

Interview

**Migrationspolitik 2.0?
Chancen und Risiken
der Digitalisierung**

Praxis

**Die Arbeit der Inter-
nationalen Arbeits-
organisation ILO**

Analyse

**Migration in Zeiten
des Klimawandels**

Dezember 2022 | www.netzwerk-iq.de

clavis

Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft



**Migration in
Zeiten des Wandels**

Migration im Wandel

Stimmen von der IMCB22



Fotos: BMAS | J. Konrad Schmidt

- 04 Leitartikel
Interview mit Herbert Brücker über aktuelle Fragen zur Migration
- 08 Interview
Migration aus Indien nach Deutschland
- 10 Zahlen, Daten, Fakten
Auswirkungen von Covid-19 auf Mobilität und Migration
- 14 Interview
Migrationspolitik 2.0? Chancen und Risiken der Digitalisierung
- 18 Praxis
Die Zukunft der Arbeit am Beispiel von SAP
- 20 Interview
Klimakrise, Migration und Resilienz am Beispiel Indonesiens
- 22 Analyse
Migration in Zeiten des Klimawandels
- 26 Kommentar
Europäisch-afrikanische Partnerschaften für zirkuläre Migration
- 28 Praxis
Die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- 30 Artikel
Berufsanerkennung – ein faires Angebot für Fachkräfte
- 32 Praxis
Geschichte der Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht
- 35 Impressum

Editorial

Liebe Leser*innen,

mit diesem Magazin geht Ihnen die letzte Ausgabe der clavis zu. In unserem Abschiedsheft präsentieren wir Ihnen als „krönenden Abschluss“ eine aktuelle Bestandsaufnahme zum Thema Migration aus globaler Perspektive. Auf Einladung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben wir an der International Metropolis Conference Berlin (IMCB) teilgenommen, die im September 2022 stattfand, und konnten einige der dort versammelten Expert*innen für Beiträge gewinnen. Ergänzt werden diese um Artikel, die die Themen der Konferenz aus deutscher Perspektive vertiefen.

Die Internationale Metropolis Konferenz ist die weltweit größte internationale Fachtagung für den Wissensaustausch über Fragen der Migration und Integration. Unter dem Motto „Changing Migration, Migration in Change“ diskutierten internationale Expert*innen aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bei der IMCB, welche Auswirkungen die Herausforderungen unserer Zeit auf das Feld der Migration haben. Globale Gesundheits- und Sicherheitskrisen, die Auswirkungen des Klimawandels, die Bedeutung einer fairen Anwerbe- und Beschäftigungspraxis sowie die Chancen und Risiken neuer Technologien und Arbeitsformen standen dabei im Mittelpunkt. Diese Themen strukturieren auch unser Heft, jeweils begleitet von Originalzitaten und Impressionen von der IMCB.

Wir bedanken uns für Ihre Treue, für Ihr Interesse und auch für Ihre Anregungen und Rückmeldungen an die Redaktion. Wir wünschen Ihnen bei Ihrer Arbeit als Chancengeber*innen, Möglichmacher*innen und Ratgebende für Menschen, die in Deutschland beruflich ankommen und womöglich auch bleiben möchten, weiterhin viel Erfolg, Durchhaltevermögen und gutes Gelingen!

Ihre clavis-Redaktion

25. Internationale Metropolis Konferenz
Berlin 2022, *Voices and Insights*
Hier geht es zur digitalen Sonderausgabe



Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der ZWH orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Mit der Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft 17 Ziele für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Weitere Informationen: <https://www.bmas.de/de/agenda-2030>





Foto: iStock | stockshares

INTERVIEW

Internationaler Austausch und nationale Reformpolitik

Migration gestalten in einer Zeit dynamischen Wandels

Inspiziert von den Themenfeldern der Internationalen Metropolis Konferenz, die in diesem Jahr in Berlin stattfand, haben wir Prof. Dr. Herbert Brücker zu einem Gespräch über das internationale Migrationsgeschehen aus deutscher Perspektive eingeladen.

Ein Gespräch mit Prof. Dr. Herbert Brücker

Die Schwerpunkte der 25. Internationalen Metropolis Konferenz Berlin zeichnen die aktuellen globalen Herausforderungen nach: Pandemie und Sicherheitskrise, Digitalisierung, Klimawandel, faire Arbeit. Prof. Dr. Brücker, was können internationale Konferenzen bewirken und in welchen Politikfeldern sollte die multilaterale Kooperation intensiviert werden?

Internationale Konferenzen können Denkanstöße geben und vor allem den

Austausch unterschiedlicher Sichtweisen fördern. Bei all den genannten Themen haben wir einen großen Bedarf an multilateraler Kooperation, weil sie mit externen, länderübergreifenden Effekten verbunden sind. Rein nationale Politiken sind deshalb zwangsläufig ineffizient: Pandemien kennen keine Grenzen, ihre Bekämpfung ist deshalb auf eine abgestimmte und koordinierte Politik angewiesen, die auch den Ärmsten im globalen Kontext Zugang zu Impfstoffen und eine

gute Gesundheitsversorgung bietet. Digitalisierung und der technologische Wandel sind ebenfalls global und bedürfen der Zusammenarbeit, bspw. bei der Entwicklung von Infrastrukturen. Der Klimawandel ist in seinen Auswirkungen global und kann deshalb nur global bekämpft werden. Arbeit wird zunehmend mobil. Auch hier erweisen sich koordinierte Politiken wie die Arbeitnehmerfreizügigkeit im gemeinsamen Binnenmarkt oder die internationale Politikkooperation nationalen

Lösungen als überlegen. Für all diese grundlegenden Fragen ist die 25. Internationale Metropolis Konferenz ein interessantes Forum. Zu viel, vor allem die Lösung der großen Probleme, sollte man jedoch nicht erwarten.

Inwieweit hat Covid-19 das Migrationsgeschehen in Deutschland beeinflusst und tut dies auch weiterhin?

Im Jahr 2020 ist der Wanderungssaldo um 35 % gegenüber dem Vorkrisenjahr 2019 eingebrochen, 2021 ist das Migrationsniveau wieder angestiegen, hat aber das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreicht. Die Migration aus Drittstaaten ist besonders stark eingebrochen, während sich die Einwanderung aus der EU als vergleichsweise robust erwiesen hat. Weit überdurchschnittlich mit einem Rückgang von 55 % gegenüber 2019 ist 2020 die Einwanderung von Personen mit einem Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken eingebrochen. Dies ist besonders beunruhigend, weil wir auf diese Art der Einwanderung künftig sehr angewiesen sind. Ich rechne allerdings damit, dass wir 2022 insgesamt wieder ein hohes Niveau der Migration, auch durch den Krieg in der Ukraine, erreichen werden. Die Folgen der Pandemie werden schrittweise überwunden. Sorgen macht mir, dass es Deutschland gegenwärtig nicht gelingt, das Niveau der Erwerbsmigration aus Drittstaaten zu steigern. Davon hängt unsere wirtschaftliche Zukunft wesentlich ab.

Der Klimawandel ist ein zunehmend bedeutender Faktor in der globalen Mobilität. Welche Auswirkungen sind bereits heute in Deutschland spürbar und welche Tendenzen zeichnen sich ab?

Der Klimawandel hat große Auswirkungen auf die Migration, aber nicht unbedingt auf die Migration in OECD-Staaten wie Deutschland. Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen

des Klimawandels sind global sehr ungleich verteilt. Am meisten leiden die Länder in der Nähe des Äquators und die Inselstaaten. Das betrifft sowohl den Anstieg der durchschnittlichen Temperaturen als auch von extremen Wetterereignissen als Dürren, Sturmfluten und anderen Unwettern. Auch wenn der Klimawandel hier ebenfalls spürbar ist und sein wird, so sind die Folgen sehr viel geringer, weil wir in einer milden Klimazone leben und zudem die materiellen Ressourcen haben, uns besser zu schützen. Diese ungleiche Entwicklung fördert zunächst vor allem die lokale und regionale



REIN NATIONALE POLITIKEN SIND ZWANGSLÄUFIG INEFFIZIENT: PANDEMIE KENNEN KEINE GRENZEN UND DER KLIMAWANDEL IST IN SEINEN AUSWIRKUNGEN GLOBAL.

Migration innerhalb der betroffenen Länder sowie in den Nachbarstaaten. Seriöse Studien schätzen, dass bei einem zu erwartenden Anstieg der globalen Migration um rund 200 Millionen Menschen durch den Klimawandel ca. 20 Millionen Menschen zusätzlich in die OECD-Staaten wandern werden im Vergleich zu einem Referenz-Szenario ohne Migration. Migration wird darum wenig dazu beitragen, die mit dem Phänomen des Klimawandels verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten zu bekämpfen. Horrorszenarien einer Massenmigration in die OECD-Staaten sind aber auch nicht zu erwarten.

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf Migration und internationale Mobilität für Deutschland?

Die Digitalisierung fördert gemeinsam mit den fallenden Transportkosten die

Mobilität von Menschen. Das hat vielfältige Folgen. Erstens steigt global der Umfang der Migration, davon profitieren insbesondere Länder wie Deutschland. Zweitens nimmt die temporäre Migration zu – immer mehr Menschen haben mehrere und in der Regel immer kürzere Migrationsepisoden in ihrem Leben. Die Vorstellung, dass jemand wie zu Zeiten der sog. Gastarbeitermigration nach Deutschland zuzieht und dann bis zum Lebensende bleibt, ist antiquiert. Das hat natürlich auch Folgen für Teilhabe und Integration: Wer kürzer bleibt, wird weniger in länderspezifisches Humankapital investieren. Drittens nehmen die Entfernung und die Vielfalt internationaler Migration zu. 1991 kamen noch drei Viertel der Migrationsbevölkerung in Deutschland aus drei Herkunftsländern – auf die gleichen Länder entfallen heute nur noch etwa 40 % der Migrationsbevölkerung. Es kommen immer mehr Menschen aus weiter entfernten Regionen der Welt, dadurch nimmt die Diversität der Kulturen, der Lebenserfahrungen und Qualifikationen zu. Damit mögen auch Probleme verbunden sein, es fördert aber auch Produktivität und das Wirtschaftswachstum. Ich empfinde es als Bereicherung.

Die Lage in der Ukraine wird auch die IMCB bestimmen. Angela Merkel sagte 2015: „Deutsche Gründlichkeit ist super, aber es wird jetzt deutsche Flexibilität gebraucht.“ Wie weit ist Deutschland im Jahr 2022 mit den damals verschriebenen Dehnungsübungen?

Es gibt immer noch Potenzial nach oben. Aber wir haben diesmal vieles richtig gemacht: Durch die Aktivierung der sog. Massenzustrom-Richtlinie und die Öffnung der EU-Außengrenzen wurde eine ungesteuerte Migration an den europäischen Grenzen vermieden. Zugleich wurde durch den Verzicht auf Asylverfahren schnell



Rechtssicherheit hergestellt. Schließlich sind die Probleme der Unterbringung geringer, weil viele der Geflüchteten privat untergebracht sind und der Gesetzgeber dies auch erlaubt. Auch die Integration in das soziale Sicherungssystem des Sozialgesetzbuchs II, besser bekannt als „Hartz IV“, war klug, weil die Geflüchteten damit unmittelbar in die Beratungs- und Programminfrastruktur der Jobcenter eingebunden wurden. Auch richtig ist allerdings, dass die Registrierung recht schleppend verlief, es natürlich Engpässe bei der Wohnraumversorgung gibt und viele Angebote, vor allem im Bereich der Kinderbetreuung, nicht ausreichend sind. Aber insgesamt läuft es besser als 2015 – wir haben dazugelernt.

Auch „Faire Migration“ ist eine thematische Säule der IMCB. Wie bewerten Sie die zuletzt in Deutschland entstandenen Siegel und Standards für faire Rekrutierung?

Der dahinterstehende Gedanke ist sehr gut, auch die Zertifizierung kann helfen, faire Standards zu etablieren und ein Umdenken zu bewirken. Wir sollten aber auch die Augen vor den Problemen nicht verschließen. Zahlreiche empirische Studien finden kausale Evidenz dafür, dass Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt stattfindet – und nicht nur dort. Ein Teil dieser Diskriminierung kann durch Nachfrage- und Angebotsmonopole ausgelöst werden, also die Marktmacht von Unternehmen bei der Einstellung von bestimmten Arbeitskräften. Dabei kann ausgenutzt werden, dass ausländische Arbeitskräfte bei gleicher Qualifikation bereit sind, zu geringeren Löhnen zu arbeiten. Ich bin optimistisch, dass dies aufgrund der zunehmenden Nachfrageüberschüsse am Arbeitsmarkt abnimmt. Auch lassen sich Migrantinnen und Migranten aus guten Gründen eher in den urbanen Ballungsräumen nieder, da ist ihre Wettbewerbsposition besser. Aber es ist notwendig, dass Mindestlöhne und

die Einhaltung von Arbeitsstandards in Deutschland besser überwacht werden. Da gibt es viel zu tun.

Wie steht Deutschlands Migrationspolitik im internationalen Vergleich da? Wie ordnen Sie die auf den Weg gebrachten und angekündigten Reformen der Ampelkoalition ein, bspw. das geplante Punktesystem nach kanadischem Vorbild?

Deutschland hat 2005 mit dem Zuwanderungsgesetz erstmals seit dem Anwerbestopp von 1973 rechtlich wieder den Zugang zum Arbeitsmarkt für Staatsangehörige aus Drittstaaten geöffnet. Dieses Gesetz wurde mehrfach novelliert, zuletzt durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das 2020 in Kraft getreten ist. Die Erfolge sind überschaubar: Nur knapp ein Zehntel der Einwanderung aus Drittstaaten kommt über die Zuzugskanäle für die Erwerbsmigration, rund 5 % der Zuzüge insgesamt. Weil die Zahl der Einwanderungen aus der EU schon deutlich gesunken ist und weiter sinken wird, ist dies bei Weitem nicht ausreichend. Wir benötigen ein Wanderungssaldo von 400.000 Personen pro Jahr, um das Erwerbspersonenpotenzial zu stabilisieren, eigentlich noch sehr viel mehr, weil auch dann der Altenquotient bis zum Jahr 2060 um 18 Prozentpunkte steigen wird. Ein Wanderungssaldo von 400.000 Personen entspricht rund 1,5 bis 1,6 Millionen Zuzügen pro Jahr. In klassischen Einwanderungsländern wie Kanada oder Australien wird rund ein Drittel der Zuzüge über die verschiedenen Zuzugswege für Arbeitskräfte gesteuert, das entspräche 500.000 Personen in Deutschland. Davon sind wir weit entfernt. Es braucht deshalb eine grundlegende Reform des Einwanderungssystems. Der Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus dem Ausland als gleich-

wertig zu in Deutschland erworbenen Abschlüssen. Das gelingt vor dem Hintergrund unseres weltweit nahezu einmaligen Bildungssystems den meisten qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland nicht. Egal ob Punktesystem oder ob ein an Mindestkriterien ausgerichtetes System, wie wir es gegenwärtig haben – diese Hürde muss beseitigt werden, wenn wir die Einwanderung von Arbeitskräften nennenswert erhöhen wollen. Aus meiner Sicht ist es ausreichend, wenn eine verbindliche Arbeitsplatzzusage und ein ausländischer Bildungsabschluss in Verbindung mit einer Mindeststudien- oder Ausbildungsdauer vorliegt. Für die Abschaffung der Gleichwertigkeitsprüfung oder vereinfachte Anerkennungsverfahren gibt es Vorbilder: Kanada, die USA, das Vereinigte Königreich und einige skandinavische Länder. An diesen müssen wir uns orientieren. Die Vorschläge der Ampelkoalition sind erst in Umrissen bekannt, ob tatsächlich ein Punktesystem kommt, ist offen. Es gilt, die genauen Vorschläge abzuwarten, bevor sie bewertet werden können. Die öffentlichen bekannten Äußerungen sprechen jedoch dafür, dass die Regierungskoalition die Probleme genau erkannt hat.

Migration wird in Deutschland oft mit dem Begriff der „Integration“ in Verbindung gebracht. Wie stehen Sie zu diesem Ausdruck?

Das ist ein schwieriger Begriff. Er legt nahe, dass nur die Menschen, die zu uns kommen, eine Anpassungsleistung erbringen müssen. Tatsächlich handelt es sich aber nicht um eine Einbahnstraße, sondern um einen zweiseitigen Prozess. Natürlich liegen die höchsten Anforderungen, Kosten und Anstrengungen bei den Menschen, die zu uns kommen: Sie müssen in der Regel eine andere Sprache lernen, sich in andere berufliche Strukturen, Bildungs- und

Ausbildungssysteme hereinfinden und mit unseren Institutionen, der Verwaltung und Bürokratie klarkommen. Hinzu kommen alle Anforderungen, die sich aus dem gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Zusammenleben ergeben. Diese Anstrengungen sind wirtschaftlich, sozial und kultu-



MIGRATION VERLANGT DEN MENSCHEN VIEL AB. ES IST ABER EIGENTLICH ERSTAUNLICH, WIE VIELEN MENSCHEN DAS GUT GELINGT.

rell notwendig. Migration verlangt den Menschen viel ab. Es ist aber eigentlich erstaunlich, wie vielen Menschen das gut gelingt. Zugleich verändert sich aber auch unsere Gesellschaft fortlaufend durch Einwanderung: Unsere beruflichen und sozialen Strukturen, Märkte, Kulturen sind nicht mehr die gleichen wie vor fünfzig Jahren. Diese Veränderungen geschehen häufig geräuschlos, manchmal mit Konflikten, aber sie geschehen kontinuierlich. In einer offenen Gesellschaft, die sich auf demokratische und rechtsstaatliche Werte stützt, können diese Prozesse nur gemeinsam gestaltet und verhandelt werden. Darum sollten wir vielleicht besser von Teilhabe sprechen. Das ändert nichts daran, dass Erfolge im Arbeitsmarkt, im Bildungssystem oder auch das Erlernen der Sprache des Ziellands Schlüsselfaktoren für ein gelungenes Leben der Migrantinnen und Migranten und für ein gutes Zusammenleben insgesamt sind.

Wenn Sie drei Maßnahmen umsetzen könnten, was würden Sie an der deutschen Migrationspolitik oder -praxis verändern?

Erstens die Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs durch eine Neuordnung des Fachkräfte- und Arbeitskräftezugangs, um die wirtschaftlichen und sozialen Voraussetzungen für die Bewältigung des demografischen Wandels und seiner Folgen zu schaffen. Dazu gehören die Abschaffung der Gleichwertigkeitsprüfung bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Zuzugskanäle auch für Menschen mit einfacheren Qualifikationen nach dem Vorbild der Westbalkanregelung und eine Reform der Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden. Zweitens eine humanitäre und europäisch koordinierte Asylpolitik, die Menschen unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen oder sonstigen Herkunft Zuflucht vor Krieg, Verfolgung und Vertreibung gewährt. Dies erfordert eine neue Politik an den Außengrenzen der Europäischen Union. Und drittens den systematischen Ausbau der Sprachförderung im Aus- und Inland, etwa durch den flächendeckenden Ausbau der Goethe-Institute und der Angebote einer berufsbegleitenden Sprachförderung.

Vielen Dank für das Interview, Herr Prof. Brücker!



Prof. Dr. Herbert Brücker ist Direktor des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) und dort Leiter der Abteilung Ökonomische Migrations- und Integrationsforschung. Zudem leitet er am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) den Forschungsbereich Migration, Integration und Internationale Analysen.

www.bim.hu-berlin.de/de/pers/leitung/bruecker

Eine indische Perspektive auf Migration

Hochqualifizierte Fachkräfte zieht es nach Deutschland

Die indische Gemeinschaft ist in den letzten fünf Jahren in Deutschland erheblich sichtbarer geworden und ihre Zahl wächst beständig weiter. Oft kommen indische Frauen allein in Deutschland an und widerlegen so den Mythos von Frauen, die den zuvor migrierten Männern folgen. Gründe für die steigende Zahl der Auswandernden sind zunehmende Arbeitslosigkeit, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und gesellschaftliche Ächtung. Für diejenigen, die aus Indien auswandern möchten, ist Deutschland eine gute Alternative zu den USA, Kanada und Australien.

Dieses Interview wurde im Rahmen der IMCB22 geführt.

Frau Dr. Datta, welches ist Ihr derzeitiges Forschungsgebiet?

Mein derzeitiges Projekt befasst sich mit Inhaberinnen und Inhabern der Blauen Karte, genauer gesagt mit den Zugewanderten aus Indien, die die Blaue Karte besitzen, sowie mit indischen Studierenden in Deutschland. Ich untersuche den Diskurs über die Zukunft von Migrant*innen in der BRD. Seitdem die Blaue Karte von der Europäischen Union eingeführt wurde, sind Inder*innen in großer Zahl nach Deutschland gekommen. Ich betrachte insbesondere junge Menschen, die nach Deutschland kommen, weil sie hier für einen längeren Zeitraum leben, sich niederlassen oder von hier aus in einen anderen EU-Mitgliedstaat ziehen können.

Und was sind deren Gründe dafür, auszuwandern?

Zu den Hauptgründen gehören die Beschäftigungssituation in Indien sowie das Gesundheitssystem dort – beide bieten jungen Menschen keine rosigen Aussichten. Im Vergleich dazu ist die Beschäftigungslage in Deutschland beständig

gut, und auch das deutsche Gesundheitssystem gilt als vorbildlich. Für Menschen, die sich eine nachhaltige und sichere Zukunft wünschen, sind Beschäftigung und Gesundheit wichtige Faktoren bei der Entscheidung dafür, in ein anderes Land zu ziehen.

Deutschland möchte die Zuwanderung von Fachkräften fördern und hat zu diesem Zweck das System der „Blauen Karte EU“ eingeführt, die den Rahmen für Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Fachkräfte absteckt. Für Deutschland, dessen Bevölkerung recht alt ist – das Durchschnittsalter liegt derzeit bei 42 Jahren –, ist dies eine Win-win-Situation. Die europäische Wirtschaft braucht junge Arbeitskräfte. Darüber hinaus bietet die Blaue Karte eine realistische Chance auf einen langfristigen Aufenthalt, wodurch Menschen, die sich für eine Auswanderung entscheiden, in Deutschland eine Heimat finden können – ganz anders als die „Gastarbeiter“ vor einigen Jahrzehnten.

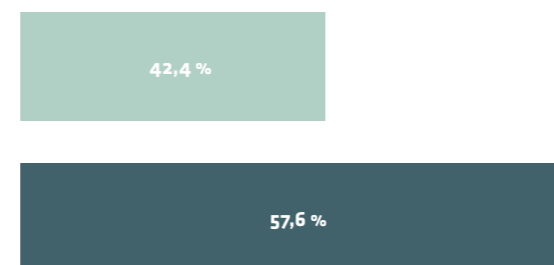
Woran denken Sie in Bezug auf die 25. Internationale Metropolis-Konferenz in Berlin?

Ich war sehr aufgeregt, als die Veranstaltenden an mich herantraten, denn ich wollte unbedingt dabei sein. Deutschland befindet sich an einem sehr interessanten Wendepunkt, was die Migration betrifft.

Allem voran hat die Pandemie zwar mehrere bestehende Migrationswege vorübergehend blockiert, aber auch neue eröffnet. Wir alle spüren die Auswirkungen, die Chancen und eine Verschiebung der Prioritäten, auch auf persönlicher Ebene. Im Rahmen meines aktuellen Projekts konnte ich bereits beobachten, dass trotz der Pandemie die Zuwanderung aus Indien nach Deutschland nicht abgenommen, sondern dass sie im Gegenteil sogar neue Möglichkeiten für Migration eröffnet hat. Dank der zunehmenden Popularität der Blauen Karte

Indische Zugewanderte, die in das deutsche Sozialversicherungssystem einzahlen (März 2021)

Angestellte Zugewanderte in Deutschland / Anteil der Zugewanderten mit Hochschulabschluss



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Report 1/2022.



Aus Dr. Dattas Forschung: Stimmen indischer Migrant*innen

Freunde von mir haben das Angebot der Blauen Karte wahrgenommen und sind nach Deutschland eingewandert. Daraufhin haben meine Frau und ich entschieden, auch hier zu arbeiten. Anfangs waren wir noch nicht bereit, uns niederzulassen. Aber sobald wir unseren Sohn in die Kita geschickt hatten und meine Frau einen Job bekam, beschlossen wir, in Deutschland zu bleiben. Wir bekamen das zweite Kind – eine Tochter. Indien ist von Deutschland nicht so weit entfernt wie die USA oder Kanada. Unsere Kinder sind also verhältnismäßig nicht so weit weg von unseren Verwandten in Indien. Wir wollen ihnen das Beste von Indien und Deutschland mitgeben. Damit wir eine Gemeinschaft aufbauen und hier leben können, haben wir ein Haus gekauft. Eine indische Gemeinschaft zu haben ist wichtig, denn die Deutschen sind zwar nett zu uns, trotzdem wir nicht mit ihnen befreundet. Wir sind immer noch Fremde für sie. Aber ich möchte nicht zurück nach Indien, vor allem nicht jetzt nach der Pandemie.

Nach meiner Scheidung war alles sehr schwierig. Die Gesellschaft um mich herum zeigte mit dem Finger auf mich, darum wollte ich in ein anderes Land auswandern. Ich arbeitete bei der Deutschen Bank in Gurgaon [heute: Gurugram], also habe ich mich nach Deutschland versetzen lassen. Ich bin froh, dass ich hierher ausgewandert bin. Am Anfang hatten meine Eltern Angst um meine Tochter. Deshalb habe ich sie in Indien gelassen – das war sehr schmerzhaft. Doch nachdem ich die Blaue Karte erhalten hatte, habe ich meine Eltern und meine Tochter hergeholt. Jetzt geht sie hier zur Schule. Niemand stellt mir hier persönliche Fragen. Niemand hat ein Problem damit, dass ich geschieden bin. Ich kann frei atmen. Hier sind Männer und Frauen gleichberechtigt: Mein Freund und ich arbeiten beide von zu Hause, und wir kochen und putzen beide – ganz anders als in Indien. Vor allem wegen meiner Tochter möchte ich in Deutschland leben.

Ich bekam nach und nach die politische Atmosphäre im Land zu spüren und obwohl ich aus einer sehr liberalen Familie komme, empfand ich als muslimische Frau die Gesellschaft um mich herum als wenig fortschrittlich. Der Hass gegen Muslime ist in Indien inzwischen weit verbreitet. Covid-19 hat es noch schlimmer gemacht, weil die Regierung behauptete, islamische Sekten hätten die Krankheit nach Indien gebracht. Deshalb ermutigten meine Eltern mich dazu, in Deutschland zu promovieren. Da ich in akademischen Fächern immer gut war, war dies für mich einfacher, als eine Vollzeitstelle in Deutschland zu bekommen. Ich bin einfach froh, in Berlin zu leben, wo mich niemand fragt, warum ich spät nach Hause komme, oder mir sagt, dass ich es als Muslimin nicht verdiene, in Indien zu leben. Ich möchte in einem Land leben, das mir Freiheit bietet, und nicht in einem solchen, zu dem Indien sich entwickelt.

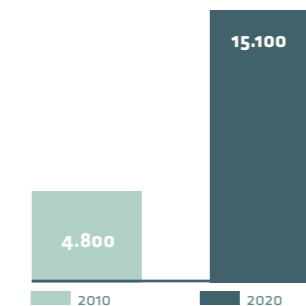
scheint die Sichtbarkeit von Inder*innen im öffentlichen Diskurs in Deutschland stark zugenommen zu haben.

Ein zweiter Punkt, der meine Aussage untermauert, ist der Krieg in der Ukraine – auch deswegen findet das Thema Migration wieder Einzug in die politische Debatte im deutschen Alltag. Der Zeitpunkt für diese Konferenz ist so günstig! Niemand wusste, dass all dies passieren würde, jedoch ist das Thema Migration für den öffentlichen Diskurs in Deutschland noch wichtiger geworden. Ich finde, die Konferenz könnte zu keinem besseren Zeitpunkt stattfinden.

Was sollen die Menschen aus Ihrer Forschung und Ihrer Arbeit mitnehmen? Haben Sie eine Vision, wie sich alle Menschen auf der Welt einig sein könnten und es uns allen dadurch besser ginge?

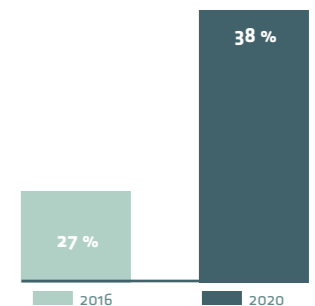
Ich würde mir wünschen, dass die Menschen sich bewusst machen, dass die Geschichte der Migration auf dem Diskurs des Kolonialismus aufgebaut ist. Die Geschichte der Zivilisation baut ebenso auf der Geschichte des Kolonialismus auf wie die Geschichte der Migration. Wir müssen diesen Bruch in der Weltordnung anerkennen und anfangen, dementsprechend zu handeln, anstatt zu überlegen, wer von uns besser als der andere ist.

Gesamtzahl der indischen Zugewanderten in Deutschland über ein Jahrzehnt



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Report 1/2022.

Anteil indischer Frauen, die nach Deutschland kommen



Quelle: Datta, A.: Stories of Indian Immigrants in Germany: Why Move?. London 2023.



Dr. Amrita Datta

promovierte an der Jawaharlal Nehru University (JNU) in Neu-Delhi, Indien. Im Rahmen ihrer umfangreichen postdoktoralen Forschung zum Thema Migration, insbesondere zu indischen Gemeinschaften in Deutschland, ist Dr. Datta Teil der Vorarbeitsgruppe „Auswirkungen von COVID-19 auf Migration und Mobilität“ der Internationalen Metropolis-Konferenz.



ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Kann das Chaos im Reiseverkehr in Zukunft verhindert werden?

Die anhaltenden Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die grenzüberschreitende Mobilität

Die Covid-19-Pandemie legte weltweit die Mobilität lahm, mit unermesslichen menschlichen und wirtschaftlichen Folgen. Zwei Jahre später öffnen nun viele Länder wieder vollständig ihre Grenzen, was widerspiegelt, wie sehr auch die Bevölkerung die Reisebeschränkungen leid ist. Sogar Taiwan als eines der letzten Länder, das auf die Null-Covid-Strategie setzte, hat die Visafreiheit wieder eingeführt und die Quarantänepflicht abgeschafft. Australien und Neuseeland sind völlig offen. Und viele Staaten – von Deutschland bis Kanada – haben die Covid-19-Grenzbeschränkungen vollständig aufgehoben. Doch auf globaler Ebene gab es während der Pandemie keine einheitlichen Verfahren hinsichtlich Grenzen und Mobilität, weshalb davon auszugehen ist, dass die Regierungen auf die nächste Gesundheitskrise ähnlich unkoordiniert, unvorbereitet und uneinheitlich reagieren werden.

Meghan Benton and Lawrence Huang

Foto: iStock | ronstik



DA PANDEMIE ANGESICHTS GLOBALISIERUNG, MIGRATION UND KLIMAWANDEL IMMER HÄUFIGER AUFTRETEN KÖNNEN, WAR ES NOCH NIE SO WICHTIG WIE HEUTE, EVIDENZBASIERTE INSTRUMENTE FÜR DAS MOBILITÄTS-MANAGEMENT BEI GESUNDHEITSKRISEN ZU ENTWICKELN – UND AUS COVID-19 LEHREN ZU ZIEHEN.

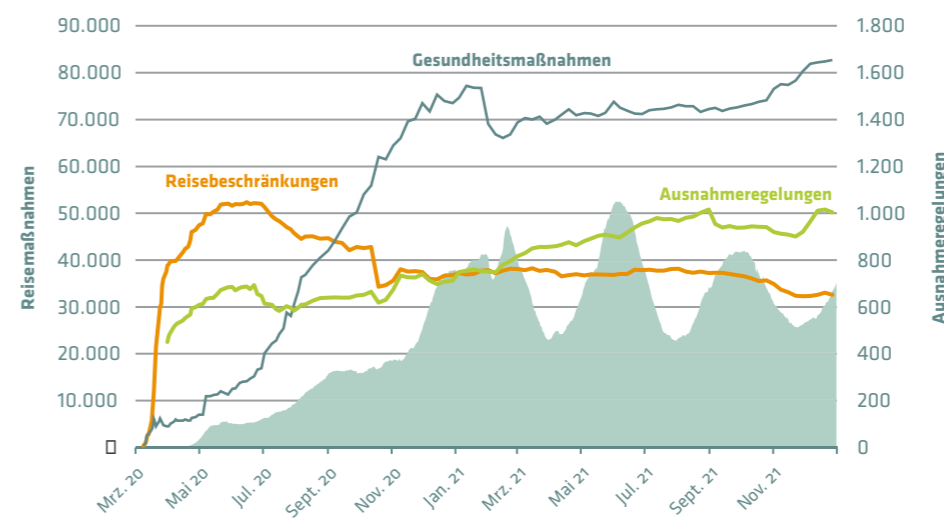
Anfang 2020 kamen der Reiseverkehr und die Migration in bisher unvorstellbarer Weise zum Erliegen, als die Regierungen weltweit ihre Grenzen mit geringsten Vorbereitungen und ohne jegliche Abstimmung mit ihren Nachbarländern schlossen. Umfassende Reisebeschränkungen ließen Millionen Menschen stranden und verursachten ein unsägliches Chaos. Als die Regierungen wieder vorsichtig die Grenzen öffneten, stellten sie weitreichende Gesundheitsanforderungen an Reisende, die oft mit erheblichen Kosten verbunden waren – von Tests vor der Ausreise bis zur Quarantäne. Vor allem die Impfvorschriften schränkten die Bewegungsfreiheit von Staatsangehörigen des Globalen Südens ein, für die es nur begrenzt Zugang zu Impfstoffen gab, vor allem zur Einführung dieser. Weiter wurden Konsulate geschlossen und die Bearbeitung von Visa- und Asylanträgen kam zum Stillstand. Selbst jetzt haben sich viele Formen der Migration, wie die dauerhafte Arbeitsmigration, noch nicht normalisiert. Die Bearbeitung von Einwanderungsanträgen verzögert sich gewaltig. Kurzum: Die grenzüberschreitende Mobilität während der Pandemie wurde kostspielig, riskant und ungleicher.

Da Pandemien angesichts Globalisierung, Migration und Klimawandel immer häufiger auftreten können, war es noch nie so wichtig wie heute, evidenzbasierte Instrumente für das Mobilitätsmanagement bei Gesundheitskrisen zu entwickeln – und aus Covid-19 Lehren zu ziehen.

Was Pandemien uns über Grenzen gelehrt haben

Die Zahl der Reisemaßnahmen (Reiseverbote plus Einreisebedingungen wie Tests und Quarantäne) stieg im Laufe des Jahres 2020 allmählich an und betrug Ende 2020 insgesamt mehr als 100.000 Maßnahmen. Auch 2021 lag sie noch bei über 100.000 (s. Abb. 1). Dieser so noch nie dagewesene Einsatz von Grenzschutzmaßnahmen zur Sicherung der öffentlichen Gesundheit hatte weitreichende Folgen wie die Unterbindung der grenzüberschreitenden Mobilität und Migration. Fast drei Jahre später haben sich viele reguläre Migrationsmuster noch nicht erholt, wobei die irregulären Migrationsströme schnell wieder zunahm. Der internationale Flugverkehr liegt nach wie vor deutlich unter dem Niveau von vor der Pandemie, und der internationale Tourismus lag

Abb. 1: Anzahl der weltweit ergriffenen Reisemaßnahmen (Reisebeschränkungen sowie Gesundheitsmaßnahmen) und Ausnahmeregelungen, 03/2020–12/2021



Quellen: Autorenanalyse des IOM-Datensatzes „IOM COVID-19 Mobility Tracking Database (Travel Restrictions and Exceptions to Travel Restrictions)“ (für weitere Informationen s. IOM: „Methodology for Monitoring Global Mobility Restrictions and Exceptions to Mobility Restrictions: IOM COVID-19 Mobility Tracking Database, Phase 4“; aktualisiert im Nov. 2021); Our World in Data: „Coronavirus Pandemic (COVID-19)“; University of Oxford. <https://ourworldindata.org/coronavirus> [Zugriff am 10.01.2022].

2020 in der ersten Jahreshälfte bei etwa 50 % des Niveaus von 2019. Während viele Zielländer Ausnahmeregelungen erlassen haben, um Arbeitsmigrant*innen und internationalen Studierenden die Einreise trotz Reisebeschränkungen zu ermöglichen, schaffen es viele andere Länder wie Australien und Deutschland nun nicht, die Rückstände bei der Visumserteilung schnell genug aufzuholen, um dem zunehmenden Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

Ob dieser Schock für das globale Mobilitätssystem gerechtfertigt war, lässt sich schwer beantworten. Die Reisemaßnahmen konnten Covid-19 nicht aussperren. Als die meisten Länder die Grenzen schlossen, war das Virus bereits dort – eine Geschichte, die sich stets wiederholte, sobald eine neue Variante auftauchte. Die Reisemaßnahmen waren jedoch ein wichtiges Instrument zur Eindämmung des Virus. Frühzeitige Grenzschließungen gaben den Ländern Zeit, ihre Gesundheitssysteme vorzubereiten, Gesundheitsmaßnahmen zu entwickeln und Daten zu sammeln. Außerdem waren sie wirksam, wenn sie mit inländischen Maßnahmen wie der Rückverfolgung von Kontakten, striktem Social Distancing und häuslicher Quarantäne kombiniert wurden.

Die Maßnahmen der nationalen Regierungen standen im Widerspruch zu den Empfehlungen der WHO, die vor Grenzschließungen und Reisebeschränkungen als Instrument des öffentlichen Gesundheitsmanagements warnte. Inzwischen hat sie jedoch ihre Haltung als Reaktion auf die Erkenntnisse über die Covid-19-Pandemie geändert (s. Infokasten).

Im Laufe der Zeit nahm der Nutzen von Grenzmaßnahmen ab, vor allem in Ländern, in denen die Übertragungsraten sehr hoch waren. Die meisten Staaten schafften pauschale Beschränkungen zugunsten von auf die Passagiere individuell zugeschnittenen Gesundheitsanforderungen ab, doch viele unlogische oder inkonsistente Vorschriften erwiesen sich als hartnäckig. Vor allem die Länder, die die Reisebeschränkungen am effektivsten zur Ausrottung des Virus einsetzten, sahen sich mit großen Herausforderungen konfrontiert, als sie den Reiseverkehr wieder ermöglichten und zu einem Konzept der Eindämmung des Virus übergingen. Denn wo die Bevölkerung an eine Null-Covid-Strategie gewöhnt war, herrschte wenig Toleranz hinsichtlich steigender Fallzahlen. Mit Fortschreiten der Pandemie wurden auch immer mehr Ausnahmeregelungen eingeführt, sodass die eigenen Staatsangehörigen, Geschäftsreisende, Studierende, Kinder und andere mit weniger Einschränkungen

reisen konnten. Die Umstellung auf spezifische Gesundheitsanforderungen ermöglichte zwar die Wiederaufnahme einiger Formen regulärer Mobilität und Migration im Jahr 2021, doch ihre Komplexität und ihr beschwerlicher Charakter legten den Grundstein für ein Zweiklassensystem: Reisende gegenüber Nichtreisenden.

Vor allem aber führte mangelnde internationale Koordination zu einem unübersichtlichen und schwer vorhersehbaren Geflecht von Beschränkungen. Die Regeln widersprachen sich oft auf den beiden Seiten einer Grenze, sodass Menschen



MANGELNDE INTERNATIONALE KOORDINATION FÜHRTE ZU EINEM UNÜBERSICHTLICHEN UND SCHWER VORHERSEHBAREN GEFLECHT VON BESCHRÄNKUNGEN.

zwar in die eine Richtung reisen konnten, nicht aber in die andere (bspw. wurde Kanada im August 2021 für US-Reisende geöffnet, die USA jedoch erst im November 2021). Zudem war man auf Reisen der ständigen Gefahr ausgesetzt, dass neue Varianten auftauchen und spontane Reisebeschränkungen auslösen könnten. So strandeten etwa Australier*innen und Europäer*innen nach dem Auftauchen von Omikron im südlichen Afrika. Das sich ständig ändernde, undurchsichtige Regelwerk führte zu einem dauerhaften Abschreckungseffekt, der

eine Rückkehr zur Mobilität wie vor der Pandemie verhinderte – selbst nachdem die meisten Beschränkungen aufgehoben wurden.

Grenzen und Gesundheitssicherung in Zukunft

All dies deutet darauf hin, dass beim nächsten Mal eine stärkere globale Koordinierung erforderlich ist, damit wichtige Formen der Bewegungsfreiheit aufrechterhalten werden (inkl. der Reisemöglichkeiten von Arbeitskräften, Staatsangehörigen und Einwohner*innen oder der Neuansiedlung von Geflüchteten) und schneller wieder zur Normalität zurückgekehrt wird.

Eine Überarbeitung der Internationalen Gesundheitsvorschriften ist ebenso wie die Entwicklung eines Abkommens zur Pandemievorsorge in Arbeit. Internationale Prozesse brauchen jedoch Zeit und die Mobilität hat im Vergleich zu anderen dringenden Reformen der globalen Gesundheitsarchitektur eine geringe Priorität.

Es besteht jedoch zunehmend Einigkeit darüber, dass die Länder beim Ausbruch der nächsten globalen Gesundheitskrise so schnell wie möglich zu einer gezielten, präzisen Reaktion übergehen müssen. Und die soll auf einer ausgefeilten

Datenerfassung und -weitergabe, einer raschen Entwicklung von Therapien und Impfstoffen sowie auf (geo-)politischen Anreizen für Regierungen, Ausbrüche frühzeitig zu melden, beruhen. Wenn man den nächsten länderübergreifenden Ausbruch einer Krankheit so angeht, als wäre es ein neues Covid, könnte dies schlimme Folgen haben, da der nächste unbekanntere Erreger wahrscheinlich nicht dieselben Merkmale aufweist. Einige der Infrastrukturen einschließlich digitaler Gesundheitsausweise, die für die Covid-19-Pandemie entwickelt wurden, könnten jedoch ohne Weiteres reaktiviert werden. Zudem haben einige Länder ihre physische Infrastruktur ausgebaut, etwa mit Quarantäneeinrichtungen, die im Falle eines Ausbruchs genutzt werden können, oder mit pandemiesicheren Flughäfen.

Die Vorbereitung der globalen Mobilitätsarchitektur auf die nächste Pandemie erfordert eine Einigung auf gemeinsame Grundsätze. Die Länder werden keine verbindlichen, miteinander harmonisierenden Vereinbarungen darüber treffen, wie und wann sie Reisemaßnahmen anwenden, aber sie könnten sich auf vier Grundprinzipien einigen, um ihre Entscheidungsfindung zu koordinieren: Erstens sollten die Reisemaßnahmen **klar** sein, d. h. gut kommuniziert werden, vorhersehbar sein und auf eindeutigen Maßstäben beruhen. Zweitens sollten sie **gerecht** sein und vulnerable Gruppen nicht übermäßig belasten oder von der Einreise ausschließen. Drittens sollten sie **gestrafft** oder sparsam und für kurze Zeiträume eingesetzt sowie automatisch aufgehoben werden, wenn kein zwingender Grund für eine Verlängerung vorliegt. Und viertens sollten sie **zukunftsorientiert** sein und Systeme und Infrastrukturen aufbauen, die die Grundlage für die Bewältigung künftiger Covid-19-Varianten und letztlich der nächsten Pandemie bilden.

Quellen:
Benton, M. / Huang, L., et al. (2022): COVID-19 and the State of Global Mobility in 2021. Hrsg. von Migration Policy Institute (MPI) und Internationale Organisation für Migration (IOM). Washington, D. C. / Genf. 2022.
Jabłońska, K., et al. M. (2021): Factors Influencing the COVID-19 Daily Deaths' Peak across European Countries. In: Public Health. H. 194. S. 135-142.
Yang, B., et al. (2022): Effectiveness of International Travel Controls for Delaying Local Outbreaks of COVID-19. In: Emergency Infectious Diseases. H. 28/1. S. 251-253.
Burns, J., et al. (2021): International Travel-Related Control Measures to Contain the COVID-19 Pandemic: A Rapid Review. In: Cochrane Database of Systematic Reviews 3.

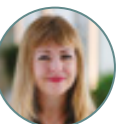
PANDEMIE UND GRENZEN

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse aus der Zeit vor Covid-19 über Gesundheitskrisen – von MERS bis Ebola – zeigten, dass strenge Reisemaßnahmen keine wirksamen und angemessenen politischen Reaktionen darstellen. Die Empfehlungen der WHO in den ersten Monaten der Pandemie, keine Grenzbeschränkungen einzuführen, spiegelten diesen Konsens wider.

Der hohe Anteil asymptomatischer Übertragungen und die kurze Inkubationszeit bedeuteten, dass frühzeitige, strikte Grenzschließungen die Ausbreitung des Virus vorübergehend bremsen konnten. Frühzeitige Grenzschließungen verringerten die anfängliche Höchstzahl bei den Covid-19-Todesfällen, zumindest in einigen Ländern. Aber nicht alle Länder waren gleichermaßen in der Lage, ihre Grenzen zu schließen – einige haben durchlässige Landesgrenzen, während andere Inseln sind. Sobald das Virus in der Bevölkerung weit verbreitet war, waren strenge nationale Maßnahmen erforderlich, um die Fallzahlen und die Anzahl der Todesfälle zu verringern.

Andere Reisemaßnahmen hatten unterschiedliche Auswirkungen auf die Übertragung. Die strengsten Quarantänemaßnahmen waren wirksam (d. h. in medizinischen Einrichtungen und über lange Zeiträume), aber sie waren auch kostspielig, für Regierungen und Reisende gleichermaßen. Viele Länder experimentierten deshalb mit kürzeren Quarantänezeiten und Testungen für das Entlassen aus der Quarantäne – mit unterschiedlichen Ergebnissen. Testungen und Gesundheitsuntersuchungen könnten das Einschleppen von Covid-19-Fällen vermindert haben, doch gibt es nur wenige Beweise aus der Praxis. Angesichts der Prävalenz der asymptomatischen Übertragung erforderten die wirksamsten Maßnahmen PCR-Tests (anstelle von Antigentests) mit kurzen Gültigkeitszeiträumen (24 Stunden vor der Abreise anstatt mehrerer Tage).

Die Forschung zu den Erkenntnissen über die Reisemaßnahmen bei der Covid-19-Pandemie ist noch nicht abgeschlossen. Die meisten Erkenntnisse beruhen bisher eher auf Modellierungen als auf Beobachtungsdaten, und da sich die Merkmale des Virus mit jeder Variante änderten, änderten sich auch die Erkenntnisse. Die verfügbaren Daten untergraben jedoch den vor der Pandemie herrschenden Konsens gegenüber Reisemaßnahmen und weisen auf die Notwendigkeit neuer Grundsätze für eine zeitlich begrenzte und verhältnismäßige, aber frühzeitige und strenge Umsetzung von Reisemaßnahmen als Reaktion auf die nächste Gesundheitskrise hin.



Dr. Meghan Benton ist Direktorin des Internationalen Programms am Migration Policy Institute (MPI). Ihre Themengebiete sind etwa Arbeitsmobilität, Integration von Migrant*innen und Grenzmanagement.



Lawrence Huang ist Associate Policy Analyst für das Internationale Programm am MPI. Er befasst sich u. a. mit den Folgen der Covid-19-Pandemie auf Migration und Mobilität.



Foto: iStock | Grafissimo

INTERVIEW

Migrationspolitik 2.0?

Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Migrationspolitik

Die Digitalisierung ist nicht erst seit der Corona-Pandemie in aller Munde und digitale Technologien halten Einzug in alle Lebensbereiche, im Privat- wie auch im Arbeitsleben. Das ist in der Migrations- und Integrationspolitik nicht anders: Längst werden auch hier Daten digital verarbeitet sowie computerbasierte Systeme genutzt, um Abläufe zu vereinfachen und zu beschleunigen. Gleichzeitig birgt die Digitalisierung auch Risiken, sowohl in Bezug auf den Datenschutz als auch im Hinblick auf mögliche Diskriminierung durch die Algorithmen. Die Chancen und Risiken haben uns Prof. Dr. Hannes Schammann und Dr. Danielle Gluns anhand zweier Forschungsprojekte im Bereich der Migrationspolitik erläutert.

Prof. Dr. Hannes Schammann, Dr. Danielle Gluns

Wie würden Sie den aktuellen Stand der Digitalisierung in der Migrationspolitik beschreiben?

Dr. Danielle Gluns: Das variiert sehr stark, je nachdem, auf welchen Bereich man schaut. Wenn man zum Beispiel die Kontrolle der Außengrenzen der EU betrachtet, wird deutlich, dass digitale Technologien hier längst eine zentrale Rolle spielen: Pässe werden gescannt,

Fingerabdrücke und Fotos digital geprüft und Datenbanken konsultiert, um die Identität und den Status einer Person zu überprüfen. Im Gegensatz dazu sind weite Bereiche, zum Beispiel der kommunalen Migrationsarbeit, weiterhin von analogen Abläufen geprägt, wie wir im Projekt „Hand in Hand? Chancen und Risiken des Datenmanagements in der lokalen Integrationsarbeit“ gezeigt haben (s. Kasten): Ich muss persönlich bei

der Ausländerbehörde erscheinen und Anträge auf Papier ausfüllen, um etwa meinen Aufenthaltsstatus zu verlängern.

Wäre eine verstärkte Digitalisierung in diesem Bereich denn wünschenswert?

Gluns: Hier kommen wir zu den Chancen und Risiken der Digitalisierung. Denn elektronische bzw. digitale Verfahren versprechen eine Vereinfachung



DIE DIGITALISIERUNG IN DER MIGRATIONS- POLITIK IST SEHR UNTERSCHIEDLICH – VON DER HOCHTECHNISIERTEN GRENZKONTROLLE BIS ZUM PAPIERBASIERTEN VERFAHREN LOKALER BEHÖRDEN.

und Beschleunigung: Durch elektronische Anträge können Bearbeitungszeiten verkürzt werden, weil Daten nicht händisch eingetragen werden müssen, sondern direkt in die entsprechenden Systeme übernommen werden können. Wenn ich dafür nicht aufs Amt muss, sondern den Antrag von zu Hause aus online einreichen kann, entfällt zudem die Wartezeit auf einen Termin. Das gilt sowohl für Verfahren wie etwa zur Anmeldung eines Autos als auch für spezifisch migrationsbezogene Verfahren wie bei der Anmeldung zu einem Sprachkurs.

Prof. Dr. Hannes Schammann: Allerdings sind bei ausländerrechtlichen und gerade bei fluchtbezogenen Abläufen der Datenschutz und auch die Datensicherheit ein sehr wichtiges Kriterium. Beispielsweise müssen Daten von Personen, die vor staatlicher Ver-

folgung fliehen, vor diesem Staat besonders geschützt werden. Das schließt eine elektronische Datenverarbeitung natürlich nicht aus, spricht aber etwa gegen eine Zusammenführung aller relevanten Daten zu einer Person in einer einzigen Datenbank wie dem Ausländerzentralregister.¹

Gluns: Wenn der Datenschutz und die Datensicherheit aber gewährleistet sind, können aus unserer Sicht digitale Technologien durchaus einen Vorteil für Migrant*innen und Geflüchtete bieten. Ein Beispiel sind unterschiedliche Projekte weltweit, die Algorithmen zur besseren Verteilung Geflüchteter auf Kommunen entwickeln. In Deutschland sind wir mit dem Projekt Match'In unterwegs, das wir gemeinsam mit vier Bundesländern und Prof. Dr. Petra Bendel und ihrem Team von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg sowie der Arbeitsgruppe Software Systems Engineering der Universität Hildesheim durchführen (s. Kasten). Mit unserer Software sollen die Voraussetzungen und Bedarfe der Geflüchteten sowie die Infrastruktur und die Lebensbedingungen in den Kommunen stärker berücksichtigt werden als bei der aktuellen Verteilung, die vorwiegend auf Quoten basiert.

PROJEKT „MATCH'IN“

Das Projekt Match'In wird von der Universität Hildesheim gemeinsam mit der Universität Erlangen-Nürnberg sowie vier Bundesländern (Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz) umgesetzt und von der Stiftung Mercator gefördert.

Zusammen entwickeln die Partner einen Algorithmus, der an der Verteilung von Geflüchteten von den Bundesländern auf die Kommunen ansetzt. Diese Zuweisungsentscheidung wird derzeit v. a. auf Basis von Quoten und engen familiären Beziehungen getroffen. Weitere Aspekte werden nicht systematisch berücksichtigt.

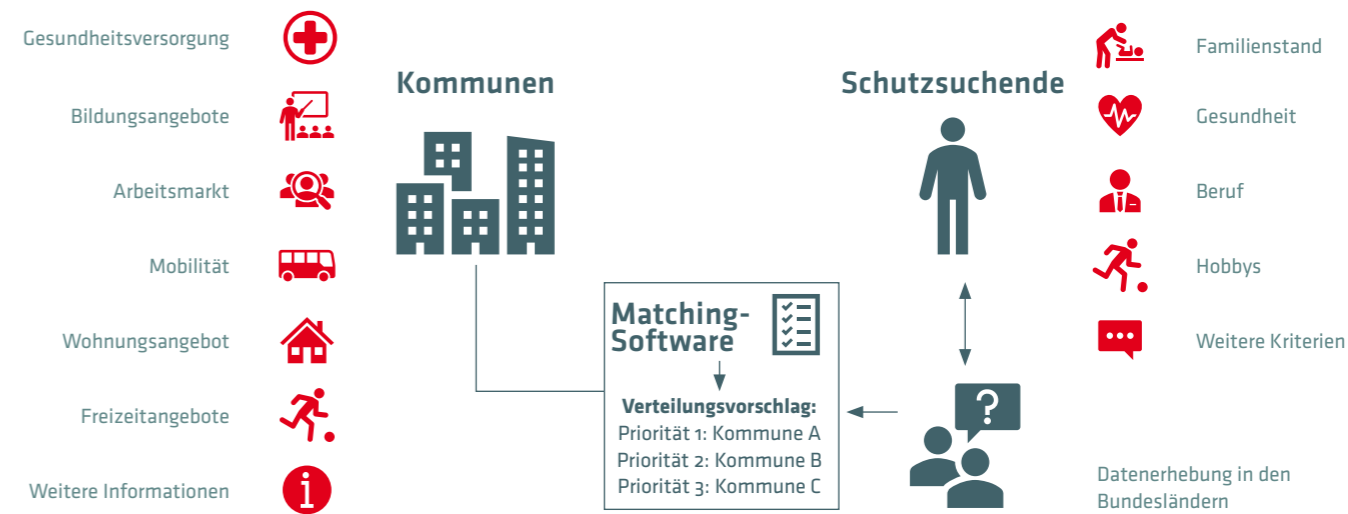
Im Rahmen des zu entwickelnden Matching-Verfahrens sollen hingegen die individuellen Bedingungen der Schutzsuchenden (z. B. berufliche Erfahrungen oder gesundheitliche Bedarfe) und ihre Vorlieben (z. B. in Bezug auf Freizeitaktivitäten) sowie die Bedingungen in den Kommunen (bspw. die lokale Ausstattung mit Bildungseinrichtungen, die Strukturen des Arbeits- und Wohnungsmarkts sowie das Vorhandensein von Unterstützungsstrukturen) berücksichtigt werden.

www.matchin-projekt.de

Welche Vorteile würde eine solche algorithmengestützte Verteilung bringen?

Gluns: Wir versprechen uns von der Berücksichtigung der Kriterien vor allem eine Verbesserung der Teilhabechancen, da die Menschen an ihren

Match'In – Pilotprojekt zur Verteilung von Schutzsuchenden



PROJEKT „HAND IN HAND?“

Das Projekt „Hand in Hand? Chancen und Risiken des Datenmanagements in der lokalen Integrationsarbeit“ wurde von November 2020 bis März 2022 von der Bundesregierung über die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert und von der Uni Hildesheim sowie der Robert Bosch Stiftung umgesetzt.

Ziel des Projekts war es, einen Einblick in die kommunale Praxis des Datenmanagements zu geben sowie Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten zu identifizieren.

In der abschließenden Studie „Vernetzte Daten, vernetzte Behörden? Datenmanagement, Datenschutz und Kooperation in der lokalen Integrationsarbeit“ (<https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/vernetzte-daten-vernetzte-behoerden>) konnten Schnittstellen ermittelt werden, an denen ein verknüpftes Datenmanagement Erleichterungen für Zugewanderte und Behörden gleichermaßen schaffen könnte.

Die Studie hebt zugleich die Datenschutzrechte und Interessen der Zugewanderten hervor, die bestimmten Formen des Datenaustauschs entgegenstehen und die – mit Blick auf die gängige Praxis – gestärkt werden sollten.

Wohnorten dann (hoffentlich) die Bedingungen vorfinden, die sie für ein selbstbestimmtes Leben benötigen und die ihren Vorlieben entsprechen. Wenn das gelingt, profitieren neben den Geflüchteten selbst auch die Kommunen, da sich ihre Investitionen in Integration „lohnen“ und sie Neubürger*innen gewinnen, die einen aktiven Beitrag zur lokalen Entwicklung leisten.



MENSCHEN MÜSSEN AN DEN ORTEN LEBEN KÖNNEN, AN DENEN SIE IHRE ZIELE VERFOLGEN KÖNNEN – SONST WANDERN SIE AB. DAS GILT AUCH FÜR GEFLÜCHTETE.

Schammann: In unserer Forschung haben wir zum Beispiel gesehen, dass es oft nicht sinnvoll ist, junge, alleinstehende Menschen mit hohen Bildungsambitionen oder dem starken Wunsch nach Arbeitsmarktteilhabe Kommunen zuzuweisen, die diese Wünsche nicht erfüllen können. Für Menschen in einer anderen Lebenssituation, etwa Familien mit kleinen Kindern, können diese Kommunen aber gut geeignet sein, weil sie beispielsweise über ausreichend Kita-Plätze und genug Freizeitangebote für Kinder verfügen.²

Gluns: Ob das gelingt, können wir aber erst nach unserem Projekt sagen. Derzeit entwickeln wir mit unseren Projektpartnern den Algorithmus, den wir anschließend in vier Bundesländern pilotieren werden. Diese Pilotierung wird von uns wissenschaftlich begleitet. Dadurch wollen wir einerseits den Algorithmus noch während der Pilotierung laufend verbessern und andererseits Daten sammeln, um am Ende sagen zu können, ob sich diese Hoffnungen erfüllen und die algorithmenbasierte Verteilung tatsächlich Verbesserungen bewirkt.

Und welche Risiken sind mit dem Vorgehen verbunden?

Schammann: Das größte Risiko wäre natürlich, dass wir mit dem Algorithmus nicht nur keine Verbesserungen bewirken, sondern dass er sogar Menschen schadet oder dass er für einzelne Personengruppen eine diskriminierende Wirkung hat. Dem beugen wir im Projekt aber mit vier verschiedenen Maßnahmen vor.

Gluns: Erstens entscheidet nicht der Algorithmus, sondern immer ein Mensch. Der Algorithmus zeigt nur an, welche unserer Pilotkommunen wie gut zu einer Person passt und aufgrund welcher Merkmale dieses Ergeb-

nis zustande gekommen ist (s. Grafik). Die Zuweisung selbst trifft aber Personal, das auch ergänzende Informationen hinzuziehen kann. Zweitens wird der Algorithmus in einem partizipativen Prozess entwickelt, an dem neben den Projektpartnern auch Geflüchtete selbst, die Zivilgesellschaft sowie Expert*innen für unterschiedliche Themen mitwirken. Drittens werden Daten wie etwa zum Herkunftsland oder Aufenthaltsstatus nicht erhoben. Und viertens haben wir verschiedene Vorkehrungen getroffen, um den Datenschutz sicherzustellen, darunter eine Pseudonymisierung der Daten für das eigentliche Matching.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Quellen:

- ¹ Nähere Informationen hierzu finden Sie in der Studie „Vernetzte Daten, vernetzte Behörden? Datenmanagement, Datenschutz und Kooperation in der lokalen Integrationsarbeit“. <https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/vernetzte-daten-vernetzte-behoerden>
- ² Siehe Mehl, P., et al. (Hrsg.): Geflüchtete in ländlichen Regionen Deutschlands. Wiesbaden 2023. <https://link.springer.com/book/9783658366889>

Hannes Schammann

ist Professor für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Migrationspolitik an der Universität Hildesheim und leitet dort die Migration Policy Research Group (MPRG). Von 2014 bis 2018 war er Juniorprofessor in Hildesheim und arbeitete davor sechs Jahre in der migrations- und integrationspolitischen Praxis.

Danielle Gluns

ist Leiterin der Forschungs- und Transferstelle Migrationspolitik an der Universität Hildesheim. Sie beschäftigt sich mit Fragestellungen zur Migrations-, Asyl- und Integrationspolitik im deutschen und europäischen Mehrebenensystem.



Neue Technologien und die Zukunft der Arbeit

Stimmen von der IMCB22





Foto: iStock | Pinkypills

PRAXIS

Fit für die Zukunft der Arbeit

Flexibilität gehört zu einer modernen Arbeitswelt einfach dazu

Die Welt verändert sich mit atemberaubender Geschwindigkeit und beeinflusst, wie wir künftig leben und arbeiten werden. In Zukunft wird es in der Arbeitswelt flexibler, schneller und anspruchsvoller zugehen als heute. Dr. Christian Schmeichel, Chief Future of Work Officer bei SAP, über Wege, diese Veränderungen mit Flexibilität, Empowerment und neuen Technologien bestmöglich zu gestalten.

Dr. Christian Schmeichel

Herr Dr. Schmeichel, Sie sind seit Mitte 2021 Chief Future of Work Officer bei SAP. Wie kam es zur Einrichtung Ihrer in deutschen DAX-Konzernen noch seltenen „Future of Work“-Abteilung und welche Ziele verfolgen Sie?

Die Transformation der Arbeitswelt und der Wettbewerb um die besten Talente sind auch bei SAP Schlüsselthemen. Um die Zukunft der Arbeit für unsere mehr als 110.000 Mitarbeitenden weltweit proaktiv zu gestalten, haben wir diesen neuen Bereich eingerichtet und arbeiten an der Implementierung einer ganzheitlichen Future-of-Work-Agenda. Dabei legen wir den Fokus auf die Planung der zukünftigen SAP-Belegschaft, die Weiterentwicklung unserer Employee Experience – bspw. durch flexiblere Arbeitsmodelle – sowie die Zukunft unserer eigenen HR-Funktion.

Aber auch modernes Gesundheitsmanagement und insbesondere das Thema psychische Gesundheit sind wichtige Bestandteile der Arbeit des Future-of-Work-Teams.

Welche Relevanz haben die internationale Migration und die grenzüberschreitende Mobilität von Personen für SAP?

Die internationale Migration und Mobilität von Mitarbeitenden ist für SAP sowohl als Arbeitgeber als auch als Anbieter von cloudbasierter Personalmanagement-Software ein wichtiges Thema. Bei SAP werden Diversity und Inklusion als strategische Pfeiler angesehen, sie sind von zentraler Bedeutung für den gemeinsamen Erfolg. Als globales Unternehmen mit Mitarbeitenden aus über 150 Ländern wissen wir, dass eine vielfältige Belegschaft mit

unterschiedlichen Perspektiven Innovation und Produktivität fördert und uns ermöglicht, unsere Kunden bestmöglich zu bedienen. So ist es zum Beispiel kein Zufall, dass bei unserem jährlichen Innovationspreis, dem Hasso Plattner Founders' Award, regelmäßig diverse globale Teams ausgezeichnet werden. Darüber hinaus unterstützen wir mit unserer Personalsoftware auch unsere Kunden dabei, ihre Talente global zu managen und Mobilität im Unternehmen über Landesgrenzen hinweg zu fördern.

Sie haben auf der International Metropolis Conference Berlin beim Plenum „New Technologies Shaping Working Lives and the Future of Migration“ gesprochen. Wie wird sich Ihrer Einschätzung nach die Zukunft der Mobilität von Menschen durch Arbeit weltweit

entwickeln und welche Rolle können neue Technologien hierbei spielen?

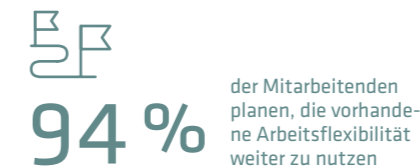
Während SAP bereits vor der Pandemie ein ortsunabhängiges Arbeitsmodell gefördert und die Belegschaft daher schon mit Technologie unterstützt hat, die es ihnen ermöglicht, an jedem Ort und zu jeder Zeit zu arbeiten, sehen wir bei unseren Mitarbeitenden ein zunehmendes Interesse an Mobilität bei der Arbeit. Laut einer Befragung 2021 über die Arbeitsweise nach der Pandemie wünscht sich die große Mehrheit auch zukünftig die bereits gebotene Flexibilität, unter Berücksichtigung der Geschäftsanforderungen selbst entscheiden zu können, wann, wo und wie sie am besten arbeitet. Deshalb haben wir mit „Pledge to Flex“ bei SAP ein globales Versprechen für flexibles und hybrides Arbeiten auf den Weg gebracht. Damit mehr Mitarbeitende grenzübergreifend aus anderen EU-Ländern arbeiten können, wurde ein standardisierter Prozess im Rahmen der legalen Richtlinien etabliert. Mittels unserer neuen SAP-FlexConnect-App können sie ihren Alltag im „New Normal“ noch besser gestalten, indem sie Zeiten sowie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen im Büro möglichst einfach und effizient technologiegestützt planen.

*Im Diskurs über globale Mobilität wird oft zwischen hochmobilen Expats, Migrant*innen und Geflüchteten unterschieden. Letztere sind in vielen Ländern oft auf informelle, prekäre Beschäftigung angewiesen. Können neue Technologien dazu beitragen, mehr Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu guter und erfüllender Arbeit zu verschaffen?*

Neue Technologien können generell positiver Treiber für soziale Veränderungen und Arbeitsmarktintegration sein. Sie spielen eine unterstützende Rolle bei der Bereitstellung von flä-

Ergebnis Pulse Survey 2021

Quelle: SAP Investor – Jahresausgabe 2022.



chendeckendem und niedrigschwelligem Zugang zu Wissen und Bildung. Ein wirklich gleichberechtigter Zugang zu guter und erfüllender Arbeit ist aber nur mit einem ganzheitlichen Entwicklungs- und Integrationsansatz möglich, bei dem Staat und Wirtschaft eng zusammenarbeiten. Bei SAP gibt es aktuell ein Training-and-Employment-Programm für Geflüchtete aus der Ukraine, damit sie sich gezielt auf Jobs bei uns bewerben können. Nach der Einstellung bieten wir ein spezielles Onboarding-Programm an, einschließlich Buddy-Unterstützung, Lern- und Sprachkursen, Gesundheitsmanagement oder Kinderbetreuung (in ausgewählten Ländern). Darüber hinaus haben wir sehr gute Erfahrungen mit Mentorenprogrammen wie „AFRIKA KOMMT!“, ein im Jahr 2008 in Zusammenarbeit mit der GIZ gegründetes Programm für Nachwuchsführungskräfte aus afrikanischen Staaten.

*Sie bezeichnen sich selbst als Weltbürger und leben aktuell in Deutschland. Auch die Belegschaft von SAP ist sicherlich hochmobil, und einige Kolleg*innen haben Deutschland als Arbeitsort kennengelernt. Was sind Ihrer Erfahrung nach die Stärken Deutschlands als Einwanderungsland für Fach- und Arbeitskräfte?*

Deutschland genießt international einen exzellenten Ruf als innova-

tive Wirtschaftsnation. Auch in Gesprächen mit SAP-Kolleginnen und -Kollegen aus unseren anderen großen Standorten wie Indien oder den USA werden oft die guten Arbeitsbedingungen, die Infrastruktur und die relativ moderaten Lebenskosten genannt. Ausländische IT-Profis müssen unkompliziert für den Arbeitsmarkt gewonnen und integriert werden können. Dafür sind zentrale Anlaufstellen und international funktionierende Talent-Plattformen wichtig, die Unternehmen unterstützen. Vor allem aber gilt es, die Attraktivität des Digitalstandorts Deutschland weiter auszubauen, damit sich internationale Fach- und Führungskräfte für uns entscheiden. Um das zu erreichen, müssen wir die digitale Infrastruktur verbessern und bürokratische Hürden weiter abbauen. Dann haben wir alle Voraussetzungen, um auch zukünftig ein attraktives Einwanderungsland zu sein – mit spannenden Arbeitsmöglichkeiten bei innovativen Unternehmen wie SAP.



Dr. Christian Schmeichel ist Senior Vice President und Chief Future of Work Officer bei SAP. Mit seinem Team kümmert sich der Topmanager beim Walldorfer Softwarekonzern darum, wie die 110.000 Mitarbeitenden weltweit in Zukunft arbeiten.

Migration, Umwelt und wirtschaftliche Probleme vernetzt denken

Das Zusammenspiel von Klimakrise, Migration und Resilienz

Dieses Interview wurde im Rahmen der IMCB22 geführt.

Prof. Dr. Wiwandari Handayani, wir hatten das Vergnügen, Sie im Rahmen des Pre-Conference-Prozesses als Referentin in einem Webinar über Infrastruktur und Klimawandel kennenzulernen. Können Sie uns mehr über Ihr Forschungsgebiet erzählen?

Im Mittelpunkt meiner Arbeit steht die Resilienz, das heißt die Resilienz von Städten, die Resilienz gegenüber Katastrophen und gegenüber dem Klima. Der Großteil meiner Arbeit und Forschung bezieht sich bisher auf den Klimawandel und die Resilienz, weniger auf die Rolle der Migration. Doch sie wird immer relevanter, da Migration und Klimawandel eng miteinander verwoben sind. In Entwicklungsländern wie Indonesien wird Migration überwiegend im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage betrachtet, umweltbezogene Gründe finden nicht unbedingt Beachtung. Sie werden jedoch in Zukunft eine größere Rolle spielen – deshalb bin ich sehr an der Internationalen Metropolis Konferenz in Berlin interessiert. Immer mehr Menschen verlassen ihre Heimat aus Gründen, die mit Umweltveränderungen einhergehen. Ich habe den Eindruck, dass ein Großteil der Forschungsgemeinschaft, die sich mit Migration und/oder Klimawandel befasst, dem entgegenwirken möchte.

Ich habe dies als mein Forschungsgebiet gewählt, weil das Leben und die Zukunftsplanung in Indonesien von nachhaltigen Lösungen abhängen. Wir müssen den öffentlichen Diskurs, der beim Thema Migration wirtschaftliche Gründe in den Mittelpunkt rückt, mit Umweltfragen verknüpfen. Die Frage sollte lauten: Wie können wir die Probleme des Klimawandels aus einer multidisziplinären Perspektive betrachten? Wenn wir auf der Umsetzungsebene nur den Klimawandel oder die Umwelt betrachten, ohne sie im Kontext wirtschaftlicher Probleme oder der Migration zu beleuchten, dann laufen wir immer wieder ins Leere. Diese Themen können nicht losgelöst voneinander betrachtet werden.

Gibt es in Bezug auf die Forschung und deren Umsetzung in Ihrer täglichen Arbeit eine Lücke, die Sie schließen möchten?

Sie erwähnten zuvor, dass es problematisch ist, Thema A und Thema B nicht miteinander zu verknüpfen. Woran denken Sie noch?

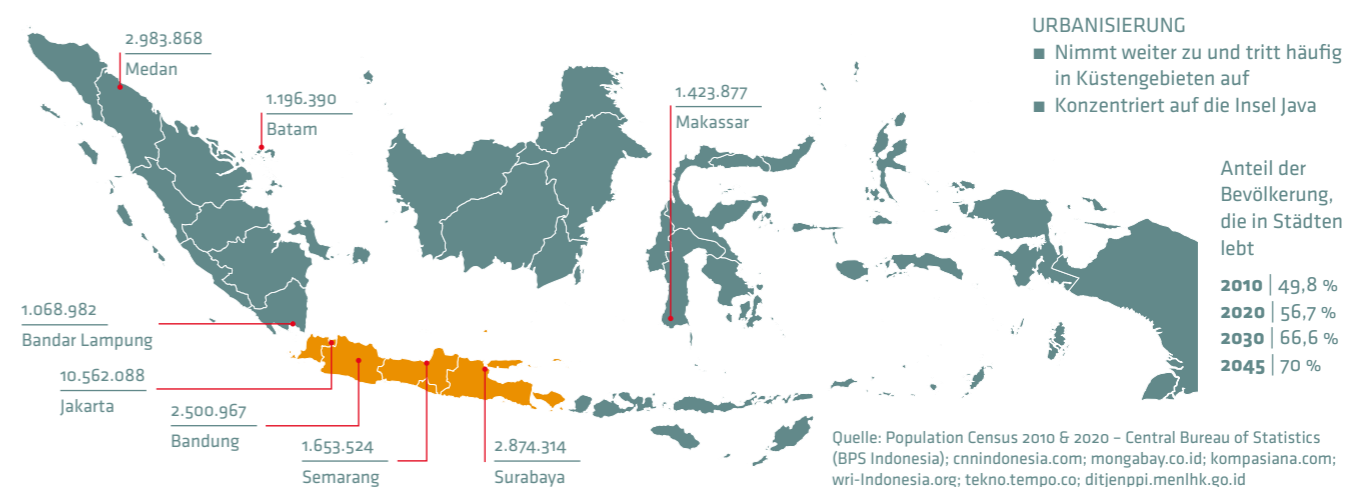
Mir liegt es sehr am Herzen, eine Brücke zwischen Forschung und Praxis zu schlagen. Wir brauchen einen Fahrplan dafür, wie wir Forschung nachhaltig umsetzen und in die Politikentwicklung einbringen und wie wir Politik und Forschung miteinander vereinen können – und zwar von Anfang an. Ich hoffe, dass die Internationale Metropolis Konferenz dank ihrer unterschiedlichen Teilnehmenden – von politischen Entscheidungsträger*innen über Interessenvertreter*innen bis hin zu Forschenden und jungen Promovierenden aus der ganzen Welt – ein hervorragender Ort sein wird, genau das zu tun: Brücken zu schlagen.

Natürlich sehen verschiedene Gebiete oder Regionen sich immer vor besondere Herausforderungen gestellt, die sich nicht unbedingt auf andere übertragen lassen. Ich bin jedoch der festen Überzeugung, dass es automatisch einen Übertragungseffekt erzielt, klein anzufangen. Gute Projekte finden einen Weg – natürlich in Abhängigkeit von ihrer Finanzierung – zu wachsen. Und der Start für all das ist der Grundstein: Denn es geht darum, den Dialog Schritt für Schritt voranzutreiben.

Sie sagten vorhin, dass alles miteinander verknüpft ist und ein Thema nicht losgelöst betrachtet werden kann. Haben Sie dafür ein konkretes Beispiel aus Ihrer Arbeit?

Ich verstehe unter Klimaresilienz eine Situation, in der wir uns anpassen, indem wir versuchen, uns auf Klimastörungen einzurichten oder ihnen zu begegnen. Im Idealfall passen wir uns an und verbessern unser Verhalten dadurch. In gewisser Weise ist Migration ein Prozess der Anpassung an Herausforderungen wie Armut, Klimakrise und Krieg – Migration bedeutet Anpassung. Migration kann ein Prozess der Veränderung auf der Suche nach einem besseren oder sichereren Leben an einem anderen Ort sein. Sprechen wir

URBANISIERUNG UND AUSWIRKUNGEN DES KLIMAWANDELS IN INDONESIA



in meiner Heimat Indonesien über Migration, nennen die meisten Menschen wirtschaftliche Gründe als wichtigsten Faktor bei der Entscheidung, ob und wohin sie auswandern wollen. Wenn wir also über Klimaprobleme, insbesondere in Asien, sprechen, liegt das Hauptaugenmerk auf den Küstenregionen. Dort befinden sich die meisten Großstädte – historisch bedingt durch ihren Zugang zum Handel durch den Ausbau von Häfen entlang der Küste. Großstädte ziehen Wirtschaftsmigrant*innen an. Je mehr Menschen jedoch wegen der Arbeitsplätze in die Großstädte und somit in Richtung Küstengebiete ziehen, desto größer ist die Klimabelastung für die Städte. Stellen Sie sich nun vor, dass eine gemeinsame Politik zur Anpassung an diese Belastungen der Bau von Dämmen ist – was die Stadt sicherer macht. Allerdings führt das wiederum dazu, dass noch mehr Menschen sie als wirtschaftlich zukunftssträchtigen Ort aufsuchen, an dem sie sich niederlassen können. Die Bevölkerungszahl in Küstengebieten sollte gerade wegen des Klimawandels und des steigenden Meeresspiegels kontrolliert werden.

Die Situation ist komplex und erfordert langfristige Lösungen, die über den Bau von Dämmen hinausgehen.

Wie sehen mögliche langfristige Lösungen aus?

Freiheraus: Neue wirtschaftliche Wachstumszentren müssen abseits der Küstenstädte geschaffen werden. Ziel muss es sein, Menschen zum Bleiben zu bewegen und Bevölkerungsdichte sowie die wirtschaftliche Dichte auszugleichen, damit Raum für Erholung und Wachstum vorhanden ist. Wir stellen uns dezentralisierte Knotenpunkte vor, die über die richtige Infrastruktur, Bildung und Gesundheitsversorgung verfügen. Das bedeutet viel Arbeit und hohe Kosten. Letztlich wird es jedoch teurer sein, die Folgen von Klimakatas-

trophen zu bewältigen, als Anpassungspläne und Lösungen zur Vermeidung weiterer Klimakatastrophen auszuarbeiten und umzusetzen.

Das Motto der diesjährigen 25. Internationalen Metropolis-Konferenz lautet „Changing Migration, Migration in Change“. Findet das bei Ihnen Anklang?

Ja, auf mehreren Ebenen. Zuerst müssen wir die unterschiedlichen Situationen in den südlichen und nördlichen Ländern verstehen, denn dies beeinflusst, wie wir über Herausforderungen und Chancen sprechen. Wir müssen Raum für alle Betroffenen schaffen. Allein das ist schon ein Wandel und ein Prozess. Blickt man auf die aktuelle Lage und Russlands Krieg in der Ukraine, beeinflusst und verändert beides auch die Migration – die Situation ist sehr dynamisch. Genau das bringt das Motto direkt und indirekt auf den Punkt.

Link zum Artikel: <https://www.imcb22.de/alle-interviews/interview-wiwandari-handayani>



Prof. Dr. Wiwandari Handayani

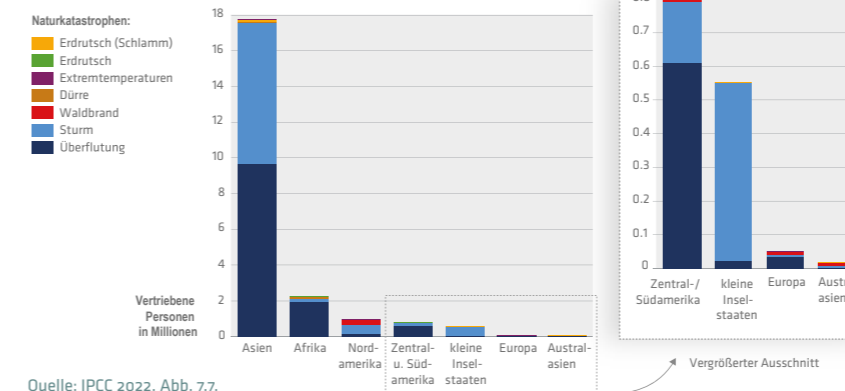
arbeitet im Bereich Stadt- und Regionalplanung. Sie studierte in Canberra, Australien, wo sie sich an der Australian National University auf Bevölkerung und Demografie konzentrierte. Sie promovierte an der Universität Stuttgart und forschte dort im Bereich der regionalen Entwicklungsplanung.

In den letzten zehn Jahren beschäftigte sie sich vor allem mit Resilienz und Klimawandel, insbesondere im Zusammenhang mit Katastrophenrisikomanagement, Klimaanpassung und Governance. Sie war Mitglied des Teams für das Rockefeller-Programm Asian Cities Climate Change Resilience Network (ACCCRN) in Semarang und ist seit 2015 die stellvertretende Resilienzbeauftragte der Stadt.



Foto: iStock | Imaginima

Abb. 1: Durchschnittszahl der jährlichen wetterbedingten Vertreibungen nach Region, 2010–2020



Quelle: IPCC 2022, Abb. 7.7.

ANALYSE

Migration in Zeiten des Klimawandels

Der Klimawandel erfordert mehr internationale Migration

Die Migrationspolitik wird zu einem immer wichtigeren Bestandteil nationaler und internationaler Bemühungen, sich an die Auswirkungen des Klimawandels anzupassen und diese zu bewältigen. Unter den richtigen Umständen kann Migration einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in den Herkunfts- und Aufnahmeländern leisten. Zugleich kann sie Vorteile und Chancen für Migrant*innen, ihre Familien und ihre Heimatgemeinden schaffen. Die gegenwärtige Politik der einkommensstarken Länder unterdrückt die Migration aus Ländern mit niedrigem Einkommen und untergräbt so die Bemühungen der einkommensschwachen Länder, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu erreichen und ihre Anfälligkeit in Bezug auf die Folgen des Klimawandels zu verringern. Ironischerweise führt diese Politik dazu, dass sich die Arbeitsmärkte der einkommensstarken Länder mit ihrer alternden Bevölkerung dem Humankapital verschließen, von dem ihr künftiges Wirtschaftswachstum abhängt.

Von Prof. Robert McLeman

Die derzeitigen Herausforderungen

Aktuell werden jedes Jahr über 20 Millionen Menschen aufgrund von Überschwemmungen, extremen Stürmen, Dürren, Waldbränden und anderen wetterbedingten Katastrophen aus ihrer Heimat vertrieben.¹ Üblicherweise ist die Anzahl von wetterbedingten Fluchtbewegungen in Asien

jedes Jahr am höchsten, allerdings ist kein Land oder Kontinent davon befreit (Abb. 1). Die Häufigkeit und/oder Schwere extremer Wetterereignisse wird in den meisten Regionen eher noch zunehmen, da die internationale Gemeinschaft nicht gewillt ist, ihre Treibhausgasemissionen zu kontrollieren und damit den anhaltenden Anstieg der globalen Durchschnittstemperaturen zu verlangsamen.²

Die Bevölkerung von Küstengebieten und kleinen Inselstaaten wird im Zusammenhang mit dem Anstieg des Meeresspiegels zusätzlichen Risiken ausgesetzt sein. Städtische Ballungsgebiete in den Tropen und Subtropen werden im Sommer Temperaturen erreichen, die über dem für die körperliche Gesundheit und das Wohlbefinden unbedenklichen Schwellenwert liegen.^{2,3} Infolgedessen werden in den

kommenden Jahrzehnten mehr Menschen aus wetter- und klimabedingten Gründen auf der Flucht sein, wobei die Weltbank im schlimmsten Fall von über 200 Millionen Vertriebenen bis zum Jahr 2050 ausgeht.⁴

Die meisten Migrations- und Vertreibungsbewegungen, ob klimabedingt oder nicht, finden innerhalb der jeweiligen Ländergrenzen statt. Bei der klimabedingten Migration sind vor allem Vertreibungen durch plötzlich auftretende Ereignisse wie Überschwemmungen oder Stürme und die Flucht als Reaktion auf Dürren im ländlichen Raum zu beobachten. Jedoch werden Migrationsentscheidungen auch durch indirekte Umweltfaktoren beeinflusst, etwa die negativen Auswirkungen des Klimawandels auf die Ernteerträge. Sie können dazu führen, dass das Haushaltseinkommen auf dem Land sinkt und die Lebensmittelpreise auf den städtischen Märkten steigen, wodurch Armut und soziale Ungleichheit verschärft werden. In den meisten Fällen bleiben Menschen, die sowohl aus direkten als auch aus indirekten Umweltgründen flüchten, in ihrem Heimatland, weil sie dort bereits über etablierte soziale, wirtschaftliche und kulturelle Netzwerke verfügen.⁵ Wenn die Betroffenen auswandern, dann meist in Länder innerhalb derselben geografischen Region – üblicherweise in

angrenzende Länder, wobei die Wahl des Ziellandes stark von Arbeitsmarktchancen abhängt.⁶ Die klimabedingte Fernmigration, insbesondere aus einkommensschwachen Ländern des globalen Südens in einkommensstarke Länder des globalen Nordens, ist derzeit im Vergleich dazu viel geringer.

Migration und nachhaltige Entwicklung

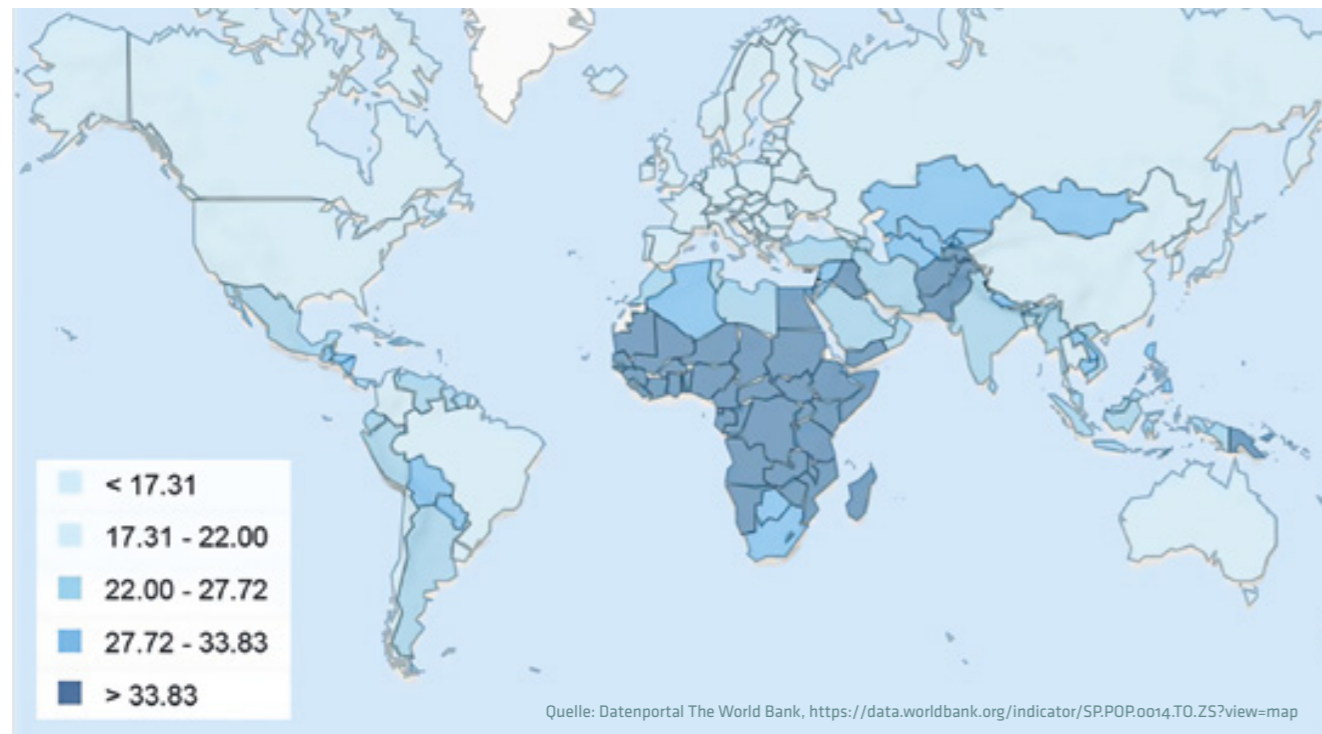
Aufgrund zunehmender klimabedingter Störungen stellen sich folgende Schlüsselfragen: Kann internationale Migration die nachhaltige Entwicklung in Ländern, die durch die Auswirkungen des Klimawandels schwer getroffen werden, fördern? Kann sie Migrierten und ihren Familien Chancen bieten und den Aufnahmeländern gleichzeitig Vorteile bringen? Die Antwort lautet: Ja, aber es kommt auf den Kontext an, in dem Migration stattfindet.⁷ Die Migrationspolitik der potenziellen Zielländer hat einen besonders starken Einfluss auf diesen Kontext.

Wie wirkt sich Migration auf ökologische Nachhaltigkeit aus? Die Abwanderung ermöglicht es Menschen, die in gefährdeten oder gefährlichen Gebieten leben, ihre Risiken zu verringern, indem sie auf mehrere Einkommensquellen bauen – eine Art informelle Versicherung für Menschen, die

in Ländern ohne formelle Versicherungssysteme leben. In Kanada und Deutschland haben Beschäftigte in der Landwirtschaft beispielsweise Zugang zu Ernteversicherungen und staatlichen Ad-hoc-Hilfen, wenn die Ernte aufgrund von Dürre ausfällt, während dies in vielen Ländern mit niedrigem Einkommen nicht der Fall ist. Sind die Umweltbedingungen gut, können ländliche Haushalte die Überschussproduktivität nutzen, um ein Mitglied in weiter entfernte Länder mit höherem Einkommen zu schicken, in der Hoffnung auf langfristig höhere Rücküberweisungen. Diese strategische Nutzung der Migration durch Haushalte in umweltgefährdeten Gebieten aus Ländern mit niedrigem Einkommen, die auch als „neue Ökonomie der Arbeitsmigration“ bezeichnet wird,⁸ verringert die Zahl der Menschen, die auf lokale natürliche Ressourcen zurückgreifen und/oder Umweltgefahren ausgesetzt sind. Darüber hinaus stärkt sie sowohl die wirtschaftliche als auch die ökologische Widerstandsfähigkeit in der Herkunftsregion. Migration dieser Art lässt sich nicht ohne Weiteres mit der Migrationspolitik von Ländern mit hohem Einkommen vereinbaren, wird aber von den Regierungen in Ländern mit niedrigem Einkommen anerkannt.

In einer idealen Welt würde eine freiere Migration die Anfälligkeit von Ländern, die stark von klimabedingten Risiken betroffen sind, verringern und wirtschaftliche Vorteile für die Herkunfts- und Aufnahmegebiete schaffen.⁹ In dieser Welt würde die Migrationspolitik einen sicheren und geordneten grenzüberschreitenden Personenverkehr ermöglichen und sich darauf konzentrieren, neu ankommende Migrierte rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen einen ähnlichen Schutz und ähnliche Rechte wie den ansässigen Arbeitnehmenden zu gewähren. Auf diese Weise könnten

Abb. 2: Anteil der unter 14-Jährigen im Jahr 2021 nach Ländern



das Aufnahmeland, das Entsendeland sowie die Migrant*innen und ihre Familien den größtmöglichen Nutzen aus der Situation ziehen. Im Moment ist die internationale Gemeinschaft jedoch auf einem anderen Weg. In den letzten zwei Jahrzehnten haben die meisten Länder mit hohem Einkommen politische Maßnahmen ergriffen, die den internationalen Personenverkehr einschränken, nicht registrierte Einwandernde und Asylbewerber*innen an der Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern und generell die legale Einreise von Arbeitnehmenden mit Ausnahme einiger weniger ausgewählter Bereiche (typischerweise die Sektoren Gesundheitswesen, Finanzen und Hightech) erschweren. Entgegen der Genfer Flüchtlingskonvention werden Menschen, die Schutz vor Gewalt und Verfolgung suchen, an den Grenzen der EU und der USA routinemäßig zurückgewiesen, bei der Ankunft inhaftiert und im Falle Australiens und gelegentlich Großbritanniens in geografisch weit entfernte Drittländer abgeschoben.

Zudem werden Zäune errichtet und für militärische Zwecke entwickelte fortschrittliche Technologien eingesetzt, um Migrierte auf ihrem Weg abzufangen. Es werden Abkommen geschlossen mit Ländern, die eine zweifelhafte Menschenrechtspolitik aufweisen, um Menschen dorthin zurückzuschicken, wenn sie in diesen Ländern auf der Durchreise waren.

Dies ist erstaunlich kurzsichtig. Indem westliche Regierungen ihr Bestes tun, Migration zu verhindern, drängen sie eine große Zahl von Menschen aus den normalen, legalen Migrationsmöglichkeiten in die Illegalität, in der sie oft auf die Hilfe von skrupellosen Arbeitsmigrationsagenturen oder auf organisierten Menschenschmuggel angewiesen sind. Wem es gelingt, ein westliches Land zu erreichen, endet allzu oft in Haftanstalten, illegalen Lagern oder überfüllten Unterkünften – ohne legale Arbeitserlaubnis und mit nur eingeschränktem Zugang zu medizinischer Versorgung, Schulen

und anderen sozialen Dienstleistungen, die für die Staatsangehörigen selbstverständlich sind. Ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten beschränken sich auf die Arbeit in der Schattenwirtschaft, in der Migrant*innen aufgrund ihres fehlenden regulären Status leicht ausgebeutet werden können. Weder sie noch ihre Arbeitgeber zahlen Steuern, wodurch Unternehmen, die faire Löhne zahlen, benachteiligt werden. Auf diese Weise profitiert niemand: Weder im Entsende- noch im Aufnahmeland sind soziale oder wirtschaftliche Nachhaltigkeit möglich und die Chancen für den Aufbau ökologischer Widerstandsfähigkeit im Herkunftsland sind vertan.

Der Weg in die Zukunft

Damit die Länder mit hohem Einkommen auch in Zukunft Wohlstand genießen können, ist eine stärkere Migration aus Ländern mit niedrigem Einkommen erforderlich. Ich lebe in Kanada, und wie viele Länder mit hohem Einkommen hat auch Kanada eine altern-

de Bevölkerung und einen wachsenden Bedarf an jungen Arbeitskräften, um dem Personalmangel entgegenwirken und so künftiges Wirtschaftswachstum und Innovation unterstützen zu können. Die kanadische Regierung hat dies erkannt und Ziele für das Anwerben neuer Einwandernder festgelegt, deren Anzahl sich in den nächsten Jahren auf etwa 450.000 pro Jahr belaufen soll. Dabei handelt es sich um Zuwandernde, die bei ihrer Ankunft einen dauerhaften Aufenthaltsstatus erhalten. Dazu gehören Personen, die von engen Familienangehörigen unterstützt werden, qualifizierte Arbeitskräfte und Geschäftsleute, die sich selbstständig bewerben, sowie etwa 75.000 Personen, die sich als Geflüchtete oder aus humanitären Gründen qualifizieren. Diese Zahlen berücksichtigen nicht die vielen Zehntausend zusätzlichen Personen, die jedes Jahr mit einer befristeten Arbeitserlaubnis nach Kanada kommen, um in der Familienpflege, in der saisonalen Landwirtschaft oder in anderen Berufen zu arbeiten, in denen zugewanderte Arbeitskräfte lang bestehende Lücken auf dem Arbeitsmarkt füllen. Für viele Menschen aus den letztgenannten Gruppen gibt es legale Wege zum dauerhaften Aufenthalt und schließlich zur Staatsangehörigkeit. Dies weist auf einen wichtigen politischen Aspekt hin: Sobald Migrierte angekommen sind, sollten ihnen Möglichkeiten geboten werden, dauerhafte Mitglieder der Gesellschaft im Aufnahmeland zu werden, auch wenn dies nicht ihre langfristige Absicht ist. Einige Migrant*innen möchten einen Teil des Jahres im Heimatland oder nur für eine begrenzte Zeit im Zielland leben – eine kluge Migrationspolitik erleichtert dies.

Wir leben in einer demografisch geteilten Welt, in der der größte Teil des derzeitigen und künftigen Humankapitals in Ländern mit niedrigem Einkommen

liegt (Abb. 2). So liegt das Medianalter in vielen Ländern Afrikas südlich der Sahara bei 20 Jahren oder weniger, während in Ländern wie Deutschland und Kanada das Medianalter bei Mitte 40 liegt.¹⁰



ES IST UNLOGISCH UND OFFEN GESAGT TÖRICHT, DASS LÄNDER MIT ARBEITSMÄRKTEN, DIE STARK VOM ZUSÄTZLICHEN HUMANKAPITAL PROFITIEREN KÖNNTEN, AKTIV VERSUCHEN, MIGRIERTE AUS LÄNDERN MIT DEM GRÖSSTEN HUMANKAPITAL VON DER ABWANDERUNG ABZUHALTEN.

Dieselben einkommensschwachen Länder und Regionen mit junger und wachsender Bevölkerung gehören auch zu den Ländern, die den künftigen Auswirkungen des Klimawandels, der Entwaldung und anderen Umweltproblemen am stärksten ausgesetzt sind. Um Länder mit niedrigem Einkommen besser auf die sozialen und wirtschaftlichen Verwerfungen des Klimawandels vorzubereiten, wäre es das Beste, wenn Länder mit hohem Einkommen die Migration von Süden nach Norden freier, einfacher und sicherer gestalten würden. Dies soll nicht als Argument dafür verstanden werden, dass Länder mit hohem Einkommen keine sinnvollen Maßnahmen ergreifen müssten, um die Ursachen des anthropogenen Klimawandels zu bekämpfen. Im Gegenteil: Ein höheres Maß an internationaler Migration ist keine Lösung für die Klimakrise, sondern nur ein Abmildern ihrer Auswirkungen auf die Schwächsten der Welt. Dies ist eine Schlüsselkomponente für den Aufbau von Anpassungsfähigkeit in gefährdeten Regionen. Führende Vertreter kleiner Inselstaaten haben dies der internationalen Gemeinschaft

mehrfach vorgeschlagen und als „Migration in Würde“¹¹ bezeichnet, doch ihre Forderungen stießen auf taube Ohren. Ein Umdenken ist dringend erforderlich. Denn wenn einkommensstarke Länder wie Deutschland und Kanada nicht willens oder in der Lage sind, in den nächsten 30 Jahren Kohlenstoffneutralität zu erreichen – und davon sind wir weit entfernt –, dann sind wir es den Ländern, die die größten Konsequenzen unserer Untätigkeit tragen werden, schuldig, ihren Bürger*innen mehr Mobilität zu ermöglichen, damit sie an unseren Arbeitsmärkten teilhaben und die sich daraus ergebenden wirtschaftlichen Chancen nutzen können. Dies ist in unser aller Interesse.

Quellen:

- 1 IDMC – Internal Displacement Monitoring Centre (2022): Global Report on Internal Displacement 2022. > <https://www.internal-displacement.org/global-report/grid2022/>
- 2 IPCC (2021): Summary for Policymakers. In: Masson-Delmotte, V., et al. (Hrsg.): Climate Change 2021. The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge. S. 3–32.
- 3 Cissé, G., et al. (2022): Health, Wellbeing, and the Changing Structure of Communities. In: Pörtner, H.-O., et al. (Hrsg.): Climate Change 2022. Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Cambridge.
- 4 Clement, V., et al. (2021): Groundswell Part 2. Acting on Internal Climate Migration. Washington, D. C.
- 5 Hoffmann, R., et al. (2020): A meta-analysis of country-level studies on environmental change and migration. In: Nature Climate Change. H. 10 (10), S. 904–912.
- 6 Mueller, V., et al. (2020): Temporary migration and climate variation in eastern Africa. In: World Development. H. 126.
- 7 Franco Gavonel, M., et al. (2021): The migration-sustainability paradox: transformations in mobile worlds. In: Current Opinion in Environmental Sustainability. H. 49, S. 98–109.
- 8 Schade, J., et al. (2015): Inequality and migration as adaptation: where do we go from here? In: McLeman, R., et al. (Hrsg.): Environmental Migration and Social Inequality. Dordrecht. S. 203–228.
- 9 McLeman, R. (2019): International migration and climate adaptation in an era of hardening borders. In: Nature Climate Change. H. 9 (12), S. 911–918.
- 10 UN DESA (2022): UN Population Division Data Portal. > <https://population.un.org/dataportal/home>
- 11 UN DESA (2022): UN Population Division Data Portal. > <https://population.un.org/dataportal/home>



Prof. Robert McLeman leitet den Fachbereich Geografie und Umweltstudien an der Wilfrid Laurier University in Waterloo, Kanada. Er befasst sich vor allem mit der Beziehung zwischen Umweltbedingungen und Migrationsverhalten.



KOMMENTAR

Europäisch-afrikanische Kooperation

Partnerschaften für Ausbildung und Arbeit – eine Chance für Afrika und die EU

Der Arbeitsmarkt in der EU ist groß, komplex und hat unterschiedlichste Bedarfe. Zugleich ist die EU mit einem Bevölkerungsdefizit konfrontiert und erholt sich noch von den Folgen der Covid-19-Pandemie. Dies verstärkt Arbeitskräfteengpässe, die zum Teil durch irreguläre Migration aus Ländern außerhalb der EU ausgeglichen werden. EU-Bürger*innen füllen diese Positionen nur ungern aus, denn sie gelten als niedere Tätigkeiten, sind arbeitsintensiv und schlecht bezahlt. Branchen wie die Landwirtschaft, das Reinigungsgewerbe, das Gaststättengewerbe und die Hauswirtschaft, das Baugewerbe und einige Arten des verarbeitenden Gewerbes sind daher Hochburgen der irregulären Beschäftigung.

Prof. Christopher Changwe Nshimbi

Die Arbeitsbedingungen in diesen Branchen sind schlecht und sie bieten kaum Rechtsschutz, insbesondere für Arbeitskräfte, die irregulär in die EU migrieren.

Allerdings bieten diese Wirtschaftszweige Menschen aus Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit Beschäftigungsmöglichkeiten. Die niedrigen Löhne, die von europäischen Staatsangehörigen gemieden werden, sind in der Regel immer noch höher als in den Herkunftsländern der Migrant*innen.

Daher wird die irreguläre Migration nach Europa trotz aller Bemühungen, sie einzudämmen, wahrscheinlich weiter anhalten. Für skrupellose Arbeitgeber stellt der Einsatz billiger Arbeitskräfte, deren Aufenthalt nicht reguliert ist, eine günstige Option zur Minimierung von Kosten und Maximierung von Gewinnen dar. Um die Debatte zum Thema Migration zu versachlichen, braucht es neue Ansätze.

Zirkuläre, nicht irreguläre Migration

Ein formales System für die zirkuläre Migration geringfügig qualifizierter und angelernter Arbeitskräfte zwischen Afrika und der EU stünde im Einklang mit dem Globalen Pakt für eine sichere, geordnete und reguläre Migration. Es würde die irreguläre Migration eindämmen, Verbrechen wie den Menschenhandel bekämpfen, die Ausbildung und Qualifizierung von Migrierten in den betroffenen Sektoren fördern, Richtlinien für die Migration schaffen, die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern und die Entwick-



EIN FORMALES SYSTEM FÜR DIE ZIRKULÄRE MIGRATION GERINGFÜGIG QUALIFIZIERTER UND ANGELERNTER ARBEITSKRÄFTE ZWISCHEN AFRIKA UND DER EU STÜNDE IM EINKLANG MIT DEM GLOBALEN PAKT FÜR EINE SICHERE, GEORDNETE UND REGULÄRE MIGRATION.

lung sowohl der Herkunfts- als auch der Aufnahmeländer fördern. Belege für wirksame Projekte zur zirkulären Migration gibt es bereits.

Untersuchungen zeigen, dass sog. irreguläre Migrant*innen aus Afrika ihre finanzielle Situation in Europa verbessern möchten und dann wieder nach Hause zurückkehren.¹⁻³ Um die Mittel für eine Geschäftsgründung in der Heimat zu beschaffen, überqueren sie mehrere Landesgrenzen in Afrika und nach Europa.⁴ Diese Migration ist nicht ausschließlich durch die Suche nach Arbeit und einem Ort zum Niederlassen motiviert, sondern vor allem durch wirtschaftliches Handeln.⁵ – Die Migrierten streben danach, Handel zu treiben oder in kleine Unternehmen zu investieren, im Leben weiterzukommen oder bessere Arbeitsbedingungen in ihrer Heimat zu haben.⁵⁻⁸

Das Beispiel Mauritius

Mauritius führt Kooperationsprojekte zur zirkulären Migration mit Ländern wie Kanada, Frankreich und Italien im Rahmen einer nationalen Wirtschaftsinitiative durch. Dank dieser Projekte können die eigenen Staatsangehörigen im Ausland arbeiten, um sich Qualifikationen anzueignen. Einen Teil ihres Verdienstes investieren sie in der Heimat. Tausende Mauritier*innen haben seit 2008 in verschiedenen Wirtschafts-

sektoren der teilnehmenden Länder gearbeitet und sind zurückgekehrt, um Unternehmen zu gründen oder in ihren Herkunftsländern zu arbeiten.⁹⁻¹⁰

Alternative zum kostspieligen „Business-as-usual“

Die EU und die Afrikanische Union (AU) sollten irregulären Migrant*innen in den für sie attraktiven Sektoren des EU-Arbeitsmarkts Ausbildungsverträge anbieten, damit ihnen technische und unternehmerische Fähigkeiten vermittelt werden können. Solche Vereinbarungen können die Einreise und Beschäftigung für den Zeitraum und die Zwecke der zirkulären Migration regeln. Dies wird Leben retten, rückkehrende Migrant*innen mit europäischen Mentor*innen zusammenbringen und zu wirtschaftlichem Wachstum in der EU sowie der AU führen. Die Rechtsstaatlichkeit wird gestärkt, migrationsbedingte Straftaten werden verringert und Ressourcen, die bei der Durchsetzung der Grenzen zwischen Europa und Afrika verloren gehen, können anderweitig verwendet werden: So können Migrant*innen mit Qualifikationen ausgestattet werden, die sie in ihre Heimat tragen, wo sie die bei ihren europäischen Mentor*innen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den jeweiligen Wirtschaftssektoren sinnvoll einsetzen.

Quellen:

- 1 Van Meeteren, M., et al. (2009): Striving for a Better Position. In: International Migration Review. H. 43, S. 881-907.
- 2 Leman, J. (1997): Undocumented migrants in Brussels. In: Journal of Ethnic and Migration Studies. H. 23, S. 25-41.
- 3 Van Heelsum, A. (2016): Why migration will continue. In: Ethnic and Racial Studies. H. 39, S. 1.301-1.309.
- 4 Nshimbi, C. C. (2021): Rational Actors, Passive and Helpless Victims, Neither, Both: EU Borders and the Drive to Migrate in the Horn of Africa. In: Social Inclusion. H. 9, S. 257-267.
- 5 Triandafyllidou, A. (Hrsg.): Circular Migration between Europe and its Neighbourhood. Oxford University Press. 2013.
- 6 Sinatti, G. (2019): Return migration, entrepreneurship and development. In: African Studies. H. 78, S. 609-623.
- 7 McCormick, B. / Wahba, J. (2001): Overseas Work Experience, Savings and Entrepreneurship Amongst Return Migrants to LDCs. In: Scottish Journal of Political Economy. H. 48, S. 164-178.
- 8 Bakewell, O. / Sturridge, C. (2021): Extreme Risk Makes the Journey Feasible. In: Social Inclusion. H. 9, S. 186-195.
- 9 Two Futures Realty, Ltd. (o. D.): What's behind the success of the Mauritian diaspora? Auf: <https://2futures.com/whats-behind-the-success-of-the-mauritian-diaspora/>
- 10 Mansoor, A., et al. (2012): Textbox 1: Circular Migration as a Development Tool. In: Omelaniuk, I. (Hrsg.): Global Perspectives on Migration and Development. GFMD Puerto Vallarta and Beyond. S. 53-57.



Prof. Christopher Changwe Nshimbi ist Associate Professor an der Universität Pretoria und leitet den Forschungslehrstuhl für Politische Ökonomie der Migration in der Region SADA (Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrikas). Nshimbi arbeitet in regionalen und internationalen technischen Arbeitsgruppen zu den Themen Arbeit und Migration, Handel und Wassersektor.





Foto: ILO

PRAXIS

Die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation

Ohne Arbeitsmigration geht es nicht!

Arbeitsmigration über Grenzen hinweg bedarf internationaler Kooperation, um sie fair zu gestalten. Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) stellt ein Regelwerk bereit, um gute Arbeitsbedingungen für alle sicherzustellen, die über kürzere oder längere Zeit im Ausland arbeiten.

Lea-Maria Löbel

Arbeitskräftemangel und Arbeitsmigration als Lösungsansatz

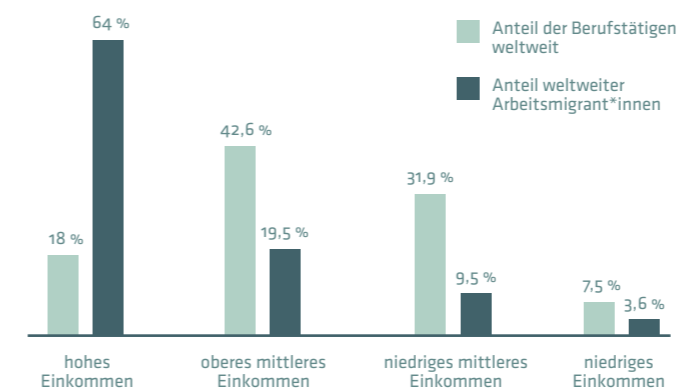
Deutschland und viele andere Länder stehen vor der Herausforderung, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Innerstaatliche Anstrengungen zur Mobilisierung von Arbeitskräften haben Grenzen. Ohne Arbeitsmigration geht es nicht! Arbeitsmigrant*innen machten 2019 weltweit 4,9 % der Erwerbsbevölkerung aus. Auch wenn ihre Zahl mit der Zeit gestiegen ist, geht der Anteil der Migrant*innen im erwerbsfähigen Alter zurück. Ist Arbeitsmigration eventuell nicht attraktiv?

Was motiviert Menschen, ihre Arbeitskraft in anderen Ländern anzubieten?

Die gute Nachricht zuerst: Arbeit und damit verbundene gute Löhne sind immer noch Motivator für Arbeitsmigration. Von den 272 Mio. Migrierten weltweit sind laut Internationaler Arbeitsorganisation 169 Mio. Arbeitsmigrant*innen.¹ Ihre Zahl ist von 2019 bis 2021 um 3 % gestiegen. Dabei lebt der überwiegende Teil von Arbeitsmigrant*innen (67,4 %) in Ländern mit hohem Einkommen. Ein Großteil davon ent-

fällt auf Europa und Zentralasien (37,7 %). Lag die Erwerbsquote bei Nord-, Süd- und Westeuropäer*innen 2019 bei 56,9 %, so lag sie für Migrant*innen in der Region bei 70,1 %. Die Verteilung von Arbeitsmigrant*innen über Regionen veranschaulicht gut: Sie gehen dorthin, wo es Arbeit für sie gibt und wo sie potenziell gute Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden. Der gute Lohn und damit verbundene Rücküberweisungen in Herkunftsländer sind wichtige Faktoren, die Arbeitsmigration befördern. Die schlechte Nachricht: Der Traum von besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen erfüllt sich nicht immer. Diskriminierung, vor allem im Bereich der Entgeltgleichheit, ist an der Tagesordnung. In der Europäischen Union verdienen Migrant*innen fast 9 % weniger als einheimische Arbeitnehmende. In manchen Ländern wie Zypern, Italien und Österreich ist das Lohngefälle zwischen Einheimischen und Arbeitsmigrant*innen bei Stundenlöhnen sogar noch höher und beträgt 42, 30 bzw. 25 %.² Dieses negative Lohngefälle innerhalb von Ländern zuungunsten von Migrant*innen ist nicht allein durch Bildung, Alter oder Geschlecht zu erklären. Zudem bleibt das Fachkräftepotenzial von Migrant*innen ungenutzt: Sie arbeiten oft in Berufen, die nicht ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten entsprechen. Verstöße gegen Arbeitsschutz, fehlender

Weltweite Verteilung der Arbeitskraft nach Einkommensniveau der Länder



Quelle: ILO 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf (S. 26).

Zugang zu Sozialleistungen und dass diese nicht übertragen werden können, Sprachbarrieren und Integrationshemmnisse im weiteren Sinne erschweren Arbeitsmigration ebenfalls. Wenn Arbeitsmigration attraktiver gemacht werden soll, müssen die Voraussetzungen für menschenwürdige Arbeit frei von arbeitsrechtlichen Verletzungen und Diskriminierung geschaffen werden – eine Aufgabe für die internationale Zusammenarbeit über Grenzen hinweg.

Kooperation für faire Arbeitsmigration

Internationale Kooperation braucht ein einheitliches Regelwerk, an das sich alle Länder halten müssen. Die ILO stellt mit ihren Arbeits- und Sozialstandards das Normensystem, auf das sich alle verständigt haben, um Arbeitsmigration fair zu gestalten. Für die Umsetzung der erstellten Regeln nimmt die ILO Migrationskorridore in den Blick. Denn faire Arbeitsmigration beginnt mit den Bedingungen und Rechten von Beschäftigten im Herkunftsland: Vor der Abreise sollten Arbeitsmigrant*innen ausreichend vorbereitet sein, einen Vertrag in der Hand halten, den oder die Arbeitgeberin kennen und wissen, wie sich ihre Qualifikationen anerkennen lassen. Auch der Recruitingprozess sollte fair gestaltet sein – mit klaren Regeln, etwa dafür, dass Arbeitnehmende für die Rekrutierung nicht zahlen müssen. Im Zielland sollte sichergestellt sein, dass die Arbeitsbedingungen vor Ort gut sind,

dass ortsübliche Löhne gezahlt werden, Urlaub und Ruhezeiten gewahrt bleiben und der Arbeitsschutz geachtet wird. Auch ein Zugang zu Beschwerdemechanismen sollte gegeben sein, wenn es zu Problemen in der Einhaltung von Arbeitsrechten der Migrant*innen kommt. Schließlich sollte auch die Rückkehr in heimische Arbeitsmärkte begleitet werden, damit die Heimkehrenden auch im Ursprungsland wieder gute Arbeit finden. Bilaterale Abkommen zwischen Ländern spielen eine entscheidende Rolle für die faire Gestaltung von Arbeitsmigration. Sie regulieren Arbeitsmigration zwischen Staaten, auch damit es nicht zu einer Abwanderung zu vieler Fachkräfte eines Landes kommt. Die Abkommen halten zudem fest, an welchen Stellen nationale rechtliche Rahmenbedingungen nachgebessert werden müssen. Der Globale Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration (GCM) von 2018 ist als internationale Vereinbarung – wenn auch ohne rechtliche Verpflichtungen – ein weiterer Meilenstein in der internationalen Kooperation für faire (Arbeits-) Migration. Mit seinem Überwachungsmechanismus bietet er einen Prozess, in dem Unterzeichnerstaaten in regelmäßigen Abständen über ihre Fortschritte in der Regulierung und Verwirklichung von Menschenrechten in puncto Migration Rede und Antwort stehen. Es sind diese internationalen Regeln, Zusagen und Unterstützungsleistungen, die auf nationalstaatlicher Ebene Impulse dafür geben, Arbeitsmigration menschenwürdig zu gestalten. Diese Perspektive der internationalen Kooperation sollte immer mitgedacht werden, wenn Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutiert werden. Sie führt in der Anwendung dazu, dass Menschen für kurz oder lang ihre Arbeitskraft über Grenzen hinweg anbieten, dafür fair entlohnt werden und sich vielleicht sogar entscheiden, ein Gastland zu einer neuen Heimat werden zu lassen.

Quellen:

- 1 ILO 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf
- 2 ILO 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf



Dr. Lea-Maria Löbel

arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Vertretung der Internationalen Arbeitsorganisation in Deutschland.

DIE INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (ILO)

Die ILO ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Ihr Auftrag ist, Arbeitsstandards im Dialog mit 187 Mitgliedsstaaten und einer gleichen Anzahl von Gewerkschaften und Arbeitgebervertretungen zu verabschieden und durchzusetzen. 190 internationale Arbeits- und Sozialstandards sowie über 200 Empfehlungen wurden bis jetzt verabschiedet, darunter Abkommen über Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder das Recht auf Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Diese Standards finden auch für Arbeitsmigrant*innen Anwendung. Zudem gibt es migrationsspezifische ILO-Übereinkommen. Außer in der Normsetzung und Normenkontrolle ist die ILO in der multilateralen Entwicklungszusammenarbeit tätig und forscht zu globalen Arbeitsbedingungen und deren Entwicklung. Darunter fallen die Veröffentlichung von Daten und Analysen zur Arbeitsmigration weltweit sowie Programme zur Unterstützung fairer Arbeitsmigration.



Foto: iStock | South Agency

ARTIKEL

Unternehmen Berufsanerkennung:
Ein Blick auf die Fachkräfteeinwanderung

Berufsanerkennung – ein faires Angebot für ausländische Fachkräfte?

Das Berufsanerkennungsverfahren nimmt im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung eine wichtige Rolle ein. Inwieweit ist es ein Garant für faire Migration?

Von Ricarda Heßelmann

Welchen Beitrag leistet die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu einer zukunftsorientierten und fairen Migration? Das Handwerk wirkt im Zuge der Fachkräfteeinwanderung aktiv an der Integration von Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte mit.

Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ist hierbei ein vielseitiges Instrument, um faire Bedingungen für Migrant*innen zu schaffen, langfristige Integration zu fördern und Fachkräfte zu gewinnen.

FÜR BETRIEBE: BETRIEBSLOTS*INNEN

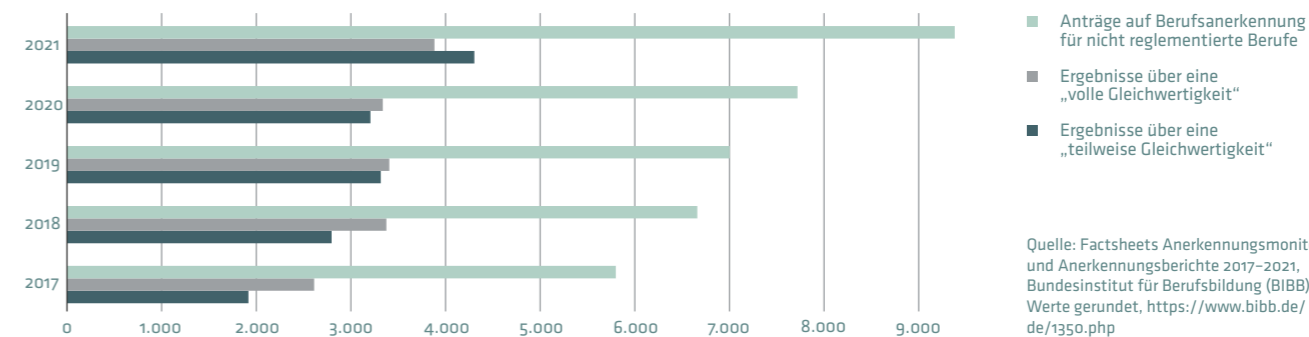
Mit dem Einsatz von Betriebslots*innen an den Handwerkskammern Berlin, für München und Oberbayern sowie Region Stuttgart fördert das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ die regionale Anerkennungspraxis. Die Betriebslots*innen begleiten Betriebe vor Ort im Anerkennungsprozess sowie bei Qualifizierungsmaßnahmen. Sie stehen als Ansprechpersonen für Handwerksbetriebe zur Verfügung.
www.unternehmen-berufsanerkennung.de/angebote/betriebslotsen

Die Berufsanerkennung ist ein rechtssicheres Verfahren, mit dem bewertet wird, inwieweit ein ausländischer Berufsabschluss mit dem des deutschen Referenzberufs übereinstimmt. Dabei schafft die Anerkennung Transparenz bezüglich der Qualifikationen von ausländischen Bewerber*innen, die im Zuge des Anerkennungsverfahrens als Fachkräfte eingestellt werden können. Diese Einschätzung spiegelt auch der Arbeitsmarkt wider. So beschäftigten nach Umfrageergebnissen des „NETZWERKS Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ im Jahr 2021 rund 50 % der

ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG: UBACONNECT

UBAconnect ist ein Service-Angebot für Industrie- und Handwerkskammern sowie Handwerkskammern und Betriebe, das die Zusammenführung von ausländischen Fachkräften und Betrieben für eine betriebliche Anpassungsqualifizierung erleichtern soll. Betriebe, die sich bereit erklären, teilweise anerkannte Fachkräfte zu Qualifizierungszwecken einzustellen, können sich kostenlos in der Datenbank registrieren.
www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect#1

Ergebnisse der Anerkennungsverfahren in den letzten 5 Jahren (nicht reglementierte Berufe)



befragten Mitgliedsbetriebe Menschen mit Fluchthintergrund als qualifizierte Fachkräfte.¹ Und laut Migrationsbericht des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge waren 2020 mehr als die Hälfte der Erwerbsmigrant*innen (55,8 %) qualifizierte Fachkräfte.²

Für ausländische Fachkräfte ist die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses dabei ein Türöffner zu fairen Arbeitsmarktchancen. Ein anerkannter Abschluss erhöht die Chance auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und damit auf faire Gehaltsbedingungen. Eine abgeschlossene Ausbildung ist darüber hinaus Voraussetzung für Fort- und Weiterbildungen – durch die Berufsanerkennung eröffnen sich so auch berufliche Perspektiven. Diese Kriterien bilden die Grundlage für eine langfristige und faire Integration – sowohl in den Arbeitsmarkt als auch gesamtgesellschaftlich. Dabei trägt die Berufsanerkennung nicht nur zur Anerkennung der beruflichen Leistung der ausländischen Fachkraft bei, sondern signalisiert auch persönliche Anerkennung und Wertschätzung. Dass der Weg der Berufsanerkennung zudem immer öfter gewählt wird, belegen aktuelle Zahlen des BIBB-Anerkennungsmonitorings für das Jahr 2021.³

Im Zuge des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) besteht für ausländische Fachkräfte die Möglichkeit, zu Qualifizierungszwecken einzureisen. Wird im Anerkennungsverfahren eine teilweise Anerkennung des Berufsabschlusses mit dem des deutschen Referenzberufs beschieden, können Fachkräfte aus dem Ausland im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung eingestellt werden. Im Jahr 2021 stieg die Zahl der Bescheide über eine „teilweise Gleichwertigkeit“ deutlich (siehe Grafik). Indem Betriebe Fachkräfte dabei unterstützen, die volle Anerkennung ihrer ausländischen Berufsabschlüsse zu erreichen, fördern sie Entwicklungspo-

tenziale und können langfristig qualifizierte Mitarbeitende gewinnen. Nach einem erfolgreichen Folgeantrag stehen der ausländischen Fachkraft zahlreiche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten offen.⁴



DIE ANERKENNUNG DER AUSLÄNDISCHEN BERUFSQUALIFIKATION IST EINE BESONDERE FORM VON WERTSCHÄTZUNG, DIE WESENTLICH ZUR INTEGRATION BEITRÄGT.

Dr. Brigitte Eisele, MigraNet
(Handwerkskammer für Schwaben)

Auch wenn das FEG neue Möglichkeiten für ausländische Fachkräfte eröffnet hat, gibt es Forderungen nach einer weiteren Entbürokratisierung und Erleichterung. Im Zuge der geplanten Überarbeitung des FEG bleibt demnach abzuwarten, inwiefern der Arbeitsmarktzugang weiter vereinfacht werden kann. Im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung schafft die Berufsanerkennung Transparenz hinsichtlich der Inhalte ausländischer Qualifikationen, sie ermöglicht Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen und eröffnet weitere Fortbildungs- und Aufstiegschancen. Damit bildet die Berufsanerkennung ein rechtssicheres Fundament, auf das eine Strategie zur Förderung fairer Migration aufbauen kann.

passungsqualifizierungsmaßnahmen und eröffnet weitere Fortbildungs- und Aufstiegschancen. Damit bildet die Berufsanerkennung ein rechtssicheres Fundament, auf das eine Strategie zur Förderung fairer Migration aufbauen kann.

Quellen:

- 1 Vgl. <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/ergebnisse-mitgliederbefragung-2021-22/>. 2019 waren es knapp 30 %.
- 2 BMI; BAMF – Bundesministerium des Innern und für Heimat / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2022): Migrationsbericht der Bundesregierung. Migrationsbericht 2020. Berlin/Nürnberg. S. 14. Abrufbar unter: BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – Infothek – Migrationsbericht 2020.
- 3 So wurden laut Anerkennungsmonitoring des Bundesinstituts für Berufsbildung 2021 9.336 Anträge auf Anerkennung für nicht reglementierte Berufe gestellt, im Vorjahr lag die Anzahl bei 7.683 Anträgen. Vgl. Böse, C. / Schmitz, N. (2022): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsprozess des Bundes für 2021: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). S. 25. Abrufbar unter: https://res.bibb.de/vet-repository_780621
- 4 Atanassov, R., et. al. (2022): Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). S. 76–78. Abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17796>

Ricarda Heßelmann ist Projektreferentin in dem vom BMBF geförderten Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung in Handwerk (ZWH).





Foto: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart

PRAXIS

Die Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht

Ein Braintrust für Ausländer-, Asyl- und Migrationspolitik

Wie kann Migration fair und im Sinne des Menschen gestaltet werden? Über diese Frage diskutieren jährlich rund 300 Fachleute an der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Die Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht haben sich zu einem zentralen Kongress zum Zwecke migrationsrechtlicher Debatten in Deutschland und darüber hinaus entwickelt.

Von Dr. Konstanze Jüngling

Was für manche ein „Ort der Träumer“ sein mag, ist für andere schon mehr als 35 Jahre ein Ort für den „Traum [...] von der integrationspolitischen Vernunft“ (Heribert Prantl, 2005): Seit 1985 führen die Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht jährlich Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen aus allen Bereichen des öffentlichen Lebens zusammen, die

sich mit rechtlichen Fragen der Migration auseinandersetzen. An den jährlich stattfindenden Veranstaltungen mit interdisziplinärer und internationaler Ausrichtung nehmen Fachleute aus Politik, Verwaltung, Rechtsprechung, Wissenschaft, Medien, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, NGOs und Gewerkschaften aus dem In- und Ausland teil. Sie vereint das gemein-

same Ziel einer humanen und menschenrechtsorientierten Ausgestaltung dieses Rechtsgebiets.

Hervorgegangen sind die Hohenheimer Tage – organisiert vom Fachbereich Migration und Menschenrechte der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart und mitgetragen von den beiden kirchlichen Wohlfahrtsverbän-



den Caritas und Diakonie sowie vom DGB-Bezirk Baden-Württemberg – aus einer Anfang der 80er Jahre geführten heftigen Auseinandersetzung um den Ehegatten-Nachzug der „Gastarbeiter“. Eine von zwei Bundesländern gestartete Gesetzesinitiative wollte diesen Nachzug einschränken und zur Vermeidung von „Scheinehen“ eine dreijährige Wartezeit nach der Eheschließung ins Gesetz einbringen. Die katholische Kirche und der Deutsche Caritasverband sind damals erfolgreich vor das Bundesverfassungsgericht gezogen. Argumentativ gestützt wurden sie durch einen Kreis von Jurist*innen, die sich an der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart um den damaligen Fachbereichsleiter Klaus Barwig zusammengefunden hatten. Motiviert durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die Wartezeit auf ein Jahr zu verkürzen, hat sich dauerhaft ein Kreis von Expert*innen ge-

bildet, deren Ziel es war und ist, das christliche Prinzip der Nächstenliebe für Neukömmlinge in unserer Gesellschaft politisch zu verwirklichen.

Seither haben sich die Hohenheimer Tage zur bedeutendsten migrationsrechtlichen Veranstaltung in Deutschland

und darüber hinaus entwickelt. Den rhetorischen „Ritterschlag“ erhielten sie 2009 durch die Süddeutsche Zeitung, als die Akademie ob ihres migrationsrechtlichen Schwerpunktes anlässlich des 60. Geburtstages der deutschen Verfassung als „Ort der Demokratie“ bezeichnet wurde: „Was der Anwaltstag für die Anwälte ist, der Steuerrechtstag für die Steuerrechtler, der Ärztetag für die Ärzte – das sind die Hohenheimer Tage für alle, die sich mit der Zukunft der Demokratie in Deutschland befassen ... Die ‚Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht‘ haben sich zu einem Braintrust für Ausländer-, Asyl- und Integrationspolitik entwickelt ...“¹ Hochrangige Vertretende der hohen und höchsten Gerichte sowie der Landes- und Bundespolitik zählen zu den regelmäßigen Gästen und Redner*innen der Tagung. Vieles, was hier diskutiert und angestoßen wurde, hat Eingang in rechtliches und rechtspolitisches Handeln gefunden.

HOHENHEIMER TAGE ZUM MIGRATIONSRECHT

Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart Fachbereich Migration und Menschenrechte

Ort: Tagungszentrum Stuttgart-Hohenheim
Nächste Veranstaltung: 19.–21. Mai 2023

Kontakt: migration@akademie-rs.de
www.akademie-rs.de

Einige Beiträge der diesjährigen Hohenheimer Tage sind im E-Journal 5/2022 „Im Dialog – Beiträge aus der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ kostenlos als Download verfügbar:
<https://imdialog.akademie-rs.de/ojs/index.php/idadrs/index>



Quellen:

¹ Süddeutsche Zeitung vom 09.05.2009: Orte der Demokratie.

Fotos: Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart



Dr. Konstanze Jüngling

leitet seit 2017 den Fachbereich Migration und Menschenrechte der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Die Politikwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Friedensforschung, Menschenrechte und Osteuropa ist die Nachfolgerin von Klaus Barwig, der die Hohenheimer Tage zum Migrationsrecht in den 80er Jahren ins Leben gerufen hat.

WEITERE MIGRATIONSRECHTLICHE UND -POLITISCHE AKTIVITÄTEN

- **Refugee Law Clinics:** Zweimal im Jahr bietet der Fachbereich Migration und Menschenrechte ein Austauschforum für die Refugee Law Clinics. Dabei handelt es sich um eine mittlerweile an 30 Standorten existierende Initiative, in der Rechtsberatungen durch Studierende stattfinden, worauf diese durch eine fachspezifische Ausbildung unter Anleitung von Volljurist*innen vorbereitet werden.
- **Seminarwochen für Studierende:** Diverse Seminarwochen für Studierende der Bereiche Öffentliche Verwaltung, Rechtswissenschaft sowie Soziale Arbeit bieten Einblicke in das migrationsrechtliche und -politische Themenfeld und stellen ein wichtiges Element der Nachwuchsarbeit dar.
- **Netzwerk Migrationsrecht:** 2007 ging aus diesen Bemühungen um Nachwuchs das Netzwerk Migrationsrecht hervor – ein Zusammenschluss junger Menschen aus Wissenschaft und Praxis mit inzwischen mehr als 200 Mitgliedern. Die Akademie führt die Netzwerker*innen einmal im Jahr im Rahmen der Herbsttagung des Netzwerks Migrationsrecht zusammen.
- **Regelmäßige Tagungen in Kooperation mit etablierten Institutionen** wie UNHCR oder der Rechtsberaterkonferenz runden das migrationsrechtliche Engagement der Akademie ab.

Klimawandel und faire Migration

Stimmen von der IMCB22



IMPRESSUM

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.
Sternwartstraße 27-29 | 40223 Düsseldorf
clavis@zwh.de | www.zwh.de | www.netzwerk-iq.de

Die *clavis* erscheint kostenfrei im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Verantwortlich

Sebastian Knobloch (V. i. S. d. P.)

Redaktion

Gina Dücomy
Samantha Hannen
Hannes Leber
Tobias Leithe
Gereon Nolte
Maren Willems
Rebecka Zentgraf

Autor*innen

Dr. Meghan Benton
Prof. Dr. Herbert Brücker
Dr. Amrita Datta
Dr. Danielle Gluns
Lawrence Huang
Prof. Dr. Wiwandari Handayani
Ricarda Heßelmann
Dr. Konstanze Jüngling
Dr. Lea-Maria Löbel
Prof. Robert McLeman
Prof. Christopher Changwe Nshimbi
Dr. Christian Schmeichel
Prof. Dr. Hannes Schammann

Grafikdesign

Gereon Nolte

Lektorat

Maren Willems (Übersetzung und Lektorat)
Rebecka Zentgraf

Redaktionsleitung

Hannes Leber

Vertrieb

clavis@zwh.de

Titelfoto und Grafiken

iStock | FangXiaNuo, BMAS

Druck

BIT Brand GmbH, Neukirchen-Vluyn

Auflage und Erscheinungsweise

13.000, dreimal jährlich

Hinweise

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der ZWH wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Titels und der Ausgabe. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Redaktion clavis@zwh.de.

„kohero“ **Das Medium für interkulturellen Zusammenhalt**

Bei kohero erzählen Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung: Sie berichten von ihren Erfahrungen, Problemen und Erfolgen, vom Ankommen und Leben in Deutschland und ihrer Perspektive auf die Gesellschaft.



Jetzt unsere
aktuelle
Printausgabe
bestellen



Print ist dir zu Old-School?

Online lesen



Was zum Hören



Direkt per Email



www.kohero-magazin.de

   /koheromagazin