



IZA

RESEARCH REPORT SERIES

IZA Research Report No. 16

Studie über die soziale Eingliederung und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten

Klaus F. Zimmermann
Martin Kahanec
Amelie Constant

Don DeVoretz
Liliya Gataullina
Anzelika Zaiceva

February 2008



Abschlussbericht

***Studie über die soziale Eingliederung und Arbeitsmarktintegration
ethnischer Minderheiten***

Kontraktreferenz Nr: VC/2006/0309

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

8. Oktober 2007

IZA - Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (Institute for the Study of Labor)
Schaumburg-Lippe-Str. 5-9
53113 Bonn, Germany
Phone: +49 (228) 3894-0
Fax: +49 (228) 3894-180
E-mail: iza@iza.org

President:
Dr. Klaus Zumwinkel
Director:
Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann

Deutsche Bank Bonn
Account No.: 028 901 700
Bank Code: 380 700 59
SWIFT: DEUTDEK380
IBAN: DE49380700590028901700

Corporate Register: Bonn
AG Bonn, HRB 7745
Tax ID: 210856940
Tax No.: 205/5783/0358

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

Projektteam	Organisation
1. Forschungsgruppe	
1. Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann	IZA, DIW Berlin, Bonn University
2. Dr. Martin Kahanec	IZA
3. Prof. Dr. Amelie Constant	IZA, DIW DC, Georgetown University
4. Prof. Dr. Don DeVoretz	IZA, Simon Fraser University
5. Liliya Gataullina, B.A.	IZA, DIW Berlin
6. Dr. Anzelika Zaiceva	IZA, University of Bologna
2. Beratung und Unterstützung	
7. Prof. Dr. Barry R. Chiswick	IZA, University of Illinois at Chicago
8. Prof. Dr. Hartmut Lehmann	IZA, University of Bologna
9. Dr. Holger Bonin	IZA, ZEW Mannheim
10. Dr. Werner Eichhorst	IZA
11. Dr. Douglas J. Krupka	IZA
12. Dr. Randall K.Q. Akee	IZA
13. Dr. Konstantinos Tatsiramos	IZA
14. Dr. Mutlu Yüksel	IZA
15. Prof. Dr. Pieter Bevelander	IZA, Malmö University
16. Dr. Marta Kahancová	Max Planck Institute for the Study of Societies
17. Dr. Nahikari Irastorza	University of Deusto
18. Dr. Florin Vadean	HWWI
19. Georgios Tassoukis, M.A	IZA
20. Rowan Roberts, M.A	IZA, Cape York Institute
21. IZA studentische Hilfskräfte (Michael Eisert, Gesine Güllner, Andreas Krüpe, Christiane Scholz, Daniela Schröder)	IZA
3. Externe Experten	
22. Prof. Dr. Denis Fougere, France	IZA, CNRS, CREST-INSEE
23. Dr. Vasile Ghetau, Romania	University of Bucharest
24. Prof. Dr. Joop Hartog, The Netherlands	IZA, University of Amsterdam
25. Prof. Dr. Timothy Hatton, England	IZA, University of Essex and Australian National University
26. Prof. Mihails Hazans, Latvia	University of Latvia
27. Dr. Zoltán Kántor, Hungary	Hungarian Institute of International Affairs
28. Dr. Álmos Telegdy, Hungary	Central European University
29. Dr. Hans-Dietrich Loeffelholz, Germany	BAMF Nuremberg
30. Prof. Dr. Peder Pedersen, Denmark	University of Aarhus
31. Prof. Dr. Sara de la Rica, Spain	IZA, University of the Basque Country
32. Dr. Michal Vašečka, Slovakia	IZA, CVEK Bratislava, Masaryk University Brno

Inhalt

Zusammenfassung der Ergebnisse	5
1. Einleitung	9
2. Ethnische Minderheiten in der Europäischen Union	11
2.1 Methodologische Fragestellungen	
2.2 Empirische Belege	
2.3 Deskriptive Statistiken	
2.4 Zusammenfassung und Diskussion	
3. Länderstudien zur Situation ethnischer Minderheiten	21
3.1 Dänemark	
3.2 Niederlande	
3.3 Großbritannien	
3.4 Frankreich	
3.5 Spanien	
3.6 Deutschland	
3.7 Lettland	
3.8 Ungarn	
3.9 Slowakei	
3.10 Rumänien	
3.11 Zusammenfassung und Diskussion	
4. Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung gegenüber ethnischen Minderheiten	43
4.1 Deskriptive Analyse	
4.2 Regressionsanalyse	
4.3 Diskussion und Schlussfolgerungen	
5. Ergebnisse der IZA-Expertenbefragung	48
5.1 Meinungen der Experten	
5.2 Situation der Roma	
5.3 Integrationsinitiativen	
5.4 Weitere Hinweise der Experten	
5.5 Zusammenfassung und Diskussion	
6. Politik-Matrix	56

7. Evaluation von Integrationsinitiativen	58
7.1 Integration der Roma	
7.2 Mittel- und Osteuropa	
7.3 Westeuropa	
7.4 Kanada: eine vergleichende Perspektive	
7.5 Zusammenfassung und Diskussion	
8. Politische Schlussfolgerungen	66
Literaturnachweise	70
Länderstudien	73
Appendix A	74
Appendix B	75
Appendix C	97
Appendix D	139

Diese Studie ist im Auftrag der Europäischen Kommission und der von ihr eingesetzten „High Level Advisory Group of Experts on the Social Integration of Ethnic Minorities and their Full Participation in the Labour Market“ entstanden; sie gibt die Auffassung der Autoren und nicht notwendigerweise diejenige der Auftraggeber wieder.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende Studie ist im Auftrag der von der EU-Kommission eingesetzten „High Level Advisory Group of Experts on the Social Integration of Ethnic Minorities and their Full Participation in the Labour Market“ entstanden. Sie liefert eine länderübergreifende Analyse der Barrieren für die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten in den EU-Staaten, bewertet sowohl Good Practice-Beispiele von Integrationsinitiativen in Unternehmen als auch bisherige Politikmaßnahmen und leitet daraus politische Handlungsempfehlungen ab.

Der im Zusammenhang der Untersuchung verwendete Begriff der „ethnischen Minderheit“ umfasst alle Bevölkerungskategorien fremder Herkunft, also neben ethnischen Minderheiten auch nationale, linguistische und religiöse Minderheiten sowie Staatenlose. Der Bericht erörtert den Status ethnischer Minderheiten in der Europäischen Union anhand von zehn Länderfallstudien (basierend auf umfassenden Hintergrundstudien, die von anerkannten Experten der jeweiligen Länder erstellt wurden) und analysiert unter Verwendung moderner ökonometrischer Methoden die Nachteile, die Minderheiten durch eine negative Einstellung der einheimischen Bevölkerung ihnen gegenüber entstehen. Weitere Informationen liefern die Daten der IZA-Expertenbefragung, die in allen 27 EU-Staaten durchgeführt worden ist und für diese Studie erstmals ausgewertet werden konnte. Europaweit wurden darüber hinaus 22 ausgewählte Integrationsinitiativen einer kritischen Bewertung unterzogen. Auf dieser Grundlage entwickelt der Bericht im Anschluss eine Politik-Matrix zur Beurteilung gesellschaftlicher Entwicklungen und politischer Handlungsoptionen. Die Schlussfolgerungen für die Politik behandeln mögliche Strategien für die Überwindung der Barrieren, mit welchen ethnische Minderheiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt auch noch im Jahr 2007 konfrontiert sind und richten sich an Privatunternehmen, Nichtregierungsorganisationen und die Regierungen der EU-Staaten.

Die vielleicht wichtigsten Schwierigkeiten bei Untersuchungen zur Integration ethnischer Minderheiten sind die Unzulänglichkeit und Inkonsistenz der verfügbaren Daten auf europäischer Ebene. Die Erarbeitung einer verlässlichen Mikrodatenbank, die eine umfassende länderübergreifende Analyse ethnischer Minderheiten ermöglicht, ist und bleibt eine große Herausforderung für die politische Arbeit der Europäischen Union. Dessen ungeachtet zeigt der Bericht eine besorgniserregende gesellschaftliche Wirklichkeit vieler ethnischer Minderheiten in Europa auf. Sie weisen durchweg höhere Arbeitslosenquoten, weniger beruflichen Erfolg und niedrigere Löhne auf und sind – gemessen an den Erwerbsquoten – häufig in weit geringerem Maße in das wirtschaftliche Leben eingebunden. Vor allem die Roma sind in Mittel- und Osteuropa mit erheblichen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, während ihre Perspektiven in Spanien etwas günstiger einzuschätzen sind. Auffällig ist, dass der ökonomische Status der jeweiligen Minderheit nicht unbedingt für alle Generationen gleichermaßen Geltung hat.

Ausführlichere Analysen gestatten die im Rahmen dieses Berichts in Auftrag gegebenen Länderstudien für Dänemark, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Lettland, Niederlande, Rumänien, Slowakei, Spanien und Großbritannien (diese Länder wurden aufgrund der Größe ihrer jeweiligen ethnischen Bevölkerungsgruppen, aber auch im Hinblick auf das jeweils zu vermutende Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt ausgewählt). Die Länderberichte vermitteln ein repräsentatives Bild der allgemeinen Situation von Minderheiten in der Europäischen Union. Zur besseren Einschätzung wurde die – überwiegend weit vor-

teilhaftere – Situation ethnischer Minderheiten in Kanada als Vergleichsmaßstab herangezogen. Das Resultat dieser Betrachtungen ist eindeutig: In allen zehn untersuchten EU-Staaten gibt es ein erhebliches externes Hindernis für die Arbeitsmarktintegration in Form von unterdurchschnittlich geringem Humankapital und einer ebenso geringen generationsübergreifende Mobilität. Die drei wichtigsten Indikatoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sind der Anteil der Erwerbstätigen, die Arbeitslosenquote und das Erwerbseinkommen. Eine erfolgreiche wirtschaftliche Integration der ethnischen Minderheiten wiederum wird sich auch positiv auf die sozialen und kulturellen Bereiche auswirken. Hier muss deshalb angesetzt werden, wenn die Europäische Union die Ziele der Lissabon-Strategie erreichen will.

Negative Haltungen der ethnischen Mehrheitsgesellschaft eines Landes werden üblicherweise als Hauptquelle für die Nachteile ethnischer Minderheiten angesehen. Die Studie wertet die Daten der European Social Surveys (ESS) aus, um das Ausmaß der von den betroffenen Personen selbst angegebenen Diskriminierung zu ermitteln. Dieses empfundene Maß an Benachteiligung ist am höchsten in Estland, Großbritannien und Griechenland, am niedrigsten hingegen in Polen, Finnland und Irland. Mit Hilfe der Regressionsanalyse werden die kausalen Auswirkungen demographischer, sozialer, politischer und wirtschaftlicher Faktoren für die jeweilige Einstellung der ethnischen Mehrheit ermittelt. Zieht man die wirtschaftlichen und demographischen Einflussfaktoren heran, so findet sich der größte Anteil derjenigen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft mit eher ablehnenden Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten unter Arbeitslosen und „entmutigten“ Arbeitnehmern, aber auch unter Rentnern, chronisch Kranken und Behinderten. Gleichzeitig bringen Jüngere und besser Ausgebildete eine positivere Einstellung gegenüber den ethnischen Minderheiten auf. Im Allgemeinen sind Vertreter ethnischer Minderheitsgruppen gegenüber Individuen anderer ethnischer Gruppen aufgeschlossener.

Die IZA-Expertenbefragung wurde mit dem Ziel durchgeführt, von wichtigen Interessenvertretern ethnischer Minderheiten ihre jeweilige Wahrnehmung zu erfragen und auswerten zu können. Die Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten in Europa wird von den Befragten als problematisch und sich zunehmend verschlechternd beschrieben – ein alarmierender Befund. Roma und Afrikaner werden besonders häufig als diejenigen genannt, die vom größten ökonomischen Ausschlussrisiko betroffen sind. Der Einstellung der breiten Öffentlichkeit wird eine starke, negative Auswirkung auf die Arbeitsmarktintegration zugeschrieben. Diskriminierung wird als das zentrale Integrationshemmnis wahrgenommen. Als weitere signifikante Integrationsbarrieren werden Sprach- und Bildungsdefizite, interne und institutionelle Faktoren angeführt. Veränderungen zum Positiven versprechen sich die befragten Experten von entsprechenden Maßnahmen auf Ebene der nationalen Regierungen und Kommunalverwaltungen, sofern sie dabei dem Grundsatz der Gleichbehandlung anstelle einer Sonderbehandlung folgen würden.

Gleichwohl weisen die Ergebnisse der IZA-Expertenbefragung darauf hin, dass die Integrationsarbeit überwiegend von Nichtregierungsorganisationen und öffentlichen Einrichtungen geleistet wird. Als besonders nachteilig erweist sich in diesem Zusammenhang das defizitäre Angebot von Integrationsinitiativen auf der Unternehmensebene, denn naturgemäß muss den Arbeitgebern ein hoher Einfluss auf die ökonomischen Integrationschancen ethnischer Minderheiten zugeschrieben werden. Die Experten geben außerdem an, dass eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten aus ihrer Sicht das wich-

tigste Maß für Erfolg oder Misserfolg von Integrationsmaßnahmen ist. Während hierbei Kriterien von Effizienz und Effektivität einen hohen Stellenwert einnehmen, werden zugleich eine wirkungsvolle Kommunikation mit den am Integrationsprozess Beteiligten, Fairness und Akzeptanz der Integrationsmaßnahmen als Faktoren erachtet, die für den Erfolg einer Initiative maßgeblich sind.

Politische wie private Initiativen müssen von der gegebenen Situation und den Ausichten der jeweiligen Gruppen im betreffenden Land abhängig gemacht werden. Die in diesem Bericht entwickelte Politik-Matrix liefert eine Orientierungshilfe für die Priorisierung und Kalibrierung der Integrationsbemühungen. Der Grundtenor der für diesen Bericht angestellten Länder- und Fallstudien ist, dass das Risikoniveau und die Entwicklungstrends innerhalb einer ethnischen Gruppe je nach Land und innerhalb eines Landes über die ethnischen Gruppen hinweg stark variieren. Deshalb sind vereinfachende Schlussfolgerungen unzulässig. Während beispielsweise Staatsangehörige des ehemaligen Jugoslawien in Schweden gut zurecht zu kommen scheinen, werden sie in Deutschland als Risikogruppe genannt. Zwar nimmt Irland Menschen aus Russland gut auf, ist jedoch gegenüber Nordafrikanern eher weniger gastfreundlich. Allgemein lässt sich feststellen, dass die meisten ethnischen Minderheiten in Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Malta und Großbritannien sowie die Roma in Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei und in der Tschechischen Republik (wo sich die Situation bereits leicht verbessert) bezüglich der Arbeitsmarktintegration besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

Über quantitative Einblicke in Initiativen der Staaten, der Nicht-Regierungsorganisationen und der Unternehmen hinaus liefert der Bericht auch qualitative Erkenntnisse und hebt innovative Ansätze im Sinne der „good practice“ in Form von Interviews mit Verantwortlichen und Partnerorganisationen dieser Initiativen hervor. Eine ganze Reihe allgemein gültiger Grundsätze wird dabei deutlich: Fairness und Respekt gegenüber allen Beteiligten und transparente Regelungen ermöglichen den Aufbau von Vertrauen, fördern soziale Beziehungen und die Verbreitung einer positiven Wahrnehmung, die wiederum erst Integration und ökonomische Eingliederung von ethnischen Minderheiten erfolgreich gelingen lässt. Freiwillige Beteiligung bei zugleich strengen und transparenten Auswahlkriterien ist wichtig, um die Motivation der Zielgruppe der jeweiligen Maßnahme zu sichern und ein positives Image der Initiativen in der Minderheits- wie Mehrheitsbevölkerung zu erreichen. Eine Strategie der Gleichberechtigung ist nötig, um Konflikte und Ressentiments abzubauen, die Unterstützung seitens der Mehrheitsbevölkerung nachhaltig zu fördern und die Stigmatisierung von Minderheiten verringern. Die Kooperation zwischen privaten und staatlichen Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen schafft eine funktionierende Beziehung und ist besonders bei erheblich isolierten Minderheiten notwendig. Die Nachhaltigkeit der Integrationsinitiativen bleibt eines der Hauptanliegen der Integration von Minderheiten in Europa. Ein entsprechend langfristiges Engagement dürfte eine der wichtigsten Determinanten einer erfolgreichen Integration sein.

Der Bericht zeigt, dass Initiativen zur Förderung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und der sozialen Integration ethnischer Minderheiten sehr wohl wirken können. Eine erfolgreiche Maßnahme berücksichtigt die spezifische Situation der jeweiligen ethnischen Minderheit und findet die richtige Mischung aus aufeinander abgestimmten allgemeinen und gezielten Integrationsmaßnahmen. Allgemeine Integrationsinitiativen sind notwendig, um eine institutionelle und soziale Umgebung zu schaffen, die Diskriminierung unterbindet

und den Boden für gezielte Integrationsmaßnahmen bereitet. Allen Maßnahmen muss ein ausreichender Zeithorizont zugestanden werden. Sie müssen beständig und zugleich flexibel genug gestaltet sein, um Änderungen Rechnung tragen und ihre Wirkung entfalten zu können. Dies gilt um so mehr, als interkulturelle Befindlichkeiten, Wahrnehmungen und Einstellungen, von denen die erfolgreiche soziale und ökonomische Integration ethnischer Minderheiten letztlich abhängig ist, nicht binnen kurzer Zeit, sondern nur im Verlauf eines kontinuierlichen Prozesses verändert werden können.

1. Einleitung

Diese Studie ist im Auftrag der von der EU-Kommission eingesetzten „High Level Advisory Group of Experts on the Social Integration of Ethnic Minorities and their Full Participation in the Labour Market“ entstanden. Ihr Ziel ist es, Folgendes zu liefern:

- eine Expertenanalyse der Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten¹, denen in der Europäischen Union der Ausschluss vom Arbeitsmarkt droht
- eine Identifikation und Beschreibung der Barrieren, mit welchen diese ethnischen Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind sowie eine Analyse von Handlungsweisen, die der Überwindung dieser Barrieren dienen sollen
- einen vertieften Einblick dahingehend, welche Erwartungen ethnische Minderheiten selbst bezüglich ihrer Arbeitsmarktintegration äußern
- eine Identifikation und Bewertung von Good-Practice-Beispielen staatlicher Politik und betrieblicher Verhaltensgrundsätze für Unternehmen mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration von Minderheiten
- Schlussfolgerungen zu möglichen Politikstrategien zur Überwindung der Barrieren, vor denen ethnische Minderheiten auf dem europäischen Arbeitsmarkt stehen.

Kapitel 2 der Untersuchung beschreibt die Herausforderungen, mit welchen ethnische Minderheiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt der Europäischen Union konfrontiert sind und dokumentiert die verschiedenen Aspekte der Arbeitsmarktteilung zwischen Minderheit und Mehrheit der Bevölkerung unter Verwendung ausgewählter Arbeitsmarktindikatoren und Statistiken. Um die komplexe Interaktion politischer, sozialer und Marktinstitutionen darzustellen, die als Hauptursache externer und interner Integrationshemmnisse anzusehen sind, werden in Kapitel 3 zehn ausgewählte Länderstudien präsentiert. Dabei werden sowohl die Schwierigkeiten herausgearbeitet, eine juristische und analytisch praktikable Definition der ethnischen Minderheiten in jedem der ausgewählten Ländern zu finden als auch datenbezogene Fragen diskutiert. Im Mittelpunkt der Länderstudien steht die Analyse der Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten, ihres politischen wie sozialen Kontextes und der existierenden Integrationshemmnisse.

Es gibt externe Barrieren, wie Diskriminierung, hohe Arbeitslosenraten, Mangel an Bildungschancen und restriktive Regelungen, die die soziale und wirtschaftliche Eingliederung erschweren, da diese nicht von den Individuen selbst beeinflusst werden können. Zum Beispiel nimmt die öffentliche Einstellung und Wahrnehmung gegenüber ethnischen Minderheiten nicht nur einen direkten Einfluss auf die Integrationsaussichten ethnischer Minderheiten, sondern sie berührt diese auch indirekt, indem sie die politischen Prozesse beeinflusst. Vor diesem Hintergrund analysiert Kapitel 4 die unterschiedlichen Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten sowie die verschiedenen Aspekte ihrer Integration in die Gesellschaft des Aufnahmelandes und beleuchtet die Determinanten dieser Einstellungen

¹ Angesichts der Komplexität dieser Studie ist ein breites und flexibles Verständnis des Begriffs der ethnischen Minderheit angezeit, der alle Bevölkerungskategorien fremder Herkunft umfasst (einschließlich kürzlich aufgenommene Migranten und Nachkommen früherer Migrantengenerationen), ethnische Minderheiten, nationale Minderheiten, linguistische Minderheiten, religiöse Minderheiten und Staatenlose.

aus einer gesamteuropäischen Perspektive. Eine der spannendsten Fragen im Kontext der Integration ethnischer Minderheiten ist, wie die Experten und Vertreter der ethnischen Minderheit selbst ihre Arbeitsmarktsituation und die Rolle der verschiedenen internen und externen Integrationsbarrieren einschätzen. Dieser Aspekt wird häufig vernachlässigt, obwohl er von nicht geringer Bedeutung für die Erfolgsaussichten einer jeden integrationspolitischen Maßnahme ist. Kapitel 5 der Untersuchung geht hierauf mit Hilfe der eigens für diesen Zweck entwickelten IZA-Expertenbefragung ein. Diese Befragung richtete sich an 215 Experten aus allen Teilen der Europäischen Union. Kontaktiert wurden Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Organisationen, die sich mit der Integration ethnischer Minderheiten beschäftigen sowie 192 Integrationsinitiativen von Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Institutionen.

Kapitel 6 präsentiert eine Politik-Matrix als Bewertungsmechanismus und Vergleichsmethode für die Einschätzung des Ausmaßes und der Aussichten der Integration für die verschiedenen ethnischen Gruppen. Die Anwendung dieser Matrix auf die größten ethnischen Minderheiten der untersuchten Länder ermöglicht es, den relativen Bedarf für Integrationsmaßnahmen gezielt für diese ethnischen Minderheiten festzustellen. Während die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten eines der immer noch unerreichten Ziele der europäischen Politik bleibt, gibt es eine Reihe von Good Practices, die von Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und öffentlichen Akteuren angewendet wurden. Kapitel 7 beinhaltet ausgewählte Fallstudien, die solche Good Practices und „Erfolgsgeschichten“ in unterschiedlichen Integrationskontexten herausstellen. Das abschließende Kapitel dieser Studie fasst die wichtigsten hier identifizierten Herausforderungen für die soziale und ökonomische Integration ethnischer Minderheiten zusammen und erörtert verfügbare Handlungsoptionen, deren Umsetzung zu einer positiven Wendung beitragen würden.

2. Ethnische Minderheiten in der Europäischen Union

Dieses Kapitel liefert einen ersten Überblick über die Lage ethnischer Minderheiten in den Staaten der Europäischen Union (der in Kapitel 3 um ausgewählte Länderstudien ergänzt wird) und beleuchtet ihre Arbeitsmarktsituation im Vergleich zu derjenigen der jeweiligen Mehrheitsbevölkerungen. Zunächst werden einige fachliche Fragen bezüglich der Definition des Begriffs der ethnischen Minderheit diskutiert. Im Anschluss werden einige Ansätze und Erkenntnisse früherer Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet referiert, bevor dann die existierende deskriptive Statistik zum interethnischen Gefälle innerhalb des Arbeitsmarktes beschrieben und interpretiert wird.

2.1 Methodologische Fragen

Die Komplexität dieser Studie erfordert eine breite und flexible Deutung des Begriffs der ethnischen Minderheit, der alle Bevölkerungskategorien fremder Herkunft umfasst (einschließlich kürzlich aufgenommene Zuwanderer, Nachkommen früherer Zuwanderergenerationen), ethnische, nationale, linguistische und religiöse Minderheiten sowie Staatenlose. Trotz der umfangreichen Belege in der empirischen Forschung, die die Existenz der Benachteiligung ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt in Europa belegen, ist es äußerst schwierig, Schlussfolgerungen über ethnische Minderheiten für einzelne Länder zu ziehen bzw. die wirtschaftlichen Bedingungen ethnischer Minderheiten innerhalb der Mitgliedstaaten vergleichend auszuwerten. Der Hauptgrund dafür ist, dass nur sehr begrenzte quantitative und qualitative Informationen verfügbar sind, die über die erforderliche Qualität verfügen und länderübergreifend vergleichbar sind.² Im Grunde ist der Begriff der ethnischen Minderheit auf alle Gruppen anzuwenden, deren kulturelle Präferenzen sich von denjenigen der Mehrheitsbevölkerung des Aufnahmelandes unterscheiden bzw. auf solche, die andere kulturelle und gesellschaftliche Wurzeln haben als die Bevölkerung des Aufnahmelandes. Im Gegensatz dazu bezieht sich der Begriff der ethnischen Minderheit empirisch betrachtet zu meist eher auf eine Einzelperson, die in einem anderen Land geboren wurde oder Staatsbürger eines anderen Landes ist oder wird nur auf Menschen anderer Hautfarbe angewendet. Dieser variantenreiche Einsatz des Begriffs führt dazu, dass Informationen über solche Menschen, die zwar konzeptuell als Mitglied einer ethnischen Minderheit zu betrachten sind – wie zum Beispiel eingebürgerte Migranten oder autochthone Minderheiten, die zwar seit Jahrhunderten im betreffenden Land sind, bei welchen jedoch noch keine Anpassung an die Mehrheitskultur stattgefunden hat, aber auch zweite und dritte Zuwanderergenerationen – ausgeblendet bleiben. Da jedes Land ein anderes empirisches Konzept für die Erfassung ethnischer Minderheiten verwendet und somit jeweils andere Minderheitengruppen von der empirischen Forschung ausgeschlossen sind, werden länderübergreifende Vergleiche der wirtschaftlichen Bedingungen ethnischer Minderheiten erheblich verzerrt.

² Detaillierte Statistiken zur Größe ethnischer Minderheiten und ihrem sozialen und wirtschaftlichen Umfeld sind ggf. bei einigen Sicherheitsbehörden (z. B. der Polizei) erhältlich. Der sehr beschränkte Zugang zu solchen Daten eliminiert allerdings die Chance, sie für die wissenschaftliche Forschung zu nutzen.

Dieser Gesichtspunkt ist von besonderer Relevanz in westeuropäischen Ländern, wo offizielle Statistiken häufig nicht zwischen der Nationalität als Synonym für Staatsbürgerschaft und der Volkszugehörigkeit unterscheiden. Diese ethnische Differenzierung von Bevölkerungsgruppen findet man aufgrund der traditionellen Rolle der Ethnizität in der individuellen Selbstidentifikation des ehemaligen Sowjetblocks eher in osteuropäischen Statistiken. Dennoch mangelt es den Informationen über ethnische Minderheiten in Osteuropa an wirtschaftlichen Indikatoren, die eine Evaluierung der Situation der am meisten benachteiligten Minderheiten, wie zum Beispiel der in diesen Ländern lebenden Roma, ermöglichen würden.

Weitere Herausforderungen ergeben sich aus der komplexen Frage der Selbstidentifikation der Roma, die häufig aus einer unzulänglichen Kenntnis der juristischen Unterschiede zwischen Ethnizität und Nationalität, der Ablehnung der Roma-Identität wegen der empfundenen, dieser anhaftenden Stigmatisierung und der Angst vor Verfolgung resultiert. Nachfolgend wird versucht, diese Schwierigkeiten zu überwinden und Erkenntnisse über die Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten zu liefern.

2.2 Empirische Belege

Die Ergebnisse aus der Sozialforschung hängen vom Land, der Minderheitengruppe und den wirtschaftlichen Wohlstandsindikatoren ab. Dennoch stimmen die meisten bestehenden Forschungen über ethnische Minderheiten bezüglich der Existenz von Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt überein. Ethnische Minderheiten verzeichnen erheblich höhere Arbeitslosenquoten und ein niedrigeres Arbeitseinkommen, zudem ist es unwahrscheinlicher, dass sie einen Arbeitsplatz finden und diesen behalten, als dies bei der Mehrheitsbevölkerung der Fall ist.³

In den Niederlanden ist das Arbeitseinkommen ethnischer Minderheiten mit denselben Eigenschaften, wie sie die Mehrheitsbevölkerung aufweist, generell niedriger. Van Ours und Veenman (1999) dokumentieren ein Lohngefälle von 2% bei Türken, 13% bei Surinamern, 19% bei Antillianern und 22% bei Marokkanern im Vergleich zu niederländischen Arbeitnehmern. Dieses Gefälle lässt sich nicht mit etwaigen unterschiedlichen Charakteristika erklären. In Spanien ist die Wahrscheinlichkeit, dass diejenigen Mitglieder ethnischer Minderheiten, die erst vor kurzer Zeit ins Land kamen, einen Arbeitsplatz finden, wesentlich geringer als bei vergleichbaren Einheimischen (Amuedo-Dorantes und de la Rica, 2007). Die-

³ Die Literatur zu diesen Themen ist sehr umfassend. Zimmermann (2005) fasst den aktuellen Forschungsstand zu den immigrierenden ethnischen Minderheiten zusammen. Zimmermann (2004) wirft einen Blick auf die Interaktionen zwischen ethnischen Minderheiten, dem Arbeitsmarkt und dem Wohlfahrtsstaat. Bauer, Lofstrom und Zimmermann (2000) untersuchen die Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten in 12 OECD-Ländern. Constant, Zimmermann und Zimmermann (2007) analysieren die ethnische Selbstidentifikation und deren wirtschaftliche Auswirkung. Constant, Kahanec und Zimmermann (2006) analysieren die Einkommensunterschiede in linguistischen Gruppen in der Ukraine. Adsera und Shiswick (im Erscheinen) prüfen die Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation nach Herkunft und Geschlecht in europäischen Ländern. Zimmermann (2005b) erörtert die Herausforderungen und Potenziale europäischer Arbeitsmobilität. Kahanec (2007) studiert die ethnische Spezialisierung und geht der Frage nach, warum manche ethnischen Minderheiten besser auf dem Arbeitsmarkt zurechtkommen als andere. Constant (2003) erörtert die Anpassung von Immigranten an die im Aufnahmeland vorgefundene Arbeitsmarktkonstellation. Constant und Schultz-Nielsen (2004) untersuchen ethnisches Unternehmertum.

ses Gefälle ist außerdem geschlechtsabhängig (15% bei Männern und 4% bei Frauen) und abhängig von der Herkunft des Immigranten. Bei afrikanischen Immigranten ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen Arbeitsplatz finden, in Spanien um 8% geringer als bei vergleichbaren Einheimischen.

In Frankreich verdienen nicht nur schwarzafrikanische Minderheiten erheblich weniger als die französische Mehrheit, sondern das Einkommensgefälle steigt mit jeder Generation dieser zugewanderten Minderheit (Aeberhardt et. al., 2007). Erhebliche ökonomische Benachteiligungen von Schwarzafrikanern, Pakistanern, Bangladeschern und Immigranten aus karibischen Ländern sind im Großbritannien festzustellen (Simpson et. Al., 2006). Auf dem dänischen Arbeitsmarkt ist die Integration von Immigranten gering ausgeprägt, insbesondere für solche aus nicht westlichen Ländern. Als Erklärung wird hier unter anderem die Tatsache genannt, dass Immigranten wesentliche höhere Bevölkerungsanteile mit relativ geringem Einkommen haben, als die einheimische Bevölkerung (Pedersen, 2005, Pedersen, 2006). Auf der einen Seite stellen Nielsen et.al. (2004) fest, dass immigrierte Frauen der gleichen geschlechtsabhängigen Lohndiskriminierung ausgesetzt sind wie dänische Frauen, sie finden jedoch kaum Belege für eine darüber hinaus reichende Lohndiskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, was wahrscheinlich auf die starke Regulierung des dänischen Arbeitsmarktes zurückzuführen ist.

Eine kürzlich durchgeführte Studie zur Romabevölkerung in Ungarn zeigt, dass Vertreter der Romaminderheit eher ihren Arbeitsplatz verlieren als gebürtige Ungarn (Kertési, 2004). Laut des Berichts 2006 des Büros für Demokratie und Menschenrechte leben die Roma in Ungarn in extremer Armut und nehmen kaum am Arbeitsmarkt teil. Ihre Arbeitslosigkeits- und Inaktivitätsrate beträgt 70% und liegt damit mehr als 10-mal höher als der nationale Durchschnitt in Ungarn. In der Slowakei weisen die Roma eine beständig höhere Langzeitarbeitslosigkeit aus als vergleichbare Slowaken (Vašečka, 2001). Inoffiziellen Daten zufolge waren 1999 etwa 80.500 von insgesamt 400.000 in der Slowakei lebenden Roma arbeitslos, von ihnen verfügten 89% nicht über eine ausreichende Ausbildung.

In Lettland untersuchte Hazans (2007 und 2005) die Einkommensdifferenzen sowie die unterschiedliche Dauer der Arbeitslosigkeit der lettischen Mehrheit und der nicht-lettischen (hauptsächlich russischsprachigen) Minderheit. Die ältere Studie weist für das Jahr 2005 ein durch die ethnische Herkunft bedingtes Lohngefälle von 9,6% nach, während die später durchgeführte Analyse dokumentiert, dass in den Jahren 2002–2005 die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit bei der nicht-lettischen Minderheit 9 Monate länger war, und zugleich eine negative Auswirkung der ethnischen Zugehörigkeit auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit belegt.

Einer der wichtigsten Gründe für diese Differenzen auf den Arbeitsmärkten der Länder der Europäischen Union ist im vergleichsweise niedrigen Bildungsgrad der Minderheiten zu suchen. Die niedrigen Bildungsabschlüsse der Roma in Ungarn, Rumänien, und Spanien werden z.B. von Kertési, 2004 und der Agency for Community Development and Romani CRISS (2006) dokumentiert. In Rumänien geben Roma-Experten als Hauptgrund für ihren Ausschluss den niedrigen Schulabschluss an (Open Society Foundation, 2007). Hartong und Zorlu (2007) dokumentieren unter Verwendung von Daten über Flüchtlinge in den Niederlanden, dass 19% aller Flüchtlinge überhaupt keine Schulbildung haben, 55% höchstens eine Grundbildung und nur ca. 15% einen höheren Schulabschluss aufweisen. Aeberhardt et.al. (2007) fanden heraus, dass Immigranten ethnischer Minderheiten in Frank-

reich eine niedrigere Schulbildung haben als Nicht-Immigranten, wobei 41% der Migranten nur einen Grundschulabschluss besitzen oder nur die ersten Jahre einer weiterführenden Schule besucht haben, während der entsprechende Anteil bei Nicht-Immigranten bei „nur“ 27% liegt.

Dennoch garantiert nicht einmal eine höhere Schulbildung eine bessere Ausgangsposition für ethnische Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. In einigen EU-Mitgliedstaaten – wie den Niederlanden – zahlt sich eine höhere Schulbildung im Herkunftsland während der ersten Aufenthaltsjahre im Aufnahmeland nicht aus (Hartong und Zorlu, 2007). Wenn auch die sprachlichen Anforderungen für höher qualifizierte Arbeiten und die Nicht-Übertragbarkeit des Fachwissens diesen Umstand erklären könnten, ist auch hier Diskriminierung ein möglicher erklärender Faktor. Häufig genug stoßen ökonomische Untersuchungen auf ein anders nicht erklärbares Arbeitsmarktgefälle zwischen ethnischen Minderheiten und der Bevölkerung des Aufnahmelandes (Kertési, 2004, Hartong und Zourlu, 2007). Einige positivere Aussichten werden von Caille (2005) für Frankreich geliefert, wonach bei Schülern, die die 6. Klasse erreicht hatten, die Wahrscheinlichkeit, dass immigrierte Kinder das Abitur machen, genauso hoch ist wie bei nicht immigrierten Kindern.

2.3 Deskriptive Statistiken

Um einen vergleichenden Überblick zu den Arbeitsmarktbedingungen ethnischer Minderheiten in den EU-Mitgliedstaaten zu geben, werden nachfolgend Statistiken aus denjenigen europäischen Ländern präsentiert, in denen solche Daten verfügbar sind, die Menschen beschreiben, auf die die oben genannte Definition der ethnischen Minderheiten zutrifft.

Eine erfolgreiche Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt bedeutet die Überwindung von drei großen Barrieren: die Beschäftigungskluft, das Arbeitslosigkeitsgefälle und den Niveauunterschied hinsichtlich der Qualität einer etwaigen Beschäftigung. Während die Erwerbsquote ein Indikator für die generelle Fähigkeit und Bereitschaft ethnischer Minderheiten sind, sich am Wirtschaftsleben zu beteiligen, zeigen die Arbeitslosenraten, wie erfolgreich bzw. erfolglos die wirtschaftlich aktiven Mitglieder einer ethnischen Gruppe bei der Suche geeigneter Arbeitsplätze sind. Die ermittelten Stundenlöhne dienen nicht nur als Maßstab für den wirtschaftlichen Wohlstand einer ethnischen Gruppe, sondern bewerten auch, wie erfolgreich ethnische Minderheiten bei der Suche nach qualifizierteren Arbeitsstellen sind und können als Werkzeug dazu dienen, die Verteilung der Erwerbstätigkeit auf die verschiedenen ethnischen Gruppen zu ermitteln. Die Kombination dieser drei Kennzahlen bietet somit reichlich Informationen darüber, wie gut sich ethnische Minderheiten ökonomisch integrieren.

Tabelle 1 zeigt einen Vergleich zwischen den Arbeitsmarktstatistiken der größten ethnischen Minderheiten und der einheimischen Bevölkerung Dänemarks, Ungarns, der Niederlande, Rumäniens und Großbritanniens. Auch wenn die Kriterien für die Definition des Begriffs ethnische Minderheit von Land zu Land Unterschiede aufweisen, erfüllen alle unten genannte Gruppen die grobe Definition einer ethnischen Minderheit im Sinne dieser Studie. Die genannten Daten zeigen eine erhebliche durch die ethnische Herkunft bedingte Benachteiligung in den ausgewählten westeuropäischen Arbeitsmärkten. Insgesamt ist die Erwerbsquote ethnischer Minderheiten in England, Dänemark und den Niederlanden nied-

riger, und sie weisen deutlich höhere Arbeitslosenquoten sowie niedrigere Stundenlöhne auf als die Mehrheit der Bevölkerung bzw. die Gesamtbevölkerung des Landes. Analog zu Simpson et. al. (2007) kann hier festgehalten werden, dass die am stärksten Benachteiligten unter den ausgewählten ethnischen Minderheiten in England die Bangladescher und Pakistanner, gefolgt von den Schwarzafrikanern, sind. Mit fünffach höherer Wahrscheinlichkeit verfügt ein Bangladescher über keinen Arbeitsplatz in Großbritannien; im Falle der Beschäftigung liegt sein Stundenverdienst um 1,7 GPB unter dem Vergleichseinkommen der Mehrheitsbevölkerung. Iraker stehen vor besonders gravierenden Benachteiligungen auf dem dänischen Arbeitsmarkt. Ihre Erwerbsquote ist nur halb so groß, die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein ist hingegen sechsfach höher, und sie verdienen zweimal weniger als der nationale Durchschnitt in Dänemark. Menschen türkischer Herkunft geht es auf den Arbeitsmärkten Dänemarks und der Niederlande gleich schlecht, hier ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein, vier- bzw. zweifach höher als bei der jeweiligen Mehrheitsbevölkerung, und sie verdienen erheblich weniger.

Interessanterweise geht es allen ethnischen Minderheiten außer den Roma in Ungarn und Rumänien mindestens so gut wie den Einheimischen auf den jeweiligen Arbeitsmärkten. Lediglich die afrikanischen Minderheiten weisen eine marginal höhere Arbeitslosenrate auf als die Ungarn, während für Chinesen, Araber, Kroaten, Polen und Armenier im Vergleich zur einheimischen Mehrheitsbevölkerung erheblich niedrigere Arbeitslosenquoten zu verzeichnen sind. Außerdem ist die Erwerbsquote der ausgewählten ethnischen Minderheiten in Ungarn höher als diejenige der Mehrheitsbevölkerung. Zwar ist die Arbeitsmarktpartizipation der ungarischen Minderheit in Rumänien etwas schwächer ausgeprägt als bei den Einheimischen, dennoch unterscheidet sich die Arbeitsmarktsituation sowohl der ungarischen als auch der ukrainischen ethnischen Minderheiten in Rumänien nur unerheblich von der der einheimischen Vergleichsgruppe.

Eine schlechtere Ausgangsposition einiger ethnischer Minderheiten wird hingegen auch auf dem Arbeitsmarkt in Frankreich deutlich. Offizielle französische Statistiken ermöglichen eine Differenzierung zwischen mehreren Generationen ethnischer Minderheiten auf Grundlage ihres eigenen Geburtslandes und dem ihrer Eltern. Männliche und weibliche Immigranten sind laut Definition Menschen, die älter als zehn Jahre waren, als sie nach Frankreich kamen. Wie in Tabelle 2 dargelegt, sind diese fast zweimal häufiger arbeitslos als die französische Mehrheitsbevölkerung. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei Mitgliedern ethnischer Minderheiten der „Generation 1,5“, die im Alter von unter 10 Jahren nach Frankreich kamen. Die Männer der zweiten Generation, deren Eltern außerhalb Frankreichs geboren wurden, haben nicht nur schlechtere Positionen auf dem französischen Arbeitsmarkt als ihre französische Vergleichsgruppe, sondern sind im Vergleich mit jeder anderen Generation ihrer ethnischen Gruppe benachteiligt. Andererseits ist die zweite Generation immigrierter Frauen wirtschaftlich aktiver und hat eine niedrigere Arbeitslosenrate als immigrierte Frauen bzw. Frauen der „Generation 1,5“ (mit Ausnahme marokkanischer Frauen). Die erfolgreichsten Mitglieder ethnischer Minderheiten sind diejenigen mit nur einem außerhalb Frankreichs geborenen Elternteil. Sie werden als gemischte zweite Generation bezeichnet. Auch wenn diese marginal weniger aktiv auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt sind, haben sie eine niedrigere Arbeitslosenquote als alle anderen Mitglieder ethnischer Minderheiten. Zum Beispiel ist die Arbeitslosigkeit bei algerischen Männern mit einem gebürtigen französischen Elternteil zweimal niedriger als bei algerischen Männern, die zum Zeitpunkt der Einreise nach Frankreich älter als

zehn Jahre waren. Dennoch geht es auch den Angehörigen der gemischten zweiten Generation erheblich schlechter als der französischen Mehrheitsbevölkerung.

Tabelle 1. Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten und der einheimischen/ Gesamtbevölkerung in Dänemark, Ungarn, den Niederlanden, Rumänien und Großbritannien

Land	Minderheit/Mehrheit	Erwerbsquote ^{a)}	Arbeitslosenquote	Stundenlohn ^{b)}
Dänemark	Gesamtbevölkerung	76,3	4,5	278,3
	Türken	62,2	17,8	170,7
	Iraker	37,7	26,9	138,4
	Bosnien-Herzegowiner	57,2	12,9	177,4
	Andere Nicht-westliche	55,8	28	164,8
Ungarn	Ungarische Mehrheit	40,47	9,84	
	Afrikaner	48,13	10	
	Araber	48,14	5,21	
	Kroaten	41,37	7,25	
	Chinesen	65,01	0,68	
	Polen	53,07	6,81	
	Armenier	51,13	5,68	
	Ruthenen	48,27	8,11	
	Serben	40,44	8,17	
	Ukrainer	47,95	8,39	
Niederlande	Niederländische Mehrheit		9	10,4
	Türken		21	7,1
	Marokkaner		27	6,9
	Surinamer		16	8,5
	Antillianer		22	8
Rumänien	Rumänische Mehrheit	41,6	11,5	
	Ungarn	38	11,3	
	Ukrainer	42,8	11,1	
Großbritannien	Weißer Mehrheitsbevölkerung	81,8	3,8	11,8
	Inder	80,1	6,4	12,2
	Pakistaner	55,2	12,8	10,2
	Bangladescher	48,7	19,4	10,1
	Andere Asiaten	75,1	8,3	10,2
	Schwarze Kariben	81,0	11,0	11,4
	Schwarzafrikaner	77,7	11,8	9,9

Quellen: Statistics Denmark; Rockwool Foundation Research Unit; Ungarische Volkszählung, 2001; Niederländische CBS; Statline Firm Household data; Institut National de Statistica, 2003; Recensământul Populației și Locuitorilor vom 18. März 2002. Vol. I. Populație – Structura Demografică; Vol. II. Populație – Structura socio-economică (Volks- und Haushaltszählung vom 18. März 2002). Vol. I. Population – Demographische Struktur; Vol. II. Bevölkerung – Sozioökonomische Struktur), Bukarest; UK Erwerbstätig-

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

genumfrage 2005 Q1 bis 2006 Q4; und Berechnungen und Schätzungen der Autoren. *Anmerkungen:* a) Für Großbritannien wird die Erwerbsquote durch „Activity rate“ approximiert; b) Löhne in Großbritannien in Pfund; dänische Löhne in Kronen, niederländische Löhne (in Euro) geben das verfügbare Arbeitseinkommen je Stunde einschließlich Transferleistungen an.

Des Weiteren zeigt Tabelle 2 erhebliche geschlechtsbezogene Differenzen innerhalb der Arbeitsmarktsituation aller genannten ethnischen Gruppen sowie auch in der französischen Bevölkerung. Das größte geschlechtsspezifische Gefälle zeigt sich bei Türken. Nur 36,3% der türkischen Frauen nehmen am französischen Arbeitsleben teil; dies steht in starkem Kontrast zu dem hohen Wert von 91,7%, den türkische Männer erreichen, da sind es 91,7%. Die erste Generation der türkischen Frauen weist die höchste Arbeitslosenquote von allen Gruppen auf (45%) – im Vergleich zur einheimischen Vergleichsgruppe ist das ein dreifach höherer Wert. Generell sind Frauen ethnischer Minderheiten weniger aktiv auf dem französischen Arbeitsmarkt und haben höhere Arbeitslosenquoten als Männer der gleichen Gruppe.

Tabelle 2. Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten in Frankreich nach Geschlecht und Generationen

Ethnische Gruppe	Erwerbsquote		Arbeitslosenquote	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Französische Mehrheit	86,8	75,6	10,1	15,1
Immigranten der				
1. Generation gesamt	87,2	60	19	29,7
Algerier	84,8	63,2	30,1	35,8
Marokkaner	84,3	52,8	26,1	35,9
Subsahara-Afrikaner	77,1	67,1	27,9	36
Türken	91,7	36,3	25,3	45,4
Südostasiaten	80,5	60,9	14,1	19,8
Generation 1,5 gesamt	82,9	69,2	19,7	26,3
zweite Generation gesamt	80,9	71,3	20	23,1
Algerier	85,6	70	28,5	30,4
Marokkaner	76	54,3	27,2	38,7
Gemischte 2. Generation gesamt	82	71	13,4	18
Franz. und alger. Eltern	81,4	69,7	16,3	21,1
Franz. und marok. Eltern	74,6	65,8	14,5	20

Quellen: INSEE, IHF, 1999 laut Meurs, D., Pailhe, A., und P. Simon (2007), Diskriminierung trotz Integration: Immigranten und die Zweite Generation in Schule und auf dem Arbeitsmarkt in Frankreich, vorgestellt von der Konferenz für Forschungsgruppen, finanziert von der Volkswagenstiftung Hamburg. *Anmerkungen: Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 40 Jahren.*

Die Humankapitaltheorie könnte die benachteiligte Position immigrierter ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes teilweise erklären. Sie besagt, dass Immigranten tendenziell mit Humankapitalnachteilen ins Aufnahmeland kommen

(niedrigere Schulbildung, geringe Sprachkenntnisse und kaum Qualifikationen). Selbst im Falle einer vorhandenen Ausbildung ist diese häufig nicht auf die Verhältnisse des Aufnahmelandes übertragbar, so dass vorhandenes Humankapital potenziell brach liegt („brain waste“). Außerdem müssen Immigranten die kulturellen, sprachlichen und religiösen Unterschiede überwinden, was ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt erheblich hinauszögern kann. Die Länge des Aufenthaltes im Aufnahmeland ist ein sehr guter Prädiktor für den Fortschritt und den Erfolg des Immigranten auf dem Arbeitsmarkt. Als besonders problematisch erscheint in diesem Zusammenhang die Situation indigener Minderheiten wie der Roma in der EU. Sie haben eine deutlich ungünstigere ökonomische Position, obwohl sie im „Aufnahmeland“ geboren sind und dort seit mehreren Generationen leben. Tabelle 3 zeigt einen Vergleich von Roma und Mehrheitsbevölkerung in Spanien, Ungarn und Rumänien im Hinblick auf Erwerbs- und Arbeitslosenquote. Anders als die in den Tabellen 1 und 2 genannten ethnischen Minderheiten leben die Roma seit mehreren Jahrhunderten in Europa. Dennoch fand bei ihnen erkennbar keine adäquate Eingliederung in den Arbeitsmarkt statt, und sie gelten in fast allen Ländern als benachteiligte, schlecht integrierte Minderheit.

Tabelle 3. Arbeitsmarktsituation der Roma und der Mehrheitsbevölkerungen in Spanien, Ungarn und Rumänien

	Erwerbsquote		Arbeitslosenquote	
	Roma	Mehrheit	Roma	Mehrheit
Spanien	69,27	56,1 ^{a)}	13,8	10,38 ^{a)}
Rumänien	22,9	41,6	28,5	11,5
Ungarn	21,9 ^{b)}	40,47 ^{b)}	53,91	9,84

Quellen: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit der Roma: Eine Vergleichende Studie. Foundation Secretariado Gitano, Madrid 2005, <http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/EstudioempleoUK.pdf>; Hungarian Census, 2001, 2.1.8 Bevölkerung nach Nationalität, wichtigsten demographischen arbeitsbezogenen Charakteristika und Geschlecht; Institut National de Statistica. 2003. Recensământul Populației și Locuitorilor din 18 martie 2002. Vol. I. Populație – Structura Demografică; Vol. II. Populație – Structura socio-economică (Volks- und Haushaltszählung vom 18. März 2002. Vol. I. Bevölkerung – Demographische Struktur; Vol. II. Bevölkerung – Sozioökonomische Struktur), Bukarest. *Anmerkungen:* a) Informationen über die spanische Mehrheit stehen nicht zur Verfügung, daher werden diese Daten durch vergleichbare Indikatoren für die gesamte Nicht-Roma Bevölkerung in Spanien ersetzt. b) Informationen über die ungarischen Erwerbsquoten stehen nicht zur Verfügung, daher werden die Daten durch die „participation rate“ abgebildet.

Die in Tabelle 3 zusammen gestellten Daten zeigen, dass die Arbeitsmarktsituation der Roma in Ungarn und Rumänien im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung nicht zufriedenstellend ist. Es ist doppelt so unwahrscheinlich, dass Roma am Erwerbsleben teilnehmen, sie weisen eine niedrigere Erwerbsquote auf und sind auch weit eher von Arbeitslosigkeit betroffen als Nicht-Roma. In Ungarn werden wirtschaftlich aktive Roma fünfmal eher arbeitslos als der Rest der Bevölkerung. Die Lage der Roma in anderen osteuropäischen Arbeitsmärkten ist ähnlich prekär wie in Ungarn und Rumänien. Eine aktuelle Studie der Weltbank dokumentiert, dass die Arbeitslosenquote der Roma in Bulgarien 77% beträgt und somit dreimal höher ist als die Arbeitslosenquote der übrigen Bulgaren (Kolev, 2005). Noch alarmierender ist

die Arbeitslosenquote der Roma in einigen Gebieten der Slowakei, wo sie bei fast 100% liegt (Sociálno-ekonomická situácia Rómov, 2000).

In Spanien ist laut einer von der EU beauftragten Untersuchung (EUMAP 2002) der Unterschied zwischen Nicht-Roma und Roma nicht ganz so dramatisch wie in manchen mittel- und osteuropäischen Ländern. Hier haben die Roma sogar eine höhere Erwerbsquote als die spanischen Nicht-Roma. Dennoch enthält der genannte Bericht starke Beweise für eine negative Situation der Roma-Minderheit auf dem spanischen Arbeitsmarkt, wenn man ihre Beschäftigungsstabilität, die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und die Art der ausgeübten Tätigkeiten betrachtet.

2.4 Zusammenfassung und Diskussion

Die ökonomische Realität ethnischer Minderheiten in Europa gibt Anlass zur Sorge. Insgesamt partizipieren sie deutlich weniger stark am Arbeitsmarkt, sind weitaus stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, haben geringere Aufstiegsmöglichkeiten und erhalten niedrigere Löhne. Dieses allgemein gezeichnete Bild hat jedoch unterschiedliche Schattierungen. So sind immigrierte Minderheiten stärker am Arbeitsleben beteiligt, was wohl auf die Natur von Migrationsprozessen zurückzuführen ist, die häufig mit einer positiven Selbstselektion einhergehen. Die Analyse anderer Immigrantengenerationen zeigt keine eindeutigen Assimilationseffekte und macht deutlich, wie wichtig es ist, die Probleme bei der Integration immigrierter ethnischer Minderheiten anzugehen. Die Roma sind in Mittel- und Osteuropa erheblichen arbeitsmarktbezogenen Schwierigkeiten ausgesetzt, während ihre Aussichten in Spanien etwas günstiger beurteilt werden können. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Auswirkungen ethnischer Identität dürfen nicht unterschätzt werden, zumal sie Teil der Erklärung für auffällige interethnische Schwankungen in der Arbeitsmarktpartizipation sein werden.

Das möglicherweise wichtigste Hindernis bei der Studie ethnischer Minderheiten sind der zu geringe Umfang und die Inkonsistenz der verfügbaren Länderdaten. Zwar konnten die deshalb für diese Studie auf Basis des vergleichsweise umfassenden EU Labour Force Surveys und mit Hilfe moderner ökonometrischer Methoden flankierend durchgeführten Forschungen zur Arbeitsmarktteilhabe von Nicht-EU-Bürgern Resultate erbringen, die in der Tendenz mit den in diesem Kapitel referierten Ergebnissen für ethnische Minderheiten übereinstimmen. Die Erfassung und Aufbereitung entsprechender Daten für länderübergreifende Untersuchungen ist dennoch dringend notwendig.

3. Ethnische Minderheiten in der Europäischen Union: Länderstudien

Um detaillierte Informationen über die Situation ethnischer Minderheiten aus einer repräsentativen Zahl von europäischen Ländern zu erhalten, wurden im Rahmen dieser Untersuchung zehn Länderstudien bei anerkannten wissenschaftlichen Experten dieser Länder in Auftrag gegeben und ausgewertet.⁴ Die Länder wurden im Hinblick darauf ausgewählt, das breite Spektrum ökonomischer und sozialer Differenzen zwischen den EU-Mitgliedstaaten zu erfassen. Sie repräsentieren eine erhebliche Varianz von Arbeitsmarktconstellations, ethnischer Zusammensetzung und integrationspolitischer Ansätze europäischer Gesellschaften.

Zu den untersuchten Staaten zählen Dänemark, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Lettland, die Niederlande, Rumänien, Slowakei, Spanien und Großbritannien. Die Slowakei, Rumänien und Ungarn sind Beispiele neuer EU-Mitgliedstaaten, in denen die indigene Roma-Minderheit von einem erheblichen Ausmaß an Exklusion vom Arbeitsmarkt betroffen ist. Eine Untersuchung der westlichen europäischen Länder hilft dabei, das Problem der mangelnden Integration in den Arbeitsmarkt unter verschiedenen institutionellen Bedingungen zu erkennen und ethnisch bedingte Gefälle auf dem Arbeitsmarkt in Abhängigkeit von der jeweiligen Integrationspolitik zu analysieren. Lettland repräsentiert die Erfahrung russischer ethnischer Minderheiten in den baltischen Staaten. Die Untersuchung mehrerer unterschiedlicher west- und osteuropäischer Länder mit indigenen und immigrierten ethnischen Minderheiten, die unterschiedliche Ansätze bei der Integration verfolgen, ermöglicht es, eine umfassende vergleichende Studie durchzuführen, die die wichtigsten Herausforderungen herausstellt, die es zu überwinden gilt, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten und die Barrieren für die Mobilität werden – so die These – für EU-15-Staaten anders ausfallen als für die neuen EU-Mitgliedsländer, da die alten EU-Staaten über eine andere Immigrationshistorie und andere Erfahrungen in der Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt verfügen. Um die Richtigkeit dieser These zu überprüfen, werden in den nachfolgend zusammengefassten Länderstudien nicht allein die zentralen Indikatoren für den ökonomischen Erfolg (Erwerbsquote, Arbeitslosenquote, Arbeitseinkommen) herangezogen, sondern darüber hinaus auch die allgemeine und politische Situation, datenbezogene Aspekte sowie die vorhandenen Integrationshemmnisse und -initiativen berücksichtigt.

⁴ Eine Übersicht zu den mit den Länderstudien beauftragten Experten findet sich auf Seite 2 dieses Berichts. Die erstellten Länderstudien werden im Literaturverzeichnis separat aufgeführt.

3.1 Dänemark

Allgemeine Situation: Die ethnische Mehrheitsbevölkerung in Dänemark besteht aus Dänen.⁵ Die für diese Studie relevanten Minderheiten in Dänemark sind Immigrantengruppen, die hauptsächlich während der letzten 50 Jahre nach Dänemark gekommen sind.⁶ Im Jahr 2005 betrug die Zahl dieser Immigranten gemäß der Daten von Statistics Denmark, die die erste und zweite Immigrantengeneration in Dänemark abdecken, 452.095 Personen (8,4% der dänischen Bevölkerung von insgesamt 5,4 Millionen Menschen). Den größten Anteil dieser Gruppe stellen Immigranten aus der Türkei, Bosnien-Herzegowina, dem ehemaligen Jugoslawien, Somalia, Irak, Libanon, Pakistan, Iran und Marokko. Die Einwanderung dieser Gruppen geht vor allem auf das dänische Gastarbeiterprogramm der 1960er Jahre zurück, welches den vorübergehenden Aufenthalt von Immigranten bis 1973/1974 zuließ, bis der Ölpreisschock die Rezession einleitete und das Programm eingestellt wurde. Die Gastarbeiter, die bereits im Land lebten, verfestigten ihren Aufenthalt und konnten ihre Familien als mitwandernde Familienangehörige nachholen. Aufgrund geopolitischer Veränderungen in den letzten 20 Jahren kamen andere Minderheiten als Flüchtlinge nach Dänemark. Auch wenn der wirtschaftliche Erfolg der Minderheiten vom Herkunftsland abhängt, ergeht es den Minderheiten im Durchschnitt nicht schlechter als den gebürtigen Dänen. Mit Beginn der 1990er Jahre steigerten der starke Arbeitsmarkt und der geringe Umfang an Sozialleistungen die Erwerbstätigkeit ethnischer Minderheiten.

Politische Situation: Die dänische Gesellschaft ist „traditionell“ eher besorgt über die empfundene Belastung, die die ethnischen Minderheiten für den Staatshaushalt darstellen, als über deren mehr oder weniger erfolgreiche Integration in den dänischen Arbeitsmarkt. Das Unbehagen, welches die Beziehung vieler Dänen mit den nicht-westlichen immigrierten ethnischen Minderheiten innerhalb des gesellschaftlichen Lebens prägte und Anzeichen für eine wachsende Fremdenfeindlichkeit führten zu einer Verschärfung der dänischen Zuwanderungspolitik, zugleich aber auch zu Maßnahmen mit dem Ziel, die wirtschaftliche Integration von Minderheiten zu fördern.

Daten: Über die Bevölkerung Dänemarks gibt es reiche Datenquellen in Form mehrerer administrativer Register. Führt man diese zusammen, liefern sie ein detailliertes Profil der immigrierten ethnischen Minderheiten. Die aktuellste Statistik Dänemarks über die Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten wurde im Jahr 2003 veröffentlicht und beschreibt die Situation Anfang 2002.

Indikatoren für Integration (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.1 illustriert die Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten im Hinblick auf die ausgewählten Arbeitsmarktindikatoren. Alle ethnischen Minderheiten sind auf dem dänischen Arbeitsmarkt benachteiligt, weisen aber auch untereinander Differenzen auf. Der Status der irakischen Erwerbstätigen in Dänemark ist mit einer Erwerbsquote von 37,7% und einer Arbeitslosenquote von 26,9% der schwächste. Bei den Türken und Bosniern hingegen ist die

⁵ Die dänischen Einwohnerstatistiken erfassen eine Person dann als Dänen, wenn mindestens ein dänischer Staatsbürger und in Dänemark geboren ist.

⁶ Es gibt eine kleine Minderheit ethnischer Deutschen in Dänemark, die Analysen der Arbeitsmarktstatistiken konzentriert sich jedoch hauptsächlich auf die immigrierten ethnischen Minderheiten, die in den 1960er Jahren als Gastarbeiter nach Dänemark kamen sowie auf deren Nachkommen. Skandinavische Minderheiten, die in Dänemark leben, bleiben ebenfalls außer Betracht, da sie nicht nur eine gemeinsame linguistische und kulturelle Affinität mit den Dänen haben, sondern auch sehr gut integriert sind.

Erwerbsquote relativ hoch (62,2% bzw. 57,0%), sie weisen aber dennoch eine hohe Arbeitslosenquote von 17,8% bzw. 12,9% auf. Abbildung C3.1 zeigt den Anteil der nicht-westlichen, westlichen und der in Dänemark gebürtigen Immigranten, die in Dänemark unterhalb der Armutsgrenze lebten, bevor in 2006 bestimmte Sozialleistungen eingeführt wurden. Während der vergangenen 20 Jahre stieg die Anzahl der nicht-westlichen Immigranten, die unter der Armutsgrenze lebten, auf über 70%, bevor sie im Jahr 2005 auf 60% sank. Der Anteil der gebürtigen Dänen, die unterhalb der Armutsgrenze lebten, betrug dagegen 20%.⁷

Integrationsbarrieren: Die Fachliteratur dokumentiert für Dänemark einige externe Barrieren in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang von Zuwanderern. Während das großzügige Sozialsystem in Dänemark für die Einheimischen gut funktionierte, wurde es zu einem externen Hindernis für die Integration der Immigranten in den Arbeitsmarkt. Ethnische Minderheiten in Dänemark haben besonders niedrige Erwerbsquote. Viele Immigranten und Flüchtlinge kamen ins Land, als die Arbeitslosigkeit hoch war und es noch keine explizite Integrationspolitik gab. Die zweite Generation der Immigranten wird häufig von Ausbildungsangeboten in kleineren und mittleren Unternehmen ausgeschlossen, was als Hauptfaktor dafür angesehen wird, dass sie keine berufliche Ausbildung erhalten bzw. keine Berufserfahrung sammeln können. Einer neueren Studie zufolge sind immigrierte Frauen zwar einem geschlechtsabhängigen, nicht aber einem ethnizitätsbezogenen Lohngefälle ausgesetzt (Nielsen et al., 2004).

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Das dänische Einwanderungsgesetz von 1999 bietet allen Flüchtlingen und Immigranten einen dreijährigen Dänischkurs an, zusammen mit beruflicher Weiterbildung und der Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln. Sechs Jahre später, im Mai 2005, rief die dänische Regierung das Integrationsprogramm „Eine Chance für Jeden“ ins Leben, das die Ausbildung immigrierter junger Familien in den Mittelpunkt stellte. Auch der Privatsektor ist in Dänemark aktiv an der Integration beteiligt, und sowohl große als auch kleinere Unternehmen waren hier einigermaßen erfolgreich. Wie in Abbildung C3.2 dargelegt, hat der Privatsektor seinen Anteil an Mitarbeitern anderer ethnischer Herkunft im Zeitraum zwischen 1999 und 2005 merklich erhöht und übertrifft hierbei den öffentlichen Sektor. Auch wenn es immer noch ein starkes Gefälle hinsichtlich der Erwerbstätigkeit und dem Einkommen ethnischer Minderheiten gibt, scheint sich die Lage doch zu verbessern. Diese Verbesserung ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Dazu gehören günstige makroökonomische Bedingungen und staatliche sowie private Initiativen.

3.2 Niederlande

Allgemeine Situation: Gegenwärtig gibt es drei Hauptgruppen von ethnischen Minderheiten: Immigranten früherer Kolonien, vormalige Gastarbeiter und deren Nachkommen sowie Flüchtlinge. Die Einwanderungsbestimmungen wurden verschärft, dennoch wuchs die ethnische Minderheitenbevölkerung durch Familienzusammenführungen und hohe Geburtenraten. Hinzu kam ein starker Zuzug von Asylsuchenden mit langen Aufenthaltszeiten aufgrund langwieriger Prüfung ihrer Asylanträge. Die in Tabelle B3.2 zusammengefassten

⁷ Diese Zahlen bezüglich der Armut halbieren sich, wenn anstelle des Markteinkommens das verfügbare Einkommen herangezogen wird, das auch staatliche Sozialleistungen berücksichtigt.

historischen Trends zeigen, dass die größten ethnischen Gruppen aus Türken (11,5%), Surinamer (10,5%) und Marokkaner (10,1%) bestehen.

Politische Situation: Die Niederlande wurden in der Vergangenheit häufig als multikulturelle Gesellschaft beschrieben, die die einzelnen ethnischen Gemeinschaften unterstützt und dazu ermuntert, ihre jeweilige Identität beizubehalten. Nach mehreren Zwischenfällen und Spannungen wurde eine ganze Reihe politischer Initiativen eingeführt, um die Integrationsbereitschaft der Immigranten vor der Einreise zu prüfen. Außerdem haben wachsende Vorbehalte gegenüber der islamischen Religion (hervorgerufen durch das militante Auftreten islamischer Extremisten, das in der Ermordung eines bekannten niederländischen Filmregisseurs gipfelte) und die neu hinzugekommene Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes – bedingt durch die Ankunft der Migranten aus Mittel- und Osteuropa nach 2004 – die politische Anspannung verstärkt und eine noch andauernde Debatte über die Nachhaltigkeit des „Multikulturellen Modells“ ausgelöst.

Daten: Die ältesten Daten über die wirtschaftliche Situation von Immigranten stammen aus nationalen Umfragen über die sozioökonomische Lage in den Niederlanden, die bis ins Jahr 1983 zurückgehen (Kee, 1993, Zorlu 2002). Spezielle Umfragen über die vier klassischen Gruppen von Immigranten aus dem Mittelmeerraum und der Karibik (*Sociale positie en voorzieningsgebruik Alloctenen SPV*) wurden in den Jahren 1988, 1991, 1994, 1998 und 2002 durchgeführt (Groeneveld und Weijers-Martens, 2003). In den vergangenen Jahren haben Hartog und Zorlu (2007) die Berichte der Einwanderungsbehörde mit langfristigen Beobachtungen über die sozioökonomische Position der Minderheiten zusammengeführt. Diese Informationen über Immigranten werden durch Daten ergänzt, die das niederländische Amt für Statistik (CBS) erhoben hat. Auch wenn diese Datenvielfalt einzigartig ist, ist ihre Aussagekraft im Hinblick auf Informationen über Sprache und Schulbildung begrenzt.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Der Status der ethnischen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt der Niederlande wird entsprechend der Erwerbstätigkeit gemäß Tabelle B3.3 definiert. Die Minderheitsbevölkerungen haben sowohl eine geringere Selbständigenrate als auch geringere Erwerbsquote als die Mehrheitsbevölkerung. Die Arbeitslosenquote aller ethnischen Minderheiten ist zwei- bis dreimal höher als diejenige der einheimischen niederländischen Bevölkerung. Ein bedenklicher Trend ist außerdem, dass die Arbeitslosenquote der zweiten Zuwanderergeneration fast doppelt so hoch ist wie die der ersten Generation.⁸ Die Tabellen B3.3 und B3.4 lassen die Schlussfolgerung zu, dass ethnische Gruppen in den Niederlanden sowohl von niedrigen Erwerbsquoten als auch hohen Arbeitslosenquoten betroffen sind. Tabelle B3.5 zeigt die Folgen dieser Situation: Im Durchschnitt verdienen nicht-westliche ethnische Minderheiten im Jahr 2003 28% weniger als die einheimische Vergleichsgruppe, wobei Marokkaner und Türken einem noch größeren Einkommensgefälle ausgesetzt sind.

Integrationsbarrieren: Aus Tabelle B3.6 geht hervor, dass ein wichtiges Hindernis für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt der niedrige Bildungsstand sowohl von Türken als auch von Marokkanern ist, von denen fast 70% der erwachsenen Bevölkerung nicht einmal einen Grundschulabschluss haben. Die Surinamer und Antillianer haben einen ähnlich geringen Bildungsstand. Das niedrige Bildungsniveau ist alarmierend und steht im extremen Gegen-

⁸ Die Ausnahme bilden hier die Antillianer, deren Arbeitslosenquote in der zweiten Generation (18%) etwas niedriger ist als in der ersten Generation (23%).

satz zu dem der einheimischen Bevölkerung. Flüchtlinge und andere Immigranten der ersten Generation sind außerdem von einer erheblichen Sprachbarriere betroffen. Auch wenn Türken und Marokkaner der zweiten Generation fließend Holländisch sprechen, sprechen nur 38% bzw. 56% der Angehörigen der ersten Generation die Sprache. Die fehlende Anerkennung von Bildungsabschlüssen und die geringen Sprachkenntnisse stellen insgesamt ein erhebliches Hindernis für den Einstieg in den niederländischen Arbeitsmarkt dar. Angesichts einer verbreiteten Wahrnehmung als ungebildet und nicht vertrauenswürdig, haben ethnische Minderheiten nur eingeschränkte Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Die staatliche Integrationspolitik für immigrierte Minderheiten stellt unter anderem Sprach- und Einbürgerungskurse bereit. Die Einwanderung aus Ländern außerhalb der europäischen Union ist an das Bestehen der Prüfung vor der Einreise geknüpft. Ebenso erhalten Einwanderer, die bereits im Land leben, nur dann Sozialleistungen, wenn sie diese Prüfung bestanden haben. Arbeitsmarktbezogene Maßnahmen, die sich nur an bestimmte Gruppen richten, wurden abgeschafft. Politische Reorganisationen führten zur Abgabe von Zuständigkeiten für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik an die Kommunalbehörden. Der niederländische Privatsektor wird auf Makroebene vom Sozialwirtschaftlichen Rat vertreten, der Beratungen in sozialen Angelegenheiten bietet und mehrere Empfehlungen an Arbeitgeber bezüglich der Beschäftigung von Minderheiten und der Verbesserung ihrer Position ausgesprochen hat. Insgesamt bleibt eine große Kluft zwischen den Einheimischen und ausländischen Minderheiten mit begrenzten Sprachkenntnissen und niedrigen Schulbildungen bestehen. Diese Kluft gepaart mit der negativen Wahrnehmung stellt ein großes Hindernis für die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten in den Niederlanden dar.

3.3 Großbritannien

Allgemeine Situation: Die ethnische Mehrheitsbevölkerung in Großbritannien (UK) besteht aus weißen Briten. Für diese Studie relevante ethnische Minderheiten sind hauptsächlich nicht-weiße Einwohner Großbritanniens, von welchen viele in den 1950er Jahren und später ins Land kamen, häufig aus früheren britischen Kolonien. Viele Gruppen leben seit zwei oder mehr Generationen im Land und haben bereits die britische Staatsbürgerschaft erhalten (oder hatten diese bereits bei Geburt, wie zum Beispiel Inder). Angehörige dieser Gruppen sind durchweg gut integriert und der englischen Sprache mächtig. Dennoch findet eine unverhältnismäßige Konzentration in den Großstädten und ärmeren Gegenden statt, und viele können ihr volles Potenzial nicht ausschöpfen. Seit dem 11. September 2001 und den Anschlägen in London herrscht ein Klima des Misstrauens auf dem Arbeitsmarkt. Die Wahrnehmung der Einwanderer nach ethnischen Gruppen wird im Home Office Citizenship Survey (HOCS) erfasst, der seit 2001 alle zwei Jahre durchgeführt wird und in dem ethnische Minderheiten überrepräsentiert sind. Ungefähr ein Viertel derjenigen, die eine Absage auf eine Bewerbung erhielten und die Hälfte derjenigen, denen eine Beförderung versagt wurde, gaben in diesem Survey zuletzt an, dass diese Ablehnung ihrem Empfinden nach aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei.

Politische Situation: Der Race Relations Act von (1976) verbietet die Diskriminierung hinsichtlich der Rassenzugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität (einschließlich Staatsbürgerschaft) oder wegen der ethnischen oder nationalen Herkunft. Alle Gruppen werden vor Diskriminierung geschützt. Außerdem begründet das Gesetz die Kommission für Rassengleichheit und fasste zum 1. Oktober 2007 die drei Gleichstellungskommissionen (Kommission für Rassengleichstellung, für Rechte von Menschen mit Handicap und die Kommission für Chancengleichheit) zur neuen Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (EGCR) zusammen. Das neue Motto lautet: „[...] Absolute Gleichheit und Menschenrechte für alle, gemeinsame Arbeit an der Beseitigung der Diskriminierung, Reduktion von Ungleichbehandlung, Schutz von Menschenrechten und Aufbau guter Beziehungen, Sicherstellung, dass jeder eine faire Chance erhält, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen“. Eine aktuelle Umfrage aus dem Jahr 2007, die von der EHCR durchgeführt wurde, zeigt, dass 46% der Menschen in Großbritannien glauben, in irgendeiner Weise ungerechtfertigt diskriminiert worden zu sein.

Daten: Bei der britischen Volkszählung werden die Menschen zu statistischen Zwecken nicht nach Herkunftsländern gezählt, sondern nach Ethnizität. Die Ethnizität basiert auf einer Kombination mehrerer Kategorien (u.a. Hautfarbe, ethnische, nationale und religiöse Herkunft, Sprache). Zu den Hauptgruppen werden u.a. Iren, „andere Weiße“, „Kariben/Weiß“, „Afrikaner/Weiß“, „Asiaten/Weiß“, Inder, Pakistaner, Bangladescher, andere Asiaten, Kariben, Afrikaner, „andere Schwarze“ und Chinesen gezählt. Laut der Volkszählung, die 2001 in Großbritannien durchgeführt wurde, sind 7,9% der Bevölkerung ethnische Minderheiten. Tabelle B3.7 macht die entsprechende Verteilung deutlich und zeigt, dass die größten einzelnen Gruppen Inder, Pakistaner, schwarze Kariben und Schwarzafrikaner sind. Das Problem dieser Zählweise liegt darin, dass weder diejenigen, die im Ausland geboren wurden, noch nicht-weiße ethnische Gruppen für die Analyse identifiziert werden können.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.8 zeigt die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten ethnischer Gruppen in Großbritannien in den Jahren 2005–2006 nach Geschlecht. Auffällig ist, dass die Selbständigenrate bei Frauen und auch bei den Männern ethnischer Minderheiten ungefähr so hoch ist wie die der weißen Mehrheit. Für Männer ist diese Rate besonders hoch bei Pakistanern und eher niedrig bei Schwarzafrikanern und Schwarzen gemischter Herkunft. Des Weiteren ist die Beschäftigungsquote bei den ethnischen Minderheiten in der Altersgruppe der 16–24jährigen weit niedriger als in der weißen Bevölkerung. Tabelle B3.9 zeigt die erhebliche Abhängigkeit der Erwerbstätigkeit und der Arbeitslosigkeit vom ethnischen Status. Die Arbeitslosenquoten sind bei den ethnischen Minderheiten ungefähr doppelt so hoch wie bei der weißen Bevölkerung. Besonders eklatant sind sie bei den erwachsenen Frauen aus Pakistan und Bangladesch sowie generell in der Altersgruppe der 16–24jährigen. Eine der aus diesen Umständen und den unterschiedlichen Bildungswegen resultierende Konsequenz ist ein erhebliches Gefälle bei den Vollzeiteinkommen, die in Tabelle B3.10 dargestellt werden. Die Stundenlöhne sind bei ethnischen Minderheiten etwas niedriger als bei der männlichen Mehrheitsbevölkerung. Das gilt jedoch nicht für Frauen. Einige der später ins Land gekommenen Minderheiten, wie zum Beispiel die Türken, sind sehr viel weniger in den Arbeitsmarkt eingebunden und leben in größerer Abhängigkeit vom Sozialsystem.

Integrationsbarrieren: Die Barrieren für den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Großbritannien stammen aus einer Vielzahl von Quellen, unter anderem sind sie auch Folge einer problematischen gesellschaftlichen Wahrnehmung. Der Anteil derjenigen, die sich selbst als „sehr voreingenommen“ bzw. „ein wenig voreingenommen“ gegenüber Menschen anderer ethnischer Herkunft bezeichnen, fiel von 35% im Jahr 1993 auf 25% im Jahr 2001, stieg danach jedoch wieder an. Gleichzeitig könnten Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten auch aufgrund interner Faktoren in Form ihrer individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften benachteiligt sein. Daten aus Arbeitnehmerumfragen (Labour Force Surveys LFS) lassen diesen Schluss zu: 16% derjenigen, deren erste Sprache nicht Englisch ist, gaben an, dass die Sprachschwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche bzw. beim Erhalt des Arbeitsplatzes Schwierigkeiten mit sich bringen. Dem Fourth National Survey of Ethnic Minorities zufolge reduzieren fehlende Sprachkenntnisse die durchschnittliche prognostizierte Beschäftigungswahrscheinlichkeit um 20–25%.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: In den meisten Bereichen des wirtschaftlichen Wohlstandes (Einkommen, Arbeitsplatz, Bildung, soziale Klasse, Gesundheit, Wohnen) besteht eine ethnische Hierarchie, bei welcher die Inder und Chinesen an der Spitze stehen, Schwarzafrikaner und Kariben ihnen nachfolgen, während Pakistaner und Bangladescher eher am Ende der Skala rangieren.⁹ In Großbritannien konzentrieren sich die bestehende Gesetzgebung und politische Initiativen auf die Barrieren für die Arbeitsmarktintegration aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, wengleich die schwache Eingliederung ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt ebenso andere Ursachen hat. Insbesondere ist der im Jahr 2000 verabschiedete Race Relations Act heute maßgeblich für die politische Vorgehensweise in Großbritannien, die sich auf die Übertragung der Selbstverpflichtungen des öffentlichen Sektor auf den Privatsektor konzentriert. Aktuelle positive Stellungnahmen zum Thema ethnische Minderheiten lassen hoffen.

3.4 Frankreich

Allgemeine Situation: Das traditionelle französische Assimilationsmodell zielt darauf ab, dass ethnische und nationale Herkunft in der zweiten Zuwanderergeneration keine Bedeutung mehr haben sollen, so dass immigrierte Kinder kaum noch von französischen Kindern unterschieden werden können. Der ethnische Status kann deshalb bei Volkszählungen oder Arbeitsmarkterhebungen nur indirekt vom Status als im Ausland Geborener abgeleitet werden.¹⁰ Die Mehrzahl der immigrierten Minderheiten in Frankreich stellen Nordafrikaner und Subsahara-Afrikaner aus ehemaligen französischen Kolonien in Afrika: Einige Immigrantengruppen können als wirtschaftlich durchaus erfolgreich gelten. Insgesamt aber weist die Arbeitsmarktintegration wie auch die generationsübergreifende Mobilität der ethnischen Minderheiten in Frankreich deutliche Defizite auf. Tabelle B3.11 zeigt eine typische Zusammensetzung der französischen Bevölkerung nach Geburtenstatus. Afrikanische Migranten (1.691.562) kamen hauptsächlich aus Algerien (574.208), aus Marokko (522.504), Tune-

⁹ Siehe Modood und Berthoud (1997).

¹⁰ Ein Immigrant ist eine im Ausland geborene Person, die in das französische Staatsgebiet unter eine anderen Nationalität einreist und mindestens ein Jahr in Frankreich lebt und nicht die französische Staatsbürgerschaft erworben hat (diese Definition wurde vom Hohen Rat für Integration 1991 übernommen).

sien (201.561) und aus Subsahara-Afrika (393.289). Asiatische Migranten (549.994 Personen) kamen hauptsächlich aus der Türkei (174.160), Kambodscha, Laos und Vietnam (159.750). Die meisten Migranten lassen sich in Paris und der umliegenden Region (Ile-de-France) nieder: 35,1% der Migranten (gegenüber 15% der Nicht-Migranten) leben in dieser Region, überdurchschnittlich häufig in unteren soziökonomischen Milieus, in armen Gegenden und staatlich geförderten Sozialwohnungen.

Politische Situation: Gesellschaftliche Spannungen im Umfeld der Themen von Migration und Integration führten zu verschiedenen Initiativen der französischen Regierung. Eine allgemeine Politik zur Förderung von Minderheiten existiert zwar nicht, was auf das republikanische Ideal der „Gleichbehandlung“ zurückzuführen ist. Jedoch wurden in den letzten zwanzig Jahren gebietsspezifische Maßnahmen zugunsten benachteiligter Gebiete eingeführt, zum Beispiel das Programm „Zones d'éducation prioritaires“ (ZEP), welches im Jahr 1982 zur Förderung von Schulen in Problemgebieten ins Leben gerufen wurde. Seit einiger Zeit wird in Frankreich verstärkt das Thema Multikulturalität diskutiert, und die Politik hat darauf mit der Verabschiedung zweier Gesetze reagiert. Per Gesetz vom 15. März 2004 wurde das „demonstrative Zur-Schau-Stellen“ von Zeichen der Religionszugehörigkeit untersagt. Ein Gesetz vom 24. Juli 2006 über „Immigration und Integration“ beschränkte die Familienzusammenführung zugunsten einer stärker ökonomisch motivierten Zuwanderung. Im Zuge der weiteren öffentlichen Diskussion und in Reaktion auf Unruhen unter Immigranten in der jüngeren Zeit hat eine massive politische Reaktion u.a. in Form einer verschärften Abschiebungspraxis und von DNA-Tests bei Familienzusammenführungen stattgefunden. Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass der Versuch, eine geschlossene französische Nation zu schaffen, wohl fehlgeschlagen ist.

Daten: Eine zentrale Problematik liegt in der Kategorisierung der Individuen nach dem Status der Geburt im Ausland verwendet wird, die die nationale Herkunft unerfasst lässt. In Frankreich gelten diejenigen als Mehrheitsgruppe, die die französische Staatsangehörigkeit mit der Geburt erworben haben, als Minderheit wird die Gruppe derer angesehen, die in Frankreich leben und keine französischen Staatsbürger sind, die Staatsangehörigkeit jedoch erhalten könnten. Angesichts dieses Definitionsrahmens ist es schwierig, ethnische Minderheiten zu definieren, und die für vergleichende Analysen des Integrationserfolgs relevante zweite Zuwanderergeneration fehlt in den Daten ganz.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.12 zeigt, dass die Arbeitslosenquote bei den französischen Immigranten mit 16% im Jahr 2002 wesentlich höher ausgefallen ist als die Arbeitslosigkeit der Nicht-Migranten (7%). Dies gilt vor allem für Immigranten aus den Maghreb-Staaten (Algerien und Marokko: 26%, Tunesien: 22%) und aus der Türkei (25%). Außerdem ist die Arbeitslosenquote bei den Frauen generell höher, gerade bei Frauen aus Marokko, Algerien und den subsaharischen Ländern (31%, 30% bzw. 23%). Die hohen Arbeitslosenzahlen in Verbindung mit der Tatsache, dass Immigranten auf eher unqualifizierte und prekäre Arbeit beschränkt sind, haben zur Folge, dass Zuwanderer im Durchschnitt weniger verdienen als Nicht-Immigranten; dies gilt auch für Teilzeitstellen, wie aus Tabelle B3.13 hervorgeht. Das Lohngefälle zeigt sich auch in der Berufsstruktur der französischen Immigranten (siehe auch Tabelle B3.14): Im Vergleich zu Nicht-Immigranten sind sie häufiger selbständig (8,2% gegenüber 5,8%) und als Arbeiter tätig (40,5% gegenüber 24,7%).

Integrationsbarrieren: Wie in Großbritannien wird auch in Frankreich die Staatsangehörigkeit nach dem Geburtsprinzip definiert. Hohe Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt entstehen dadurch, dass vielfach der Besitz der französischen Staatsbürgerschaft Voraussetzung für die Berufszulassung ist. Nicht-Staatsbürger werden beispielsweise von Tätigkeiten als Beamte, Rechtsanwälte, Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, Chirurgen, Apotheker, Makler, Wirtschaftsprüfer, Gerichtsdienler, Notare usw. ausgeschlossen. Immigranten erhalten in Frankreich durchweg eine geringere Schulbildung als Nicht-Immigranten (siehe Tabelle B3.15), und 41% der Migranten haben lediglich die Grundschule oder nur die ersten beiden Jahre einer weiterführenden Schule besucht (weniger als 7 Schuljahre), während 27% nur einen mittleren Schulabschluss (9 Schuljahre) vorweisen können. Bei Nicht-Migranten ist die Relation mit 27% bzw. 41% genau umgekehrt. Besonders hoch ist der Anteil derer, die weniger als 7 Jahre die Schule besucht haben, bei Migranten aus Algerien (45%), Marokko (53%), Portugal (78%) und der Türkei (78%). Anders als im Vereinigten Königreich, wo die ethnische Zugehörigkeit das primäre Hindernis darstellt, ist es in Frankreich die soziale und kulturelle Distanz zwischen Immigranten und Einheimischen, die als wichtigstes Integrationshindernis zu betrachten ist.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Die problematische Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten führte u.a. im März 2005 zur Schaffung der Hohen Kommission für Gleichstellung und gegen Diskriminierung (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, HALDE). Die bei ihr eingegangenen Beschwerden betreffen zu 45,3% eine empfundene Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, wobei zu 39,6% die nationale Herkunft als Ursache angeführt wird. Als weitere Barrieren bestehen die genannten rechtlichen Restriktionen bei der Berufszulassung, die starke Abhängigkeit der Bildungschancen von sozialem Status und Wohnumfeld weiterhin fort. Räumliche Isolation und Ethnizität stellen ein doppeltes Risiko für ethnische Minderheiten in Frankreich dar. Auf Unternehmensebene wurden zugleich diverse Anstrengungen unternommen, um mehr Gleichberechtigung bei der Einstellung von Arbeitskräften zu erreichen („Charta für Vielfalt“, Anonymisierung von Bewerberunterlagen, Anerkennung von Ausbildungszertifikaten). Diese Unternehmensinitiativen haben dazu beigetragen, die Aussichten für die Arbeitsmarktintegration von Minderheiten ein wenig aufzuhellen.

3.5 Spanien

Allgemeine Situation: Seit Mitte der 1970er Jahre und verstärkt in den späten 1980er Jahren ist Spanien von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsland geworden. Dies kann auf mehrere Ursachen zurückgeführt werden: (1) die geografische Nähe zu den Entsenderegionen, z.B. Afrika, (2) die Verschärfung der Einreisebestimmungen traditioneller Aufnahmeländer und (3) die verbesserte wirtschaftliche Performance der Länder des Mittelmeerraumes. Im Jahr 1995 kam noch die Hälfte der Immigranten nach Spanien aus Europa, doch seit 2000 sind die Zahlen der Einwanderer aus Lateinamerika und Afrika schneller gestiegen. Roma leben bereits seit 600 Jahren in Spanien, ihre Zahl wird derzeit auf 500.000–600.000 geschätzt, wobei die größten Gruppen in den Provinzen von Andalusien (mehr als 40%) leben. Ungeachtet ihrer Forderungen nach Gleichberechtigung werden die Roma/Gitanos

offiziell nicht als ethnische Minderheit erfasst, und sie erhalten somit keinerlei gesetzlichen Minderheitenschutz.

Politische Situation: Meinungsumfragen zeigen, dass die Spanier gegenüber Unterschieden im Hinblick auf Nationalität, ethnische Zugehörigkeit oder Religion im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union eher tolerant sind. Seit 1985 hat Spanien den illegalen Immigranten fünf Amnestien angeboten. Es gibt jedoch eine weit verbreitete negative Haltung gegenüber den Roma in Spanien. In diesem Kontext sind die Barrieren für die Integration der Roma in den Arbeitsmarkt erheblich. Die Arbeitsämter berichten, dass viele Unternehmen ganz offen die Beschäftigung von Roma ablehnen bzw. diese gar nicht erst zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Die wichtigsten migrationspolitischen Fragen in Spanien beziehen sich auf die Ausstellung von Arbeitsgenehmigungen. Hinsichtlich der Roma sind die dringendsten politischen Aufgaben in der Bereitstellung angemessenen Wohnraums, einer besseren Integration der Kinder in die lokalen Schulen und einer intensiveren Arbeitsmarktpartizipation zu sehen.

Daten: Die aktuellste und umfassendste Datenbasis, die für die Analyse ethnischer Minderheiten in Spanien zur Verfügung steht, sind Mikrodaten aus der Volkszählung 2001 (5%-Stichproben). Sie war mit 13 Millionen erfassten Haushalten und 40 Millionen befragten Einzelpersonen sehr umfassend und bietet den Vorteil, dass immigrierte ethnische Minderheiten unabhängig vom legalen Status befragt worden sind. Dennoch hat möglicherweise ein erheblicher Teil der illegalen Einwanderer den Fragebogen nicht beantwortet, so dass diese Gruppe in der Volkszählung unterrepräsentiert sein wird. Ein weiterer Nachteil der Volkszählung ist, dass diese keine Lohninformationen enthält. Insgesamt fehlen der Hauptdatenquelle für Spanien einige wichtige Variablen zur Messung der ökonomischen Integration, und es ist sehr wahrscheinlich, dass einige ethnische Minderheiten und Einwanderer nicht ausreichend in der Zählung enthalten sind.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.16 enthält Arbeitsmarktstatistiken zu verschiedenen ethnischen Minderheiten. Sie zeigt, dass Spanien in der Lage ist, zumindest die asiatischen und anscheinend auch die lateinamerikanischen Einwanderer erfolgreich einzugliedern. Insgesamt konnten die in jüngerer Zeit eingewanderten Immigranten in Spanien eine Erwerbsquote von 77% erreichen, wobei jedoch die Arbeitslosenquote den nationalen Durchschnitt übersteigt. Die bemerkenswert hohe Arbeitsmarktpartizipation von Neuzuwanderern dürfte auf ihre günstigere Altersstruktur und ihre räumliche Konzentration auf die stabilen Arbeitsmärkte in Madrid und Katalonien zurückzuführen sein. Diese demographischen und berufsbedingten Faktoren sind in Tabelle B3.17 dargestellt.

Integrationsbarrieren: Das Fehlen umfassender Datenreihen schließt eine systematische Analyse der Barrieren für die Integration in den Arbeitsmarkt aus. Vorläufige Untersuchungsergebnisse zeigen, dass sowohl lateinamerikanische als auch afrikanische Immigranten höhere Beschäftigungsquoten als andere ethnische Minderheiten aufweisen, aber nur die Lateinamerikaner erfahren eine positive Beschäftigungsmobilität. Drei Faktoren könnten diese Unterschiede erklären: eine differenzierte Behandlung einzelner Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, linguistische Fähigkeiten und die Übertragbarkeit von Fachwissen. Die Roma-Bevölkerung konzentriert sich hauptsächlich in den rückständigeren Gebieten Andalusiens, Valencias und Murcias. Die Schulbildung der Roma hat sich im Laufe der Jahre zwar verbessert, und Romakinder werden heute im selben Alter eingeschult wie die der Mehrheitsbevöl-

kerung. Die negative Wahrnehmung der Roma in der Mehrheitsgesellschaft besteht aber fort.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Das spanische Ministerium für Arbeit und Soziales schuf im Jahr 2002 ein Forum zur systematischen Sammlung von Informationen über Integrationsaktivitäten auf unterschiedlichsten Regierungsebenen. Außerdem bemühen sich seit 2004 sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die spanische Regierung gemeinsam, den Status illegaler Immigranten zu regeln. Die spanischen Arbeitgeber treten für eine Ausweitung der legalen Arbeitsmigration ein. Außerdem gibt es mehrere private und staatliche Initiativen zur Förderung der Integration spanischer Immigranten in den Arbeitsmarkt. Ein gutes Beispiel für die politischen Bemühungen im Hinblick auf die Roma sind die Initiativen, die vom Europäischen Sozialfonds unterstützt werden, wie zum Beispiel das Programm „Acceder“. Im Rahmen dieses Programms erhalten Roma u.a. Schulungs-, Beratungs- und Vermittlungsangebote unterschiedlicher Art. Insgesamt steht Spanien bei der Integration ethnischer Minderheiten in den Arbeitsmarkt vor zwei zentralen Herausforderungen: einer verbesserten Arbeitsmarkteingliederung sowohl der Roma als auch der im Zeichen einer insgesamt verstärkten Zuwanderung erst in jüngerer Zeit eingereisten ethnischen Minderheiten.

3.6 Deutschland

Allgemeine Situation: Die Herausbildung neuer ethnischer Minderheiten in Deutschland setzte Mitte der 1950er Jahre mit dem ersten Gastarbeiter-Anwerbevertrag ein, den Westdeutschland 1955 mit Italien abschloss. Weitere bilaterale Vereinbarungen folgten mit Griechenland und Spanien (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964) und Jugoslawien (1986). Die auf Grundlage dieser Verträge einreisenden Gastarbeiter waren ungelernete Arbeiter, die benötigt wurden, um den Arbeitskräftemangel in Deutschland auszugleichen. 1973 wurde im Zeichen der ersten Ölpreiskrise ein bis heute geltender Anwerbestopp verhängt. Der Zuwachs der ausländischen Bevölkerung vollzog sich danach primär durch Familienzusammenführungen und eine erhöhte Geburtenrate. In den späten 1980er-1990er Jahren folgte eine neue Einwanderungswelle mit der Rückkehr von ethnischen Deutschen (Spätaussiedler) aus Osteuropa und einem erheblichen Ansturm von Asylsuchenden und Flüchtlingen. Im Jahr 2004 betrug die Anzahl der nicht in Deutschland geborenen Bevölkerung 6,7 Millionen (siehe Tabelle B3.18). Die Zahl der nicht gebürtigen Deutschen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union betrug 2,1 Millionen. Darunter fallen auch die frühere Gastarbeitergeneration wie die Griechen, Italiener, Portugiesen und Spanier. Im Jahr 2004 lebten ungefähr 3,2 Millionen Menschen aus anderen europäischen Staaten in Deutschland. Türken (1,8 Millionen) und Staatsangehörige des ehemaligen Jugoslawiens (850.000) dominieren diese Einwandererminderheiten. Andere Gruppen bestehen unter anderem aus 276.973 Afrikanern und 826.504 Asiaten. Deutschland steht einem wachsenden Anteil an Ausländern an einer alternden und langfristig rückläufigen Gesamtbevölkerung gegenüber.

Politische Situation: Aufgrund des starken Zustroms von Immigranten und Flüchtlingen sind die entsprechenden gesetzlichen Maßnahmen Dauerthema in den politischen und öffentlichen Debatten in Deutschland. Seit 1998 richtete die Bundesregierung den Fokus die-

ser Debatte stärker auf ökonomische Zuwanderungskriterien und eine grundlegende Reform des deutschen Staatsangehörigkeitsrechts. Mit Wirkung ab Januar 2000 wurde das frühere „Reichs- und Staatsangehörigkeitsrecht“, welches die Staatsangehörigkeit nur auf Grundlage des Abstammungsprinzips an Kinder, die ein deutsches Elternteil hatten, gewährte, durch das Geburtsprinzip ergänzt. Dieser Durchbruch war der Beginn einer Reihe von Gesetzesinitiativen, die die heutige Zuwanderungs- und Integrationspolitik in Deutschland prägen. Rückblickend kann festgestellt werden, dass das „Green Card“- Programm, das im Jahr 2000 eingeführt wurde, um die vorübergehende Zuwanderung von IT-Experten (hauptsächlich aus Indien) zu ermöglichen, der erste Schritt in Richtung eines Zuwanderungsgesetzes unter ökonomischen Vorzeichen war. Nach intensiven politischen und gesellschaftlichen Debatten trat zu Jahresbeginn 2005 das erste umfassende deutsche Zuwanderungs- und Integrationsgesetz in Kraft. Das neue Gesetz regelt die Einreise und den Aufenthalt von Bürgern aus Nicht-EU-Ländern sowie deren Zugang zum Arbeitsmarkt und zu den (neuen) Integrationsmaßnahmen. Darüber hinaus sieht es - inzwischen nochmals modifizierte - Anreize für ausländische Unternehmer und Investoren vor. Das Zuwanderungsgesetz spiegelt jedoch nicht nur die wachsende Überzeugung von der Notwendigkeit einer ökonomisch motivierten Immigration wieder, sondern auch die veränderten Perspektiven nach den Terroranschlägen vom 11. September 2001 und der Rezession in Deutschland, die im Jahr 2002 begann und die allgemeine Arbeitslosigkeit, besonders aber die der zugewanderten Bevölkerung erhöhte. So lässt das Gesetz in seiner heutigen Form wichtige ökonomische Komponenten vermissen, während es zugleich Integrationsanforderungen und Sicherheitsbelange ins Zentrum rückte.

Daten: Die meisten Daten über die Zuwanderung in Deutschland wenden das Nationalitätskriterium an, unterscheiden also zwischen den Staatsangehörigen, (einschließlich der Eingebürgerten) und den Nicht-Staatsbürgern, aber nicht zwischen Zuwanderern (d.h. die im Ausland Geborenen) und gebürtigen Deutschen. Für einen internationalen Vergleich ist eine Berufung auf dieses Kriterium problematisch, da es vielmehr das landesspezifische Staatsangehörigkeitsrecht als die tatsächlichen Migrationsmuster reflektiert. Auch die Tatsache, dass auf diese Weise die Zuwanderung ethnischer Deutscher (insgesamt mehr als 2,5 Millionen Menschen, die nicht als eigene Minderheit in den Statistiken erfasst und somit schwer zu untersuchen sind) und die Einbürgerung von fast 1,5 Millionen ehemaligen Ausländern seit 1990 (davon sind 640.000 ehemalige türkische Staatsbürger) außer Betracht bleiben, ist für Vergleichsstudien ein erheblicher Nachteil. Der Mikrozensus bleibt mit all seinen Schwachstellen eine verlässliche Datenquelle.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Insgesamt betrachtet sind die Zuwanderer in Deutschland gegenüber der einheimischen Bevölkerung in Bezug auf ihre wirtschaftliche Eingliederungen im Nachteil. Dies gilt auch für die zweite (und mittlerweile dritte) Zuwanderergeneration, die häufig über eine eher niedrige Schulbildung verfügt und keine generationsübergreifende Mobilität aufweist. Es gibt jedoch einige Migrantengruppen, die ökonomisch relativ erfolgreich sind, besonders im Bereich der Selbständigkeit. Ein bemerkenswertes Beispiel sind hier die Türken, die besonders häufig als selbständige Unternehmer tätig sind. Abbildung C3.3 zeigt, dass die Arbeitslosigkeit bei allen Ausländern - bei weiter zunehmendem Gefälle - deutlich höher liegt als in der deutschen Gesamtbevölkerung. Auffällig ist der markante Anstieg der Arbeitslosigkeit von Tür-

ken in Deutschland mit einem Anstieg von 10% im Jahr 1990 auf 24% im Jahr 1997 und erneut um gut 23% in 2002.

Integrationsbarrieren: Über Jahrzehnte hinweg hat eine unzureichende deutsche Integrationspolitik, die das Denken in Gastarbeiter-Kategorien als Rechtfertigung für unterlassene Angebote nahm, die soziale und wirtschaftliche Eingliederung ethnischer Minderheiten erschwert und insbesondere den Erwerb ausreichender Sprachkenntnisse als Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration weder gefördert noch gefordert. Erst seit kurzem hat sich in dieser Hinsicht ein Paradigmenwechsel ergeben. Hauptsächlich aufgrund fehlender Sprachkenntnisse verfügen viele Zuwanderer in Deutschland über ein vergleichsweise niedriges (Schul-) Bildungsniveau. Während die höher qualifizierten Zuwanderer auf dem deutschen Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft generell gut integriert sind, ist die geringe Schulbildung, besonders bei den Zuwanderern der zweiten Generation, ein erhebliches Hindernis für die Integration in den Arbeitsmarkt und eines der Hauptdefizite der Integrationspolitik des Landes. Die Beteiligung von Zuwanderern der zweiten Generation an der beruflichen Ausbildung in Deutschland erreicht nur ein Drittel des Umfangs, den die Mehrheitsbevölkerung aufweist. Diese schwache, bei Frauen anderer ethnischer Herkunft sogar noch geringere Ausbildungsteilnahme wirkt sich unmittelbar auf die ökonomischen Integrationschancen insgesamt aus. Nicht von ungefähr rangieren die Beschäftigungsquoten und die Löhne der zweiten Generation weit hinter denen der einheimischen Bevölkerung. Die Überwindung dieser Integrationsbarrieren ist von zentraler Bedeutung. Die Defizite der wirtschaftlichen Integration werden bei manchen ethnischen Minderheiten noch durch die Wohnorte verstärkt. Die räumliche Verteilung der ethnischen Minderheiten ist innerhalb Deutschlands sehr ungleichmäßig und zeigt eine erhebliche Konzentration in den stark industrialisierten westlichen Teilen des Landes.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Das Kernelement des Zuwanderungs- und Integrationsgesetzes von 2005 ist ein Integrationskurs, der 630 Stunden Sprachunterricht und einen Orientierungskurs beinhaltet, um die Teilnehmer mit der deutschen Geschichte, Kultur und dem Rechtssystem vertraut zu machen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2006 ein Nationaler Integrationsplan ins Leben gerufen, der u.a. das Ziel verfolgt, die Chancen von Zuwanderern auf einen Arbeitsplatz zu verbessern. Deutsche Unternehmen sind aufgerufen, Grundsätze der Vielfalt stärker als bisher in ihre Unternehmenskultur aufzunehmen und im Rahmen dessen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen und betrieblich zu integrieren. Insgesamt war und ist Deutschland mit substantiellen Schwierigkeiten hinsichtlich der Integration von Minderheiten in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Auf Basis der durch das Zuwanderungsgesetz zumindest ansatzweise eingeführten ökonomischen Kriterien, von Integrationskursen und nationalem Integrationsplan sollte eine Verbesserung der Integration jedoch erreichbar sein.

3.7 Lettland

Allgemeine Situation: In Lettland besteht die Mehrheitsbevölkerung aus ethnischen Letten. Diese Gruppe macht weniger als 60% der Gesamtbevölkerung aus, in den 1930er Jahren waren es noch 77%, zum Ende der Sowjetära nur 52%. Ein erheblicher Zustrom von Migranten aus anderen Teilen der früheren Sowjetunion zwischen 1944 und 1990 sowie die Rückwanderungen im Zeitraum zwischen 1991 und 2005 begründen diese Schwankungen. Die Minderheitsbevölkerung ist meist ostslawischer Herkunft: 35% der Landesbevölkerung sind Russen, Weißrussen und Ukrainer. Nicht-slawische Minderheiten, wie zum Beispiel Roma, Juden, Armenier, Aserbeidschaner, Tataren und Usbeken, machen zusammen weniger als 2% der Bevölkerung aus. Aus Sicht des Arbeitsmarktes scheinen Faktoren wie die Muttersprache, lettische Sprachkenntnisse und die lettische Staatsbürgerschaft für die Arbeitsmarktintegration und die Erwerbstätigkeit von erheblicher Bedeutung zu sein. Die Ethnizität an sich spielt auf dem lettischen Arbeitsmarkt nur eine geringe Rolle.

Politische Situation: Der relative große Anteil der ethnischen Minderheitsbevölkerung in Lettland hat mehrere Auswirkungen. Erstens ist die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten in Lettland für Wirtschaft und Gesellschaft von erheblicher Bedeutung. Zweitens müssen die finanziellen, fachlichen und personellen Ressourcen, die notwendig sind, um die Integration bewerkstelligen zu können, im entsprechenden Umfang vorhanden sein. Drittens wird eine so große ethnische Minderheit von der Mehrheitsbevölkerung – noch dazu angesichts der historischen Verbindung zwischen der Minderheitsbevölkerung und dem Sowjetregime – häufig als Konkurrenz wahrgenommen, wenn nicht gar als Bedrohung. Während interethnische Beziehungen auf Ebene der Individuen von den meisten Menschen als positiv empfunden werden, bestehen innerhalb der Gesellschaft erhebliche ethno-politische Spannungen und Vorurteile in Bezug auf die ethnischen Minderheiten im Land. Die Sprachreform an Minderheitenschulen im Jahr 2004 verstärkte diese Spannungen, da während der Vorbereitung und Umsetzung der Reform kein wirklicher Dialog zwischen den beteiligten Parteien und der Zielgruppe stattgefunden hat. Auf politischer Ebene wird die Integration durch die Vielzahl der beteiligten Institutionen und das Fehlen eines politischen Konsenses unter den häufig wechselnden Koalitionsparteien erschwert. Häufig sich verändernde Zuständigkeiten, Aufgabenverteilungen und programmatische Kurswechsel haben das ihre dazu beigetragen, dass Konsistenz und Akzeptanz dieser Programme beeinträchtigt wurden.

Daten: Die Kenntnis der lettischen Sprache ist jenseits ihrer generellen Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration in vielen Fällen auch gesetzliche Einstellungsvoraussetzung. Leider liefert die lettische Arbeitskräfteerhebung als im Zusammenhang dieser Studie zentrale Datenquelle keine Informationen über die Muttersprache oder allgemeine Sprachkenntnisse der Befragten. Somit muss man sich auf eine ethnische Klassifizierung in Letten und Nicht-Letten verlassen, um die Sprachkenntnisse zu beziffern, wenn man diese Datenquelle für die Analyse der Arbeitsmarktstatistiken heranzieht. Dieses Problem wird zum Teil durch Daten aus dem Nationalen Programm für Arbeitsmarktstudien abgeschwächt, die sich ausschließlich mit ethnischen Aspekten befassen.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Die lettische Wirtschaft erlebte ein noch nie da gewesenes Wirtschaftswachstum (66% im Zeitraum 2001–2006) und eine massive Abwanderung ihrer Arbeitskräfte nach der Aufnahme des

Landes in die Europäische Union. Derzeit ist der Arbeitsmarkt in Lettland sehr angespannt, und es herrscht ein Mangel an Arbeitskräften, was zu einem starken Anstieg der Löhne, einem Rückgang der Arbeitslosigkeit und einer verbesserten Position benachteiligter Gruppen, darunter auch ethnische Minderheiten, auf dem Arbeitsmarkt geführt hat. Zum Beispiel ist innerhalb der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter zwischen 15 und 74 Jahren die Differenz bei der Arbeitslosigkeit zwischen Minderheiten und der Mehrheit von 6 Prozentpunkten im Jahr 2002 auf weniger als 3 Prozentpunkte im Jahr 2005 gesunken. Der Anstieg der Beschäftigung zwischen 2002 und 2005 hat vor allem (und was Frauen betrifft, ausschließlich) innerhalb der Minderheitsbevölkerung stattgefunden. Tabelle B3.19 zeigt die Entwicklung der Erwerbsquoten in Abhängigkeit von ethnischer Zugehörigkeit, Bildung, Geschlecht und Alter. Die Arbeitslosigkeit ist bei ethnischen Minderheiten erheblich stärker ausgeprägt, allerdings seit dem Jahr 2000 deutlicher zurückgegangen als innerhalb der Mehrheitsbevölkerung (Abbildung C3.4).

Integrationsbarrieren: Aus der Perspektive des Arbeitsmarktes wird die Zugehörigkeit zu einer Minderheit in Lettland häufig nach Faktoren wie Muttersprache, fehlende lettische Sprachkenntnisse sowie fehlender lettischer Staatsbürgerschaft definiert. Tabelle B3.20 hebt die Bedeutung des Staatsbürgerschaftsstatus als wichtiges Kennzeichen der Ethnizität hervor. Ungefähr die Hälfte der Minderheitsbevölkerung besaß im Jahr 2005 nicht die lettische Staatsangehörigkeit (zehn Jahre früher betrug dieser Anteil 65%). Sogar unter der jüngeren Minderheitsbevölkerung (von welchen 90% in Lettland geboren sind) haben weniger als zwei Drittel der 15–34-jährigen Nicht-Letten die lettische Staatsbürgerschaft, während beinahe alle ethnischen Letten auch lettische Staatsbürger sind. Die Staatsbürgerschaft ist somit ein wichtiger Indikator für den Minderheitsstatus und kann zur Segmentierung des lettischen Arbeitsmarktes beitragen. Eine zweite Barriere ist die geografische Verteilung der Minderheitsbevölkerung. Abbildung C3.5 zeigt, dass die Minderheiten in anderen Gegenden leben als ethnische Letten. Diese regionalen Differenzen können eine Integrationsbarriere darstellen, da ein großer Anteil der Nicht-Letten (mehr als 70%) vorwiegend in Riga lebt, während gerade einmal 17% der Minderheitsbevölkerung in ländlichen Gegenden zu Hause ist. Die ethnischen Letten dagegen leben gleichermaßen in städtischen und ländlichen Gegenden Lettlands. Schließlich spielen noch die linguistischen Integrationsbarrieren eine Rolle. In einer aktuellen Umfrage gaben 9% der Arbeitnehmer an, dass die Anforderung, die offizielle Landessprache zu beherrschen, bei der Einstellung erheblich höher gewichtet wurde als etwaige fachliche Kompetenzen. Ein anderer Hinweis auf eine vorhandene Sprachbarriere dürfte darin zu finden sein, dass Minderheiten in öffentlichen Verwaltungen stark unterrepräsentiert sind.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Es gibt eine ganze Reihe staatlicher Integrationsmaßnahmen in Lettland. Im Rahmen von speziellen Einbürgerungsprogrammen wurden zwischen 1995 und dem ersten Quartal 2007 122.600 Menschen eingebürgert. Dieser Prozess verlangsamt sich jedoch seit dem Jahr 2006. Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnis der lettischen Sprache konnten bei der Minderheitsbevölkerung im vergangenen Jahrzehnt erhebliche Fortschritte verzeichnen, die Qualität der politischen Maßnahmen im Bereich Bildung bedarf jedoch einiger Verbesserungen. Der Beitrag der staatlichen lettischen Sprachschulen (LVAVA) war in vielerlei Hinsicht bedeutend. Darüber hinaus wurden verschiedene, mehr oder weniger erfolgreiche spezifische Maßnahmen (z.B. Beihilfeprogramme) durch die Regierung und die Stiftung für die Integration der Gesellschaft umgesetzt und

finanziert. Erst jüngst wurde zudem der nationale Handlungsplan „Roma in Lettland“ entwickelt. Auf der Unternehmensebene sind wirtschaftliche Interessen eine treibende Kraft für die Integration, und ethnisch gemischte Unternehmen leisten ihren Beitrag zur Integration, indem sie innerhalb ihres Unternehmens eine interethnische Kommunikationskultur pflegen. Mindestens zwei Drittel aller Unternehmen mit Privatkapital sind ethnisch gemischt. Dennoch geht aus Umfragen unter russischen und lettischen Unternehmern in Lettland hervor, dass einige von ihnen sowohl wirtschaftliche als auch andere Gründe haben, bevorzugt Menschen mit der gleichen Sprache einzustellen. Jedoch sorgt der angespannte Arbeitsmarkt für einen Rückgang dieser Praktiken, da Arbeitskräfte in allen Bereichen knapp werden.

3.8 Ungarn

Allgemeine Situation: Ungarns Bevölkerung umfasst nur eher kleine Anteile ethnischer Minderheiten (im Sinne dieser Studie diejenigen, die sich in der Volkszählung aufgrund ihrer Nationalität, gemeinsamen Geschichte, sozialen Normen und Werten oder aufgrund der mit Familie und Freunden gesprochenen Sprache selbst als ethnische Minderheit bezeichnet haben). Tabelle B3.21 zeigt eine Minderheitsbevölkerung von nur 3,1%, von welcher die Roma den größten Teil (60%), gefolgt von den ethnischen Deutschen (19,5) ausmachen. Tabelle B3.22 dokumentiert ihre Aufteilung nach Alter und Ethnizität. Bei den Bulgaren, Griechen, Deutschen, Slowaken und Slowenen sind 25 bis 35% ihrer Bevölkerung älter als 60 Jahre. Im Gegensatz dazu sind nur 4,4% der Roma-Bevölkerung über 60 Jahre alt, 35% jedoch jünger als 15 Jahre. Ethnische Gruppen in Ungarn sind also, mit Ausnahme der Roma, eher klein und relativ alt. Es ist daher unwahrscheinlich, dass ein Anstieg der Zuwanderung oder der Geburtenraten diese Bevölkerungsstatistik bei den Nicht-Roma Ethnizitäten in naher Zukunft ändern wird.

Politische Situation: Gemäß der ungarischen Verfassung sind die im Land lebenden Minderheiten ein wichtiger Bestandteil des Staates. Den Minderheiten ist das Recht garantiert, am öffentlichen Leben teilzunehmen, ihre eigene Kultur zu leben, und ihre eigenen Sprachen in Schulen und bei der Namensgebung zu verwenden. Der Status der Minderheiten war einer der wichtigsten Aspekte im Vorfeld des EU-Beitritts Ungarns. Die Europäische Union erstellte mehrere Landesberichte über Ungarn, in welchen die Besorgnis über die Situation der Roma in Ungarn und die Notwendigkeit, zum Ausdruck gebracht wurde, ihre soziale und wirtschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern.

Daten: Die Feststellung der ethnischen Herkunft und des Status der Minderheit in offiziellen Daten ist in Ungarn durch gesetzliche Vorgaben, wie zum Beispiel das Datenschutzgesetz, eingeschränkt. Außerdem müssen ethnische Minderheiten ihre Ethnizität in offiziellen Statistiken nicht angeben. Viele Befragte entscheiden sich dafür, Fragen über ihre ethnische Herkunft nicht zu beantworten, was die Sammlung genauer und verlässlicher Daten erschwert. Statistiken über Roma sind besonders schwer zu erhalten und selten verlässlich. Unter den Roma herrscht ein allgemeines Misstrauen gegenüber offiziellen Datenerhebungen, so dass eine Teilnahme an Befragungen häufig unterbleibt oder aber ungenaue und unvollständige Angaben geliefert werden.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.23 zeigt die Erwerbsquoten und die Arbeitslosenquoten der ethnischen Gruppen in Ungarn. Die Volkszählung im Jahr 2001 ergab relativ geringe Erwerbsquoten bei allen ethnischen Gruppen und sogar bei den Ungarn. Eine bemerkenswerte Ausnahme bilden hier die Chinesen, die die höchste Erwerbsquoten von 65% und die niedrigste Arbeitslosenquote von 0,68% aufweisen. Die Roma weisen die geringste Erwerbsquote von nur 22% auf und haben häufig prekäre, befristete Arbeitsstellen. Die Arbeitslosigkeit der Ungarn ist mit 9,84% gleichfalls sehr hoch und liegt auf dem Niveau der meisten ethnischen Minderheiten, teilweise sogar darüber. Die Roma sind hier ein extremer Sonderfall mit einer Arbeitslosenquote von alarmierenden 54%. Dass dieses Gefälle auf dem Arbeitsmarkt auch ein erhebliches Lohngefälle zur Folge hat, muss nicht weiter erwähnt werden.

Integrationsbarrieren: Angaben des European Roma Rights Centre (ERRC) zufolge bekunden 64% der befragten Roma, bei der Suche nach einem Arbeitsplatz mit erheblichen Hindernissen konfrontiert und somit gezwungen zu sein, in der so genannten Grauen Wirtschaft Arbeit zu finden, in welcher die Löhne meist erheblich niedriger sind und kaum Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz oder Zusatzleistungen besteht. Aktuelle Forschungen haben mehrere Barrieren für die Arbeitsmarktintegration der Roma identifiziert: Mangel an Schulbildung/Ausbildung, Fehlen einer „Arbeitsethik“, mangelnde Mobilität und Abhängigkeit von der staatlichen Arbeitslosenunterstützung. Im Jahr 2003 wurden zum Beispiel nur 50% der Romakinder an Grundschulen angemeldet, und nur 12,9% konnten eine weiterführende Schule abschließen. Zwar bestehen bei den Roma keine sprachlichen Barrieren, doch ihre geografische Isolation wirkt sich sehr negativ auf die Arbeitsmarktintegration aus. Ungefähr 60% der Roma-Bevölkerung leben in kleinen Siedlungen, wo es nur eine begrenzte Anzahl an nicht-landwirtschaftlichen Arbeitgebern gibt.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Als Reaktion auf die Armut der Roma hat die ungarische Regierung in den vergangenen Jahren mehrere Institutionen geschaffen, um diese Problematik zu lösen. Unter anderem wurde beim Bildungsministerium ein Beauftragter für die Integration von Roma und sozial benachteiligten Kindern eingesetzt. Auch das im Jahr 2003 etablierte „Nationale Netzwerk für integrierte Bildung“ unterstützt benachteiligte Kinder. Neben den staatlichen Institutionen wurden einige Initiativen von Privatunternehmen ins Leben gerufen, um die Arbeitsmarktintegration der Roma zu fördern. Drei dieser Initiativen sind besonders hervorzuheben: Das Programm für Selbständigkeit der Roma in der Stadt Apátfalva, das Programm für Selbständigkeit in der Landwirtschaft und Landvergabe in derselben Stadt und ein allgemeines Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit der Roma in ländlicher Umgebung und in sozial gefährdeten Siedlungen.

3.9 Slowakei

Allgemeine Situation: Ungefähr 22% der slowakischen Gesamtbevölkerung von 5,4 Millionen Menschen setzen sich aus ethnischen Minderheiten zusammen. Aus dieser Perspektive ist die Slowakei das heterogenste Land in Mitteleuropa (und erst recht unter den V4-Ländern).¹¹ Tabelle B3.24 weist als größte Minderheit in der Slowakei die Ungarn (9,7%) aus, gefolgt von den Roma (1,7%), Tschechen (0,8%), Ruthenen (0,4%), Ukrainern (0,2%)

¹¹ Tschechische Republik, Ungarn, Polen und Slowakei.

und einer Reihe kleinerer Minderheiten, wie den Deutschen, Juden, Kroaten, Polen, Bulgaren und Russen.¹² Prognosen von Infostat (2002) sagen einen deutlichen Anstieg der Zahl der Roma in der Slowakei bis 2025 voraus; die voraussichtliche Bevölkerungsstärke könnte dann bei 520.000 Personen liegen, was einer Zunahme um 37% gegenüber den aktuellen Zahlen entspräche.

Politische Situation: Die soziale und ökonomische Integration der Roma wird erst seit Ende der 1980er Jahre zunehmend als eine wichtige Aufgabe angesehen, die es zu bewältigen gilt. Umfragen zufolge¹³ zählt die „Romaproblematik“ inzwischen zu den zehn am häufigsten genannten gesellschaftlichen Herausforderungen in der Slowakei. Die politischen Parteien jedoch verfolgten zunächst einen eher kurzsichtigen Ansatz und haben die Problematik der Unterentwicklung und der fehlenden Arbeitsmarktintegration lange vernachlässigt. Gleichzeitig erschwert die Zersplitterung der politischen Interessenvertretungen der Roma bis heute eine konsistente und nachhaltige Förderung von Maßnahmen und Programmen zur Arbeitsmarktintegration.

Daten: Die Datenquellen der Slowakei erfassen die wirkliche Größe der Roma-Bevölkerung nicht, die Volkszählungen der Jahre 1991 und 2001 weisen in dieser Hinsicht erhebliche Mängel auf. Die Bedenken der Roma, ihre ethnische Zugehörigkeit anzugeben, resultieren aus einer unzureichenden Kenntnis des Unterschieds zwischen Ethnizität und Nationalität, vor allem aber aus einer empfundenen Stigmatisierung und Angst vor Verfolgung. Dies führt zu verzerrten, unzuverlässigen Schätzungen. Auf der Basis von Stichproben wurde die Zahl der Roma in der Slowakei zuletzt auf ungefähr 300.000 Personen geschätzt (bzw. 5,6% der Gesamtbevölkerung).¹⁴

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Die einzigen Daten, die über die Arbeitslosigkeit unter den Roma verfügbar sind, enden im Jahr 1989 und sind in Abbildung C3.6 dargestellt. Die weitere Sammlung von Daten über die Roma galt als unrechtmäßig und diskriminierend. Besonders zu erwähnen ist die Dauer der Arbeitslosigkeit bei den Roma, in aller Regel handelt es sich um eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit von über 12 Monaten. Die geografisch und sozial isolierten Roma-Gemeinschaften im Osten des Landes verzeichnen Arbeitslosenquoten von fast 100%. Die schwerwiegendsten Barrieren bei der Suche nach einem Arbeitsplatz sind unter anderem die niedrige Schulbildung, eine starke Konzentration in armen ländlichen Gegenden, Vorbehalte der Arbeitgeber und eine durch ein negatives Klima geprägte Beziehung der Roma zur Mehrheitsbevölkerung.

Integrationsbarrieren: Laut Meinungsumfragen ist die soziale Distanz zwischen ethnischen Minderheiten und Mehrheitsbevölkerung in der Slowakei bei den Roma am stärksten ausgeprägt. Alle Erhebungen seit 1990 bestätigen, dass die ansonsten vorhandene soziale Kluft in der Slowakei in allen Bevölkerungsschichten gleich und über die letzten Jahre hinweg konstant geblieben ist, und zwar ungeachtet des Alters, Geschlechts, der Schulbildung, Nationalität, politischer Einstellung und Wohnumfeld. Die geringe Schulbildung der Roma

¹² Die Roma sind die zweitgrößte Minderheit in der Slowakei, allerdings gaben in der Volkszählung der Tschechoslowakei im Jahr 1991, die den Roma erstmalig die Möglichkeit gestattete, ihre Ethnizität anzugeben, nur 75.802 Roma diesen Status auch tatsächlich an.

¹³ „Die Slowakei vor den Wahlen“ Zentrum für Forschung Sozialer Probleme gegründet vom Koordinationszentrum Gesellschaft gegen Gewalt (CRSP CC PAV) im Mai 1990.

¹⁴ Dies geht aus der aktuellsten Umfrage der Romabeauftragten der slowakischen Regierung hervor.

verstärkt die soziale Distanz weiter. In der Volkszählung von 1991 gaben über 76% der Roma den Grundschulabschluss als höchsten erzielten Schulabschluss an. Der Volkszählung von 2001 zufolge besitzen über 48% der Roma überhaupt keinen Schulabschluss. Auch wenn hier die erwähnten datenbezogenen Probleme berücksichtigt werden müssen, zeigen diese Zahlen doch einen allgemeinen Negativtrend der Schulbildung der Roma an. Auch die Sprachbarriere verschlimmert diese Probleme, da die meisten Romakinder häufig nur die Romasprache sprechen, was eine Schulbildung und den Erfolg in der Slowakei naturgemäß erheblich erschwert.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Die slowakische Regierung hat seit den frühen 1990er Jahren mehrere Gesetze verabschiedet, die die Lebensumstände der Roma verbessern sollen. Mit den wechselnden Regierungen änderte sich auch die Unterstützung für solche Maßnahmen. Im Jahr 2005 erklärte das Verfassungsgericht das Quotengesetz für verfassungswidrig. Im privaten Sektor gibt es nur wenige Initiativen, um den Roma zu helfen. Eine der wenigen Ausnahmen ist die Initiative von U.S. Steel – ein Walzwerk in ausländischem Besitz im Osten der Slowakei. Die U.S. Steel Košice unterstützt die Roma-Gemeinschaft in Košice und Umgebung durch ein Projekt im Rahmen der Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der selbst verwalteten Region Košice und lokalen Nicht-Regierungsorganisationen. Das Unternehmen unterstützt Vorschuleinrichtungen für Romakinder und Nicht-Romakinder.

Insgesamt verhindern die soziale Kluft, die geografischen und schulischen Barrieren die Integration der Roma in den slowakischen Arbeitsmarkt. Außerdem blieben staatliche Maßnahmen zur Verbesserung der Armut der Roma weitgehend unwirksam. Angesichts der nur partiellen Erfassung der Roma in der slowakischen Volkszählung ist es nicht möglich, die genannten oder künftigen Maßnahmen effektiv zu bewerten oder Veränderungen der Lebensumstände der Roma genau zu dokumentieren. Jedoch zeigen einige private Initiativen viel versprechende Ansätze von Verbesserungsmöglichkeiten auf. Auch DecadeWatch 2005-2006 stellte einige positive Trends heraus, besonders im Bereich der Vorschulen. Dennoch bleibt die Integration der Roma eine wichtige Herausforderung für die Slowakei.

3.10 Rumänien

Allgemeine Situation: In Rumänien bestand die ethnische Bevölkerung im Jahr 2002 hauptsächlich aus Ungarn (1,43 Millionen) gefolgt von den Roma (535.000), Ukrainern (61.000) und Deutschen (59.800). Die in der Volkszählung ermittelte Zahl der Roma dürfte rumänischen Demographie-Experten zufolge jedoch in Wirklichkeit nur ein Drittel der Roma-Bevölkerung des Landes darstellen. Anders als bei der rumänischen Gesamtbevölkerung, die regional recht gleichmäßig (mit einem städtischen Anteil von nur 53%) verteilt ist, leben die deutschen und ungarischen ethnischen Gruppen vorwiegend in Städten, die Roma und Ukrainer dagegen hauptsächlich in ländlichen Gegenden (85% bzw. 61%). Die starke Abwanderung von Einheimischen (z.B. Saisonarbeiter) in andere Länder der Europäischen Union stellt für die rumänische Wirtschaft ein ernstes Problem dar.

Politische Situation: Die Veränderungen der politischen und sozialen Toleranz in Rumänien sind deutlich. Die Ergebnisse des Roma Inclusion Barometer 2006 zeigen, dass die Menschen sich weniger intolerant gegenüber den Roma äußerten (Open Society Foundati-

on 2007). Diese dokumentierten Veränderungen werden hauptsächlich der verbesserten wirtschaftlichen Lage, der gestärkten Demokratie und Gesetzestreue in den letzten Jahren zugeschrieben. Gleichwohl hat sich nach Einschätzung von Experten die Lage der Roma auf dem Arbeitsmarkt seit 1989 mit dem Übergang vom Sozialismus zur Marktwirtschaft erheblich verschlechtert. Zwar litt die gesamte rumänische Bevölkerung unter dem durch diesen Übergang verursachten ökonomischen Schock, am schlimmsten waren jedoch die Roma betroffen.

Daten: Die rumänische Volkszählung sammelt Daten nach ethnischen Gruppen, Muttersprache und seit 1989 nach Religionszugehörigkeit auf Basis freiwilliger Angaben. Die Angaben hinsichtlich der Religionszugehörigkeit und der ethnischen Gruppe sind freiwillig. Leider sind die Definitionen der Religionszugehörigkeit und der ethnischen Gruppen in der Volkszählung weder eindeutig noch konsistent. Andere Datenquellen, wie zum Beispiel die Bevölkerungsstatistiken (Geburten, Sterbefälle, Eheschließungen und Scheidungen) und Statistiken über interne und externe Migration liegen zwar vor, doch enthalten sie keinerlei Informationen hinsichtlich der ethnischen Gruppen. Auch wenn es einige Daten über ethnische Gruppen gibt, sind diese aufgrund der Freiwilligkeit der Angaben und der mangelhaften Definition von Ethnizität nur von begrenztem Nutzen.

Integrationsindikatoren (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Einkommensgefälle): Tabelle B3.25 zeigt die Arbeitsmarktstatistiken in Rumänien nach ethnischem Status. Die Erwerbsquote ist schon bei den Rumänen mit 41,6% relativ niedrig, erst recht aber bei den Roma (22,9%). Frauen anderer ethnischen Herkunft verzeichnen eine Erwerbsquote von 36% gegenüber nur 13,6% bei weiblichen Roma. Im Jahr 2002 waren nur wenige Angehörige der dominanten Gruppen (Rumänen und Ungarn) in höherqualifizierten Berufen tätig (9,3% bzw. 6,7%). Mehr als 75% der Roma und 65% der Ukrainer sind als ungelernete Kräfte zum Beispiel in der Landwirtschaft tätig oder gehen anderen einfachen Beschäftigungen nach.

Integrationsbarrieren: In der zentralen Planwirtschaft waren die Roma in den Arbeitsmarkt Rumäniens integriert. Der Zusammenbruch industrieller Aktivitäten und die Auflösung großer staatlicher landwirtschaftlicher Betriebe und der Kooperativen führten zum Verlust von hunderttausenden Arbeitsplätzen. Die Roma waren, wie viele andere, von dieser Veränderung erheblich betroffen. Die niedrige Schulbildung der Roma ist ein weiteres Hindernis für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Der Anteil der rumänischen Männer, die älter als 10 Jahre sind und einen höheren Schulabschluss und eine universitäre Ausbildung haben beträgt 11,5%, bei der Roma-Bevölkerung sind es nur 0,3%. Auch besteht ein formelles Bildungsdefizit; nur 15% der Roma im Schulalter nehmen später an einer Berufsausbildung teil, bei anderen ethnischen Gruppen sind es fast 48%.

Integrationspolitik und Schlussfolgerungen: Die rumänische Wirtschaft befindet sich in einer Übergangsphase und hat seit langem eine marginalisierte Roma-Bevölkerung. Der Übergang zu einer offenen, demokratischen Gesellschaft und die Beitrittsvoraussetzungen der Europäischen Union haben zwar zu einer ganzen Reihe politischer Initiativen geführt. Im Zeitraum 1996–2000 konnten immerhin beachtliche Fortschritte bei der Festlegung von Prioritäten und der Zuteilung finanzieller Mittel erzielt werden. Zugleich wurden mehrere Nicht-Regierungsorganisationen gegründet, und auch die Aufmerksamkeit internationaler Organisationen hat sich verstärkt. Zugleich aber haben die Veränderungen der makroökonomischen Bedingungen in Rumänien eine verstärkte Arbeitsmarktteilhabe der ethnischen Minderheiten, insbesondere der Roma, bislang nicht zugelassen. Hinzu kommen die eklatanten Bildungsnachteile auf Seiten der Roma.

Aktuelle Veränderungen, darunter die Abwanderung von mehr als zwei Millionen Menschen, signalisierten jedoch mögliche allgemeine Verbesserungen der Arbeitsmarktbedingungen in Rumänien.

3.11 Zusammenfassung und Diskussion

Die in diesem Kapitel zusammen gefassten zehn Länderfallstudien zur sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten weisen erhebliche Unterschiede dahingehend auf, wie und in welchem Umfang die Integration ethnischer Minderheiten stattfindet, gleich, ob es sich um Zuwanderer, Angehörige der zweiten Generation oder indigene ethnische Minderheiten handelt. Dennoch sind auch Parallelen feststellbar: Alle Länder erkennen mittlerweile an (von sich aus und auf Druck der Europäischen Union), dass sie Probleme bei der Integration von ethnischen Minderheiten haben, die dringend gelöst werden müssen. Ohne Zweifel ist die wirtschaftliche Integration ethnischer Minderheiten für alle Beteiligten gleichermaßen gewinnbringend, führt zu einer breiteren Basis der Steuereinnahmen, verringert die Ausgaben für Sozialtransfers, schafft mehr Gleichberechtigung gesellschaftlicher Gruppen und größeren sozialen Zusammenhalt.

In mehreren Ländern ergeht es den ethnischen Minderheiten erheblich schlechter als der Mehrheitsbevölkerung (z.B. in Rumänien, Dänemark, Ungarn und den Niederlanden), während sie nur in einem einzigen Land (Lettland) anscheinend den Anschluss geschafft haben. Die Integration der Roma stellt wohl die größte Herausforderung in den neuen Mitgliedstaaten der EU dar. Ihr wirtschaftliches Potenzial bleibt bislang nahezu völlig ungenutzt. Die länderübergreifende Heterogenität bietet einige Hinweise auf die Natur der ethnischen Minderheiten und die zugrunde liegenden politischen, sozialen, schulischen und wirtschaftlichen Bedingungen in den meisten Aufnahmeländern.

In den Ländern, die hohe Wirtschaftswachstumsraten verzeichnen können, sind auch Zuwanderer und ethnische Minderheiten langfristig erfolgreicher, weisen eine stärkere Arbeitsmarktteilhabe und höhere Bildung auf. Die entgegengesetzte Diagnose trifft auf Zuwanderer und ethnische Minderheiten in Ländern mit stagnierenden Wirtschaften zu, wo sie teils eklatant hinter dem ökonomischen Erfolg der Mehrheitsbevölkerungen zurückfallen. Als Ursachen hierfür sind unter anderem unzureichende Sprachkenntnisse, fehlendes Humankapital und mangelhafte Berufsausbildung sowie eine mangelnde gesellschaftliche Chancengleichheit zu nennen.

Auch gibt es große Unterschiede bezüglich der Arten von Zuwanderern, die sich in den untersuchten Ländern niederlassen. Die nordischen Staaten verzeichneten zunächst eine durch Wirtschaft und Arbeitsmarkt diktierte Migration, die in jüngerer Zeit von einer humanitär motivierten Aufnahme von Flüchtlingen abgelöst wurde, bevor die EU-Osterweiterung auch die ökonomischen Wanderungen wieder etwas verstärkt hat. Im Zuge dieser Entwicklung hat sich die ethnische Zusammensetzung der Bevölkerung in diesen Ländern verändert, was zu Differenzen unter den ethnischen Minderheiten geführt hat. Im Gegensatz zu Kanada, das die Zuwanderung auf Grundlage eines Punktesystems fördert, welches sich stark auf ausgebildete, junge Menschen konzentriert, setzten europäische Ländern den Fokus ihrer Bemühungen überwiegend auf andere Gruppen. Dies ist eine Erklärung für die unterschiedlichen Selbständigenquoten, Arbeitslosenzahlen und Erwerbsquoten in die-

sen Ländern. Während etwa die Arbeitslosigkeit ethnischer Minderheiten in Kanada derjenigen der Mehrheitsbevölkerung entspricht, gilt dies in vielen EU-Staaten nicht, wo die Arbeitslosenquoten ethnischer Minderheiten teils drastisch oberhalb des Niveaus der Mehrheitsbevölkerung liegen. Die chronische Vernachlässigung und Diskriminierung der Romaminderheit hat innerhalb dieser Gruppe den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt massiv erschwert.

In den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern ist die Sprache ein zentraler Indikator für Ethnizität und nationale Identität. Mangelnde Kenntnisse der Sprache der Mehrheitsbevölkerung stellen ein fundamentales Integrationshindernis für Zuwanderer dar. In Ländern wie Großbritannien oder Frankreich hat die Sprache keinen solch hohen Stellenwert als Integrationsbarriere, weil viele ethnische Minderheiten Kenntnisse der Sprache bereits mitbringen, Länder wie Deutschland bewegen sich zwischen den beiden Extremen.

Politische Maßnahmen und Programme für die Assimilation und erfolgreiche Integration von Zuwanderern und ethnischen Minderheiten fallen in den zehn Ländern unterschiedlich aus. Zunehmend werden Sprachkurse und die Erfüllung bestimmter Zugangskriterien für neue Zuwanderer gefordert. Dies spiegelt die wachsende Besorgnis über die mangelnde Integration bestimmter ethnischer Gruppen und die daraus resultierenden Probleme einer aktiven Teilnahme am wirtschaftlichen Leben wider. Inwieweit diejenigen Staaten, die in dieser Hinsicht besonders umfangreiche Aktivitäten eingeleitet haben, letztlich bessere Ergebnisse bezüglich der Arbeitmarktsituation der ethnischen Minderheiten erzielen, bleibt abzuwarten. An diesem Punkt sind die Belege bislang weder aussagekräftig noch schlüssig.

4. Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung gegenüber ethnischen Minderheiten

Auf Grundlage der derzeit verfügbaren EU-weiten Statistiken werden in diesem Kapitel zunächst die herrschenden Formen der Diskriminierung, die Einstellungen der Einheimischen gegenüber Zuwanderern und Minderheiten und die entsprechenden Gegenmaßnahmen betrachtet. Im Anschluss wird eine Regressionsanalyse dazu verwendet, die kausalen Auswirkungen demographischer, politischer und wirtschaftlicher Faktoren auf diese Einstellungen zu ermitteln. Um die wichtigen Dimensionen der sozialen und Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten in Europa besser zu verstehen, werden Daten des European Social Survey (ESS) herangezogen; sie enthalten wertvolle Informationen über Werte, Wahrnehmungen und Einstellungen.¹⁵

4.1 Deskriptive Analyse

In einem ersten Schritt soll eine Einschätzung zum Umfang der selbst wahrgenommenen Diskriminierung in Europa vorgenommen werden. Die Befragten wurden hierzu gebeten, sich selbst als Mitglied einer Gruppe zu identifizieren, die in ihrem Heimatland diskriminiert wird. Der Fokus hierbei liegt auf den Befragten, die aufgrund ihrer Hautfarbe oder Rassenzugehörigkeit, Nationalität, Religion, Sprache und Ethnizität diskriminiert werden. Daher wurden diejenigen ausgenommen, die angaben, aufgrund des Geschlechts, des Alters oder einer Behinderung diskriminiert worden zu sein. Die in Abbildung C4.1 dargestellten Daten zeigen den Anteil der Personen, die diese Frage mit „Ja“ beantwortet haben, nach Ländern. Deutlich wird, dass die selbst diagnostizierte Diskriminierung in den Ländern stark variiert und von 1% in Polen, Finnland und Irland bis zu über 4% in Großbritannien, Griechenland und Estland reicht.

Diese Zahlen sind jedoch möglicherweise mehr durch die variierenden Anteile potenziell diskriminierter ethnischer Minderheiten geprägt als von Unterschieden in der tatsächlichen Wahrscheinlichkeit, als Mitglied einer ethnischen Minderheit Opfer einer Diskriminierung zu werden. Um länderübergreifende Schwankungen der ethnischen Spannungen zu beleuchten, wurde das Ausmaß an Diskriminierung als Anteil der im ESS erfassten, potenziell und nach eigenem Bekunden diskriminierten ethnischen Minderheiten gemessen.¹⁶ Auf diese Weise ergibt sich ein ganz anderes Bild. Abbildung C4.2 zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit diskriminiert zu werden, in Ungarn und der Tschechischen Republik am höchsten ist und in Litauen am niedrigsten.

Abbildungen C4.3 und C4.4 zeigen, inwieweit die Befragten Anti-Diskriminierungsgesetze befürworten¹⁷. Die Zustimmung zu solchen Gesetzesmaßnahmen ist in Schweden, Portugal und Frankreich am größten und fällt in Griechenland, Italien und Dä-

¹⁵ Für diese Analyse werden Angaben zu allen Befragten – ungeachtet des Alters oder des Arbeitsmarktstatus – verwendet, so dass die landesspezifischen Sub-Samples groß genug sind, um eine präzise Statistik zu liefern.

¹⁶ Die Definition der ethnischen Minderheiten ist weitreichend und schließt diejenigen ein, die in einem anderen Land geboren wurden, die Staatsangehörigkeit eines anderen Landes besitzen oder zu Hause eine andere Sprache als die Mehrheitsbevölkerung sprechen.

¹⁷ Für Estland und die Slowakei liegen keine vergleichbaren Daten des Jahres 2002 vor.

nemark am geringsten aus. Jedoch ist dieser Unterschied zwischen den Ländern nicht so deutlich wie die in Abbildung C4.1 und C4.2 dargestellten Länderunterschiede.

Die Wahrnehmung ethnischer Minderheiten ist mit der Einstellung der Einheimischen gegenüber der Zuwanderung ethnischer Minderheiten in das Land verbunden. Die in den Abbildungen C4.5, C4.6 und C4.7 zusammen gefassten Daten legen diese Einstellungen im Hinblick auf die wirtschaftliche und soziale Fragen für die Jahre 2002 und 2004 dar; es ergeben sich interessante Unterschiede. Die Auswirkungen von Zuwanderung auf die heimische Wirtschaft werden, wie aus Abbildung C4.5 hervorgeht, besonders negativ in Griechenland, Ungarn und Slowenien wahrgenommen. In Luxemburg, gefolgt von Österreich, Schweden und Estland, wird die Frage, ob Zuwanderung günstige oder ungünstige Folgen für die Wirtschaft habe, weit optimistischer beantwortet und mithin eine weniger negative Einstellung gegenüber Zuwanderung und Zuwanderern deutlich. Diese Einstellungen blieben während der zwei untersuchten Jahre in den meisten Ländern relativ konstant, verzeichneten jedoch im Jahr 2004 eine leicht negative Tendenz. Eine erwähnenswerte Ausnahme bildet hier Irland, wo sich die Einstellungen ethnischen Minderheiten gegenüber in 2004 zum Positiven wendeten und die Zuwanderung stärker begrüßt wurde, und mit ähnlich positivem Trend Griechenland und Estland. Dagegen ist in Luxemburg, Dänemark, Österreich, Schweden und Ungarn für das Jahr 2004 diesbezüglich ein Abwärtstrend feststellbar. Die negativsten Antworten auf die zusätzlich gestellte Frage, ob Zuwanderer die Lebensqualität im Land verbessern, kamen aus Griechenland, Portugal und Ungarn (C4.6). Die Befragten aus Schweden, Luxemburg und Dänemark zeigten insgesamt die positivsten Einstellungen. In Österreich, Dänemark und Luxemburg wurde im Jahr 2004 eine Verschlechterung vermerkt, während sich die Lage in Portugal, Estland und Irland verbessert hat. Die Wahrnehmung, dass Zuwanderung die Kriminalität verstärkt (C4.7) ist offenbar besonders stark ausgeprägt in Griechenland und in der Tschechischen Republik, gefolgt von Ungarn, während vor allem in Irland, aber auch in Italien und Großbritannien eine andere Überzeugung vorherrschend zu sein scheint. Insgesamt weisen diese Werte darauf hin, dass eine besonders negative Einstellung gegenüber Zuwanderern in Griechenland und Ungarn anzutreffen ist.

Abgesehen von den allgemeinen Fragen zur Zuwanderung enthält die ESS- Datenreihe auch Antworten auf die Frage, ob mehr oder weniger Zuwanderern fremder Herkunft oder anderer ethnischer Gruppen die Einreise ins Land gestattet werden soll. Diese Frage ist hier von besonderer Relevanz, da sie einen wichtigen politischen Aspekt der Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten bewertet.¹⁸ Der Anteil der Befragten, die als Antwort „viele“ nannten, ist am höchsten in Schweden (30,2), Spanien (18,4) und Italien (16,9). Im Gegensatz dazu nannten 35,4% der Ungarn, 26,5% der Esten, 25,9% der Griechen und 25,4% der Portugiesen als Antwort „weniger“ (siehe Abbildung C4.8). Angesichts der klaren ökonomischen Vorteile von Zuwanderung ist es erstaunlich, dass mehr als ein Viertel der Bevölkerung, die in diesen Ländern befragt wurde, sich deutlich gegen Zuwanderung ausspricht. Dies könnte zum einen auf die jeweilige Wirtschaftslage der betreffenden Länder zurückzuführen sein, die die Aufnahmefähigkeit im öffentlichen Empfinden begrenzt

¹⁸ Einen wertvollen Einblick würde ein Vergleich der Einstellungen in bezug auf diese Frage mit den Einstellungen zur Zuwanderung von Mitgliedern der selben ethnischen Gruppe liefern, diese ist jedoch nicht im ESS enthalten.

erscheinen lassen könnte.¹⁹ Als Erklärung wäre grundsätzlich auch denkbar, dass diese Länder vor allem für benachteiligte Zuwanderer ein attraktives Aufnahmeland darstellen. Es könnte aber auch ein generell eher diskriminierendes gesellschaftliches Klima Ursache für das starke Maß an Ablehnung von Zuwanderung sein. Um herauszufinden, ob diese Wahrnehmungen von individuellen, demographischen und wirtschaftlichen Faktoren abhängig sind, ist ein Blick auf die entsprechenden Daten erforderlich. Abbildung C4.9 schlüsselt sie nach Erwerbsstatus auf, einschließlich der Erwerbslosen. Daraus geht hervor, dass der größte Anteil derjenigen, die die negativsten Einstellungen haben (und als Antwort „keine weiteren Zuwanderer“ angaben) neben den chronisch Kranken und Menschen mit Behinderungen von denjenigen Arbeitslosen bestritten wird, die nicht nach einer Arbeit suchen (22,86%).²⁰ Unter den Rentnern findet sich der drittgrößte Anteil derer, die „keine weiteren Zuwanderer“ als Antwort nannten und der höchste Anteil derer, die als Antwort „wenige oder keine“ nannten. Verschlechtern sich die wirtschaftlichen Bedingungen eines Landes, sind diese Gruppen davon am ehesten betroffen, was im Einklang damit ist, dass Arbeitslose und Rentner sich eher gegen Zuwanderung aussprechen. Diese empfundene und von der ökonomischen Theorie zum Ersatz heimischen durch zugewandertes Humankapital vordergründig bestätigte „Bedrohung“ in Verbindung mit den unflexiblen und stagnierenden Arbeitsmärkten in Europa können Auslöser für eine negative Einstellung gegenüber Zuwanderern sein. Studenten sprachen sich im Übrigen in geringstem Umfang für eine Zuwanderungsbegrenzung aus.

In Abbildung C4.10 werden diese Antworten nach Ethnizität aufgeschlüsselt. Angehörige ethnischer Minderheiten sind generell den Zuwanderern anderer ethnischer Herkünfte gegenüber positiver und toleranter eingestellt als die Mehrheitsbevölkerung. Jedoch ist der Anteil derer, die als Antwort dennoch „keine weiteren Zuwanderer“ angaben, mit 15% relativ hoch, was möglicherweise die Angst widerspiegelt, dass neue Zuwanderer zu mehr Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und besonders in den ethnischen Nischen führen könnten. Die Abhängigkeit der Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten von Qualifikation und Lebensalter geht aus Abbildung C4.11 hervor. Man erkennt hier, dass jüngere Menschen mit höherer Schulbildung eher eine liberale Zuwanderungspolitik unterstützen.

¹⁹ So stellen in Griechenland erst vor wenigen Jahren eingereiste Zuwanderer mit etwa 700.000 Personen rund 8% der insgesamt über 9 Millionen Einwohner. Etwa 250.000 dieser Zuwanderer (bzw. 37%) halten sich illegal im Land auf (The Athens News Agency, 4. Oktober 2007).

²⁰ Dieses Resultat erscheint intuitiv einleuchtend, jedoch basiert es auf einer relativ geringen Anzahl Befragter. Bei dieser Gruppe war die Antwort „viele“ ebenso wahrscheinlich.

4.2 Regressionsanalyse

Um den Umfang zu bewerten, in welchem soziale, demographische und wirtschaftliche Faktoren die Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten direkt beeinflussen, wird ein ökonomisches Regressionsverfahren verwendet, in dem die verschiedenen Determinanten separat analysiert und in ihren Wirkungen erfasst werden können.²¹ Die Schätzergebnisse in Tabelle B4.1 zeigen, dass die durchschnittliche Wahrnehmung in Bezug auf Zuwanderer anderer Ethnizität nicht vom Geschlecht abhängt. Alle anderen Variablen sind jedoch von erheblicher statistischer Signifikanz. Je höher das Alter und je größer der Haushalt ist, desto größer ist auch die negative Einstellung gegenüber Zuwanderern. Auf der anderen Seite sind verheiratete Befragte, Zuwanderer und Hochqualifizierte gegenüber Zuwanderern eher positiv eingestellt. Die Schätzungen weisen ferner darauf hin, dass Einzelpersonen mit niedrigerem Haushaltseinkommen weniger positiv gegenüber ethnischen Minderheiten eingestellt sind.²² Außerdem lassen die negativen, statistisch signifikanten Koeffizienten der Dummy-Variablen zum Arbeitsmarktstatus den Schluss zu, dass sowohl Individuen mit einer Arbeitsstelle als auch inaktive Individuen negativer gegenüber ethnischen Minderheiten eingestellt sind, als solche, die im Schuldienst bzw. beim Militär eingesetzt sind. Diese Erkenntnisse bestätigen, dass wahrgenommene wirtschaftliche Gründe hinter der negativen Einstellung gegenüber Zuwanderern und ethnischen Minderheiten stehen. Schließlich sind auch Individuen mit eher konservativen politischen Ansichten gegenüber zugewanderten Minderheiten eher ablehnend eingestellt.²³

Die Regressionsanalyse ergibt außerdem die statistisch signifikanten landesspezifischen Auswirkungen. Diese spiegeln systematische Differenzen bezüglich der Einstellungen gegenüber zuwandernden ethnischen Minderheiten in den Ländern wider, die keiner beobachtbaren Eigenschaft aus Tabelle B4.1 zugeordnet werden können und zum Beispiel aus institutionellen Unterschieden zwischen den Ländern resultieren. Abbildung C4.12 stellt diese landesspezifischen Auswirkungen dar (Referenzland ist Deutschland) und zeigt, dass nach der Überprüfung der individuellen und haushaltsbezogenen Charakteristiken die landesspezifischen Faktoren erheblich voneinander abweichen. In Übereinstimmung mit den oben dargelegten Erkenntnissen sind die reinen landesspezifischen Auswirkungen am negativsten in Ungarn, Griechenland und Estland, am wenigsten negativ hingegen in Schweden, Polen und der Slowakei.

²¹ In der Regressionsgleichung wird die abhängige Variable aus den Antworten hergeleitet, die auf die Frage gegeben wurden, ob der Auffassung des Befragten zufolge ein Land Menschen fremder Herkunft bzw. anderen ethnischen Gruppen Einreise und Aufenthalt gestatten soll. Sie erhält den Wert „1“, wenn ein Befragter mit „viele“ oder „einige“ antwortet und den Wert „Null“, wenn der Befragte mit „wenige“ oder „keine“ antwortet. Auf dieser Basis wird ein lineares Wahrscheinlichkeitsmodell geschätzt, das den Beitrag eines jeden Faktors zur Wahrscheinlichkeit der mit „1“ benannten Antwort bewertet. Wichtige unabhängige bzw. erklärende Variablen, die die abhängige Variable beeinflussen, sind Geschlecht, Alter, Haushaltsgröße, Bildung, Familienstand, Beschäftigungsstatus usw. Die ermittelte statistische Signifikanz der geschätzten Abhängigkeit bewertet den Grad der Sicherheit, dass die echte Abhängigkeit der geschätzten Abhängigkeit weitgehend entspricht.

²² Diese Ergebnisse werden hier nicht dargestellt, sind aber auf Anfrage erhältlich.

²³ Dabei ist die Wechselseitigkeit der Abhängigkeit zwischen den politischen Präferenzen und der Einstellung gegenüber Zuwanderern zu berücksichtigen. Ein unmittelbarer kausaler Zusammenhang darf aus den Ergebnissen deshalb nicht abgeleitet werden.

4.3 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieses Kapitels sind informativ und wichtig, sollten jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Die jeweiligen Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten sind ein Abbild komplexer historischer, psychologischer und sozialer Prozesse, die einen länderübergreifenden Vergleich erschweren. Auch müssen die in einem Land bemerkten negativen Einstellungen nicht zwangsläufig zu negativen Handlungen führen, während weniger negative Einstellungen im Kontext eines anderen Landes sehr wohl dazu führen können.

Es gibt klare Hinweise darauf, dass der selbst empfundenen Diskriminierung ethnischer Minderheiten aufgrund von nationaler Herkunft oder Ethnizität tatsächlich eine reale Benachteiligung in vielen Staaten der EU entspricht. Am deutlichsten wird dies in Estland, Großbritannien und Griechenland, in weit geringerem Umfang in Polen, Finnland und Irland. In Griechenland, Italien und Dänemark werden Anti-Diskriminierungsgesetze am wenigsten befürwortet. In einigen Ländern, wie zum Beispiel Griechenland, Estland und Ungarn, ist die Einstellung gegenüber Zuwanderern und zuwandernden ethnischen Minderheiten vergleichsweise besonders negativ, während die positivste Einstellung in Schweden, Spanien und Italien vorgefunden wurde. Von allen 19 Ländern, die in dieser Studie behandelt wurden und über alle Befragungen zur Einstellung gegenüber Minderheiten hinweg zeigten Ungarn und Griechenland eine auffallend intolerante und ablehnende Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten.

Wendet man sich den individuellen Faktoren zu, die mit der Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten verbunden sind, stellt man fest, dass chronisch Kranke, Menschen mit Behinderung, Arbeiter ohne Zukunftsperspektive, Arbeitslose und Rentner die Zuwanderung von Minderheiten am wenigsten begrüßen. Ethnische Minderheiten sind generell offener gegenüber anderen Minderheiten als die Mehrheitsbevölkerung, auch wenn selbst diese häufig eine ablehnende Haltung anderen Zuwanderern gegenüber einnehmen. Die Regressionsanalyse bestätigt diese Erkenntnisse und zeigt, dass ältere Menschen mit geringer Qualifikation sowie konservativ eingestellte Menschen eher eine negative Einstellung gegenüber Zuwanderern anderer Ethnizität haben. Negative Einstellungen beruhen sehr stark auf ökonomischen Motiven und weisen den Regierungen die Verantwortung für empfundene wirtschaftliche Bedrängnis zu. In Übereinstimmung mit den Informationen zur selbst empfundenen Diskriminierung von ethnischen Minderheiten, finden sich auch in Bezug zu individuellen Einstellungen die negativsten landesspezifischen Auswirkungen in Ungarn und Griechenland sowie in Estland.

Angesichts der beobachteten negativen Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten besteht ein erheblicher politischer Handlungsbedarf. Jenseits landesspezifischer Politikmaßnahmen zur Minderheitenförderung erscheint die Unterstützung von systematischen Informations- und Aufklärungskampagnen gegen Vorurteile und Diskriminierung sowie zur Verdeutlichung der wirtschaftlichen und kulturellen Vorteile durch Zuwanderung und Integration angezeigt.

5. Ergebnisse der IZA-Expertenbefragung

Das Bild der bestehenden Benachteiligung ethnischer Minderheiten und der existierenden Zugangsbarrieren auf den Arbeitsmärkten der EU-Staaten bliebe unvollständig, würden nicht auch Vertreter der ethnischen Minderheiten selbst mit ihrer Einschätzung der Situation Berücksichtigung finden. Zu diesem Zweck hat das IZA eine umfassende Expertenbefragung in allen 27 EU-Staaten geplant und durchgeführt, um aus den Meinungen unterschiedlicher Interessenvertreter, unter anderem aus Nichtregierungsorganisationen, Regierungseinrichtungen sowie aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, nähere Informationen über die Situation ethnischer Minderheiten in ihren Ländern zu erhalten. Der vom IZA konzipierte Fragebogen konnte auf der Homepage des Instituts eingesehen und online beantwortet werden. Mehr als tausend Organisationen in ganz Europa, die im Bereich der sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten tätig sind, wurden zur Teilnahme aufgefordert. Mit der Struktur des Fragebogens wurden drei Ziele verfolgt: Erstens sollten die Sichtweisen und Bedenken der Experten zum Thema Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten erfragt werden. Zweitens sollten die Meinungen der Experten über die Haltung der jeweiligen ethnischen Minderheiten zu ihrer Integration in den Arbeitsmarkt und zur Integrationspolitik eingeholt werden. Hier wurde beispielsweise danach gefragt, welchen Prinzipien die Integrationspolitik nach Auffassung der jeweiligen ethnischen Minderheitengruppen vor allem folgen sollte und welche Instanzen am ehesten geeignet sind, die Integrationsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Ferner sollten die Experten aus ihrer Sicht erfolgreiche öffentliche Initiativen sowie Initiativen von Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration der ethnischen Minderheiten benennen und charakterisieren.

Die durchgeführte Befragung kann und soll keine objektiven Messgrößen der Integrationsbarrieren oder der dazu gehörenden Variablen bieten.²⁴ Vielmehr soll sie Informationen über die wichtigsten qualitativen Eckdaten der Sozial- und Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten in ganz Europa zusammentragen und auf diese Weise in Ergänzung zu den bislang in dieser Studie präsentierten Analysen wertvolle Informationen für Wissenschaftler und politische Entscheidungsträger liefern.

Zwischen dem 3. Mai und 24. Juli 2007 haben insgesamt 215 Sachverständige aus allen 27 Ländern der Europäischen Union den Fragebogen ausgefüllt. Die Anzahl der Teilnehmer nach Ländern ist in Abbildung C5.1 angegeben. 33,8% der 215 Organisationen beschäftigen sich unmittelbar mit ethnischen Minderheiten, und 29,1% werden von Mitgliedern von ethnischen Minderheitengruppen geleitet. Aus dem Kreis der befragten Experten wurden 192 öffentliche Initiativen sowie Initiativen von Unternehmen und NGOs benannt, die sich die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten zum Ziel gesetzt haben.²⁵

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung vergleichend analysiert, wobei nach Möglichkeit die Resultate derjenigen Teilnehmer separat ausgewiesen werden, die Organisationen vertreten, die von Mitgliedern ethnischer Minderheiten geleitet werden, damit denkbare Unterschiede in der Wahrnehmung deutlich werden können. Eine weitere

²⁴ Statistische Messgrößen der Integration bzw. Diskriminierung werden in den Kapiteln 2, 3 und 4 dieses Berichts behandelt.

²⁵ Die Experten durften im Rahmen der Befragung jeweils bis zu drei Initiativen nennen.

vergleichende Perspektive bietet die getrennte Darstellung der Ergebnisse über alle Minderheitengruppen hinweg sowie für diejenigen Minderheiten, die den Einschätzungen der Experten zufolge am stärksten davon bedroht sind, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Da dies von den Roma²⁶ am häufigsten berichtet wird, werden die Befragungsergebnisse für diese Gruppe gesondert zusammengefasst.

5.1 Meinungen der Experten

Die Mehrheit der Experten aus den befragten Organisationen ist der Auffassung, dass ethnische Minderheiten einem „hohen“ oder „sehr hohen“ Risiko ausgesetzt sind, aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Diese Meinung wird in noch stärkerem Maße von Repräsentanten solcher Institutionen vertreten, die von Mitgliedern ethnischer Minderheiten geleitet werden (Abbildung C5.2). Aus Abbildung C5.3 lässt sich ein möglicher beunruhigender Trend ablesen. Mehr als 80% der Experten meinen, das Ausschlussrisiko der ethnischen Minderheiten sei konstant hoch oder habe gar im Lauf der Zeit zugenommen. Auch dies wird in den von Angehörigen ethnischer Minderheiten geführten Organisationen noch stärker so gesehen.

Von welchen ethnischen Minderheiten nehmen die Experten an, dass sie in den jeweiligen Ländern am stärksten Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden? Abbildung C5.4 vermittelt eine deutliche Botschaft. Roma und Afrikaner werden am häufigsten als diejenigen ethnischen Minderheiten genannt, die dem größten Exklusionsrisiko ausgesetzt sind. Mit Ausnahme der Roma, Moslems und einiger anderer kleinerer Minderheitengruppen nehmen die Befragten im Allgemeinen auf die gefährdeten ethnischen Minderheiten Bezug, indem sie diese nach ihrem Herkunftsland benennen. Dies mag möglicherweise über die Rolle hinwegtäuschen, die ethnische Zugehörigkeit oder Religion für das Ausschlussrisiko spielen. Die meisten in diesem Zusammenhang erwähnten Minderheiten sind Menschen mit dunklerer Hautfarbe, was darauf hinweist, dass die äußere Erscheinung ein wichtiger Faktor für das Ausschlussrisiko ist. Tabelle B5.1 zeigt die am stärksten gefährdeten Minderheiten nach Ländern gegliedert. Es bestätigt sich der Eindruck, dass in der Europäischen Union (auch laut den befragten Experten) die Roma am stärksten Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden.²⁷

Ferner wurde in der Befragung untersucht, wie die jeweiligen Experten die Wünsche der ethnischen Minderheiten hinsichtlich einer Verbesserung ihrer Situation wahrnehmen. Abbildung C5.5 zeigt, dass fast alle Befragten, insbesondere diejenigen, die Organisationen repräsentieren, die von ethnischen Minderheiten geleitet werden, die Frage bejahen, ob eine Verbesserung der sozialen Integration und Arbeitsmarktintegration der Minderheiten von den Mitgliedern der ethnischen Minderheiten als vorrangig angesehen wird. In Abbildung C5.6 lässt sich ein ähnliches Antwortschema beobachten; hier geht es um die Minderheiten, die in den jeweiligen Ländern der Experten am stärksten gefährdet sind.

²⁶ Mit dem Begriff Roma bezeichnen wir alle Gruppen, die von den Befragten als Roma, Sinti oder Zigeuner bezeichnet werden.

²⁷ Geht man davon aus, dass diese Zahlen für jedes Land einzeln erhoben wurden, beruhen sie oft auf einer kleinen Auswahl der Befragten.

Abbildung C5.7 nennt die Bereiche, in denen sich die ethnischen Minderheiten nach Meinung der Experten vor allem Änderungen wünschen. Die Resultate weisen darauf hin, dass vier Bereiche als besonders entscheidend anzusehen sind: bezahlte Beschäftigung (Anstellung, Beförderung, Entlassung, Einkommen), Bildung, Wohnsituation und Wahrnehmungen (Akzeptanz durch die Gesellschaft). Auch Sozialversicherung und Sozialleistungen, kulturelles, soziales und religiöses Leben sowie politische Interessenvertretung wurden von einer großen Anzahl der Befragten als Bereiche genannt, in denen Verbesserungen dringend angezeigt sind. Andererseits werden die nationale und internationale Mobilität und selbständiges Unternehmertum nicht als problematische Bereiche gesehen. Auch das Gesundheitswesen tritt diesbezüglich in seiner Bedeutung eher in den Hintergrund. Die Auskünfte für die ethnischen Minderheiten insgesamt ähneln dabei stark denen, die für die am stärksten gefährdeten Gruppen gegeben wurden.

Abbildung C5.8 zeigt, welche Einrichtungen die ethnischen Minderheiten nach Meinung der Experten für die wichtigsten halten, um die gewünschten Änderungen in die Wege zu leiten und zu fördern. Neben den naturgemäß in erster Linie genannten nationalen Regierungen und kommunalen Verwaltungen werden als weitere wichtige Reform-Akteure unter anderem die Einrichtungen der Europäischen Kommission und Europäischen Union, Nichtregierungsorganisationen sowie Vertreter der eigenen ethnischen Minderheit und Vertreter der ethnischen Minderheiten im Allgemeinen genannt.

Bemerkenswerterweise zeigt Abbildung C5.9, dass die Gleichbehandlung ohne Berücksichtigung der ethnischen Herkunft mit Abstand das am stärksten bevorzugte Politikprinzip nach Auffassung der Experten ist. Sachverständige aus den Organisationen, die von Mitgliedern ethnischer Minderheiten geleitet werden, neigen dabei etwas eher zu der Ansicht, dass die Minderheiten das Prinzip spezieller Maßnahmen bevorzugen, wie beispielsweise zielgruppenspezifische Sprachkurse. Sieht man sich die gleiche Fragestellung bei den Minderheiten mit dem dokumentierten größten Ausschlussrisiko an (Abbildung C5.10), so ist die Struktur der Antworten wiederum sehr ähnlich.

Wie aus Abbildung C5.7 hervorgeht, halten die Experten eine negative gesellschaftliche Wahrnehmung ethnischen Minderheiten für einen Bereich, in dem besonders dringend Verbesserungen nötig sind. Abbildung C5.11 und C5.12 zeigen, dass diese negative Einstellung als ein gesellschaftsübergreifendes Phänomen empfunden wird. Etwa 70% der Befragten berichten über eine „negative“ oder „sehr negative“ Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber den ethnischen Minderheiten im Allgemeinen. Für die am stärksten gefährdeten Minderheiten beträgt dieser Wert gar 88%, wobei hier zumeist über „sehr negative“ Einstellungen berichtet wird (Abbildung C5.11).

Auf Unternehmensebene sollte eine weit weniger diskriminierende Haltung anzutreffen sein als in der breiten Öffentlichkeit, weil Benachteiligung und Bevorzugung den Wettbewerb kostspielig machen. Abbildung C5.12 zeigt allerdings, dass ungeachtet einer in der Tat etwas positiveren Wahrnehmung ethnischer Minderheiten auch die Einstellung der Unternehmenswelt insgesamt als deutlich negativ empfunden wird.

Abbildung C5.13 gibt Aufschluss über die Barrieren, die nach Ansicht der Experten der Integration unmittelbar im Weg stehen. Unzureichende Kenntnis der Amtssprache, mangelhafte Bildung, fehlende Informationen über Arbeitsmöglichkeiten sowie soziale, kulturelle und religiöse Normen, die der jeweiligen ethnischen Minderheit entstammen, gelten zusammen mit institutionellen Barrieren wie Staatsangehörigkeit oder gesetzlichen Ein-

schränkungen als zentrale Integrationshindernisse. Diskriminierung wird jedoch als die denklichste Barriere für die soziale und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten wahrgenommen. Dieses Meinungsbild stimmt mit den äußerst negativen Einstellungen überein, die von den Experten wahrgenommen und in den Abbildungen C5.11 und C5.12 dargestellt werden.

Auf die Frage nach den Möglichkeiten zur Überwindung dieser Barrieren weisen die meisten Befragten auf allgemeine (z.B. Antidiskriminierungsgesetze) oder spezielle (z.B. gezielte vorschulische Erziehung und Aufklärungskampagnen) öffentliche Maßnahmen und Initiativen hin, wie Abbildung C5.14 zeigt. Initiativen von Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (unter anderem kirchliche Initiativen) werden ebenfalls als wichtige Maßnahmen zur Überwindung von Integrationsbarrieren angesehen.

Insgesamt bestätigen die Befragten, dass ethnische Minderheiten in allen 27 EU-Ländern stark gefährdet sind, sozial und ökonomisch deklassiert und ausgeschlossen zu werden, und dass diese Gefahr entweder seit langem unverändert besteht oder sogar noch weiter zunimmt. Am stärksten betroffen sind dabei Roma und Immigranten aus Afrika. Vorherrschend ist die Auffassung, dass in Europa sehr negative Meinungen über ethnische Minderheiten verbreitet sind und Diskriminierung eine Hauptbarriere für die weitere Integration darstellt. Was ihren Ausschluss vom Arbeitsmarkt betrifft, so erhoffen und erwarten die Minderheiten eine Verbesserung durch Maßnahmen, die dem Prinzip der Gleich- statt der Sonderbehandlung folgen. Dabei richten sich hohe Erwartungen an nationale Regierungen und kommunale Instanzen, ihnen zu diesen positiven Veränderungen zu verhelfen, sowohl in Bezug auf die empfundene Diskriminierung am Arbeitsplatz als auch in anderen Problembereichen wie Bildung und Wohnsituation.

5.2 Situation der Roma

In der Expertenbefragung wird berichtet, dass die Roma in der Europäischen Union am stärksten gefährdet sind, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Die öffentliche Diskussion über die Roma hat einerseits ihre Notlage ans Tageslicht gebracht, aber gleichzeitig ist die Öffentlichkeit in Europa oft schlecht über die Roma informiert und hat nur eine ungenaue Vorstellung von ihnen. Warnungen vor „den Zigeunern“ sind zwar selten geworden, aber die Vorstellung, dass die Roma „faul und arbeitsscheu“ sind und nichts an ihrer Situation ändern wollen, ist durchaus noch verbreitet. Die Ergebnisse der Befragung, die in Abbildung C5.15 dargestellt sind, zeigen, dass diese negative Wahrnehmung in den Augen der Experten ungerechtfertigt ist. Sieht man sich die Antworten derjenigen Befragten an, die angeben, dass die Roma die Minderheit ist, die am stärksten vom Arbeitsmarktausschluss bedroht ist, so erklären fast 80% von diesen, dass sie ihre Integrationssituation nach Kräften ändern wollen. Grenzt man die Auswahl weiter auf nur diejenigen Organisationen ein, die von Mitgliedern ethnischer Minderheiten geleitet werden, so steigt dieser Wert auf über 95%.

Sind die Problembereiche für die Roma mit denen anderer gefährdeter Minderheiten vergleichbar? Die Experten geben dieser Meinung Ausdruck: Abbildung C5.16 zeigt, dass ihrer Auffassung nach die Roma wie alle anderen Minderheiten auch die gleichen vordringlichen Veränderungshoffnungen bzw. -erwartungen im Hinblick auf die Themenbereiche von

Beschäftigung, Bildung, Wohnsituation und Fremdwahrnehmung hegen. Allerdings halten die Roma alle vier Bereiche für mehr oder weniger gleich wichtig, wohingegen im Allgemeinen angenommen wurde, dass die gefährdeten Minderheiten besonderen Wert auf bezahlte Beschäftigung und eine Änderung der Einstellung ihnen gegenüber legen. Bildung (die wichtigste Voraussetzung für soziale Integration und Arbeitsmarktintegration) nimmt in der Rangfolge den höchsten Platz ein. Interessanterweise bewerten die Roma die Sozialversicherung und die selbständige Tätigkeit höher als die gefährdeten Minderheiten insgesamt.

Die Experten wurden auch gefragt, wer nach Ansicht der Roma am ehesten für die Förderung und Einleitung solcher Änderungen zuständig sei. Laut Abbildung C5.17 erachten die Roma die Kommunalverwaltungen als die wichtigsten zuständigen Behörden, die diese Änderungen mit Erfolg durchführen können. Verglichen mit den am stärksten gefährdeten Minderheiten im Allgemeinen (siehe Abbildung C5.8) legen die Roma offenbar mehr Wert auf die Einrichtungen der Europäischen Kommission und der Europäischen Union und auf Vertreter ihrer eigenen ethnischen Gruppe, während sie den übergeordneten staatlichen Instanzen wie auch den Nichtregierungsorganisationen eine geringere Bedeutung zusprechen. Grund dafür könnte neben der europaweiten Verbreitung der Roma auch deren Enttäuschung und über die bisherige Roma-Politik vieler nationaler Regierungen sein.

Im Übrigen vertreten die vom IZA befragten Experten die Auffassung, dass die Roma weniger stark als andere ethnische Minderheiten das Prinzip der Gleichbehandlung favorisieren, sondern dem Prinzip der positiven Diskriminierung oder aktiven Fördermaßnahmen (d.h. bevorzugte Behandlung von Bewerbern aus ethnischen Minderheiten) etwas stärker den Vorzug zu geben scheinen. Zugleich sind sie weniger an allein auf ihre eigene Gruppe gerichteten, speziellen Maßnahmen interessiert als andere Minderheiten, für die von einer besonderen Ausschlussgefährdung auszugehen ist.

5.3 Integrationsinitiativen

Die IZA-Expertenbefragung 2007 versammelt Informationen über 192 Initiativen, Verfahren oder Maßnahmen, die die Arbeitsmarktintegration oder soziale Integration ethnischer Minderheiten fördern und nach Angaben der befragten Experten zu den drei erfolgreichsten in ihrem jeweiligen Land zählen. Abbildung C5.19 gliedert die genannten Initiativen nach ihrem Typ auf. Sie zeigt, dass öffentliche Projekte und Nichtregierungsprojekte unter den erfolgreichen Initiativen herausragen, während von Unternehmen geleitete Initiativen seltener genannt werden. Belege aus den hier genannten Fallstudien weisen freilich darauf hin, dass die von Unternehmen initiierten Maßnahmen eine relativ hohe Erfolgswahrscheinlichkeit haben. Insoweit wird die Dominanz nicht-unternehmerischer Initiativen in den Angaben der Befragten darauf zurückzuführen sein, dass ihre absolute Zahl vergleichsweise gering ist und Projekte im Verbund mehrerer Partnerinstitutionen nicht als von Unternehmen geleitete Initiativen gemeldet worden sind.

Abbildung C5.20 zeigt, wie die Befragten den Erfolg der genannten Initiativen bewertet haben. Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation ethnischer Minderheiten war der am häufigsten genannte Indikator. Eine Verbesserung der Einstellung gegenüber Einwanderern, ihre Bildungsteilhabe, ein Abbau der Diskriminierung und eine Verbesserung ihrer sozialen

und politischen Beteiligung wurden als gleichermaßen wichtige Messwerte für den Erfolg angesehen.

Abbildung C5.21 zeigt die Faktoren, die nach Ansicht der als Experten befragten Interessenvertreter am meisten zum Erfolg einer Initiative beigetragen haben. Die effektive Durchführung steht an vorderster Stelle, gefolgt von einer positiven Wahrnehmung der Initiative seitens der Mehrheitsgesellschaft, der Praktikabilität des Programms und der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel. Ein beträchtlicher Anteil der Befragten hielt alle möglichen Antworten für gleichermaßen zutreffend. Der sehr hohe Stellenwert der positiven Wahrnehmung in der Gesamtbevölkerung unterstreicht, wie wichtig es ist, dieses Ziel bei geplanten Integrationsinitiativen systematisch zu verfolgen. Zu den anderen häufig angegebenen Faktoren zählen unter anderem die faire Behandlung aller Teilgruppen innerhalb der ethnischen Minderheit und eine effektive Kommunikation. Insgesamt zeigen diese Resultate, dass erfolgreiche Initiativen weder einfach zu gestalten sind, noch dass man sich über ihr Ergebnis sicher sein kann.

5.4 Weitere Hinweise der Experten

Um einen umfassenden Bericht über die Meinungen der Experten zur Integration ethnischer Minderheiten zu erstellen, der über das Leistungsvermögen eines Multiple-Choice-Fragebogens hinausgeht, wurde bei den meisten Fragen die Möglichkeit angeboten, im Sinne ergänzender Hinweise frei formulierte Antworten zu geben. Die Antworten der Befragten lieferten auf diese Weise nützliche Zusatzinformationen.

Über die den in Abbildung C5.7 dargestellten Bereichen nannten die Experten die Schattenwirtschaft als einen Bereich, in dem sich die ethnischen Minderheiten (im Sinne besserer Zugangsmöglichkeiten zum ersten Arbeitsmarkt) Veränderungen wünschen. Neben den in Abbildung C5.8 angeführten Möglichkeiten haben die Befragten auch die Medien als einen wichtigen Akteur im Hinblick auf die Förderung von Änderungen in der Integrationssituation ethnischer Minderheiten genannt. Bezüglich der Frage, welches Prinzip für die Einleitung solcher Änderungen angewendet werden sollte, schlugen einige der Befragten vor, dass je nach Kontext die Prinzipien der gleichen und differenzierten Behandlung miteinander kombiniert werden sollten.

Auf die Frage nach den wichtigsten Barrieren, die der vollen Beteiligung ethnischer Minderheiten am Arbeitsmarkt im Wege stehen, nannten die Befragten zusätzlich zu den in C5.13 dargestellten Möglichkeiten auch die regionale Unterentwicklung, Armut, das Fehlen rechtskräftiger Dokumente, mangelndes Selbstvertrauen für die Bewerbung um Arbeit, die Nichtanerkennung ausländischer Bildungsnachweise, Widerwille gegen die Arbeit, Traumata nach Aufenthalt in Flüchtlingslagern, fehlende Erfahrungen mit den sozialen Gegebenheiten im Aufnahmeland, mangelndes Interesse an der Integration, und die Konkurrenz durch Migranten aus Ländern der Europäischen Union.

Zur Förderung der Integration schlugen die befragten Fachleute unter anderem die folgenden Einzelbausteine vor: Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins, aktiver Lobbyismus, Aufklärung über kulturelle Vielfalt, Änderung der Einwanderungsgesetze, Beseitigung behördlicher Barrieren (z.B. Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise), Legalisierung illegaler Einwanderer, Maßnahmen zur Meinungsbildung in der Öffentlichkeit

und in den Medien. Deutlich wird, dass sowohl vielseitig und breit angelegte als auch maßgeschneiderte Maßnahmen notwendig sind, um hinsichtlich der sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten in der EU Fortschritte zu erzielen.

5.5 Zusammenfassung und Diskussion

Die IZA-Expertenbefragung 2007 liefert aufschlussreiche Hinweise in Ergänzung der zuvor in dieser Studie angestellten Untersuchungen. Auch wenn die Subjektivität der Angaben berücksichtigt werden muss, treten mehrere charakteristische Ergebnisse in Erscheinung. Die Situation der ethnischen Minderheiten in Europa ist in Bezug auf ihren Ausschluss vom Arbeitsmarkt sehr ernst und verschlechtert sich in vielen Fällen noch. Roma und Afrikaner werden häufig als diejenigen Gruppen genannt, die am stärksten gefährdet sind, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Dabei besteht ein ausgeprägtes Interesse der ethnischen Minderheiten an einer Verbesserung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation, insbesondere in Bezug auf ihre Arbeitsmarktchancen, ihre Bildung, ihre Wohnsituation und die Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft ihnen gegenüber. Allgemein wird die Auffassung vertreten, dass vor allem nationale Regierungen und Kommunalverwaltungen zuständig dafür sind, diese Änderungen einzuleiten und zu fördern, obwohl auch den Einrichtungen der Europäischen Union, den Nichtregierungsorganisationen und den Minderheitenvertretern Verantwortung zugeschrieben wird. Den Experten zufolge geben die Angehörigen ethnischer Minderheiten dem Prinzip der Gleichbehandlung den Vorzug vor jeder Form von Sonderbehandlung durch spezielle Vorschriften und positive Diskriminierung. Bekräftigt wird diese Einschätzung dadurch, dass sich die Experten hierin über die Ländergrenzen hinweg und unabhängig vom Status ihrer jeweiligen Organisation weitgehend einig sind. Weder gibt es an dieser Stelle nennenswerte Unterschiede zwischen Befragten im Westen der EU bzw. in Mittel- und Osteuropa, noch zwischen Vertretern von Regierungs- oder Nichtregierungsorganisation.²⁸

In Anbetracht der Tatsache, dass die Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten und deren Wahrnehmung auf der Rangliste der Experten einen hohen Stellenwert einnehmen, ist es beunruhigend, dass sowohl die breite Öffentlichkeit als auch die Unternehmen ethnische Minderheiten in vielen Ländern durchweg so negativ wahrnehmen. Vor allem die Experten, die für von Angehörigen einer ethnischen Minderheit geleitete Institutionen tätig sind, sehen denn auch die Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber den Minderheiten als starke negative Kraft für deren unbefriedigende Arbeitsmarktintegration. Diskriminierung ist unter diesem Blickwinkel die zentrale Barriere sowohl für die ökonomische als auch für die gesellschaftliche Integration. Weitere bedeutende Integrationsbarrieren sind sprachliche, interne und institutionelle Faktoren sowie die Defizite im Bereich von Bildung und Ausbildung.

Die ethnische Minderheit der Roma wurde oft zum Opfer uninformativer politischer Diskussionen und Handlungen. Die Resultate der Befragung entlarven Vorbehalte dieser Minderheit gegenüber („die Roma wollen nicht arbeiten oder ihre Situation ändern“) einmal mehr als ungerechtfertigte Mythen und abwegige Stereotype. Insgesamt sind die Ant-

²⁸ Die hierzu angestellten Untersuchungen wurden nicht in den Bericht aufgenommen, können aber auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

worten in Bezug auf die Roma, denen recht ähnlich, die andere Minderheiten betreffen. Die Roma äußern demnach mindestens genauso stark den Wunsch, ihre Situation zu ändern wie andere ethnische Minderheiten. Es gibt jedoch im Vergleich zu den anderen Minderheiten einige Unterschiede in der Beurteilung der Einstellungen und Wünsche der Roma seitens der befragten Experten. Regierungsstellen und kommunale Verwaltungen werden zwar weiterhin am häufigsten als diejenigen Einrichtungen genannt, die für die Einleitung und Förderung von mehr Integration zuständig sind, aber anscheinend erwarten die Roma relativ wenig von dieser Seite und setzen mehr auf Einrichtungen der Europäischen Kommission und der Europäischen Union sowie ihre eigenen Interessensvertreter. Ohne die Befragungsergebnisse an dieser Stelle überzubewerten, überrascht dies nicht, wenn man die oft angespannte Geschichte der Roma und ihr Verhältnis zu den kommunalen und Regierungsstellen berücksichtigt. Dass die Roma (im Vergleich zu anderen Minderheiten) mehr Wert auf Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Bildungs- und Wohnsituation sowie ihres Sozialversicherungsschutzes legen, weist wahrscheinlich ebenso wie ihre offenbar stärker ausgeprägte Bereitschaft, Sonderprogramme im Sinne positiver Diskriminierung anzunehmen, auf ihren besonderen Status als „alte“, kontinuierlich diskriminierte ethnische Minderheit in Europa hin.²⁹

Die Auswertung der von den Experten hervor gehobenen Integrationsinitiativen zeigt, dass die Integrationsarbeit überwiegend von den Nichtregierungsorganisationen und öffentlichen Organisationen geleistet wird. Der sehr geringe Umfang an Initiativen aus dem Unternehmensbereich fällt in diesem Zusammenhang negativ ins Gewicht – hier bleiben erhebliche Chancen zur besseren ökonomischen und damit auch sozialen Integration ungenutzt, zumal die Experten eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten als den wichtigsten Indikator für den Erfolg von Integrationsinitiativen erachten. Neben den auch in Fragen der Integrationsarbeit anzuwendenden Kriterien von Effizienz und Effektivität sind nach Meinung der Experten eine unmittelbare Kommunikation mit den betroffenen Gruppen, Fairness und die Akzeptanz von Integrationsinitiativen auf Seiten von Minderheits- wie Mehrheitsbevölkerung Faktoren, die für den Erfolg einer Initiative grundlegend wichtig sind.

Einen großen Stellenwert räumen viele Experten darüber hinaus den Medien und den mit ihrer Hilfe umzusetzenden Kommunikationsstrategien ein, wenn es darum geht, die Meinungsbildung in der Öffentlichkeit konstruktiv zu beeinflussen und über die positiven (ökonomischen) Effekte von Zuwanderung und ethnischer Vielfalt aufzuklären.

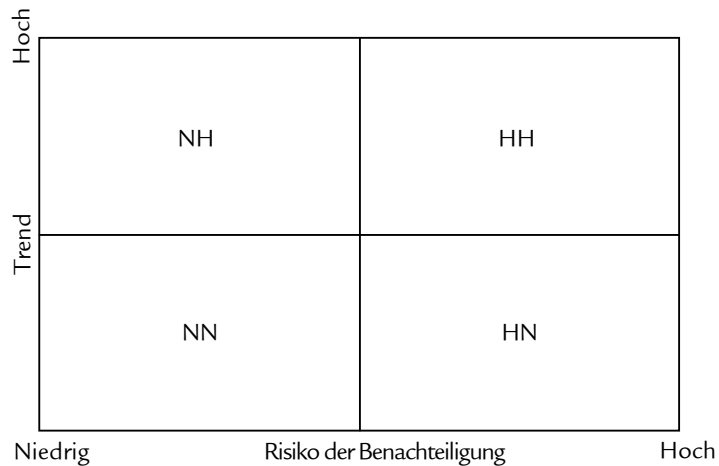
²⁹ Anders als andere Gruppen von eingewanderten Minderheiten mit einer vergleichsweise kurzen Geschichte in ihren Aufnahmeländern (z.B. Albaner in Griechenland, Iraker in Schweden, oder auch Türken in Deutschland) lebt das Volk der Roma bereits seit Jahrhunderten in vielen europäischen Ländern.

6. Politik-Matrix

Idealerweise sollten intergrationspolitische Initiativen und die Art und Weise ihrer Umsetzung von der Ausgangssituation und den Perspektiven der jeweiligen ethnischen Minderhengruppen in den einzelnen EU-Staaten abhängig gemacht werden. Eine einfache Politik-Matrix kann als Richtlinie bei der Priorisierung und Kalibrierung der Bemühungen dienen (siehe Abbildung 1).

Der Zweck dieser Matrix ist, für jede ethnische Gruppe im betreffenden Land den Grad der Interaktion zwischen dem empfundenen Risiko einer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und der Wirksamkeit politischer Maßnahmen gemessen am wahrgenommenen Trend der Situation der jeweiligen ethnischen Minderheit darzustellen. Die Matrix kann dabei in vier Quadranten unterteilt werden – NN, HN, NH und HH – die für die vier möglichen Kombinationen niedriger und hoher Risiken und deren Trends stehen. Zum Beispiel könnte Quadrant NN, der für ein niedriges Risiko der Benachteiligung als auch für ein sinkendes Ausschlussrisiko steht, die Situation der Asiaten in Frankreich darstellen. Quadrant HN steht für ein hohes Risiko benachteiligt zu werden, jedoch für ein sinkendes Ausschlussrisiko und könnte die Russen in Finnland beschreiben. Der Quadrant HH versinnbildlicht ein hohes und steigendes Risiko, womit die Situation der Roma in fast jedem Land der EU beschrieben werden könnte. Eine Orientierung an einer solchen Politik-Matrix kann angesichts begrenzter Ressourcen für Integrationsinitiativen dabei helfen, zielgerichtete Entscheidungen zu treffen, die sich naturgemäß primär auf solche Fälle mit hohem und steigendem Ausschlussrisiko konzentrieren sollten (im Quadranten HH).

Abbildung 1. Politik-Matrix



Anhand der Risikobewertungen und Trendaussagen aus der IZA-Expertenbefragung 2007, gibt Abbildung C6.1 die Matrix für 23 Länder der Europäischen Union wieder. Im Einzelnen werden die viergrößten Minderheiten in jedem Land aufgegliedert nach dem Risiko, welchem die betreffende Minderheit ausgesetzt ist und dem entsprechenden Trend dargestellt,

wobei der Durchschnitt aus den Bewertungen der Experten der jeweiligen Länder als Maßstab herangezogen wurde.³⁰ Aus der Darstellung lässt sich ablesen, wie unterschiedlich Risiken und Trends innerhalb der ausgewählten ethnischen Minderheiten je nach Aufenthaltsland ausgeprägt sind und welche erheblichen Unterschiede es innerhalb der Länder unter den Minderheitengruppen gibt. Ehemaligen Jugoslawen scheint es in Schweden relativ gut zu ergehen, sie werden jedoch in Deutschland als Risikogruppe genannt. Irland ist zwar den Russen gegenüber gastfreundlich, weniger aber gegenüber Nordafrikanern. Generell zeigt die praktische Anwendung der Politik-Matrix, dass die meisten Minderheiten in Belgien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Malta und Großbritannien sowie die Roma in Bulgarien, Polen, Rumänien, in der Slowakei und der Tschechischen Republik (wo sich die Situation leicht verbessert) bezüglich ihrer Arbeitsmarktintegration einer erheblichen Aufmerksamkeit bedürfen. Diese Heterogenitäten und Ähnlichkeiten innerhalb der Gruppen und innerhalb der Länder sind ein wichtiger Anhaltspunkt für die Gestaltung politischer Programme. Die Politik-Matrix gibt den Akteuren auf lokaler, nationaler und supranationaler Ebene ein komparatives Werkzeug an die Hand und ermöglicht es ihnen, die Situation der ethnischen Minderheiten in ihrem jeweiligen regionalen und funktionalen Kontext zu bewerten.

³⁰ Diese Daten wurden für jedes Land separat ermittelt und basieren häufig auf nur wenigen herangezogenen Befragten. Für Zypern, Litauen, Slowenien und Lettland waren keine Daten verfügbar.

7. Evaluation von Integrationsinitiativen

Während die IZA Expertenbefragung eine Reihe wichtiger Einblicke in öffentliche, nicht-staatliche und Unternehmensinitiativen zur Integration ethnischer Minderheiten ermöglichte, beschäftigt sich dieses Kapitel mit einer qualitativen Analyse, die auf ausgewählten Fallstudien basiert. Hauptanliegen ist es, die Bausteine der Integrationsinitiativen qualitativ zu untersuchen und die in ihnen zum Einsatz kommenden „good practice“-Aspekte und innovativen Elemente zu identifizieren, die notwendig sind, um die Herausforderungen der Integration in verschiedenen Kontexten zu bewältigen. Dazu wurden 22 Integrationsinitiativen in 13 EU-Staaten (einschließlich der zehn Länder, für die im Rahmen dieser Studie umfassende Länderberichte erstellt worden sind) und in Kanada untersucht. Mit Repräsentanten der dabei jeweils federführenden Institutionen, aber auch ihrer Partnerorganisationen, wurden entsprechende Interviews geführt. Nachfolgend werden die Untersuchungsergebnisse knapp zusammengefasst, eine ausführliche Beschreibung der Fallstudien findet sich in Appendix D.³¹

Die ausgewählten Fallstudien decken eine breite Vielfalt an verschiedenen Aspekten und Kontexten von Integrationsinitiativen ab. Zur Identifizierung „guter“ Integrationspraktiken wurden drei Schlüssel-Auswahlkriterien für den Erfolg der Initiativen festgelegt: die Zukunftsfähigkeit der Initiative auf lange Sicht, die Anwendung innovativer Methoden und Vorgehensweisen und der Fokus auf zentrale Aspekte des Integrationsprozesses. Jede der auf diese Weise studierten Initiativen erfüllt zumindest eines dieser drei Kriterien, manche zeigen weitere interessante Aspekte der Integrationsbemühungen, die ihre Aufnahme in die Analyse zusätzlich rechtfertigen, beispielsweise in Form einer besonders effektiven Zusammenarbeit der Partner, einer zielgenauen Bedürfnisermittlung stark gefährdeter Gruppen, von besonderen Hauptakteuren, einer beachtlichen Erfolgsskala, der Konzentration auf besondere oder neu entstehende Risikogruppen oder auch in Form auffälliger Motivation und Aktivierung. Indikatoren und Kriterien der Erfolgsmessung werden in den Fallstudien in Appendix D beschrieben.

Da eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ethnischer Gruppen naturgemäß ohne ein Mitwirken der Unternehmensebene nicht vorstellbar ist, liegt ein besonderes Augenmerk auf Integrationsinitiativen, die mit Unternehmensorganisationen zusammen arbeiten. Eine durch die für diesen Bericht erstellten Länderexpertisen und die Expertenbefragung gewonnene Erkenntnis ist, dass die meisten Initiativen – und vielleicht sogar alle, die sich erfolgreich um die Integration von besonders ausgegrenzten ethnischen Minderheiten kümmern – Partnerschaftsprojekte zwischen Unternehmen, nichtstaatlichen und öffentlichen Organisationen sind. Aus diesem Grund wurden Integrationsinitiativen ausgewählt, die entweder durch ein Unternehmen initiiert wurden oder die eine Partnerschaft mit maßgeblicher Beteiligung von Unternehmensorganisationen beinhalten.³²

³¹ Die Interviews wurden zwischen dem 17. August und 28. September 2007 durchgeführt; die Liste der Interviews ist in Tabelle D7.23 aufgeführt. Frankreich wird durch die L'Oréal Italia Fallstudie abgedeckt, die italienische Tochtergesellschaft des französischen Unternehmens.

³² Eine Ausnahme ist die nachfolgend präsentierte Fallstudie über die Integration der Roma-Vorschulkinder, die die Autoren für besonders erkenntnisreich halten und daher in die Analyse aufgenommen haben.

Alle Hauptregionen Europas sind in den für die Analyse herangezogenen Fallstudien repräsentiert. Sie decken Staaten mit unterschiedlichen Integrationssituationen und verschiedenen Typen ethnischer Minderheiten ab, darunter auch immigrierte und nicht immigrierte ethnische Minderheiten, Roma sowie Flüchtlinge und Asylsuchende. Bestandteil sind ferner auch Beispiele von Initiativen, die von den ethnischen Minderheiten selbst oder von Frauen aus der Gruppe ethnischer Minderheiten ausgehen. Weiterhin werden Fälle untersucht, in denen Unternehmer mit ethnischem Hintergrund so agieren, dass sie anderen Personen aus ihrer ethnischen Gruppe im Integrationsprozess helfen.

7.1 Integration der Roma

Die ethnische Minderheit der Roma erfährt eine besonders starke Form der Ausgrenzung von vielen EU-Staaten. Auffallend negative Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung und ein überdurchschnittlich geringer Bildungsstand sind zwei fundamentale Barrieren für eine intensivere Arbeitsmarktteilhabe der Roma. Als wichtige Voraussetzungen für ihre bessere Integration werden deshalb vor allem die Überwindung³³ der zu schwachen Arbeitsmarktbindung durch Förder- und Bildungsmaßnahmen genannt. Fairness gegenüber allen Partnern und transparente Regeln erleichtern das Aufbauen von Vertrauen, sozialen Beziehungen und positiven Wahrnehmungen, was zu deutlich verbesserten Beschäftigungsaussichten für die Roma führen kann. Die freiwillige Teilnahme an entsprechenden Initiativen zählt ebenso wie die Nachvollziehbarkeit von Auswahlkriterien zu den entscheidenden Faktoren, die die Motivation der Teilnehmer sicherstellen und ein positives Bild der jeweiligen Maßnahme in den Bevölkerungsgruppen der Roma schafft. Wenn private, öffentliche und nichtstaatliche Organisationen kooperieren und sich gegenseitig ergänzen, können daraus funktionale Beziehungen entstehen, die einen Beitrag zur besseren Arbeitsmarktintegration der Roma leisten. Hinsichtlich einer mitunter als Schwierigkeit angesehenen geringeren Arbeitsdisziplin von Angehörigen der Roma-Minderheit wird angeführt, dass diese auf dem Wege einer leistungsbezogenen Bezahlung entscheidend verbessert werden könne.

Eine strategische Einbeziehung von Roma und Nicht-Roma in die durchzuführenden Initiativen wird als günstig für die Erfolgsaussichten erachtet und vermittelt darüber hinaus ein insgesamt positives Image der Initiative in der Gesellschaft, da es den negativen Blickwinkel auf die Roma zerstreut. Dagegen könnte eine ausschließliche Konzentration auf die Roma eine Kommunikation mit der Mehrheit der Bevölkerung erschweren und die Stigmatisierung der Roma eher noch verfestigen, wie befürchtet wird. Einige Verantwortliche von Integrationsmaßnahmen werben damit, dass ihre Initiative dem allgemeinen ökonomischen und entwicklungspolitischen Nutzen förderlich sei. Die Fallstudien zeigen auch, dass die Erfahrungen in der Arbeit mit Beschäftigten aus der Bevölkerungsgruppe der Roma mögliche Vorurteile gegenüber den Roma seitens der Mehrheit der Beschäftigten verringern und dass die stärkere Präsenz der Roma unter den Arbeitnehmern zu einem gestärkten Selbstwertgefühl beiträgt.

³³ Eine Ausnahme ist die nachfolgend präsentierte Fallstudie über die Integration der Roma-Vorschulkinder, die die Autoren für besonders erkenntnisreich halten und daher in die Analyse aufgenommen haben.

Alle untersuchten Initiativen beinhalten im Rahmen der Förderung des Übergangs von Nicht-Partizipation oder Arbeitslosigkeit in reguläre Beschäftigung Elemente zielgruppenorientierter Herangehensweise („positive action“), legen aber zugleich größten Wert auf Gleichberechtigung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Angesichts dieser Erkenntnisse sollte die Politik insbesondere rechtliche Rahmenbedingungen zur Antidiskriminierung schaffen, für den Nutzen ethnischer Vielfalt für Gesellschaft und Wirtschaft werben und die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt – auch auf dem Weg vorübergehend eingesetzter Zielgruppenmaßnahmen – vorantreiben. Generell sollten sozialstaatliche Mechanismen stärker darauf abgestellt werden, den Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung insbesondere im Segment gering qualifizierter Arbeit zu stimulieren. Es bedarf keiner gesonderten Betonung, dass insgesamt Wert auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit des Mitteleinsatzes zu legen ist und nur kurzzeitig wirksame bzw. aufgelegte Initiativen an dieser Stelle kaum Erfolgsaussichten haben.

Die aus den hier betrachteten Initiativen entstandenen Beschäftigungsmöglichkeiten für Angehörige der Roma-Minderheit sind durchweg im Segment gering qualifizierter Beschäftigung angesiedelt. Darüber hinaus sind sie häufig stark geschlechtsspezifisch orientiert, wie z.B. Arbeiten in der Textilfirma SVIK (für Frauen) und dem Stahlwerk USSKE (für Männer) in der Slowakei. Obwohl diese Initiativen für die Roma-Gemeinschaft sicherlich von Nutzen sind, könnten solche geschlechtsspezifischen Angebote im Einzelfall durchaus auch kontraproduktive Wirkungen mit sich bringen. Die Initiativen Freesoft in Ungarn und Agentia Impreuna in Rumänien, die von den Roma selbst durchgeführt werden, unternehmen Bemühungen, Beschäftigte aus den Reihen der Roma in das Segment hoch qualifizierter Beschäftigung einzugliedern.

Der besonderen Situation der Romakinder im Vorschulalter und der Wichtigkeit frühzeitig einsetzender Integrationsanstrengungen (die von zahlreichen Interviewpartnern bekräftigt wurde) versucht eine spezielle Initiative zur Roma-Integration in Prešov, Slowakei gerecht zu werden. Diese Initiative unterstreicht die Notwendigkeit zielgerichteter Aktionen und enthält einen innovativen Ansatz zur Integration von Romakindern. Der in dieser Initiative verfolgte Zwei-Stufen-Ansatz scheint im Verlauf der ersten Stufe besonders erfolgreich die sozio-kulturellen Barrieren zwischen Roma- und Nicht-Romakindern in einer überwiegend von Roma bewohnten Umgebung abzubauen und ermöglicht es den Romakindern auf diese Weise, sich während der zweiten Stufe in eine integrale Schulumgebung einzugliedern. Ein weiterer Vorteil dieses zweistufigen Ansatzes liegt darin, dass eine Stigmatisierung der Romakinder dabei weitgehend vermieden werden kann. Der Erfolg dieser Initiative, die dauerhaftes Engagement erfordert, dürfte nicht zuletzt auch auf die starke intrinsische Motivation der Projektträger und die intensive Leitungsverantwortung von Frauen zurück zu führen sein.

7.2 Mittel- und Osteuropa

Die Roma sind in Mittel- und Osteuropa die wohl am andauerndsten benachteiligte ethnische Minderheit; dennoch muss sich diese Region auch mit der Ausgrenzung anderer ethnischer Minderheiten aus dem Arbeitsmarkt befassen. So verfügen die baltischen Staaten über eine große russischsprechende Minderheitenbevölkerung, die insbesondere durch sprachli-

che Barrieren Probleme bei der Integration erfährt. Ein weiterer Integrationsaspekt in der schnell wachsenden Wirtschaft Mittel- und Osteuropas ist die aufkeimende Immigration aus wirtschaftlichen Gründen, besonders aus Asien und anderen Teilen der ehemaligen Sowjetunion.

Die Vorteile einer ethnischen Vielfalt in der Belegschaft, vielfältiger ethnischer Produkte und Arbeitsmärkte sind die wesentlichen Antriebskräfte der baltischen Integrationsinitiativen von Hansabanka und Maxima Latvia. Die Stärkung des Bewusstseins darüber, dass ethnische Minderheiten ein wichtiges Potenzial an Arbeitskräften und Konsumenten darstellen, ist ein zentraler Aspekt bei einer in allen Kontexten erfolgreichen Integration von Minderheiten. Während die Sprachbarrieren in den baltischen Staaten durch standardisierte Sprachkurse sicherlich überwunden werden können, muss sich eine besondere Aufmerksamkeit auf die Einbeziehung und Motivation weniger qualifizierter und älterer Menschen richten. Auch die tschechische Foxconn-Integrationsinitiative steht bei der Integration der in jüngster Zeit aus Asien und der ehemaligen Sowjetunion immigrierten Menschen vor der Notwendigkeit, verstärkt auf die Überwindung sprachlicher Barrieren zu achten. Ebenso müssen dort die durch die Verknappung des Wohnungsmarktes geschaffenen Integrationsbarrieren in Betracht gezogen werden. Dieses Anwendungsbeispiel zeigt zugleich den Stellenwert, den Vertrauen und soziale Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitskollegen und Immigranten haben.

7.3 Westeuropa

Westeuropa ist seit langem eine wichtige Zielregion für Immigranten. Wie bereits früher in dieser Studie diskutiert, sehen sich die dort entstehenden ethnischen Minderheiten mit einer Reihe von Integrationsbarrieren konfrontiert. Bislang haben die meisten Staaten hierauf mit Hilfe „konventioneller“ Methoden reagiert, deren bedeutendste wohl die Antidiskriminierungsgesetzgebung sein dürfte. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass innovative Methoden auf allen Ebenen unerlässlich sind, um den Integrationserfolg nachhaltig voranzutreiben.

Eine innovative Maßnahme könnte beispielsweise darin bestehen, die Integrationsleistungen einer Firma auf dem Gebiet ethnischer Vielfalt und Nicht-Diskriminierung auch als Kriterium des Geschäftserfolgs auszuweisen und öffentlich transparent zu machen. Schließlich beruht die Zukunftsfähigkeit vieler Unternehmen – unbeschadet des übergeordneten Zieles der Gewinnmaximierung – auf ihrer Fähigkeit, die Geschäftsmöglichkeiten und -risiken in sich auch ethnisch zunehmend diversifizierenden Märkten wahrzunehmen.

Eine sorgfältige, unabhängige Bewertung der angewandten Methoden ist sicherlich ein wichtiges Instrument um die Integrationspolitik zu verbessern und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen. Sie sollte daher integraler Bestandteil aller Integrationsinitiativen auf den unterschiedlichen Ebenen sein. Ein nahe liegendes, daraus abgeleitetes Instrument ist die Weitergabe von Informationen über die an anderer Stelle jeweils bestbewährten Anwendungsmöglichkeiten („best practice“) an alle in der Integrationsarbeit tätigen Stellen, da dies zu einer größeren Erfolgswahrscheinlichkeit führen dürfte. Eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Parteien ist zudem wesentlich für den Erfolg einer Initiative. Besonders wichtig ist das externe Marketing der Initiative, da es sicherstellt, dass sowohl die Zielgruppe als auch die allgemeine Bevölkerung die Initiative ak-

zeptieren und positiv auf sie reagieren wird. Aus einer anderen Perspektive betrachtet, erscheint das interne Marketing genauso wichtig, wenn nicht sogar wichtiger zu sein, da es sicherstellt, dass die Initiative von den Personen die erforderliche Akzeptanz erfährt, die für ihr Gelingen und ihre Ausführung zuständig sind.

In der globalisierten Welt könnte die Einführung einer der großen Weltsprachen als zweite Arbeitssprache in einer Firma eine interessante Integrationsstrategie sein. Mit einer solchen Maßnahme könnte eine „Win-Win-Situation“ erzeugt werden: sie verschafft der Firma Vorteile, da sie besser in einem globalisierten Markt konkurrieren kann, gleichzeitig erhöht sie die Integrationschancen einer Immigrantminderheit. Eine nur ausreichende Kenntnis der Landessprache stellt dann jedenfalls kaum noch eine Barriere für die Beschäftigung von Minderheiten in solchen Firmen dar.

Praktische Erfahrungen im Umgang mit Unternehmen und Immigranten sind eine wichtige Komponente für erfolgreiche Initiativen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten. Hinzukommen müssen aktive Vermittlungsbemühungen und ein gezielter Abgleich von Qualifikationen und Jobanforderungen. Eine mangelnde Passgenauigkeit der Qualifikation von Angehörigen ethnischer Minderheiten kann durch gezielte Auswahl vermieden bzw. durch entsprechende Bildungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Hindernisse im Sinne formaler Qualifikationsanforderungen sollten letztlich überwunden werden können, wenn das „matching“ zwischen Anforderungs- und Qualifikationsprofilen entsprechend aktiv betrieben wird und erfolgreich gelingt. In diesem Zusammenhang sind zusätzliche Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Ausbildungs- und Berufsabschlüsse notwendig.

Kulturelle Unterschiede zwischen den handelnden Akteuren der Integrationsinitiativen, Arbeitgebern und potenziellen Beschäftigten aus der Gruppe der ethnischen Minderheiten stellen oft eine Schwierigkeit dar, die den Erfolg der Integrationsinitiativen gefährdet. Der zur Überwindung dieser Schwierigkeiten notwendige Aufbau von Vertrauen und sozialen Beziehungen erfordert von den mit der Initiative betrauten Personen und den Geld gebenden Organisationen einen langfristigen Einsatz. Auch hier ist eine effektive Kommunikation erwiesener „guter Praktiken“ innerhalb und zwischen den Instanzen, die mit der Durchführung entsprechender Initiativen betraut sind, von großer Wichtigkeit.

Als andere Ansätze direkter und indirekter Integrationsmöglichkeiten lassen sich die Erleichterung ethnischen Unternehmertums und die Förderung von Vertragsabschlüssen zwischen ethnischen und nicht-ethnischen Unternehmen anführen. Aber auch der nur geringe Anteil von Studenten aus Minderheitengruppen in einigen Studienbereichen verdient als Ursache für ihre Unterrepräsentanz in höher qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten besondere Aufmerksamkeit. Im Übrigen ist eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten kaum vorstellbar ohne die proaktive Bekämpfung von Diskriminierung und Intoleranz bereits in den Schulen.

7.4 Kanada: eine vergleichende Perspektive

Kanada kann auf eine insgesamt recht günstige verlaufende Entwicklung seiner multikulturellen Gesellschaft blicken und ist deshalb ein geeigneter Vergleichsmaßstab zur Situation ethnischer Minderheiten in Europa. Die für die vorliegende Studie herangezogenen Fallbei-

spiele sinnvoller Integrationsinitiativen (D7.20–22) in Kanada reflektieren nicht zuletzt das kanadische Modell einer selektiven Immigrationspolitik unter ökonomischem Vorzeichen. Sie setzen bei der wirtschaftlichen Eingliederung qualifizierter Zuwanderer durch den Zwischenschritt eines erleichterten Zugangs zu Berufsverbänden oder durch spezielle Fördermaßnahmen für Hochqualifizierte an. Die Untersuchung dieser Initiativen zeigt, dass die Integration in den Arbeitsmarkt nicht nur für gering qualifizierte, sondern auch für hoch qualifizierte Immigranten schwierig sein kann. Defizite an dieser Stelle wirken sich folgerichtig auch auf die wirtschaftlichen Eingliederungschancen von weniger gut qualifizierten Angehörigen ethnischer Minderheiten aus – die dann eher noch schlechter ausfallen als ohnehin schon. Gelingt es hingegen, einen besser qualifizierten Zuwanderer erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, werden, wie Untersuchungen wiederholt gezeigt haben, auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich von Zuarbeiten aller Art erschlossen, die potenziell von geringer qualifizierten ethnischen Minderheiten besetzt werden können.

Diese Perspektive sollte im europäischen Kontext intensiv untersucht werden. Es dürfte auch in Europa hilfreich sein, spezifische Integrationsansätze für höher Qualifizierte zu konzipieren und umzusetzen, so dass die positiven Folgen auch auf weniger qualifizierte Angehörige ethnischer Minderheiten ausstrahlen können.

Nach Auffassung der Leiter der untersuchten kanadischen Integrationsinitiativen zeigt die liberale Zuwanderungspolitik des Landes, dass der kanadische Arbeitsmarkt als erfolgreiches Paradigma für breit angelegte Integrationsbemühungen angesehen werden kann. Ein aktives Management ethnischer Vielfalt sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch bei Dienstleistungen oder Produkten eines Unternehmens wird als wesentlich für den Unternehmenserfolg angesehen, der wiederum Beschäftigungsmöglichkeiten für Minderheiten generiert, aber auch die Verfügbarkeit ethnischer Güter und Dienstleistungen fördert. Ist dies der Fall, resultiert daraus eine vorteilhafte Situation für alle Akteure.

7.5 Zusammenfassung und Diskussion

Die soziale und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten ist keineswegs allein im Sinne eines moralischen Imperativs eine der größten Herausforderungen für Europa. Der massive ökonomische Nutzen einer verbesserten Integration sollte nicht unterschätzt werden. In einer Studie über die Integration der Roma in Bulgarien berichten die Autoren, dass der aus einer besseren Arbeitsmarkeingliederung von Roma im Hinblick auf Einkommen, Sozialversicherungsbeiträge und Unternehmensprofil zuletzt pro Jahr auf 810 bis zu 1.727 Millionen Bulgarische Leva belaufen hat, was rund zwei bis vier Prozent des jährlichen Bruttoinlandsproduktes des Landes entsprechen würde (Bogdanov und Angelov, 2006). Rechnet man diese Zahlen – nur zur Verdeutlichung potenzieller Dimensionen – auf die gesamte Europäische Union hoch, beliefe sich der ökonomische Vorteil aus der Arbeitsmarktintegration europäischer ethnischer Minderheiten auf jährlich 291 bis 581 Milliarden Euro (2 bis 4% des Bruttoinlandsproduktes der Europäischen Union im Jahr 2006). In diesem Sinne sollte die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten nicht nur als eine soziale und moralische Angelegenheit angesehen werden, sondern auch als handfeste ökonomische und entwicklungspolitische Notwendigkeit und Chance verstanden werden.

Jenseits der Diversität von Integrationsinitiativen und -kontexten lassen sich aus der Untersuchung der Integrationsinitiativen in diesem Kapitel einige allgemeine Grundsätze ableiten: Fairness gegenüber allen Partnern und transparente Regeln erleichtern das Aufbauen von Vertrauen, das Entstehen sozialer Beziehungen und eine positive Wahrnehmung – auf einer solchen Basis ist eine erfolgreiche Integration ethnischer Minderheiten machbar. Die freiwillige Teilnahme sowie strikte und transparente Auswahlregeln zählen zu den entscheidenden Faktoren, die die Motivation der Zielgruppen und die Akzeptanz der jeweiligen Maßnahme sicherstellen helfen. Die nach überwundener anfänglicher Ausgrenzung faire Gleichbehandlung baut Konfliktpotenzial ab, erleichtert die Unterstützung durch die Mehrheit und verringert die Stigmatisierung der Minderheit. Positives Handeln wird im Zustand der Ausgrenzung als Übergangsmaßnahme akzeptiert. Darüber hinaus erzeugt eine leistungsorientierte Bezahlung am Arbeitsplatz ein besseres Selbstwertgefühl, fördert die Arbeitsdisziplin und die weitere Unterstützung durch die Mehrheit. Die Kooperation zwischen privaten, öffentlichen und nichtstaatlichen Organisationen führt zu funktionalen Beziehungen und ist im Fall von stark ausgegrenzten Minderheiten zwingend notwendig. Die Integration von Kindern ist ebenfalls eine wichtige notwendige Investition, um langfristig eine erfolgreiche Integration der Minderheiten zu erreichen.

Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit der Integrationsinitiativen bleiben zwei der wichtigsten Anliegen bei der Integration von Minderheiten in Europa. Zu oft sind die Integrationsinitiativen abhängig von einer einzigen Finanzierungsquelle, oftmals der Europäischen Union, und zu selten ist die finanzielle Unterstützung langfristig. Aus den untersuchten Fällen geht hervor, dass durch starkes und langfristiges Engagement seitens der die jeweilige Initiative durchführenden Organisationen diese Schwierigkeiten überwunden werden und die Integrationsbemühungen aufrecht erhalten werden können, indem eine, wenn auch begrenzte finanzielle Unterstützung zumindest über einen langen Zeitraum sichergestellt wird. Eine größere Vielfalt der Finanzierungsquellen unter stärkerem Einbezug der Unternehmensebene wäre gleichwohl von erheblicher Bedeutung.

Bedauerlicherweise werden die Vorteile der Integration von Minderheiten auf Unternehmensebene noch nicht ausreichend wahrgenommen. Dort, wo dies geschieht, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit von nachhaltigem Engagement und dem entsprechenden Integrationserfolg ausgegangen werden. Integrationsinitiativen haben insbesondere dann günstige Perspektiven, wenn ethnische Minderheiten als gleichberechtigte Bürger und Wirtschaftsfaktoren wahrgenommen werden. Die Verwirklichung größerer ethnischer Vielfalt in der Firmenbelegschaft und ein stärkeres Verständnis von Minderheitenintegration am Arbeitsplatz als Ausdruck von Unternehmensidentität und -erfolg sind ein starker Motor für Integrationsinitiativen unter ökonomischem Blickwinkel und deren nachhaltige Förderung durch die Unternehmen.

Ein langfristiges Engagement ist vermutlich einer der wichtigsten Faktoren für andauernden Integrationserfolg. Es gewährleistet das Aufbauen von vertrauensvollen sozialen Beziehungen, die notwendig sind, um Integrationsbarrieren zu überwinden, welche oft das Ergebnis komplexer sozialer Prozesse sind. Darüber hinaus können Energie und Ressourcen auf die eigentliche Arbeit konzentriert werden und weniger auf Mittelbeschaffung und Werbung. Ein weiterer wichtiger Faktor für ein langfristiges Engagement ist die Verantwortlichkeit und das moralische Mandat der Integrationsinitiativen gegenüber den Zielgruppen. Die Einbeziehung der Zielgruppen in die Entscheidungsfindung ist äußerst

wichtig und an sich schon ein Beitrag zur Stärkung ihres Selbstvertrauens und ihrer Bereitschaft zu Eigeninitiative und -verantwortung. Zugleich werden auf diese Weise das Vertrauen und die gegenseitige Unterstützung der betreffenden Parteien und somit die Zukunftsfähigkeit der Integrationsinitiative gestärkt.

Der Staat übernimmt dabei hauptsächlich die Aufgabe, die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen (etwa in Form einer Antidiskriminierungsgesetzgebung), einen weitgehend barrierefreien Zugang zum Arbeitsmarkt und ein Sozialsystem zu schaffen, das darauf abzielt den Übergang und die Integration in die Beschäftigung zu gewährleisten. Ein Erfolg der von ihm selbst initiierten Integrationsmaßnahmen ist ohne den Flankenschutz durch eine aktivierend konzipierte Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik kaum denkbar. Darüber hinaus sollte eine umfassend angelegte Politikstrategie zur besseren Integration ethnischer Minderheiten Kommunikationskanäle zwischen allen beteiligten Instanzen öffnen und eine intensive Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor und anderen nichtstaatlichen Akteuren vorsehen, zugleich aber auch das erforderliche Maß an Flexibilität beinhalten, um auch unter sich ändernden Voraussetzungen noch erfolgreich sein zu können. Neben den betreffenden Unternehmen und nichtstaatlichen Organisationen sollten im Übrigen insbesondere Staat und öffentlicher Sektor durch ihr Mitwirken ein langfristiges und nachhaltiges Engagement für die Integration ethnischer Minderheiten gewährleisten.

Um den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern, muss einerseits zwischen Nichtbeschäftigung und qualitativ geringwertiger Beschäftigung, andererseits zwischen einer konsequenten Vorauswahl der Teilnehmer von Integrationsprogrammen und der Einbeziehung aller ethnischen Minderheiten abgewogen werden. Ein wirkungsvolles Karrieremanagement ethnischer Minderheiten, gezielte Weiterbildung, das Heranführen weiterer Zielgruppen und die Stärkung der Vorbildfunktion der ausgewählten Personen für ihre Bevölkerungsgemeinschaft stellen weitere Herausforderungen in diesem Zusammenhang dar.

Die betrachteten Integrationsinitiativen aus Westeuropa zeigen ein relativ hohes Maß an Formalisierung, Institutionalisierung und Sensibilisierung, wobei nach Auffassung der befragten Verantwortlichen bei einigen Initiativen das Risiko eines übermäßigen Formalismus und ausufernder Bürokratie besteht. In Mittel- und Osteuropa nimmt die Aufmerksamkeit und Offenheit gegenüber den Themen der ethnischen Integration zu; allerdings sind die existierenden Initiativen noch recht gering an Zahl und mitunter noch nicht ausgereift oder ausreichend formalisiert. Gleichwohl zeigen die interviewten Personen eine aufrichtige Motivation, die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten voranzubringen.

8. Politische Schlussfolgerungen

Die in diesem Bericht an die „High Level Advisory Group of Experts on the Social Integration of Ethnic Minorities and their Full Participation in the Labour Market“ zusammen getragenen und analysierten empirischen Indizien aus verschiedenen Quellen belegen, dass die soziale und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten in der Europäischen Union immer noch eine große politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung darstellt. Ethnische Minderheiten sind im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung auf dem Arbeitsmarkt stark unterrepräsentiert. Das Partizipationsgefälle variiert dabei nicht nur im Hinblick auf die betreffenden ethnischen Gruppen, sondern ist auch von Land zu Land sehr verschieden. Einige ethnische Gruppen sind in besonderem Maße von dem Risiko der sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung betroffen, und oft fehlt jeder erkennbare Trend zur Verbesserung ihrer Situation. Roma und Afrikaner sind in der Europäischen Union die am stärksten gefährdeten ethnischen Minderheiten.

Die hier festgestellten, teils gravierenden Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration sowohl zwischen den ethnischen Gruppen als auch zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union können auf das Zusammenwirken verschiedener Faktoren zurückgeführt werden. Wie die IZA-Expertenbefragung und quantitative Analysen gezeigt haben, greifen eindimensionale Erklärungsansätze angesichts der komplexen Situation ethnischer Minderheiten viel zu kurz. Einerseits erschweren die bei den ethnischen Minderheiten beobachteten Merkmale wie z.B. Defizite in der Ausbildung und fehlende Sprachkompetenzen ihren Zugang zum Arbeitsmarkt und zu dauerhafter Beschäftigung. Andererseits spielen Einstellungen und Wahrnehmungen der Minderheits- wie auch der Mehrheitsbevölkerung eine ganz erhebliche Rolle. Die Selbstwahrnehmung und (mangelnde) Arbeitsmarktorientierung der Minderheiten sowie das Ausmaß der tatsächlichen Diskriminierung durch die Mehrheitsbevölkerung können – ungeachtet kultureller Unterschiede und Vorurteile – negative Wechselwirkungen und Ausgrenzung hervorrufen. Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für die Arbeitsmarktteilhabe und die soziale Integration ethnischer Minderheiten sind schließlich auch die jeweiligen institutionellen Gegebenheiten von Arbeitsmarkt und Sozialstaat.

Die Situation ethnischer Minderheiten kann insofern verbessert werden, als dass mit Hilfe sowohl staatlicher als auch nichtstaatlicher Initiativen institutionelle und gesellschaftliche Faktoren verändert werden können, die offensichtlich einen starken Einfluss auf das soziale und wirtschaftliche Wohlergehen ethnischer Minderheiten nehmen. Dabei sind diejenigen Vorgehensweisen am ehesten erfolgreich, die die spezielle Situation der jeweils im Blickpunkt stehenden ethnischen Minderheiten angemessen berücksichtigen. Unbeschadet des Bedarfs an zielgruppenfokussierten Politikmaßnahmen können freilich einige allgemeingültige Prinzipien benannt werden, die eine generelle Orientierung für wirkungsvolle Vorgehensweisen sein könnten.

Wirkungsvolle Vorgehensweisen sollten das richtige Verhältnis zwischen allgemeinen und zielgruppenorientierten Integrationsmaßnahmen aufweisen. Die Integrationsmaßnahmen sollten ausgewogen aufeinander abgestimmt sein und sich sinnvoll ergänzen. Allgemein wirksame Ansätze sind notwendig, um eine institutionelle und soziale Umgebung zu schaffen, die Diskriminierung verhindert und zielgerichtetes Handeln erleichtert. Um eine verbesserte Arbeitsmarktsituation für ethnische Minderheiten zu erreichen und ihr Ausschlussrisiko zu verringern, ist eine stärkere Einbindung in das Ausbildungs- und Beschäfti-

gungssystem, aber auch in das Gesundheitswesen erforderlich. Ist die Einbeziehung in den Arbeitsmarkt erfolgt, muss eine gleiche, faire und angemessene Behandlung zum obersten Prinzip erhoben werden. In einigen Fällen reicht eine Gleichbehandlung jedoch nicht aus. Spezielle zielgruppengerechte Integrationsprogramme im Sinne von „positive action“ sollten dann erfolgen, wenn ethnische Minderheiten durch institutionelle Bedingungen und Diskriminierung der bis dahin verfolgten allgemeinen Politikansätze weiterhin vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt bleiben. Dabei muss jedoch klar sein, dass zu eng abgesteckte zielgerichtete Maßnahmen zu einer Stigmatisierung der Teilnehmer führen können.

Für erfolgreiche Integrationsmaßnahmen sind konzertierte Bemühungen von Regierungen, Verwaltungen und privaten Initiativen zwingend notwendig. Weder sollte sich der Privatsektor, etwa auf Unternehmensebene, alle auf staatliches Handeln verlassen, noch wäre der Staat gut beraten, das Engagement von Nichtregierungsorganisationen, Wirtschaft und anderen privaten Akteuren ohne Unterstützung zu lassen.

Ein Haupthandlungsbedarf der Politik besteht in der Überwindung des Bildungsfalles zwischen ethnischen Minderheiten und Mehrheitsgesellschaft. Entsprechende sprachliche Fähigkeiten müssen frühzeitig erworben werden, denn sie sind eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Partizipation in der Schul- und Berufsausbildung, aber auch für eine solide Arbeitsmarktintegration. Alle formalen, gesetzlichen Barrieren und faktischen Hindernisse, die einer Partizipation in der Schul- und Berufsausbildung im Wege stehen, müssen systematisch beseitigt werden.

Gleichzeitig sollte die institutionelle Ordnung des Arbeitsmarktes den offenen Zugang von Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund ermöglichen. Das wiederum setzt eine ausreichende Flexibilität beim Arbeitsschutz und der Bezahlung voraus. Die Risiken einer sozialen Ausgrenzung können durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik leichter überwunden werden, insbesondere durch Arbeitsanreize und Trainingsprogramme, die allerdings – mit Ausnahme von besonders stark benachteiligten oder ausgegrenzten Gruppen – nicht ausschließlich für ethnische Minderheiten angeboten werden sollten.

Neben den entsprechenden Politikschwerpunkten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sind auch private und Unternehmensbemühungen sowie öffentlich-private Partnerschaften unverzichtbar. Tatsächlich beinhalten die meisten Initiativen (darunter vermutlich alle erfolgreichen) solche Partnerschaften zwischen Unternehmen, nichtstaatlichen und öffentlichen Organisationen. Positive Beispiele aus vielen Ländern der Europäischen Union werden in den Fallstudien dieses Berichtes beschrieben. Diese erfolgreichen Initiativen haben ein wichtiges Merkmal gemeinsam: sie errichten Netzwerke, die öffentliche und nichtstaatliche Akteure sowie Interessengruppen aus der Mehrheits- und Minderheitsbevölkerung zusammenbringen. Durch diese Anregung der Interaktion zwischen den Gruppen kann eine positive Dynamik ausgelöst werden, die zur Überwindung bestehender gesellschaftlicher und kultureller Barrieren und sozialer Ausgrenzung beiträgt.

Die Situation ethnischer Minderheiten wird sich letztlich jedoch nur dann entscheidend verbessern, wenn negative Einstellungen und offene Diskriminierung überwunden werden können. Dazu sind weitere Veränderungen innerhalb eines umfassenden Planes nötig, der alle kritischen Aspekte berücksichtigt. Dies muss nicht zwingend institutionelle Reformen einschließen, wohl aber eine beständige Beachtung und Durchsetzung der Antidiskriminierungs-Gesetzgebung. Darüber hinaus sind in dieser Hinsicht eine klare empirische Aussage über die Durchführbarkeit und den Nutzen einer besseren Integration

sowie Beispiele von „good practice“ sehr wichtig. An dieser Stelle kommt auch den Medien eine besondere Rolle zu: sie können durch die Verbreitung unvoreingenommener Informationen über ethnische Minderheiten und positive Beispiele erfolgreich gelungener Integration die Aufmerksamkeit und Sensibilität der Mehrheitsgesellschaft für diese Thematik vergrößern, die Vorbildfunktion von Initiativen und individuellem Engagement hervorheben und auf diese Weise Anstöße für weitere Initiativen zugunsten einer besseren Integration ethnischer Minderheiten geben.

Bei der Betrachtung der Aktivitäten und Handlungsnotwendigkeiten auf europäischer Ebene ermittelte die IZA-Expertenbefragung 2007 eine entscheidende Rolle für die Institutionen der EU: Sie können am glaubwürdigsten und damit am erfolgversprechendsten das Bewusstsein der breiten Bevölkerung für die Situation ethnischer Minderheiten schärfen, insbesondere im Hinblick auf die am stärksten benachteiligten Gruppen wie die Roma. Dazu sollte die Europäische Union einen europaweiten öffentlichen Diskurs und gesellschaftlichen Dialog über die Lage ethnischer Minderheiten in den Mitgliedstaaten anregen. Die europäischen Institutionen könnten darüber hinaus (1) vergleichende Analysen über die soziale und ökonomische Situation ethnischer Minderheiten mit einem besonderen Augenmerk auf Minderheiten mit starkem Ausgrenzungsrisiko anstellen, (2) die wissenschaftliche Evaluation von „good practice“ bei öffentlichen Trägern und gemischten öffentlich-privaten Initiativen intensivieren und (3) regelmäßig über erzielte Fortschritte bei der sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten berichten.

In diesem Zusammenhang spielen Daten und Maßmethoden eine wesentliche Rolle. Die Analyse der sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten wird durch den Mangel an systematisch erfassten empirischen Vergleichsdaten behindert. Dieses Problem sollte dringend auf europäischer Ebene gelöst werden, indem Informationen über die soziale und wirtschaftliche Situation ethnischer Minderheiten systematisch in die europäische Statistik eingebracht werden. Ein Gesamtindikator, der die vielfältigen Dimensionen der sozialen und Arbeitsmarktintegration oder -ausgrenzung zusammenfasst, würde aussagekräftige Vergleiche zwischen Ländern, Minderheiten und Zeiträumen erleichtern und könnte regelmäßig publiziert werden. Eingetretene Veränderungen ließen sich auf diese Weise besser dokumentieren und analysieren, als dies bislang aufgrund der unzureichenden Datenlage möglich ist. Angaben zum konkret erreichten Integrationsfortschritt sollten integraler Bestandteil jedes integrationspolitischen Rechenschaftsberichts und anderer Bestandsaufnahmen sein.

Schlussendlich könnte sich die Europäische Union in zielgerichtete Aktionen einschalten und nationale, regionale oder lokale Initiativen anregen, an denen staatliche, nichtstaatliche und Unternehmensakteure gemeinsam beteiligt sind. Die EU sollte dabei vor allem den Aufbau von Netzwerken vorantreiben und die verantwortlichen Akteure vor allem dort stärken, wo ernste Probleme dauerhaft auftreten, wo keine Verbesserungstendenzen erkennbar sind und wo andere potenzielle Akteure keine Verantwortung für die Einleitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation ethnischer Minderheiten übernehmen. Die Europäische Union könnte nicht zuletzt einen Wettbewerb für Integrationsinitiativen ausloben und positiv evaluierte Projekte öffentlich auszeichnen, die einen nachhaltig günstigen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten genommen haben.

Die für diese Studie unternommenen Forschungsarbeiten zeigen auf, dass Maßnahmen zur Förderung einer besseren gesellschaftlichen und ökonomischen Teilhabe von ethni-

schen Minderheiten erfolgreich funktionieren können. Dazu müssen sie allerdings über einen langen Zeitraum hinweg durchgeführt werden. Ein nachhaltiger Integrationserfolg ist nicht durch nur auf kurze Frist angelegte Maßnahmen zu erzielen. Dies kommt besonders dann zum Tragen, wenn es sich um kulturelle Aspekte wie Auffassungen und Einstellungen handelt. Daher ist ein langfristiges Engagement aller Akteure, Entscheidungsträger, nicht-staatlicher Organisationen und der Unternehmensebene genauso wesentlich wie die Synergie zwischen ihnen. Die Überwindung der Defizite in der sozialen und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten ist ein dynamischer Prozess, in den sowohl die Mehrheits- als auch die Minderheitsbevölkerung involviert sein muss. Es handelt sich um eine längst überfällige gesamtgesellschaftliche Aufgabe von hoher Relevanz für die Zukunft der EU-Staaten.

Literaturnachweise

Adsera, A./B.R. Chiswick (2007), Are There Gender and Country of Origin Differences in Immigrant Labor Market Outcomes Across European Destinations?, erscheint im *Journal of Population Economics*.

Aeberhardt, R./D. Fougère/J. Pouget/R. Rathelot (2007), *Wages and Employment of Second-Generation Immigrants in France*, mimeo, CREST-INSEE, Paris.

Amuedo-Dorantes, C./S. de la Rica (2007), Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain, erscheint im *British Journal of Industrial Relations*.

Bauer, T./M. Lofstrom/K.F. Zimmermann (2000), Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives' Sentiments Towards Immigrants: Evidence from 12 OECD Countries, *Swedish Economic Policy Review*, 7:11-53.

Bogdanov, L./G. Angelov (2006), *Roma Integration in Bulgaria: Necessary Reforms and Economic Effects*, mimeo, OSF, Bukarest.

Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (2006), *Hungary: Country Reports on Human Rights Practices – 2005*, U.S. Department of State, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61652.htm>.

Caille, J.P. (2005), Les projets d'avenir des enfants d'immigrés. *Les immigrés en France, édition 2005*, Paris, INSEE, pp. 11-22.

Constant, A. (2003), Immigrant Adjustment in France and Impacts on Natives, in: K.F. Zimmermann (Ed.), *European Migration: What Do We Know?* Oxford, 2005, 263-302.

Constant, A./M.L. Schultz-Nielsen (2004), Immigrant Self-employment and Economic Performance, in: T. Tranæs/K.F. Zimmermann (Eds.), *Migrants, Work, and the Welfare State*. Odense, 213-243.

Constant, A./K.F. Zimmermann/L. Zimmermann (2007), Ethnic Self-Identification of First-Generation Immigrants, *International Migration Review*, 41(3):769-81.

Constant, A./M. Kahanec/K.F. Zimmermann (2006), *The Russian-Ukrainian Earnings Divide*, IZA Discussion Paper No. 2330.

Decade Watch (2007), *Decade Watch: Roma Activists Assess the Progress of the Decade of Roma Inclusion 2005-2006*.

- EUMAP (2002), *The Situation of Roma in Spain*,
http://www.eumap.org/reports/2002/eu/international/sections/spain/2002_m_spain.pdf.
- Foundation Secretariado Gitano (2005), *Roma Population and Employment: A Comparative Study*, Madrid,
<http://www.gitanos.org/publicaciones/estudioempleo/EstudioempleoUK.pdf>.
- Hartog, J./A. Zorlu (2007), How important is homeland education for refugees' economic position in the Netherlands?, *Journal of Population Economics* (in Überarbeitung).
- Hazans M. (2005), Unemployment and the earnings structure in Latvia, *World Bank Policy Research Working Paper No. 3504*.
- Hazans M./J. Dmitrijeva/I. Trapeznikova (2007b), *Determinants of unemployment duration in Latvia*, Forschungsbericht für das Sozialministerium im Rahmen des Projekts *Reasons and duration of unemployment and social exclusion* aus Nationales Programm für Arbeitsmarktstudien.
- “Împreună” Agency for Community Development and Romani CRISS – Roma Center for Social Intervention and Studies (2006), *Overview of the Roma situation in Romania*.
- International Organization for Migration (2000), *Sociálno-ekonomická situácia Rómov na Slovensku ako potenciálnych migrantov a žiadateľov o azyl v krajinách EÚ [Socio-Economic Situation of the Roma in Slovakia as Potential Asylum Seekers in EU Member States]*, Bratislava, (IOM).
- Kahanec, M. (2007), *Ethnic Competition and Specialization*. IZA Discussion Paper No. 3167.
- Kertesi, G. (2004), *The Employment of the Roma – Evidence from Hungary*. Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP, No. 1, Budapest, IE-HAS.
- Kolev, A. (2005), Unemployment, Job Quality and Poverty: A Case Study of Bulgaria, *International Labour Review* 144: 85-114.
- Nielsen, H.S./M. Rosholm/N. Smith/L. Husted (2004), Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An Extended Framework for Analysing Immigrant wage Gaps. *Empirical Economics*, 16: 755 – 786.
- Open Society Foundation (2007), *Roma Inclusion Barometer*, OSF, Bukarest.
- Pedersen, P.J. (2005), Unemployment Traps – Marginal Groups in the Danish Labour Market, in *European Economy. Special Report No. 2/2005* (Cha. 8), Brüssel.

Pedersen, P.J. (2006), Income Mobility or locked-in low incomes?, in: T. Tranæs (ed.) *Taxes, Work and Equality – A Study of the Danish Tax – and Welfare System* (in Danish), Rockwool Foundation Research Unit. Gyldendal, Kopenhagen.

Simpson, L./K. Purdam/A. Tajar/E. Fieldhouse/V. Gavalas/M. Tranmer/J. Pritchard/D. Dorling (2006), *Ethnic Minority Populations and the Labour Market: An Analysis of the 1991 and 2001 Census*, DWP Research Report No. 333, London: Department for Work and Pensions.

Tranaes, T./K.F. Zimmermann (Eds.) (2004), *Migrants, Work, and the Welfare State*, Odense.

Van Ours, J/J. Veenman (1999), *The Netherlands: old immigrants, young immigration country*, IZA Discussion Paper No. 80.

Vašečka, M. (2001), Vzťah majoritnej populácie k Rómom [Relationship of the Majority Population to the Roma], in: O. Gyarfášová/V. Krivý/M. Velšic (Eds.): *Krajina v pohybe [Land on the Move]. Správa o politických názoroch a hodnotách ľudí na Slovensku [Report on Political Opinions and Values of People in Slovakia]*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky.

Zimmermann, K.F. (Ed.) (2005a), *European Migration: What Do We Know?*, Oxford/New York.

Zimmermann, K.F. (2005b), European Labour Mobility: Challenges and Potentials, *De Economist*, 153:425-50.

Länderstudien

Fougère, D. (2007), *Study on the social and labour market integration of ethnic minorities: The French Case*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Ghetau, V. (2007), *Social and Labour Market Integration of Ethnic Minorities. Country Report: Romania*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Hartog, J. (2007), *Ethnic minorities in the Netherlands*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Hatton, T. J. (2007), *IZA European Study on the Social and Labour Market Outcomes of Ethnic Minorities. UK Country Summary*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Hazans, M. (2007), *Study on the social and labour market integration of ethnic minorities. The Latvian report*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Kántor, Z./Á. Telegdy (2007), *Roma in Hungary*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

von Loeffelholz, H. D. (2007), *Social and labour market integration of ethnic minorities in Germany*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Pedersen, P. (2007), *IZA study on the social and labour market integration of ethnic minorities. Report on Denmark*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

de la Rica, S. (2007), *Study on the Social and Labour Market Integration of Ethnic Minorities: The Case of Spain*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Vašečka, M. (2007), *Study on the social and labour market integration of ethnic minorities. Report on Slovakia*, IZA, unveröffentlichtes Manuskript.

Appendix A

Glossar

Beschäftigte Personen sind alle Personen, die während einer Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Bezahlung oder Vergütung gearbeitet haben oder zeitweise von dieser Arbeit fernblieben.

Nicht-beschäftigte Personen sind alle Personen, die während einer Referenzwoche nicht beschäftigt waren, während der vergangenen vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben und bereit waren, sofort oder innerhalb von zwei Wochen mit einer Arbeit zu beginnen.

Die *aktive Bevölkerung* (Arbeitskräfte) wird als die Summe der beschäftigten und nicht beschäftigten Personen definiert.

Die *inaktive Bevölkerung* sind alle Personen, die weder beschäftigt noch nicht-beschäftigt sind.

Die *Erwerbsquote* ist der Anteil der aktiven Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung (aktiv plus inaktiv).

Die *Beschäftigungsquote* umfasst Personen einer bestimmten Alterskohorte (typischerweise 15–64 oder in einigen Ländern 16–64), als Anteil der beschäftigten Personen aus dieser Kohorte an der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe.

Arbeitslosenquote ist der Anteil nicht-beschäftigter Personen an der Gesamtzahl der aktiven Personen auf dem Arbeitsmarkt.

Die *Langzeit-Arbeitslosenquote* ist der Anteil der seit 12 oder mehr Monaten nicht-beschäftigten Personen an der Gesamtzahl der aktiven Personen auf dem Arbeitsmarkt.

Quelle: Eurostat

Appendix B

Tabelle B3.1 Dänische Arbeitsmarktstatistik

Ethnische Gruppen	Türken	Iraker	Bosnien-Herzegoviner	Andere nicht Westliche	Mehrheit	Gesamt
Arbeitslosenquote	17.8	26.9	12.9	28		4.5
Erwerbsquote	62.2	37.7	57.2	55.8		76.3
Durchschnittsbruttoeinkommen	170	138	177	164	287	278

Quelle: Statistics Denmark, Rockwool Foundation Research Unit. Länderbericht.

Anmerkung: Raten in Prozent, Einkommen in Tausend Dänische Kronen (DKK). Arbeitslosenquote von 2006, Erwerbsquote von 2005, Durchschnittsbruttoeinkommen von 2004.

Tabelle B3.2 Verteilung der ethnischen Bevölkerung in den Niederlanden

Herkunftsland	Prozent der Gesamtbevölkerung	Anzahl der Personen	Prozent der Personen aus zweiter Generation	Anstieg seit 1. Januar 1996
		x 1000		x 1000
Afghanistan	1.2	37	12	32.1
Angola	0.4	11.6	20	9
Brasilien	0.4	12.3	38	5.7
Kapverden	0.6	20	42	3.3
China	1.4	43.9	30	20.4
Ägypten	0.6	18.5	41	6.9
Äthiopien	0.3	10.3	31	2.3
Ghana	0.6	19.1	37	6.6
Hongkong	0.6	18.1	44	0.9
Irak	1.4	43.7	18	32.4
Iran	0.9	28.7	17	12.2
Marokko	10.1	315.8	47	90.7
Niederl. Antillen (einschl. Aruba)	4.2	130.5	37	43.7
Pakistan	0.6	17.9	40	3.8
Philippinen	0.4	13	36	5.2
Somalia	0.7	21.7	31	1.7
Surinam	10.5	329.4	43	48.8
Thailand	0.4	12.4	27	6.8
Türkei	11.5	358.8	45	87.3
Vietnam	0.6	18	33	5.1
Einheimische	80.8	13 182.8		187.6
Nicht-Westliche Immigranten, Gesamt	10.4	1,699.0	40	527.9
Westliche Immigranten, Gesamt (ausgen. Einheimische)	8.7	1,423.7	59	96.1

Quelle: CBS Statline, Integratiekaart 2005, Tabelle 3. Länderbericht.

Tabelle B3.3 Beschäftigungsstatus der niederländischen Arbeitskräfte im Alter von 15–65 im Jahr 2003

	Angestellt	Selbstständig	Unternehmer	Sozialtransfer	Arbeitslosenunterstützung
Einheimische	66.5	7.7	9.2	13.2	1.9
Westliche Immigranten	57.4	6.2	7.2	15.8	2.4
1. Generation	49.4	5.3	6	15.8	2.6
2. Generation	63.6	6.9	8.2	15.8	2.3
Nicht-Westliche Immigranten	47.5	3.9	4.1	24.7	2.7
1. Generation	45.8	4.2	4.5	28.3	3
2. Generation	54.5	2.6	2.8	10.2	1.6
Davon aus der Türkei	44.5	4.9	5.1	29.5	3.7
1. Generation	42.2	5.5	5.7	35.1	4.2
2. Generation	52.1	2.9	3	11.4	2.1
Marokko	44	2.2	2.3	28.8	2.9
1. Generation	41.9	2.5	2.5	34.1	3.4
2. Generation	51.2	1.3	1.4	10	1.5
Surinam	60.8	3.2	3.4	22.2	2.8
1. Generation	62.8	3.4	3.6	26.2	3.2
2. Generation	55.7	2.5	2.7	11.7	1.7
Niederl. Antillen	55.2	2.1	2.3	23.7	2.5
1. Generation	53.5	1.8	2	27.6	2.7
2. Generation	61.5	3.3	3.7	9.4	1.5

Quelle: CBS Statline, Integratiekaart 2005, Tabelle 9.1. Länderbericht.

Anmerkung: In Prozent.

Unternehmer: Selbständige inkl. Direktor und inhabergeführte Geschäftsunternehmen (Ltd.).

Sozialtransfer: Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe.

Tabelle B3.4 Niederländische Arbeitslosenquote für Einheimische und Immigranten, 2004

	Türken	Marokkaner	Surinamer	Antillianer	Einheimische
Alle	21	27	16	22	9
Männer	20	27	18	18	9
Frauen	22	28	14	25	9
Alter:					
15-24	30	39	38	40	19
25-44	14	22	12	19	8
45-64	20	24	8	17	8
1. Generation	17	23	13	23	
2. Generation	31	39	24	18	

Quelle: Dagevos, J. 2006, *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden*, Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau. Länderbericht.
Anmerkung: In Prozent.

Tabelle B3.5 Verfügbares Einkommen in Tausend Euro in den Niederlanden, 2003

	Alle Personen mit Einkommen		Erwerbspersonen	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einheimische	21.2	20.4	23.3	23
Nicht-Westliche	15	14.9	17.3	18.1
Surinam	17.3	16.6	19.5	19.2
Antillen	16.1	15.8	19	19.4
Türkei	14.5	14.1	16.2	17.2
Marokko	14.2	13.5	16.3	16.6
Andere Nicht-Westliche	14.3	14.9	16.6	17.9

Quelle: CBS, Statline 2003. Länderbericht.
Anmerkung: feste Haushaltsdaten, standardisiert durch äquivalente Faktoren; verfügbares Nettoeinkommen ohne Steuern und Sozialversicherungsbeiträge inkl. Transfereinkommen.

Tabelle B3.6 Abgeschlossenes Ausbildungsniveau in den Niederlanden nach ethnischer Herkunft, Personen im Alter von 15–64

Ausbildungs- niveau	Türken	Marok- kaner	Surina- mer	Antillia- ner	Einhei- mische
Männer					
Grundausbildung oder weniger	43	53	19	18	11
Primär	27	15	33	31	22
Sekundär	22	22	32	29	42
Tertiär	8	10	15	23	24
Anzahl	1,016	851	653	441	-
Frauen					
Grundausbildung oder weniger	61	63	25	22	12
Primär	19	13	32	33	27
Sekundär	18	19	30	27	40
Tertiär	3	5	13	18	21
Anzahl	882	701	714	465	-

Quelle: Groeneveld, S, en Y. Weijers-Martens (2003), *Minderheden in beeld*, SPVA-02, Rotterdam: ISEO, Tabelle 4.2. Länderbericht.

Anmerkung: In Prozent.

Tabelle B3.7 Ethnische Minderheitsbevölkerung in England, 2005–2006

Ethnische Gruppe	Prozent der Gesamtbevölkerung	Prozent der ethnischen Minderheitsbevölkerung	Prozent Alter < 25	Prozent in London ansässig	Prozent im Ausland geboren	Durchschnittszeitraum seit der Migration
Gesamt	100		31.0	11.55	8.10	21.32
Weißer Mehrheitsbevölkerung	91.46		29.7	9.52	3.95	24.97
Ethnische Minderheitsbevölkerung	8.54	100	45.7	39.14	52.60	17.90
Weißer und schwarzer Karibener	0.37	4.30	78.8	22.01	4.43	24.55
Weißer und schwarzer Afrikaner	0.12	1.38	69.5	34.64	30.10	11.73
Weißer und Asiaten	0.26	3.05	72.4	25.51	13.04	23.30
Andere gemischte Gruppen	0.23	2.72	63.0	35.26	29.34	17.45
Indischer	1.71	20.04	35.5	35.12	55.73	22.98
Pakistaner	1.33	15.56	52.8	19.92	43.45	20.95
Bangladescher	0.47	5.50	56.4	48.67	47.46	19.74
Andere Asiaten	0.58	6.74	36.3	42.62	76.08	14.33
Schwarzer Karibener	0.87	10.23	35.4	51.98	37.50	33.77
Schwarzafrikaner	1.00	11.69	48.6	55.83	63.89	10.61
Andere Schwarzer	0.08	0.92	48.2	50.00	38.29	22.55
Chinesen	0.34	3.96	35.3	24.69	74.40	15.53
Andere	1.19	13.90	39.1	43.24	75.64	11.65

Quelle: Labour Force Survey 2005 Q1 to 2006 Q4. Länderbericht.

Anmerkung: Wohnort wurde durch den Arbeitsplatz nur für Beschäftigte ermittelt.

**Tabelle B3.8 Erwerbs- und Beschäftigungsquote in England, 2005–2006
nach Geschlecht**

Ethnische Gruppe	Männlich, Alter 25–64				Weiblich, Alter 25–59			
	Erwerbstätige				Erwerbstätige			
	Erwerbs- quote	Beschäftigt	Selbständig	Teilzeit	Erwerbs- quote	Beschäftigt	Selbständig	Teilzeit
Gesamt	86.22	81.16	18.68	6.97	76.18	91.56	8.01	42.70
Weißer Mehrheitsbevölkerung	86.28	81.22	18.63	6.52	77.55	91.50	8.08	43.43
Ethnische Minderheitsbevölkerung	85.48	80.43	19.33	12.42	61.77	92.42	7.04	33.20
Weißer und schwarzer Karibener	86.13	84.71	13.22	7.29	73.51	93.70	6.30	38.55
Weißer und schwarzer Afrikaner	81.10	92.86	7.14	5.41	81.63	89.12	10.88	40.44
Weißer und Asiaten	84.82	80.33	19.25	7.32	81.82	93.52	6.48	30.61
Andere Gemischt	87.72	83.51	16.49	10.74	78.54	88.27	10.75	31.91
Indischer	89.93	81.21	18.61	7.60	70.45	93.40	6.17	32.40
Pakistaner	81.27	65.36	34.39	14.99	29.40	86.97	11.21	43.29
Bangladescher	79.15	82.23	17.58	28.01	19.79	83.58	16.42	41.63
Andere Asiaten	87.39	81.10	18.74	12.76	63.96	93.16	6.54	34.91
Schwarzer Karibener	85.75	83.49	16.22	7.90	77.03	95.15	4.43	29.95
Schwarzafrikaner	87.68	89.52	10.30	15.68	68.84	95.59	3.90	30.23
Andere Schwarze	89.88	80.88	19.12	7.79	79.52	93.69	5.41	40.71
Chinesen	82.21	77.28	22.08	13.31	70.22	83.08	15.67	30.44
Andere	82.01	82.79	17.03	15.80	59.20	92.06	7.59	33.14

Quelle: CBS, Statline 2003. Länderbericht.

Anmerkung: Einige Zellen basieren auf sehr kleinen Zahlen.

Tabelle B3.9 Inaktivitäts- und Arbeitslosenquote in England, 2005–2006

	Weiblich, Alter 25–59		Männlich, Alter 25–59	
	Inaktiv	Ohne Beschäftigung	Inaktiv	Ohne Beschäftigung
Gesamt	13.78	4.14	23.82	4.36
Weiße Mehrheitsbevölkerung	13.72	3.73	22.45	3.95
Ethnische Minderheitsbevölkerung	14.52	8.98	38.23	9.87
Weißer und schwarzer Karibener	13.87	11.24	26.49	10.25
Weißer und schwarzer Afrikaner	18.90	4.85	18.37	8.13
Weißer und Asiaten	15.18	7.39	18.18	8.52
Andere gemischt	12.28	5.00	21.46	5.59
Indischer	10.07	5.72	29.55	7.04
Pakistaner	18.73	7.92	70.60	17.66
Bangladescher	20.85	16.54	80.21	22.09
Andere Asiaten	12.61	8.27	36.04	8.36
Schwarzer Karibener	14.25	13.01	22.97	9.27
Schwarzafrikaner	12.32	11.82	31.16	11.78
Andere Schwarzer	10.12	9.93	20.48	16.67
Chinesen	17.79	7.31	29.78	7.65
Andere	17.99	10.10	40.80	11.32

Quelle: Labour Force Survey 2006 Q1 – Q3. Länderbericht.

Anmerkung: Einige Zellen basieren auf sehr kleinen Zahlen.

Tabelle B3.10 Ausbildung und Verdienst in England, 2005–2006, nach Geschlecht

	Männlich, Alter 25–64				Weiblich, Alter 25–59			
	Gute Ausbildg.	Keine Qualif.	Vollzeit Verdienst		Gute Ausbildg.	Keine Qualif.	Vollzeit Verdienst	
			Wöchentl.	Stündl.			Wöchentl.	Stündl.
Gesamt	29.85	12.78	537.33	13.25	30.73	14.62	327.14	10.36
Weißer Mehrheitsbevölkerung	29.54	12.43	542.29	13.36	30.82	14.01	325.59	10.34
Ethnische Minderheitsbevölkerung	33.32	16.69	469.93	11.75	29.89	20.72	349.93	10.57
Weißer und schwarzer Kariben	22.94	20.59	467.98	10.40	22.51	20.94	343.54	10.20
Weißer und schwarzer Afrikaner	19.40	14.93	369.85	9.83	26.67	9.52	383.78	11.14
Weißer und Asiaten	38.00	6.00	561.51	13.81	40.70	8.14	400.44	12.06
Anderer gemischt	42.78	10.70	604.77	14.59	42.16	12.75	430.95	12.29
Inder	38.76	14.77	545.08	13.38	30.73	19.33	379.73	11.13
Pakistaner	25.06	27.11	409.08	10.68	16.19	39.76	293.81	9.64
Bangladescher	16.99	39.23	271.99	8.40	9.60	49.65	363.15	11.72
Anderer Asiaten	35.49	13.86	428.08	11.13	31.12	19.93	314.72	9.39
Schwarzer Kariben	20.83	17.29	461.94	11.64	35.60	11.52	363.45	11.12
Schwarzafrikaner	44.81	7.16	409.63	10.24	33.05	13.08	321.88	9.61
Anderer Schwarzer	45.24	15.48	445.84	11.41	42.86	15.58	319.42	10.10
Chinesen	49.87	14.18	544.73	13.03	41.51	16.42	349.32	10.51
Anderer	30.55	14.34	460.22	11.20	31.73	17.75	347.27	10.83

Quelle: Labour Force Survey 2005 Q1 to 2006 Q4. Länderbericht.

Anmerkung: Einige Zellen basieren auf sehr kleinen Zahlen.

Tabelle B3.11 Anteil der Immigranten in Frankreich nach Herkunftsland

Herkunftsland	1982	1990	1999	
	%	%	%	Anzahl
Europa	57.3	50.4	45.0	1,934,144
Spanien	11.7	9.5	7.4	316,232
Italien	14.1	11.6	8.8	378,649
Portugal	15.8	14.4	13.3	571,874
Polen	3.9	3.4	2.3	98,571
Andere europäische Länder	11.8	11.5	13.2	568,818
Afrika	33.2	35.9	39.3	1,691,562
Algerien	14.8	13.3	13.4	574,208
Marokko	9.1	11.0	12.1	522,504
Tunesien	5.0	5.0	4.7	201,561
Andere afrikanische Länder	4.3	6.6	9.1	393,289
Asien	7.9	11.4	12.7	549,994
Türkei	3.0	4.0	4.0	174,160
Kambodscha, Laos, Vietnam	3.0	3.7	3.7	159,750
Andere asiatische Länder	1.9	3.7	5.0	216,084
Amerika, Ozeanien	1.6	2.3	3.0	130,394
Gesamt	100.0	100.0	100.0	
Anzahl	4,037,036	4,165,952	4,306,094	4,306,094

Quelle: Population Censuses, 1982, 1990, 1999 (INSEE, Paris). Länderbericht.

Tabelle B3.12 Arbeitslosenquote der Immigranten in Frankreich im Alter von 25–59 Jahren im Jahr 2002

Herkunftsland	Gesamt	Männlich	Weiblich
Spanien	6	ns*	ns
Italien	6	ns	ns
Portugal	6	6	6
Algerien	26	25	30
Marokko	26	23	31
Tunesien	22	ns	ns
Andere afrikanische Länder	20	18	23
Türkei	25	ns	ns
Arbeitslosenquote der Migranten	16	15	17
Arbeitslosenquote der Nicht-Migranten	7	6	8
Gesamt	8	7	9

Quelle: Labour Force Survey (*Enquête sur l'emploi*), 2002 (INSEE, Paris). Länderbericht.

Anmerkung: Quoten in Prozent. * ns = statistisch nicht signifikant.

Tabelle B3.13 Durchschnittliche Monats-Nettolöhne von Migranten in Frankreich im Jahr 2002

	Männlich		Weiblich		Beide Geschlechter	
	Beschäftigung				Vollzeit	Teilzeit
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
Migranten	1,484	788	1,259	683	1,414	703
Nicht-Migranten	1,653	869	1,430	879	1,565	878

Quelle: Labour Force Survey (*Enquête sur l'emploi*), 2003 (INSEE, Paris). Länderbericht.
Anmerkung: In Euro.

Tabelle B3.14 Berufliche Stellung aktiver Immigranten in Frankreich im Jahr 2002

	Beide Geschlechter			Männlich		Weiblich	
	Ge- samt	Nicht- Migranten	Migranten	Nicht- migranten	Migranten	Nicht- Migranten	Migranten
Bauern	2.7	2.8	0.7	3.5	0.7	2.0	0.7
Selbständig Unternehmer	5.9	5.8	8.2	7.4	10.7	3.8	4.6
Oberste Führungskräfte	14.7	15.0	10.4	17.6	11.8	12.1	8.2
Mittlere Führungskräfte	21.5	22.3	12.4	21.6	12.9	23.1	11.8
Angestellte	29.3	29.4	27.8	13.2	11.5	48.6	52.2
Arbeiter	25.9	24.7	40.5	36.7	52.4	10.4	22.5
Gelernte Arbeiter	16.9	16.4	23.4	26.9	35.0	3.9	5.8
ungelernte Arbeiter	9.0	8.3	17.1	9.8	17.4	6.5	16.7
GESAMT	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Labour Force Survey (*Enquête sur l'emploi*), 2002 (INSEE, Paris). Länderbericht.
Anmerkung: In Prozent.

Tabelle B3.15 Ausbildungsniveau der Immigrantengruppen in Frankreich

Herkunftsland	Grundschule	weiterführende Schule, 6. –9. Klasse	Gymna- sium	Hochschul- ausbildung	Gesamt
Spanien	31	43	11	15	100
Italien	32	40	12	16	100
Portugal	59	31	5	5	100
Andere Länder in Europa-15	10	19	20	51	100
Andere europäische Länder	19	24	20	37	100
Algerien	45	32	8	15	100
Marokko	53	22	9	16	100
Tunesien	48	28	9	15	100
Andere afrikanische Länder	34	24	15	27	100
Türkei	78	10	6	6	100
Kambodscha, Laos, Vietnam	42	25	14	19	100
Andere asiatische Länder	30	14	16	40	100
Amerika, Ozeanien	19	14	16	51	100
Mittel für Migranten	41	27	11	21	100
Mittel für Nicht-Migranten	21	42	14	23	100
GESAMT	22	41	14	23	100

Quelle: Population Census, 1999 (INSEE, Paris). Länderbericht.
Anmerkung: In Prozent.

Tabelle B3.16 Individuelle Kenndaten Einheimischer und ethnischer Minderheiten in Spanien im Mittel: Ausbildung und Arbeitsmarktstatus

	Alle	Einheimische	Afrikaner	Latinos	Asiaten
Alter	38.4	38.6	31.9	32.7	34.5
Ausbildung (%)					
Weniger als Grundschule	8.6	8.4	32.6	6.8	13.9
Grundschule	20.0	20.12	26.5	17.3	19.3
Weiterführende Schule	55.3	55.4	34.9	60.5	51.5
Universität	15.7	15.8	4.9	14.5	14.0
<i>Arbeitsmarktstatus</i>					
Erwerbsquote*	67.6	67.3	77.0	77.9	75.8
Arbeitslos	9.6	9.5	14.4	13.6	11.3
Keine Angaben	1,395,893	1,331,929	13,233	25,250	2,940

Quelle: 2001 Census (Spanish Institute of Statistics). Länderbericht.
Anmerkung: * Arbeitende Personen im Alter von 16-65.

Tabelle B3.17 Basisdemographische Kenndaten einheimischer und ethnischer Minderheiten in Spanien im Mittel

	Alle	Einheimische	Afrikaner	Latinos	Asiaten
Anteil der Bevölkerung %	100	96.2	0.81	1.53	0.17
Alter	39.4	39.7	27.8	29.6	31.6
Anteil Frauen, %	51	51	34.1	55.7	43.3
Anteil Ar- beitsalter, %	68.4	68.0	80.12	81.7	83.52
Regional, %					
Madrid	13.27	12.9	16.02	47.2	26.2
Katalonien	15.5	15.4	30.8	17.9	32.7
Keine Angaben	2,039,255	961,634	16,515	31,137	3,520

Quelle: 2001 Census (Spanish Institute of Statistics). Länderbericht.
Anmerkung: Alle Personen eingeschlossen.

**Tabelle B3.18 Ausländische Bevölkerung in Deutschland nach Herkunftsland
am 31. Dezember 2004**

Staatsangehörigkeit	Gesamt	davon	
		im Ausland geboren	in Deutschland geboren
Europa			
Belgien	21,791	18,722	3,069
Dänemark	17,965	16,547	1,418
Estland	3,775	3,607	168
Finnland	13,110	12,445	665
Frankreich	100,464	89,828	10,636
Griechenland	315,989	228,757	87,232
Großbritannien	95,909	86,320	9,589
Irland	9,989	9,294	695
Italien	548,194	384,158	164,036
Lettland	8,844	8,450	394
Litauen	14,713	14,315	398
Luxemburg	6,841	5,967	874
Malta	332	323	9
Niederlande	114,087	80,749	33,338
Österreich	174,047	147,463	26,584
Polen	292,109	277,846	14,263
Portugal	116,730	93,188	23,542
Schweden	16,172	15,073	1,099
Slowakei	20,244	19,745	499
Slowenien	21,034	17,008	4,026
Spanien	108,276	81,067	27,209
Tschechische Republik	30,301	29,441	860
Ehemalige Tschechoslowakei	8,498	7,981	517
Ungarn	47,808	45,853	1,955
Zypern	788	734	54
EU Staaten, gesamt	2,108,010	1,694,881	413,129
Weiteres Europa			
Albanien	10,449	8,973	1,476
Bosnien und Herzegowina	155,973	129,162	26,811
Bulgarien	39,167	38,334	833
Ehemaliges Jugoslawien	381,563	304,142	77,421
Serbien und Montenegro ^a	125,765	96,306	29,459
Kroatien	229,172	179,458	49,714
Mazedonien	61,105	47,611	13,494
Norwegen	6,251	5,848	403
Rumänien	73,365	71,386	1,979
Russische Föderation	178,616	173,710	4,906
Schweiz	35,441	28,502	6,939
Türkei	1,764,318	1,150,367	613,951
Ukraine	128,110	123,773	4,337
Resteuropa	43,039	41,349	1,690
Europa, gesamt	5,340,344	4,093,802	1,246,542
Nichteuropäer	1,316,203	1,179,718	136,485

**Tabelle B3.18 Ausländische Bevölkerung in Deutschland nach Herkunftsland
(Fortsetzung)**

Staatsangehörigkeit	Gesamt	davon	
		im Ausland geboren	in Deutschland geboren
Afrika			
Algerien	14,480	13,199	1,281
Ghana	20,636	17,939	2,697
Marokko	73,027	58,300	14,727
Tunesien	22,429	18,615	3,814
Afrika, gesamt	276,973	238,338	38,635
Amerika			
Argentinien	4725	4,609	116
Vereinigte Staaten	96,642	90,459	6,183
Amerika, gesamt	202,925	194,127	8,798
Asien			
Afghanistan	57,933	50,457	7,476
China	71,639	68,497	3,142
Indien	38,935	36,800	2,135
Iran, Islam. Republik	65,187	59,835	5,352
Libanon	40,908	29,462	11,446
Pakistan	30,892	26,356	4,536
Sri Lanka	34,966	27,049	7,917
Vietnam	83,526	65,633	17,893
Asien, gesamt	826,504	737,905	88,599
Staatenlos	13,504	9,228	4,276
Unklare und fehlende Daten	47,064	31,169	15,895
Gesamt	6,717,115	5,313,917	1,403,198

Quelle: Migrationsbericht 2005. Länderbericht.
Anmerkung: a) bis 2003: Jugoslawische Republik.

**Tabelle B3.19 Erwerbsquote ethnischer und demographischer Gruppen in Lettland:
Alter 15–74, 2002–2005**

	Lettinnen				Nicht-Lettinnen				Andere			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Ausbildung:												
Grundschule oder weniger	36.3	33.4	32.7	33.1	31.5	32.4	30.6	33.5	4.8	1.0	2.1	-0.4
Oberstufe	72.0	72.4	71.2	71.7	69.9	71.3	73.3	69.6	2.1	1.1	-2.1	2.0
Hochschule	83.3	84.0	83.9	84.8	74.3	74.5	78.5	78.4	8.9	9.5	5.4	6.4
Geschlecht:												
Männer	68.8	68.3	68.3	68.8	67.8	68.1	69.4	69.6	1.0	0.2	-1.1	-0.8
Frauen	58.2	57.6	57.0	57.6	53.3	55.0	57.6	55.7	4.9	2.6	-0.6	1.9
Alter:												
15–24	38.1	36.9	35.9	38.3	40.6	41.7	40.1	35.5	-2.4	-4.8	-4.2	2.8
25–34	87.8	86.4	84.8	83.0	79.6	81.2	84.6	83.5	8.2	5.2	0.2	-0.4
35–44	88.9	90.6	89.9	88.9	84.9	86.3	85.9	87.0	4.0	4.3	4.0	1.8
45–54	88.4	87.3	85.6	86.2	81.9	82.4	85.7	84.3	6.5	4.9	-0.1	1.9
55–64	51.4	49.2	52.2	54.8	40.1	46.1	52.5	53.3	11.3	3.0	-0.4	1.5
65–74	15.6	14.7	16.0	17.6	8.8	7.4	10.1	11.1	6.7	7.3	5.9	6.6
Total	63.2	62.7	62.3	62.8	59.9	61.0	63.0	62.2	3.3	1.7	-0.7	0.6

Quelle: Berechnung basiert auf Daten aus der Arbeitskräfteerhebung. Länderbericht.

Tabelle B3.20 Minderheitenbevölkerung nach Alter, Herkunft und Staatszugehörigkeit im Jahr 2005 in Prozent

Status	Alter						
	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74	15–74
In Lettland geb.	94.5	90.0	71.7	56.6	46.9	31.1	65.9
Vor mehr als 10 Jahren zugewandert	4.6	9.1	26.2	42.2	51.5	68.1	32.8
Vor weniger als 10 Jahren zugewandert	0.9	0.8	2.1	1.2	1.6	0.8	1.3
Gesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Lettische Staatsbürger	65.0	60.9	53.7	41.4	40.6	34.6	49.5

Quelle: Berechnung basiert auf Daten aus der Arbeitskräfteerhebung. Länderbericht.

Tabelle B3.21 Volkszugehörigkeit nach Sprache und Nationalität in Ungarn

Bevölkerung	Anzahl		% der Bevölkerung		Anteil der Minderheit	
	Sprache	Nationalität	Sprache	Nationalität	Sprache	Nationalität
Gesamt	10,198,315	10,198,315	100.00	100.00		
Ungarn	9,546,374	9,416,045	93.61	92.33		
Sinti/Roma	48,438	189,984	0.47	1.86	34.66	59.67
Kroaten	14,326	15,597	0.14	0.15	10.25	4.90
Deutsche	33,774	62,105	0.33	0.61	24.17	19.51
Rumänen	8,482	7,995	0.08	0.08	6.07	2.51
Serben	3,388	3,816	0.03	0.04	2.42	1.20
Slowaken	11,817	17,693	0.12	0.17	8.46	5.56
Slowenen	3,180	3,025	0.03	0.03	2.28	0.95
Andere genannte Minderheiten	12,092	13,617	0.12	0.13	8.65	4.28
Sonstige	4,266	4,559	0.04	0.04	3.05	1.43
Unbekannt	541,106	570,537	5.31	5.59		
Gesamt Minderheit	139,763	318,391	1.37	3.12	100.00	100.00

Quelle: Zentrales Statistikamt Ungarn, 2004. Länderbericht.

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

Tabelle B3.22 Bevölkerung nach Status und Hauptaltersgruppen in Ungarn, 2001

Status	Gesamt	0-14	15-39	40-59	60-X	Ge- samt	Prozent			
							0- 14	15- 39	40- 59	60- X
Bevölkerung	10,198,315	1,694,936	3,574,493	2,847,327	2,081,559	100.0	16.6	35.0	27.9	20.4
Ungarn	9,416,045	1,510,940	3,267,936	2,647,899	1,989,270	100.0	16.0	34.7	28.1	21.1
Afrikaner	187	28	109	48	2	100.0	15.0	58.3	25.7	1.1
Araber	1,396	291	802	283	20	100.0	20.8	57.4	20.3	1.4
Bulgaren	1,358	128	455	468	307	100.0	9.4	33.5	34.5	22.6
Sinti, Roma	189,984	67,652	82,004	31,985	8,343	100.0	35.6	43.2	16.8	4.4
Griechen	2,509	270	998	642	599	100.0	10.8	39.8	25.6	23.9
Kroaten	15,597	1,456	4,431	5,373	4,337	100.0	9.3	28.4	34.4	27.8
Chinesen	2,275	333	1,317	586	39	100.0	14.6	57.9	25.8	1.7
Polen	2,962	298	962	1,381	321	100.0	10.1	32.5	46.6	10.8
Deutsche	62,105	5,591	17,910	21,246	17,358	100.0	9.0	28.8	34.2	27.9
Armenier	620	66	258	187	109	100.0	10.6	41.6	30.2	17.6
Rumänen	7,995	739	3,555	2,158	1,543	100.0	9.2	44.5	27.0	19.3
Ruthenen	1,098	89	417	390	202	100.0	8.1	38.0	35.5	18.4
Serben	3,816	436	1,413	1,035	932	100.0	11.4	37.0	27.1	24.4
Slowaken	17,693	1,501	4,304	5,832	6,056	100.0	8.5	24.3	33.0	34.2
Slowenen, Wenden	3,025	247	872	1,076	830	100.0	8.2	28.8	35.6	27.4
Ukrainer	5,070	527	2,235	1,485	823	100.0	10.4	44.1	29.3	16.2
Juden	701	77	326	199	99	100.0	11.0	46.5	28.4	14.1
Keine Angaben	543,317	121,689	213,327	144,490	63,811	100.0	22.4	39.3	26.6	11.7
Unbekannt	27,220	8,164	8,973	5,880	4,203	100.0	30.0	33.0	21.6	15.4

Quelle: Zentrales Statistikamt Ungarn, 2004. Länderbericht.

Tabelle B3.23 Erwerbs- und Arbeitslosenquote in Ungarn

Status	Erwerbsquote	Arbeitslosenquote
Gesamtbevölkerung	40.27	10.14
Ungarn	40.47	9.84
Afrikaner	48.13	10.00
Araber	48.14	5.21
Bulgaren	47.72	5.40
Sinti, Roma	21.96	53.91
Griechen	39.14	9.06
Kroaten	41.37	7.25
Chinesen	65.01	0.68
Polen	53.07	6.81
Deutsche	42.82	5.81
Armenier	51.13	5.68
Rumänen	43.03	10.78
Ruthenen	48.27	8.11
Serben	40.44	8.17
Slowaken	37.46	7.35
Slowenen	43.31	5.73
Ukrainer	47.95	8.39
Juden	44.08	6.47
Keine Angaben	41.01	10.17
fehlende Angaben aus anderen Gründen	31.10	6.72

Quelle: Ungarischer Zensus, 2001. Länderbericht.

Tabelle B3.24 Struktur der slowakischen Bevölkerung nach Nationalität, 1991 und 2001

Befragung	Gesamt Bevölke- rung	Nationalität					
		Slowaken	Ungarn	Roma	Tschechen	Ruthenen	Ukrainer
3. März 1991	5,274,335	4,519,328 85.7%	567,296 10.8%	75,802 1.4%	52,884 1.0%	17,197 0.3%	13,281 0.3%
26. Mai 2001	5,379,455	4,614,854 85.8%	520,528 9.7%	89,920 1.7%	44,620 0.8%	24,201 0.4%	10,814 0.2%

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik (1991), Zensus 2001 (Häuser und Wohnungen). Länderbericht.

Tabelle B3.25 Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote der rumänischen Bevölkerung: 2002

	wirtschaftlich aktive Bevölkerung						wirtschaftlich inaktive Bevölkerung						
	Gesamt	beschäftigt		arbeitslos		Gesamt	davon % der inaktiven Bevölkerung						
Davon % der Gesamtbevölkerung													
Davon % der aktiven Bevölkerung													
Davon % der aktiven Bevölkerung													
Auf der Suche nach einem andern Job – davon % der arbeitslosen Bevölkerung													
Auf der Suche nach dem ersten Job – davon % der arbeitslosen Bevölkerung													
Davon % der Gesamtbevölkerung													
Schüler - Student													
Ruhestand													
Hausfrau/Hausmann													
Unterstützt durch andere Person													
Unterstützt durch Staat oder private Organisation													
Andere													
Männlich + Weiblich													
Rumänen	41.6	88.5	11.5	63.6	36.4	58.4	30.2	40.0	12.6	14.2	0.8	2.2	
Ungarn	38.0	88.7	11.3	70.2	29.8	62.0	23.3	47.9	11.2	13.0	0.9	3.7	
Roma	22.9	71.5	28.5	35.8	64.2	77.1	22.1	7.4	22.7	32.7	3.7	11.3	
Ukrainer	42.8	88.9	11.1	44.2	55.8	57.2	31.1	33.6	15.2	17.1	1.1	2.0	
Deutsche	32.7	89.5	10.5	72.4	27.6	67.3	18.6	61.7	8.1	8.1	0.8	2.7	
Männlich + Weiblich													
Rumänen	48.3	86.7	13.3	63.5	36.5	51.7	35.0	1.1	1.2	17.5	0.9	4.3	
Ungarn	45.1	86.7	13.2	70.3	29.7	54.9	27.3	47.5	0.7	16.4	1.1	7.0	
Roma	32.0	69.5	30.5	37.9	62.1	68.0	26.0	8.3	2.8	38.0	4.5	20.3	
Ukrainer	48.7	86.3	13.7	45.2	54.8	51.3	35.1	39.9	0.8	19.6	1.2	3.5	
Deutsche	41.5	87.8	12.2	73.0	27.0	58.5	23.8	57.2	1.4	11.2	1.0	5.3	
Weiblich													
Rumänen	35.2	90.7	9.3	63.9	36.1	64.8	26.6	39.2	21.2	11.6	0.7	0.7	
Ungarn	31.4	91.3	8.7	69.9	30.1	68.6	20.3	48.3	18.9	10.4	0.7	1.3	
Roma	13.6	76.5	23.5	29.0	71.0	86.4	18.9	6.7	38.8	28.5	3.1	4.1	
Ukrainer	36.9	92.3	7.7	41.8	58.2	63.1	27.9	28.4	26.8	15.0	1.0	0.7	
Deutsche	25.0	92.1	7.9	71.1	28.9	75.0	15.2	64.7	12.6	6.0	0.7	0.9	

Quelle: Institutul National de Statistica, 2003. Bevölkerungs- und Unterkunftserhebung 2002. Länderbericht.

Tabelle B4.1 Bestimmende Faktoren für die Einstellung gegenüber ethnischen Minderheiten

Variable	Koeffizient
Männlich	-0.001 (0.0061)
Alter	-0.002*** (0.0003)
Verheiratet	0.014** (0.0072)
Immigrant	0.082*** (0.0123)
Ausbildungsjahre	0.021*** (0.0009)
In Arbeit	-0.104*** (0.0135)
Ohne Arbeit	-0.111*** (0.0183)
Inaktiv	-0.112*** (0.0163)
Größe des Haushalts	-0.013*** (0.0027)
Politische Orientierung	-0.018*** (0.0014)
Beobachtungen	23,353
R ²	0.16

Anmerkungen: Die Berechnungen der Autoren basieren auf den Daten aus dem EES 2004. Die abhängige Variable ist gleich eins, wenn ein Befragter auf die folgende Frage mit „vielen Menschen“ oder „einigen Menschen“ antwortet: In welchem Ausmaß sollte das Land Menschen verschiedener Herkunft oder ethnischen Gruppen erlauben hier zu leben? Sie ist gleich Null wenn ein Befragter mit „nur wenigen“ oder „keinen“ antwortet. Dabei wird ein lineares Wahrscheinlichkeitsmodell angenommen. Kontrollvariablen umfassen 11 angenommene Haushaltseinkommen und 19 länderspezifische Auswirkungen (nicht berichtet). Referenzkategorien: weiblich, ledig, kein Immigrant, in der Schule oder beim Militärdienst, hohes Haushaltseinkommen (Einkommens-Kategorie 12), Deutschland. Robuste Standardfehler in Klammern gesetzt. * bedeutet ein Signifikanzniveau von 10%, ** eines von 5% und *** eines von 1%. R² zeigt, dass 16% der Abweichung der abhängigen Variablen durch die unabhängigen Variablen in der Regression zu erklären sind.

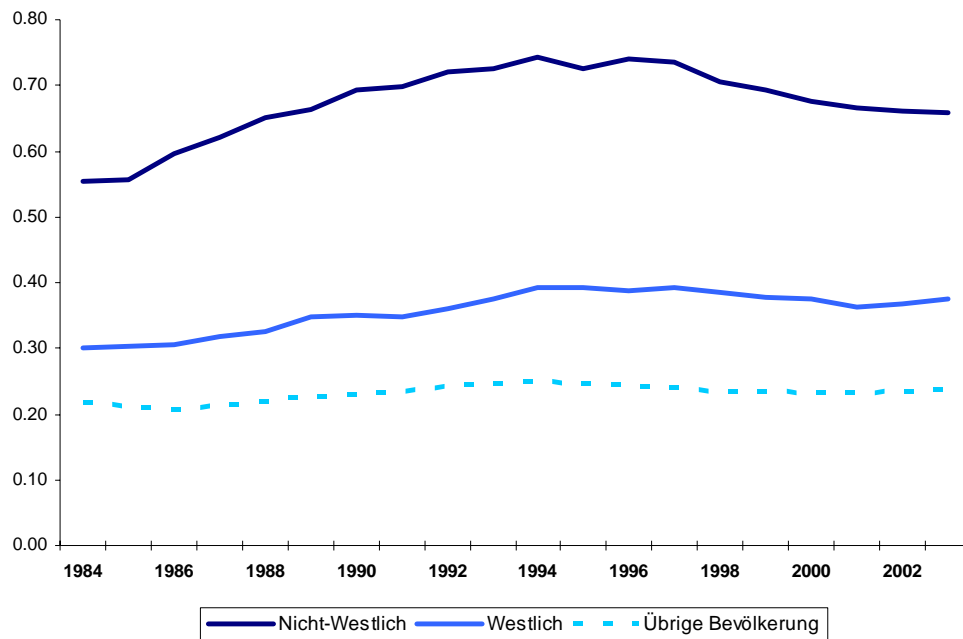
Tabelle B5.1 Besonders stark gefährdete Minderheiten, nach Land

Land	Gefährdete Minderheiten		
	1.	2.	3.
Österreich	Türken (45%)	Moslems (in muslimischer Kleidung) (33%)	Araber (22%)
Belgien	Schwarzafrikaner (60%)	Marokkaner (40%)	
Bulgarien	Roma (100%)		
Tschechische Republik	Roma (77%)	Menschen aus der ehemaligen Sowjetunion (23%)	
Dänemark	Somalier (67%)	Libanesen (25%)	Iraker (8%)
Estland	Weißrussen (50%)	Roma (50%)	
Finnland	Somalier (50%)	Iraker (33%)	Roma (17%)
Frankreich	Schwarze und Schwarzafrikaner (75%)	Algerier (25%)	
Deutschland	Afrikaner (56%)	Roma und Sinti (25%)	Türken (19%)
Griechenland	Albaner (100%)		
Ungarn	Roma (89%)	Afrikaner (11%)	
Irland	Afrikaner (50%)	Russen (50%)	
Italien	Albaner (67%)	Roma (33%)	
Lettland	Roma (100%)		
Luxemburg	Ehemalige Jugoslawen (100%)		
Malta	Afrikaner (100%)		
Polen	Afrikaner (60%)	Roma (40%)	
Portugal	Roma (30%)	Brasilianer (20%)	Osteuropäer (20%)
Rumänien	Roma (100%)		
Slowakei	Roma (100%)		
Slowenien	Albaner und Kosovaren (100%)		
Spanien	Afrikaner (53%)	Roma (47%)	
Schweden	Iraker (100%)		
Niederlande	Antillianer (100%)		
Vereinigtes Königreich	Bangladescher (64%)	Flüchtlinge (27%)	Afrikaner (9%)

Anmerkungen: Für Zypern und Litauen sind keine besonders stark gefährdeten Minderheiten bekannt. Für Portugal werden von 15% der Experten Immigranten aus Sao Tome, von 10% Angolaner und von 5% Immigranten aus Kap Verde als besonders stark gefährdete Minderheiten bezeichnet (nicht in der Tabelle). In Klammern angegeben sind die Prozentsätze der Länderexperten, die die aufgeführten ethnischen Minderheiten für besonders stark gefährdet erachten.

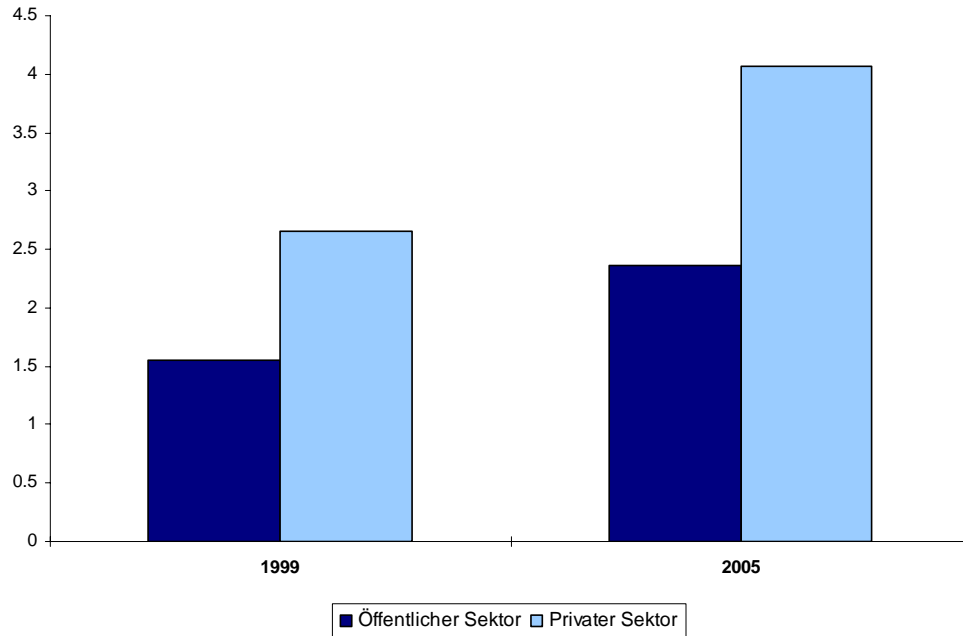
Appendix C

Abb. C3.1 Bevölkerungsanteil mit einem äquivalenzbereinigten Markteinkommen unter 60% des Mittelwertes, Dänemark



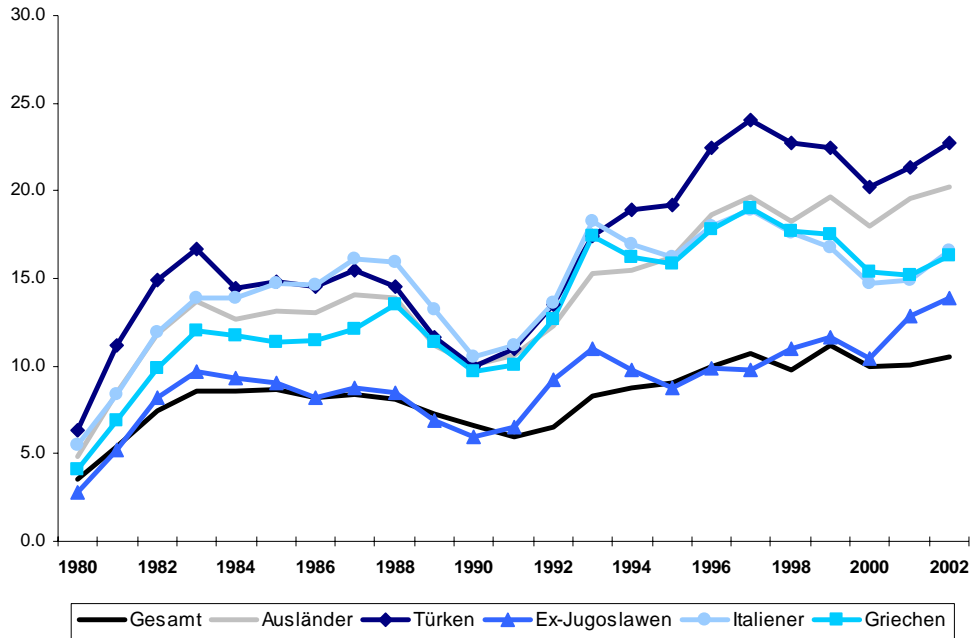
Quelle: Pedersen, P.J. 2006. Income Mobility or Locked-in Low Incomes?, in: T. Tranæs (Ed.) Taxes, Work and Equality – A Study of the Danish Tax and Welfare System. Rockwool Foundation Research Unit. Gyldendal. Kopenhagen (auf Dänisch). Länderbericht.

Abb. C3.2 Beschäftigungsanteil nicht-westlicher Einwohner im öffentlichen und privaten Sektor, Dänemark



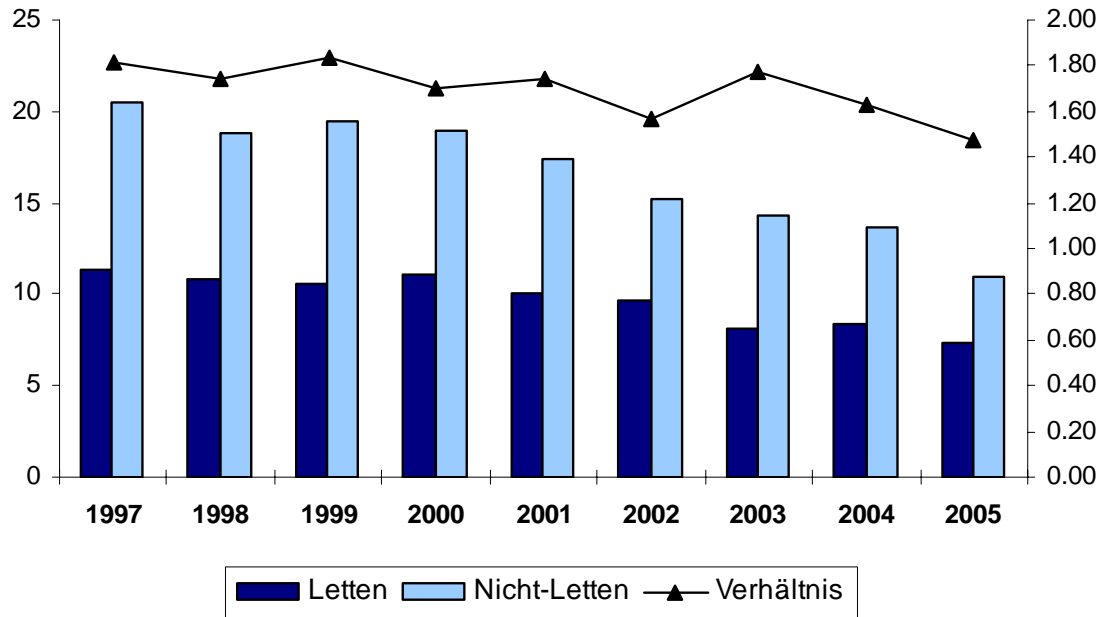
Quelle: Dänische Arbeitgebervereinigung. 2006. Internationale Mobilität und Integration Kopenhagen (auf Dänisch). Länderbericht.
Anmerkung: In Prozent.

Abb. C3.3 Arbeitslosenquote ausgewählter Gruppen nach Geburtsland, 1980–2002, Deutschland



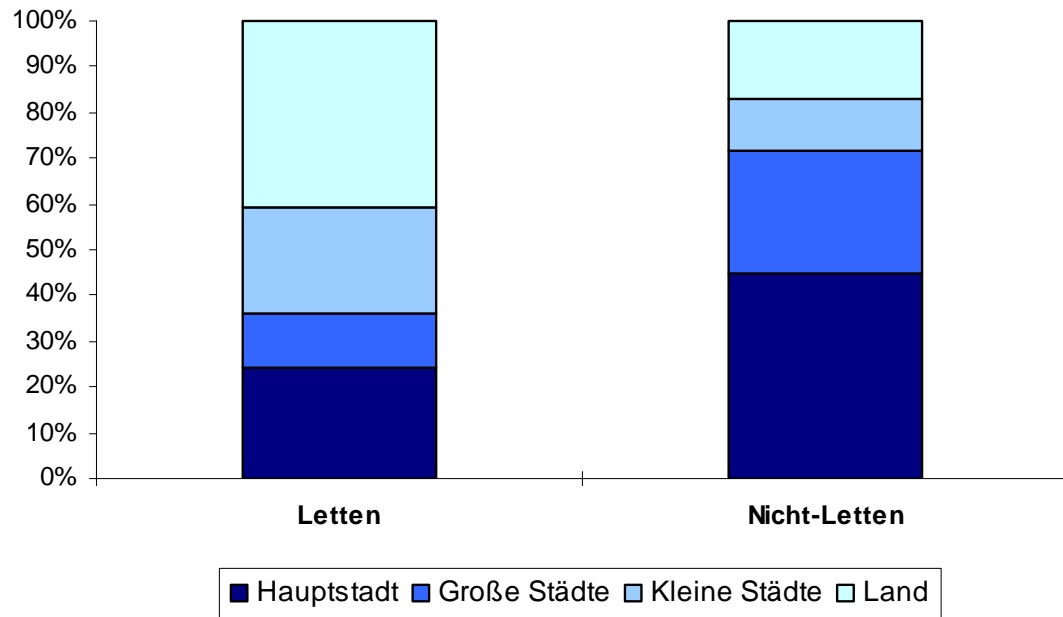
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Länderbericht.

Abb. C3.4 Arbeitslosenquote nach ethnischer Zugehörigkeit 1997–2005, Lettland



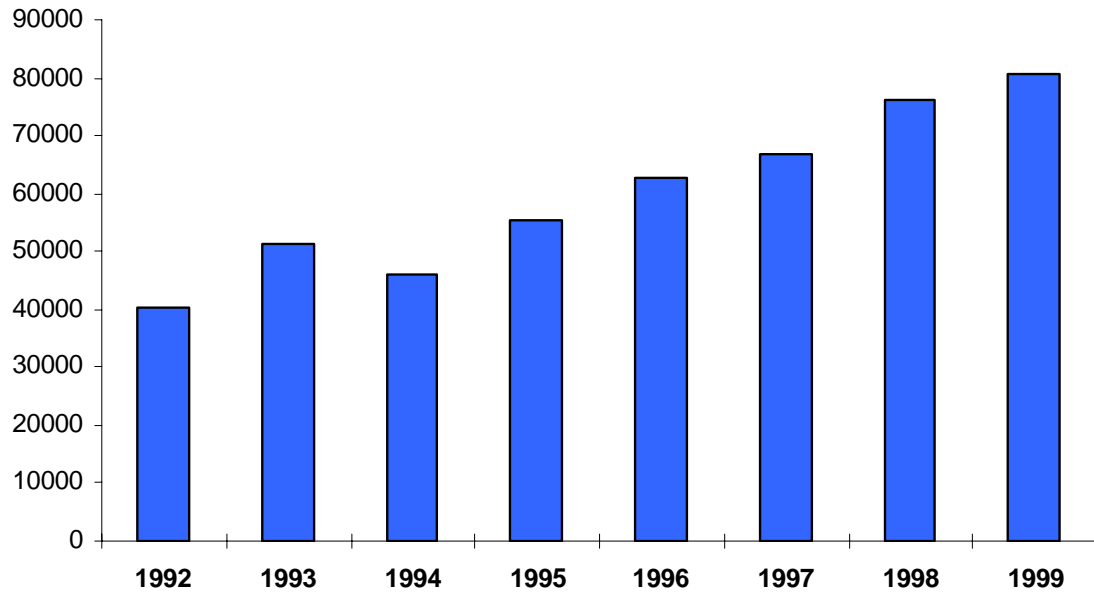
Quelle/Anmerkungen: Berechnungen basieren auf Daten aus der Arbeitskräfteerhebung.
Linke Skala: Arbeitslosenquote in Prozent, rechte Skala: Verhältnis der Arbeitslosenquote zwischen Letten/Nicht-Lettens. Länderbericht.

Abb. C3.5 Verteilung der Mehrheits- und Minderheitsbevölkerung nach Art der Ansiedlung, 2005, Lettland



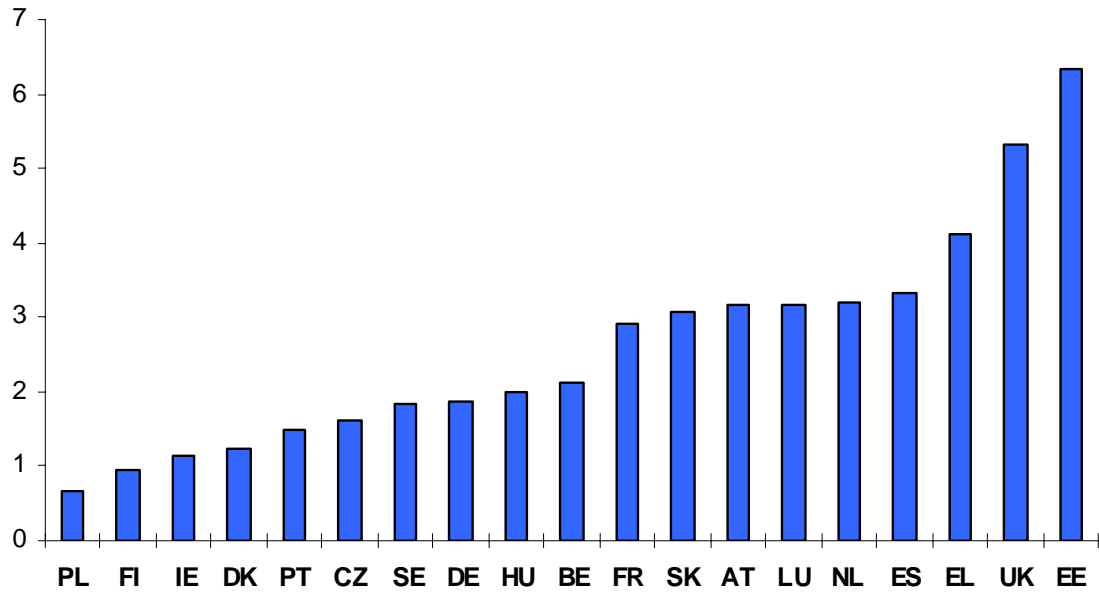
Quelle: Berechnungen basieren auf Daten aus der Arbeitskräfteerhebung. Länderbericht.

Abb. C3.6 Zahl der arbeitslosen Roma in der Slowakei



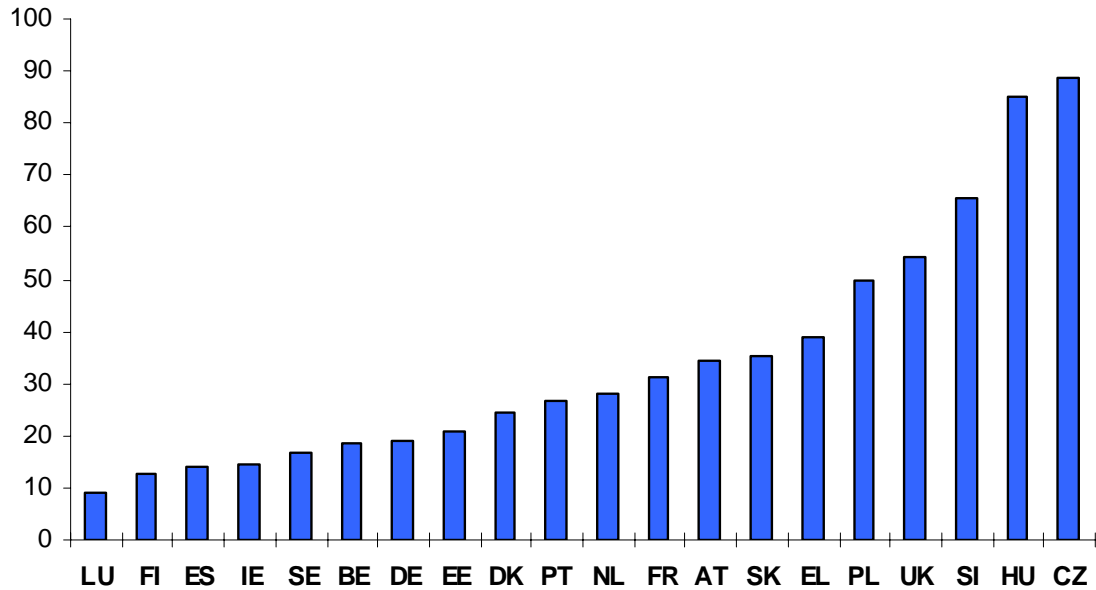
Quelle: Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik, 1999. Länderbericht.

Abb. C4.1 Selbst berichtete Diskriminierung in % der Gesamtbevölkerung



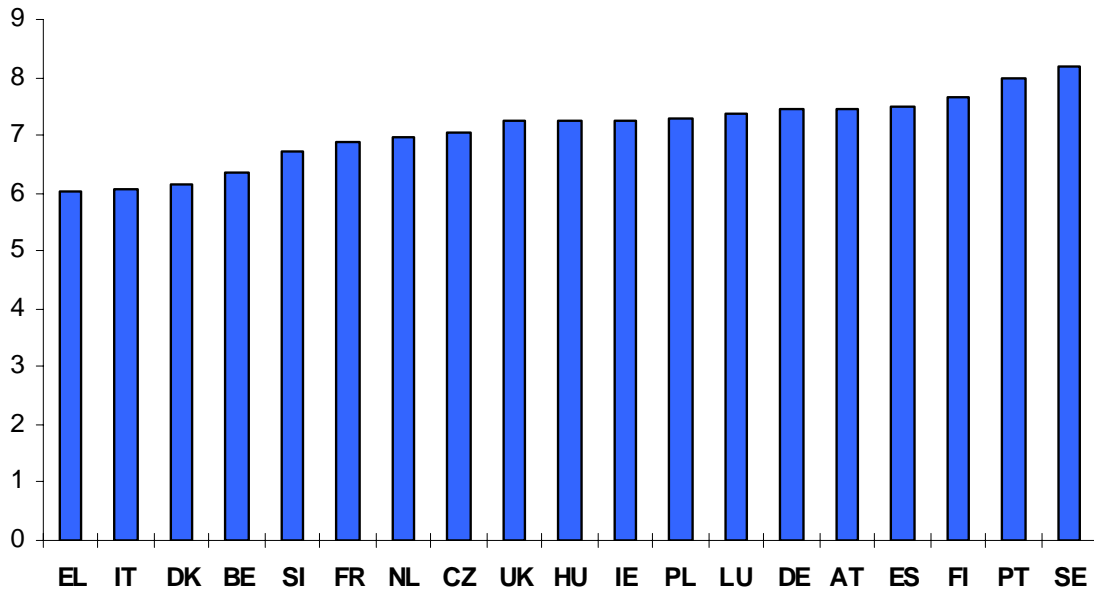
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Die vertikale Achse zeigt den Prozentsatz der Befragten in der Gesamtbevölkerung, die auf die Frage "Würden Sie sich selbst als Mitglied einer Gruppe bezeichnen, die in diesem Land diskriminiert wird?" positiv antworteten. Nur Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, Nationalität, Religion, Sprache oder ethnischer Zugehörigkeit wurde berücksichtigt.

Abb. C4.2 Selbst berichtete Diskriminierung in % der ethnischen Minderheitsbevölkerung



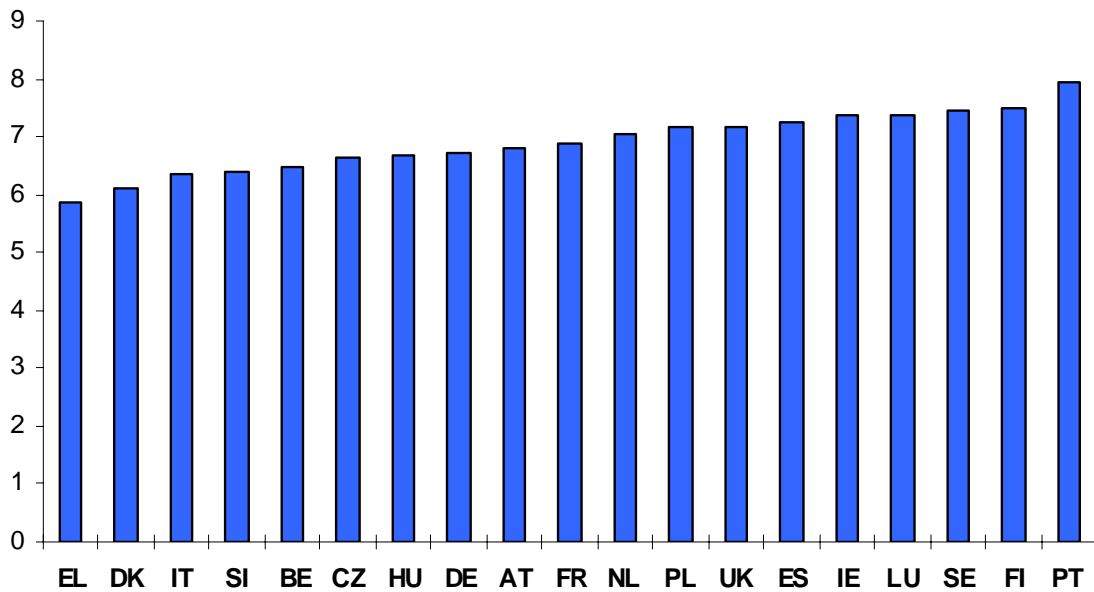
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Die vertikale Achse zeigt den Prozentsatz der Befragten in der ethnischen Minderheitsbevölkerung, die auf die Frage „Würden Sie sich selbst als Mitglied einer Gruppe bezeichnen, die in diesem Land diskriminiert wird?“ positiv antworteten. Nur die Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe, Nationalität, Religion, Sprache oder ethnischer Zugehörigkeit wurde berücksichtigt. Die Definition von ethnischer Minderheit ist weit gefasst und umfasst diejenigen, die in einem anderen Land geboren wurden, Staatsbürger eines anderen Landes sind oder zu Hause eine andere als die im Land vorherrschende Sprache sprechen.

Abb. C4.3 Einstellungen gegenüber Antidiskriminierungsgesetzen



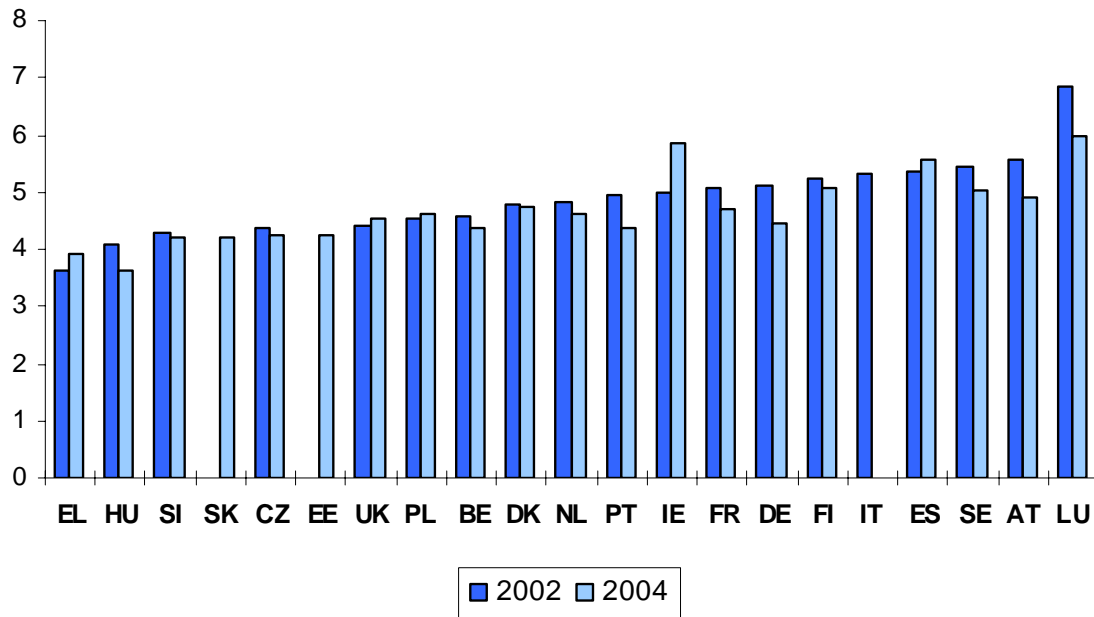
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS Datensatz, 2002. Einstellungen gegenüber „Gesetze gegen die Diskriminierung einer ethnischen Gruppe gut/schlecht für ein Land“. 0 = extrem schlecht, 10 = extrem gut, mittel.

Abb. C4.4 Einstellungen gegenüber Diskriminierung ethnischer Minderheiten am Arbeitsplatz



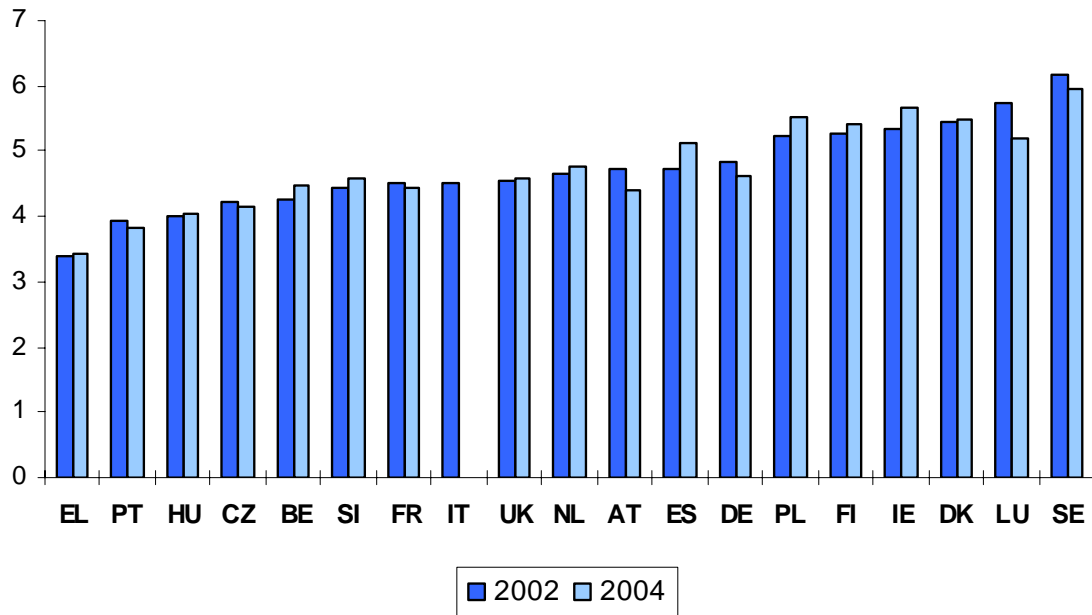
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2002. Einstellungen zu „Gesetze gegen die Diskriminierung am Arbeitsplatz gut/schlecht für ein Land“, 0 = extrem schlecht, 10 = extrem gut, mittel.

Abb. C4.5 Einstellungen gegenüber Immigranten und Immigraton als wirtschaftliches Phänomen



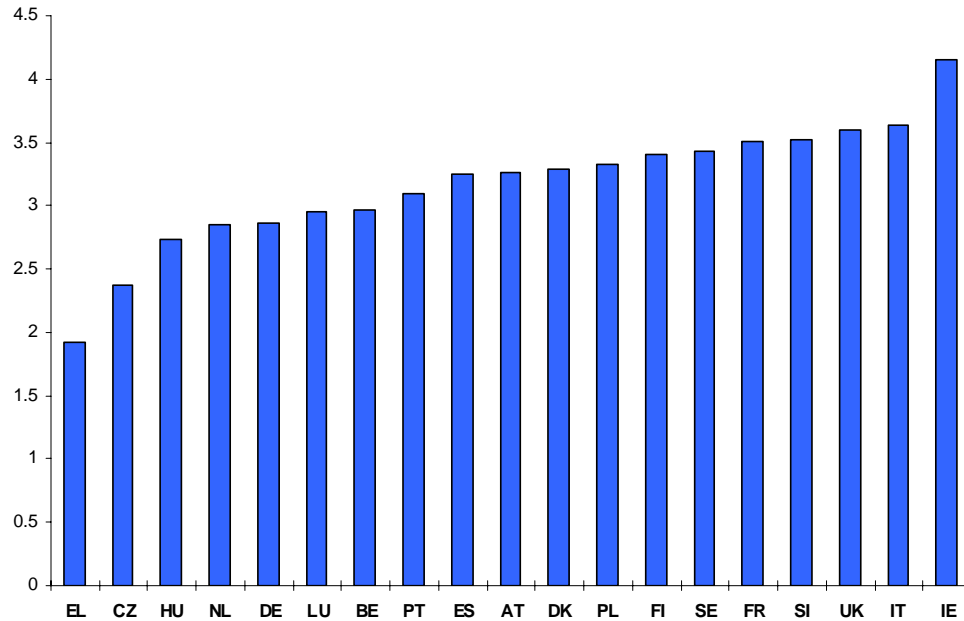
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Antworten auf die Frage „Ist Immigration gut oder schlecht für die Wirtschaft eines Landes?“. schlecht = 0, gut = 10; mittel.

Abb. C4.6 Einstellungen gegenüber Immigranten und Immigration in Bezug auf die allgemeine Lebensqualität



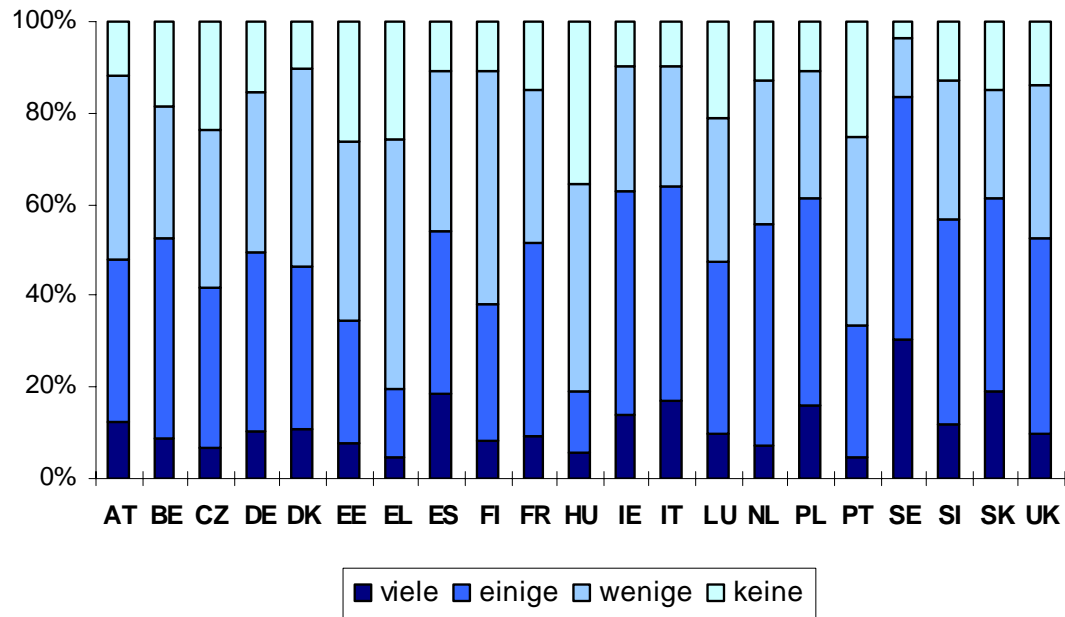
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Antworten auf die Frage „Kann man in einem Land mit Immigranten besser oder schlechter leben?“ schlechter = 0, besser = 10; mittel.

Abb. C4.7 Einstellungen gegenüber Immigranten und Immigration in Bezug auf die Kriminalität



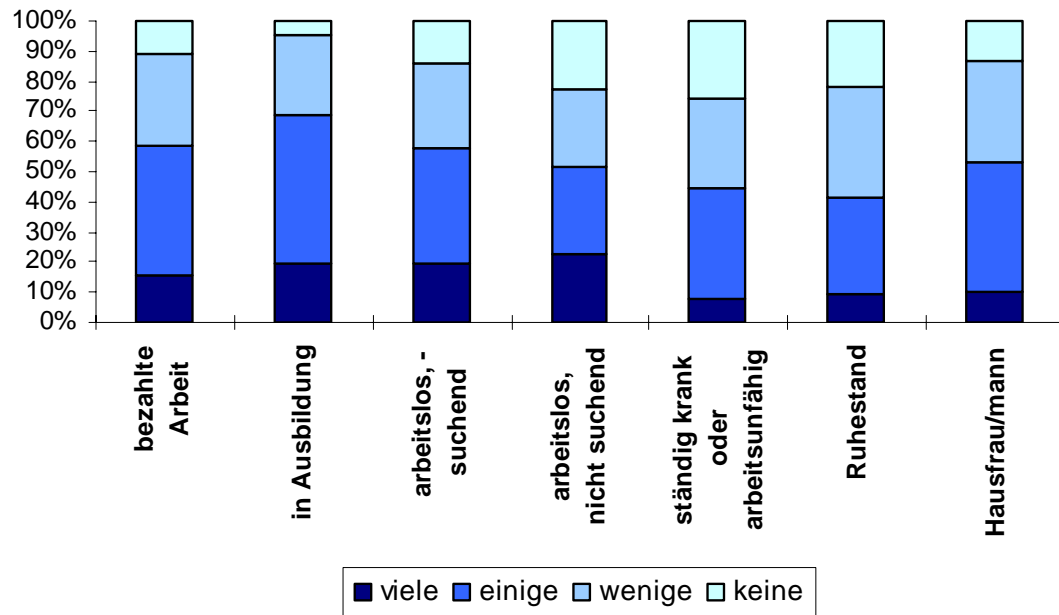
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2002. Antworten auf die Frage „Werden die Kriminalitätsprobleme in einem Land durch Immigranten besser oder schlechter?“. schlechter = 0, besser = 10; mittel.

Abb. C4.8 Meinungen über Immigranten verschiedener ethnischer Herkunft



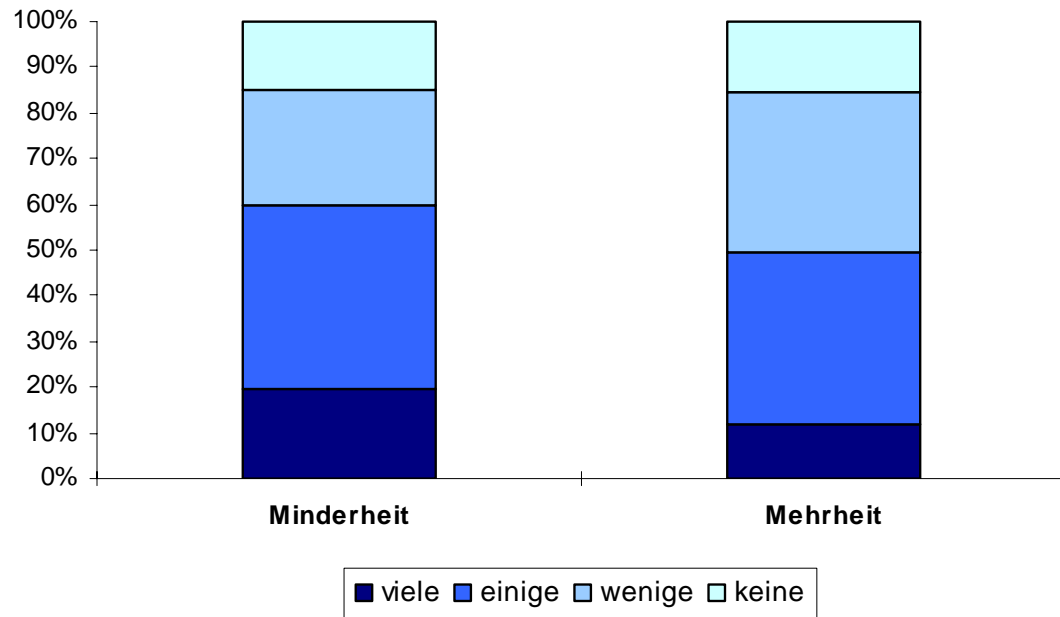
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Antworten auf die Frage „Sollten viele/wenige Immigranten unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit in das Land kommen?“ Italienische Daten aus dem Jahr 2002.

Abb. C4.9 Meinungen über Immigranten verschiedener ethnischer Herkunft
(nach Arbeitsmarktstatus)



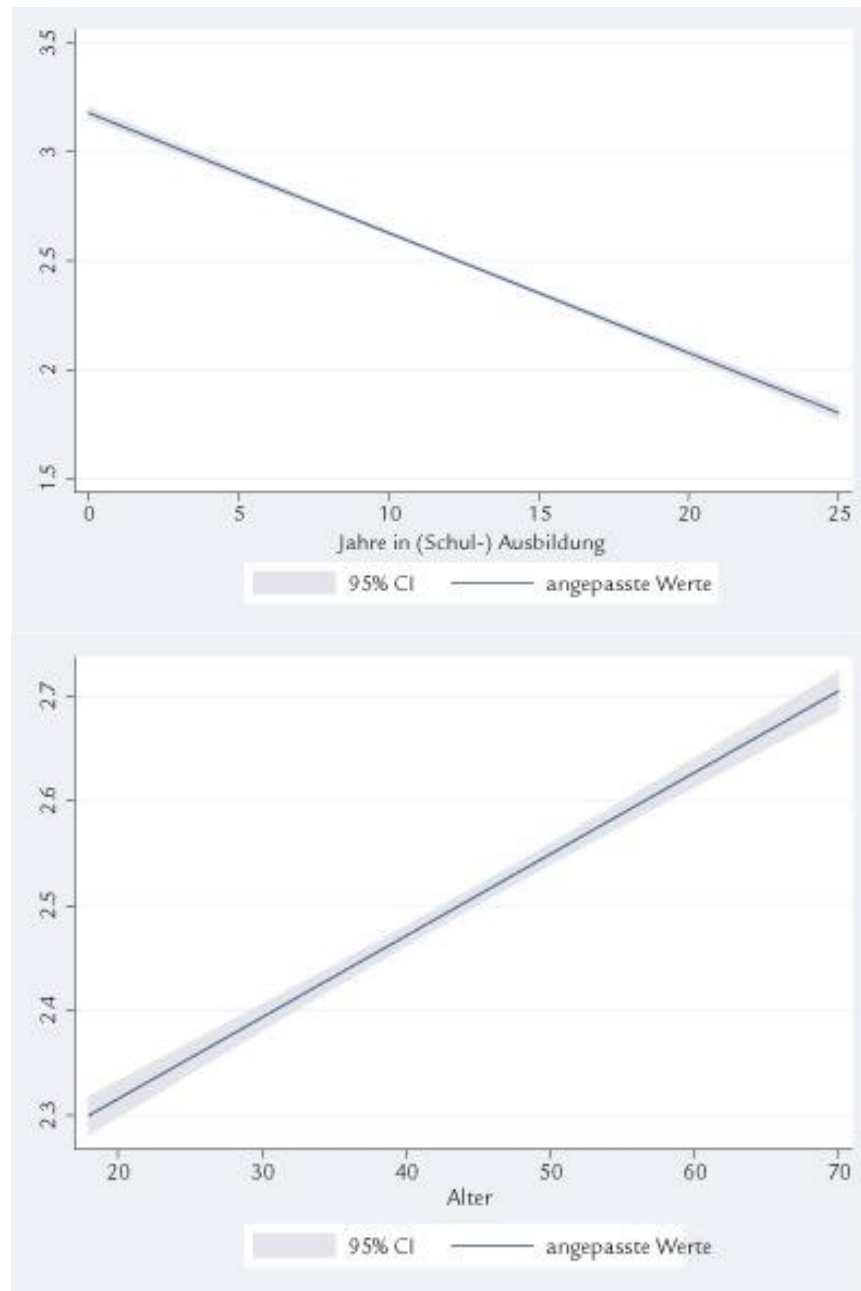
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Antworten auf die Frage „Sollten viele/wenige Immigranten unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit in das Land kommen?“

Abb. C4.10 Meinungen über Immigranten verschiedener ethnischer Herkunft
(nach Herkunft)



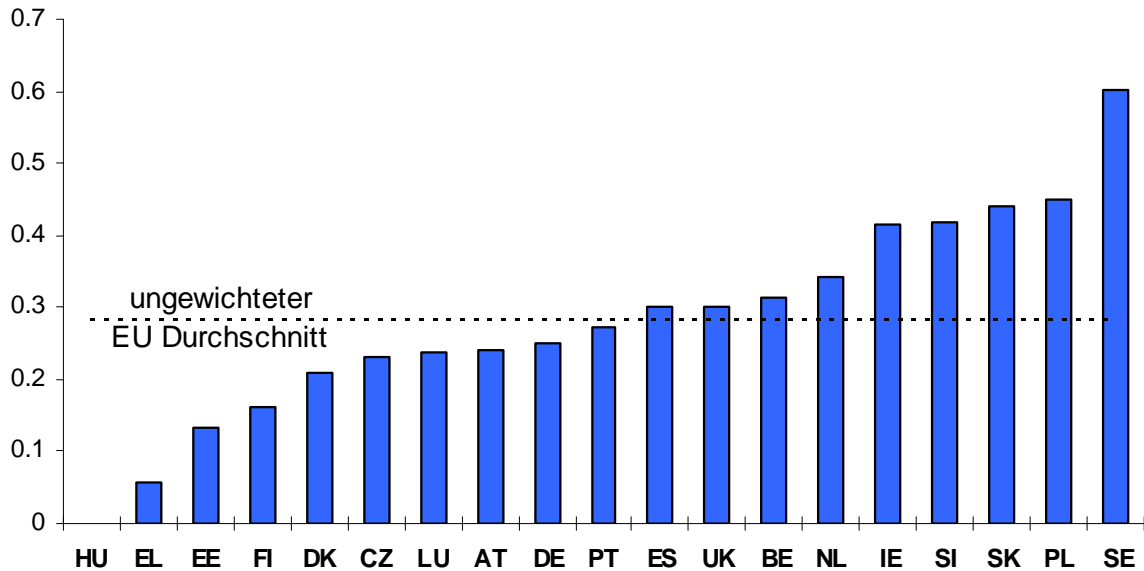
Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Antworten auf die Frage „Sollten viele/wenige Immigranten unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit in das Land kommen?“ „Minderheit“ bezieht sich auf die Befragten, die angaben, zu einer ethnischen Minderheitsgruppe zu gehören; „Mehrheit“ bezieht sich auf die Befragten, die angaben, zu keiner ethnischen Minderheitsgruppe zu gehören.

Abb. C4.11 Korrelation zwischen den Einstellungen ethnischer Minderheiten,
Fertigkeiten und Alter



Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Einstellungen gegenüber ethnischen Minderheiten sind auf der vertikalen Achse zu sehen und sind die Antworten auf die Frage „Sollten viele/wenige Immigranten unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit in das Land kommen?“ (1= viele, 4=keine).

Abb. C4.12 Unterschiedliche Einstellungen in den Ländern gegenüber ethnischen Minderheiten „Viele/wenige Immigranten unterschiedlicher ethnischer Herkunft sollen in das Land kommen“.



Quelle/Anmerkungen: Daten stammen aus dem ESS-Datensatz, 2004. Dargestellt werden die länderspezifischen Effekte auf individuelle Merkmale aus der Regression der binären Variablen für individuelle Einstellungen. Die vertikale Achse zeigt die Größe der Auswirkungen auf die Länder, d.h., der Koeffizient aus der Regression ist so vereinheitlicht, dass die Auswirkungen auf Ungarn null betragen und die Auswirkungen auf andere Länder als Differenz zu dem ungarischen Wert gemessen werden. Die abhängige Variable ist 1, wenn ein Befragter mit „viele“ oder „einige“ auf die Frage „Wieviele Menschen unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit sollte ein Land aufnehmen?“ antwortet; sie ist 0, wenn ein Befragter mit „wenige“ oder „keine“ antwortet.

Abb. C5.1 Anzahl der Antworten nach Land

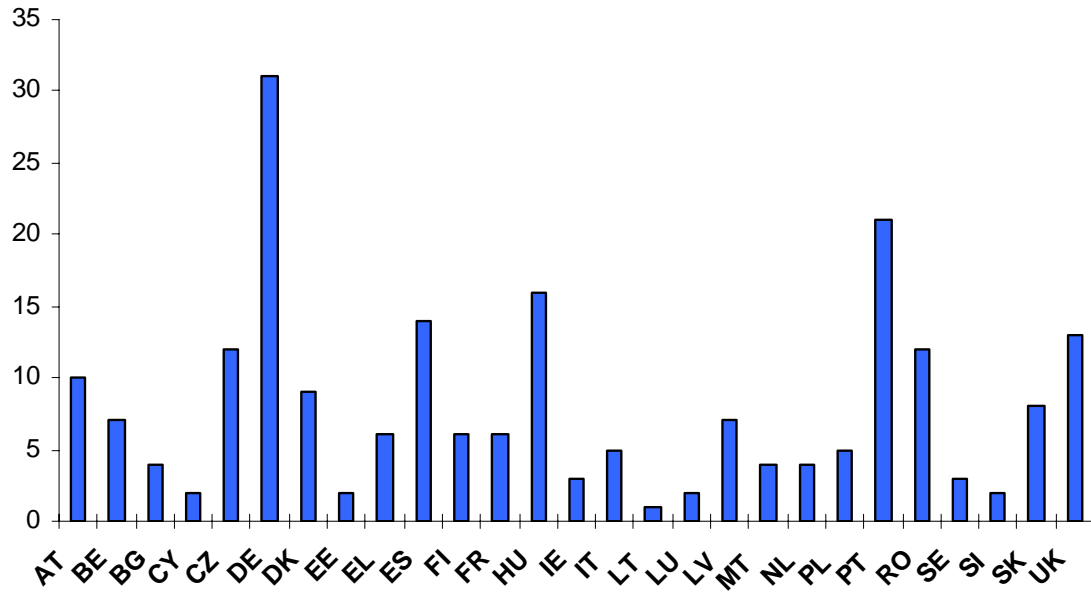


Abb. C5.2 Gefährdungsrisiko

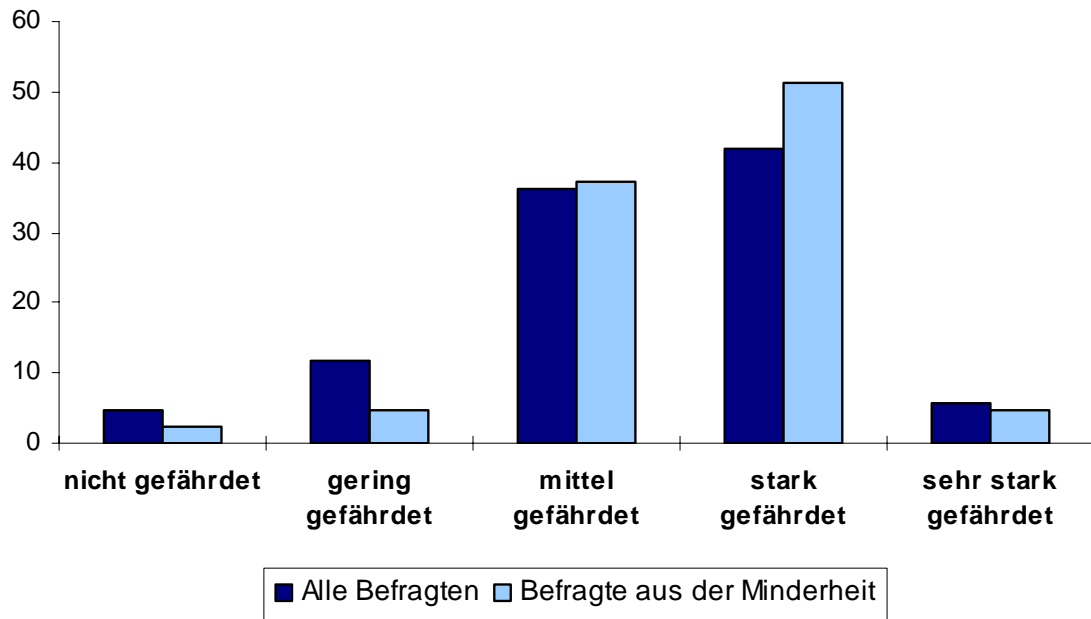


Abb. C5.3 Aufkommende Gefährdung

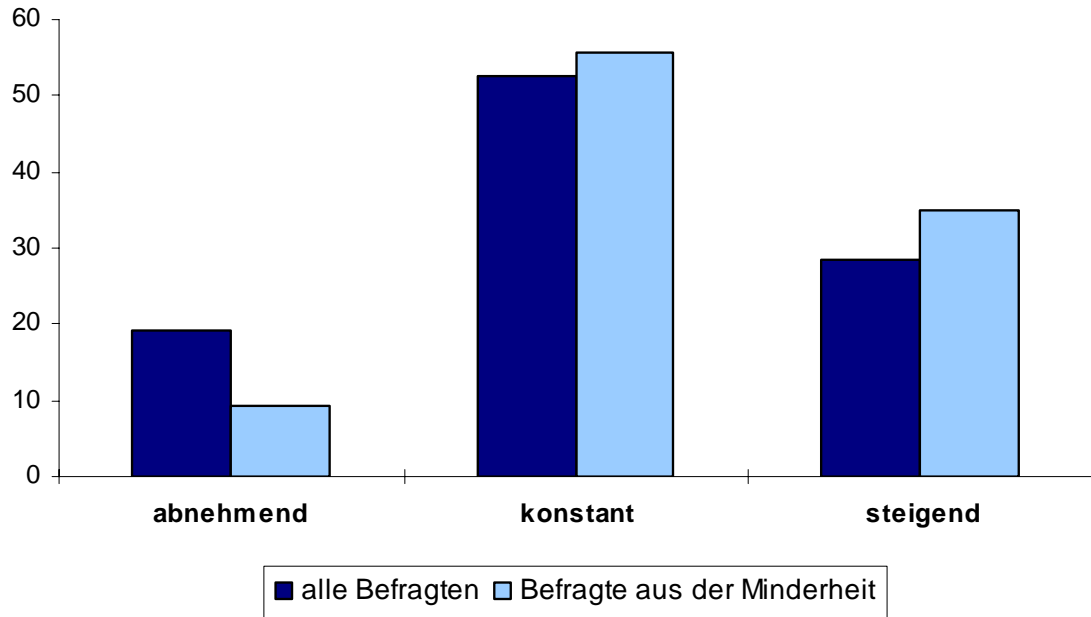
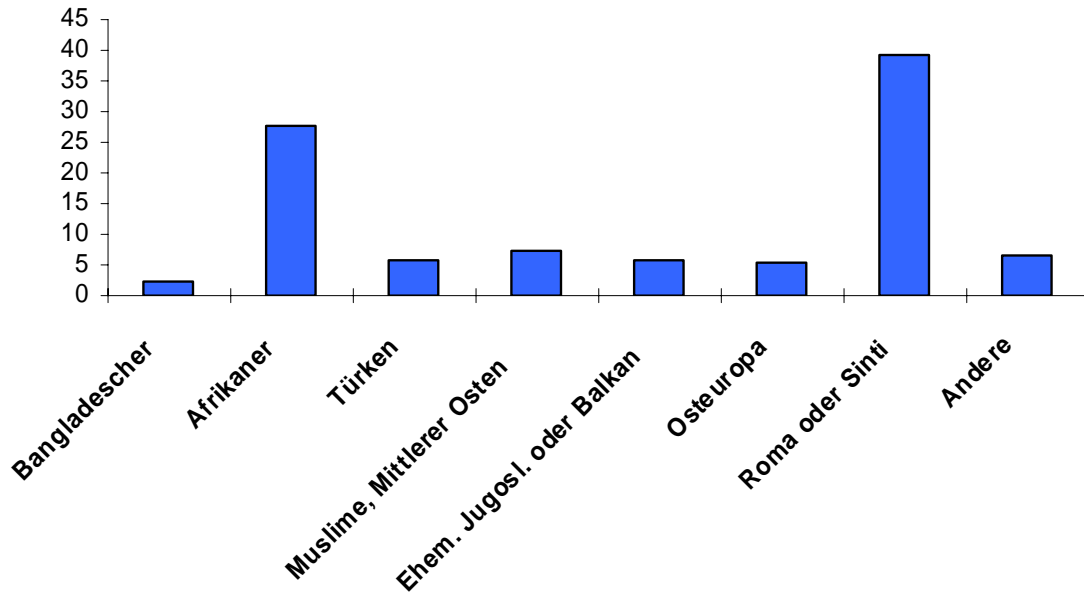


Abb. C5.4 Minderheiten mit der größten Gefährdung



Anmerkungen: „Muslime, Mittlerer Osten“ umfasst Afghanen, Araber, Libanesen, Iraker, Pakistaner und Muslime. „Osteuropa“ bezieht sich auf Osteuropäer außerhalb der Europäischen Union. „Andere“ schließt Flüchtlinge, HIV-positive Menschen, Brasilianer, Antillianer, Pontos-Griechen und Polen mit ein.

Abb. C5.5 Veränderung der Integrationssituation: Minderheiten im Allgemeinen

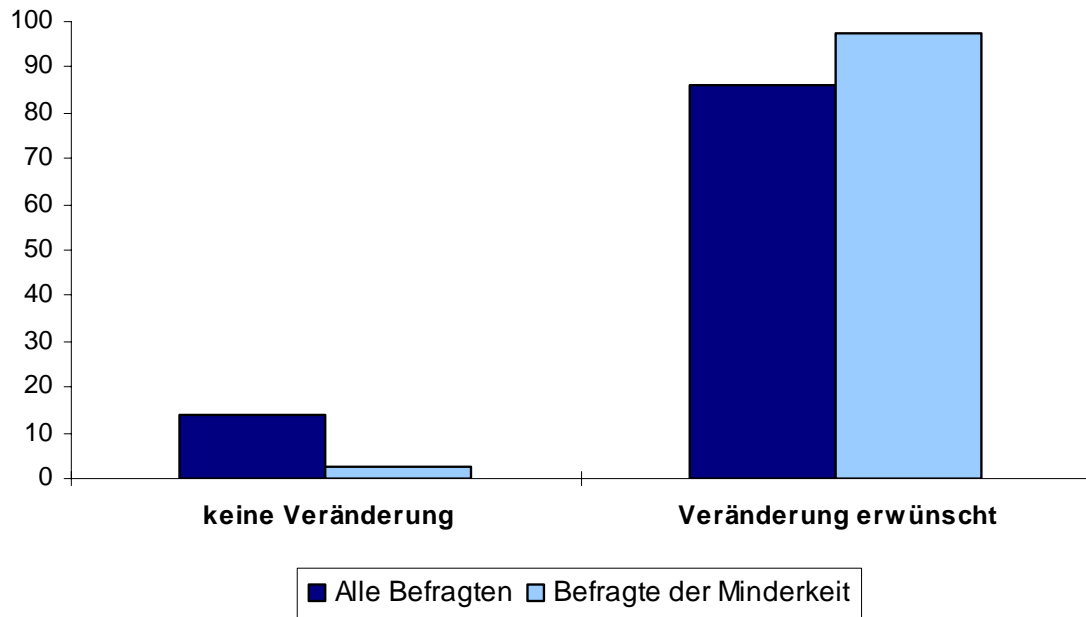


Abb. C5.6 **Veränderung der Integrationssituation:
am stärksten gefährdete Minderheit**

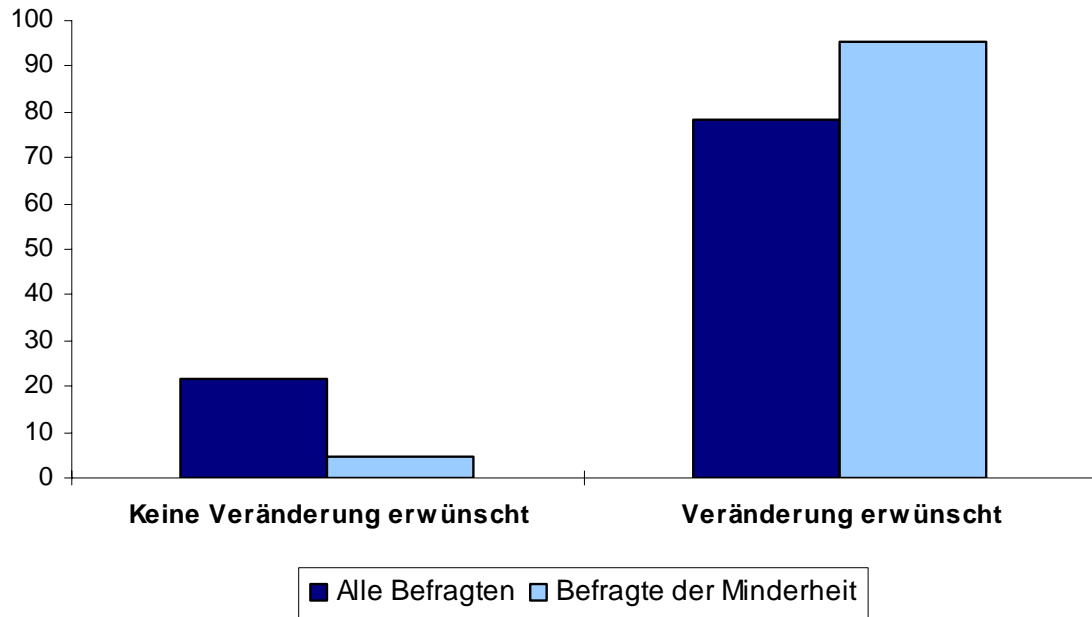


Abb. C5.7 Bereiche in denen eine Veränderung am stärksten gewünscht wird

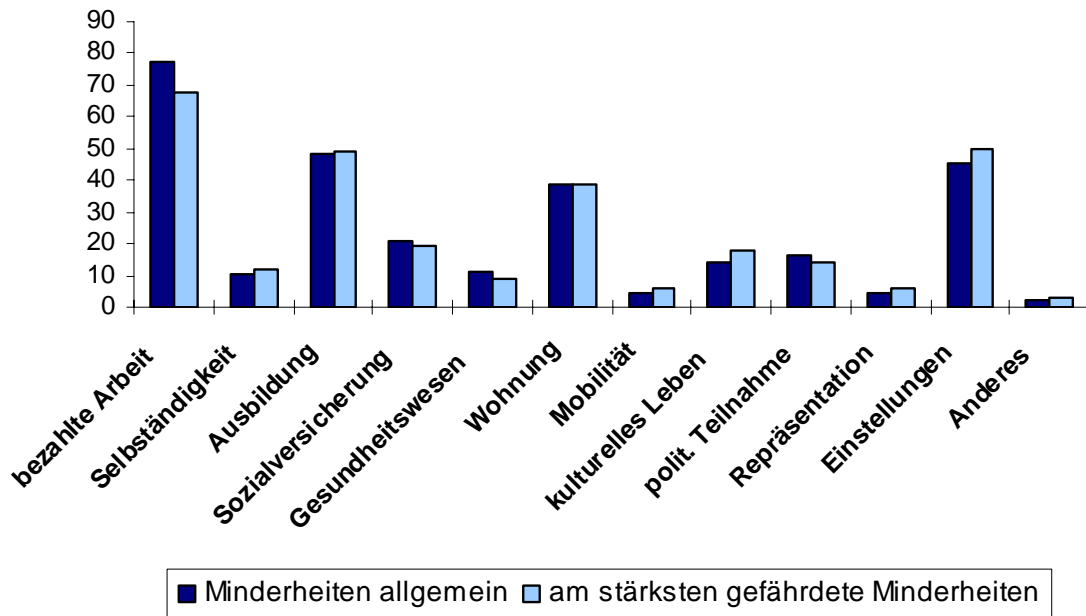


Abb. C5.8 Verantwortlich für Veränderungen

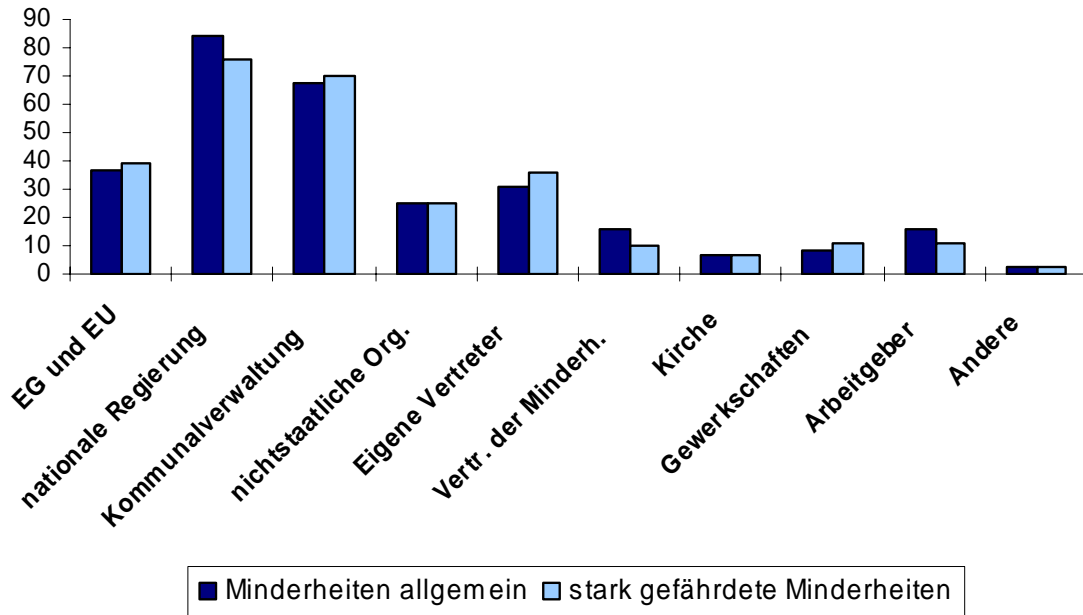


Abb. C5.9 Politikgrundsätze: Minderheiten allgemein

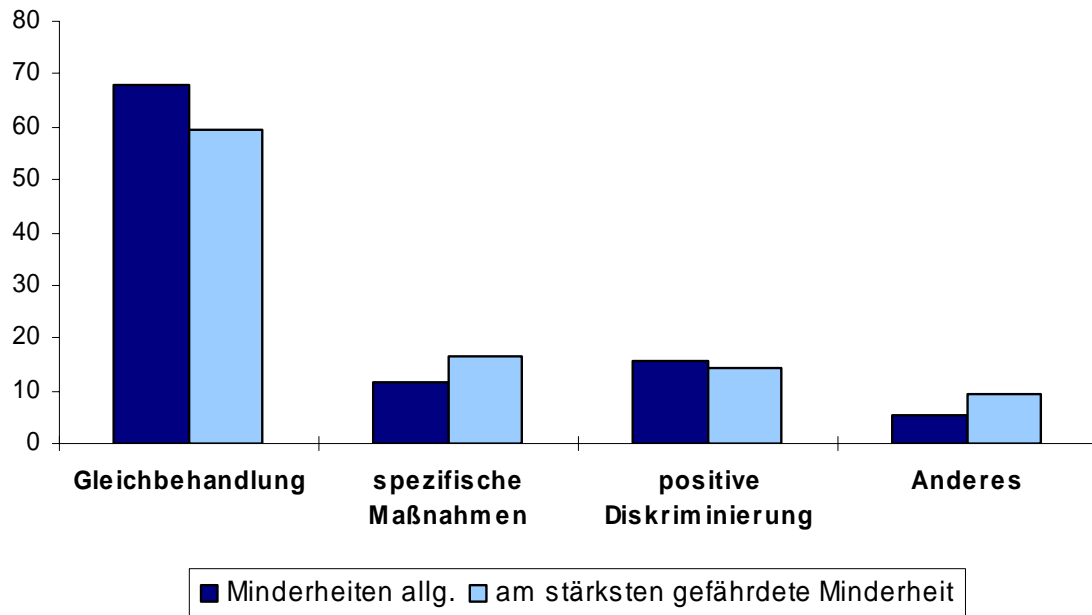


Abb. C5.10 Politikgrundsätze: am stärksten gefährdete Minderheiten

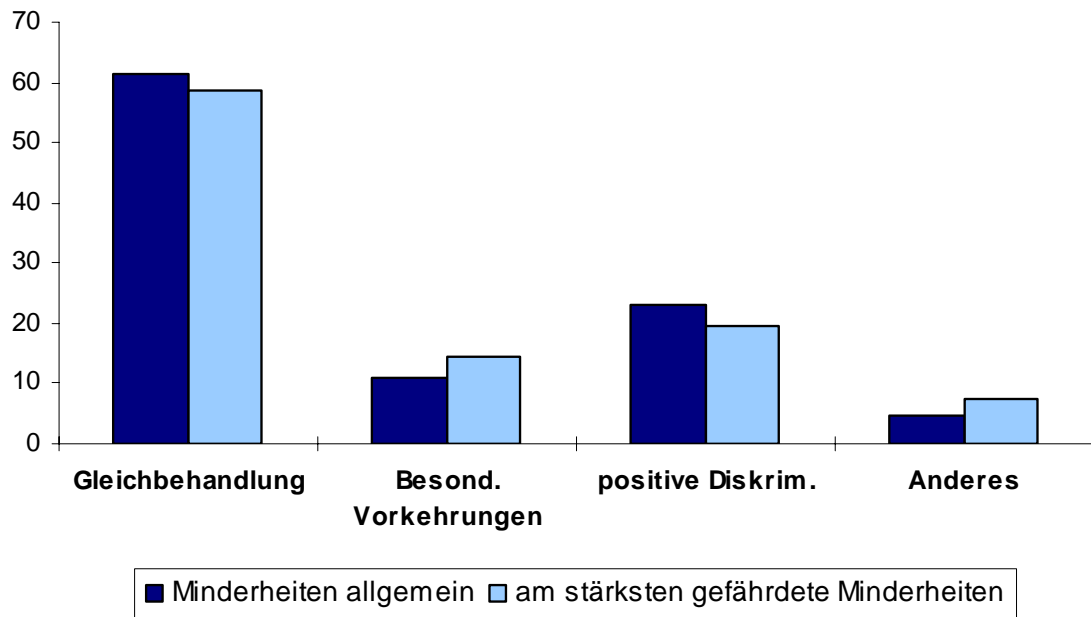


Abb. C5.11 Allgemeine Einstellung

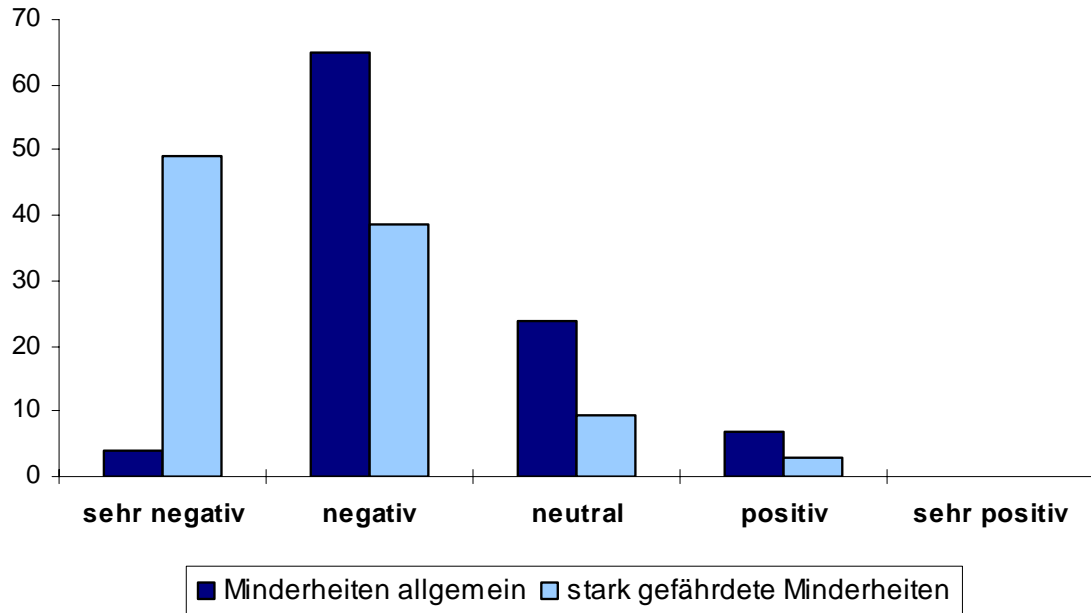


Abb. C5.12 Einstellung der Unternehmen

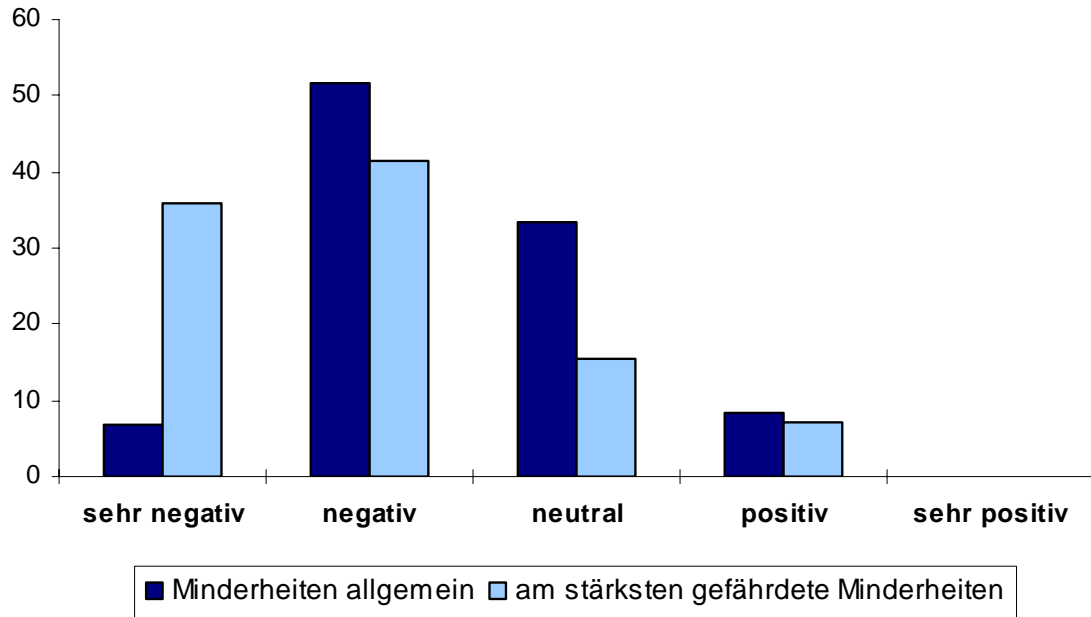


Abb. C5.13 Integrationsbarrieren

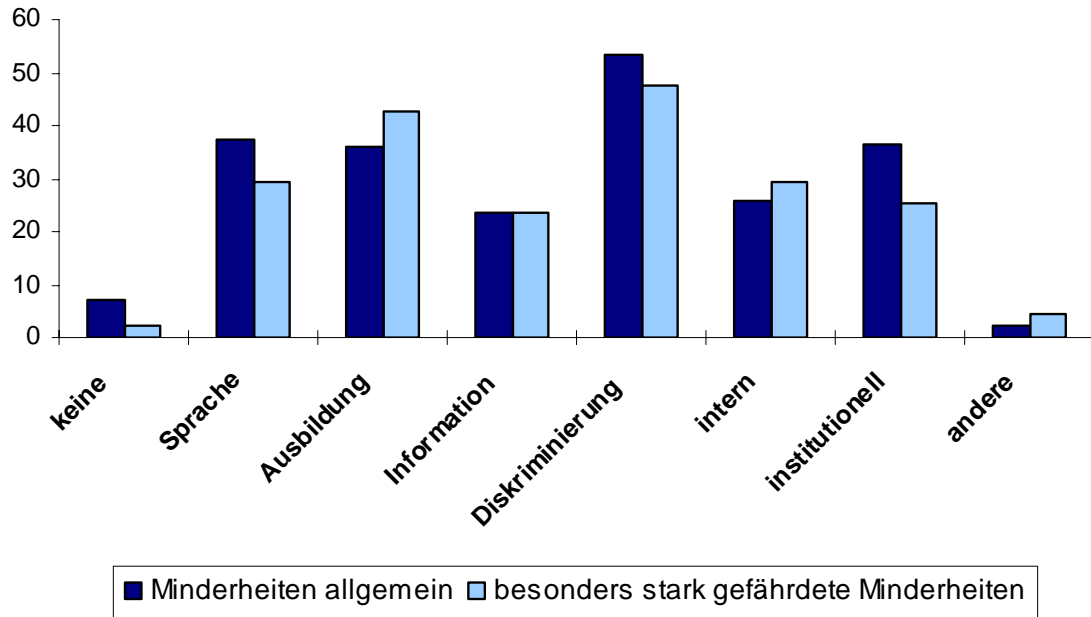


Abb. C5.14 Intervention

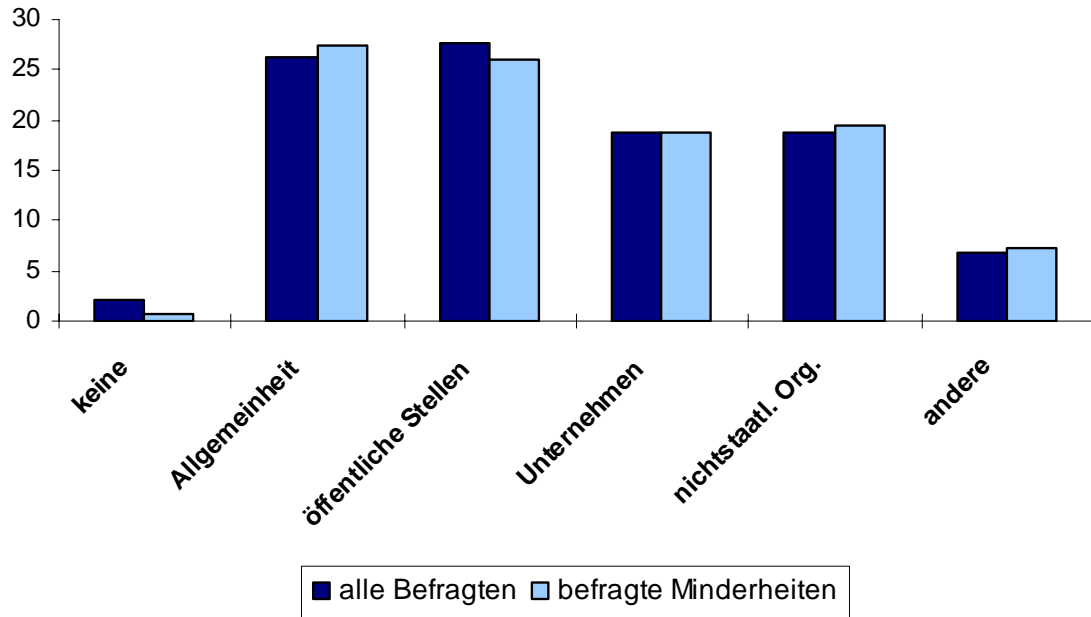


Abb. C5.15 Veränderung der Integrationssituation der Roma

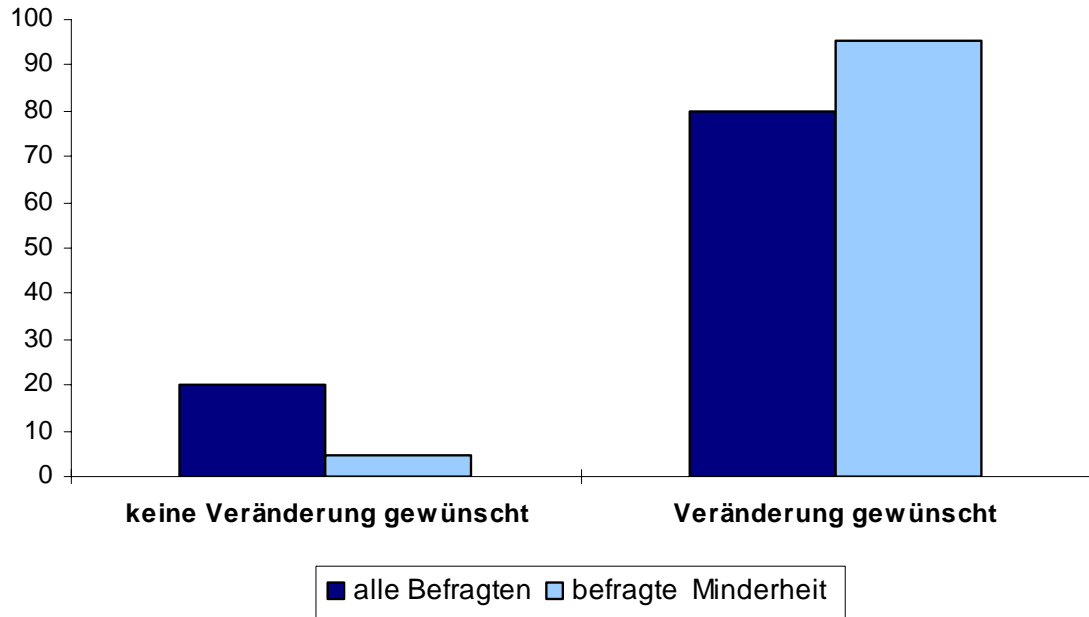


Abb. C5.16 Bereiche, in denen Roma vor allem Veränderungen wünschen

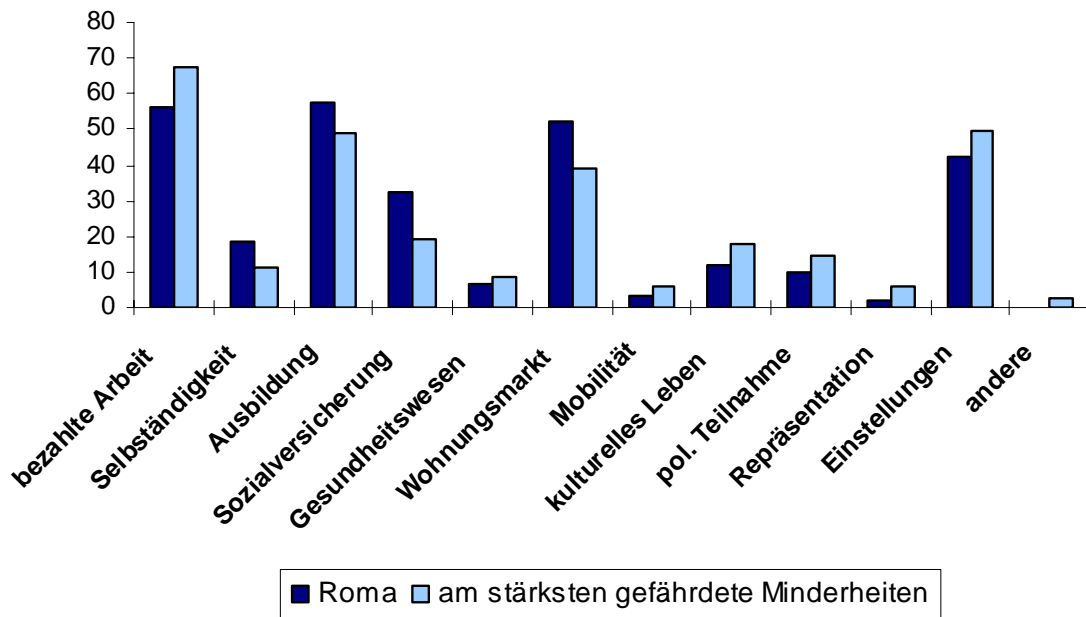


Abb. C5.17 Verantwortlich für Veränderungen (Roma)

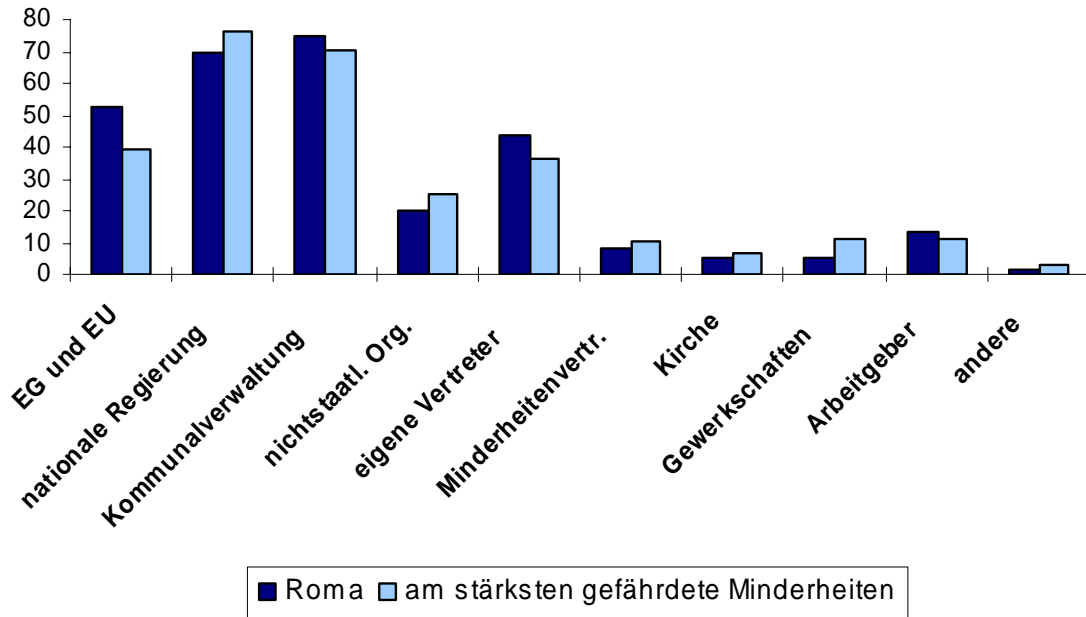


Abb. C5.18 Politikgrundsätze (Roma)

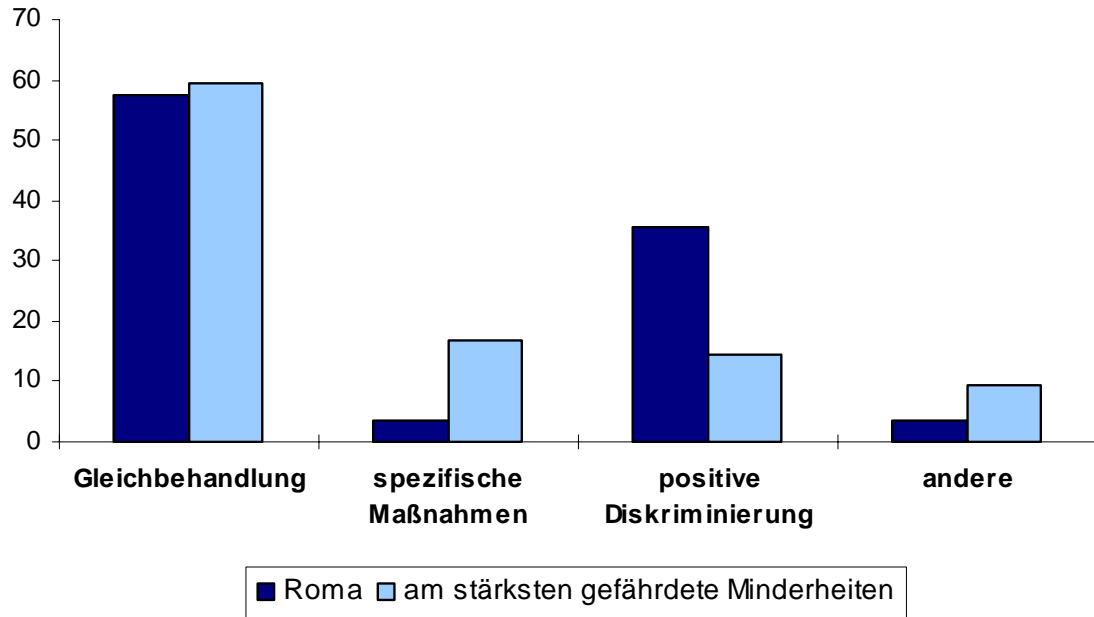


Figure C5.19 Initiativen nach Trägerschaft

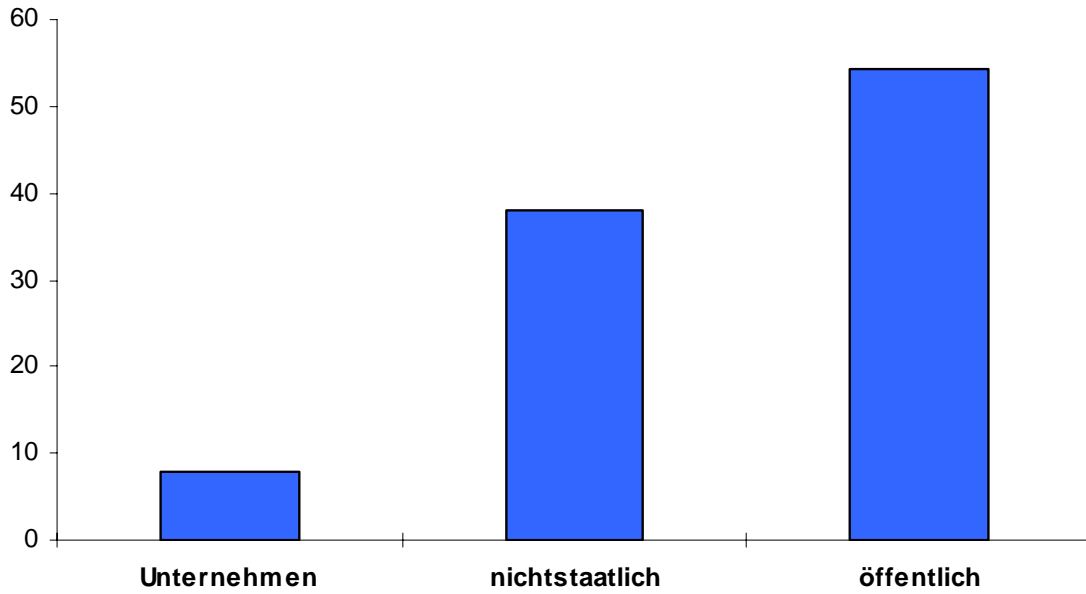


Abb. C5.20 Erfolgskriterien nach Bereichen der erzielten Verbesserungen

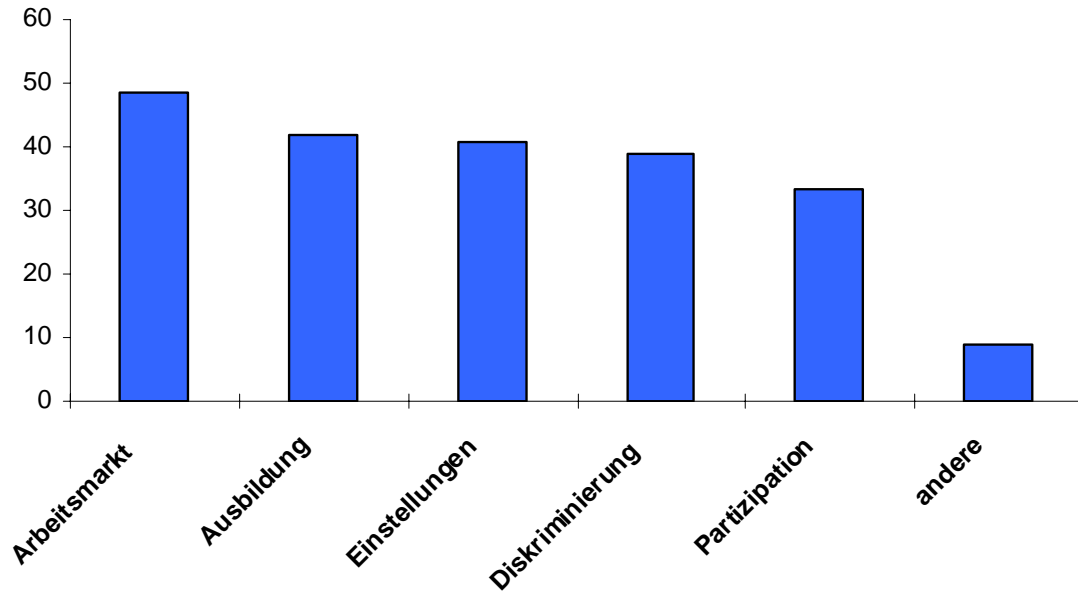


Abb. C5.21 Erfolgsfaktoren

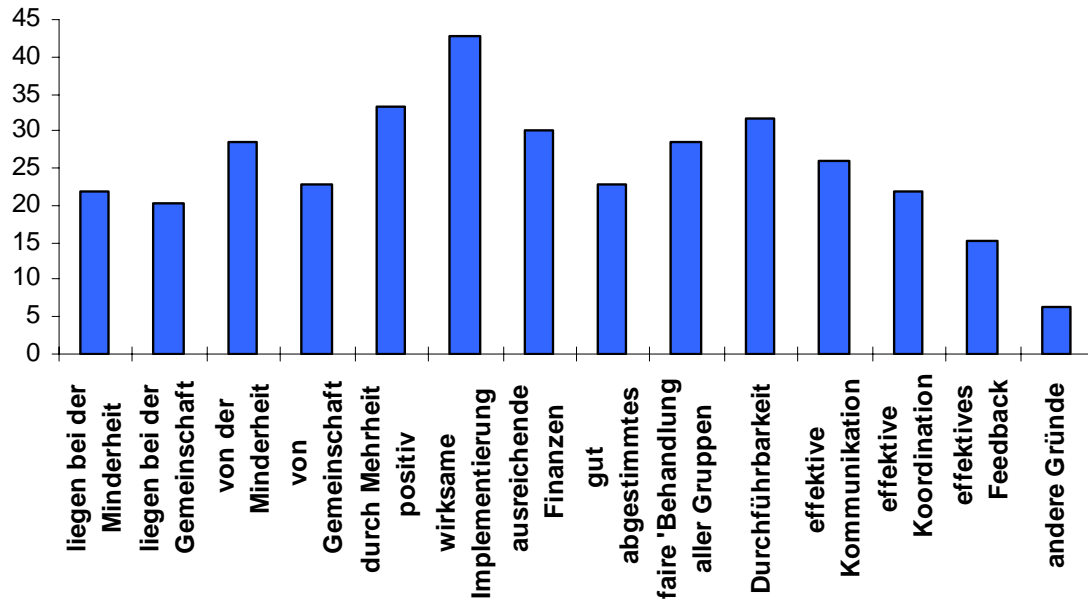
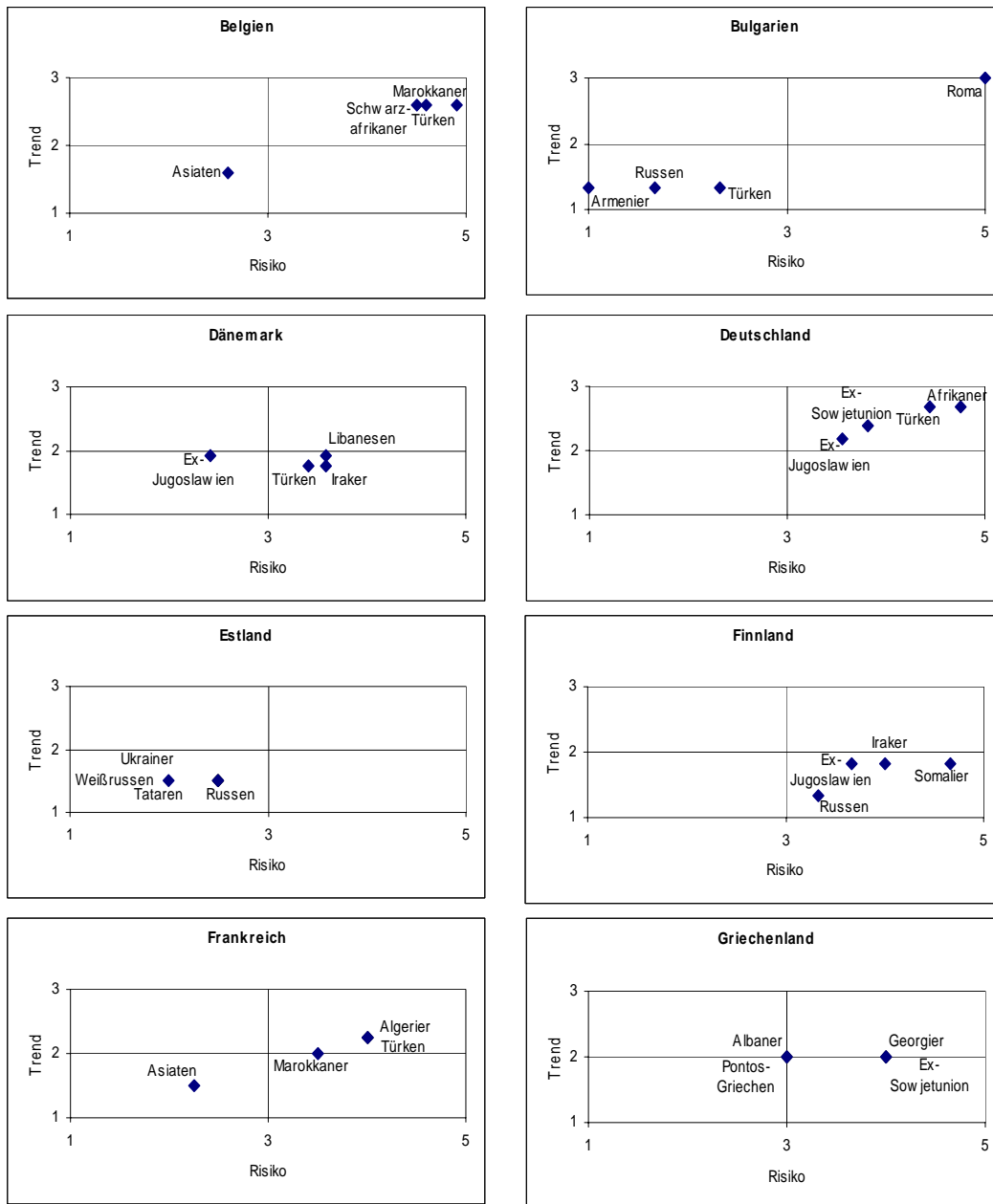
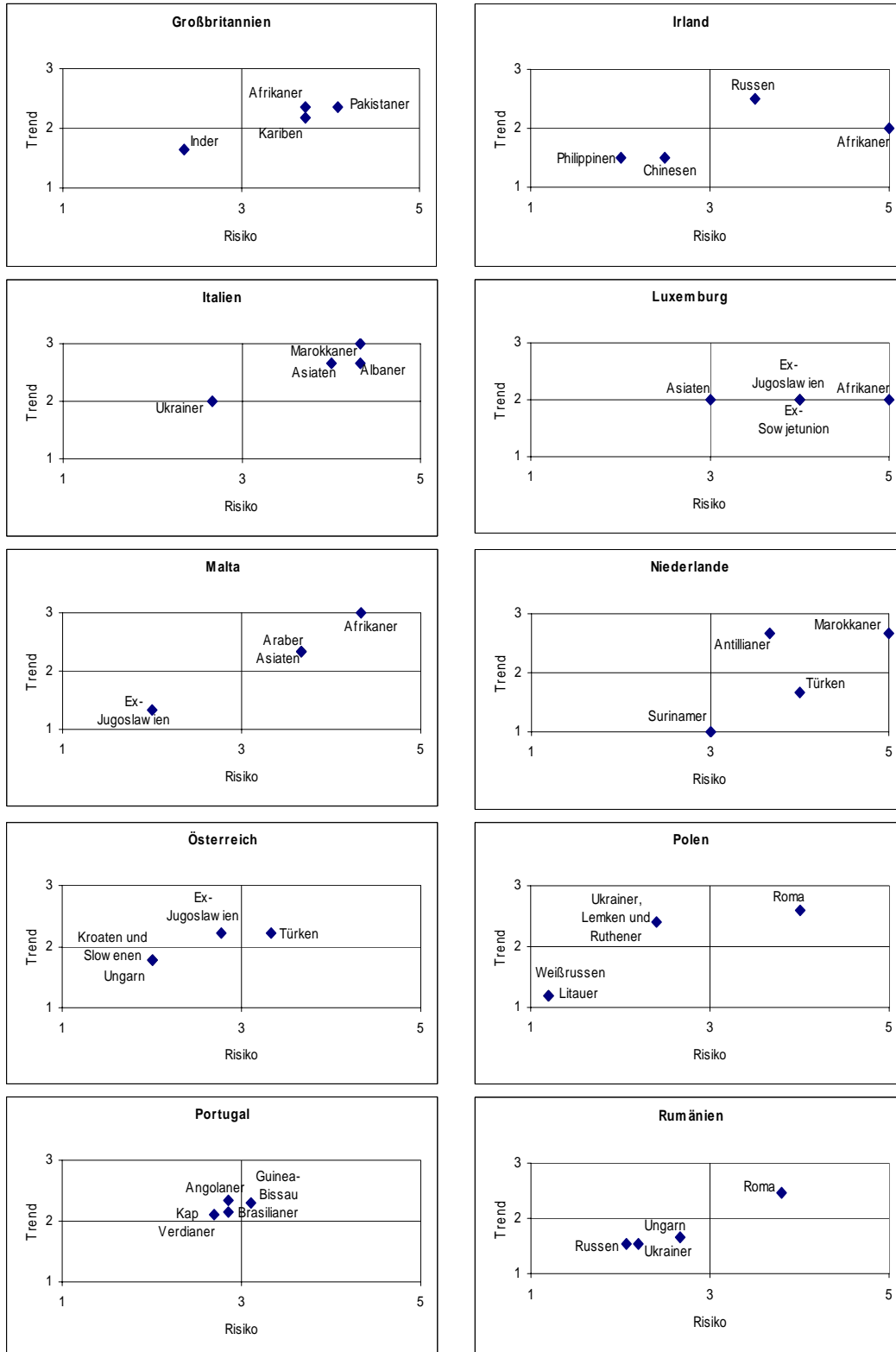


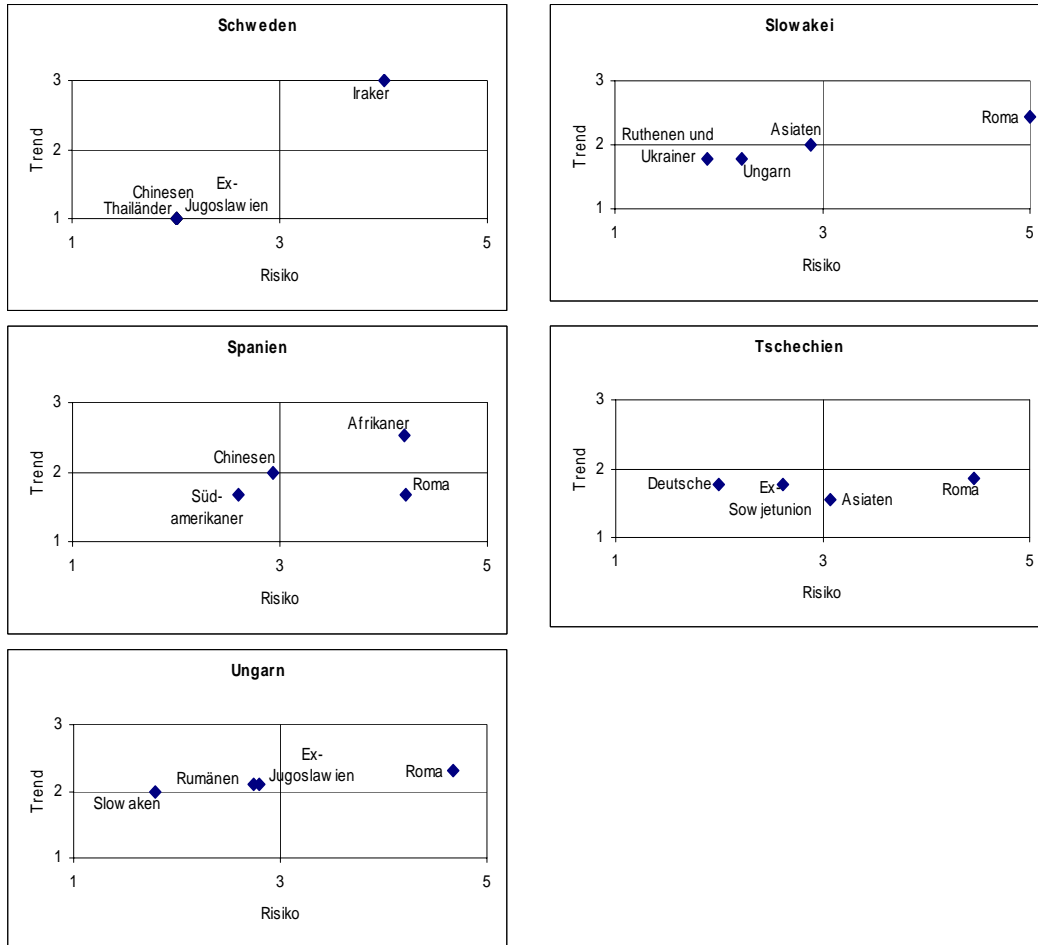
Figure C6.1 Politikmatrix nach Land



STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION ETHNISCHER MINDERHEITEN



STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION ETHNISCHER MINDERHEITEN



Anmerkungen: Darstellung basiert auf der IZA-Expertenbefragung 2007. Keine oder unzureichende Daten wurden für Zypern, Litauen, Slowenien und Lettland ermittelt.

Appendix D

D7.1 USSKE Projekte zur Unterstützung der Roma-Gemeinschaft, Košice, Slowakei		
Kernziel: Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen, insbesondere Roma.	Zielgruppe: Sozial benachteiligte Gruppen in den Gemeinden Veľká Ida, Košice-Šaca und Košice-Luník IX; insbesondere Roma.	Dauer: Laufend, seit 2002.
Federführende Organisation: US Steel Košice, s.r.o (USSKE), eine Tochtergesellschaft der in den USA ansässigen US Steel Corporation. (Circa 16.500 Arbeitnehmer in Košice).	Partnerorganisationen: Bürgermeister von Veľká Ida, Bürgermeister von Košice-Šaca, Romintegra 7777 Bürgervereinigung (geleitet von Priester Jozef Červeň aus Košice-Luník IX), Grundschule (Košice-Luník IX), Kindergarten (Košice-Luník IX), Projekt Schola, Dubnické Opálové Bane Foundation.	Finanzierung: Eigene Finanzierung durch US Steel Košice; Spenden der Partnerorganisationen, einschließlich der Gemeinde Košice.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine. Die Roma-Gemeinschaft wurde jedoch in die Entscheidungsfindung durch ihre Vertretung in den Partnerorganisationen mit einbezogen.		
Startphase: Diese Unternehmensinitiative begann im Jahr 2002 nach Diskussionen zwischen dem ehemaligen Präsidenten der USSKE (Mr. Goodish) und dem Bürgermeister von Veľká Ida. Der Hauptbeweggrund für diese Bemühungen war die schwache sozioökonomische Situation der Roma-Gemeinschaft in Veľká Ida (mit einer Arbeitslosenquote von 100%) und die Kultur einer unternehmerischen sozialen Verantwortung der USSKE. Später wurde das Programm auf andere Gemeinden ausgeweitet (Košice-Šaca and Košice-Luník IX).		
Ziele und Methoden: Diese örtliche Initiative strebt die Integration der benachteiligten Gemeinschaften in den Arbeitsmarkt an. USSKE wählte eine Reihe von Arbeitsplätzen des Unternehmens aus, die an Teilnehmer des Programms vergeben werden können. Die Art der bei USSKE verfügbaren Arbeitsplätze bedingt einen Fokus auf die Männer aus der Roma-Gemeinschaft. Mit Hilfe der Ortskenntnis der Roma-Führer, Akteuren aus der Gemeinde und nichtstaatlichen Akteuren und in den Gemeinden der benachteiligten Roma verteilten Jobbewerbungsfragebögen wurde eine Reihe von Teilnehmern (Klienten) ausgewählt. Diese erhielten ein speziell auf den Arbeitsplatz abgestimmtes Training und wurden durch Partnergemeinden und Romintegra 7777 angestellt, die diese Beschäftigten an USSKE ausliehen. Den erfolgreichsten Personen wurden Vollzeitarbeitsplätze bei USSKE angeboten. Durch das Projekt bekamen ca. 155 Roma Arbeit, von denen 10% Verträge für Vollzeitarbeitsplätze bei USSKE abschließen konnten. Im Auswahlverfahren bei Romintegra 7777 wurden 100 von ca. 200 Bewerbern aus Košice-Luník IX für das Programm ausgewählt, die während der gesamten Dauer des Programms bei USSKE arbeiteten. Maximal 35 Arbeiter wurden gleichzeitig ausgeliehen; zur Zeit sind es 17 Arbeiter. Gegenwärtig haben 6 Roma, die am Romintegra 7777-Auswahlverfahren teilgenommen haben, eine Vollzeitstelle bei USSKE. Laut Interviewpartner schied die Mehrzahl der 100 ausgewählten Klienten aus dem Programm aus, nachdem sie eine andere Arbeitsstelle gefunden hatten, wozu möglicherweise das erhaltene Training beigetragen hat.		
Schlüsselherausforderungen: Mangel an Vertrauen in das Auswahlverfahren seitens der Roma. <i>Sehr geringes Bildungsniveau der Klienten</i> Niedrige Arbeitsmoral, Mangelhaftes Arbeitsverhalten, Fluktuation, Abwesenheit. <i>Zu kurzfristige finanzielle Perspektiven von Klienten und Verleihern</i>	Strategien zur Überwindung: Transparente Auswahlkriterien. <i>Training, Wahl der geeigneten Arbeitsstellen</i> Strenges Auswahlverfahren. Training, transparente Prämien und Strafen. (+/- 10% des Stundenlohns bei Romintegra 7777). <i>Wöchentlich ausgezahlte Löhne. Später dreimal pro Monat plus Essensgutscheine, eventuell monatliche Zahlungen. Zahlung erfolgt durch Akteure, die die Roma-Gemeinschaft kennen: Bürgermeister und nichtstaatliche Organisationen.</i>	

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

<p>Unterstützung der Roma-Gemeinschaft gewinnen.</p> <p><i>Unterstützung der Nicht-Roma-Gemeinschaft gewinnen.</i></p> <p>Mangel an sozialer Kompetenz seitens der Roma.</p> <p><i>Das Interesse der bislang nicht ausgewählten Roma nicht verlieren.</i></p>	<p>Respekt vor kulturellen Unterschieden, transparente Regeln, Einbeziehung (bei Romintegra 7777 z.B. stimmten die Klienten über die Häufigkeit der Lohnzahlungen ab).</p> <p><i>Gleiche Behandlung am Arbeitsplatz: Roma sind vollwertige Mitglieder in Arbeitsgruppen und werden entsprechend ihrer Arbeit fair bezahlt.</i></p> <p>Das Projekt beinhaltet eine langfristige Perspektive; kinderorientierte Sozialisierungsmaßnahmen werden umgesetzt: Ausflüge für Romakinder, sportliche Aktivitäten, Renovierung des Arbeitsraums in der Partnerschule, den Kindern wird ein Film gezeigt, der die Roma an ihrem Arbeitsplatz zeigt, die während des Programms Arbeit gefunden haben. Teilnahme an diesen Aktivitäten hängt von der Leistung ab (gute schulische Ergebnisse).</p> <p><i>Teilnahmemöglichkeiten signalisieren.</i></p>
<p>Vorteile für die Firma: Laut Romintegra 7777 liegt der Nutzen von USSKE in der Erzielung eines positiven Images in einer breiteren Gesellschaft sowie der Erschließung brachliegenden Humankapitals auf einem enger werdenden Arbeitsmarkt. USSKE berichtet von einer guten Produktivität und einer bemerkenswerten Motivation der beschäftigten Roma, die ihre Arbeitsplätze sehr schätzen.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: Transparente und leistungsbezogene Regeln erleichtern sowohl die Unterstützung der Roma-Gemeinschaften als auch der Nicht-Roma-Gemeinschaften. Der Respekt vor kulturellen Unterschieden ist die notwendige Voraussetzung für den Erfolg. Ein allmähliches Aussteigen aus einigen vorübergehenden Maßnahmen zur richtigen Zeit (z.B. wöchentliche Lohnzahlungen) ermöglicht die Standardisierung von Arbeitsbeziehungen. Das amerikanische Modell der sozialen Verantwortung funktioniert unter diesen speziellen Bedingungen. Die Einbeziehung der Klienten in die Entscheidungsfindung stärkt die Akzeptanz des Projekts. Während die Vorzüge einer personellen Vielfalt von den beteiligten Parteien nicht uneingeschränkt gesehen werden, stoßen die Vorzüge qualifizierter und motivierter Beschäftigter auf breites Verständnis. Eine Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Öffentlichkeit und nichtstaatlichen Organisationen und der dabei stattfindende Wissenstransfer sind hilfreich für den Erfolg der Initiative.</p>	
<p>Auswahlkriterien:</p> <p>Nachhaltigkeit: Gemeinschaftliche Finanzierung und großes Engagement sorgen offensichtlich für eine anhaltende Wirkung des Projekts. Ein sich verengender lokaler Arbeitsmarkt sichert die Finanzierung und das Engagement, da durch die Beschäftigung der Roma die wirtschaftlichen Vorteile der USSKE steigen.</p> <p>Berücksichtigung der Bedürfnisse einer gefährdeten Gruppe: Die Roma in der Region sind einer großen Gefahr ausgesetzt, aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu bleiben. Dies gilt für männliche und weibliche Roma gleichermaßen. Das Projekt konzentriert sich angesichts der verfügbaren Arbeitsplätze auf Männer.</p> <p>Wirksame Kooperation zwischen den Partnern: Die Führung durch einen starken Wirtschaftspartner macht es für die beteiligten Parteien einfacher, sich bei den verschiedenen Stufen des Integrationsprozesses zu ergänzen.</p> <p>Anwendung innovativer Methoden und Ansätze: Die beteiligten Partner entwickelten interessante Übergangsmodelle zur Anpassung (Lohnzahlungen) und setzten erfolgreiche Klienten als Vorbilder für die Romajugend ein (Film).</p> <p>Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Die Initiative berücksichtigt zahlreiche Aspekte des Integrationsprozesses, z.B. einen frühen Schulbeginn.</p>	

D7.2 ACCEDER Programm, Spanien		
Kernziel: Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen, insbesondere Roma.	Zielgruppe: Sozial benachteiligte Gruppen in Spanien, insbesondere Roma.	Dauer: Laufend, seit 2000.
Federführende Organisation: Fundacion Secretariado Gitano (FSG; Roma Agency Foundation), Nationale Stiftung für Roma, Madrid, Spanien, eine nichtstaatliche Organisation (ca. 600 Arbeitnehmer).	Partnerorganisationen: Eine große Zahl kleiner und mittlerer Unternehmen (SMEs) und eine Reihe größerer Unternehmen. Europäischer Strukturfonds, spanische Ministerien (besonders für Ausbildung und Sozialordnung), örtliche Gemeinden, andere nichtstaatliche Organisationen, Medien und der Finanzsektor.	Finanzierung: Langfristige Finanzierung: Europäischer Strukturfonds (50-80%, je nach regionaler Berechtigung), spanische Ministerien (besonders für Ausbildung und Sozialordnung). Ad hoc-Finanzierung: Örtliche Gemeinden und mehrere Banken.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: über 30%, in jedem Büro mindestens ein Roma oder Vertreter einer anderen ethnischen Minderheit. Alle Vermittler und einige Berater sind Roma, 7 von 45 Teams werden durch Roma geleitet. Der Kontrollrat der FSG umfasst auch Roma.		
Startphase: Diese Initiative wurde von der nichtstaatlichen Organisation FSG gestartet (deren Hauptziel die sozioökonomische Integration der Roma-Gemeinschaft ist) und durch den Europäischen Strukturfonds unterstützt.		
Ziele und Methoden: Mit dieser landesweiten Initiative soll die Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gemeinschaften, insbesondere der Roma (ca. 70% der Klienten) erleichtert werden. In dieser Initiative werden direkte Verbindungen zwischen Arbeitgebern und benachteiligten Personen hergestellt, indem der Abgleich der Bedürfnisse der Arbeitgeber für einen bestimmten Arbeitsplatz mit den besonderen Fertigkeiten eines Klienten erleichtert wird. Dazu werden Berater und Mediatoren eingesetzt, die Klienten auswählen und trainieren. Geeignete Klienten können sich beim Arbeitgeber um den Arbeitsplatz bewerben. Die Daten werden zur Auswertung des Programms gesammelt. Seit Beginn haben 34.000 Personen das Programm durchlaufen, 24.000 Verträge wurden unterzeichnet (diese Zahl umfasst viele kurzfristige Verträge), 11.000 Personen haben derzeit einen Arbeitsvertrag, darunter über 7000 Roma (Frauen sind dabei knapp in der Mehrheit).		
Schlüsselherausforderungen: Wahrnehmung der Roma als soziales Problem. <i>Negative Wahrnehmung der Roma durch Arbeitgeber.</i> Offene Diskriminierung der Roma durch Arbeitgeber. <i>Auswahl der Klienten, ihre Motivation.</i> Wahrnehmung der Roma und des Programms in der allgemeinen Gesellschaft.	Strategien zur Überwindung: Hinweis auf die übergeordneten ökonomischen Zusammenhänge und die Intention des Projekts. <i>Roma und Nicht-Roma in das Programm integrieren. ACCEDER als ein Programm präsentieren, das sozial benachteiligten Personen hilft. Beim ersten Kontakt Roma und andere als Klienten präsentieren. Flexibler und fallspezifischer Ansatz.</i> Vermittlung; als letzte Lösung den Fall vor ein Gericht bringen. <i>Kein Zwang, nur eine freiwillige Teilnahme kann einen relativ motivierten Klientenpool garantieren. In jüngerer Zeit Auswahl durch familiäre Bindungen.</i> Betonung, dass es sich nicht um „Wohltätigkeit“ handelt, sondern dass faire Löhne bezahlt werden und es keine positive Diskriminierung bei der Arbeit gibt. Beteiligte Personen sind „Klienten“. Minderheit als positives Vorbild, gute Referenzen.	

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

<p><i>Geringer Bildungsstand der Roma.</i></p> <p>Mangelhafte Einstellung zur Arbeit.</p> <p><i>Integration der Roma.</i></p> <p>Programmbewertung. <i>Beteiligung der Frauen.</i></p> <p>Vertrauen zum Arbeitgeber aufbauen.</p>	<p><i>Training. Vermittlung basiert auf Vertrauen und Beziehungen wenn die Qualifizierung ausreichend ist, aber formelle Ausbildungsanforderungen nicht erfüllt sind.</i></p> <p>Den Klienten zeigen, wie der Arbeitsmarkt funktioniert.</p> <p><i>Gemeinsames Training mit Nicht-Roma, positive Aktion, aber keine Parallelsysteme für Roma und Nicht-Roma.</i></p> <p>Datenerfassung und -untersuchung. <i>Besondere Bemühungen zur Einbeziehung von Frauen.</i></p> <p>Keine Klienten anbieten, wenn Qualifikationsanforderungen nicht erfüllt sind.</p>
<p>Vorteile für die beteiligten Firmen: Nicht bestätigt. Laut eines ACCEDER-Koordinators könnte der gewachsene Beschäftigtenanteil der Roma in einigen Gemeinden (mit einem hohen Romaanteil in der Bevölkerung) ein positives Image schaffen, in anderen Gemeinden hingegen könnte es dem Firmenimage schaden.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: Fairness gegenüber den Arbeitgebern ist notwendig. Gemeinsames Training von Roma mit Nicht-Roma ist vorteilhaft und von strategischem Nutzen. Roma benötigen ein Training in den Arbeitsmarktgebräuchen und Fertigkeiten. Flexibilität bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wirkt sich positiv aus. Wenn Anforderungen und Fertigkeiten übereinstimmen, können basierend auf Vertrauen und guter Beziehung die formellen Anforderungen außer Acht gelassen werden. Eine freiwillige und nicht vorgeschriebene Teilnahme helfen bei der Auswahl motivierter Klienten. Programmbewertung und Datenerfassung dienen einer möglichen Korrektur des Vorgehens und gewährleisten einen langfristigen Erfolg. Langfristige Finanzierung des Projekts fördert eine enge Bindung an den Arbeitgeber und die Schaffung des notwendigen Vertrauens. Kleine und mittlere Unternehmen reagieren eher auf ACCEDER als große. Drohende gerichtliche Schritte fördern ein nicht diskriminierendes Verhalten der Arbeitgeber. Zu bemerken ist, dass der Interviewpartner nicht über die aus der ACCEDER-Initiative gewonnenen Vorteile für die beteiligten Firmen berichtet. Vor allem kleinere Betriebe mit geringeren Ressourcen zur Bewerbersichtung und -ausbildung profitieren von ACCEDER. Eine Bestätigung und Kenntnis dieser Vorteile würde den Stellenwert der Initiative weiter unterstreichen.</p>	
<p>Auswahlkriterien:</p> <p>Nachhaltigkeit: Die Initiative kann eine relativ lange Geschichte erfolgreicher Integrationsbemühungen vorweisen. Dennoch hängt sie größtenteils von unsicheren Finanzierungen der EU ab. Eine Diversifizierung der Finanzierungen würde zur langfristigen Zukunftsfähigkeit des Programms beitragen.</p> <p>Bemerkenswerter Erfolg: Dies ist eine der umfangreichsten Initiativen, die in dieser Studie untersucht wurden. Die Initiative hat eine große Zahl an Beschäftigungsmöglichkeiten hervorgebracht. Es wäre dennoch wünschenswert, eine Kosten-Nutzen Analyse durchzuführen.</p> <p>Anwendung innovativer Methoden und Ansätze: Ein gut entwickeltes, umgesetztes Verfahren, einschließlich Datenerfassung und -bewertung. Die flexiblen Bemühungen fördern den Erfolg der Initiative.</p>	

D7.3 SVIK Roma Beschäftigungsprogramm, Svidnik, Slowakei		
Kernziel: Belegung freier Arbeitsplätze durch Integration von Roma.	Zielgruppe: Roma-Minderheit in Svidnik und Umgebung.	Dauer: Seit Gründung der Firma (1993).
Federführende Organisation: SVIK, Textilhersteller (900 Arbeitnehmer, darunter ca. 140 (15,5%) Roma).	Partnerorganisationen: Keine.	Finanzierung: Firmenmittel.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine.		
Startphase: Bei ihrer Gründung 1993 wollte die Firma eine Reihe von Arbeitsplätzen für manuelle Arbeit besetzen. Die große Zahl der Roma-Frauen in der Umgebung bot einen natürlichen Pool an Arbeitskräften.		
Ziele und Methoden: Die Firma bietet eine Reihe von Arbeitsplätzen zum Nähen und Bügeln für gering qualifizierte Arbeitskräfte. Angesichts der Verteilung der Fertigkeiten auf dem örtlichen Arbeitsmarkt gilt die Integration der Roma-Minderheit für das Personalmanagement der Firma als lebenswichtig. Die sorgfältige Auswahl einschließlich einer dreimonatigen Probezeit ist für einen Erfolg der Initiative sehr wichtig. Das Prinzip der Gleichbehandlung gilt sowohl für Roma als auch für andere Beschäftigte. Während dem Integrationsplan eine klare Formgebung fehlt, managen die beteiligten Personalleiter aktiv die Integration der Roma und Diversifizierung der Beschäftigten im Unternehmen.		
Schlüsselherausforderungen: Auswahl ausreichend qualifizierter und motivierter Arbeitnehmer. <i>Angespannte finanzielle Situation während des ersten Beschäftigungsmonats für die neuen Beschäftigten. (Sozialleistungen werden ab Beginn der Beschäftigung nicht mehr, und das Gehalt erst Ende des Monats gezahlt).</i> Integration der beschäftigten Roma in das Team. <i>Pünktlichkeit und Arbeitsgewohnheiten.</i> Verbindung von Familie, Arbeit und Pendelfahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz.	Strategien zur Überwindung: Sorgfältige Auswahl und eine dreimonatige Probezeit. <i>Keine Maßnahmen ergriffen.</i> Ethnisch gemischte Teams und gegenseitige Unterstützung und Beratung der beschäftigten Roma. Die relativ große Zahl an beschäftigten Roma stärkt ihr Selbstwertgefühl und Vertrauen. <i>Auswahl motivierter Beschäftigter, Stücklohn.</i> Beitrag zu Kinderbetreuungs- und Pendlerkosten.	
Vorteile für die Firma: Motivierte und qualifizierte Beschäftigte, verbessertes Image der Firma.		
Schlussfolgerungen: Dieser Fall zeigt, dass ein angespannter lokaler Arbeitsmarkt und aufgeschlossene Manager die stärksten Antriebskräfte für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration sind. Die Probezeit, die der Firma bei der Auswahl der hoch motivierten Beschäftigten hilft, ist offenbar ein Schlüssel für den Erfolg des Programms. Dieser Faktor wird auch durch die Meinung des Interviewpartners unterstrichen, dass Pendler, die im Zweifel höhere Zusatzkosten durch ihre Beschäftigung haben (und dadurch noch strenger nach ihrer Motivation ausgewählt werden) die „besseren Beschäftigten“ sind. Lehrreich ist, dass die große Zahl der beschäftigten Roma das Selbstwertgefühl und die Zuversicht der Roma-Arbeitnehmer stärkt. Die Integration von Roma und Nicht-Roma am Arbeitsplatz und die gegenseitige Beratung zwischen den beschäftigten Roma hilft im Anpassungsprozess und lässt vermuten, dass die Einstellung einer großen Zahl von Angehörigen derselben ethnischen Minderheit unerwartete Vorteile bezüglich der Beschäftigungsdauer und Motivation der Beschäftigten aufweist. Der Staat könnte dabei den Übergang in die Arbeit erleichtern, indem er bei Beginn der Beschäftigung die Sozialleistungen allmählich auslaufen lässt. Der Interviewpartner betonte nachdrücklich, dass die allgemeinen Vorurteile gegenüber den Roma gänzlich unberechtigt seien, was zeigt, dass die Interaktion mit Minderheiten als Arbeitnehmern oftmals dabei hilft, Vorurteile auszuräumen.		

Auswahlkriterien:

Nachhaltigkeit: Die Arbeitsmarktbedingungen und pragmatischen Bemühungen der Arbeitgeber lassen eine nachhaltige Wirkung des Projekts erwarten, dessen Zukunftsfähigkeit allerdings zugleich durch die allgemeinen Schwierigkeiten der Textilindustrie in Europa gefährdet ist.

Bemerkenswerter Erfolg: In einer wirtschaftlichen und sozialen Umgebung, in der die Roma stark ausgegrenzt sind und insbesondere eine große Arbeitsmarktdistanz aufweisen, ist ein Anteil von 15,5 % Roma an der Belegschaft ein beachtlicher Wert.

D7.4 Freesoft Roma-Integrationsinitiative, Region Nógrád, Ungarn		
Kernziel: Qualifizierte Arbeitsplätze und kontinuierliches Job-training für Roma im Bereich Softwaretest und -entwicklung.	Zielgruppe: Ethnische Minderheit der Roma in der Region Nógrád.	Dauer: Laufend, seit Mai 2003.
Federführende Organisation: Freesoft – Unternehmen für Software-Entwicklung, privater Sektor.	Partnerorganisationen: Keine Partnerorganisationen. In der Anfangsphase gab es allerdings eine Kooperation zwischen Gemeinden und Medien zur Bekanntmachung der Initiative.	Finanzierung: Keine besondere Finanzierung, keine staatliche Unterstützung.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Ein Manager der ethnischen Minderheit in der Firma.		
Startphase: Persönliche Erfahrungen aus der Familie des Direktors, die in einer Roma-Gemeinschaft lebte, motivierte die Firma, Roma zu beschäftigen und ihnen Training und qualifizierte Jobs anzubieten. Die Kooperation mit Gemeinden und Medien erleichterte das Bekanntmachen der Initiative.		
Ziele und Methoden: Begleitend zum Hauptziel der Beschäftigung von Roma soll eine breitere Öffentlichkeit davon überzeugt werden, dass es sich lohnt, in die Fähigkeiten der Roma zu investieren, da sich unter ihnen sehr talentierte Personen finden. Standard-Arbeitsverträge gehören zu den angestrebten Zielen. In den Fällen eines geringen Bedarfs wird niemand entlassen, sondern ein Jobtraining angeboten. Zwei Arten von Training: Allgemeines IT-Training und besonderes Training, um den neusten Innovationen in der Softwareentwicklung zu begegnen und auf Kundenwünsche z.B. aus dem Ausland eingehen zu können.		
Schlüsselherausforderungen: Aktuell geringe Nachfrage nach neuer Software und somit verringerte Arbeitsmöglichkeiten für beschäftigte Roma trotz ihrer hohen Qualifizierung und des Bedarfs an Digitalisierung. <i>Überwindung des negativen Images der Roma in der Öffentlichkeit.</i>	Strategien zur Überwindung Verschiedene Maßnahmen, einschließlich persönlicher Kontakte, um mehr Verträge mit Freesoft-Kunden abzuschließen. <i>Beteiligung an der örtlichen öffentlichen Debatte und Präsentation guter Beispiele.</i>	
Vorteile für die Firma: Kein großer Nutzen für die Firmenreputation; Nutzen liegt vielmehr in einer qualifizierteren und motivierteren Belegschaft, einem diversifizierten verfügbaren Humankapital und Verbesserungen in der gemeinsamen sozialen Verantwortung. Leider zeigen die Firmenkunden kein besonderes Interesse an dieser Initiative.		
Schlussfolgerungen: Persönliche Umstände eines Firmenleiters haben zu der Initiative geführt, ethnische Minderheiten zu beschäftigen, obwohl nicht unbedingt Vorteile daraus entstehen müssen. Diese seltene Initiative auf dem privaten Sektor in Ungarn bietet qualifizierte Jobs und „schafft“ eine qualifizierte Minderheiten-Belegschaft aus zunächst eher unqualifizierten Bewerbern. Ein wichtiger Nebeneffekt ergibt sich aus der Tatsache, dass die beschäftigten Roma ihre erworbenen Kenntnisse an ihre Familien und Gemeinschaften weitergeben und somit die Computerkenntnisse in der Gemeinschaft besser werden. Die schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen der Firma unterstreichen das Risiko einer Konzentration von Integrationsbemühungen auf wenige Firmen und Branchen. Ökonomische Rückschläge wirken sich nicht nur zum Nachteil der Beschäftigten aus, sondern können das positive Bild der Integrationsinitiative unterminieren. Dennoch bleiben die Vorteile wichtig – im Idealfall werden diese Minderheiten aber ihre erlernten Fähigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber einsetzen können.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Der unternehmerorientierte Ansatz des Arbeitgebers, seine Märkte zu diversifizieren, lässt eine nachhaltige Wirkung dieser Initiative vermuten. Die schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen und die begrenzte Realisierung der Vorteile aus einer Beschäftigung ethnischer Minderheiten gefährden zugleich die langfristige Zukunftsfähigkeit der Initiative.		

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative hilft ethnischen Minderheiten dabei, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die in der Informationswirtschaft notwendigen Qualifikationen zu erwerben, sodass eine Ausgrenzung durch eine „digitale Kluft“ vermieden werden kann.

**D7.5 Agentia Impreuna Programm zur Erleichterung des Zugangs zum
Arbeitsmarkt für die Roma-Bevölkerung, Rumänien**

Kernziel: Arbeitsmarktzugang der Roma-Bevölkerung den erleichtern.	Zielgruppe: Ethnische Minderheit der Roma in Rumänien; 60 Roma-Gemeinden.	Dauer: Diese Initiative existiert seit 2005, Agentia Impreuna seit 1999.
Federführende Organisation: Agentia Impreuna, Agentur für Gemeindeentwicklung. Eine der größten rumänischen nicht-staatlichen Organisationen (NRO). (7 ständig Beschäftigte, 40 Mitarbeiter, 8 Berater, 12 Freiwillige Helfer).	Partnerorganisationen: Rumänien: Regierungs- und staatliche Stellen (nationale Arbeitsagentur, Stadträte, Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen). Keine Privatunternehmen. Andere Länder: Agencia por Lavoro (Italien), Arbeitsagenturen aus Spanien und Irland, Forschungsorganisationen aus Polen, ein Zusammenschluss kleiner und mittlerer Unternehmen in Sofia, Bulgarien, Occupation Caravan, Weltbank, UNDP, OSI.	Finanzierung: Internationale Spenden, z.B. EC, WB, Japanische Entwicklungsbank, Unicef, UNDP, Deutscher Marshall Fonds.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: 90% aller beteiligten Personen sind Roma. 100% der ständig Beschäftigten und die Mehrheit der Mitarbeiter und Freiwilligen sind Roma.		
Startphase: Der ursprüngliche Auslöser für die Initiative war die ausgeprägt nachteilige soziale und wirtschaftliche Situation in den Roma-Gemeinden, verbunden mit sehr negativen Stereotypen zum Sozialverhalten. Roma haben einen besonders schlechten Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt, aber auch zur Gesundheitsvorsorge und dem Wohnungsmarkt. Ziel war es, den Mitgliedern der Roma-Gemeinden bei der Registrierung in den Arbeitsagenturen zu helfen, ihnen somit einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihre Abhängigkeit von Sozialleistungen zu verringern.		
Ziele und Methoden: Verbreitete Stereotype über die Roma sollen durch ihre Arbeitsmarkteingliederung und die Darstellung positiver Beispiele abgebaut werden. Bis 2010 möchte die NRO die Einbeziehung der Roma zu einem Thema auf europäischer Ebene machen. Die instrumentellen Ziele beinhalten die Registrierung der Roma als Arbeitssuchende und Bezieher von Sozialleistungen bei den nationalen Arbeitsagenturen, die Etablierung professioneller „Einbeziehungszentren“ mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration der Roma, die Erleichterung des Zugangs zu Ausbildung und Handwerkszertifikaten, die einen Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen, die Aufklärung der Roma über ihre Rechte als Staatsbürger, die Vorbereitung auf das Arbeitsleben sowie die Unterstützung im Anfangsstadium der Beschäftigung. Zu den angewandten Methoden gehören die Ermittlung der Bedürfnisse der Roma, aktive Gemeindefarbeit und ein Netzwerk an Integrationszentren. Vermittler gehen in die Roma-Gemeinden, um die Planung mit der Realität abzugleichen. Sie ermitteln den Bedarf an Arbeitsplätzen und entwickeln Strategien für Trainingsmaßnahmen und die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern. Zu den Erfolgen gehört die Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für 220 Roma durch die Ausstellung von Handwerkszertifikaten und durch Ausbildungen (40 Personen wurden als Kellner ausgebildet, 40 als Koch, 28 als Fleischer, 10 als Computerarbeitskraft, 28 als Lederverarbeiter, 28 als Verkäufer). Mehr als die Hälfte (120) der Programmteilnehmer erhielten eine Arbeitsstelle. Sechs Roma-Studenten im Abschlussjahr (Fakultät für Soziologie und Sozialfürsorge) nahmen am Programm teil und waren zugleich beratend für die örtlichen Arbeitsagenturen tätig. Eine Datenbank mit über 700 arbeitslosen Roma wurde erstellt. Ungefähr 170 Roma wurden bei der nationalen Arbeitsagentur registriert. Weitere 45 Roma wurden für professionelle Umschulungsprogramme der nationalen Arbeitsagentur erfasst. Mit aktiver Beteiligung von ungefähr 150 Roma wurde eine auf Roma ausgerichtete Sozialpolitik implementiert. Ab November 2007 wird Price Waterhouse Coopers jeweils für sechs Monate zwei Roma als Vollzeitpraktikanten einstellen und bezahlen.		

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

<p>Schlüsselherausforderungen: Die Passivität der Roma-Bevölkerung verhindern und ihre Diskriminierung und Ausgrenzung überwinden. Vorbereitung auf das Arbeitsleben . <i>Die Professionalität der NRO verbessern und ihre Unabhängigkeit stärken.</i></p>	<p>Strategien zur Überwindung: Aktives Herangehen an Roma, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber und Gewerkschaften. <i>Auf erfahrene internationale Spender und Partner vertrauen.</i></p>
<p>Vorteile für die Firma: Laut NRO liegt der Nutzen für die Arbeitgeber in der Tatsache, dass Minderheiten-Gemeinschaften potenzielle Märkte darstellen. Innerhalb der sozialen Verantwortung eines Unternehmens sollte die Schaffung einer multikulturellen Arbeitsumgebung liegen, die letztlich auch den Verkauf der Firmenprodukte an die Minderheit fördert. Die meisten Privatunternehmen in Rumänien agieren hier bislang zu wenig. Der Staat als Arbeitgeber ist dagegen offener. Gegenwärtig arbeiten mehr als 400 Roma in öffentlichen Stellen, die vom rumänischen Staat bezahlt werden.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: In Rumänien erkennen Staat und staatliche Arbeitgeber die Notwendigkeit, benachteiligte Minderheiten zu beschäftigen, besser als private Arbeitgeber. Für eine NRO, die mit und für Roma arbeitet, könnte es einfacher sein, die Bedürfnisse der Roma zu erkennen und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und internationaler Spendergeber und Partner auf sich zu ziehen als für andere NRO.</p>	
<p>Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die langfristige Perspektive und Diversifizierung der Finanzquellen des Projekts lassen eine nachhaltig positive Wirkung erwarten. Bemerkenswerter Erfolg: Eine der Hauptstärken dieser Initiative besteht darin, dass sie parallel verschiedene Wege zur Integration ethnischer Minderheiten beschreitet und hinsichtlich der Integration in öffentliche Arbeitsmarktinstitutionen gute Wirkung zeigt.</p>	

D7.5 Agentia Impreuna Programm zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für die Roma-Bevölkerung, Rumänien

Kernziel: Arbeitsmarktzugang der Roma-Bevölkerung den erleichtern.	Zielgruppe: Ethnische Minderheit der Roma in Rumänien; 60 Roma-Gemeinden.	Dauer: Diese Initiative existiert seit 2005, Agentia Impreuna seit 1999.
--	---	--

Federführende Organisation: Agentia Impreuna, Agentur für Gemeindeentwicklung. Eine der größten rumänischen nicht-staatlichen Organisationen (NRO). (7 ständig Beschäftigte, 40 Mitarbeiter, 8 Berater, 12 Freiwillige Helfer).	Partnerorganisationen: Rumänien: Regierungs- und staatliche Stellen (nationale Arbeitsagentur, Stadträte, Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen). Keine Privatunternehmen. Andere Länder: Agencia por Lavoro (Italien), Arbeitsagenturen aus Spanien und Irland, Forschungsorganisationen aus Polen, ein Zusammenschluss kleiner und mittlerer Unternehmen in Sofia, Bulgarien, Occupation Caravan, Weltbank, UNDP, OSI.	Finanzierung: Internationale Spenden, z.B. EC, WB, Japanische Entwicklungsbank, Unicef, UNDP, Deutscher Marshall Fonds.
---	---	---

Minderheitenvertretung in der Projektleitung: 90% aller beteiligten Personen sind Roma. 100% der ständig Beschäftigten und die Mehrheit der Mitarbeiter und Freiwilligen sind Roma.

Startphase:
Der ursprüngliche Auslöser für die Initiative war die ausgeprägt nachteilige soziale und wirtschaftliche Situation in den Roma-Gemeinden, verbunden mit sehr negativen Stereotypen zum Sozialverhalten. Roma haben einen besonders schlechten Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt, aber auch zur Gesundheitsvorsorge und dem Wohnungsmarkt. Ziel war es, den Mitgliedern der Roma-Gemeinden bei der Registrierung in den Arbeitsagenturen zu helfen, ihnen somit einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihre Abhängigkeit von Sozialleistungen zu verringern.

Ziele und Methoden:
Verbreitete Stereotype über die Roma sollen durch ihre Arbeitsmarktengliederung und die Darstellung positiver Beispiele abgebaut werden. Bis 2010 möchte die NRO die Einbeziehung der Roma zu einem Thema auf europäischer Ebene machen. Die instrumentellen Ziele beinhalten die Registrierung der Roma als Arbeitssuchende und Bezieher von Sozialleistungen bei den nationalen Arbeitsagenturen, die Etablierung professioneller „Einbeziehungszentren“ mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration der Roma, die Erleichterung des Zugangs zu Ausbildung und Handwerkszertifikaten, die einen Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen, die Aufklärung der Roma über ihre Rechte als Staatsbürger, die Vorbereitung auf das Arbeitsleben sowie die Unterstützung im Anfangsstadium der Beschäftigung. Zu den angewandten Methoden gehören die Ermittlung der Bedürfnisse der Roma, aktive Gemeindearbeit und ein Netzwerk an Integrationszentren. Vermittler gehen in die Roma-Gemeinden, um die Planung mit der Realität abzugleichen. Sie ermitteln den Bedarf an Arbeitsplätzen und entwickeln Strategien für Trainingsmaßnahmen und die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern. Zu den Erfolgen gehört die Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für 220 Roma durch die Ausstellung von Handwerkszertifikaten und durch Ausbildungen (40 Personen wurden als Kellner ausgebildet, 40 als Koch, 28 als Fleischer, 10 als Computerarbeitskraft, 28 als Lederverarbeiter, 28 als Verkäufer). Mehr als die Hälfte (120) der Programmteilnehmer erhielten eine Arbeitsstelle. Sechs Roma-Studenten im Abschlussjahr (Fakultät für Soziologie und Sozialfürsorge) nahmen am Programm teil und waren zugleich beratend für die örtlichen Arbeitsagenturen tätig. Eine Datenbank mit über 700 arbeitslosen Roma wurde erstellt. Ungefähr 170 Roma wurden bei der nationalen Arbeitsagentur registriert. Weitere 45 Roma wurden für professionelle Umschulungsprogramme der nationalen Arbeitsagentur erfasst. Mit aktiver Beteiligung von ungefähr 150 Roma wurde eine auf Roma ausgerichtete Sozialpolitik implementiert. Ab November 2007 wird Price Waterhouse Coopers jeweils für sechs Monate zwei Roma als Vollzeitpraktikanten einstellen und bezahlen.

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

<p>Schlüsselherausforderungen: Die Passivität der Roma-Bevölkerung verhindern und ihre Diskriminierung und Ausgrenzung überwinden. Vorbereitung auf das Arbeitsleben . <i>Die Professionalität der NRO verbessern und ihre Unabhängigkeit stärken.</i></p>	<p>Strategien zur Überwindung: Aktives Herangehen an Roma, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber und Gewerkschaften. <i>Auf erfahrene internationale Spender und Partner vertrauen.</i></p>
<p>Vorteile für die Firma: Laut NRO liegt der Nutzen für die Arbeitgeber in der Tatsache, dass Minderheiten-Gemeinschaften potenzielle Märkte darstellen. Innerhalb der sozialen Verantwortung eines Unternehmens sollte die Schaffung einer multikulturellen Arbeitsumgebung liegen, die letztlich auch den Verkauf der Firmenprodukte an die Minderheit fördert. Die meisten Privatunternehmen in Rumänien agieren hier bislang zu wenig. Der Staat als Arbeitgeber ist dagegen offener. Gegenwärtig arbeiten mehr als 400 Roma in öffentlichen Stellen, die vom rumänischen Staat bezahlt werden.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: In Rumänien erkennen Staat und staatliche Arbeitgeber die Notwendigkeit, benachteiligte Minderheiten zu beschäftigen, besser als private Arbeitgeber. Für eine NRO, die mit und für Roma arbeitet, könnte es einfacher sein, die Bedürfnisse der Roma zu erkennen und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und internationaler Spendengeber und Partner auf sich zu ziehen als für andere NRO.</p>	
<p>Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die langfristige Perspektive und Diversifizierung der Finanzquellen des Projekts lassen eine nachhaltig positive Wirkung erwarten. Bemerkenswerter Erfolg: Eine der Hauptstärken dieser Initiative besteht darin, dass sie parallel verschiedene Wege zur Integration ethnischer Minderheiten beschreitet und hinsichtlich der Integration in öffentliche Arbeitsmarktinstitutionen gute Wirkung zeigt.</p>	

D7.6 OZT Initiative zur sozialen Integration von Romakindern im Vorschulalter, Prešov, Slowakei		
Kernziel: Hilfe für Romakinder im Vorschulalter, sich in das Standardschulsystem zu integrieren.	Zielgruppe: Ursprünglich sozial benachteiligte Personen in der Stadt Prešov. Später nur Roma.	Dauer: Laufend, seit 2002.
Federführende Organisation: Občianske združenie Tobiáš (OZT; Bürgervereinigung Tobias), Bürgervereinigung, 11 Mitglieder, von denen 5 (ausschließlich Frauen) aktiv teilnehmen.	Partnerorganisationen: Stadt Prešov, Open Society Foundation (OSF)	Finanzierung: Stadt Prešov, Open Society Foundation.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine. Von der OZT gewünscht, aber keine geeigneten Kandidaten. Ein aktives Mitglied spricht Romani.		
Startphase: Bei einem Zusammentreffen der Christdemokratischen Partei diskutierte eine Gruppe von Frauen die Möglichkeit, den sozial benachteiligten Personen in der Stadt zu helfen. Die vorherrschende Roma-Gemeinschaft in Prešov-Solivar wurde ihre Zielgruppe. Um eine Finanzierungsberechtigung zu erhalten, wurde eine Bürgervereinigung gegründet (OZT).		
Ziele und Methoden: Das Hauptziel besteht darin, den sozial benachteiligten Menschen in der Stadt, vorrangig Roma, zu helfen, sich in die Gesellschaft und insbesondere in das Schulsystem zu integrieren. Dazu gründete die OZT einen Kindergarten (ursprünglich in einem kleinen abgetrennten Raum, der von der Stadt Prešov zur Verfügung gestellt wurde, später, nachdem die staatliche Zulassung für einen Kindergarten im Jahr 2005 erfolgte, in Räumen der Stadt Prešov gegen eine symbolische Bezahlung), in dem den sozial benachteiligten Romakindern der notwendige soziale und hygienische Umgang sowie allgemeine Fähigkeiten vermittelt wurden, um ihnen eine erfolgreiche Aufnahme im Standardschulsystem zu ermöglichen. Ursprünglich umfasste die Initiative 20 Romakinder, gegenwärtig sind es 53. Die meisten der ehemaligen Kindergartenkinder wechselten erfolgreich in das Standardschulsystem, präzise Erfolgsangaben liegen jedoch nicht vor.		
Schlüsselherausforderungen: Finanzielle Unterstützung. <i>Motivation der freiwilligen Projektmitarbeiter ist die Vereinbarkeit des Familienlebens mit den Aktivitäten der OZT, harte Arbeit.</i> Sehr schlechte soziale und hygienische Bedingungen für Romakinder. <i>Sprachschwierigkeiten (circa 10% der Romakinder).</i> Unterstützung der Roma-Gemeinschaft und Motivation der Kinder. <i>Vorbereitung der Romakinder auf die Integration in das Standardschulsystem.</i>	Strategien zur Überwindung: Suche nach finanzieller Unterstützung und Kooperation mit den örtlichen Behörden. <i>Christlicher Geist, Teamgeist und gegenseitige Hilfe, individuelle Ausdauer und Kraft.</i> Stufenweise pädagogische und soziale Aktivitäten. <i>Allgemeine pädagogische und soziale Aktivitäten genügen, um die Schwierigkeiten zu überwinden und die slowakische Sprache gut zu beherrschen.</i> Langfristiges Engagement fördert das Vertrauen zwischen OZT und den Roma. Romakinder werden, im Gegensatz zur reservierten Behandlung, die sie in Standardschulen erfahren, besonders durch die freundliche Kindergartenumgebung motiviert (Romakinder im Schulalter wollen unbedingt in den Kindergarten aufgenommen werden). <i>In einer Vorschuleinrichtung, ausschließlich für Romakinder, werden den Kindern kognitive Fähigkeiten (Farben, Vokabeln) und soziale und hygienische Normen und Gewohnheiten beigebracht. Dieses Vorgehen soll</i>	

Zusammenarbeit mit Unternehmen.	<p><i>ihnen ermöglichen, sich gut in das Standardschulsystem mit Nicht-Romakindern zu integrieren.</i></p> <p>Angesichts des allgemeinen Unwillens auf Unternehmensebene wurden Bemühungen in diese Richtung wieder eingestellt.</p>
<p>Vorteile für die Firma: Kein Geschäftsunternehmen ist beteiligt.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: Aktivismus an der Basis kann trotz schwieriger Bedingungen zum Erfolg führen, wenn die Motivation groß und ausdauernd ist. Die ablehnende Haltung der Geschäftswelt sorgt zugleich für Demotivationseffekte. Die Unterstützung und das langfristige Engagement einer Stiftung und öffentlicher Behörden sind daher unerlässlich. Romakinder reagieren auf eine freundliche Einstellung sehr positiv. Eine kurzfristige, ausschließlich für Romakinder vorgesehene Bildungsmaßnahme in einer vorschulischen Einrichtung kann die Integration und den sozialen Kontakt mit Nicht-Romakindern in der Standardschule erleichtern. Dieses zweistufige Integrationsmodell kann dabei helfen, Stereotype über die Romakinder und eine Ausgrenzung zu vermeiden.</p>	
<p>Auswahlkriterien:</p> <p>Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative konzentriert sich auf die Beseitigung elementarer vorschulischer Integrationsbarrieren.</p> <p>Besondere Akteure und Initiierung: Die Initiative wurde durch eine Gruppe von Frauen initiiert, die selbst die massiven Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration in einer wenig entwickelten Region der Slowakei erfahren mussten.</p> <p>Nachhaltigkeit: Das überdurchschnittliche Engagement der Projektaktiven ist der Schlüssel zum bisherigen Erfolg des Projekts. Mangelnden Ressourcen und die fehlende Beteiligung einer breiteren Palette an nichtstaatlichen, öffentlichen und privaten Organisationen machen die Initiative zugleich abhängig von Schwankungen im finanziellen und menschlichen Engagement.</p> <p>Anwendung innovativer Methoden und Vorgehensweisen: Der zweistufige Integrationsansatz ist erfolgversprechend.</p>	

D7.7 Foxconn Initiative zur Integration von Minderheiten, Pardubice, Tschechische Republik		
Kernziel: Reduzierung des Arbeitskräftemangels durch Integration ethnischer Minderheiten bei Foxconn.	Zielgruppe: Menschen mongolischer Abstammung und Immigranten aus der ehemaligen Sowjetunion, aber auch andere ethnische Minderheiten in der Tschechischen Republik, einschließlich der Roma.	Dauer: Seit Gründung der Firma (2000).
Federführende Organisation: Foxconn CZ, s.r.o., eine Tochtergesellschaft der Hon Hai Precision Industry Co., Ltd., Taiwan, ein Elektronik-Vertragshersteller mit ca. 5000 Beschäftigten in der Tschechischen Republik.	Partnerorganisationen: Most pro lidská práva (Most LP; Brücke für Menschenrechte), Bürgervereinigung; Höhere Berufsfachschule Pardubice; Gemeinde Pardubice; Bezirk Pardubice; örtliche Arbeitsagentur.	Finanzierung: Firmeneigene Finanzierung; die Partnerorganisation Most LP wird durch das Tschechische Ministerium für Soziale Angelegenheiten und den Bezirk Pardubice finanziert.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: keine bei Foxconn, ein Immigrant als Buchhalter bei Most LP.		
Startphase: Die Foxconn-Initiative startete im Jahr 2000, als die Firma gegründet wurde und einige offene Stellen (bedingt durch einen Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt) besetzt werden mussten. Most LP nahm ab 2006 an der Initiative teil, nachdem der Bedarf für die Arbeitsvermittlung mongolischer Immigranten erkannt wurde. Als vorrangige Motivation galt für Most LP die Verhinderung des Missbrauchs der Immigranten in einem mafiaähnlichen „Klienten“-System, innerhalb dessen andere Immigranten für ihre „Dienste“ in der Arbeitsvermittlung hohe „Gebühren“ berechnen. Most LP erhielt eine Förderung durch Sponsoren und knüpfte Kontakte in der Mongolei.		
Ziele und Methoden: Die Initiative zielt auf die Integration ethnischer Minderheiten in ein langfristiges Arbeitsverhältnis.. Sie beinhaltet Sprachkurse, interkulturelle soziale Aktivitäten für Arbeitnehmer, Beratung und Betreuung. Die Auswahl der Arbeitnehmer und die Anpassung an die tschechische Umgebung werden als besonders wichtig angesehen. Most LP konzentriert sich besonders auf Immigranten aus der Mongolei und der ehemaligen Sowjetunion. Most LP klärt die Immigranten über ihre Rechte auf und informiert sie über Immigrationsverfahren, und Arbeitsmarktchancen. Dazu werden das Internet, regionale Medien, Flyer und Poster genutzt, die in Einrichtungen mit starkem Immigrantenkontakt (Gemeindeämter, Handelsregister, Polizei etc.) eingesetzt werden. Most LP hat mit Foxconn einen Vertrag über die Kontaktvermittlung zwischen Firma und Immigranten abgeschlossen, der auch Verwaltungsaufgaben wie z.B. die Beschaffung von Arbeitserlaubnissen für beschäftigte Immigranten umfasst. Diese liegen vor Ankunft der Immigranten in der Tschechischen Republik vor. Most LP hilft den Immigranten auch bei der Suche nach einer Unterkunft. Von den ungefähr 100 Immigranten fanden 76 eine Beschäftigung; die restlichen durchlaufen noch das Programm von Most LP.		
Schlüsselherausforderungen: <u>Foxconn:</u> Arbeitskräftemangel auf dem tschechischen Arbeitsmarkt. <i>Knapper Wohnungsmarkt in Pardubice.</i> Immigranten haben geringe Kenntnisse der tschechischen Sprache. <i>Interkulturelle Schwierigkeiten zwischen den Mehrheits- und Minderheitsbeschäftigten.</i> Eingewöhnung der Immigranten nach ihrer Ankunft.	Strategien zur Überwindung: Integration ethnischer Minderheiten in Beschäftigungsverhältnisse. <i>Vorübergehende Unterkünfte zur Verfügung stellen.</i> Sprachkurse, Schulungen. <i>Interkulturelle soziale Aktivitäten für Beschäftigte, die von Beschäftigten der ethnischen Minderheit mit organisiert werden.</i> Personalbetreuer, Mentoren.	

**STUDIE ÜBER DIE SOZIALE EINGLIEDERUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION
ETHNISCHER MINDERHEITEN**

<p><u>Most LP:</u> Knapper Wohnungsmarkt in Pardubice.</p> <p><i>Restriktives Rechtssystem, Immigrationsgesetz. Immigranten haben geringe Kenntnisse der tschechischen Sprache. Mangelnde Bereitschaft zu politischen bzw. rechtlichen Reformen.</i></p>	<p>Suche nach Unterkünften durch soziale Beziehungen mit den beteiligten Parteien, Immigranten und Geschäftsunternehmen im Besonderen. <i>Beratung und Aufzeigen legaler Möglichkeiten.</i> Sprachkurse, Schulungen.</p> <p><i>Lobby-Arbeit.</i></p>
<p>Vorteile für die beteiligten Firmen: Groß. Mindert den Arbeitskräftemangel. Stärkt ihre Reputation.</p>	
<p>Schlussfolgerungen: Vor dem Hintergrund von Arbeitskräftemangel und Immigration aus Entwicklungsländern auch in Osteuropa akzentuiert die Initiative die Vorteile von Zuwanderung und liefert konkrete Erfolgswachweise. Vertrauen und soziale Beziehungen zu Immigranten sollten vor ihrer Ankunft aufgebaut werden und von Angehörigen der ethnischen Gruppe, die aktiv an der Initiative beteiligt sind, vermittelt werden. Auf diese Weise wird eine Integration in die Mehrheitsgesellschaft erleichtert. Ein starker Arbeitsmarkt verhilft den Integrationsinitiativen zu einem natürlichen Kundenkreis unter den Unternehmen, die sich einem wachsenden Lohndruck gegenübersehen. Auch der Widerstand durch Einheimische wird reduziert. Die Angabe, dass der Wohnungsmangel ein Problem darstellt, wirft die Frage auf, inwieweit hier mit modifizierten Bestimmungen reagiert werden kann, um zu vermeiden, dass insbesondere nicht etablierte Immigranten hier starke Benachteiligungen erfahren.</p>	
<p>Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die Wertschätzung ethnischer Minderheiten als potenzielle Arbeitskräfte auf Unternehmensebene lässt einen nachhaltigen Erfolg der Initiative erwarten. Fokus auf eine besondere oder neue gefährdete Gruppe: Der Fokus auf neue Immigranten in diesem frühen Stadium schafft eine vielversprechende Ausgangsbasis für eine erfolgreiche Integration.</p>	

D7.8 Hansabanka Initiative zum Management der Diversifizierung, Lettland		
Kernziel: Als Arbeitgeber, der gleiche Bedingungen für alle schafft und ein ethnisch gemischtes Team in einer ethnisch (und sprachlich) vielfältigen Gesellschaft beschäftigt, den Kunden den besten Service bieten.	Zielgruppe: Russisch sprechende Bevölkerung in Lettland.	Dauer: Seit Gründung der Bank im Jahr 1992 (als Hansabanka seit 1999).
Federführende Organisation: AS Hansabanka, eine im Besitz der schwedischen Swedbank befindliche lettische Bank (2.367 Beschäftigte Ende 2006).	Partnerorganisationen: Anbieter von Sprachtraining	Finanzierung: Eigene Finanzierung durch AS Hansabanka
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: 15% aller Beschäftigten in allen Zweigen der Hansabanka sind ethnische (sprachliche) Minderheiten. Bei Managern auf mittlerer Ebene sind es 12%, bei Managern auf hoher Ebene 18%.		
Startphase: Die Initiative resultiert unmittelbar aus der Geschäftstätigkeit der Bank, da sie auf dem sprachlich heterogenen lettischen Markt aktiv geworden ist.		
Ziele und Methoden: Ein ethnisch gemischtes Team hilft der Bank bei der Erfüllung ihrer Ziele hinsichtlich Kundenzufriedenheit, Profitabilität und Attraktivität als Arbeitgeber. Mit Zweigstellen in ganz Lettland muss sichergestellt sein, dass jeder Kunde in der Sprache bedient wird, die er bevorzugt. Die Strategie zur Unterstützung einer ethnischen Vielfalt entstand hier „auf natürliche Weise“ als Resultat rationaler Geschäftsstrategien und einer Auswahl der am besten für die Position geeigneten Kandidaten. In ihrer Einstellungsroutine verfährt die Bank nach gerechten, systematischen und fairen Einstellungsprinzipien. Einige Positionen (wie die des Kreditexperten) erfordern z.B. Sprachkompetenz sowohl in Lettisch als auch in Russisch, während andere (z.B. IT) nur gute Englischkenntnisse erfordern. Darüber hinaus motiviert die Bank sowohl zu Russisch- als auch zu Englischkursen und bezuschusst diese. Lettischkenntnisse sind jedoch für eine Bewerbung bei der Bank Voraussetzung (mit Ausnahme der IT-Spezialisten), und die Bewerber müssen einen Lettischtest absolvieren.		
Schlüsselherausforderungen: Überwindung der Sprachbarrieren bei der Bedienung von lettischen und nicht-lettischen Kunden.	Strategien zur Überwindung: Beschäftigung von Personen einer ethnischen Minderheit, die ihre Sprache fließend beherrschen und Schulung derjenigen, die keine guten Sprachkenntnisse haben. 15% der Kosten für Sprachkurse der Beschäftigten werden von der Bank übernommen.	
Vorteile für die Firma: Verbesserte Firmenreputation, eine besser qualifizierte und motivierte Belegschaft, ein vielfältigeres Human- und Kulturkapital, Innovation, bessere Marketingmöglichkeiten und eine größere Kundenzufriedenheit.		
Schlussfolgerungen: Der Nutzen einer ethnisch gemischten Belegschaft ist eine der Hauptkomponenten bei der Erfüllung der Kundenwünsche und der firmeneigenen sozialen Verantwortung. Ein wichtiger Aspekt bei der Minderheitenintegration ist die Realisierung der Tatsache, dass ethnische Minderheiten sowohl Kunden als auch potenzielle Arbeitnehmer sind. Die Initiative könnte weitere Vorteile generieren, wenn Russisch sprechende Beschäftigte und ausgewählte Jobkandidaten mit Schwierigkeiten in der lettischen Sprache besser unterstützt würden.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die Bank geht auf die Bedürfnisse der ethnisch vielfältigen Gesellschaft pragmatisch und effizient ein. Ethnische Minderheiten werden als Kunden und potenzielle Beschäftigte gesehen. Diese Vorgehensweise fördert die Nachhaltigkeit der Initiative.		

D7.9 Initiative zur Integration von Minderheiten der SIA Maxima Latvia, Lettland		
Kernziel: Unterstützung nicht lettischer ethnischer Minderheiten in Lettland, insbesondere potenzieller Arbeitnehmer, beim Erlernen der lettischen Sprache.	Zielgruppe: Ethnische Minderheit (Russisch sprechend), aktuelle und potenzielle Arbeitnehmer.	Dauer: Fortdauernd seit Anfang 2006.
Federführende Organisation: SIA Maxima Latvia, eine der größten baltischen Einzelhandelsketten mit ungefähr 6500 Arbeitnehmern.	Partnerorganisationen: NVA (Staatliche Arbeitsagentur), BUTS (Privates Schulungszentrum).	Finanzierung: Die Sprachkurse sind für Arbeitslose kostenlos; die Kosten machen etwa 3% des Arbeitnehmerlohns aus. Die Kurse werden durch öffentliche Mittel sowie durch EU-Gelder finanziert.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine, doch etwa ein Drittel der Arbeitnehmer von Maxima Latvia gehören ethnischen Minderheiten an.		
Startphase: Sprachkurse werden in dem Unternehmen erst seit kurzem gefördert. Zuvor fehlten sowohl Finanzierungsquellen als auch die nötige Initiative innerhalb des Unternehmens.		
Ziele und Methoden: Als größte baltische Einzelhandelskette ist Maxima auf eine breite Strategie zur Kommunikation mit Öffentlichkeit, Kunden und Mitarbeitern angewiesen, die ohne die Überwindung von Sprachbarrieren nur begrenzte Erfolgsaussichten hätte. Das Unternehmen fördert und erteilt sowohl für seine Arbeitnehmer als auch für potenzielle Arbeitnehmer Sprachkurse, in der Hoffnung, hierdurch den Service in den Geschäften zu verbessern und die Integration ethnischer Minderheiten zu unterstützen. Maxima kooperiert mit BUTS und NVA im Hinblick auf ein besseres matching von Arbeitsplatzanforderungen und -qualifikationen; NVA bietet dann die entsprechenden Schulungen an. Maxima identifiziert intern auch Arbeitsplätze ohne Kundenkontakt, um Arbeitnehmer einstellen zu können, die kein Lettisch sprechen, auch wenn es sich hierbei meist um weniger begehrte Positionen handelt.		
Schlüsselherausforderungen: Interne Barrieren sowie die fehlende Motivation Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten. Dies sind gewöhnlich gering qualifizierte Arbeiter mit im Allgemeinen geringer Motivation, da „alle anderen bereits die lettische Sprache erlernt haben“.	Strategien zur Überwindung: Es wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, wie Sprachkurse und die Auswahl geeigneter Arbeitsplätze.	
Vorteile für die Firma: Es werden keine direkten Vorteile genannt: Aber sicherlich hat das Unternehmen von der Schulung profitiert, die seine Arbeitnehmer erhalten haben und die von anderen Parteien, wie der Europäischen Union, mitfinanziert wurde.		
Schlussfolgerungen: Für verschiedene Segmente innerhalb der Immigrantengesellschaft sind möglicherweise unterschiedliche Vorgehensweisen erforderlich. Während ein bestimmter Anteil die neue Sprache recht schnell erlernen kann, benötigen andere, die erst kürzlich angekommen, weniger begabt oder motiviert sind, zusätzliche Unterstützung. In diesem Fall fördern freie Klassen und eine gute Chance auf eine Anstellung in einer bekannten Firma die Integration zusätzlich. Bei Firmen auf der Suche nach Arbeitnehmern ist eine natürliche Bereitschaft zu Integrationsmaßnahmen feststellbar.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Der pragmatische und ökonomisch orientierte Ansatz der federführenden Organisation hinsichtlich der Bedürfnisse einer ethnisch vielfältigen Gesellschaft, in der Minderheiten sowohl als Kunden als auch als potenzielle Arbeitnehmer angesehen werden, lässt einen nachhaltigen Erfolg der Initiative erwarten.		

D7.10 Westminster Small and Minority Business Council , London, GB		
Kernziel: Wirtschaftliche und gemeinschaftliche Entwicklung in Armenvierteln in Westminster (London) durch Förderung des Wachstums kleiner und von Minderheitsgruppen betriebener Firmen.	Zielgruppe: Arme Minderheitsgruppen.	Dauer: Fortdauernd, offiziell als Rat im Oktober 2006 gegründet.
Federführende Organisation: Westminster Small and Minority Business Council, gemeinnützige Körperschaft (Organisation ohne Erwerbscharakter)	Partnerorganisationen: Stadtrat von Westminster; 35 große Unternehmen/Firmen aus dem Bezirk Westminster.	Finanzierung: Seit 2 Jahren durch den Stadtrat von Westminster, die Suche nach stärkerer privater Finanzierung in den nächsten Jahren ist beabsichtigt.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Minderheiten und Frauen sind auf Vorstandebene repräsentiert.		
Startphase: Der Rat wurde 2005 von dem Leiter des Stadtrats von Westminster gegründet, um die wirtschaftlichen Verhältnisse in den Armenvierteln Londons, insbesondere in Westminster, zu verbessern. Dieser Wirtschaftsrat basiert auf dem Vorbild eines äußerst erfolgreichen Projektes in Houston, Texas, das seit 30 Jahren existiert.		
Ziele und Methoden: (1) Ermutigung großer, etablierter Unternehmen, bei kleinen und von Minderheitsgruppen betriebenen Firmen (bis zu 10 Mitarbeiter, Jahresumsatz von bis zu 250.000 Pfund) im Bezirk vor Ort zu kaufen und an diese Unteraufträge zu vergeben. Beispiele hierfür sind der Kauf vor Ort erbrachter Vorleistungen oder die Vergabe von Unteraufträgen für kleinere Tätigkeiten oder Dienstleistungen. (2) Schulung und Anleitung kleiner Unternehmen in dem Bezirk durch neue Beziehungen zu den etablierten Firmen. Das Netzwerk großer Firmen umfasst eine Vielzahl an Branchen: Transportwesen, Bildung/Schule, Inneneinrichtung und kleinere Bauleistungen, Reinigungsfirmen und Fuhrparks sowie Autowerkstätten. Zudem will der Rat in Zukunft mehr große Einzelhandelsfirmen für das Netz des Rates anwerben. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Durchführung von Aktivitäten zur Kontaktaufnahme, um kleine und von Minderheitsgruppen betriebene Firmen zu gewinnen. Der Rat hat Schlüsselgruppen innerhalb der ethnischen Minderheiten identifiziert und beabsichtigt, in Zeitungen der ethnischen Minderheiten Anzeigen für die Mitarbeiteranwerbung dieser kleinen Unternehmen zu schalten. Durch lokale Politiker und deren Kontakte zu ihren Wählern werden zusätzliche Marktchancen geschaffen. Der WSMBC führt eigene Informationsveranstaltungen (November 2007) durch und nimmt an lokalen Veranstaltungen in Form von Bürgerclubs teil, um sich dort zu präsentieren.		
Schlüsselherausforderungen: Suche und Motivation großer Firmen, Unteraufträge an kleine und mittlere Betriebe, die von ethnischen Minderheiten betrieben werden, zu vergeben. <i>Suche und Schulung kleiner und von ethnischen Minderheiten betriebener Firmen, um mit den großen Firmen zu kooperieren.</i>	Strategien zur Überwindung: Öffentlichkeitsarbeit, um derartige Firmen zu finden. Information über die Vorteile einer solchen Vergabe von Unteraufträgen (siehe weiter unten). <i>Öffentlichkeitsarbeit, um derartige Firmen zu finden. Betreuungs- und Schulungsaktivitäten.</i>	
Vorteile für große Firmen: Soziale und unternehmerische Verantwortung im lokalen Gemeinwesen. Es gibt in diesem Fall keine expliziten monetären Anreize. Die großen Firmen profitieren von einer besseren Interaktion mit bzw. Beteiligung an ihrem sozialen Gemeinwesen vor Ort sowie von einem größeren Wohlwollen. Die Firmen können auch von lokalen Lieferanten profitieren, wenn diese aufgrund der geringeren Transportkosten günstiger anbieten können. Zudem ist es für die Firmen von Vorteil, wenn die Gesellschaft in dem Gebiet bessere soziale Bedingungen insgesamt entwickelt.		
Vorteile für kleine und von Minderheitsgruppen betriebene Firmen: Der größte Vorteil der Teilnahme		

an dem Rat für eine kleine, neu gegründete Firma, die von einer Minderheitsgruppe betrieben wird, ist der Zugang zu einem potenziell großen Markt, auf dem sie ihre Waren und Dienstleistungen verkaufen kann. Der zweite Vorteil sind die Beratungs- und Betreuungsarbeit, die ein Bestandteil des Wirtschaftsrat-Netztes ist.

Schlussfolgerungen: Große Firmen aus unterschiedlichen Sektoren haben unter bestimmten Voraussetzungen von sich aus ein großes Interesse daran, die Entwicklung kleiner und von Minderheitsgruppen betriebener Firmen zu fördern und an entsprechenden Initiativen teilzunehmen, auch wenn es dafür keine monetären Anreize gibt. Es liegt im langfristigen Interesse der Firmen, die Entwicklung der Gemeinschaft, insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung von Firmen, die im Zentrum von London von Minderheitsgruppen betrieben werden, zu unterstützen. Der Fall macht die in Großstädten typische Art des Integrationsprozesses deutlich, wo Firmen und Minderheiten oft in bestimmten Gebieten gehäuft angesiedelt sind. Dies weist möglicherweise darauf hin, dass ähnliche Gelegenheiten in anderen Großstadtgebieten in ganz Europa bestehen, und dass ein Wissenstransfer möglich ist.

Auswahlkriterien:

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative zielt auf die Schaffung einer verstärkten Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen ab, die durch Firmen im Besitz ethnischer Minderheiten erbracht werden, um auf diese Weise die Nachfrage nach ethnischen Arbeitskräften zu stimulieren.

Nachhaltigkeit: Die Nachhaltigkeit dieser Initiative ist angesichts der kurzen Dauer schwierig zu beurteilen. Dennoch ist es wahrscheinlich, dass die Geschäftsbeziehungen, die hierdurch initiiert werden, von sich aus unabhängig von der Initiative fortbestehen werden.

D7.11 VIP2 Integrationsinitiative, Kopenhagen, Dänemark		
Kernziel: Integration arbeitsloser ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt.	Zielgruppe: Alle arbeitslosen Personen, die nicht in Dänemark geboren sind.	Dauer: ab Sommer 2007.
Federführende Organisation: Confederation of Danish Employers (Verband der dänischen Arbeitgeber) eine private gewerbliche Einrichtung, die ungefähr 200–250 Personen beschäftigt, von denen einige wenige einer ethnischen Minderheit angehören.	Partnerorganisationen: Confederation of Danish Employees, Confederation of Danish Municipal Governments (Verband der dänischen Kommunalverwaltungen), eine große Anzahl an Arbeitgebern.	Finanzierung: Dänisches Ministerium für Integration.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine.		
Startphase: Die Arbeitslosigkeit ist in Dänemark extrem niedrig (weniger als 4%). In diesem Zusammenhang haben die dänischen Arbeitgeber ein Interesse daran, das Angebot an Arbeitskräften, insbesondere bei bestimmten „Engpässen“ des Arbeitsmarktes, zu steigern. Kommunalverwaltungen vor Ort möchten Arbeitslose von ihren Sozialhilfelisten streichen, Arbeitslose umgehend wieder in Beschäftigung kommen. Dank dieses Zusammentreffens von Interessen ist die Zusammenarbeit zwischen den drei Hauptpartnern dieser Initiative stabil und relativ harmonisch.		
Ziele und Methoden: Die Initiative zielt darauf ab, Kommunalverwaltungen und Arbeitgeber mit einem geeigneten Instrumentarium zu versorgen, um Arbeitslose bei der Arbeitssuche zu unterstützen. Zu diesem Zweck wählt die Initiative Testgemeinden aus, um verschiedene Integrationsstrategien durchzuführen. Die Initiative überwacht sowohl die Durchführung als auch das Ergebnis dieser Teilinitiativen auf lokaler Ebene. Zu diesen Instrumenten gehören Sprachkenntnisse ebenso wie Schulungen und Qualifizierungen in bestimmten „Job-Paketen.“ Ein wichtiges Ziel dieser Initiative besteht ferner darin, die durch die Bewertung des Erfolgs der verschiedenen Programme in den unterschiedlichen Testgemeinden gewonnenen Informationen zu „Best Practices“ zu veröffentlichen. Die Initiative zielt hauptsächlich darauf ab, die aktive Arbeitsmarktpartizipation unter nicht qualifizierten und arbeitslosen Arbeitern zu propagieren und ethnische Minderheiten bei der Arbeitsmarktintegration in Dänemark zu unterstützen. Der derzeit äußerst gesunde dänische Arbeitsmarkt bietet eine große Chance, hier Erfolge zu erreichen, die hoffentlich von Dauer sein werden.		
Schlüsselherausforderungen: Personalbeschaffung für die Durchführung. <i>Planung für die Verteilung der Ergebnisse.</i> Befürchtungen, dass Ratschläge bezüglich der bewährten Praktiken nicht befolgt werden.	Strategien zur Überwindung: Beantragung von Zuschüssen beim Ministerium für Integration. <i>Kooperation unter den beteiligten Partnern.</i> Tatkräftige Werbung.	
Vorteile für die federführende Organisation: Sie wird ihrer Aufgabe gerecht, bei der Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten behilflich zu sein, was von allen dänischen Bürgern als soziale Verantwortung erachtet wird. Soweit das Programm gut geführt wird, erhält die Organisation zusätzlichen Status als zuverlässiger Empfänger staatlicher Zuschüsse, obwohl sie bereits einen guten Ruf hat.		
Vorteile für die Mitgliedsfirmen: Durch die starke Wirtschaft und den von Knappheit geprägten Arbeitsmarkt vor Ort ist das Programm für die Unternehmen, die diese Organisation vertritt, noch attraktiver geworden. Angesichts der niedrigen Arbeitslosenraten ist es schwer, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Die Initiativen, die die Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften verbessern wollen, insbesondere in bestimmten Berufen mit einem geringen Angebot an Arbeitskräften und relativ niedrigen Zugangshemmnissen (Busfahrer wurden als Beispiel genannt), können den Kostendruck auf diese Firmen verringern.		

Vorteile für die Gemeinden: Für die Gemeinden ist dieses Programm angesichts der Unterstützung bei der Stellenbesetzung durch Zuschüsse und der Möglichkeit, den angespannten Arbeitsmarkt zur Kürzung ihrer Sozialhilfekosten zu nutzen, attraktiv und vorteilhaft.

Schlussfolgerungen: Eine starke Wirtschaft bietet viele Möglichkeiten für eine dynamische Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten, die nicht ungenutzt bleiben dürfen. Die niedrige dänische Arbeitslosenrate verringert das Ausmaß der Transferbedürftigkeit, so dass das Programm für alle ethnischen Minderheiten offen ist. Eine solche Offenheit steigert die Attraktivität und Unterstützung der Initiative. Dass der sorgfältigen Evaluation der Integrationstools und der Verbreitung von Informationen über „Best Practices“ besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird, ist ausgesprochen positiv zu bewerten.

Auswahlkriterien:

Anwendung innovativer Methoden und Ansätze: Der vielschichtige Ansatz, durch den verschiedene Methoden an unterschiedlichen Orten umgesetzt werden und auf dessen Beurteilungsgrundlage bewährte Praktiken erfasst, weitergegeben und angewendet werden, stellt ein sinnvolles Vorgehen dar, wenn die Umstände dies zulassen.

Nachhaltigkeit: Angesichts der kurzen Laufzeit des Projekts ist es für eine Beurteilung noch zu früh, dennoch ist die gleiche Ausrichtung der Interessen der involvierten Parteien in Bezug auf die Zukunftsfähigkeit der Initiative vielversprechend.

D7.12 MBB Projekte zur Unterstützung der Flüchtlinge und Asylbewerber in Berlin, Deutschland		
Kernziel: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen durch Berufsausbildung.	Zielgruppe: Flüchtlinge und Asylbewerber, die sich bereits in Berlin aufhalten.	Dauer: Mitte 2005 bis Ende des Jahres 2007.
Federführende Organisation: Migrationsrat Berlin-Brandenburg (MBB), eine Vereinigung von 59 nicht-staatlichen Minderheiten-Organisationen.	Partnerorganisationen: Vierzehn der nicht-staatlichen Mitgliederorganisationen, öffentliche Organisationen (Beauftragter für Integration und Migration des Berliner Senats und Bundesministerium für Arbeit und Soziales) sowie politische Entscheidungsträger. Eine große Anzahl großer und kleiner Unternehmen.	Finanzierung: Europäischer Sozialfonds, Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine seitens der Flüchtlinge, doch es gibt Vertreter von verschiedenen Minderheiten in Kommissionen.		
Startphase: Diese Initiative wurde zusammen mit 14 verschiedenen Institutionen, dem Beauftragten für Integration und Migration des Berliner Senats und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales geplant und koordiniert. Eine aus 7 Vertretern bestehende Kommission unterbreitete Vorschläge und gewann im Jahr 2004 einen Preis. Die Hauptmotivation besteht darin, Asylbewerber zu integrieren, insbesondere Flüchtlinge, die über einen längeren Zeitraum in Flüchtlingsdörfern in Berlin leben.		
Ziele und Methoden: Das Ziel der Initiative besteht darin, den Flüchtlingen zu helfen, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden und ihre Qualifikationen so zu verbessern, dass sie dem deutschen Arbeitsmarkt entsprechen. Zuerst werden die Flüchtlinge aufgefordert, ihre Situation zu schildern, gleichzeitig werden ihre Qualifikationen überprüft. Dann werden sie mit Hilfe zahlreicher Maßnahmen auf das Arbeitsleben vorbereitet. Diese umfassen Berufsausbildungen, Bewerbungsvorbereitung und Beratung bei der Arbeitssuche sowie die Vervollständigung der Bewerbungsunterlagen. In jüngster Zeit ist man hauptsächlich bemüht, den Flüchtlingen die jüngsten Veränderungen des Zuwanderungsgesetzes zu erklären und eine motivierende Beratung zur aktiven Arbeitsmarktteilnahme zu geben.		
Schlüsselherausforderungen: Motivation der Flüchtlinge vor dem Hintergrund der Bestimmungen des aktuellen Zuwanderungsgesetzes und Arbeitserlaubnisrechts. <i>Einholung der Erlaubnis zur Teilnahme an dem Programm.</i> Überzeugung der Unternehmen, dass Flüchtlinge nicht legal in ihren Firmen arbeiten können. <i>Überzeugung der Firmen im Hinblick auf die Qualifikation der Flüchtlinge.</i> Arbeitserlaubnis setzt Ausweisdokument voraus (in 90% der Fälle nicht vorhanden).	Strategien zur Überwindung: Erläuterung der rechtlichen Bestimmungen. <i>Erläuterung der Vorteile des Programms gegenüber den Sicherheitsbehörden; gegebenenfalls rechtsanwaltliche Beratung und Unterstützung der Flüchtlinge bei Problemen mit den Behörden.</i> Persönliche Gespräche und Erläuterung der neuen gesetzlichen Bestimmungen. <i>Erstellung von Beurteilungsformularen, um die Qualifikation der Flüchtlinge darzulegen.</i> Lobby-Arbeit für entsprechende Gesetzesänderungen.	
Vorteile für die Firma: Es wurden zwar keine direkten Vorteile genannt, doch die Firmen können finanzielle Unterstützung für die Schulung und Ausbildung (z.B. langfristige Berufsausbildung) gering qualifizierter Arbeiter, einschließlich Flüchtlinge und Asylbewerber, erhalten.		
Schlussfolgerungen: Auch wenn Firmen von den Qualifikationen der Flüchtlinge und Asylbewerber profitieren können (ein Drittel von ihnen sind Hochschulabsolventen, ein weiteres Drittel ist in Deutschland geboren und in Berlin zur Schule gegangen), ist es schwierig, die Firmen von den Qualifikationen der Flüchtlinge zu überzeugen. Diese Schwierigkeiten können durch Screening- und Test-		

verfahren abgeschwächt werden. Das neue Zuwanderungsgesetz stellt zwar eine Verbesserung dar, doch seine praktische Umsetzung erfordert große Anstrengungen seitens der nicht-staatlichen Organisationen und sollte so angepasst werden, dass die Teilnahme von Flüchtlingen und Asylbewerbern an den Integrationsinitiativen und auf dem Arbeitsmarkt stärker vereinfacht wird. Die Situation der Asylbewerber wird durch die politischen Maßnahmen der Regierung stark beeinflusst, da sich diese direkt auf ihre Chancen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auswirken.

Auswahlkriterium:

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte der Integration: Die Rolle von Gesetzen und staatlicher Politik spielen bei der Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen eine zentrale Rolle.

Fokus auf eine spezifische oder neu entstandene Risikogruppe: Flüchtlinge und Asylbewerber sind besonders gefährdete Gruppen, die Aufmerksamkeit fordern.

D7.13 Equal Ariadna, Arrasate, Spanien		
Kernziel: Förderung des Unternehmertums unter benachteiligten Gruppen, insbesondere unter ethnischen Minderheiten.	Zielgruppe: Benachteiligte Gruppen, wie ethnische Minderheiten, Arbeitslose, Frauen und ältere Menschen.	Dauer: Die Dauer dieser Initiative beträgt 3 Jahre (ab Januar 2005 bis Dezember 2007), die beteiligten Parteien haben sich zu längerfristigem Engagement verpflichtet.
Federführende Organisation: MIK, das Management-Forschungszentrum der Mondragón Corporation, des sechsgrößten Unternehmens in Arrasate, Spanien.	Partnerorganisationen: Nichtstaatliche Organisationen, wie Caritas Bizkaia, Elkarlan, Gaztenpresa Fundazioa und Garapen; Baskische Regierung, Verwaltungen auf Landesebene des Baskenlandes, Handelskammern auf Landesebene des Baskenlandes und SAIOLAN, ein Schulungszentrum für Unternehmer.	Finanzierung: Europäischer Sozialfonds.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Ethnisch gemischte Zusammensetzung der federführenden Organisation (Brasilianer, Kolumbianer, Paraguayaner und Basken).		
Startphase: Diese Initiative ist auf Betreiben einer der Partnerorganisationen, des privaten Forschungszentrums MIK, entstanden.		
Ziele und Methoden: Die Kernziele bestehen darin, die sozioökonomische Integration der Benachteiligten durch die Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit zu erleichtern; die Faktoren, welche die Teilnehmer benachteiligen, abzuschwächen; Benachteiligten, die an der Gründung einer Firma interessiert sind, Unterstützung und Beratung zu gewähren; aus diesen Erfahrungen zu lernen, um mögliche zukünftige Initiativen entsprechend modifizieren zu können. Zur Erreichung dieser Ziele veranstaltet die federführende Organisation Konferenzen und Workshops, um den ethnischen Minderheiten (und insbesondere Frauen) das Projekt zu erklären und ihnen das notwendige Know-how zu vermitteln, das für den Aufbau eines Unternehmens erforderlich ist. Es wurden spezielle Anstrengungen unternommen, um mit Arbeitslosen und jungen Menschen Kontakt aufzunehmen (z.B. 2-wöchiger Workshop). Denjenigen, die an der Initiative teilgenommen und sich für die Gründung einer Firma entschieden haben, bietet Saiolan Unterstützung und Beratung (2006 circa 1270 Teilnehmer) an. Die Verantwortung für die Geschäftsprojekte verbleibt ausschließlich bei den Firmengründern.		
Schlüsselherausforderungen: Akzeptanz des Programmes bei der Zielgruppe. <i>Fehlende Erfahrungen in der Arbeit mit benachteiligten Personen.</i> Fehlendes Engagement der Teilnehmer und kulturelle Unterschiede (Pünktlichkeit, Bereitschaft, Kompromisse einzugehen).	Strategien zur Überwindung: Fortdauernde Kommunikation <i>„Learning by Doing“, Kooperation mit Projektpartnern.</i> Fortdauerndes Engagement seitens der federführenden Organisation, Durchsetzung der Regeln.	
Vorteile für die Firma: Selbständige Erwerbstätigkeit als eine Beschäftigungsmöglichkeit für ethnische Minderheiten.		
Schlussfolgerungen: Kulturelle Unterschiede zwischen den Programmverantwortlichen und den Teilnehmern stellen eine große Herausforderung dar. Anhaltendes langfristiges Engagement ist eine Voraussetzung für den Erfolg. Fehlende Erfahrungen eines Partners der Initiative können überwunden werden, wenn bewährte Praktiken untereinander kommuniziert werden.		
Auswahlkriterien: Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative zielt auf einen wichtigen Aspekt der Integration von Minderheiten ab: die selbständige Erwerbstätigkeit. Effektive Zusammenarbeit zwischen den Partnern: Der Austausch von Erfahrungen und Wissen zwischen den Partnern macht diese Initiative möglich.		

D7.14 CEJI-Eine jüdische Initiative zur Integration von Minderheiten, Belgien		
Kernziel: Förderung der Toleranz und Vielfalt im gesellschaftlichen Leben und auf dem Arbeitsmarkt.	Zielgruppe: Jugend, Akteure im Bildungswesen, ethnische Minderheiten und andere Zielgruppen. Der Fokus liegt überwiegend auf Studenten, und auf jungen Menschen bis zum Alter von 35 Jahren.	Dauer: Die Organisation ist seit 1991 tätig. Ein Programm dauert ungefähr ein Jahr.
Federführende Organisation: CEJI-Ein jüdischer Beitrag zu einem einheitlichen Europa, eine kleine gemeinnützige Firma (5-6 Angestellte).	Partnerorganisationen: Schulen, Lehrergruppen, Rechtsberatungen (für Minderheiten). Die Organisation betreibt Programme in 11 EU-Ländern, meistens (jedoch nicht ausschließlich) in Westeuropa.	Finanzierung: Die Europäische Kommission, private Spenden, Stiftungsgeld.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Die Arbeitnehmer sind zu $\frac{3}{4}$ Juden (überwiegend aus Amerika, EU und Russland).		
Startphase: Diese Initiative wurde durch eine kleine Interessengruppe motivierter Menschen ins Leben gerufen, in deren Fokus die Förderung von Toleranz und Vielfalt steht.		
Ziele und Methoden: Schulungen zur Vielfalt, Förderung der Toleranz und Abbau von Spannungen in Klassenzimmern und Gruppen. Im Laufe eines Schuljahres (diese Initiativen finden im Allgemeinen in Schulen statt) treffen sich die Vermittler mit Schülern oder Gruppenmitgliedern, um ihnen zu helfen, ethnischen Minderheiten gegenüber mehr Akzeptanz aufzubringen und offener zu sein. Die Initiative hofft, auf diese Weise bessere schulische Leistungen zu stimulieren (in den Schulen sind die Spannungen schwächer und die Akzeptanz größer geworden) und durch Vermeidung von Diskriminierung einen Beitrag zur späteren erfolgreichen Arbeitsmarktintegration leisten zu können.		
Schlüsselherausforderungen: Zu kurzfristige Finanzierung: kein Geld für Folgemaßnahmen oder dauerhafte erfolgreiche Programme. Neue Bewilligungen setzen auch neue Programmkzente voraus. <i>Die Finanzierungszusagen lassen keinen Spielraum für eine angemessene Evaluation.</i> Die Toleranz-Botschaft wird durch die Medien, Eltern und die Kultur vor Ort oft nicht unterstützt. <i>Die verschiedenen Akteure in dem Bereich kooperieren nicht ausreichend. Vermisst wird vor allem eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.</i> Die Änderung von Verhaltensweisen ist ein sehr langfristiges Unterfangen.	Strategien zur Überwindung: Weiterentwicklung des Projekts, damit neue Zuschüsse gewährt werden können (obwohl hierdurch eine kontinuierliche Programmgestaltung in derselben Region oft nicht möglich ist). Die Organisation selbst erachtet einen größeren Zeithorizont für das Projekt für vordringlich, um die Effektivität weiter zu steigern. <i>Erst jüngst wurden entsprechende Mittel bewilligt. Bessere Absprache der Finanzierungsprioritäten der EU-Kommission wird dennoch für vordringlich erachtet.</i> Die Organisation ist bestrebt, den Fokus ihrer Initiative entsprechend zu erweitern. <i>Nach Aussage des Interviewpartners gibt es zur Zeit keine Lösung für dieses Problem.</i> CEJI stellt hierauf durch eine Programmdauer von ca. einem Jahr ab.	
Vorteile für die Firma: CEJI besteht ausschließlich zum Zweck der Förderung von Toleranz.		
Vorteile für die Programmteilnehmer: Die Programmteilnehmer sind überwiegend Schulen, die aus eigener Motivation die Hilfe von CEJI in Anspruch nehmen wollen, sei es, um aufgetretenen Spannungen im Klassenumfeld entgegenzuwirken, sei es um präventiv zu agieren, sei es, um am positiven Image der Schule gegenüber den „Kunden“ (Eltern) zu arbeiten.		
Schlussfolgerungen: Einige der Probleme ethnischer Minderheiten zeigen sich in Form von (Arbeits-) Marktdiskriminierung und sogenannter Prä-Marktdiskriminierung in Schulen. Das Projekt konzentriert sich auf die Verringerung der Auswirkungen einer solchen Diskriminierung durch eine stärkere		

Integrationsleistung an europäischen Schulen und die Änderung des Verhaltens von Jugendlichen, die ihrerseits das Produkt gesellschaftlicher Einstellungen sind. Hier ist ein langfristiges Engagement erforderlich. Ein Ansatz, der diese Aspekte in Betracht zieht, muss fundiert und weit gefasst sein. Ein längerfristiges Engagement seitens der EU und anderer Institutionen wäre nur dann eine sinnvolle Investition, wenn hinreichende Sicherheit über die Erfolgsaussichten der Bemühungen bestehen. Die unzureichende Finanzierung für ein Evaluationsprogramm kann die Effektivität deshalb auf zweierlei Weise beeinträchtigen: sie verlangsamt die Übernahme optimaler Verfahren (da sie unbekannt sind) und beeinträchtigt möglicherweise das Engagement von Fördereinrichtungen. Die Diskriminierung, die diese Organisation abzuschwächen versucht, ist nicht auf Schulen beschränkt, sondern besteht auch auf dem Arbeitsmarkt. Programme wie jene, die von der CEJI durchgeführt werden, könnten erfolgreich in anderen Kontexten, wie den Gewerkschaften, umgesetzt werden.

Auswahlkriterien:

Nachhaltigkeit: Die relativ lange Geschichte der Initiative belegt die starke und anhaltende Motivation der Aktiven.

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative kümmert sich um wichtige Aspekte der (fehlenden) Integration ethnischer Minderheiten: negative Verhaltensweisen, die eine vollständige Integration selbst im Schulumfeld verhindern.

D7.15 Vinge Diversity-Projekt – Arbeitsleben zu gleichen Bedingungen, Stockholm, Schweden		
Kernziel: Verwirklichung von größerer ethnischer Vielfalt unter Rechtsanwältinnen und Mitarbeitern einer großen Anwaltskanzlei; Attraktivität als Arbeitgeber für die „besten“ Mitarbeiter unabhängig von ihrem ethnischen Hintergrund, Alter, Geschlecht oder anderen Merkmalen.	Zielgruppe: Benachteiligte soziale Gruppen in Schweden und ethnische Minderheiten im Besonderen.	Dauer: Seit 2002.
Federführende Organisation: Advokatfirman Vinge, eine Anwaltskanzlei, die auf das Handelsrecht spezialisiert ist, mit 450 Angestellten.	Partnerorganisationen: Tensta-Gymnasium, Farsta-Gymnasium und S:t Botvid's-Gymnasium in Stockholm; Angered's-Gymnasium in Göteborg und Latinskolan, ein Gymnasium in Malmö.	Finanzierung: Das Projekt wird durch Vinge finanziert, die größten Kosten verursacht die zusätzliche Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine Informationen.		
Startphase: Die Initiatoren des Projektes sind die Partner der Firma: Fredrik von Baumgarten (Stockholm), Olof Jisland (Göteborg) und Anders Forkman (Malmö). Die Befragte berichtet: „Als wir uns unsere eigene Firma, die Konkurrenzfirmen und die Judikative in Schweden angesehen haben, erkannten wir, dass die in unserer Branche tätigen Personen nicht die Zusammensetzung der Gesellschaft im Land widerspiegeln. Wir stellten fest, dass es nur relativ wenige Juristen mit einem ausländischen Hintergrund gibt. Außerdem beobachteten wir, dass es einen Mangel an Initiativen gibt, die sich mit dieser Situation beschäftigen. Dies hatten wir im Hinterkopf, als wir beschlossen, das Problem aktiver anzugehen, um eine aus ethnischer Sicht vielfältigere Arbeitnehmerschaft zu bekommen.“		
Ziele und Methoden: Das Projekt soll darauf hinwirken, dass sich mehr Schulabsolventen mit ausländischen Hintergrund für ein Jurastudium entscheiden. Auf diese Weise sollen ethnische Minderheiten stärker in der Rechtspflege repräsentiert werden. Die Initiative der Firma ist im Wesentlichen ein Programm zur Kontaktaufnahme. Vinge sucht Schülerinnen und Schüler in den Gymnasien auf und informiert vor Ort über Berufsperspektiven im eigenen Segment. In enger Zusammenarbeit mit den ausgewählten Gymnasien führt das Vinge Diversity Project Präsentationen an den Schulen durch und bietet den Schülern ausführliche Beratung und Betreuung, Stipendien, „Thementage“ in den Kanzleien und längere Praktika an. Das Engagement von Vinge beinhaltet eine bis zu fünfjährige Begleitung der potenziellen Jurastudenten.		
Schlüsselherausforderungen: Völlig neue Projektart für das Unternehmen mit hohem Anpassungsbedarf der internen Ablauforganisation. <i>Sorge vor Fehlschlag des Projekts auch aufgrund mangelnder interner Akzeptanz auf Ebene des mittleren Managements und Arbeitsbelastung.</i> Aufrechterhaltung einer kontinuierlichen und effizienten Beziehung zu den Partnerschulen.	Strategien zur Überwindung: Engagement der Projektleiter und effiziente Management-Systeme. <i>Internes Marketing des Projektes, Beteiligung des Managements, externe Unterstützung durch Medien und Klienten.</i> Nachhaltiges externes Marketing.	
Vorteile für die Firma: Positives Image der Gesellschaft unter den Arbeitnehmern, besserer Ruf, qualifiziertere und motiviertere Belegschaft, bessere Marketingmöglichkeiten, Erfüllung der Ziele des Unternehmens im Hinblick auf soziale Verantwortung, teilweise auch größere Kundenzufriedenheit.		

Schlussfolgerungen: Es ist bemerkenswert, in welchem Umfang Vinge neue Wege der Mitarbeitergewinnung einzuschlagen bereit war. Durch die aktive Kontaktaufnahme zu Schülern im Vorfeld ihrer Berufsentscheidungen wird das Problem der Unterrepräsentation ethnischer Minderheiten an der Wurzel angepackt. Diese Fallstudie macht zugleich den hohen Stellenwert einer angemessenen unternehmensinternen Kommunikation des Projekts deutlich.

Auswahlkriterien:

Nachhaltigkeit: Die langfristige Perspektive und der pragmatische unternehmerische Ansatz der Leiter der Initiative vergrößern die Aussichten auf einen nachhaltigen Erfolg des Projekts.

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Die Initiative ist auf Schüler, als potenzielle Arbeitnehmer ausgerichtet.

Anwendung innovativer Methoden und Ansätze: Die Initiative zeigt, wie wichtig es ist, angestrebte Projektziele auch nach innen zu bewerben.

D7.16 Integrationsinitiative von Randstad, Amsterdam, Niederlande		
Kernziel: Förderung von sozialer Verantwortung, Interessen und Werten unterschiedlicher Kulturen; Verbesserung der Unternehmensvernetzung weltweit.	Zielgruppe: Minderheitengruppen, insbesondere ethnische Minderheiten.	Dauer: Seit 2003.
Federführende Organisation: International tätiges Zeitarbeitsunternehmen Randstad, 60.000 Beschäftigte weltweit, 125 Arbeitnehmer in Amsterdam, von denen 10% ethnischen Minderheiten angehören.	Partnerorganisationen: Eine große Zahl mit Randstad kooperierender Wirtschaftsunternehmen.	Finanzierung: Randstad und Spenden-sammlungen.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine.		
Startphase: Das Unternehmen wollte sich um eine verstärkte Berücksichtigung ethnischer Minderheiten unter den eigenen Zeitarbeitsbeschäftigten kümmern und auf diese Weise zugleich sein Image verbessern. Die Initiative war zunächst als Pilotprojekt konzipiert und ist später systematisch ausgeweitet worden.		
Ziele und Methoden: Das Unternehmen achtete auf eine angemessene Vertretung ethnischer Minderheiten und anderer kultureller und sozialer Gruppen in seiner Belegschaft und legt diese Repräsentation als zusätzlichen Indikator für den Geschäftserfolg des Unternehmens zugrunde. Es gibt u.a. „lokale Integrationsbeauftragte“, um Streitigkeiten und Beschwerden im Hinblick auf die Umsetzung der Nicht-Diskriminierungsgrundsätze des Unternehmens zu begegnen.		
Schlüsselherausforderungen: Akzeptanz des Projekts innerhalb der Zielgruppe. <i>Aufrechterhaltung einer hohen Motivation. Durchsetzung von Projektzielen und diesbezüglich modifizierter Unternehmensphilosophie. Integration spezifischer Teilgruppen, z.B. Flüchtlinge.</i>	Strategien zur Überwindung: Kommunikationskampagne. <i>Multikulturelle soziale Aktivitäten. Interne Kommunikationskampagne. Spezielle Programme, z.B. "Randstad Rentree" für Flüchtlinge.</i>	
Vorteile für das Unternehmen: Besseres Image und demzufolge bessere Marketingmöglichkeiten.		
Schlussfolgerungen: Die Umsetzung von Nicht-Diskriminierungs-Prinzipien ist besonders effektiv, wenn die Leistungsstärke im Hinblick auf die Verwirklichung von betriebsinterner Vielfalt und Nicht-Diskriminierung als ergänzender Maßstab für den Geschäftserfolg zugrundegelegt wird. Bei einem Unternehmen, das Zeitarbeitskräfte vermittelt, kann dies besonders wichtig sein.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die langfristige Perspektive und der pragmatische unternehmerische Ansatz, der das Diversity Management als wichtigen Leistungsmaßstab erachtet, sind vielversprechend. Umsetzung innovativer Methoden und Ansätze: Vielfalt und Nicht-Diskriminierung der Belegschaft als Maßstab für den Geschäftserfolg heranzuziehen, erscheint als ein sinnvoller Ansatz zur Förderung der Integration ethnischer Minderheiten. Die interne und externe Kommunikation ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Initiative.		

D7.17 Integrationsinitiative der West Bromwich Building Society, West Midlands, GB		
Kernziel: Kontaktaufnahme zu Kunden aus Minderheiten und Attrahierung von Beschäftigten aus der Zielgruppe.	Zielgruppe: Benachteiligte Bevölkerungsgruppen in der Region (Farbige und ethnische Minderheiten).	Dauer: Seit 2001.
Federführende Organisation: West Bromwich Building Society, achtgrößte Baugesellschaft in GB, bietet zugleich Hypothekendarlehen und Sparanlagen an; ca. 1000 Arbeitnehmer (25% ethnische Minderheiten).	Partnerorganisationen: Keine.	Finanzierung: Interne Mittel der Baugesellschaft.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Es liegt keine Statistik über ethnische Führungskräfte vor, doch 25% der Belegschaft gehören ethnischen Minderheiten an.		
Startphase: Die Initiative ist entstanden als Teil der Geschäftsstrategie des Unternehmens.		
Ziele und Methoden: Das Unternehmen ist in der Rechtsform einer Baugesellschaft auf Gegenseitigkeit (mutual society nach britischem Recht) organisiert und stellt in der Region West Midlands Hypothekendarlehen und Sparkonten bereit. Der Baugesellschaft ist es auch gelungen, mit anderen Klienten und Kunden in London und Irland über das Internet sowie Telefonservices Kontakt aufzunehmen. Die zwei Hauptaktivitäten innerhalb der Initiative sind: 1) Kundengewinnung in Minderheitengruppen der Region: Die Baugesellschaft hat durch ihre Marketingabteilung Broschüren und Informationspakete über Hypotheken- und Kreditmöglichkeiten in verschiedenen Sprachen herausgegeben (Pandschabi, Hindi, Urdu, Walisisch), um Minderheiten den Zugang zur West Bromwich Building Society zu erleichtern und sie als Kunden und Mitglieder zu gewinnen. Ungefähr 30% der Bewohner in dieser Region gehören ethnischen Minderheiten an und stellen ein großes Potenzial neuer Kunden dar. 2) Beschäftigungsmöglichkeiten für Minderheitengruppen der Region: Die West Bromwich Building Society präsentiert sich gezielt als möglicher Arbeitgeber für qualifizierte Bewerber aus ethnischen Minderheiten. Die Verwirklichung von Vielfalt unter den Beschäftigten ist als Gesellschaftsziel verankert.		
Schlüsselherausforderungen: Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten. <i>Kontaktaufnahme mit potenziellen Kunden/Mitgliedern aus ethnischen Minderheiten.</i> Zukunftsperspektiven und langfristige Leistungsfähigkeit der Gesellschaft.	Strategien zur Überwindung: Gezielte Kampagnen zur Personalrekrutierung. <i>Gezielte Marketingkampagnen in den Sprachen der Minderheiten.</i> Langfristige Durchführung des Projekts.	
Vorteile für das Unternehmen: Die West Bromwich Building Society stellt ihre Darlehens- und Sparprodukte einer größeren Kundenbasis zur Verfügung, als dies vorher möglich war. Die Verbreitung von Informationen in verschiedenen Sprachen und die Kontaktaufnahmeinitiativen dienen dazu, die Gemeinschaften ethnischer Minderheiten in das bestehende Finanzsystem der Gesellschaft zu integrieren. Für die Baugesellschaft bedeutet dies eine größere Nachhaltigkeit und Effektivität ihrer Kundenorientierung. Derzeit stammen etwa 9% der Einnahmen von Kunden aus ethnischen Minderheiten, wobei in Zukunft eine noch stärkere Zunahme erwartet wird. Zugleich hat die West Bromwich Building Society festgestellt, dass die Kundenbasis dank des Erfolgs ihrer gezielten Marketing- und Radiokampagnen in den ethnischen Gemeinschaften bereits um 5% ausgeweitet werden konnte.		

Schlussfolgerungen: Um sich neuen Zielgruppen aus der Gruppe ethnischer Minderheiten zu öffnen, müssen Unternehmen sie sowohl als Kunden wie auch als Mitarbeiter an sich zu binden suchen. Im Fall der West Bromwich Building Society ist beides erfolgreich gelungen, sowohl hinsichtlich der Erschließung eines zusätzlichen Marktes für die angebotenen Produkte, als auch mit Blick auf die Verwirklichung von mehr Vielfalt unter den Mitarbeitern. Letzteres wird an dem großen Anteil an Mitarbeitern aus der Gruppe schwarzer und ethnischer Minderheiten von circa 25% der Belegschaft deutlich – er stimmt nahezu mit der Zusammensetzung der Gesellschaft vor Ort überein. Somit spiegelt die West Bromwich Building Society die Gesellschaft, in der sie tätig ist, genau wider. Firmen bieten bei der Integration von Minderheiten die beste Unterstützung, indem sie Minderheiten tatsächlich einstellen.

Auswahlkriterien:

Nachhaltigkeit: Der unternehmerisch orientierte Ansatz des Arbeitgebers, der auf die Vielfalt seiner Märkte und die Wertschätzung der Vorteile einer Einbeziehung von Minderheiten für das Unternehmen ausgerichtet ist, ist im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Initiative vielversprechend.

Umsetzung innovativer Methoden und Ansätze: Umfassender, auf die Vielfalt ausgerichteter Ansatz, der einen bemerkenswert hohen Prozentsatz an Beschäftigten aus der Zielgruppe hervorgebracht hat.

D7.18 Initiative CEAR Equal Employment Paths (Gleichwertige Beschäftigungswege), Spanien		
Kernziel: Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen; Erneuerung eines verarmten Wohngebiets in Bilbao; Förderung multikultureller Arbeitsteams sowie Förderung des entsprechenden Managements der kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz.	Zielgruppe: Benachteiligte Gruppen wie Immigranten, Arbeitslose, Frauen und Langzeitarbeitslose, die in einem verarmten Wohngebiet von Bilbao leben (<i>San Francisco</i>).	Dauer: 3 Jahre (Januar 2005 – Dezember 2007).
Federführende Organisation: CEAR (Spanische Kommission zur Unterstützung von Flüchtlingen) – eine nicht-staatliche Organisation, die 1979 gegründet wurde; 6 Angestellte; keine Arbeitnehmer oder Manager aus ethnischen Minderheiten.	Partnerorganisationen: Zahlreiche Klein- und Mittelbetrieben, einige größere Unternehmen, baskische Regierung, Landesverwaltung der baskischen Provinz von Bizkaia, Stadtverwaltung von Bilbao, lokale Geschäftsvereinigungen.	Finanzierung: Europäischer Sozialfonds.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Es liegt keine Statistik vor, doch die ethnische Zusammensetzung des beteiligten Personals ist vielfältig und umfasst hauptsächlich Afrikaner und Lateinamerikaner sowie einige wenige Osteuropäer.		
Startphase: Das Projekt wurde auf Initiative der Stadtverwaltung von Bilbao geschaffen, die es sich zum Ziel gesetzt hatte, die Arbeitslosenquote in einem ihrer Wohngebiete zu bekämpfen und zur Erneuerung des Gebietes beizutragen.		
Ziele und Methoden: Durch die Zusammenarbeit mit freiwilligen Programmteilnehmern und den Kommunikationsaustausch mit Firmen stellt CEAR fest, welche Art von Tätigkeit gefragt ist. Freiwilligen Programmteilnehmern aus dem verarmten Wohngebiet wird dann eine Schulung angeboten (in Bezug auf spanische Sprachkenntnisse, Arbeitsrechte und -pflichten, Arbeitsrichtlinien und spezifische arbeitsplatzbezogene Fertigkeiten). Danach führt CEAR eine Arbeitsvermittlung mit jenen durch, die an den Schulungsmaßnahmen teilgenommen haben. Wenn Partner-Unternehmen Kontakt mit CEAR aufnehmen und sich nach Bewerbern erkundigen, führt CEAR mit den Personen, die für die Tätigkeit geeignet sind, ein Bewerbungsgespräch und schickt ausgewählte Bewerber zu einem zweiten Bewerbungsgespräch ins Unternehmen. Erfolgt eine Anstellung eines Projektteilnehmers, wird seitens CEAR dessen weitere Entwicklung im Unternehmen begleitet.		
Schlüsselherausforderungen: Mangelnde Erfahrung lokaler Unternehmen im Umgang mit Immigranten (nur geringe Zuwanderung in das Baskenland, dadurch bedingt stark verbreitete Vorbehalte). <i>Fehlende Tradition multikultureller Gruppen am Arbeitsplatz. Anfangs wissen die Firmen nicht, wie sie ein kulturell vielfältiges Personal führen sollen.</i> Kulturelle Unterschiede, insbesondere Schwierigkeiten von Immigranten aus bestimmten afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern, sich den neuen Arbeitsgewohnheiten anzupassen. Pünktlichkeit ist gewöhnlich das Hauptproblem.	Strategien zur Überwindung: Konstante Kommunikationsprogramme, damit sich die Unternehmen der Vorteile und der zunehmenden Bedeutung der Einstellung von Immigranten bewusst werden. <i>CEAR schaltet sich als Mediator ein und bietet Beratung an, wenn Probleme auftauchen.</i> CEAR bietet einen Schulungskurs über Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an und ist letztendlich als Mediator zwischen dem Arbeiter und der Firma tätig.	

Vorteile für das Unternehmen: Partnerfirmen profitieren von der Teilnahme an diesem Projekt, sowohl aus wirtschaftlicher Sicht als auch hinsichtlich der sozialen Verantwortung des Unternehmens. CEAR bietet den Firmen zudem umfangreiche Serviceleistungen durch die Schulung und die Auswahl von Bewerbern für die Firma.

Schlussfolgerungen: Immigranten und lokale Firmen brauchen einander. Sobald erste Hindernisse bei der Kontaktaufnahme mit neuen Partnerfirmen überwunden sind, berichten beide Seiten, dass sie mit der Beziehung zufrieden sind. Die Initiative erleichtert dieses erste Kennenlernen. Durch das Angebot von Schulungen zu arbeitsplatzbezogenen und allgemeinen Fertigkeiten kann die Initiative potenziell einen größeren Einfluss nehmen und dafür sorgen, dass das Arbeitsverhältnis letztendlich für beide Parteien zufriedenstellender ist. Viele Beschäftigungsverhältnisse entstehen allerdings im von der Mehrheitsgesellschaft ohnehin gemiedenen Bereich mit geringem Sozialprestige.

Auswahlkriterien:

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative befasst sich mit einem der wesentlichen Aspekte der Integration ethnischer Minderheiten: Beschäftigung in kleinen und mittleren Betrieben.

Umsetzung innovativer Methoden und Ansätze: Die weitere Begleitung der durch die Initiative beschäftigten Menschen ist ein wichtiges Merkmal der Initiative, das die Evaluation der verwendeten Methoden und deren etwaige Modifizierung erleichtert.

D7.19 Unterstützungsinitiative der Friseurschulen von L'Oréal, Italien		
Kernziel: Kulturell vielfältiges Personal und Unterstützung sozial benachteiligter Gruppen bei der Arbeitsmarktintegration.	Zielgruppe: Benachteiligte Gruppen, einschließlich ethnischer Minderheiten, in der Region Turin.	Dauer: Seit 2001/2002.
Federführende Organisation: L'Oréal Italia S.P.A., die italienische Tochtergesellschaft eines der weltweit größten Unternehmen für Kosmetik und Körperpflegeprodukte.	Partnerorganisationen: Nicht-staatliche Organisationen wie "Piazza dei Meistieri", die ähnliche Ziele verfolgen.	Finanzierung: L'Oreal Italia finanziert diese Initiative nicht allein, sondern arbeitet mit staatlichen und nicht-staatlichen Organisationen zusammen, die für die Finanzierung aufkommen.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Es liegt keine Statistik vor.		
Startphase: Die Initiative wurde im Rahmen eines umfassenderen Programms zur sozialen Verantwortung des Unternehmen veranlasst.		
Ziele und Methoden: Vielfalt gehört zu den wichtigsten Werten des Unternehmens. Eines der Ziele der Personalpolitik ist der Aufbau der sogenannten " <i>équipe multiculturali</i> ", multikulturelle Teams, die sich aus den Absolventen verschiedener Disziplinen zusammensetzen. Erreicht wird dies durch eine aktive Präsenz in den Universitäten sowie durch das Internet. Positive Diskriminierung ist auf dem italienischen Arbeitsmarkt nicht zulässig, deshalb gilt das Prinzip der Gleichheit. Die besten Hochschulabgänger werden auf der Grundlage ihrer Qualifikationen ausgewählt und nicht wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder Religion diskriminiert. Im Rahmen seiner Strategie kümmert sich das Unternehmen um sozial benachteiligte Gruppen („disagio sociale“) wie ethnische Minderheiten und Immigranten. Zum Beispiel findet seit 2001 eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Berufsschulzentren statt, in deren Rahmen junge Leute aus sozial benachteiligten Gruppen durch Praktika integriert werden sollen. Diese Praktika bieten Berufsschülern die Möglichkeit, Ausbildung und Arbeit miteinander zu verbinden. Im Rahmen dieser speziellen Initiative unterstützt L'Oréal verschiedene Friseurschulen im ganzen Land, die Nachwuchskräfte einstellen, bei denen es sich oft um Immigranten ethnischer Minderheiten aus den sogenannten Immigrationszentren handelt.		
Schlüsselherausforderungen: Zu geringes Bildungsniveau der Zielgruppe, um höher qualifizierte Arbeitsplätze, etwa im Marketingbereich, besetzen zu können. (Kenntnisse der italienischen Sprache sind ein geringeres Problem, da Englisch und Französisch auch Arbeitssprachen im Unternehmen sind.)	Strategien zur Überwindung: Zusammenarbeit mit Berufsschulzentren und Immigrationszentren.	
Vorteile für das Unternehmen: Ein kulturell vielfältiges Personal fördert die Produktivität des Unternehmens sowohl durch mehr Kreativität, neue Perspektiven und eine größere Kompetenz, neue Trends vorherzusehen, als auch durch die Zufriedenheit der entsprechend vielfältigen Kundenbasis.		
Schlussfolgerungen: Das Unternehmen macht einen interessanten Aspekt deutlich: dadurch, dass am Arbeitsplatz mehrere gebräuchliche Sprachen gesprochen werden, lässt sich auch das Ziel der Einbeziehung von Minderheiten eher erreichen. Die Integration von Arbeitnehmern aus Minderheits- und Mehrheitsbevölkerung wird als Mittel zur Verwirklichung von Vielfalt <i>und</i> Produktivitätswachstum erachtet.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Die langfristige Perspektive und Wertschätzung der Vorteile der Einbeziehung von Minderheiten in die Unternehmensbelegschaft sind im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Initiative vielversprechend.		

D7.20 Integrationsinitiative der Association of Professional Engineers and Geoscientists (Vereinigung der Fachingenieure und Geowissenschaftler) von British Columbia, Kanada		
Kernziel: Unterstützung von Ingenieuren und Geowissenschaftlern beim Arbeitsmarkteinstieg durch Registrierung in Berufsverbänden.	Zielgruppe: Einzelne Personen, die Unterstützung suchen, mit besonderem Fokus auf ethnische Minderheiten.	Dauer: Seit mehr als 10 Jahren.
Federführende Organisation: Association of Professional Engineers and Geoscientists – eine Einrichtung, die die Berufsgruppen gemäß dem Engineers and Geoscientists Act durch die Festlegung und Einhaltung hoher akademischer und beruflicher Ausübungsstandards für alle Mitglieder ordnet und reguliert. Ungefähr 35 Mitarbeiter.	Partnerorganisationen: Mitglieder der Vereinigung.	Finanzierung: Durch die Vereinigung.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Keine Informationen.		
Startphase: Vor einigen Jahren ergab eine Analyse unter Beteiligung der Provinzregierung von British Columbia, dass es Immigranten häufig schwer fällt bzw. schwer gemacht wird, sich unter den Ingenieuren/Geowissenschaftlern zu etablieren. Auf einer speziellen Internetseite wurden zunächst nützliche Ratschläge zur Beschäftigung gesammelt und veröffentlicht; daraus entstand das hier vorgestellte Projekt.		
Ziele und Methoden: Durch das Projekt soll sicher gestellt werden, dass alle potenziellen Bewerber die Informationen erhalten, die sie hinsichtlich der Anforderungen an die Berufszulassung und den Arbeitsmarkteinstieg benötigen. Beantwortung sämtlicher Anfragen nach Informationsmaterial über spezielle Interessengruppen wie SPEATBC, SITE, MOSIAC und CCBIS sowie Bereitstellung von Informationen über den gesamten Registrierungsprozess für die Zielgruppen. In der Vergangenheit gehörten hierzu ethnische Gruppen, gemischte ethnische Gruppen und Service-Anbieter/Berufsberater. Die verwendeten Methoden umfassen Präsentationen, Broschüren und Handzettel sowie Zeitungsartikel und Auftritte in multikulturellen Fernsehprogrammen.		
Schlüsselherausforderungen: Fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, neue Immigranten einzustellen (beobachtet von einigen Arbeitssuchenden).	Strategien zur Überwindung: Keine spezifischen Strategien, doch allgemeine Informationskampagnen, um Anforderungs- und eigenes Qualifikationsprofil besser abgleichen zu können.	
Vorteile für das Unternehmen: Bekanntheit unter interessierten Einzelpersonen sowie unter potenziellen Arbeitgebern. Die Arbeitssuchenden wissen, wo sich die Vereinigung befindet, welche Serviceleistungen sie anbietet, und dass sie bereit ist, bei der Registrierung zu helfen und somit den Arbeitsmarkteinstieg zu erleichtern.		
Schlussfolgerungen: Der vorgestellte Ansatz zur Integration ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt schenkt der ethnischen Vielfalt der Klienten zwar wenig Aufmerksamkeit, doch es sind genau die benachteiligten Gruppen, einschließlich der ethnischen Minderheiten, die von dieser Initiative am meisten profitieren können.		

Auswahlkriterien:

Nachhaltigkeit: Die Serviceangebote der Berufsorganisation zur Integration von Fachkräften aus ethnischen Minderheiten sind im Hinblick auf den nachhaltigen Erfolg der Initiative sehr positiv zu bewerten.

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Diese Initiative unterstützt vor allem die benachteiligten Personen bei der Integration in die Berufsorganisation und somit in den Arbeitsmarkt.

D7.21 Initiative der CIBC im Rahmen des Überbrückungsprogramms für ausgebildete Immigranten, Kanada		
Kernziel: Überbrückungsprogramme für ausgebildete Immigranten – Neuankömmlinge in Kanada mit Hochschulbildung, Ausbildungen im Handel und/oder Berufserfahrung, die bislang arbeitslos oder unterbeschäftigt waren.	Zielgruppe: Ausgebildete Immigranten in Kanada. Hauptherkunftsländer: China, Indien, Philippinen. Ungefähr 78% der kanadischen Immigranten aus diesen Ländern hatten Ontario zum Ziel, an zweiter und dritter Stelle folgen British Columbia und Alberta.	Dauer: Seit 2003 (EASI-Rahmenprogramm).
Federführende Organisation: CIBC, ein Finanzinstitut mit über 37.000 Angestellten weltweit.	Partnerorganisationen: EASI, ein breiter Zusammenschluss von Agenturen auf kommunaler Ebene, Weiterbildungseinrichtungen, Berufs- und Handelsvereinigungen, Aufsichtsbehörden, Arbeitgeber, Gewerkschaften und die drei Regierungsebenen. Zu den Gemeinschaftspartnern gehören ferner Career Bridge, JVS, COSTI und Skills International.	Finanzierung: Seitens der Unternehmen.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: Die befragte Organisation erfasst den Prozentsatz der Arbeitnehmer ethnischer Minderheiten nicht.		
Startphase: Hauptmotivation für die Initiative war die zunehmende ethnische Vielfalt in der Erwerbsbevölkerung und auf Unternehmensebene. Die bis 2011 zu erwartende Zunahme des Erwerbspersonenpotenzials in Kanada geht zu 100% auf Immigranten zurück. 70% der Arbeitskräfte werden dann aus Minderheitengruppen stammen. Die (strategische) Personalplanung muss hierauf verstärkt Rücksicht nehmen.		
Ziele und Methoden: CIBC ist darum bemüht, ein integratives, abwechslungsreiches Umfeld zu schaffen und Angehörigen ethnischer Minderheiten den Übergang in den im Ausland erlernten Beruf bzw. die aktive Nutzung der dort erworbenen – hochwertigen – Qualifikationen zu erleichtern. CIBC beurteilt Bewerber und verweist diese dann an Partner der Gemeinschaft, wo sie die Möglichkeit erhalten, relevante Berufserfahrung in Kanada bei einem 9-monatigen oder einjährigen Praktikum zu sammeln.		
Schlüsselherausforderungen: Abgleich von Berufserfahrungen im Ausland und in Kanada. <i>Mündliche und schriftliche Kommunikation.</i>	Strategien zur Überwindung: Aufbau von Praktikumsstellen für Neuzuwanderer. <i>Unterstützung der Immigranten bei der Sammlung von Berufserfahrung in Kanada.</i>	
Vorteile für die Unternehmen: Es wird eine Vielzahl von Vorteilen erkannt, u.a. ein besseres Image der Firmen, qualifiziertere und motiviertere Arbeitskräfte, größere Kundenzufriedenheit.		
Schlussfolgerungen: Kanadische Unternehmen erkennen zunehmend die Notwendigkeit, die wachsende Vielfalt sowohl ihrer Kundenbasis als auch der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zu berücksichtigen. In einer sich verändernden Umgebung nehmen sie die Herausforderungen auf ähnliche Art und Weise in Angriff, wie dies auch in einigen der in diesem Bericht aufgeführten europäischen Fallbeispiele geschieht. Erfahrungen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt werden als entscheidende Lösungsmöglichkeit für die Herausforderungen der Integration angesehen.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Der unmittelbar unternehmerisch ausgerichtete Ansatz der Initiative lässt einen nachhaltigen Erfolg erwarten.		

Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Die Initiative konzentriert sich auf benachteiligte Einzelpersonen und hilft ihnen bei der Integration in ihre Berufsorganisationen und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt.

D7.22 Orientierungsprogramm für immigrierte Ingenieure der Spectra Energy, Kanada		
Kernziel: Pilotprogramm zur Steigerung der Wettbewerbs- und Vermittlungsfähigkeit immigrierter Ingenieure in British Columbia	Zielgruppe: Im Ausland ausgebildete Ingenieure, die nach Vancouver immigriert sind.	Dauer: Das breiter gefasste Rahmenprogramm S.U.C.C.E.S.S wurde 1973 ins Leben gerufen, das aktuelle Pilotprogramm Anfang 2007.
Federführende Organisation: Spectra Energy (805 Mitarbeiter), tätig auf dem Öl- und Gassektor.	Partnerorganisationen: Partnerschaft mit einer Organisation zur Ansiedlung von Immigranten (S.U.C.C.E.S.S.), um ein ähnliches Programm in Alberta zu reproduzieren.	Finanzierung: Provinzregierung von British Columbia und die Öl- & Gas-Ausbildungsinitiative.
Minderheitenvertretung in der Projektleitung: 9% der Arbeitnehmer (inkl. Diversity Manager) gehören ethnischen Minderheiten an.		
Startphase: Die auffallend hohe Zahl von unterbeschäftigten oder arbeitslosen immigrierten Ingenieuren im Gebiet von Vancouver machte eine Reaktion erforderlich – 170 Personen bewarben sich um die Programmteilnahme, nur 12 Teilnehmer konnten berücksichtigt werden. Manager/Arbeitnehmer boten angesichts des Bedarfs an ausgebildeten Ingenieuren in der Belegschaft Unterstützung an.		
Ziele und Methoden: Die Arbeitsmarktintegration immigrierter Ingenieure wird durch einen zehnwöchigen Schulungskurs (Erlernen der englischen Sprache, kulturübergreifende Kommunikation, Fachjargon/Kultur im Bereich Öl und Gas, Sicherheit am Arbeitsplatz, Ausrichtung des Unternehmens) sowie durch ein sechswöchiges Berufserfahrungsprogramm gefördert, in dessen Rahmen konkrete Berufserfahrung gesammelt wird. Die Programmgestaltung, -entwicklung und -bereitstellung dauerte 7 Monate. Für die Teilnehmer dauert die Schulung insgesamt 16 Wochen.		
Schlüsselherausforderungen: Kapazität für die gleichzeitige Aufnahme aller 12 Bewerber in dem Unternehmen, um 6 Wochen Berufserfahrungen zu sammeln. <i>Möglichkeit, für alle 12 Bewerber nach dem Programm eine Stelle zu finden (Erfüllung der Erwartungen).</i>	Strategien zur Überwindung: Chance zur Aktivierung bislang ungenutzter Humankapital-Ressourcen und Verringerung der Personalbeschaffungskosten. <i>Auswahl der Bewerber für verfügbare Positionen.</i>	
Vorteile für das Unternehmen: _Einfachere, raschere Besetzung freier Stellen, Schaffung einer “Markenloyalität” der immigrierten Ingenieure (durch Medienpräsenz, Gemeinschaftsprofil, Mundpropaganda), für die eine Beschäftigung bei Spectra Energy wahrscheinlicher geworden ist. Langfristig könnte dies in einer sowohl qualifizierteren als auch besonders betriebsloyalen Belegschaft mit geringerer Fluktuation resultieren. Durch das Programm konnte Spectra Energy auch seine Erfahrungen in einem internationalen Umfeld erweitern.		
Schlussfolgerungen: Erfahrungen auf dem kanadischen Arbeitsmarkt werden als wichtiger Integrationsaspekt erachtet, der durch die Initiative leichter erreicht wird. Auf Unternehmensebene gutes Verständnis der Vorteile des Programms.		
Auswahlkriterien: Nachhaltigkeit: Der unternehmerische Ansatz der Initiative spricht für eine mit größerer Wahrscheinlichkeit nachhaltige Wirkung. Fokus auf bemerkenswerte Aspekte des Integrationsprozesses: Die Initiative unterstützt vor allem die ausgebildeten Immigranten ethnischer Minderheiten bei der Integration in den Markt für Fachkräfte.		

D7.23 Die Liste der Interviews	
Fallnummer	Name und Position
D7.1	Juraj Bača, Leiter für auswärtige Beziehungen, US Steel Košice, Jozef Červeň, Leiter, Romintegra 7777.
D7.2	Belen Sanchez, Beschäftigungskordinator, Fundación Secretariado Gitano.
D7.3	Viera Drimáková, Personalmanager, SVIK.
D7.4	László Kis, Stellvertretender Leiter in der Nógrád Region, Freesoft.
D7.5	Gelu Dumínica, Geschäftsführer, Agentia Impreuna.
D7.6	Helena Kahancová, Aktivistin, Občianske združenie Tobiáš.
D7.7	Jitka Kratochvílová, Personalmanager, Foxconn. Milan Daniel, Aktivist, Most pro lidská práva.
D7.8	Andželika Berga, Leiterin der Personalabteilung, Hansabanka.
D7.9	Kaiva Besmitniece, Leiter der Personalbeschaffungs-Abteilung, Maxima Latvia.
D7.10	John Arathimos, Geschäftsführer, Westminster Small and Minority Business Council.
D7.11	Carina Høgred, Programm-Koordinatorin, Verband der dänischen Arbeitgeber.
D7.12	Elena Brandalise, Programm-Koordinatorin, Migrationsrat Berlin-Brandenburg.
D7.13	Argiñe Larrea, Koordinatorin der Initiative Equal Ariadna, Mondragon Corporation.
D7.14	Gidon van Emden, Programm-Koordinator, CEJI-A.
D7.15	Maria Hansson, Programm-Koordinatorin, Vinge.
D7.16	Monica Mauri, Programm-Koordinatorin, Randstad.
D7.17	Bina Desai, People Support Advisor, West Bromwich Building Society.
D7.18	Raúl Hernández, Koordinator der Initiative, CEAR.
D7.19	Filippo De Caterina, Leiter der Unternehmenskommunikation, L'Oréal Italien.
D7.20	Caroline Westra, APEGBC Supervisorin – Beurteilung von Praktika & Erfahrungen, APEGBC.
D7.21	Ross Johnston, Abteilungsleiter, Personalangelegenheiten, Resourcing & Unternehmensbereiche, CIBC-Personal, CIBC Hauptsitz, CIBC.
D7.22	Danny Strilchuk, Leiter des Bereichs Vielfalt und Beschäftigungsgleichstellung, Spectra Energy.

Anmerkungen: Die Interviews wurden zwischen dem 17. August und dem 28. September 2007 entweder in der Sprache des/der Befragten oder auf Englisch geführt.