

Telefon: 233-25642
Telefax: 233 - 25090
Daniela Weidlich
Robert Hanslmaier

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungspoli-
tik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Übereinstimmung mit
Zweitschrift geprüft
Am *9.6.2011*
Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft

Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrantenbeschäftigung ziehen: Potenziale besser nutzen

Antrag Nr. 08-14 / A 01143 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 20.10.2009

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 06112

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 31.05.2011 (SB)

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Beschlussvorlage

Anlass	Antrag Nr. 08-14 / A 01143 von Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth, Herrn Stadtrat Siegfried Benker, Frau Stadträtin Gülseren Demirel und Frau Stadträtin Lydia Dietrich vom 20.10.2009
Inhalt	In der Vorlage wird eine Analyse der Situation der hochqualifizierten Migranten und Migrantinnen auf der Basis einer Auswertung des Mikrozensus 2008 dargestellt. Die Notwendigkeit einer Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern für die Beschäftigung hochqualifizierter Migranten/-innen wird diskutiert.
Entscheidungsvorschlag	Die Auswertungen zum Mikrozensus 2008 für München und die Ausführungen zur Notwendigkeit einer Aufklärungs- und Werbekampagne zum jetzigen Zeitpunkt werden zur Kenntnis genommen.
Gesucht werden kann im RIS auch nach	OECD, hochqualifizierte Migranten/-innen, qualifikationsadäquate Beschäftigung, Fachkräftemangel

Telefon: 233-25642
Telefax: 233 - 25090
Daniela Weidlich
Robert Hanslmaier

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungspoli-
tik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrantenbeschäftigung ziehen: Potenziale besser nutzen

Antrag Nr. 08-14 / A 01143 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 20.10.2009

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 06112

**Vorblatt zur Beschlussvorlage des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am
31.05.2011 (SB)**

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Vortrag des Referenten	1
1. Zur Analyse des Mikrozensus 2008 auf dem Hintergrund der OECD Studie	2
2. Die Münchner Ergebnisse 2008	3
3. Einschätzung der Kammern im Hinblick auf eine Kampagne zur Beschäftigung qualifizierter Migranten/-innen	9
4. Fazit und Handlungsempfehlungen	10
II. Antrag des Referenten	12
III. Beschluss	12

Telefon: 233-25642
Telefax: 233 - 25090
Daniela Weidlich
Robert Hanslmaier

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungspoli-
tik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrantenbeschäftigung ziehen: Potenziale besser nutzen

Antrag Nr. 08-14 / A 01143 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 20.10.2009

Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 06112

4 Anlagen

Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 31.05.2011 (SB)

Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Mit dem Antrag zu den Konsequenzen aus der OECD-Studie zur Migrantenbeschäftigung (siehe Anlage 1) soll das RAW beauftragt werden, dem Stadtrat Erkenntnisse zu Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsverhältnissen gut qualifizierter Migranten und Migrantinnen in München darzustellen. Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation sollen diskutiert werden und ggf. das Konzept für eine Kampagne gemeinsam mit den Kammern entwickelt werden.

Der Antrag bezieht sich auf die von Thomas Liebig und Sarah Widmaier verfasste Studie „Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview.“ Diese erschien im Jahr 2009 als Working Paper Nr. 97 der OECD Social, Employment and Migration Papers. In dieser Studie wird auf Basis der Daten aus 16 OECD-Ländern ein vergleichender Überblick über Arbeitsmarktchancen der Kinder von Migranten und Migrantinnen gegeben. Generell wird konstatiert, dass die Kinder von Migrantinnen und Migranten eine geringere Beschäftigungsquote und eine höhere Arbeitslosigkeit aufweisen als die einheimische Bevölkerung. Von der Fraktion Die GRÜNEN/RL wurde daher beantragt, die Situation für München, besonders bezogen auf die Altersgruppe der 20 bis 29-jährigen hochqualifizierten Migranten und Migrantinnen, darzustellen.

In der vorliegenden Beschlussvorlage wird zunächst beschrieben, welche Daten für die Beantwortung des Antrags herangezogen wurden und welche Beschränkungen sich dabei ergeben haben. Anschließend wird für die Gruppe der 30 bis 49-jährigen gezeigt, inwieweit in München Beschäftigte mit Migrationshintergrund qualifikationsadäquat beschäftigt und entlohnt werden. Anschließend wird die Notwendigkeit einer Aufklärungs- und Werbekampagne diskutiert und es werden Maßnahmen beschrieben, mit denen die Landeshauptstadt die Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten verbessern will.

1. Zur Analyse des Mikrozensus 2008¹ auf dem Hintergrund der OECD Studie

Für eine gender-, alters- bzw. qualifikationsspezifische Analyse der Arbeitsmarktsituation in München und damit für eine Bewertung der Ergebnisse der OECD-Studie im Hinblick auf die Münchner Situation standen keine spezifischen Daten zur Verfügung. Deshalb entschloss sich das Referat für Arbeit und Wirtschaft, auf Daten des Mikrozensus zurückzugreifen. Der Mikrozensus stellt eine 0,1 % Stichprobe der Bevölkerung dar (eine befragte Person repräsentiert 1.000 Bewohner). Unter Einschaltung des Statistischen Amtes der LHM wurde das Statistische Bundesamt beauftragt, eine Auswertung speziell für München durchzuführen².

Es war nicht möglich den Datensatz zu erhalten, um damit eigenständig Auswertungen durchzuführen. Vom Referat für Arbeit und Wirtschaft wurden daher in Absprache mit dem Statistischen Amt der Landeshauptstadt München einzelne Variablen des Mikrozensus ausgewählt, um sie mit Migrationshintergrund, Alter und Geschlecht vom Statistischen Bundesamt in Beziehung setzen zu lassen. Das Problem dabei bestand darin, dass viele dieser Kreuztabellen aufgrund zu geringer Tabellenbesetzungen keine Ergebnisse zeitigten (in den Tabellen werden aus Datenschutzgründen nur Zellenbesetzungen ab 5.000 Personen ausgewiesen). Dies bedeutet, dass viele interessante Fragestellungen empirisch nicht überprüft werden können.

Im Antrag werden die Arbeitsmarktchancen von gut qualifizierten Migrantinnen und Migranten besonders thematisiert. Für die Beantwortung und Darstellung wurde auf Basis der Daten des Mikrozensus in Kooperation mit dem Statistischen Amt eine eigene Variable generiert, die in zwei Ausprägungen hoch qualifizierte von nicht hochqualifizierten Personen unterscheidet. Zu den Hochqualifizierten werden alle Personen gezählt, die mindestens über Fachabitur verfügen, während die Gruppe der niedriger Qualifizierten alle anderen Personen mit einem Schulabschluss darunter umfasst. Personen ohne Schulabschluss werden nicht berücksichtigt³. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Mikrozensus nicht differenziert in welchem Land der Schulabschluss erworben wurde.

Die OECD-Studie analysiert vor allem die Alterskohorte der 20 bis 29jährigen. So haben in Deutschland nach dieser Studie 90 % der in der Altersgruppe beschäftigten 20 bis 29jährigen hochqualifizierten Männer ohne Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz. Bei der vergleichbaren Gruppe mit Migrationshintergrund sind es ebenfalls 90 %, wenn sie als Erwachsene zugewandert sind, hingegen sind es nur 81 % bei den Migranten, die in Deutschland geboren sind. Zur Beantwortung des Stadtratsantrags wurde aus zwei Gründen eine andere Altersgruppe herangezogen. Zum einen befinden sich in Deutschland viele Personen in dieser Altersgruppe noch in Ausbildung oder Studium, so dass ihre Integration in Arbeitsmarkt und Beschäftigung noch nicht abgebildet werden kann. So wird auch in Anlage 2 der OECD-Studie deutlich, dass Deutschland nach Holland unter den

1 Derzeit sind keine neueren Auswertungen des Mikrozensus für München verfügbar.

2 In einem ersten Schritt wurde das Statistische Landesamt Bayern kontaktiert, das zunächst aus technischen Gründen keine Auswertung der Daten vornehmen konnte. In einem zweiten Schritt stellte sich heraus, dass die Daten in der vom RAW gewünschten Tiefe beim Statistischen Landesamt Bayern nicht verfügbar waren. Daraufhin wurde das Statistische Bundesamt kontaktiert.

3 Unter den Personen mit Migrationshintergrund befinden sich häufiger Personen ohne Schulabschluss als unter den Deutschen ohne Migrationshintergrund. Würde man sie in die Kategorie „Personen mit niedrigerem Abschluss“ integrieren, würde dies bei der Analyse zu Verzerrungen führen. Daher müssten Personen ohne Schulabschluss in einer eigenen Kategorie ausgewiesen werden. Hierauf wurde jedoch verzichtet, da sich aufgrund der kleinen Fallzahlen bei Korrelationen zu geringe Zellenbesetzungen ergeben hätten.

16 untersuchten Ländern bei den 20 bis 29jährigen die höchsten Anteile an Personen hat, die sich noch in Ausbildung befinden (ca. ein Drittel dieser Altersgruppe). In München ist der Anteil der sich noch in Ausbildung befindenden 20 bis 29jährigen höher als im Bundesgebiet. Zum anderen lässt sich die berufliche Integration der 20 bis 29jährigen auf Basis der Mikrozensusdaten wegen der geringen Zellenbesetzungen nicht abbilden. Daher wurde bei der weiteren Beantwortung auf die Altersgruppe der 30 bis 49jährigen abgestellt. Die Ausweitung auf diese Altersgruppen erfolgte, um bei den Auswertungen ausreichende Zellenbesetzungen sicherzustellen. Aus dem gleichen Grund wurde beim Migrationshintergrund auf eine Differenzierung zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Deutschen mit Migrationshintergrund verzichtet, sondern lediglich zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund unterschieden.

Wegen der Problematik der geringen Zellenbesetzungen konnte darüber hinaus zum Teil keine Differenzierung nach Geschlecht vorgenommen werden.

2. Die Münchner Ergebnisse 2008

Der Mikrozensus liefert Indizien dafür, dass in München überdurchschnittlich viele gut qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund leben. So verfügen in München 2008 bei den über 19jährigen Ausländerinnen und Ausländern 48,5 % über mindestens Fachabitur, bei den Deutschen mit Migrationshintergrund sind dies sogar 53,8 %. Demgegenüber verfügen nur 46,8 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund über mindestens Fachabitur.

Diese hohen Werte der Gesamtbevölkerung kommen unter anderem dadurch zustande, dass der Mikrozensus nicht nach im Ausland oder in Deutschland erworbenen Abschlüssen unterscheidet. Betrachtet man nur die Gruppe der 20 bis 29jährigen (also eine Altersgruppe, bei der die meisten Personen vermutlich in der BRD ihre Schulbildung erworben haben), so verfügen 67,4 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund über mindestens Fachabitur gegenüber 59,6 % der Ausländerinnen und Ausländer und 61,1 % der Deutschen mit Migrationshintergrund (siehe Anlage 2).⁴

2.1 Beschäftigung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund

Aus den oben beschriebenen Gründen fokussiert die Auswertung auf die Alterskohorte der 30 bis 49jährigen. In Abhängigkeit von Migrationshintergrund und Bildung wird zunächst der Anteil der Beschäftigten ausgewiesen. Um zu überprüfen, ob die Beschäftigung qualifikationsadäquat erfolgt, wird anschließend das Nettoeinkommen von Deutschen und Personen mit Migrationshintergrund in Abhängigkeit ihrer Qualifikation verglichen. Schließlich wird die Stellung im Beruf auf Basis der Unterscheidung in Arbeiter, Angestellte und Selbständige sowie auf einer Differenzierung in hohe berufliche Stellung und keine hohe berufliche Stellung abgebildet. Wenn möglich, wird jeweils eine geschlechtsspezifische Differenzierung vorgenommen.

⁴ Der Befund, dass Migrantinnen und Migranten höhere Schulabschlüsse vorweisen können als die einheimische Bevölkerung ist auch auf die unterschiedliche Altersverteilung zurückzuführen. Die Migrantinnenbevölkerung ist durchschnittlich jünger. Vor allem bei den älteren Jahrgängen, die noch nicht von der Bildungsexpansion erfasst wurden, finden sich deutlich mehr Deutsche ohne Migrationshintergrund als Personen mit Migrationshintergrund, so dass insgesamt betrachtet Migrantinnen und Migranten in München über ein höheres Bildungsniveau verfügen als Deutsche

Sowohl unter den niedrig als auch unter den hochqualifizierten Personen sind Deutsche ohne Migrationshintergrund häufiger beschäftigt⁵ als Personen mit Migrationshintergrund.

Tabelle 1: Personen nach Schulabschluss im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche ohne Migrationshintergrund				Personen mit Migrationshintergrund			
	Beschäftigte		Nichtbeschäftigte		Beschäftigte		Nichtbeschäftigte	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
hoch	158	94 %	10	6 %	63	83 %	13	17 %
niedrig	95	87 %	14	13 %	50	78 %	14	22 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Tabelle: Statistisches Amt München

In der Altersgruppe der 30-49 Jährigen mit hohem Schulabschluss haben 94% der Deutschen ohne Migrationshintergrund eine Beschäftigung – im Vergleich zu 83% der Personen mit Migrationshintergrund. Bei niedrigerem Schulabschluss haben die 30-49 jährigen Deutschen ohne Migrationshintergrund zu 87% eine Beschäftigung, die Personen mit Migrationshintergrund hingegen zu 78%.

Generell sind also Personen mit Migrationshintergrund zu geringeren Prozentsätzen beschäftigt als Deutsche ohne Migrationshintergrund und zwar auf beiden betrachteten Qualifikationsebenen.

Eine Differenzierung nach Geschlecht ergibt Folgendes:

Tabelle 2: Frauen nach Schulabschluss im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund				Frauen mit Migrationshintergrund			
	Beschäftigte		Nichtbeschäftigte		Beschäftigte		Nichtbeschäftigte	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
hoch	70	92 %	6	8 %	28	76 %	9	24 %
niedrig	50	85 %	9	15 %	23	72 %	9	28 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Tabelle: Statistisches Amt München

92 % der hochqualifizierten deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund sind beschäftigt, bei den Frauen mit Migrationshintergrund sind dies nur 76 %. Der Unterschied fällt also bei den Frauen mit 16 Prozentpunkten im Vergleich zu allen Beschäftigten aus Tabelle 1 deutlich stärker aus. Ebenso sind die niedriger qualifizierten deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund mit 85 % häufiger beschäftigt als ihre Geschlechtsgenossinnen mit Migrationshintergrund. Auch hier ist der Unterschied in Höhe von 13 Prozentpunkten stärker.

⁵ Hier wurde vom Statistischen Amt der LHM der Versuch unternommen, jenseits der Angaben zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beziffern, wie viel Prozent der Münchner Bevölkerung beschäftigt sind. Zu den Beschäftigten wurden folgende Personengruppen gezählt: 1 Selbständige, 2 Mithelfende Familienangehörige, 3 Beamte/-innen, 4 Angestellte/r, 5 Arbeiter/-innen, 6 Auszubildende, 7 Zeit/Berufssoldaten/-innen, Grundwehr-/Zivildienstleistende, 8 Geringfügig beschäftigte Schüler/Studenten, Rentner, Pensionäre.

ker als beim Vergleich aller Beschäftigten. Auffallend ist, dass der Unterschied bei den hoch Qualifizierten stärker ausfällt als bei den niedriger Qualifizierten (16 % vs. 13 %).

Tabelle 3: Männer nach Schulabschluss im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche Männer ohne Migrationshintergrund				Männer mit Migrationshintergrund			
	Beschäftigte		Nichtbeschäftigte		Beschäftigte		Nichtbeschäftigte	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
hoch	88	96 %	4 ⁶	4 %	35	90 %	4	10 %
niedrig	45	90 %	5	10 %	27	84 %	5	16 %

Auch bei den deutschen Männern ohne Migrationshintergrund kann beobachtet werden, dass sie in beiden betrachteten Qualifikationsebenen häufiger beschäftigt sind als Männer mit Migrationshintergrund. Der Unterschied beträgt sowohl bei den Männern mit hohem Schulabschluss als auch bei den Männern mit niedrigerem Schulabschluss jeweils 6 Prozentpunkte. Er fällt also deutlich geringer aus als bei den Frauen. Darüber hinaus kann - anders als bei den Frauen - kein Unterschied nach der Höhe des erreichten Schulabschlusses festgestellt werden.

Fazit:

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in München bei beiden Geschlechtern sowohl bei den hoch- als auch bei den niedriger qualifizierten Personen Deutsche ohne Migrationshintergrund häufiger beschäftigt sind. Der Unterschied fällt bei den Männern jeweils deutlich geringer aus als bei den Frauen. Dies deckt sich weitgehend mit dem Befund der OECD-Studie, die zu dem Ergebnis kommt „The children of immigrants also have lower employment rates - the gaps compared with the children of natives are about 8 percentage points for men and about 13 percentage points for women“.

Zwei Erklärungsursachen können diesen Sachverhalt beleuchten. Es kann vermutet werden, dass Personen mit Migrationshintergrund deshalb öfter zu den Nichtbeschäftigten zählen, weil sie höhere Zugangsprobleme zum Arbeitsmarkt haben. Ein Grund hierfür dürfte in der Nichtanerkennung von Abschlüssen liegen. Dies kann jedoch auf Basis der Mikrozensusdaten nicht beantwortet werden, da der Mikrozensus nicht ausweist, in welchem Land der Abschluss erworben wurde bzw. ob er in Deutschland anerkannt wird. Ein weiterer Grund könnte in der Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten bei Einstellungen liegen. So kommt eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) zu dem Ergebnis, dass bei gleicher Qualifikation Türkinnen und Türken bei Bewerbungen eine um 14 % geringere Chance auf eine positive Rückmeldung haben⁷. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat im Herbst 2010 ein Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren gestartet. Über die Dauer von zwölf Monaten werden einige ausgewählte Firmen und Verwaltungen anonymisierte Bewerbungsverfahren testen, also Bewerbungen ohne Foto, Name oder Angaben über Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand. In einer Beschlussvorlage für den 10.05.2011 wurde dem Ausschuss für Arbeit und Wirt-

6 Bei den Originaltabellen des Mikrozensus werden Zellenbesetzungen unter 5 nicht ausgewiesen. Die vorliegende Tabelle basiert auf vom Statistischen Amt der LHM durchgeführte Kombinationen von Tabellen des Mikrozensus, bei denen sich Zellenbesetzungen von weniger als 5 ergeben haben.

7 Vgl. Leo Kaas, Christian Manger: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, 2010

schaft vorgeschlagen, die Ergebnisse dieses Pilotprojektes zum anonymisierten Bewerbungsverfahren abzuwarten, um darauf aufbauend eine Übertragbarkeit auf München zu überprüfen.

Bei den im Vergleich zu deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund besonders niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen mit Migrationshintergrund kann vermutet werden, dass diese Frauen zum einen eine höhere Barriere beim Zugang zum Arbeitsmarkt vorfinden und zum anderen eine höhere Belastung durch Kinderbetreuung einer Erwerbstätigkeit im Wege steht⁸.

Dies bedeutet aber auch, dass es bei Personen mit Migrationshintergrund und hier besonders bei den Frauen noch große, auch qualifizierte, Personengruppen gibt, die für den Münchner Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten.

2.2 Qualifikationsadäquate Beschäftigung

Oben wurden die Beschäftigtenanteile miteinander verglichen. Dieser Vergleich ermöglicht jedoch keine Aussagen darüber, ob es sich um qualifikationsadäquate Beschäftigungsverhältnisse handelt. Daher wird hierfür zunächst auf das Nettoeinkommen der unterschiedlichen Gruppen zurückgegriffen und dann auf ihre Stellung im Beruf. Nachfolgend sind in Abhängigkeit vom Schulabschluss zwei Gruppen ausgewiesen: Beschäftigte mit einem monatlichen Nettoeinkommen von unter 900 Euro sowie Personen mit einem Einkommen zwischen 2.000 und 2.900 Euro.

Tabelle 4: Beschäftigte mit Schulabschluss im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche ohne Migrationshintergrund		Personen mit Migrationshintergrund	
	unter 900 €	2.000 – 2.900 €	unter 900 €	2.000 – 2.900 €
Absolutwerte				
hoch	16	42	12	13
niedrig	22	18	16	9
Anteil an Beschäftigten				
hoch	10 %	27 %	19 %	21 %
niedrig	23 %	19 %	32 %	18 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Tabelle: Statistisches Amt München

10 % der deutschen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, die über einen hohen Schulabschluss verfügen, verdienen weniger als 900 Euro. Bei den Personen mit Migrationshintergrund ist dieser Anteil mit 19 % fast doppelt so hoch. Demgegenüber verdienen 27 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund mit einem hohen Schulabschluss zwischen 2.000 und 2.900 Euro, während dieser Anteil bei den Personen mit Migrationshintergrund mit 21 % um sechs Prozentpunkte niedriger ausfällt. Diese Ergebnisse liefern

⁸ Personen mit Migrationshintergrund haben in München mehr Kinder als Deutsche ohne Migrationshintergrund. In der Altersklasse von 0 – 14 Jahren verfügen inzwischen in München mehr als die Hälfte der Kinder über Migrationshintergrund (bei einem Anteil von Personen mit Migrationshintergrund von insgesamt 36 %) (siehe auch Interkultureller Integrationsbericht 2010, S. 53).

ein Indiz dafür, dass sich schulische Qualifizierungen für Personen mit Migrationshintergrund deutlich weniger in entsprechend bezahlte berufliche Tätigkeiten und Positionen umsetzen lassen. Bei den Personen mit niedrigerem Schulabschluss fällt auf, dass bei den Anteilen der Personen, die monatlich zwischen 2.000 und 2.900 Euro verdienen, kaum ein Unterschied zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund (19 % vs. 18 %) besteht.

Aufgrund des oben beschriebenen Problems fehlender Zellenbesetzungen konnte eine geschlechtsdifferenzierte Darstellung des monatlichen Nettoeinkommens nicht vorgenommen werden. Gerade hier wäre es besonders interessant, wie stark der bekannte Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen bei Migrantinnen und Migranten ausgeprägt ist.

Zur Beschreibung der qualifikationsadäquaten Beschäftigung werden zusätzlich die verwendbaren Kategorien für die Stellung im Beruf dargestellt⁹.

Tabelle 5: Stellung im Beruf nach Schulabschluss für alle Personen mit Schulabschluss im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche ohne Migrationshintergrund			Personen mit Migrationshintergrund		
	Angestellte	Arbeiter	Selbständ.	Angestellte	Arbeiter	Selbständ.
Absolutwerte						
hoch	112	/	29	46	/	10
niedrig	70	9	12	28	16	/
Anteil an Beschäftigten						
hoch	71 %	/	18 %	73 %	/	16 %
niedrig	74 %	9 %	13 %	56 %	32 %	/

Quelle: Statistisches Bundesamt, Tabelle: Statistisches Amt München

Besonders deutlich unterscheiden sich Migrantinnen und Migranten mit niedrigerem Schulabschluss in der Stellung im Beruf von Deutschen ohne Migrationshintergrund. So sind 32 % der Personen mit Migrationshintergrund Arbeiter, während dieser Anteil bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund lediglich 9 % beträgt. Demgegenüber sind 74 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund als Angestellte beschäftigt, aber nur 56 % der Personen mit Migrationshintergrund. Diese Ergebnisse sind ein weiteres Indiz dafür, dass Migranten häufiger in statusärmeren Bereichen beschäftigt sind.

Demgegenüber lassen sich bei Personen mit hohem Schulabschluss kaum Unterschiede in den Anteilen der Angestellten beobachten (Deutsche ohne Migrationshintergrund 71 %, Personen mit Migrationshintergrund 73 %). Vielmehr liegt der Prozentsatz der als Angestellten beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund mit hohem Schulabschluss von 30 bis 49 Jahren leicht höher als der Anteil der Deutschen ohne Migrationshintergrund mit

⁹ Die Berufe werden beim Mikrozensus in folgenden Gruppen erhoben: 1 (Selbständige), 2 (Mithelfende Familienangehörige), 3 (Beamte/-innen), 4 (Angestellte/r), 5 (Arbeiter/-innen), 6 (Auszubildende/r) 7 (Zeit/Berufssoldat, Grundwehr/Zivildienstleistender), 8 (Geringfügig beschäftigte Schüler/Studenten, Rentner, Pensionäre). Aufgrund zu geringerer Zellenbesetzungen werden in der Tabelle nur Angestellte, Arbeiter und Selbständige dargestellt:

hohem Schulabschluss. Die Anteile der als Arbeiter Beschäftigten mit hohem Schulabschluss können in der Tabelle nicht ausgewiesen werden.

Der Befund im Hinblick auf die Selbstständigkeit der untersuchten Gruppen ist ziemlich überraschend. Im Gegensatz zu der Annahme einer höheren Selbstständigenquote bei den Personen mit Migrationshintergrund lässt sich diese Annahme zumindest für die Gruppe der 30 bis 49 jährigen nicht belegen. Deutsche ohne Migrationshintergrund mit hohem Schulabschluss sind zu 18 % selbstständig, gegenüber 16 % der Personen mit Migrationshintergrund. Besonders auffällig ist das Ergebnis aber für die Personen mit niedrigerem Schulabschluss, hier sind Deutsche ohne Migrationshintergrund zu 13 % selbstständig gegenüber einem nicht ausweisbaren Prozentsatz (unter 5) bei den Personen mit Migrationshintergrund. Diese geringe Quote bei den Selbstständigen mit Migrationshintergrund und niedrigerem Schulabschluss ist aber mit Vorbehalt zu interpretieren, da die Grundgesamtheit sehr gering ist. 2010 waren in München 176.325 Unternehmen gemeldet und davon entfielen 39.486 auf ausländische Inhaber/-innen. Im Gewerbebestand sind 22,3 % ausländische Betriebsinhaber/-innen, diese Verteilung entspricht nahezu dem Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der Münchner Bevölkerung (siehe Interkultureller Integrationsbericht 2010 (S. 123 f). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass von den neu angemeldeten ausländischen Betrieben 36 % innerhalb der ersten zwölf Monate wieder abgemeldet werden, während dieser Anteil bei den deutschen Betrieben lediglich 16,5 % beträgt (Berechnungen des Statistischen Amtes der Landeshauptstadt München 2010).

Um auch die Statushöhe der Beschäftigung abbilden zu können, wurde das Statistische Bundesamt gebeten, eine Variable zu bilden, welche zwischen hoher und nicht hoher Stellung im Betrieb unterscheidet. Bei der Stellung im Betrieb unterscheidet der Mikrozensus 18 verschiedene Kategorien. Für die vorgenommene Einteilung wurden alle Selbständigen, Beamte des gehobenen und höheren Dienstes und Angestellte mit selbstständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere sowie Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen der Gruppe mit hoher Stellung im Betrieb zugeordnet. Alle übrigen Beschäftigten wurden der Gruppe mit keiner hohen Stellung im Betrieb zugeordnet.

Tabelle 6: Beschäftigte nach Schulabschluss und Stellung im Betrieb im Alter von 30 bis 49 Jahren in 1.000

Schulabschluss	Deutsche ohne Migrationshintergrund		Personen mit Migrationshintergrund	
	keine hohe berufliche Stellung	hohe berufliche Stellung	keine hohe berufliche Stellung	hohe berufliche Stellung
Absolutwerte				
hoch	45	104	32	31
niedrig	66	26	44	8
Anteil an Beschäftigten				
hoch	30 %	70 %	51 %	49 %
niedrig	72 %	28 %	85 %	15 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Tabelle: Statistisches Amt München

Es zeigt sich, dass 70 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund mit hohem Schulabschluss sich in einer hohen beruflichen Stellung befinden. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund und hohem Schulabschluss schaffen es hingegen nur 49 % zu einer hohen beruflichen Stellung. Von den Beschäftigten mit einem niedrigeren Schulabschluss gelangen 28 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund in eine hohe berufliche Position, während dies bei den Personen mit Migrationshintergrund nur 15 % gelingt.

Ebenso wie bereits bei der Betrachtung der Nettoeinkommen zeigt sich, dass hochqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund ihre Qualifikation deutlich weniger in qualifiziertere berufliche Tätigkeiten und Positionen umsetzen können. Leider lässt sich aber auch hier keine Aussage machen, ob dies an der Anerkennungsproblematik liegt, da der Mikrozensus nicht unterscheidet, ob die Qualifikation im Ausland erworben wurde.

3. Einschätzung der Kammern im Hinblick auf eine Kampagne zur Beschäftigung qualifizierter Migranten/-innen

In dem Stadtratsantrag sollte die Notwendigkeit einer Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern beurteilt werden, daher wurden beide Kammern zu einer Stellungnahme¹⁰ aufgefordert (siehe Anlage 3 und 4).

In den Stellungnahmen kommt deutlich zum Ausdruck, dass zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund der Sorgen der Unternehmen vor einem drohenden Fachkräftemangel und aufgrund eines für die Unternehmen derzeit nicht erkennbaren ungenutzten Fachkräftepools bei Personen mit Migrationshintergrund eine Kampagne nicht notwendig erscheint.

So ist zur Zeit zwar weder für Oberbayern noch für München insgesamt ein flächendeckender Fachkräftemangel zu konstatieren. Allerdings lassen Umfragen bei den Unternehmen den Schluss zu, dass zwischen 18 % und 41 % der bayerischen Unternehmen derzeit Personal suchen. In den Münchner Handwerksbetrieben sind im Moment knapp 3 % der Arbeitsplätze nicht besetzt (ca. 2700 Betriebe), hier sind vor allem die Bau- und Gesundheitsbranche betroffen. 20 % der betroffenen Betriebe wollen deshalb gezielt auf Inländer mit Migrationshintergrund zugehen (andere setzen verstärkt auf das weibliche Erwerbspersonenpotenzial bzw. sehen keine qualifizierten Fachkräfte, um die sie sich bemühen könnten).

Die Industrie – und Handelskammer für München und Oberbayern schätzt, dass in der Region München im Jahr 2014 ca. 120.000 Fachkräfte fehlen. Aufgrund des demografischen Wandels wird ab 2020 in der Region München ein Rückgang des Fachkräfteangebots um 10 % von 1,14 Mio. auf 1,03 Mio. erwartet.

Hier bedarf es nach Angaben beider Kammern einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials und erhöhter Bildungsanstrengungen zur Qualifizierung der notwendigen Fachkräfte mit Migrationshintergrund, bei gleichzeitiger Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüssen. Bei einer praxisgerechten Ausgestaltung des Anerkennungsgesetzes besteht die Chance, die Kompetenzen

¹⁰ In den Stellungnahmen sind auch die Antworten, die sich auf den Stadtratsantrag „Braucht Münchens Wirtschaft Einwanderung“ (Antrag Nr. 08-14 / A 01989 der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 17.11.2010) beziehen, enthalten.

von Migrantinnen und Migranten systematisch zu ermitteln, zu dokumentieren, zu bewerten und für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Erst eine Erhöhung der Zahl der verfügbaren Fachkräfte bei Personen mit Migrationshintergrund könnte zu einem späteren Zeitpunkt eine Kampagne sinnvoll erscheinen lassen.

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft verfolgt die Entwicklungen und Trends im Hinblick auf die Beschäftigung der Migranten und Migrantinnen in München aufmerksam. Im Rahmen des MBQ liegt ein besonderes Augenmerk auf der Verbesserung der Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten.

Folgende Projekte aus dem MBQ sind im Kontext der untersuchten Fragestellung von relevanter Bedeutung:

- Im Modellprojekt AMIQUA bietet die Landeshauptstadt München in Kooperation mit der Handwerkskammer für München und Oberbayern und den Innungen Lehrgänge für Migrantinnen und Migranten an, in denen diese am Ende einen Berufsabschluss erwerben. Dieses Modellprojekt wurde entwickelt, um qualifizierten Migranten und Migrantinnen eine Perspektive auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen, deren Qualifikationen entweder nicht anerkannt wurden oder nicht bescheinigt werden konnten.
- Mit zwei Projekten trägt das RAW den besonderen Bedürfnissen von Betriebsinhabern ausländischer Herkunft in München Rechnung. MOVA hilft Betrieben bei der Einrichtung von Ausbildungsstellen und bei allen Fragen rund um die Berufsausbildung. In Ergänzung zu MOVA unterstützt das Projekt „Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen“ (KiM) den Aufbau eines passgenauen Qualifizierungsangebots für Migrantenunternehmen. Die Selbständigen mit Migrationshintergrund werden mit flexiblen, passgenauen Weiterbildungsangeboten bei ihrer Betriebsführung unterstützt.
- Im Sozialreferat ist die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen angesiedelt. Diese berät Bürgerinnen und Bürger mit ausländischen Abschlüssen zu Möglichkeiten und Zuständigkeiten der Anerkennung ihrer Abschlüsse und begleitet und unterstützt sie während des Verfahrens.

Eine gelungene Integration der Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt wird in den kommenden Jahren aufgrund der demographischen Entwicklung nochmals an Bedeutung zunehmen. In München gibt es in der Altersgruppe der unter 14jährigen mehr Personen mit Migrationshintergrund als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Daher ist es für die Münchner Wirtschaft von eminenter Bedeutung, das Potenzial der Migrantinnen und Migranten für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Die Analyse der Mikrozensuszahlen hat gezeigt, dass es bei Personen mit Migrationshintergrund und hier besonders bei den Frauen mit Migrationshintergrund noch große, auch qualifizierte, Personengruppen gibt, die für den Münchner Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten.

In Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern unterhält das Referat für Arbeit und Wirtschaft das Münchner Existenzgründungs-Büro. Es steht allen Münchnerinnen und Münchnern mit oder ohne Migrationshintergrund offen. Das Existenzgründungs-Büro bietet kostenfreie Beratungsgespräche für Gründerinnen und Gründer und speziell für Personen mit Migrationshintergrund auch muttersprachliche Informationsmaterialien an.

Zwei Entwicklungen müssen in den nächsten Monaten aufmerksam beobachtet werden:

Ab dem 01.05.2011 erreichen die Bürgerinnen und Bürger von acht europäischen Staaten (Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Lettland, Litauen, Estland, Slowenien) die Arbeitnehmerfreizügigkeit und haben damit freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt¹¹. Für diese Neubürgerinnen und Neubürger muss das Anerkennungsverfahren ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse zügig durchgeführt werden, damit diese Qualifikationen dem Münchner Arbeitsmarkt und den Münchner Betrieben zur Verfügung stehen. Die daraus resultierenden Veränderungen auf dem Münchner Arbeitsmarkt sind derzeit noch nicht genau abzuschätzen.

Darüber hinaus hat das Bundeskabinett am 23. März 2011 unter der Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) den Gesetzesentwurf zur Verbesserung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verabschiedet. Mit dem Anerkennungsgesetz soll Zuwanderinnen und Zuwanderern der Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt entsprechend ihrer beruflichen Qualifikationen in Deutschland erleichtert werden. Zum ersten Mal wird jeder/jede (und nicht nur Aussiedler/innen und EU Bürger/innen) ein Recht darauf haben, dass ihre/seine Anerkennung innerhalb von drei Monaten geprüft wird.

Anerkennung alleine wird aber nicht reichen, da es wahrscheinlich Teilanerkennungen geben wird. Es müssen adäquate Weiter- und Nachqualifizierungsangebote für die Gruppen entwickelt werden, die oft nur eine Teilanerkennung bekommen werden.

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird in den nächsten Monaten in Kooperation mit der Stelle für interkulturelle Arbeit und der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen sowie den Kammern die Entwicklungen analysieren und entsprechende Maßnahmen entwickeln. Bei Bedarf kann dann eine entsprechende Kampagne entwickelt werden.

Unabhängig davon ist es notwendig, Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgreich in Schule und Ausbildung zu integrieren und auf Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund verstärkt zuzugehen.

Die Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, die Gleichstellungsstelle für Frauen und das Statistische Amt haben die Beschlussvorlage mitgezeichnet.

Anhörungsrechte eines Bezirksausschusses sind nicht gegeben.

¹¹ Ausnahmen gelten weiterhin für Rumänien und Bulgarien.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Helmut Schmid, die Verwaltungsbeirätin für Kommunale Beschäftigungspolitik und Qualifizierung, Frau Stadträtin Lydia Dietrich, die Stadtkämmerei, die Stelle für Interkulturelle Arbeit, die Gleichstellungsstelle für Frauen und das Statistische Amt haben jeweils einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag des Referenten

1. Die Auswertungen zum Mikrozensus 2008 für München und die Ausführungen zur Notwendigkeit einer Aufklärungs- und Werbekampagne zum jetzigen Zeitpunkt werden zur Kenntnis genommen.
2. Der Antrag Nr. 08-14 / A 01143 „Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrantenebeschäftigung ziehen: Potenziale besser nutzen“ der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN/RL vom 20.10.2009 ist hiermit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

~~nach Antrag~~

*in der Fassung des Änderungsantrags von Bündnis 90/Die Grünen/RL
in den Ziffern 1 und 2, Ziffer 3 in der Fassung des Referentenentwurfs*


Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die
Der Vorsitzende



~~Christian Ude~~
2. Oberbürgermeister/in

Der Referent



Dieter Reiter
Berufsm. Stadtrat

IV. Abdruck von I. mit III.

über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt
z.K.

V. Wv. RAW - FB III

zur weiteren Veranlassung.

Zu V.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An die Gleichstellungsstelle für Frauen
An die Stelle für interkulturelle Arbeit, S-III-M/IK
An das Statistische Amt, D-I-STA-1
z.K.

Am

Anlage 1

Sofort	Übertrag.
Direktorat Büro des Oberbürgermeisters	
21. OKT. 2009	
an D-III/1	Fr. Remesch
AZ:	237/2-09/10



Herrn
Oberbürgermeister
Christian Ude
Rathaus

München, 20.10.2009

Antrag Nr. 1143

Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrantenbeschäftigung ziehen: Potenziale besser nutzen

Das Referat für Arbeit und Wirtschaft und die Stelle für interkulturelle Arbeit

- stellen dem Stadtrat dar, ob es Erkenntnisse zu den Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsverhältnissen gut qualifizierter Migranten und Migrantinnen in München gibt und ob Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation dieser Gruppe ergriffen werden
- und entwickeln ggf. ein Konzept für eine gemeinsam mit den Kammern durchgeführte Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern.

Begründung:

Die OECD-Studie "Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries"

(http://www.oecd.org/document/63/0,3343,de_34968570_35008930_43880255_1_1_1_1,00.html) zeigt für Deutschland eine klare Diskriminierung gerade von hoch qualifizierten (d. h. mit Hochschulabschluss oder höherer beruflicher Bildung) Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. So haben in Deutschland 90 Prozent der 20- bis 29-jährigen hochqualifizierten Männer ohne Migrationshintergrund einen Arbeitsplatz, jedoch nur 81 Prozent der Männer mit Migrationshintergrund.

In Dänemark, den Niederlanden, der USA und Kanada sind die Differenzen deutlich geringer, in der Schweiz ist die Beschäftigungslage von hoch qualifizierten MigrantInnen sogar besser als die von Schweizern ohne Migrationshintergrund. Der Autor der Studie, Thomas Liebig, erklärt dies damit, „dass in Deutschland [...] auf dem Arbeitsmarkt die Erwartung vorherrscht, dass Migranten und deren Nachkommen eher gering qualifiziert sind. Bildungserfolge von Migranten und deren Nachkommen werden entsprechend noch nicht ausreichen honoriert.“ Wenn dies tendenziell auch für München zutreffen sollte, wäre das sowohl integrationshemmend als auch eine Verschwendung von für die Stadtgesellschaft wertvollen Potenzialen. Deshalb muss überlegt werden, ob hier nicht stärker als bisher etwa durch eine Informationskampagne bei Arbeitgebern für bessere Beschäftigungschancen dieser Gruppe geworben werden sollte.

Bündnis '90/Die Grünen – rosa liste

Initiative:

Dr. Florian Roth, Siegfried Benker, Gülseren Demirel, Lydia Dietrich

StadträtInnen

20514

Herrn
Oberbürgermeister
Christian Ude
Rathaus



**Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft
am 31. Mai 2011**

**Konsequenzen aus OECD-Studie zu Migrationsbeschäftigung ziehen: Potenziale
besser nutzen**

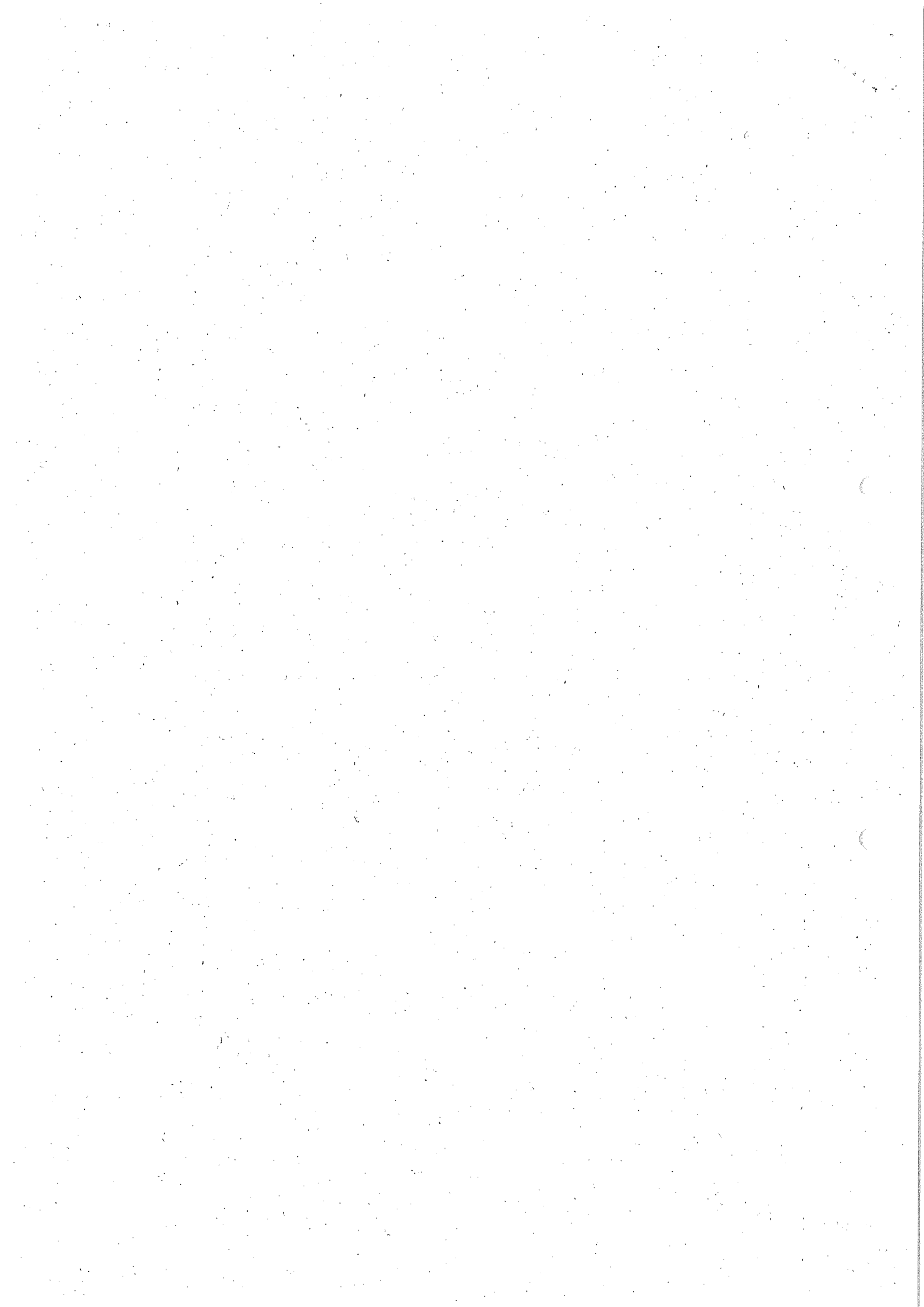
Änderungsantrag

**Punkt 1
ergänzt** Die Auswertungen [...] werden zur Kenntnis genommen.
**Das Referat für Arbeit und Wirtschaft wird die – in
Kooperation mit der Stelle für interkulturelle Arbeit und der
Servicestelle zur Erschließung ausländischer
Qualifikationen sowie den Kammern entwickelten –
Maßnahmen dem Stadtrat zur Entscheidung vorlegen.**

**Punkt 2
geändert** Der Antrag Nr. 08-14 / A 01143 „Konsequenzen aus OECD -
Studie zu Migrationsbeschäftigung ziehen: Potenziale besser
nutzen“ **bleibt aufgegriffen.**

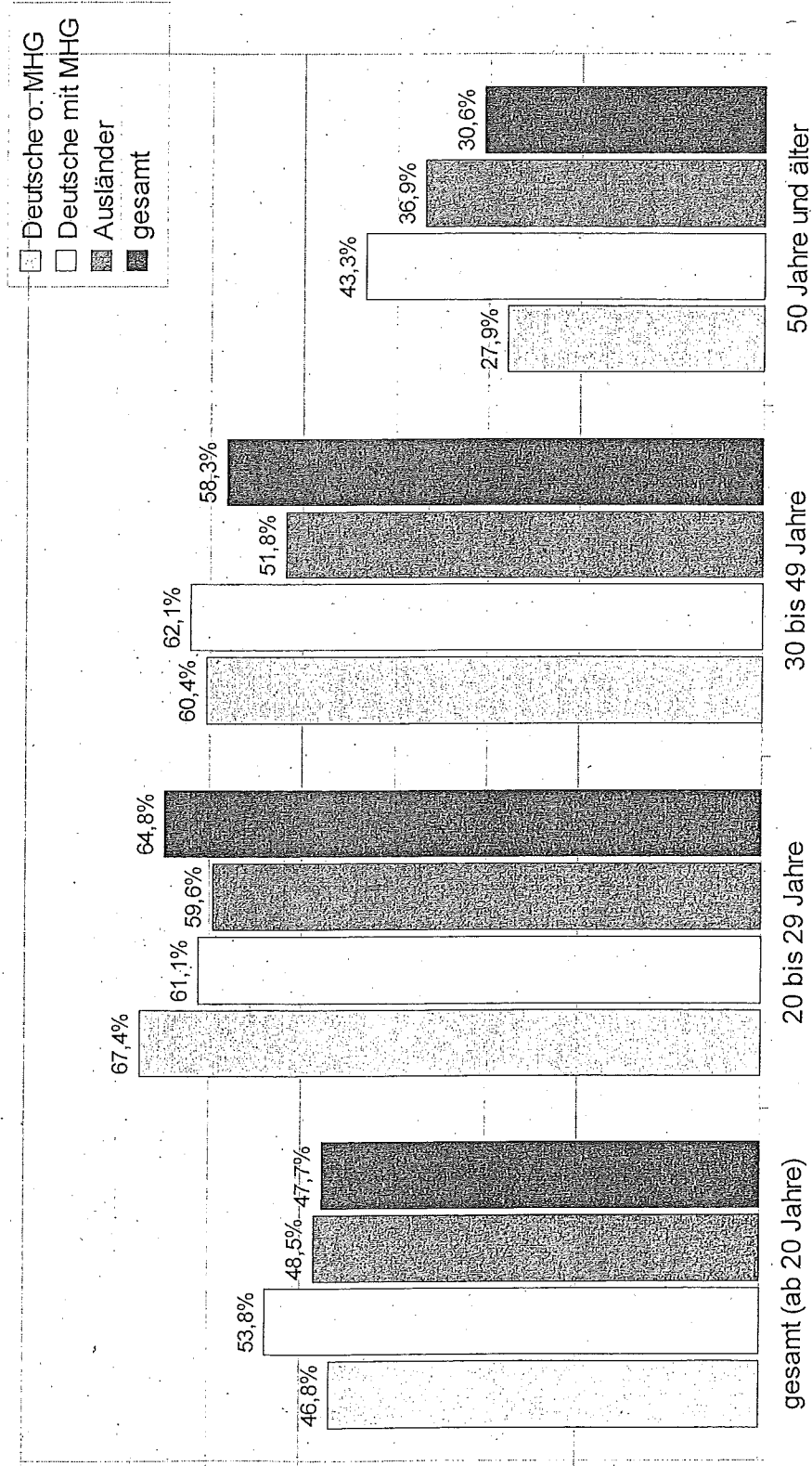
Fraktion die Grünen – rosa liste

Lydia Dietrich Paul Bickelbacher Dr. Florian Vogel
Dr. Florian Roth Gülseren Demirel Siegfried Benker





München - Über 19jährige: Hoher Schulabschluss (Fachabitur oder Abitur) nach Migrationshintergrund



Anlage 3

R	SLD	RLV	GL		Rspr.
Referat für Arbeit und Wirtschaft					EA
					VvA
23. MRZ. 2011					Vorg.
					zwV
Az.:					zK
Ø					VW
I	II	III	IV	V	



Handwerkskammer für München und Oberbayern

Hauptgeschäftsführer

Landeshauptstadt München
 Referat für Arbeit und Wirtschaft
 Herr Dieter Reiter
 Referent für Arbeit und Wirtschaft
 Herzog-Wilhelm- Str. 15
 80331 München

Dieter Reiter 05/3

München, 18. März 2011

Sehr geehrter Herr Reiter,

herzlichen Dank für Ihr Schreiben vom 02.03.2011, in dem Sie mich um eine Einschätzung zu Themenkomplexen aus den Bereichen Fachkräftemangel und Zuwanderung bitten. Gerne nehme ich zu den folgenden, von Ihnen aufgeworfenen Fragen Stellung:

Frage 1: „Wie wird der Bedarf der Münchner Wirtschaft jetzt und in den nächsten Jahren in Bezug auf die Einwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland eingeschätzt? Reichen hierzu die gesetzlichen Regelungen aus?“

Prinzipiell ist anzumerken, dass das Handwerk einer der wichtigsten Arbeitgeber und Ausbilder in Bayern ist. In über 190.000 Betrieben gibt es über 850.000 Beschäftigte, davon rd. 85.500 Auszubildende. Das Handwerk hat dabei einen Anteil von 9 Prozent am bayerischen Bruttoinlandsprodukt, 13 Prozent an den Erwerbstätigen und sogar 32 Prozent an allen Auszubildenden. Bei den Lehrlingen in gewerblichen Berufen liegt der Anteil sogar bei über 60 Prozent.

Sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch der Auszubildenden ging im Laufe der letzten 10 Jahre tendenziell zurück. Ursachen dafür waren zum einen die schwierigen wirtschaftlichen Jahre in der ersten Hälfte des Jahrzehnts und die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise in den letzten zwei Jahren. Zum anderen war im Handwerk aber auch schon die letzten Jahre, und zwar auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in vielen Branchen ein Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu spüren.

Auf München herunter gebrochen bedeutet dies nach einer jüngst durchgeführten Online-Befragung, die Ihrem Hause bereits vorliegt, dass nur 33 % unserer Betriebe optimal besetzt sind. Auf 44 % beläuft sich der Anteil derer, die im Prinzip aufstocken wollen, mit dem bestehenden Personal aber noch zurechtkommen. Über gravierende Probleme berichten dagegen 18% der Teilnehmer; hier können vorhandene Entwicklungschancen wegen des Fehlens qualifizierter Kräfte nicht wahrgenommen werden. Man kann davon ausgehen, dass diese Gruppe intensiv nach zusätzlichen Arbeitnehmern sucht.



Bezogen auf das zulassungspflichtige und das zulassungsfreie Handwerk sind mindestens 2.700 Betriebe betroffen - grob hochgerechnet. Selbst wenn jeder dieser Betriebe nur eine offene Stelle hätte, ergäbe sich bereits ein Volumen von 2.700 unbesetzten Arbeitsplätzen für qualifiziertes Personal. Umgelegt auf die bestehende Beschäftigung im Münchner Handwerk heißt das: knapp 3% der Arbeitsplätze sind nicht besetzt.

Demgemäß betrachten viele unserer Mitglieder den Fachkräftemangel längst als ein Hindernis im betrieblichen Alltag. So kann nur jeder Vierte seinen Personalbedarf mühelos decken – das sind in erster Linie Kleinbetriebe, die naturgemäß wenig Bedarf haben. In München liegt die Quote damit um neun Punkte über dem oberbayerischen Durchschnitt.

Besonders ernüchternd ist auch die Tatsache, dass beinahe jeder dritte Betrieb bei seinen Bemühungen um adäquate Stellenbesetzungen trotz großer Bemühungen gänzlich erfolglos bleibt. Am größten ist dieser Anteil in den Bereichen Bau und Gesundheit.

In der Öffentlichkeit wird häufig über Arbeitnehmerpotenziale diskutiert, die es zu erschließen gilt, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Für 36% der Münchner Handwerksunternehmen gibt es diese Potenziale nach eigener Einschätzung nicht.

Am aussichtsreichsten ist wohl die Strategie, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten – nahezu die Hälfte stimmt dem zu. 26% halten es für möglich, mehr Frauen an die Firma zu binden, wenn Familie und Beruf besser verzahnt werden können. Besonders viele Anhänger dieser beiden Wege finden sich erwartungsgemäß unter den verbrauchsnahen Branchen einschließlich Gesundheitshandwerk, die ohnehin einen höheren Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. Außerdem können die körperlichen Anforderungen in diesen Branchen auch im gesetzteren Alter noch relativ gut bewältigt werden.

Für 20% ist ein sinnvoller Ansatz, gezielt auf Inländer mit Migrationshintergrund zuzugehen. Dagegen wollen nur 3% ausländische Kräfte anwerben. Allenfalls im Ausbau und bei den Zulieferern ist die Zustimmung etwas höher. Allerdings gilt: je dringender ein Unternehmen nach Fachkräften sucht, umso eher kann es sich für die Anwerbung im Ausland begeistern.

Vor diesem Hintergrund sollten aus Sicht des Handwerks zuallererst verstärkt Bemühungen unternommen werden, um im Inland befindliche Personen für entsprechende Arbeitsplätze zu qualifizieren. Hinzu kommt, dass mit dem Auslaufen der Übergangsregelungen zur Dienstleistungsfreiheit verstärkt mit dem Zuzug osteuropäischer EU-Bürger zu rechnen ist. So sind bei einer Einstellung eines osteuropäischen Arbeitnehmers, z. B. aus Polen oder Ungarn, keine Besonderheiten mehr im Vergleich zur Einstellung eines deutschen Arbeitnehmers zu beachten.



Inwieweit verstärkte Maßnahmen der Weiterqualifizierung, der Integration von Mitbürgern mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt sowie der Möglichkeiten, die sich durch die Dienstleistungsfreiheit ergeben, ausreichen, den Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften abzudecken, kann abschließend nicht festgestellt werden. Falls sich aber herausstellen sollte, dass eine verstärkte Einwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland die letzte Möglichkeit ist, um die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen, kann dies sicherlich nicht auf der derzeit gültigen Rechtsbasis erfolgen. So besteht bisher die einzige Möglichkeit einer Zuwanderung in der Nutzung des Asylrechts und dieses wiederum macht es unmöglich, eine Zuwanderung nach Qualifikation, Fachkräftebedarf usw. zu steuern. Für eine solche Form der Zuwanderung müsste folglich neues Recht geschaffen werden, das gleichzeitig durch eine neue Willkommenskultur zu unterstützen wäre.

Frage 2: Wird das Potenzial bereits eingewanderter Personen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Münchener Wirtschaft genügend genutzt? Sind etwa die Verfahren der Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus dem Ausland ausreichend oder gibt es hier – trotz der existierenden Aktivitäten – Verbesserungsbedarf? Hier würde uns insbesondere die Einschätzung im Rahmen Ihrer eigenen Zuständigkeiten interessieren.

Die Handwerkskammer als zuständige Stelle verfügt über Erfahrungen bei der Bewertung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den Bereichen Spätaussiedler nach dem Bundesvertriebenengesetz, Ausnahmegewilligungen bzw. Ausübungsberechtigungen nach HwO und dort wo bilaterale Abkommen zur Anerkennung zwischen Deutschland und dem Herkunftsland bestehen. Weitere Erfahrungen hat sich die Handwerkskammer im Bereich der Nachqualifizierung zur Erlangung eines deutschen Berufsabschlusses durch Projekte wie beispielsweise „Quali-Adapt“ erworben.

Diese Erfahrungen und die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zur Anerkennung unter genannten Voraussetzungen reichen nach unserer Einschätzung jedoch nicht aus, um alle Menschen mit Migrationshintergrund und entsprechenden ausländischen Berufserfahrungen und -abschlüssen in den Münchener Arbeitsmarkt zu integrieren. Abhilfe hierfür kann das geplante „Gesetz zur Verbesserung der Festlegung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ schaffen. Nach in Kraft treten – voraussichtlich noch 2011 – verfügen die Kammern über ein wesentlich breiteres gesetzliches Fundament, um ausländische Berufsabschlüsse zu bewerten und gegebenenfalls die Gleichwertigkeit zu verbescheiden.

Mit der Verabschiedung des geplanten Gesetzes verbessert sich die Situation für Menschen mit ausländischen Abschlüssen von Grund auf. Die Frage muss deshalb – nachdem erste Erfahrungen mit der Umsetzung gemacht wurden – erneut gestellt werden und kann dann nach unserer Ansicht wesentlich positiver im Sinne der Antragsteller beantwortet werden.



Frage 3: Halten Sie eine Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern zur Verbesserung der Beschäftigungssituation im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsverhältnisse gut qualifizierter Migranten für sinnvoll?

Wie unter Frage 1 bereits ausgeführt, halten es 20 Prozent unserer Betriebe für eine zielführende Strategie, den Arbeitskräftebedarf durch ein gezieltes Zugehen auf Personen mit Migrationshintergrund zu decken. Um diesen Anteil noch zu erhöhen, empfehlen wir unseren Betrieben regelmäßig, verstärkt und gezielt auf gesellschaftliche Gruppen zuzugehen, die bisher die Möglichkeiten einer Berufsausübung noch zu wenig nutzen bzw. genutzt haben. Solange es allerdings nicht gelingt, den Kreis der gut Qualifizierten bzw. der Ausbildungswilligen mit Migrationshintergrund merklich zu steigern, macht es wenig Sinn, mit einer Aufklärungs- und Werbekampagne um die Beschäftigung dieser Personen zu werben.

Der Prozess der Kräftegewinnung muss viel früher ansetzen, nämlich in den Schulen und bei der Lehrstellenbewerberakquisition. Deshalb hat die Handwerkskammer für München und Oberbayern zusätzlich einen Ausbildungsakquisiteur mit eigenem Migrationshintergrund eingestellt. Dabei konnte die Erfahrung gewonnen werden, dass Ausbildungsberater, die auf eine gleiche Herkunft wie die umworbene Zielgruppe verweisen können, wesentlich mehr Erfolg erzielen können, wie Mitarbeiter, die über keinen Migrationshintergrund verfügen. Weitere Schritt in diesem Bereich, z.B. im Feld des Marketings in den entsprechenden Elternhäusern, erscheinen sehr sinnvoll und die Handwerkskammer für München und Oberbayern wird den eingeschlagenen Weg deshalb auch in Zukunft konsequent weiterentwickeln und verfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Lothar Semper

Anlage 4



Industrie- und Handelskammer für
München und Oberbayern

Herrn
Dieter Reiter
Berufm. Stadtrat - Leiter
Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und
Wirtschaft
Herzog-Wilhelm-Straße 15
80331 München

23. März 2011

Stadtratsanfrage Zuwanderung und Migranten/Ihr Schreiben vom 2. März 2011

Sehr geehrter Herr Reiter,

gerne senden wir Ihnen eine Einschätzung zu den von Ihnen vorgelegten Themenkomplexen.

Frage 1: „Wie wird der Bedarf der Münchner Wirtschaft jetzt und in den nächsten Jahren in Bezug auf die Einwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland eingeschätzt? Reichen hierzu die gesetzlichen Regelungen aus?“

Derzeit ist weder für Oberbayern noch für Bayern insgesamt ein flächendeckender Fachkräftemangel zu konstatieren. Allerdings hat die BIHK-Konjunkturumfrage zu Jahresbeginn 2011 gezeigt, dass bereits jetzt 41 Prozent der bayerischen Unternehmen derzeit keine geeigneten Bewerber finden.

Um die Fachkräftenachfrage sowie das -angebot berechnen und für die kommenden Jahre prognostizieren zu können, haben die bayerischen IHKs das unabhängige Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR GmbH mit der Entwicklung des Fachkräftemonitors Bayern beauftragt. Für Oberbayern zeigen die aktuellen Berechnungen des Fachkräftemonitors Bayern bereits im Jahr 2014 rechnerisch einen ungedeckten Fachkräftebedarf von 180.000 Fachkräften auf. Bis 2022 könnten 240.000 Stellen unbesetzt bleiben. Allein in der Region München dürften im Jahr 2014 ca. 120.000 Fachkräfte fehlen.

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
Postanschrift: 80323 München | Hausanschrift: Max-Joseph-Straße 2, 80333 München
Tel. 089 5116-200 | Fax 089 5116-8200 | E-Mail: wiegmann@muenchen.ihk.de | Internet: www.muenchen.ihk.de

Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001: 2008

Seite 2

Der demografische Wandel wird ab 2020 den Fachkräfteengpass spürbar verschärfen. Ab diesem Jahr werden die geburtenstarken Jahrgänge, die sogenannte Babyboomer-Generation, in das Rentenalter eintreten und das Fachkräfteangebot in den darauf folgenden Jahren stark reduzieren. Für Oberbayern wird den Berechnungen nach das Fachkräfteangebot von 1,73 Mio. im Jahr 2020 auf 1,56 Mio. im Jahr 2025 sinken. In der Region München wird ein Rückgang im selben Zeitraum von 1,14 Mio. auf 1,03 Mio. erwartet. Dies bedeutet ein Rückgang um rund 10 Prozent!

Parallel zu dem aufkommenden Fachkräftemangel wird der Bedarf an ausländischen Fachkräften zunehmen. Der weltweite Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte hat begonnen. Die deutsche Wirtschaft, die bayerische Wirtschaft, aber auch die Münchner Wirtschaft kann es sich nicht leisten, hier den Anschluss zu verlieren. Angesichts der guten Arbeitsmarktentwicklung in Bayern muss das Thema Zuwanderung auf die politische Agenda. Neben einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials und erhöhten Bildungsanstrengungen muss die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte gestärkt werden. Hierbei müssen insbesondere auch die Anliegen der kleinen und mittleren Betriebe berücksichtigt werden.

- Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte in Bayern willkommen sind.
- Die Politik ist gefordert, die Integration der Zuwanderer mit geeigneten Maßnahmen zu fördern.
- Auf Bundesebene ist eine rasche Lockerung der Regelungen im Aufenthaltsgesetz und in der Beschäftigungsverordnung für nicht selbstständige Fachkräfte aus der EU und aus Drittstaaten erforderlich. Parallel dazu sollten die Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Bayern für ausländische Fachkräfte ein attraktives Einwanderungsland wird. Daher sollte die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle osteuropäischen EU-Staaten 2011 enden und das dazu genutzt werden, kleine und mittlere Betriebe, die im Inland keine Fachkräfte finden, bei der Anwerbung von Fachkräften in diesen Ländern zu unterstützen.
- Kurzfristig würde eine deutliche Absenkung der Einkommensschwelle für Hochqualifizierte von zurzeit 66.000 auf ca. 40.000 € die Zuwanderung erleichtern. Dies würde insbesondere jungen Akademikern den Weg in den bayerischen Arbeitsmarkt erschließen.

Seite 3

- Mit der Einführung eines Steuerungssystems, z. B. ein Punktesystem nach australischem oder kanadischem Vorbild, könnte die Zuwanderung gezielt gesteuert werden. Im Rahmen eines solchen pragmatischen Systems werden Punkte errechnet, deren Anzahl sich insbesondere nach Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen des einzelnen Bewerbers richten. Das Instrument ermöglicht es der Politik, die jährliche Anzahl der Zuwanderung schnell, unbürokratisch und bedarfsgerecht festzulegen. Unsere Nachbarn aus Österreich haben hier längst gehandelt und mit der Rot-Weiß-Rot-Karte diese Problematik offensiv angegangen. Auch dies ist ein Zeichen, dass Ausländer willkommen sind.

Parallel zur Erleichterung der Zuwanderung für ausländische Fachkräfte sind aber weitere Reformen auf Landes- und Bundesebene vor allem im Steuer- und Sozialsystem erforderlich, damit der Standort Bayern für Qualifizierte aus dem Ausland attraktiv wird.

Frage 2: „Wird das Potenzial bereits eingewanderter Personen für die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Münchner Wirtschaft genügend genutzt? Sind etwa die Verfahren der Anerkennung der Abschlüsse aus dem Ausland ausreichend oder gibt es hier – trotz der existierenden Aktivitäten – Verbesserungsbedarf? Hier würde uns insbesondere die Einschätzung im Rahmen Ihrer eigenen Zuständigkeiten interessieren.“

Die Datenlage lässt eine verlässliche Aussage über die Nutzung des Potenzials bereits eingewanderter Personen am Münchner Arbeitsmarkt nicht zu. Die dazu vorliegenden Studien und Untersuchungen für die Bundesrepublik kommen zu ganz unterschiedlichen Potentialangaben. Sie reichen von 6 Mio. Personen (BMAS) über ca. 3 Mio. (BMBF) bis zu 300.000 (Brain-Waste-Studie). Es scheint aber so zu sein, dass in der Beratungspraxis z. B. von Migranten (MigraNet) immer wieder Fälle auftreten, die auf eine unzureichende arbeitsmarktliche Nutzung von bei Zuwanderern vorhandenen beruflichen Kompetenzen wegen fehlender Anerkennung hinweisen.

Deshalb begrüßen wir die Initiative der Bundesregierung, die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen und damit transparent zu machen. Der Referentenentwurf des Berufsqualifikationsanerkennungsgesetzes (BQFG) liegt seit Kurzem vor. Er soll noch im März im Bundeskabinett behandelt und bis zur Sommerpause im Parlament verabschiedet werden. Als zuständige Stelle werden wir die in dem vor-

Seite 4

gesehenen Verfahren die im Ausland erworbene mit der für eine Berufsausübung im Inland erforderlichen Berufsqualifikation vergleichen und entweder eine Anerkennung aussprechen, oder falls wesentliche Unterschiede bestehen, diese benennen und dokumentieren. Auch die damit verbundenen Beratungen im Vorfeld der Antragstellung und im Nachgang werden von uns angeboten. Dabei streben wir eine Zusammenarbeit mit dem in München im Aufbau befindlichen IQ-Netzwerk an und werden einen entsprechenden Letter of Intent abgeben.

Auf Anforderung von Unternehmen haben wir ohne Rechtsgrundlage auch schon in der Vergangenheit die Berufsqualifikationen von MigrantInnen begutachtet, um die Einstellungsentscheidung des Unternehmens zu unterstützen und auf eine belastbare Grundlage zu stellen.

Frage 3: „Halten Sie eine Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern zur Verbesserung der Beschäftigungssituation im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsverhältnisse gut qualifizierter Migranten für sinnvoll?“

In Bayern hat rund jeder fünfte Einwohner einen Migrationshintergrund. Im Jahr 2020 wird ihr Anteil rund 23 Prozent betragen. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt eine deutlich schlechtere Schulbildung und machen nur rund halb so oft eine Ausbildung wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind zudem häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Es gilt, die Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu fördern und erworbene Qualifikationen anzuerkennen, damit sie auf dem Fachkräftemarkt mehr Chancen haben. Aus Sicht der bayerischen IHKs sind daher folgende Handlungsansätze zielführend:

- Künftig sollten im Ausland erworbene Qualifikationen und Abschlüsse besser anerkannt werden, ohne damit einen Anspruch zu verknüpfen. Bei einer praxisgerechten Ausgestaltung des Anerkennungsgesetzes besteht die Chance, die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten systematisch zu ermitteln, zu dokumentieren und zu bewerten und für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.
- Die Schulbildung von Kindern mit Migrationshintergrund ist zu verbessern. Damit wird der Übergang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachhaltig unterstützt.

Seite 5

- Es gilt, die berufliche Ausbildung zu fördern, auch durch mehr Informationsarbeit bei den Jugendlichen und Eltern im Vorfeld der Ausbildungsentscheidung.
- Die Bundesagentur für Arbeit ist gefordert, Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt durch Maßnahmen der Berufsorientierung zu erreichen.
- Menschen mit Migrationshintergrund sollten verstärkt bei der Entscheidung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden.
- Aber auch Betriebsinhaber mit und ohne Migrationshintergrund sind zu gewinnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in eine Ausbildung zu übernehmen. Hier könnte eine Aufklärungs- und Werbekampagne bei Arbeitgebern sicherlich sinnvoll sein. Unsere Ausbildungsberater informieren bereits Arbeitgeber über die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sprechen Sie uns im Vorfeld an, wenn Sie eine Kampagne bei Arbeitgebern planen, damit wir unsere Erfahrungen einbringen können.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unseren Antworten bei der Beantwortung der Stadtratsanfragen behilflich sein konnten.

Bei Rückfragen steht Ihnen Herr Dr. Jochen Wiegmann (Tel. 089 5116-200) gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Industrie- und Handelskammer
für München und Oberbayern
i. A.



Peter Kammerer
Stv. Hauptgeschäftsführer