Kent (GB). Er war Mitbegründer und Koordinator der Youth Agenda (YAA), Mitarbeiter des Green Belt Movement unter Leitung der Nobelpreisträgerin Wangari Maathai und Programmdirektor des Institute of Economic Affairs in Nairobi. Seit Jahren arbeitet er als freier Berater für verschiedenste Institutionen und

internationale Organisation, u.a. der Staatsuniversität zu New York, dem Afrikanischen Zentrum für ökonomisches Wachstum, Care Kenia, der Konrad Adenauer Stiftung, dem Ostafrikanischem Menschenrechtsinstitut, dem NRO - Rat Kenias, dem Ministerium für Verfassungsfragen und dem Zentrum für Governance und Entwicklung.

### **Raphael Pfautsch**

Geboren 1980, Magisterstudium der Geographie, Skandinavistik und Politikwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin, 2002-05 Projektassistent im Institut für Gesundheits- und Sozialforschung (IGES), 2003-04 Studentischer Vertreter im Institutsrat der Skandinavistik, Mitarbeit in der Kommission zur Erarbeitung eines Bachelor-Studienganges, seit 2004 Mitarbeit bei der „Society for International Development“ (SID-Berlin), seit 2005 Geschäftsführer und Mitglied im Vorstand von SID-Berlin. Diverse Praktika, u.a.: 2005 bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, GTZ-Büro Berlin im Bereich: Gestaltung von politischen Dialogprozessen, 2006 Praktikum bei der NGO Coast Rights Forum (CRF) in Mombasa/Kenia im Bereich Menschenrechte / natürliche Ressourcen, 2006 im Rahmen einer Strategieentwicklung für eine Kooperation zwischen der East African Community und der Zivilgesellschaft (Kenia, Tansania, Uganda). Seit 2005 Juniorfachkraft bei der GTZ in Berlin.

### **Günter Piening**

Geboren 1950, Soziologiestudium mit dem Schwerpunkt "Entwicklungsplanung und Entwicklungspolitik", kurze Etappe in der Jugendbildungsarbeit, nach Volontariat bei einer Bielefelder Tageszeitung Wirtschaftsredakteur, Redakteur der alternativen Wochenzeitung "Bielefelder Stadt-Blatt", freier Journalist in Japan, China und Südostasien, Pressesprecher der Bürgerbewegten-Fraktion, dem Vorläufer der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen in Magdeburg, Mitbegründer eines Flüchtlingshilfvereins in Magdeburg, freier Journalist in Japan und

Westafrika, Ausländerbeauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt. Zurzeit Beauftragter des Senats von Berlin für Integration und Migration.

### **Stefani Reich**

Geb. 1.4.67 in Berlin, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin mit den Fächern Organisation & Führung, Marketing, Volkswirtschaftstheorie, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsentgisch. Auslandsaufenthalt in Australien, Neuseeland, USA (1990-1991), Diplomarbeit über die Rolle des mittleren Managements in Innovationsprozessen. Diplom-Kauffrau (1993). Trainee im Referat für Wirtschaft, Liegenschaften und Wohnungswesen der Stadtverwaltung Erlangen (1994–1995). Regierungsreferendariat beim Senat von Berlin (1995-1997). Arbeit für die GTZ - Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, Philippine-German Export Development Project, Department of Trade and Industry, Manila, Philippines (1996). Laufbahnprüfung für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in den Fächern Staats- & Verfassungsrecht, Verwaltungsrecht, Öffentlicher Haushalt, Organisation & Planung und Informations- & Kommunikationstechnik (1997). Regierungsrätin z.A. beim Senat von Berlin: in der Senatsverwaltung für Finanzen (Projektgruppe Verwaltungsreform), in der Senatskanzlei (Büro des Landes Berlin in Brüssel) und am Institut für Verwaltungsmanagement (Ausbildung zur Personalentwicklungsberaterin). Regierungsrätin z.A. in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Arbeitsgruppe: Europapolitik, Außenwirtschaft, Ost-West-Wirtschaftskooperation (Vorbereitung der Hausleitung auf Auslandsreisen nach Europa, USA, Kanada, China und Japan, 2001-2003). Regierungsrätin & Leiterin der Arbeitsgruppe Internationale Kooperation - Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen (Schwerpunkthemen: Globales Lernen, Internationale Wasserkonferenzen, Fairer Handel und Öffentlichkeitsarbeit,

seit 2004). Regierungsrätin in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

### **Volkmar Strauch †**

Staatssekretär a. D. in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen. Geboren 1943; studierte Rechtswissenschaften an der Philipps-Universität Marburg und der Christian-Albrechts-Universität Kiel; Juristischer Vorbereitungsdienst mit Stationen in Plön, Kiel, Paris, London und Berlin; arbeitete als wissenschaftlicher Hilfsreferent im Bundeskartellamt; war Leiter des Referats „Landeskartellbehörde, Verbraucherpolitik, Preispolitik, Öffentliches Auftragswesen“ in der Senatsverwaltung für Wirtschaft in Berlin; ehemaliger Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Berlin - Geschäftsbereich: Planung, Umwelt, Recht, Finanzen.

Wir betrauern den am 9. April 2009 verstorbenen Volkmar Strauch und möchten an dieser Stelle unser herzliches Beileid für die Familie des Verstorbenen aussprechen.

### **Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rita Süßmuth**

Geboren 1937, ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration. In den Jahren von 1985 bis 1988 war sie Bundesministerin für Familie, Frauen, Jugend und Gesellschaft, anschließend bekleidete sie bis 1998 das Amt der Bundestagspräsidentin. Von 1969 bis 1985 war sie Professorin für International Vergleichende Erziehungswissenschaften an den Universitäten Bochum und Dortmund. In diese Zeit fällt ihre dreijährige Tätigkeit als Direktorin des Forschungsinstitut "Frau und Gesellschaft" in Hannover. Außerdem ist Frau Süßmuth Honorarprofessorin an der Universität Göttingen und hat Ehrendoktorwürden in Deutschland, aber auch von der Sorbonne, von der John Hopkins Universität Baltimore wie auch von der Bersheva - Universität Israel erhalten. Während ihrer langjährigen politischen Laufbahn hat sie verschiedene leitende

Positionen inne gehabt, darunter fällt u.a. das Amt der Vizepräsidentin der Parlamentarischen Versammlung der OSZE, Vorsitzende der "Unabhängigen Kommission Zuwanderung", Beirat der Arbeitsstelle "Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration" am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Vorstandsmitglied des "Salzburger Seminars" und seit 2004 Bevollmächtigte der "Global Commission on International Migration". Rita Süßmuth war außerdem von 1987 bis 2002 Abgeordnete des Deutschen Bundestages. Zurzeit hat sie den Vorsitz der High-Level-Group der Europäischen Kommission zur besseren Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt und arbeitet im Kuratorium der Bertelsmann Stiftung.

### **Dr. Klemens van de Sand**

Geboren 16.9.1944 in Kranenburg/ Niederrhein. 1964–1968 Studium der Rechtswissenschaft in Berlin, Genf und Würzburg. 1968–1969 John Hopkins School of Advanced International Studies, Bologna. 1970–1971 Forschungsarbeiten in Hamburg, London und Indien, Vorbereitung der Dissertation über Lokalverwaltung in Indien. 1972 Promotion zum Dr. iur. utriusque, Universität Würzburg. 1972–1974 Wiss. Assistent, Institut für politische Wissenschaften, Universität Würzburg. 1974 Juristisches Assessorexamen. 1974–1977 Auslandsmitarbeiter der Konrad-Adenauer-Stiftung in Indonesien (Organisationsberatung im ländlichen Beratungs- und Finanzwesen). 1978 Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten. 1978–1997 Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ): u.a.: Leiter Ministerbüro; Menschenrechts- und Planungsbeauftragter; Leiter der Unterabteilung Entwicklungspolitische Konzeption, Forschung, Erfolgskontrolle, Geberkoordinierung; Unterabteilungsleiter/ Beauftragter für Asien, Mittel- und Osteuropa. 1994–1996 Vorsitz, OECD/ DAC Working Group on Participatory Development and Good Governance. 1997–2003 Assistant President, Programme Management Department, International Fund for Agricultural Development

(IFAD), Rom. 2003-2006 BMZ, Beauftragter für die Millenniums-Entwicklungsziele. 2006-08 Beauftragter für Asien und Südosteuropa

### **Heino von Meyer**

Geb. 10.3.52 in Oberkassel bei Bonn. Seit 2002 Leiter des OECD Berlin Centre, des Verbindungsbüros der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Zuvor über 10 Jahre in verschiedenen Abteilungen der OECD-Zentrale in Paris, Leiter der AG "Regionalstatistik und Indikatoren", Mitarbeiter verschiedener Querschnittsprojekte der OECD, so z.B. zur Förderung nachhaltiger Entwicklung. 1999-2002 Umweltdirektorat, verantwortlich für die OECD Länderprüfberichte zur Umweltpolitik und Analysen zur effizienten Integration ökonomischer, sozialer und ökologischer Anliegen. 1990-1999 Leiter des Forschungs- und Beratungsbüros ProRural Europe (Hamburg). Teilnahme an zahlreichen EU-Forschungsvorhaben, Berater verschiedener Generaldirektionen der EU-Kommission (insb. Reform der europäischen Agrarpolitik und der EU- Strukturfondspolitik). Aufbau der EU-Gemeinschaftsinitiative LEADER. Längerer Südamerikaaufenthalt. Studium in Heidelberg, 1978 als Volkswirt am Institut für ländliche Strukturfor-schung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt, dessen stellvertretender Leiter 1981-1990. 1985-1987 wiss. Mitarbeiter am Institut für Öffentliche Wirtschaft, Geld und Währung der Universität Frankfurt a.M.

### **Ludwig von Reiche**

Seit 2002 Geschäftsführer der mental images GmbH in Berlin, einem Berliner Softwareunternehmen, das weltweit führend ist im Bereich 3D-Visualisierung. Zuvor Vorstandsvorsitzender eines Anbieters von Software und Dienstleistungen für Banken, davor 13 Jahre Executive bei IBM. Seinen beruflichen Einstieg hatte er im Bereich der Entwicklungshilfe, wo er je rund zwei Jahre bei den Vereinten Nationen und bei der Deutschen Stiftung für Internationale Entwicklung tätig war. Herr von

Reiche ist Diplom-Volkswirt mit Schwerpunkten im Bereich Unternehmensführung und Geschäftsentwicklung.

### **Onyekachi Wambu**

Geboren 1960 in Nigeria, nach dem Biafra-Krieg in das Vereinigte Königreich Großbritannien migriert, Studium in London und an den Universitäten Essex und Cambridge, seit 1983 tätig als Journalist, Ende der 80er Jahre Herausgeber der führenden schwarzen Zeitung The Voice, als Fernsehproduzent und –direktor Dokumentationen für den BBC, Channel 4 und PBS, Herausgeber von Empire Windrush: Fifty years of writing about black Britain, zur Zeit Information Officer der African Foundation for Development, ein Verein der darauf zielt, die Entwicklungsbeiträge der Afrikaner in der Diaspora für Afrika zu vergrößern und zu fördern.

### **Hüseyin Yilmaz**

Dipl. Chemie Ing. an der TU Berlin; geb. in der Türkei, Abitur in Istanbul im Jahr 1978, Chemie-Studium an der TU Berlin 1981-1989, Vertiefung im Bereich der Umwelttechnik, Aufbaustudium (zwei Semester) zum Wirtschaftsingenieur, wissenschaftlicher Mitarbeiter bzw. Projektmanager bei TÜV Südwest, Wissenschaftlich Mitarbeiter im Umweltbereich BMFT-Projektträger – BEO, Projektmanager in Deutschland und in der Türkei, Erfahrungen im Umweltbereich in öffentlichen und privaten Unternehmen in Deutschland, Unternehmer im Bereich Umwelt, Industrie und Einzelhandel seit 10 Jahren, seit Januar 2005 Vorsitzender des Türkischen Unternehmer und Handwerker e.V. Berlin, Aktivitäten im Bereich der „Ethnischen Ökonomie“, Erfahrungen in den Bereichen Existenzgründung, Konzepterstellung, Geschäftsplanentwicklung, Checklisten zur Umweltentlastung bei Gewerbetreibenden, Schwachstellenanalyse, Checklisten zum Einzelhandel, Straßenmanagement bzw. Marketing und Standortmarketing.

### **Frank Zelazny**

Geb. am 18.09.1978, Potsdam, Studium der Politologie, Geographie und Germanistik an der Freien Universität Berlin. Verschiedene Praktika, u.a. im Braunkohlesanierungsgebiet in Brandenburg bei der Lausitzer und Mitteldeutschen Bergbau-Verwaltungsgesellschaft (LMBV), in Mombasa/Kenia bei der NGO Coast Rights Forum (CRF) im Bereich Menschenrechte / natürliche Ressourcen und in Somaliland / Kenia zum Thema EU und Zivilgesellschaft in Krisengebieten. Seit 2004 Society for International Development (SID-Berlin), Mitarbeit in einem Projekt zum Thema Migration, Diaspora und Konflikte, Mitarbeit an Konzeption und Organisation der SID-Ringvorlesung Entwicklungspolitik an der Technischen Universität Berlin, seit 2005 Mitglied im Vorstand von SID-Berlin. Schauspieler am Weiten Theater in Berlin, theaterpädagogische Weiterbildungen zum Thema: Theater und Konflikte. Mitarbeiter EcoDevelopment GmbH bei diversen Studien, u.a. zu Alphabetisierung von MigrantInnen aus oralen Kulturen; zu Diaspora, Konflikte und Entwicklungszusammenarbeit; zu Asylpolitik im Wandel.

### **Angela Zarro**

Programme Officer for the Human Mobility Project at Society for International Development. From 2006, she has carried out the online consultation with European and African experts, based on the Delphi methodology on future scenarios of African migration flows. She did a research study on the role of Diaspora for development with a particular focus on Senegal. She is currently focusing on human mobility dynamics in Eastern Africa. She graduated in Political Science, with a major in International Politics at the University of Rome "Sapienza" (2001) and has a post graduate in International Development and Cooperation (2003).







Die Tagung wurde ermöglicht durch die Unterstützung und Beteiligung von:

