

Beschäftigungspolitische Herausforderungen und bewährte Praktiken für Migrant*innen in der EU

im Fokus der Pro-mote
Projektpartner*innenländer



Citizens, Equality, Rights and Values
Programme (CERV)

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für sie verantwortlich gemacht werden.



Einführung.....	2
Perspektive auf die Beschäftigung von Migrant*innen in Österreich: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken von Roma VHS.....	4
Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Italien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken von Materahub.....	16
Perspektive auf die Beschäftigung von Migrant*innen in Kroatien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken von Institute for Creative Education (IKO) und CEPOR - SMEs & Entrepreneurship Policy Centre.....	37
Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Polen: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken von der Jagiellonen-Universität.....	54
Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Spanien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken von der Cecot Innovation Foundation.....	70
Schlussfolgerung.....	83

Einführung

Dieses Handbuch ist das Ergebnis der ersten Aktivität im Rahmen des europäischen Projekts Pro-mote: Förderung von Chancen, Ausbildung und Beschäftigung für Migrant*innen, das darauf abzielt, die Herausforderungen, mit denen Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlinge in der EU konfrontiert sind, zu bewältigen, indem es ein Gefühl der Solidarität, der Integration und des Empowerments fördert. Durch eine Reihe innovativer und gemeinschaftlicher Initiativen soll das Projekt die sinnvolle Integration von Migrant*innen in den EU-Arbeitsmarkt fördern und gleichzeitig ihre Menschenrechte und ihre Würde als Arbeitnehmer*innen wahren.

Das Kernkonzept des Projekts dreht sich um die Schaffung eines unterstützenden Ökosystems, das den Dialog, die Entwicklung von Fähigkeiten, die politische Interessenvertretung und die Bewusstseinsbildung fördert. Es erkennt an, dass eine erfolgreiche Integration eine gemeinsame Verantwortung von Migrant*innen und Gastbergemeinschaften ist, die in der Achtung der Menschenrechte, der Vielfalt und des sozialen Zusammenhalts wurzelt.



Während des zweitägigen Präsenzworkshops in Matera, Italien, am 11. und 12. November 2024 tauschten sich die sechs Projektpartner*innen, das Institute for Creative Education (IKO), Roma VHS, CEPOR - SMEs & Entrepreneurship Policy Centre, die Cecot Innovation Foundation (FCI), die Jagiellonien-Universität (UJ), Materahub Industrie culturali e creative, zusammen mit anderen Expert*innen und Organisationen, die sich mit dem Phänomen der Migration und ihren Möglichkeiten der sozialen und beruflichen Integration befassen, wie Il Sicomoro, Prof. Nicola Coniglio, Universität Bari, IB Polska und das Multikulturelle Zentrum in Krakau. Es fand ein reger Austausch über die wichtigsten Herausforderungen und Hindernisse statt, mit denen Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlinge auf EU-Ebene und in den verschiedenen europäischen Ländern konfrontiert sind, und tauschten bewährte Praktiken und konkrete Beispiele von Maßnahmen aus, die die Begegnung und Beteiligung von Migrant*innen in den Gebieten und Gemeinschaften, denen sie angehören, begünstigen.



Dieser erste Austausch und die Diskussion haben gezeigt, dass es in den verschiedenen europäischen Ländern sowohl Herausforderungen als auch Maßnahmen, für die sozio-berufliche Integration von Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlingen als gemeinsame Grundlage dienen können, die die künftigen Aktionen des Projekts inspirieren und leiten und die gemeinsamen Ergebnisse maximieren können.

Es wurden zahlreiche Themen behandelt, angefangen bei der Definition des Begriffs Migration und den wichtigsten und unterschiedlichen Beweggründen, die Menschen dazu bringen, ihre Herkunftsländer zu verlassen, über die Datenanalyse des Migrationsphänomens, um falsche Mythen und Vorurteile abzubauen, die die öffentliche Meinung beeinflussen und Rassismus und Fremdenfeindlichkeit schüren, bis hin zu einem Überblick über den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt auf europäischer und nationaler Ebene und die Möglichkeiten der Beschäftigung und des Unternehmer*innentums von Menschen mit Migrationshintergrund sowie zu den umfassenderen Themen der Eingliederung und Integration.

Jede Partnerorganisation berichtete und beschrieb die besondere Situation in seinem Land (Italien, Kroatien, Spanien, Polen und Österreich) und wies auf Herausforderungen und Hindernisse auf politischer, gesetzlicher, wirtschaftlicher und bildungspolitischer Ebene hin, die die Integration von Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft erschweren oder einschränken und den aktiven Integrationsprozess erschweren können.



In den folgenden Kapiteln finden Sie einen Exkurs über die, während des Workshops durchgeführten, Arbeiten mit einer Beschreibung der Realitäten und Erfahrungen der verschiedenen Partnerorganisationen in den verschiedenen europäischen Herkunftsländern und mit konkreten Beispielen bewährter Praktiken, die hoffentlich für allen nützlich sind, die mit Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlingen in verschiedenen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Kontexten zu tun haben und dazu beitragen wollen, ihre Chancen und Möglichkeiten auf Beschäftigung, Unternehmer*innentum, Integration und Eingliederung in Gemeinschaften zu verbessern.

CHAPTER 1

Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Österreich: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken

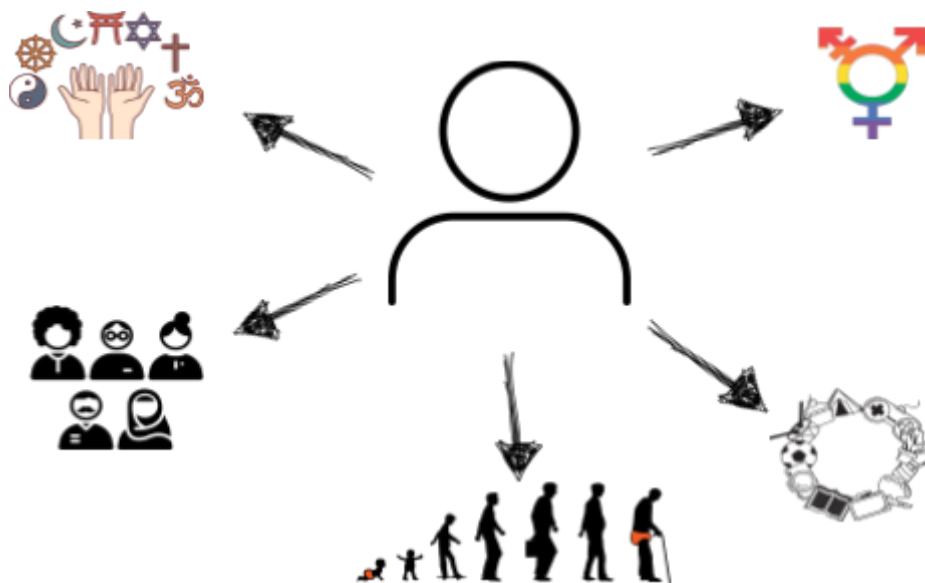
Roma VHS

Inklusion in Bezug auf Geschlecht und Sprache

Inklusion beginnt im alltäglichen. In den meisten Sprachen gibt es nicht nur geschlechtsspezifische Pronomen, sondern auch ein grammatikalisches Geschlecht, anders als im Englischen, wo sich "teacher" auf eine weibliche oder einen männlichen Lehrer*in beziehen kann. Obwohl es diese klaren Unterscheidungen gibt, beharren wir immer noch auf der Konvention, das generische Maskulinum zu verwenden, was dazu führt, dass die Berufsbezeichnung "Lehrer" sowohl Männer als auch Frauen umfasst. Einige Sprachwissenschaftler*innen argumentieren, dass sich ein solcher Sammelbegriff weder auf Männer noch auf Frauen bezieht, sondern auf alle, die unterrichten. Nur die Tätigkeit sei interessant. Dies verallgemeinert jedoch die maskuline Sichtweise als neutral und legt die maskuline Form als Standard fest. Wenn also weder Männer noch Frauen gemeint sind, warum dann nicht einfach die weibliche Form verwenden? Wenn die Berufsbezeichnung "Lehrerin" wäre, könnte man dann immer noch sagen, dass sie sich auf jeden bezieht, der unterrichtet? Dieses Beispiel veranschaulicht, wie die Sprache Stereotypen aufrechterhalten und Inklusion in verschiedenen Kontexten negativ beeinflussen kann.

Eingliederung und kulturelle Identität

Die kulturelle Identität von Migrant*innen, Flüchtlingen und Minderheiten ist sehr komplex. In der Tat ist es falsch, allgemein von "Afghan*innen", "Ukrainer*innen" oder "Rom*nja" zu sprechen, da es innerhalb dieser Gruppen eine große Vielfalt von Individuen gibt. So kann beispielsweise die Reduzierung von Personen auf ihren kulturellen Hintergrund ihre einzigartige Identität verschleiern. Im Umgang mit Migrant*innen, Flüchtlingen und Minderheiten liegt der Schwerpunkt allzu oft auf dem kulturellen Erbe - ob dies tatsächlich die Inklusion fördern kann oder ob es unbeabsichtigt ausgrenzende Praktiken verstärken könnte, ist eine grundlegende Frage, mit der wir uns auseinandersetzen müssen.

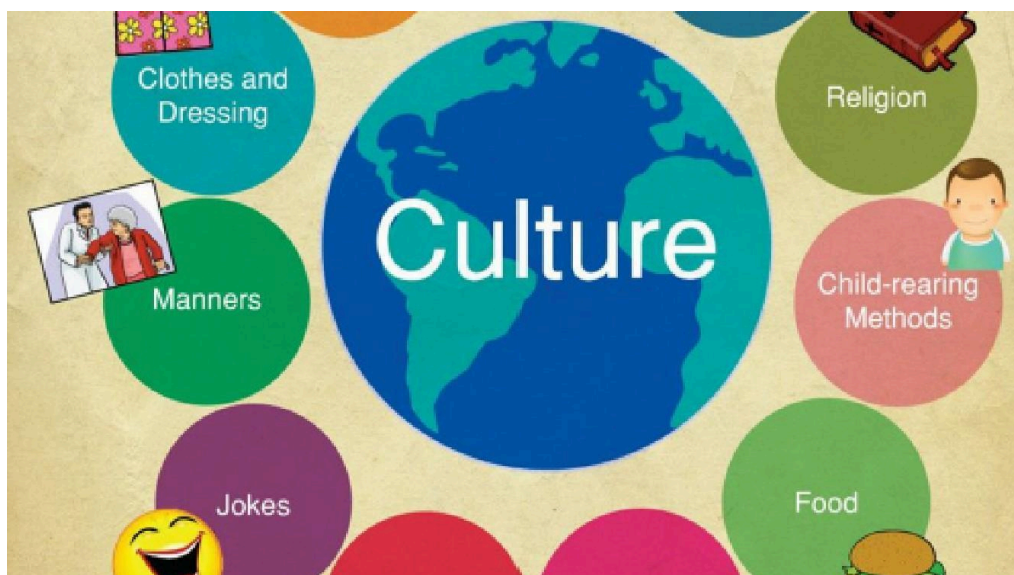


Was bedeutet Inklusion überhaupt?

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen ungeachtet ihrer individuellen Fähigkeiten, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer sozialen Lage usw. am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

Der Begriff geht über ein einfaches Zusammenleben hinaus und zielt darauf ab, Barrieren - seien sie physischer, sozialer oder kultureller Art - abzubauen, damit jede/r in ihrer/seiner Vielfalt akzeptiert und geschätzt wird. Eine inklusive Gesellschaft erkennt die Stärken und das Potenzial jedes und jeder Einzelnen an. Unterschiede werden nicht als Hindernis, sondern als Bereicherung gesehen. Besonders wichtig ist dies in Bereichen wie Sprache, Bildung, Arbeitswelt und öffentlicher Raum, wo durch gezielte Maßnahmen und bewusste Gestaltung Chancengleichheit für alle geschaffen werden kann. Im Bildungsbereich bedeutet Inklusion beispielsweise, dass körperlich beeinträchtigte Kinder gemeinsam mit "begünstigten" Schüler*innen lernen, unterstützt durch individuelle Fördermaßnahmen und angepasste Unterrichtsmethoden. Auch in der Arbeitswelt zeigt sich Inklusion durch barrierefreie Arbeitsplätze, Diversität in den Teams und die Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven.

Der Weg zur Inklusion erfordert das Engagement aller: von politischen Entscheidungsträger*innen, die die entsprechenden Gesetze und Verordnungen erlassen, von Organisationen und Institutionen, die inklusive Strukturen schaffen, und von jedem und jeder Einzelnen, der/die sich für ein respektvolles Miteinander einsetzt. Inklusion ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Bereicherung für die gesamte Gesellschaft. Sie fördert den sozialen Zusammenhalt, stärkt das Gemeinschaftsgefühl und zeigt, dass Vielfalt nicht trennt, sondern verbindet. Indem wir die Inklusion fördern, schaffen wir eine Welt, in der jede/r gehört, gesehen und respektiert wird.



Inklusion vs. Integration: ein Unterschied mit großer Bedeutung

Die Begriffe "Inklusion" und "Integration" werden oft als Synonym verwendet, aber sie beschreiben unterschiedliche Ansätze im Umgang mit der Vielfalt in unserer Gesellschaft. Beide Konzepte zielen darauf ab, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten oder Bedürfnissen die Möglichkeit zu geben, Teil der Gemeinschaft zu werden, allerdings auf unterschiedliche Weise.

- **Integration: Anpassung an bestehende Strukturen**

Integration bedeutet, dass Menschen, die als "anders" wahrgenommen werden, in eine bestehende Gesellschaft, Organisation oder Struktur aufgenommen werden. Der Schwerpunkt liegt dabei darauf, dass sich diese Menschen an die bestehenden Normen und Umstände anpassen. Die Verantwortung liegt oft beim Einzelnen, sich in das bestehende System einzufügen.

Ein Beispiel: Ein neu angekommener ausländischer Schüler lernt die Sprache und Kultur des Gastlandes, um sich in die bestehende Schulklasse einzufügen. Die Struktur der Schule bleibt unverändert. Das Gleiche gilt natürlich auch für Lehrer*innen in der Schule und für Arbeiter*innen und Angestellte am Arbeitsplatz.

- **Inklusion: Anpassung der Strukturen für alle**

Inklusion hingegen geht noch einen Schritt weiter. Sie beschreibt eine Haltung und einen Ansatz, bei dem bestehende Strukturen so gestaltet werden, dass alle Menschen ungeachtet ihrer Unterschiede gleichberechtigt teilnehmen können. Es liegt in der Verantwortung der Gemeinschaft oder Organisation, Barrieren abzubauen und ein Umfeld zu schaffen, das niemanden ausgrenzt.

Eine Schule, die sich für inklusive Bildung einsetzt, passt beispielsweise ihren Unterricht so an, dass beeinträchtigte und "begünstigte" Schüler*innen gemeinsam lernen können - zum Beispiel durch die Bereitstellung barrierefreier Räume, angepasste Unterrichtsmethoden oder die Unterstützung durch Spezialist*innen. Das Gleiche gilt natürlich auch für Lehrer*innen in der Schule und für Arbeiter*innen und Angestellte am Arbeitsplatz.

Die zentrale Unterscheidung

Während "Integration" oft impliziert, dass sich eine "Außenseiter-Gruppe" an eine "Mehrheitsgruppe" anpassen muss, basiert Inklusion darauf, dass Vielfalt von Anfang an als normal und wertvoll angesehen wird. Es geht nicht nur um Akzeptanz, sondern um aktive Beteiligung und Gleichberechtigung für alle. Inklusion schafft also eine Gesellschaft, in der jede/r mit seinen individuellen Stärken und Schwächen akzeptiert wird - ohne dass jemand erst "anpasst" werden muss. Integration ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, beschränkt sich aber meist auf das Ziel, Menschen in bestehende Systeme einzugliedern. Stellen Sie sich vor, "Integration" und "Inklusion" würden einen fiktiven Dialog führen. "Integration" würde fragen: "Wie können sie Teil von uns werden?" und "Inklusion" würde antworten: "Es gibt nur ein uns." Beide Konzepte sind wertvoll, aber Inklusion ist der einzige Weg, um echte Gleichheit und Teilhabe für alle zu erreichen.

Institutionelle Diskriminierung

Immer wieder werden in unterschiedlichen Kontexten Praktiken des institutionellen Rassismus aufgedeckt. Institutionelle Diskriminierung ist tief in den Kulturen verankert, sie beeinflusst die Art und Weise, wie Menschen wahrgenommen werden und wie auf sie reagiert wird. Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf die Art und Weise, wie Institutionen Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer körperlichen Beeinträchtigung, ihrer "Klasse", ihrer ethnischen Herkunft oder ihrer sexuellen Orientierung usw. behandeln, sei es im Bildungswesen, im Gesundheitswesen oder am Arbeitsplatz. Rassismus, Sexismus und Homophobie haben eine gemeinsame Wurzel in der Intoleranz gegenüber Andersartigkeit und dem Missbrauch von Macht zur Schaffung und Aufrechterhaltung von Ungleichheiten und Hierarchien. Der Wunsch, Schulen oder den Arbeitsplatz inklusiv zu gestalten, kann die Menschen auch mit dem schmerzhaften Prozess konfrontieren, sich mit ihren eigenen diskriminierenden Einstellungen und Praktiken auseinandersetzen zu müssen.

Allgemeine Arbeitsmarktsituation in Österreich

In vielen Bereichen des österreichischen Arbeitsmarktes besteht ein Fachkräftemangel. Dies könnte Chancen für qualifizierte Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten bieten, birgt aber auch Herausforderungen:

1. Es besteht ein erheblicher Mangel an Fachkräften in technischen Berufen wie Systemanalyse, Softwareentwicklung und Elektrotechnik.
2. Auch im Bau- und Pflegesektor werden dringend Fachkräfte benötigt.

• Mögliche Hindernisse

Obwohl nicht ausdrücklich erwähnt, lassen sich einige mögliche Hindernisse für Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten ableiten:

- **Anerkennung von Qualifikationen:** Die Studie unterstreicht die Bedeutung von beruflichen Qualifikationen. Für Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten könnte die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen eine Herausforderung darstellen.
- **Sprachbarrieren:** Viele der genannten Mangelberufe erfordern gute Deutschkenntnisse, was für Neuankömmlinge eine Hürde darstellen kann.
- **Saisonale Schwankungen:** In Branchen wie der Gastronomie und dem Hotelgewerbe gibt es starke saisonale Schwankungen, die zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führen können.

• Möglichkeiten

Der Fachkräftemangel in verschiedenen Sektoren könnte Chancen für gut qualifizierte Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten eröffnen:

- Es besteht ein hoher Bedarf an Arbeitskräften in Bereichen wie der Pflege, den technischen Berufen und dem Baugewerbe.
- Die günstige Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte könnte zu besseren Arbeitsbedingungen und Löhnen führen.

Der österreichische Arbeitsmarkt steht vor der Herausforderung eines weit verbreiteten Fachkräftemangels, der sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten mit sich bringt. Es besteht ein großer Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in technischen Berufen wie Systemanalyse, Softwareentwicklung und Elektrotechnik. Auch das Baugewerbe und der Pflegesektor suchen dringend nach Fachkräften, und trotz dieser Chancen stehen Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten vor möglichen Hindernissen. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen kann sich als kompliziert erweisen, da die Studie die Bedeutung von Berufsabschlüssen hervorhebt. Ein weiteres Hindernis sind Sprachbarrieren, da viele Mangelberufe gute Sprachkenntnisse voraussetzen.

In Branchen wie der Gastronomie und dem Hotelgewerbe können saisonale Schwankungen zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führen. Der Fachkräftemangel bietet aber auch Chancen für gut qualifizierte Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten. Besonders hoch ist der Bedarf an Arbeitskräften in Bereichen wie der Pflege, den technischen Berufen und dem Baugewerbe. Die günstige Arbeitsmarktsituation für Fachkräfte könnte zu besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen führen.

Eine Studie des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) gibt einen umfassenden Überblick über die Arbeitsmarktsituation von Migrant*innen in Österreich für das Jahr 2024:

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

- Im 3. Quartal 2023 waren in Österreich 4,5 Millionen Menschen erwerbstätig, davon 20% (898.500) ausländische Staatsangehörige.
- Die Beschäftigungsquote von Personen mit Migrationshintergrund (69,0 %) war niedriger als von Personen ohne Migrationshintergrund (76,1 %).
- Zuwanderer*innen aus EU-Staaten vor 2004, EFTA-Staaten und Großbritannien hatten mit 78,9 % die höchste Beschäftigungsquote.
- Personen aus der Türkei (62,7 %) und anderen Drittländern (63,6 %) wiesen niedrigere Quoten auf.
- Die Arbeitslosenquote war bei Zuwanderer*innen (9,6 %) höher als bei Österreicher*innen (5,3 %).

Geschlechtsspezifische Unterschiede

- Migrantinnen hatten eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote (63,2 %) als Migrant*innen (75,1 %).
- Frauen aus der Türkei (51 %) und Syrien/Irak/Afghanistan (25 %) waren besonders selten erwerbstätig.
- Ausländische Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit (47,2 %) als ausländische Männer (11,8 %).

Branchen und Qualifikationen

- Ausländische Arbeitnehmer*innen waren in der Gastronomie, im Beherbergungsgewerbe und bei anderen wirtschaftlichen Dienstleistungen überproportional vertreten.
- Fast die Hälfte der arbeitslosen Ausländer*innen (48,3 %) hatte höchstens einen Pflichtschulabschluss.

Integration und Sprachkenntnisse

- Die Beschäftigungsquote korrelierte stark mit den Deutschkenntnissen: 72,4 % mit fließenden Kenntnissen, 53,7 % mit Grundkenntnissen.
- Im Jahr 2023 fördert der ÖIF 66.000 Deutschkurse, mehr als doppelt so viele wie 2021.

Diese Daten zeigen sowohl Fortschritte als auch anhaltende Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen in Österreich.

Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt

Migrant*innen, Flüchtlinge und Minderheiten stehen bei der "Integration" in den österreichischen Arbeitsmarkt vor zahlreichen Herausforderungen und Hindernissen. Diese Barrieren sind oft vielschichtig und betreffen verschiedene Ebenen - von individuellen Faktoren bis hin zu strukturellen Gegebenheiten.

Eine der größten Hürden sind unzureichende Deutschkenntnisse. Über 43 % der Betroffenen geben dies als Hauptproblem bei der Arbeitssuche an. Obwohl mehr als die Hälfte der Migrant*innen einen Sprachkurs besuchen, finden viele keinen geeigneten Kurs oder halten ihre Sprachkenntnisse für ausreichend, was den Erwerb fließender Sprachkenntnisse erschwert.

Ein weiteres zentrales Problem ist die Anerkennung von Qualifikationen. Nur 13 % der Migrant*innen mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen beantragen eine offizielle Anerkennung in Österreich. Diese werden jedoch oft nicht von offiziellen Stellen anerkannt oder es fehlt an transparenten Verfahren zum Nachweis der Gleichwertigkeit. Infolgedessen arbeiten viele gut qualifizierte Personen in gering qualifizierten Jobs oder bleiben arbeitslos, wobei 15 % der Migrant*innen angeben, dass sie aufgrund der fehlenden Anerkennung Schwierigkeiten haben, eine geeignete Arbeit zu finden. Darüber hinaus sind etwa 17 % der Migrant*innen nicht in der Lage, eine Beschäftigung zu finden, die ihren Qualifikationen entspricht. Dies führt häufig zu Unterbeschäftigung und einer Verschwendung von Qualifikationen.

Ein weiteres Hindernis ist die Diskriminierung, von der vor allem Migrant*innen aus der Türkei oder anderen nichteuropäischen Ländern betroffen sind. Studien zeigen, dass sich etwa 8 % der Migrant*innen an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz diskriminiert fühlen, hauptsächlich aufgrund ihrer ausländischen Herkunft. Gleichzeitig sind Migrant*innen häufig in Berufen mit geringen Anforderungen überrepräsentiert. So arbeiten etwa 39 % in Arbeiter*innen in Industrie und Handwerksberufen - ein Anteil, der doppelt so hoch ist wie der von in Österreich geborenen Personen. Menschen mit Migrationshintergrund sind oft benachteiligt, sei es aufgrund ihrer Namen, ihrer Herkunft oder ihres Aufenthaltsstatus. Diese Diskriminierung schränkt nicht nur ihre Einstellungschancen ein, sondern wirkt sich auch negativ auf ihre Motivation und ihr Selbstwertgefühl aus.

Auch die Dauer der Arbeitssuche stellt eine Herausforderung dar. Obwohl 60 % der Migrant*innen ihren ersten Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres nach ihrer Ankunft finden, dauert die Suche für viele länger, insbesondere wenn sie keine vorherige Berufserfahrung in Österreich haben. Darüber hinaus gibt fast ein Viertel der Migrant*innen an, dass ihre derzeitige Arbeit weniger anspruchsvoll ist als ihre vorherige Arbeit in ihrem Herkunftsland, was darauf hindeutet, dass sie oft unterfordert sind.

Diese Herausforderungen spiegeln sich auch in der Erwerbsquote wider. Während die Erwerbsquote der in Österreich Geborenen bei 73,9 % liegt, beträgt sie bei Migrant*innen nur 67,5 %. Darüber hinaus sind Migrant*innen mit ihrer Arbeit weniger zufrieden als Österreich*innen. Nur 51 % der Migrant*innen geben an, dass sie mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz sehr zufrieden sind, verglichen mit 57 % der Einheimischen.

Auch der rechtliche Status spielt eine entscheidende Rolle. Flüchtlinge und Asylwerber*innen dürfen oft nur unter bestimmten Bedingungen arbeiten, was ihre Chancen auf eine reguläre Beschäftigung stark einschränkt. Diese rechtlichen Einschränkungen verzögern ihre Inklusion in den Arbeitsmarkt erheblich und tragen zu ihrer Marginalisierung bei.

Ein Mangel an sozialen und beruflichen Netzwerken ist ebenfalls ein Hindernis. Viele Migrant*innen und Flüchtlinge haben keine Kontakte, die sie bei ihrer Arbeitssuche unterstützen könnten. Netzwerke sind jedoch ein wichtiger Faktor, wenn es darum geht, Informationen über freie Stellen zu erhalten oder Empfehlungen zu bekommen.

Schließlich stellen auch kulturelle Unterschiede eine Herausforderung dar. Unterschiede in den Arbeitsmethoden, Hierarchien oder Erwartungen am Arbeitsplatz können zu Missverständnissen führen, die die Integration zusätzlich erschweren. Oft fehlt es an Programmen, die sowohl Migrant*innen als auch Arbeitgeber*innen helfen, kulturelle Brücken zu bauen und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

Um den Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen, Flüchtlingen und Minderheiten zu begegnen, bedarf es umfassender und gezielter Maßnahmen. Dazu gehören umfassendere und intensivere Sprachförderung, vereinfachte Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen, gezielte Antidiskriminierungsmaßnahmen und der Ausbau von Mentoring- und Netzwerkprogrammen.

Ein gelungenes Beispiel für das Zusammenspiel dieser Faktoren ist das regionale Projekt "PRADO DROM" (Offener Weg - Mein Weg zum Erfolg!) des gemeinnützigen Vereins "Trendwerk" im Burgenland, das Anfang 2023 startete. Mit diesem Projekt schaffen die Initiator*innen ein Beratungs- und Qualifizierungsangebot für arbeitsmarktfremde und beschäftigte Rom*inja. Ziel des Projektes ist es, Beschäftigungsbarrieren abzubauen, das Selbstwertgefühl zu stärken, Problemlösungskompetenzen zu aktivieren und so den Weg in selbstbestimmtes Leben zu ebnen.

Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft im Rahmen der Sonderrichtlinie "Roma Empowerment für den Arbeitsmarkt 2022-2030" in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) Burgenland gefördert.

Projektdauer: 1.1.2023 - 31.12.2024

Die Umsetzung fand auf zwei Ebenen statt:

1. Die Bildungs- und Beratungseinrichtung (BBE)

Die Beratungsstelle bot einen geschützten Rahmen für all jene, die ihre persönlichen Anliegen unter vier Augen besprechen oder intensiv an bestimmten Themen arbeiten wollten.

In diesem Rahmen konnten berufliche und soziale Fragen besprochen werden. Je nach Anliegen und Möglichkeiten der Menschen, die die Beratung in Anspruch genommen haben, konnten auch ganz konkrete Unterstützungsangebote entwickelt werden. Erst wenn der Weg zu den eigenen Ressourcen wieder frei ist und die Menschen ihre Mitte finden, können sie einen erfolgreichen Bewerbungsprozess starten und den Weg (zurück) ins Berufsleben finden. Gegebenenfalls wurden zu diesen Gesprächen auch aktive Unterstützungsorganisationen aus der Region hinzugezogen, sofern die betreffende Person damit einverstanden war.

Angebote Beratung BBE:

- Hilfe und Unterstützung bei sozialen und persönlichen Problemen
- Unterstützung bei arbeitsmarktlichen Hindernissen
 - Orientierungsberatung
 - Bildungs- und Berufsberatung
 - Perspektivische Planung
 - Bewerbungcoaching

Ziel der Beratung war es, mit den Klient*innen persönliche, berufliche und soziale Anliegen zu besprechen, Lösungen zu entwickeln und ihre Ressourcen zu stärken, damit sie einen erfolgreichen und strukturierten Weg zurück in den Alltag und das Berufsleben finden können. Die Zahl der Teilnehmer*innen betrug 70 und die Gesamtzahl der individuellen Beratungsgespräche 681.

2. Die Bildungsmaßnahme (BM)

Im Rahmen des Projekts wurden vier Ausbildungskurse (mit einer Dauer von jeweils 16 Wochen)

durchgeführt. Die Module der Kurse waren:

- Persönlichkeitsbildung
- Basisbildung
- Grundlagen der elektronischen Datenverarbeitung
- Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

Insgesamt nahmen 33 Personen an den Kursen teil, von denen 30 den Kurs abschlossen.

Neben Persönlichkeitscoaching und Bewerbungstraining wurden in den Kursen auch aktiv Bewerbungen verschickt. Außerdem wurden Exkursionen zu verschiedenen Einrichtungen, die berufliche Qualifikationen anbieten, unternommen und Expert*innen von Ausbildungsinstituten in die Kurse eingeladen, die die Teilnehmer*innen über die möglichen Optionen informierten.

Die Zusammenarbeit mit dem AMS Burgenland und den Regionalstellen in Oberwart und Stegersbach war wichtig für den Erfolg des Schulungsprogramms des Projekts. Das AMS unterstützte die Teilnehmer*innen durch die Übernahme der Lebenshaltungskosten und der Reisekosten. Die Mitarbeiter*innen von PRADO DROM tauschten sich regelmäßig und kontinuierlich mit Berater*innen des AMS Oberwart und des AMS Stegersbach aus.

Die durchschnittliche Anwesenheitsquote der Kursteilnehmer*innen lag bei 95 %.

3. Networking - "Treffen am runden Tisch"

Die Plattform "Runder Tisch" diene als Vernetzungs- und Austauschplattform für wichtige Akteur*innen in der Region. Mit dieser Vernetzung wollten die Mitarbeiter*innen von PRADO DROM eine Plattform und Drehscheibe sowie eine Brücke zwischen den verschiedenen Institutionen, Organisationen, Unternehmen, NGOs, Bildungseinrichtungen, Schulen, Beratungsstellen, Medien und der Rom*nja-Community bieten. Ziel war es, Strategien für die Inklusion der Rom*nja in den Arbeitsmarkt und in die Bildung zu schaffen.

Es fanden drei Veranstaltungen :

1. **April 2023:** "Runder Tisch" zur "SENSIRO-Studie" in den Räumlichkeiten der Rom*nja-Organisation Roma-Service in Oberwart. Präsentation der SENSIRO-Studie zur Evaluierung der nationalen Strategie zur Inklusion der Rom*nja in Österreich mit Prof. Dr. Christoph Reinprecht (Projektleiter der SENSIRO-Studie) und Tina Nardai (Projektmitarbeiterin der SENSIRO-Studie). Im Anschluss daran fand eine offene Diskussionsrunde statt.

(28 Teilnehmer*innen)
2. **Oktober 2023:** "Runder Tisch" zum Thema "Brauchen wir arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Rom*nja?" im "Offenen Haus" in Oberwart. Podiumsdiskussion mit verschiedenen Vertreter*innen aus den Bereichen Arbeit und Wirtschaft: MR Mag. Roland Hanak, MAS (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft), Mag.a Helene Sengstbratl (Geschäftsführerin des AMS Burgenland), Marion Friedl (stellvertretende Leiterin des AMS RGS Oberwart), Martin Horvath, (Assistent des Projektleiters PRADO DROM), Horst Horvath (ehemaliger Arbeitsmarktberater), Adolf Gussak (Journalist) und Janet Kamer (ehemalige Kursteilnehmerin). (36 Teilnehmer*innen)
3. **Mai 2024:** Round-Table-Gespräch zum Thema "Angebote von Rom*nja für Rom*nja - Was sind die Prioritäten der einzelnen Rom*nja-NGOs?" Mit: Walter Reiss als Moderator, Emmerich Gärtner-Horvath (Vorsitzender des Vereins Roma Service und Vorsitzender des Volksgruppenbeirats der Rom*nja), Manuela Horvath (Leiterin der Roma-Seelsorge der Diözese Eisenstadt und Stadträtin), Mag. Feri Janoska (Vorsitzender der Roma VHS), Martin Horvath (Vorsitzender des Vereins Hango Roma, Mitarbeiter des Landes Burgenland, Abteilung 7 - Bildung, Kultur und Wissenschaft), Alina Vozenilek (Mitarbeiterin im PRADO DROM Projekt), Lisa Horvath (Teilnehmerin im PRADO DROM Projekt) (35 Teilnehmer*innen)

Teilnehmer*innen im Projektzeitraum 01.01.2023 - 15.12.2024

- Teilnehmer*innen zum 31.12.2023: 70 Teilnehmer*innen - 56% weiblich
- Durchschnittsalter der Teilnehmer*innen: 25 bis 55 Jahre
- Ort des Wohnsitzes: Bezirk Oberwart

- Arbeitslose/Langzeitarbeitslose: 73%
- Nicht erwerbstätig : 6%
- Erwerbstätig: 21%
- Schulbildung:
 - ISCED 1 mit Grundschulabschluss oder ISCED 2 mit der Sekundarstufe I: 68%
 - Mit höherer Sekundarschulbildung (ISCED 3) oder postsekundärer Bildung (ISCED 4): 26%
 - Mit tertiärer Bildung (ISCED 5 bis 8): 6%

Erfolgsbilanz

- 19 Arbeitsverträge - das sind langfristige Arbeitsverträge am ersten Arbeitsmarkt!
- 5 Lehrstellen/Qualifikationen: 2 Lehrstellen, 3 Berufsabschlüsse

Ein Blick in die Zukunft

Die neue Finanzierungsvereinbarung für das Projekt wurde am 26.11.2024 unterzeichnet.

"O DROM ANDI CUKUNFT - Der Weg in die Zukunft" ist erfolgreich gestartet.

Die Projektlaufzeit ist vom 1.1.2025 - 31.12.2026.

Die erfolgreiche Arbeit des Projekts PRADO DROM soll fortgesetzt und neue Schwerpunkte gesetzt werden. In den kommenden Jahren wird der Fokus insbesondere auf junge Menschen und damit auf die Themen Bildung und Qualifizierung gerichtet sein. Neben den "Runden Tischen" wird es auch Sensibilisierungsworkshops und "Frauencafés" geben.

Quellen:

1. <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarktsituation-Migrant-innen-2021.pdf>
2. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/256/Fachkraeftebedarf_OEsterreich_IHS_2023.pdf
3. <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/statistische-broschuere-zu-migration-integration-arbeitsmarkt-ausgabe-2024-19426/>
4. https://sensiropjekt.univie.ac.at/wp-content/uploads/2022/10/SENSIRO_Endbericht.pdf

CHAPTER 2

Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Italien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken

Materahub

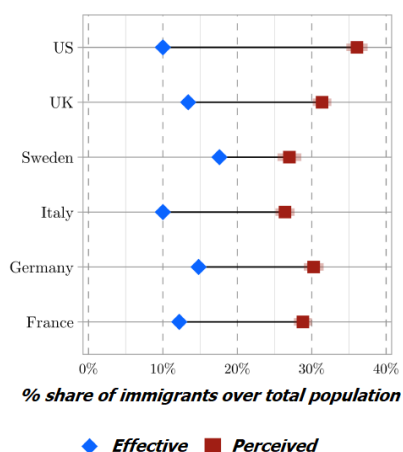
Einwanderung in der EU und in Italien: politische und arbeitsmarktpolitische Herausforderungen und Hindernisse

Der Workshop des Pro-mote-Projekts, der in Matera (Italien) stattfand, war eine zweitägige Diskussion und eingehende Analyse von Expert*innen aus Organisationen, die sich mit verschiedenen Aspekten der Migration und Integration im wirtschaftlichen, arbeitsrechtlichen und sozialen Kontext befassen, und begann mit einem Vortrag von Professor Nicola Coniglio von der Aldo Moro Universität Bari, Abteilung für Wirtschaft und Finanzen, einem Experten für Migration mit Schwerpunkt auf wirtschaftlichen und politischen Aspekten. Sein Vortrag bot den Projektpartner*innen einen gemeinsamen Rahmen und trug dazu bei, die "große Verzerrung" im Zusammenhang mit der Migration, d. h. die weit verbreiteten Missverständnisse über dieses Phänomen, in Frage zu stellen.

Professor Coniglio präsentierte Daten, die zeigen, dass die Wahrnehmung von Migration nicht nur in Europa, sondern weltweit oft übertrieben ist. Neben der Überschätzung der Zahl der Migrant*innen hob Professor Coniglio hervor, dass auch andere Merkmale wie Herkunftsländer, Religion oder die Art der Migration Gegenstand verzerrter Wahrnehmungen sind. Die öffentliche Wahrnehmung zu diesen Aspekten stimmt oft nicht mit den tatsächlichen Daten überein. Aus diesem Grund betonte er, wie wichtig es ist, unser Verständnis von Migration auf faktische und verlässliche Daten zu stützen, um ihren Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt genau zu erfassen.

Einwanderung: die große Verzerrung

Wie viele Einwanderer*innen leben in Ihrem Land?



Quelle: Alesina, Mailand, Stantcheva (2023)

Ausgehend von konkreten Fakten sollen praktische Aktivitäten und Strategien ermittelt werden, die für eine bessere Integration von Migrant*innen in die Arbeitswelt eingesetzt werden können. Dieser Ansatz ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass politische Maßnahmen und Initiativen auf der Realität und nicht auf falschen Vorstellungen beruhen, was letztlich zu einem mehr integrativen und vorteilhafteren Umfeld sowohl für Migrant*innen als auch für die Gastgeber*innenländer führt.

Die öffentliche Meinung mit ihren Vorurteilen und Verzerrungen hat einen erheblichen Einfluss auf den politischen Diskurs über Migration und prägt letztlich die Politik der verschiedenen europäischen Staaten.

Staaten. Die Sorge um die nationale Identität, wirtschaftlichen Wettbewerb und kulturelle Unterschiede können die negative Wahrnehmung von Migrant*innen verstärken und Druck auf Politiker*innen ausüben, eine restriktive Migrationspolitik zu betreiben. Umgekehrt können Empathie, humanitäre Werte und die Anerkennung des wirtschaftlichen Beitrags von Migrant*innen die Bereitschaft zur Aufnahme fördern.

Diese enge Wechselwirkung zwischen öffentlicher Meinung und Entscheidungsfindung ist in der Europäischen Union besonders ausgeprägt, da das Fehlen einer einheitlichen Migrationspolitik in allen Mitgliedstaaten den Einfluss der öffentlichen Meinung noch verstärkt.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der angesprochen wurde, war die Notwendigkeit, das Phänomen der Migration genau zu definieren. Dies beinhaltet:

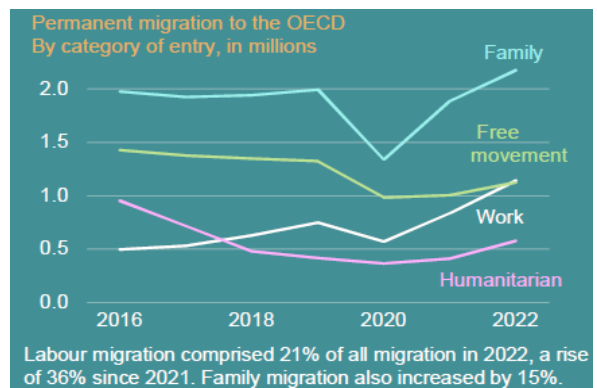
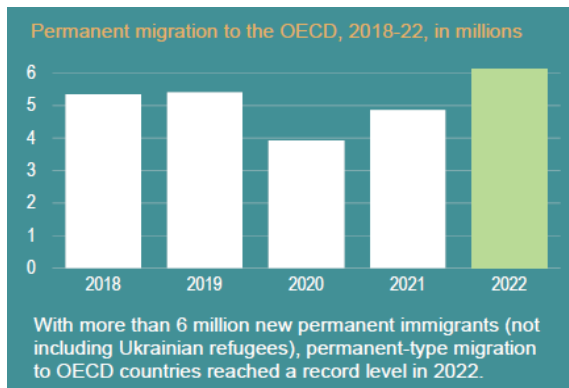
- **Wer sind Migrant*innen?** Es muss unbedingt geklärt werden, wer unter die Definition des Begriffs "Migrant*in" fällt, wobei zwischen verschiedenen Kategorien wie politischen Flüchtlingen, Asylbewerber*innen, Wirtschafts-Migrant*innen, Umwelt-Migrant*innen und Migrant*innen mit Familienzusammenführung zu unterscheiden ist. Jede dieser Kategorien hat spezifische Merkmale und Bedürfnisse, die unterschiedliche Ansätze und Strategien erfordern.
- **Was sind die Ursachen der Migration?** Die vielfältigen Gründe, die Menschen dazu bewegen, ihre Herkunftsländer zu verlassen, müssen analysiert werden. Dazu gehören bewaffnete Konflikte, politische Verfolgung, Naturkatastrophen, Armut, fehlende wirtschaftliche Möglichkeiten und der Klimawandel. Um wirksame Lösungen zu entwickeln, ist es unerlässlich, die eigentlichen Ursachen der Migration zu verstehen.
- **Was sind die Auswirkungen auf die Zielländer?** Es ist wichtig, die Auswirkungen der Migration auf die Wirtschafts- und Sozialsysteme der Zielländer zu bewerten. Dazu gehört die Analyse der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die öffentlichen Dienstleistungen, die soziale Sicherheit, die Demografie und den sozialen Zusammenhalt.

Der Stand der Migration in den OECD-Ländern mit Schwerpunkt auf der Europäischen Union

Die Diskussion begann mit der Präsentation und den Überlegungen zu einigen Trends und Daten auf internationaler und europäischer Ebene im Zusammenhang mit der Zahl der Migrant*innen und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt.

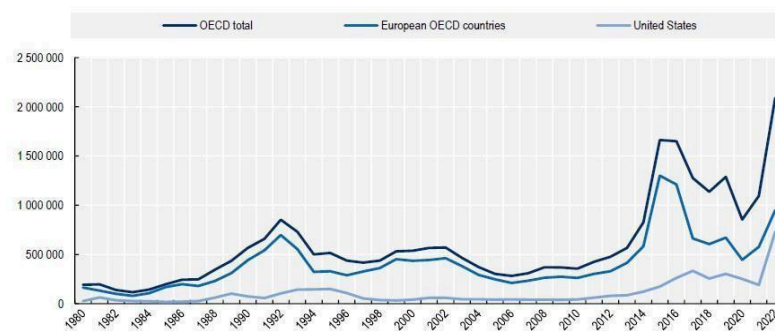
Aktuelle Trends und Daten

- Die permanenten Migrationsströme nehmen zu, sind aber weit entfernt von einer "Invasion", wie die Migration oft dargestellt wird. Der Gesamtstrom von Einwanderer*innen in die EU war beträchtlich und überstieg im Jahr 2022 2,6 Millionen. Die Familienzusammenführung ist nach wie vor eine der Hauptursachen für diesen Zustrom.



- Die Zahl der Asylanträge lag bei über 2 Millionen, wobei sich der Großteil auf die USA konzentrierte. Trotz eines Anstiegs blieb die Gesamtzahl der Asylwerber*innen mit etwa 1.500 pro Million Einwohner*innen relativ gering. In Ermangelung formeller und legaler Wege ist dies oft die einzige Möglichkeit der Einwanderung.

Figure 1.12. New asylum applications since 1980 in the OECD, European OECD countries and the United States

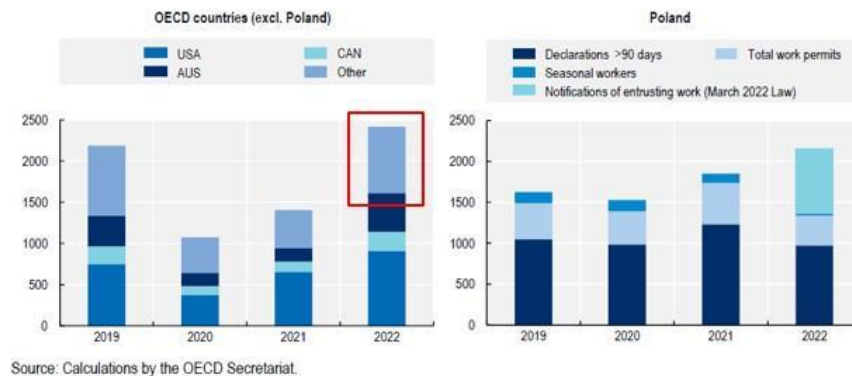


Source: OECD Secretariat calculations based on data from UNHCR and Eurostat.

- Neue Einbürgerungen: +2,8 Millionen. Mit der Unionsbürgerschaft sind verschiedene Rechte und Vorteile verbunden, darunter das Recht, in jedem EU-Land zu leben und zu arbeiten, die Freizügigkeit innerhalb der EU und das Wahlrecht bei Kommunal- und Europawahlen. Die Zahl der neu verliehenen Staatsbürgerschaften kann als Indikator für eine erfolgreiche Integration angesehen werden, da sie das Engagement der Migrant*innen widerspiegelt, Teil der Gesellschaft ihres Gastlandes zu werden. Die Anforderungen und Verfahren für den Erwerb der Staatsbürgerschaft sind in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten jedoch unterschiedlich. Einige Länder haben strengere Anforderungen oder längere Aufenthaltszeiten als andere.
- Auch die befristeten Migrationsströme nahmen zu und überstiegen im Jahr 2022 die Zahl von 4 Millionen, die größtenteils aus Saisonarbeiter*innen bestehen. Mit einer Ausnahme für die Europäische Union, wo es eine Lücke in der Einreisepolitik für Saisonarbeiter*innen gibt und es keine gemeinsame Politik für alle Staaten der Union gibt.

Figure 1.6. Total temporary foreign workers, 2019-22

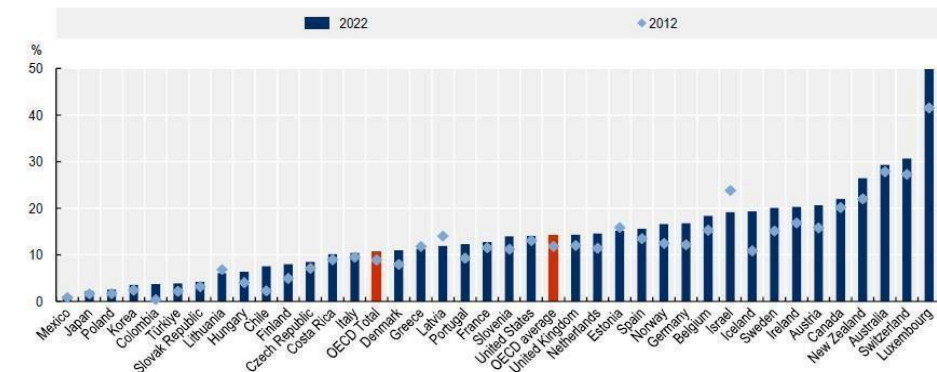
Thousands



EU11 umfasst: Österreich, Belgien, Deutschland, Dänemark, Spanien, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg und Schweden.

- Im Jahr 2022 machten im Ausland geborene Personen im Durchschnitt 10,6 % der Bevölkerung der OECD-Länder aus. Hinter dieser Zahl verbergen sich jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten, wobei Luxemburg (47 %), Zypern (23,5 %) und Malta (22,4 %) die höchsten Anteile aufweisen. In Ländern wie Estland, Österreich, Lettland, Deutschland, Schweden und Irland liegt der Anteil ebenfalls bei über 15 %.

Figure 1.19. Foreign-born population as a percentage of the total population in OECD countries, 2012 and 2022



Note: Data refer to 2012 or the closest available year, and to 2022 or the most recent available year. The OECD average is a simple average based on rates presented on the figure. For Japan and Korea, the data refer to the foreign population rather than the foreign-born population. Source: OECD International Migration Database, Eurostat, UNDESA.

Die komplexe Landschaft der EU-Einwanderungspolitiken

Die Europäische Union steht bei der Steuerung der Migration vor einer vielschichtigen Herausforderung. Zwar gibt es einen "einheitlichen" Markt mit freier Binnenmobilität, doch die 27 Mitgliedstaaten verfolgen unterschiedliche und oft unkoordinierte Einreisepolitiken, was zu einer komplexen und fragmentierten Landschaft führt. Darüber hinaus gehen einige angekündigte Reformen in entgegengesetzte Richtungen, z. B. setzen Schweden und Finnland eine strengere Migrationspolitik um; Spanien fördert die legalen Kanäle, während Italien eine restriktivere Politik verfolgt und sich auf die Verstärkung der Grenzkontrollen konzentriert.

Gemeinsame Herausforderungen:

Trotz ihrer unterschiedlichen Ansätze stehen alle EU-Länder vor den gleichen Herausforderungen:

- **Arbeitskräftemangel:** In der gesamten EU besteht ein wachsender Bedarf an qualifizierten und ungelernten Arbeitskräften, der durch demografische Veränderungen und wirtschaftliche Anforderungen bedingt ist. Dieser Mangel ist besonders akut in Ländern, die einen Bevölkerungsrückgang oder ein schnelles Wirtschaftswachstum verzeichnen.
- **Wachsende Feindseligkeit:** In vielen EU-Ländern nimmt die einwanderungsfeindliche Stimmung zu, die durch die Sorge um die nationale Identität, kulturelle Unterschiede und wirtschaftlichen Wettbewerb genährt wird. Diese Feindseligkeit kann sich in diskriminierenden Praktiken, sozialen Spannungen und politischer Ablehnung der Migration äußern.
- **Externalisierung der Grenzen:** Die EU und ihre Mitgliedstaaten stützen sich bei der Steuerung der Migrationsströme zunehmend auf Abkommen mit Drittländern. Beispiele hierfür sind das Abkommen Italiens mit Albanien und die EU-Abkommen mit Tunesien und der Türkei. Diese Abkommen zielen darauf ab, die Migration außerhalb der EU-Grenzen zu kontrollieren, was häufig Bedenken hinsichtlich der Menschenrechte und der Abwälzung von Verantwortlichkeiten aufwirft.

Die Folgen der Fragmentierung der Politik:

Das Fehlen einer kohärenten EU-Migrationspolitik und die divergierenden Ansätze der Mitgliedstaaten haben mehrere Folgen:

- **Politische Externalitäten:** Die Politik einzelner Mitgliedsstaaten kann unbeabsichtigte Folgen für andere EU-Länder haben. So kann beispielsweise die Entscheidung eines Landes, die Grenzkontrollen zu verschärfen, die Migrationsströme in Nachbarländer umleiten.
- **Irreguläre Migration:** Der Mangel an legalen Wegen und die uneinheitlichen Einreisebestimmungen können Migrant*innen in irreguläre Kanäle drängen, was ihre Anfälligkeit für Ausbeutung, Menschenhandel und Ausbeutungsphänomene erhöht.
- **Herausforderungen bei der Integration:** Unkoordinierte politische Maßnahmen können die Integration von Migrant*innen behindern, da für sie je nach Aufenthaltsland unterschiedliche Regeln und Vorschriften gelten können. Dies kann zu Hindernissen bei Beschäftigung, Bildung und sozialer Eingliederung führen.

Die EU muss zu einem stärker harmonisierten und wirksamen migrationspolitischen Rahmen übergehen, der die gemeinsamen Herausforderungen angeht und gleichzeitig die Menschenrechte achtet und die Integration fördert. Dies erfordert eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, ein Engagement für legale Wege und eine Abkehr von der Externalisierungspolitik.

Welche Einwanderungspolitik? Zwei extreme Szenarien

Durch die Analyse von zwei Extremszenarien, in denen unterschiedliche migrationspolitische Maßnahmen eng mit wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen verbunden sind, wurde versucht, einen alternativen Vorschlag zu skizzieren, der den Bedürfnissen und der aktuellen Situation besser gerecht wird.

Szenario 1: Offene Grenzen

Offene Grenzen beziehen sich auf ein hypothetisches Szenario, in dem es keine Beschränkungen für die Migration zwischen Ländern gibt. Einzelpersonen könnten sich frei über die Grenzen hinweg bewegen, ohne dass sie ein Visum, eine Arbeitserlaubnis oder andere rechtliche Hindernisse benötigen.

1. Wirtschaftliche Auswirkungen

Die Präsentation beleuchtet Forschungsarbeiten, die die potenziellen wirtschaftlichen Auswirkungen offener Grenzen untersuchen.

- **Signifikantes BIP-Wachstum:** Clemens' Übersicht über die vorhandene Literatur deutet darauf hin, dass die Beseitigung von Mobilitätshindernissen zu einem erheblichen Anstieg des globalen BIP führen könnte, der zwischen +67 % und +147 % liegt.
- **Konservative Schätzungen:** Selbst bei konservativeren Annahmen bleibt das geschätzte BIP-Wachstum beeindruckend und reicht von +20 % bis +60 %.
- Eine Studie von Docquier et al. (2015) liefert weitere Belege für die potenziellen wirtschaftlichen Vorteile offener Grenzen +12,5 % globales BIP-Wachstum: Diese Studie schätzt, dass ein erheblicher Anstieg des weltweiten Bestands an Einwanderer*innen, insbesondere ein Zustrom von etwa 400 Millionen Menschen, zu einem Anstieg des globalen BIP um 12,5 % führen könnte.
- **Größere Auswirkungen als andere Schranken:** Die Studie unterstreicht, dass die wirtschaftlichen Vorteile offener Grenzen die Auswirkungen der Beseitigung anderer globaler Schranken, wie Kapitalverkehrskontrollen oder internationale Handelsschranken, bei weitem überwiegen.

2. Die wichtigsten Faktoren für den wirtschaftlichen Nutzen

Mehrere Faktoren tragen zu den potenziellen wirtschaftlichen Vorteilen offener Grenzen bei:

- **Erhöhte Mobilität der Arbeitskräfte:** Offene Grenzen ermöglichen es Arbeitnehmer*innen, in Länder zu ziehen, in denen ihre Qualifikationen besonders gefragt sind, was zu einer effizienteren Verteilung der Arbeitskräfte führt.
- **Gesteigerte Produktivität:** Eine mobilere Belegschaft kann die Produktivität steigern, da die Arbeitnehmer*innen Arbeitsplätze finden können, die ihren Fähigkeiten und Qualifikationen besser entsprechen.

- **Innovation und Unternehmer*innentum:** Offene Grenzen können Innovation und Unternehmer*innentum fördern, da Migrant*innen oft neue Ideen und Perspektiven mitbringen.
- **Geldüberweisungen:** Migrant*innen schicken oft Geld in ihre Heimatländer, was das Wirtschaftswachstum in diesen Regionen ankurbeln kann.

3. Beschränkungen und Herausforderungen

Die wirtschaftlichen Vorteile offener Grenzen sind zwar beträchtlich, doch gibt es auch Grenzen und Herausforderungen zu beachten:

- **Soziale und politische Bedenken:** Offene Grenzen können Bedenken hinsichtlich der nationalen Identität, der kulturellen Integration und einer möglichen Belastung der öffentlichen Dienste hervorrufen.
- **Herausforderungen bei der Umsetzung:** Die Umsetzung eines Systems der offenen Grenzen wäre komplex und würde internationale Zusammenarbeit erfordern.
- **Verteilung der Vorteile:** Die wirtschaftlichen Vorteile offener Grenzen sind möglicherweise nicht gleichmäßig verteilt, was zu Ungleichheiten innerhalb und zwischen den Ländern führen kann.

Das Szenario der offenen Grenzen ist ein überzeugendes Argument für die potenziellen wirtschaftlichen Vorteile einer erhöhten Arbeitsmobilität. Es wirft jedoch auch wichtige soziale und politische Überlegungen auf, die es zu berücksichtigen gilt. Die wichtigste Einschränkung offener Grenzen ist nicht wirtschaftlicher, sondern sozialer und politischer Natur, da sie in der Öffentlichkeit Ängste und Bedenken hinsichtlich der nationalen Identität hervorrufen kann.



Szenario 2: Geschlossene Grenzen

In diesem Szenario bezieht sich der Begriff "geschlossene Grenzen" auf ein theoretisches Szenario, in dem die Einwanderung stark eingeschränkt oder ganz verboten wird. Die wirtschaftlichen Folgen sind beträchtlich und vielschichtig und wirken sich auf verschiedene Aspekte der Wirtschaft des Aufnahmelandes aus:

1. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:

- Geschlossene Grenzen können zu einem Arbeitskräftemangel führen, vor allem in Sektoren, die in hohem Maße auf Wanderarbeiter*innen angewiesen sind, wie die Landwirtschaft, das Baugewerbe und Pflegeberufe.
- Der Mangel an verfügbaren Arbeitskräften kann das Wirtschaftswachstum und die Innovation bremsen, da die Unternehmen Schwierigkeiten haben, freie Stellen zu besetzen und die Nachfrage zu decken.
- Sie kann auch zu einer Lohninflation führen, da die Arbeitgeber*innen um eine begrenzte Zahl von Arbeitnehmer*innen konkurrieren, was die Kosten für Unternehmen und Verbraucher*innen in die Höhe treiben kann.

2. Auswirkungen auf die öffentlichen Finanzen:

- Migrant*innen tragen zur Steuerbasis und zu den Sozialversicherungssystemen des Aufnahmelandes bei.
- Eine Beschränkung der Zuwanderung kann diese Beiträge verringern und sich möglicherweise auf die Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen und Sozialprogramme auswirken.
- Darüber hinaus können die Kosten für die Durchsetzung der Grenzkontrollen und die Inhaftierung von Migrant*innen ohne Papiere erheblich sein, was die öffentlichen Finanzen weiter belastet.

3. Veränderung der produktiven Struktur:

- Migrant*innen füllen oft Lücken auf dem Arbeitsmarkt, indem sie Arbeitsplätze annehmen, die weniger begehrt sind oder besondere Fähigkeiten erfordern.
- Geschlossene Grenzen können die produktive Struktur der Wirtschaft stören, da die Unternehmen Schwierigkeiten haben können, sich an den Mangel an verfügbaren Arbeitskräften in bestimmten Sektoren anzupassen.
- Dies kann zu einem Rückgang der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit führen, insbesondere in Branchen, die auf eine flexible und vielfältige Belegschaft angewiesen sind.

4. Internationalisierung der Wirtschaft:

- Migrant*innen können den internationalen Handel und Investitionen erleichtern, da sie häufig über Verbindungen und Kenntnisse ausländischer Märkte verfügen.
- Eine Beschränkung der Einwanderung kann diese Verbindungen einschränken, was die Internationalisierung der Wirtschaft behindern und die Möglichkeiten für den globalen Handel und Investitionen verringern kann.

5. Demografische Struktur:

- Migrant*innen können dazu beitragen, die Auswirkungen einer alternden Bevölkerung und sinkender Geburtenraten abzumildern, indem sie zu einer jüngeren und dynamischeren Erwerbsbevölkerung beitragen.
- Geschlossene Grenzen können die demografischen Herausforderungen verschärfen und zu einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und einem höheren Abhängigkeitsquotienten führen, was wiederum die sozialen Sicherungssysteme und die Gesundheitsdienste belasten kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Szenario geschlossener Grenzen erhebliche wirtschaftliche Folgen für das Aufnahmeland hat. Auch wenn es kurzfristige Vorteile für bestimmte Gruppen geben kann, dürften die langfristigen Kosten diese überwiegen und sich auf die Arbeitsmärkte, die öffentlichen Finanzen, die Produktivität, die Internationalisierung und die Demografie auswirken.

Befristete Migrationsregelungen überdenken: Eine mögliche Lösung

Die Diskussion spricht sich für eine Änderung des Ansatzes für befristete Migrationsregelungen in der EU aus. Sie schlägt eine Abkehr von starren und restriktiven Modellen hin zu flexibleren und inklusiveren Regelungen vor, die sowohl den Bedürfnissen der Migrant*innen als auch denen der Mitgliedstaaten besser gerecht werden können.

Hauptmerkmale des vorgeschlagenen Ansatzes

- **Verlängerbarkeit:** Befristete Migrationsprogramme sollten verlängerbar sein, so dass Migrant*innen ihren Aufenthalt verlängern können, wenn sie die Anforderungen weiterhin erfüllen. Dies sorgt für mehr Stabilität und fördert die langfristige Integration.
- **Flexibilität:** Die Regelungen sollten flexibler sein als frühere Modelle und sich an die sich verändernden wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen anpassen lassen. Dies könnte bedeuten, dass eine breitere Palette von Visakategorien angeboten wird oder dass Änderungen in den Beschäftigungssektoren möglich sind.
- **Selektivität:** In der Präsentation wird zwar für mehr Flexibilität plädiert, aber auch die Notwendigkeit der Selektivität betont. Dies bedeutet, dass die Programme auf Migrant*innen mit Fähigkeiten und Qualifikationen abzielen sollten, die auf dem EU-Arbeitsmarkt gefragt sind.
- **Der Weg zur Staatsbürgerschaft:** Die vorgeschlagenen Regelungen sollten denjenigen Migrant*innen, die bestimmte Kriterien wie Sprachkenntnisse, Beschäftigungsgeschichte und soziale Integration erfüllen, einen möglichen Weg zur Staatsbürgerschaft bieten. Dies bietet einen starken Anreiz für Migrant*innen, in ihre langfristige Zukunft in der EU zu investieren und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.
- **Bekämpfung der irregulären Beschäftigung:** Die Programme sollten darauf abzielen, irreguläre Beschäftigung zu reduzieren, indem sie Migrant*innen legale Wege zur Arbeit in der EU eröffnen. Dadurch werden Migrant*innen nicht nur vor Ausbeutung geschützt, sondern es wird auch sichergestellt, dass sie einen Beitrag zur Steuerbasis und zu den Sozialversicherungssystemen leisten.

Vorteile des vorgeschlagenen Konzepts

Dieser reformierte Ansatz für befristete Migrationsprogramme könnte mehrere Vorteile bieten:

- **Bekämpfung des Arbeitskräftemangels:** Durch die Anwerbung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte kann die EU ihren zunehmenden Arbeitskräftemangel beheben und das Wirtschaftswachstum fördern.
- **Förderung der Integration:** Durch das Angebot eines Weges zur Staatsbürgerschaft werden Migrant*innen ermutigt, sich in ihre Aufnahmegesellschaften zu integrieren und einen positiven Beitrag zu leisten.
- **Verringerung der irregulären Migration:** Die Schaffung legaler Wege zur Arbeit kann die Anreize für irreguläre Migration verringern und Migrant*innen vor Ausbeutung schützen.
- **Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der EU:** Ein flexibleres und reaktionsschnelles Migrationssystem kann die Wettbewerbsfähigkeit der EU in der Weltwirtschaft verbessern.

Ein Überdenken der befristeten Migrationsregelungen ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu einer wirksameren und humaneren EU-Migrationspolitik.

Die wirtschaftliche Integration beginnt mit dem Arbeitsmarkt und betont die entscheidende Rolle der Beschäftigung bei der Integration von Migrant*innen in das wirtschaftliche und soziale Umfeld des Aufnahmelandes. Der Arbeitsmarkt dient als Tor für Migrant*innen und bietet Möglichkeiten zur wirtschaftlichen Selbstversorgung, zur Entwicklung von Fähigkeiten, zur sozialen Interaktion und zu einem Zugehörigkeitsgefühl. Arbeit ist ein grundlegender Aspekt der Integration und gilt als Hauptkontakt- und -konfrontationspunkt zwischen der Welt der Einwanderer*innen und der Welt der Bürger*innen. Sie ist nicht nur der Ort, an dem die Zuwander*innen die materiellen Ressourcen für ihren Lebensunterhalt erhalten, sondern sollte auch mit anderen zentralen Dimensionen ihrer Existenz in Verbindung gebracht werden: Sie ist ein Ort der Sozialisierung und Integration, des Lernens, des Aufbaus von Rollen, des Status und sozialer Bindungen, des Sinns für Selbstbestimmung und ein Mittel zur menschlichen Entfaltung. Die berufliche Eingliederung ist nicht nur das Ergebnis des Zugangs zum Arbeitsmarkt, sondern gehört zu den umfassenderen materiellen Bedingungen, die für die Integration eines Menschen in ein neues System erforderlich sind.

Table 1.8. Labour market situation of migrants in 38 OECD countries in 2022

	2022		Change in 2022-21		Gap with the native-born in 2022	
	Percentages		Percentage points		Percentage points	
	Unemployment rate	Employment rate	Unemployment rate	Employment rate	Unemployment rate	Employment rate
Australia	3.6	77.2	-1.8	+3.0	-0.3	-0.4
Austria	8.5	70.2	-2.8	+2.6	+5.0	-5.1
Belgium	9.5	61.5	-1.5	+2.1	+4.9	-6.3
Canada	5.9	75.2	-2.6	+2.3	+0.9	-0.6
Chile*	6.7	75.5	-0.7	+1.5	-1.5	+15.1
Colombia**	6.0	65.5	-11.4	+4.1	-0.2	+5.1
Costa Rica	11.3	66.9	-6.7	+4.8	-1.5	+7.6
Czech Republic	2.6	81.0	-0.7	+1.2	+0.4	+5.8
Denmark	7.5	72.6	+0.2	+2.6	+3.4	-4.8
Estonia	8.1	74.7	-1.6	+3.5	+2.5	-1.9
Finland	11.3	70.4	-2.4	+4.2	+4.9	-4.4
France	11.5	61.6	-0.9	+0.5	+4.7	-7.6
Germany	5.6	69.8	-0.9	+1.5	+3.0	-8.1
Greece	19.0	60.9	-4.0	+6.0	+7.0	+0.2
Hungary	4.0	80.6	+0.6	+0.3	+0.4	+6.4
Iceland	6.6	82.9	-4.1	+5.9	+3.3	-0.4
Ireland	4.9	77.0	-2.6	+5.2	+0.5	+5.2
Israel**	4.6	77.9	+0.3	-0.4	+0.0	+13.8
Italy	10.8	62.4	-2.3	+3.1	+3.0	+2.6
Japan***	5.0	77.3	-	-	+1.0	+0.7

INTERNATIONAL MIGRATION OUTLOOK 2023 © OECD 2023

Der Arbeitsmarkt als Tor

- **Wirtschaftliche Selbstversorgung:** Die Sicherung von Arbeitsplätzen ermöglicht es Migrant*innen, sich wirtschaftlich selbst zu versorgen, wodurch ihre Abhängigkeit von Sozialhilfeprogrammen verringert wird und sie einen Beitrag zur Wirtschaft des Gastlandes leisten können.
- **Entwicklung und Anerkennung von Qualifikationen:** Die Teilnahme am Arbeitsmarkt erleichtert die Entwicklung und Anerkennung der Fähigkeiten von Migrant*innen, wodurch ihr Humankapital und ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden.
- **Steuerliche Beiträge:** Erwerbstätige Migrant*innen tragen zur Steuerbasis bei und unterstützen öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturen.
- **Soziale Interaktion und Netzwerke:** Der Arbeitsplatz bietet Möglichkeiten zur sozialen Interaktion mit einheimischen Arbeitnehmer*innen, wodurch soziale Netzwerke und der kulturelle Austausch gefördert werden.
- **Ein Gefühl der Zugehörigkeit:** Eine sinnvolle Beschäftigung kann ein Gefühl der Zugehörigkeit und der Zielsetzung vermitteln und so einen reibungsloseren Integrationsprozess ermöglichen.

Herausforderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt

Migrant*innen in der EU sind mit verschiedenen Hindernissen für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert:

- **Sprachliche Hürden:** Die Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes ist oft entscheidend für die Sicherung eines Arbeitsplatzes. Dies kann für viele Migrant*innen eine große Hürde darstellen, da sie möglicherweise Zeit und Ressourcen in den Spracherwerb investieren müssen. Selbst mit grundlegenden Sprachkenntnissen können die Kommunikation am Arbeitsplatz und das Verständnis der Fachterminologie eine Herausforderung sein.
- **Diskriminierung:** Migrant*innen können aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Nationalität oder Religion diskriminiert werden. Dies kann sich in verschiedenen Formen äußern, z. B. indem sie bei der Vergabe von Arbeitsplätzen übergangen werden, für die gleiche Arbeit weniger Lohn erhalten oder am Arbeitsplatz ungerecht behandelt werden. Diskriminierung kann das berufliche Fortkommen von Migrant*innen erheblich behindern und ihren Zugang zu bestimmten Sektoren des einschränken.
- **Anerkennung von Qualifikationen:** Die Bildungs- und Berufsabschlüsse von Migrant*innen werden im Aufnahmeland möglicherweise nicht vollständig anerkannt. Dies kann auf Unterschiede in den Bildungssystemen, fehlende Unterlagen oder bürokratische Probleme zurückzuführen sein. Infolgedessen können Migrant*innen gezwungen sein, Jobs anzunehmen, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, oder sich weiterzubilden, um ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen, was zu einem Verlust von Humankapital und Potenzial führt.
- **Zugang zu Ausbildung und Unterstützung:** Migrant*innen benötigen möglicherweise zusätzliche Schulungen und Unterstützung, um ihre Fähigkeiten an den EU-Arbeitsmarkt anzupassen. Dies kann Berufsausbildung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche umfassen. Der Zugang zu solchen Programmen kann jedoch begrenzt sein, und Migrant*innen können Schwierigkeiten haben, sich in der komplexen Landschaft der Ausbildungs- und Unterstützungsdienste zurechtzufinden.
- **Kulturelle Unterschiede:** Kultur und Erwartungen am Arbeitsplatz können sich von Land zu Land erheblich unterscheiden. Migrant*innen müssen sich möglicherweise an neue Kommunikationsstile, Arbeitsnormen und soziale Interaktionen anpassen, was eine Herausforderung darstellen kann und sowohl von Migrant*innen als auch von Arbeitgebern kulturelle Sensibilität und Verständnis erfordert.
- **Fehlende soziale Netzwerke:** Der Aufbau eines beruflichen Netzwerks ist für das berufliche Fortkommen von entscheidender Bedeutung, doch fehlt es Migrant*innen oft an etablierten sozialen Verbindungen im Gastland. Dies kann ihren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten und Mentor*innenschaften einschränken, was es ihnen erschwert, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden und in ihrer Karriere voranzukommen.
- **Psychologische Hindernisse:** Die Erfahrung der Migration kann stressig und traumatisch sein, und Migrant*innen können mit psychologischen Hindernissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert werden, wie z. B. Angst, Depression oder posttraumatische Belastungsstörung. Diese Herausforderungen können ihre Motivation, ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten, beeinträchtigen.

Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfordert einen vielschichtigen Ansatz, der staatliche Maßnahmen, Arbeitgeber*inneninitiativen und die Unterstützung durch Organisationen der Zivilgesellschaft umfasst. Durch die Beseitigung von Hindernissen für die Integration in den Arbeitsmarkt können wir ein inklusiveres und mehr einladendes

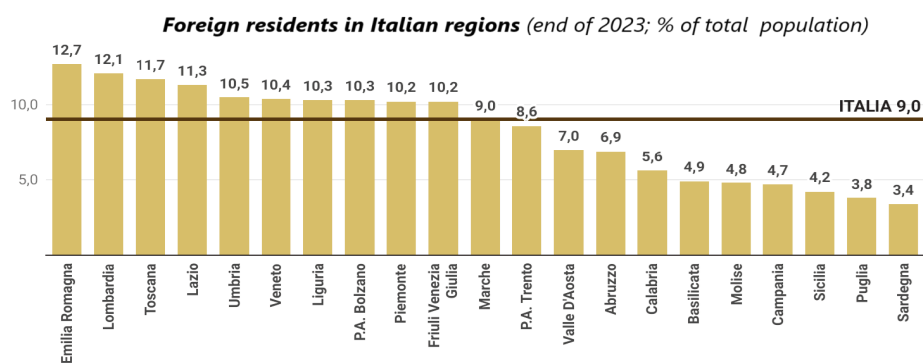
Umfeld für Migrant*innen, Minderheiten und Flüchtlinge schaffen, das es ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Talente voll in die Wirtschaft und Gesellschaft einzubringen. Der ökosystemische, ganzheitliche und inklusive Ansatz untermauert die Aktivitäten des Pro-mote-Projekts, das versucht, alle Aspekte zu berücksichtigen, die die Wirksamkeit der entwickelten Interventionen beeinflussen und sogar dazu beitragen können.

Migrationstrends und -herausforderungen in Italien: Ein tieferer Einblick in Arbeitsmarkt, Politik und Integrationspraxis

Um ein umfassendes Verständnis der Situation von Migrant*innen in Italien und ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt und an ihren Gemeinschaften zu erlangen, haben wir zunächst die relevanten Daten analysiert. Dieser datengestützte Ansatz ermöglicht ein klareres Bild des Phänomens und die Identifizierung wirksamer Maßnahmen, die die Eingliederungs- und Integrationsprozesse verbessern und die Chancen für Migrant*innen erhöhen können.

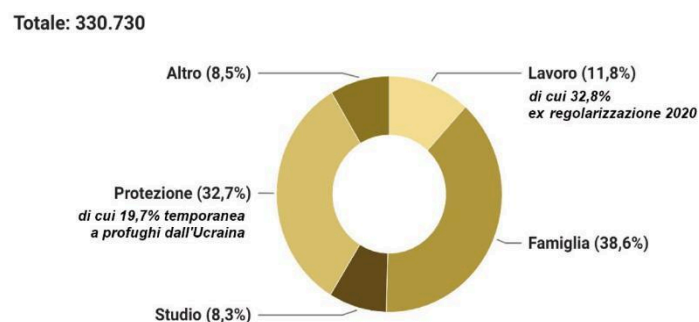
Eine Präsentation von Prof. Nicola Coniglio von der Universität Bari bietet einen umfassenden Überblick über das vielschichtige Phänomen der Migration in Italien und geht auf die wichtigsten Trends, Herausforderungen und möglichen Lösungen ein. Er unterstreicht die entscheidende Rolle der Migration bei der Bewältigung des demografischen Rückgangs und des Arbeitsmarktbedarfs in Italien, erkennt aber auch die mit der Integration verbundenen Komplexitäten und Herausforderungen an.

- **Ausländer in Italien:** Im Jahr 2023 werden 5,3 Millionen im Ausland geborene Personen in Italien leben, was 9 % der Gesamtbevölkerung ausmacht. Diese Zahl bedeutet einen stetigen Anstieg um 166.000 Personen in nur einem Jahr.



Source: Idos 2024 on Istat data

- **Neue Aufenthaltsgenehmigungen im Jahr 2023:** Die Zahl der im Jahr 2023 neu erteilten Aufenthaltsgenehmigungen zu Arbeitszwecken bleibt begrenzt, was den restriktiven Charakter der derzeitigen Einwanderungspolitik verdeutlicht (Quelle: Ministero dell'Interno).



Fonte: Istat e Ministero dell'Interno

- **Der Einfluss von Einwanderern auf die Wohlfahrt:** Entgegen der landläufigen Meinung leisten die Zuwander*innen einen positiven Nettobeitrag zum italienischen Wohlfahrtssystem. Insbesondere ihr Beitrag zum Rentensystem wird bis 2040 auf +1,7 Milliarden Euro geschätzt (Quelle: INPS). Insgesamt ist ihr Einfluss auf die öffentlichen Finanzen positiv, mit einem geschätzten Beitrag von +3,2 Milliarden Euro im Jahr 2023 (Quelle: Fondazione Leone-Moressa).

Herausforderungen:

- **Aufenthaltsgenehmigungen zum Arbeiten:** Das derzeitige System zur Erlangung von Arbeitserlaubnissen wird durch unrealistische Quoten, ineffektive Verfahren (z. B. das "Click-Day-System") und Missbrauchsmöglichkeiten wie die Schaffung von "Scheinjobs" zur Umgehung von Einwanderungsbeschränkungen beeinträchtigt. Dies führt dazu, dass ein erheblicher Teil der Einwander*innen in die Illegalität abrutscht.
- **Bildungsunterschiede:** Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern sind Zuwander*innen in Italien überproportional am unteren Ende der Bildungsverteilung vertreten. Dieses Bildungsgefälle besteht über Generationen hinweg und in der zweiten Generation fort und behindert ihre vollständige Integration und Aufwärtsmobilität.
- **Demografischer Rückgang:** Italien ist mit einer schweren demografischen Krise konfrontiert, die durch eine rasch alternde Bevölkerung und sinkende Geburtenraten insbesondere in den südlichen Regionen gekennzeichnet ist. Dieser Trend hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, das Rentensystem und die allgemeine Tragfähigkeit des Wohlfahrtsstaates.

Mögliche Lösungen werden vorgeschlagen:

- **Überdenken befristeter Migrationsregelungen:** Der Vortrag plädiert für die Einführung neuer befristeter Migrationsregelungen, die flexibler und verlängerbar sind als bisherige Modelle. Diese Programme sollten sowohl bei der Einreise als auch während des Migrationsprozesses selektiv sein und einen potenziellen Weg zur Staatsbürgerschaft bieten, um Anreize für Integration und Einhaltung der Vorschriften zu schaffen. Entscheidend ist, dass sie darauf abzielen, irregulärer Beschäftigung entgegenzuwirken, indem sie Wege für legale Arbeit fördern.
- **Bewältigung des demografischen Rückgangs:** Die Migration kann eine entscheidende Rolle bei der Abmilderung der negativen Auswirkungen des Bevölkerungsrückgangs spielen. Durch die Anwerbung und Integration von Migrant*innen kann Italien einen Arbeitskräftemangel, insbesondere in Bereichen wie der Pflege, ausgleichen und zur langfristigen Nachhaltigkeit seiner Wirtschaft und Gesellschaft beitragen.
- **Herausforderungen der Integration:** Eine erfolgreiche Integration erfordert einen vielschichtigen Ansatz, der verschiedene Herausforderungen angeht, darunter den Spracherwerb, den Zugang zu Bildung und Beschäftigung und die Bekämpfung von Diskriminierung (Quelle: OECD).

Darüber hinaus sollte in die "soziale" Aufnahmefähigkeit der Zuwander*innen investiert werden, in eine stärkere Integration durch eine bessere Politik, die die legale Einreise erleichtert und Ausgrenzung verhindert.

- **Öffentliche Wahrnehmung:** Die öffentliche Meinung über Einwanderung in Italien ist oft von falschen Vorstellungen, Ängsten und Stereotypen geprägt, was die Entwicklung einer wirksamen und humanen Migrationspolitik behindern kann (Quelle: Caritas). Es ist von entscheidender Bedeutung, einen besser informierten und faktenbasierten öffentlichen Diskurs über Migration zu fördern, um den sozialen Zusammenhalt und das Verständnis zu verbessern.

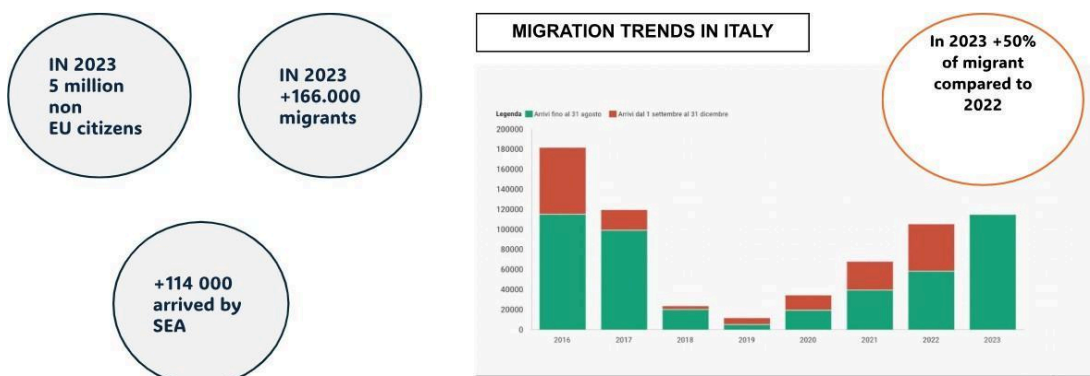
Italien steht vor komplexen und vielschichtigen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Migration, einschließlich der Steuerung des Zustroms, der Förderung der Integration und der Bewältigung des demografischen Rückgangs. Eine wirksame Politik erfordert einen ausgewogenen Ansatz, der sowohl die Bedürfnisse der Aufnahmegesellschaft als auch die Rechte der Migrant*innen berücksichtigt. Es ist von entscheidender Bedeutung, einen besser informierten und faktenbasierten öffentlichen Diskurs über Migration zu fördern, Mythen zu zerstreuen und den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Durch einen offeneren und integrativeren Ansatz in Bezug auf die Migration kann Italien das Potenzial der Migration nutzen, um seine demografischen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen zu bewältigen und gleichzeitig eine vielfältigere und dynamischere Gesellschaft aufzubauen.

Migrant*innen, Asylwerber*innen und Flüchtlinge in Italien: Ein komplexes Thema

Italien ist aufgrund seiner geografischen Lage und seiner historischen Rolle als Tor zu Europa seit langem ein Ziel für Migrant*innen und Asylwerber*innen. In den letzten Jahren schwankte die Zahl Ankünfte erheblich und erreichte 2015-2016 während der sogenannten "Flüchtlingskrise" einen Höhepunkt. Seitdem sind die Zahlen zwar zurückgegangen, aber das Thema Migration ist in Italien nach wie vor ein komplexes und politisch brisantes Thema.

Wichtige Daten und Statistiken:

Im Jahr 2023 kamen nach Angaben des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) über 123.000 Migrant*innen auf dem Seeweg nach Italien. Dies ist ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren. Auch die Zahl der Asylanträge in Italien hat in den letzten Jahren zugenommen. Im Jahr 2022 wurden über 77.000 Asylanträge gestellt. Die Hauptherkunftsländer der in Italien ankommenden Migrant*innen sind Guinea, Elfenbeinküste, Tunesien, Ägypten, Bangladesch, Syrien und Afghanistan. Die unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (UFM) machen 11 % der Migrant*innen aus.



Italienischer Arbeitsmarkt für Nicht-EU-Bürger*innen

Der italienische Arbeitsmarkt bietet ein komplexes Bild für Nicht-EU-Bürger*innen. Sie stellen zwar einen wichtigen Teil der Erwerbsbevölkerung dar, insbesondere in Schlüsselsektoren wie der Landwirtschaft, der Pflege und dem Baugewerbe, doch stehen sie vor erheblichen Herausforderungen beim Zugang zum und der vollen Teilnahme am Arbeitsmarkt. Im Jahr 2023 machten Nicht-EU-Bürger*innen mit 2,3 Millionen einen erheblichen Teil der italienischen Arbeitsleitung aus und erbrachten 10,1 % der Gesamtbeschäftigung. Nach den ISTAT-Daten (2023) liegt die Beschäftigungsquote für Nicht-EU-Bürger*innen in Italien bei 58,3 % und damit deutlich unter der Beschäftigungsquote von 72,9 % für EU-Bürger*innen und 67,5 % für italienische Staatsangehörige. Diese Diskrepanz verdeutlicht die Hindernisse, mit denen Nicht-EU-Bürger*innen konfrontiert sind, darunter:

- **Geschlechtsspezifische Ungleichheiten:** Migrantinnen sind im Vergleich zu Migranten mit zusätzlichen Beschäftigungshindernissen konfrontiert, darunter berufliche Segregation, niedrigere Löhne und begrenzter Zugang zu Kinderbetreuung. Dies trägt zu erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Beschäftigungsquoten und Einkommen bei.
- **Konzentration auf gering qualifizierte Arbeitsplätze:** Ein großer Teil der Arbeitsmigrant*innen ist in gering qualifizierten und schlecht bezahlten Berufen tätig, häufig in der informellen Wirtschaft. Dies schränkt ihre Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg und zur wirtschaftlichen Mobilität ein. Die Daten zeigen, dass etwa 60,2 % der Nicht-EU-Bürger*innen trotz höherer Qualifikationen in gering qualifizierten Berufen beschäftigt sind.
- **Unzureichende Nutzung von Fähigkeiten:** Viele hochqualifizierte Migrant*innen sind unterbeschäftigt und arbeiten in Berufen, die nicht ihren Qualifikationen und Erfahrungen entsprechen. Dies bedeutet einen Verlust an Humankapital und Potenzial sowohl für den Einzelnen als auch für die italienische Wirtschaft. Darüber hinaus können Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen dazu führen, dass Nicht-EU-Bürger*innen keinen Zugang zu Arbeitsplätzen erhalten, die ihren Qualifikationen und Erfahrungen entsprechen.
- **Fehlende Anreize für Unternehmen:** Es fehlen Anreize für Unternehmen, Flüchtlinge einzustellen und auszubilden, die aufgrund von Sprachbarrieren, Traumata und fehlenden anerkannten Qualifikationen oft zusätzliche Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben.
- **Fehlende Soft Skills und Grundkenntnisse:** Einigen Migrant*innen mangelt es möglicherweise an den Soft Skills und Grundkenntnissen, die am italienischen Arbeitsplatz erforderlich sind, wie Sprachkenntnisse, digitale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeiten. Dies kann ihre Beschäftigungsfähigkeit und Integration behindern.

Das italienische Aufnahmesystem und die Erfahrung von Il Sicomoro im Mittelpunkt

Italien verfügt über ein komplexes Aufnahmesystem für Asylwerber*innen und Migrant*innen, das Aufnahmезentren, vorübergehende Unterbringungseinrichtungen und Integrationsprogramme umfasst.

Die beiden wichtigsten Aufnahmesysteme für Asylwerber*innen und Flüchtlinge sind die CAS-Zentren (außergewöhnliche Aufnahmезentren) und das SAI (Aufnahme- und Integrationssystem), die die ankommenden Migrant*innen aufnehmen, sich jedoch in Bezug auf die angebotenen Dienstleistungen und die Möglichkeiten der sozialen und beruflichen Integration erheblich unterscheiden. Die CAS werden von den Präfekturen (lokale Behörden des Innenministeriums) verwaltet.

Sie bieten Unterkünfte und eine erste Grundversorgung während der Bearbeitung der Asylanträge, arbeiten aber nicht aktiv am Integrationsprozess mit.

Die von Gemeinden und lokalen Organisationen betriebenen SAI-Zentren sind ein eher kapillares, territoriales und integriertes System. Das SAI-Aufnahmesystem basiert auf drei Grundsätzen: allgemeine Gastfreundschaft, keine großen Aufnahmezentren, sondern kleine Gemeinschaften, die sich besser in die Struktur der Gemeinden integrieren können, interne Teams mit hoher Kompetenz, die sich multidisziplinär für einen inklusiven Ansatz bei der Aufnahme und Integration von Menschen einsetzen, mit Fokus auf Integrationsmaßnahmen und Autonomie der Migrant*innen.

Das SAI-Team besteht aus spezialisierten Fachleuten, die Migrant*innen und Flüchtlingen integrierte Unterstützung bieten und auf ihre unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen:

- **Rechtliche Unterstützung:** Unterstützung bei Beantragung von internationalem Schutz, bei der Verwaltung der damit zusammenhängenden Unterlagen (Aufenthaltsgenehmigung, Antrag auf Aufenthaltsgenehmigung usw.) und beim Verständnis ihrer Rechte und Pflichten.
- **Unterstützung im Gesundheitswesen:** Unterstützung bei der Anmeldung beim Nationalen Gesundheitsdienst, bei der Wahl eines/er Allgemeinmediziner*in, bei der Buchung von Fachärzt*innenterminen und psychologische Unterstützung bei der Bewältigung von Traumata oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Migration.
- **Ausbildung und Beschäftigung:** Italienischkurse zur Förderung der sprachlichen Integration, Unterstützung bei der Einschulung oder bei der Berufsausbildung zur Verbesserung der Fähigkeiten und der Beschäftigungsfähigkeit sowie Beratung bei der Arbeitssuche.
- **Soziale Unterstützung:** Orientierung über spezifische Dienstleistungen in dem Gebiet, Unterstützung beim Zugang zu öffentlichen Verwaltungsdiensten, Förderung von Aktivitäten und Veranstaltungen zur Förderung der Eingliederung und sozialen Integration.

Ziel ist eine umfassende Unterstützung, die Migrant*innen und Flüchtlingen dabei hilft, volle Autonomie zu erlangen und aktiv am sozialen und beruflichen Leben des Landes teilzunehmen.

Während des Workshops des Pro-mote-Projekts hatten wir die Gelegenheit, ein Modell der Eingliederung und Integration von Migrant*innen und Flüchtlingen mit besonderem Schwerpunkt auf der Integration in den Arbeitsmarkt zu erkunden. Das Modell wurde von der Sozialgenossenschaft Il Sicomoro aus Matera vorgestellt, die seit Jahren mehrere SAI-Zentren (Aufnahme- und Integrationssystem) in der Basilikata leitet.

Il Sicomoro erläuterte seinen Ansatz zur Aufnahme und Integration, der auf einer ganzheitlichen Betreuung des Menschen beruht, wobei der Schwerpunkt auf der Arbeitsvermittlung liegt. Il Sicomoro begleitet Migrant*innen und Flüchtlinge auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit, der Berufsausbildung, Arbeitssuche, Unterstützung für Unternehmer*innentum und Inklusion in das soziale Umfeld umfasst.

Dieses Interventionsmodell, das die Aufnahme mit der sozialen und beruflichen Eingliederung verbindet, ist ein positives Beispiel dafür, wie die Eingliederung von Migrant*innen und Flüchtlingen gefördert und gleichzeitig ein Beitrag zur Entwicklung des Gebiets geleistet werden kann.

Die Unterstützung der Arbeitsintegration besteht aus mehreren Maßnahmen, die vor allem darauf abzielen, die aufgenommenen Personen zu unterstützen und ihnen die Begegnung mit dem lokalen wirtschaftlichen Umfeld zu erleichtern:

- **Bewertung von Fähigkeiten** durch die Bewertung des beruflichen Werdegangs, Unterstützung von Migrant*innen bei der Erkennung und Bewusstmachung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie auch durch nicht-formale Erfahrungen erworben haben, Valorisierung von Kompetenzen und Fähigkeiten, Ausarbeitung einer persönlichen Arbeitsentwicklung.
- **Orientierung auf dem Arbeitsmarkt** durch Kenntnisse über das Gebiet, spezielle Dienstleistungen und deren Nutzung, Orientierung über verschiedene Arbeitsverträge, Verfassen eines Lebenslaufs und Simulation eines Vorstellungsgesprächs.
- **Ausbildung** durch Vernetzung mit dem Italienischkurs für den Erwerb eines spezifischeren und technischen Vokabulars für die Arbeit, Durchführung von Analysen der persönlichen Ressourcen, professionelle Kurse für den Erwerb neuer Fähigkeiten und für die berufliche Weiterbildung und damit verbundene Zertifizierungen, Eingliederung und Teilnahme an Programmen und Projekten für die Arbeitsvermittlung, die auf regionaler oder nationaler Ebene von verschiedenen Agenturen gefördert werden, wie z. B. der ANPAL (Nationale Agentur für aktive Beschäftigungspolitik) oder dem Programm GOL (Garantie der Beschäftigungsfähigkeit für Arbeitnehmer*innen).
- **Praktika** durch Vernetzung mit Unternehmen in der Region, Organisation von Treffen zwischen Unternehmen und Flüchtlingen, Abschluss von Vereinbarungen mit Unternehmen und Ausarbeitung von Ausbildungsprojekten, Ausarbeitung von Arbeitsstipendien für Flüchtlinge, Betreuung und Überwachung von Praktika.
- **Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung** durch Hilfe in der Endphase des Praktikums, Treffen mit Unternehmen zur Überwachung der Zukunft der/s Arbeitnehmer*in, Beratung über die beste Vertragsform, Unterstützung bei der Unterzeichnung des Vertrags

Dieser integrierte Unterstützungspfad führt zu einem ganzheitlichen Unterstützungssystem, das nicht nur die persönlichen Fähigkeiten von Migrant*innen stärkt und erweitert, sondern auch als Katalysator für die Schaffung eines "Ökosystems" wirkt, das die Inklusion fördert. Mit anderen Worten, es setzt einen Mechanismus in Gang, der die Begegnung zwischen Ausbildung, Unternehmen und dem Gastgebergebiet erleichtert und positive Kontakte für die Eingliederung und Inklusion schafft.

Die Formel des Praktikums bietet einen doppelten Vorteil:

- **Für Migrant*innen:** Sie können in ein reales Arbeitsumfeld eintreten und sich weiterbilden, die erworbenen Fähigkeiten in die Praxis umsetzen und ihr berufliches Netzwerk erweitern. Dies erleichtert das Erlernen der Sprache, das Verständnis für die italienische Arbeitskultur und den Aufbau von Beziehungen zur lokalen Gemeinschaft.

- **Für Unternehmen:** Es bietet die Möglichkeit, die Fähigkeiten von Migrant*innen in einem praktischen Kontext und ohne langfristige Verpflichtung kennenzulernen und zu bewerten. Der Prozess wird von Fachleuten begleitet und überwacht, die sowohl das Unternehmen als auch den Praktikanten unterstützen und dabei helfen, etwaige Schwierigkeiten zu überwinden und individuelle Fähigkeiten zu verbessern. Darüber hinaus kann das Praktikum dazu beitragen, Stereotypen und Vorurteile abzubauen und den Wert und das Potenzial von Migrant*innen als Ressource für das Unternehmen aufzuzeigen.

Das von Il Sicomoro umgesetzte Eingliederungs- und Integrationsmodell hat sich bei der Förderung der Beschäftigung von Migrant*innen als wirksam erwiesen. Von 2019 bis heute konnten dank des Unterstützungsmodells und der Aktivierung von Praktika über 70 % der beteiligten Migrant*innen unterstützt und von den Unternehmen eingestellt werden.

Die Erfahrung eines Migranten mit Il Sicomoro

Jallow Bubacar, ein 19-jähriger Junge aus Gambia, erzählte den Workshop-Teilnehmer*innen von seiner Migrationserfahrung, von seiner Ankunft in Italien als unbegleiteter ausländischer Minderjähriger bis hin zu seiner "Integrationsreise".

Nach einer ersten Zeit in einem Erstaufnahmезentrum wurde Bubacar in das SAI-Zentrum in Matera verlegt, das von der Genossenschaft Il Sicomoro geleitet wird. Dort begann er, einen Italienischkurs zu besuchen und mit der Unterstützung des multidisziplinären Teams des Zentrums einen Weg der persönlichen und beruflichen Entwicklung einzuschlagen, der auf seine Wünsche, Träume und seine Ausbildung ausgerichtet war. Dieser Weg sollte ihn auf die Zukunft vorbereiten, auch über die Zeit des Aufenthalts im Aufnahmesystem hinaus.



Dank der Unterstützung und des von Sicomoro geschaffenen Netzwerks erhielt Bubacar einen Praktikumsplatz in einem Unternehmen im Zentrum von Matera. Am Ende des Praktikums wurde er eingestellt. Heute arbeitet Bubacar, spricht fließend Italienisch, ist unabhängig und selbstständig. Der Integrationsprozess hat es ihm ermöglicht, neue Kontakte zu schließen und sich als Teil der Gemeinschaft von Matera zu fühlen.

Il Sicomoro unterstützt auch Wege zur Gründung neuer Unternehmen durch die aufgenommenen Migrant*innen, wie im Fall der "Parfümerie Ward". Mohamad, der vor Jahren im SAI-Zentrum aufgenommen wurde, entstammt einer Familientradition von Parfümeuren. Er träumte davon, diese Tradition fortzusetzen, einen Teil seiner Kultur bekannt zu machen, sein Wissen in die Praxis umzusetzen und seine Chance zu nutzen. Die Unterstützung umfasste die Beratung in praktischen, bürokratischen, finanziellen und netzwerktechnischen Fragen, um diesen Wunsch zu verwirklichen. Seit Jahren betreibt Mohamad die "Parfümerie Ward" in Matera, wo er maßgeschneiderte Parfüms nach den Wünschen seiner Kunden herstellt und dabei auch Essenzen aus anderen Ländern entdeckt.



Diese Geschichten zeigen, wie ein gut strukturiertes Aufnahme- und Integrationssystem mit besonderem Augenmerk auf die Menschen und ihre Bedürfnisse sowie ein systemischer Ansatz für Ausbildung, Arbeitsvermittlung und Unternehmer*innentum und ein gutes Netzwerk in den Gebieten Migrant*innen die Möglichkeit bieten kann, eine bessere Zukunft aufzubauen und einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Quellen:

- OECD (2023), International Migration Outlook 2023, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.
- Coniglio Nicola Daniele AIUTATECI A CASA NOSTRA Perché l'Italia ha bisogno degli immigrati. Laterza 2019
- UNHCR: <https://www.unhcr.org/italy.html>
- Ministerium des Innern: <https://www.interno.gov.it/>
- ISPI: <https://www.ispionline.it/>
- ISTAT 2023 <https://www.istat.it/>

CHAPTER 3

Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Kroatien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken

Institut für kreative Bildung (IKO)

CEPOR - Zentrum für KMU und
unternehmerische Initiative

Unternehmer*innentum als Weg zur Integration: Herausforderungen, Chancen und Vorteile für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund

Das Unternehmer*innentum von Zuwanderer*innen entwickelt sich weiter und wird zunehmend als wichtiger Motor für Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen anerkannt. In der Vergangenheit war das Unternehmer*innentum von Zuwanderer*innen mit wirtschaftlicher Not verbunden, wobei die Selbstständigkeit als eine Möglichkeit gesehen wurde, in Ermangelung von Beschäftigungsmöglichkeiten den Lebensunterhalt zu bestreiten. Forschungen, die diese Ansicht unterstützen, legen nahe, dass einige Zuwanderer*innen sich dem Unternehmer*innentum zuwenden, um Niedriglohnjobs oder Diskriminierung am Arbeitsplatz zu entgehen (Barrett, Jones und McEvoy, 1996; OECD, 2011; OECD/Europäische Kommission, 2023). Dies hat zu der Annahme geführt, dass von Zuwanderer*innen geführte Unternehmen in erster Linie ethnische Nischenmärkte bedienen, wie z. B. Geschäfte, die Lebensmittelspezialitäten anbieten, und nur begrenzte breitere wirtschaftliche Auswirkungen haben (Clark und Drinkwater, 2000; Basu und Altinay, 2002; Dalhammar, 2004; OECD/Europäische Kommission, 2023).

Während diese Ansicht für einige zugewanderte Unternehmer*innen nach wie vor zutrifft, entwickelt sich das Gesamtbild weiter und wird nuancierter. Die Arbeitsmarktergebnisse von Zuwanderer*innen sind so hoch wie seit 2001 nicht mehr, insbesondere die von Frauen mit Migrationshintergrund (OECD, 2023), und die Zahl der Unternehmer*innen und Unternehmenseigentümer mit Migrationshintergrund in der Europäischen Union hat sich in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt, was vor allem auf die zunehmende internationale Migration zurückzuführen ist (OECD/Europäische Kommission, 2023). Darüber hinaus wächst der wirtschaftliche Beitrag von Unternehmen im Besitz von Zuwanderer*innen in vielen Ländern (OECD/Europäische Kommission, 2023). Jüngste Untersuchungen in Schweden zeigen, dass Unternehmen im Besitz von Zuwanderer*innen, insbesondere solche, die von Nicht-Europäer*innen, stellen eher Mitarbeiter*innen ein und haben eine größere Belegschaft als Unternehmen in einheimischem Besitz (Neuman, 2021). Ähnlich deuten Studien in Deutschland darauf hin, dass Gründer*innen mit Migrationshintergrund höhere Wachstumsambitionen haben als ihre in Deutschland geborenen Kolleg*innen

(75 % vs. 55 %), und 60 % der deutschen Unicorns haben mindestens eine/n Gründer*in mit Migrationshintergrund (Startup Verband, 2023). Diese Ergebnisse stimmen mit einer US-Studie überein, die ergab, dass Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund eher wirtschaftliche Chancen verfolgen und mehr Möglichkeiten für andere schaffen (OECD/Europäische Kommission, 2021).

Diese Ergebnisse sind wichtig, weil sie den wachsenden wirtschaftlichen Einfluss von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund verdeutlichen, der sich auf politische Entscheidungen, Unternehmensstrategien und die Entwicklung von Arbeitskräften auswirken kann. Das Verständnis dieser Dynamik kann politischen Entscheidungsträger*innen bei der Entwicklung integrativer politischer Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen mit Migrationshintergrund helfen, während Unternehmensleiter*innen und Investor*innen durch die Anerkennung des Potenzials von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund neue Chancen für Innovation und Wachstum entdecken können.

Eine Momentaufnahme des Unternehmer*innentums von Migrant*innen ...

Die Publikationsreihe *Missing Entrepreneurs* (OECD/Europäische Kommission, 2023) untersucht die Hindernisse, die unterrepräsentierten Gruppen wie Frauen, Jugendlichen, Senior*innen, Einwander*innen und anderen Randgruppen den Zugang zum Unternehmer*innentum erschweren, und liefert Erkenntnisse darüber, wie ein integrativeres unternehmerisches Umfeld gefördert werden kann. Laut der jüngsten Veröffentlichung

(OECD/Europäische Kommission, 2023) lassen sich einige interessante Daten zu den selbständigen und unternehmerischen Aktivitäten von Zuwanderer*innen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und den OECD-Ländern aufzeigen. Einige interessante Daten werden im Folgenden vorgestellt:

- Der Anteil der Zuwanderer*innen unter den Selbstständigen in der EU hat sich in den letzten zehn Jahren fast verdoppelt. Im Jahr 2013 waren etwa 2 % der Selbstständigen in der EU in einem anderen EU-Mitgliedstaat und 5 % außerhalb der EU geboren, und diese Anteile stiegen auf 4 % und 8 % im Jahr 2022.
- Der Anteil der Zuwanderer*innen, die in der EU selbständig tätig sind, ist 2022 um 28 % höher als 2013.
- Im Jahr 2022 gab es in der EU fast 26 Millionen Selbstständige, von denen fast drei Millionen Zuwanderer*innen waren (11 %).
- Etwa 30 % der selbständigen Einwanderer*innen in der EU beschäftigten 2022 mindestens eine/n Arbeitnehmer*in, was in etwa dem Anteil der Nicht-Einwanderer*innen entsprach.
- In mehr als der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten war es 2022 wahrscheinlicher, dass selbständige Zuwanderer*innen andere Personen beschäftigten als Nicht-Zuwanderer*innen.
- In der EU sind die Selbstständigen am ehesten im Dienstleistungssektor, im Verkauf oder als Freiberufler*innen tätig.
- Die Berufe der selbständigen Einwanderer*innen stimmen weitgehend mit denen der Nicht-Einwanderer*innen überein.
- Selbstständige Zuwanderer*innen sind häufiger im Dienstleistungssektor und im Verkauf tätig (25 % bei den außerhalb der EU-Geborenen und 16 % bei den in einem anderen Land Geborenen) als Nicht-Zuwanderer*innen (15 %).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Daten der Studie "*Missing Entrepreneurs*" (OECD/Europäische Kommission, 2023) die wachsende Rolle von Zuwanderer*innen bei der Selbstständigkeit und dem Unternehmer*innentum in der EU unterstreichen. Zuwanderer*innen tragen zunehmend zur unternehmerischen Landschaft bei, mit höheren Raten von Selbstständigkeit und Unternehmensbesitz sowie einer bemerkenswerten Präsenz bei der Beschäftigung anderer, was ihren bedeutenden Einfluss auf die Wirtschaft widerspiegelt.

Unternehmerische Initiative von Migrant*innen und Flüchtlingen: Hindernisse und Herausforderungen

Viele Migrant*innen und Flüchtlinge stoßen auf Hindernisse bei der Gründung eines Unternehmens, wie z. B. sprachliche und kulturelle Barrieren, begrenzter Zugang zu finanziellen Ressourcen (z. B. Bankdienstleistungen und Sicherheiten) und ein Mangel an sozialem Kapital (z. B. Unterstützungsnetzwerke). FlüchtlingsUnternehmer*innen sind mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, die mit ihrem rechtlichen Status zusammenhängen, z. B. dem fehlenden Recht, zu arbeiten oder eine selbständige Tätigkeit auszuüben, der Nichtanerkennung ihrer Flüchtlingsdokumente und den psychologischen Auswirkungen der Zwangsumsiedlung. Beide Gruppen können auch unter den negativen Auswirkungen von Fremdenfeindlichkeit und Stigmatisierung im Aufnahmeland leiden.

Gezielte Unterstützung ist unerlässlich, um Migrant*innen und Flüchtlingen bei der Überwindung dieser Herausforderungen zu helfen, nicht nur um Unternehmensgründungen zu fördern, sondern auch um die Nachhaltigkeit dieser Unternehmungen zu verbessern. In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Hindernisse für das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen skizziert, wie sie im *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees* (Vereinte Nationen, 2018) aufgeführt sind.

Die Haupthindernisse und -herausforderungen für das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen lassen sich in mehreren Bereichen ausmachen, darunter das **politische und regulatorische Umfeld, sprachliche und kulturelle Barrieren, der Zugang zu Technologie, Innovation und Startup-Ökosystemen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Finanzmitteln, Netzwerken und Bewusstsein**. Die wichtigsten Herausforderungen in jedem Bereich werden im Folgenden vorgestellt.

Politisches und rechtliches Umfeld

Zu den Hindernissen für das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen gehören restriktive Einwanderungs- und Visapolitiken, die ihr Recht auf Arbeit oder Selbstständigkeit einschränken. Diese Beschränkungen hängen oft von der Dauer ihres Aufenthalts oder den spezifischen Berufen ab, die sie dürfen. Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge sehen sich auch mit regulatorischen Herausforderungen konfrontiert, wie z. B. komplexen administrativen Anforderungen, Sprachbarrieren und Schwierigkeiten bei der Erlangung notwendiger Genehmigungen oder Lizenzen.

Die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen kann die Registrierung von Unternehmen zusätzlich erschweren. Auch der Standort spielt eine entscheidende Rolle bei ihrer sozioökonomischen Integration. Flüchtlinge und Migrant*innen in Lagern haben nur begrenzte Möglichkeiten, sich fortzubewegen, sich weiterzubilden und zu arbeiten, während die Politik, die ihnen vorschreibt, wo sie sich niederlassen können, ihre Möglichkeiten zum Aufbau einer nachhaltigen Existenzgrundlage beeinträchtigt. Darüber hinaus sind Migrant*innen und Flüchtlinge aufgrund der plötzlichen Vertreibung oft unvorbereitet, haben keine Dokumente oder Qualifikationen und stehen vor Herausforderungen in Bereichen, die anerkannte Qualifikationen erfordern.

Tabelle 1: unternehmerische Fragestellungen von Migrant*innen und Flüchtlingen und spezifische Herausforderungen, die im politischen und rechtlichen Umfeld festgestellt wurden

Ausgabe	Besondere Herausforderungen
Recht auf Arbeit und Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> Fehlende Rechte auf Arbeit und/oder Selbstständigkeit Unklarheit über die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf den Zugang zum Sozialschutz (z. B. Sozialhilfe)
Regulatorische Hindernisse für die Gründung eines Unternehmens	<ul style="list-style-type: none"> Unklare Registrierungsverfahren Unklarheit über den Zusammenhang zwischen Rechtsstatus und Unternehmensvorschriften Unklarheit über die Regeln für ausländisches Eigentum Begrenzte Kenntnis der rechtlichen Anforderungen
	<ul style="list-style-type: none"> Begrenzte Dolmetsch- und Übersetzungsdienste in den lokalen Behörden

Standortpolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Anzahl von Standorten, die Programme zur Erziehung zum Unternehmer*innentum anbieten • Eingeschränkte Mobilität aufgrund der Entfernung der Flüchtlingslager und Sicherheitsbedenken
Folgen einer plötzlichen Zwangsumsiedlung	<ul style="list-style-type: none"> • Komplexe Verfahren zur Anerkennung von Vorqualifikationen • Fehlende Anerkennung von Flüchtlingsdokumenten zum Zwecke der Registrierung eines Unternehmens

Quelle: Vereinte Nationen (2018). Leitfaden zum Unternehmer*innentum für Migrant*innen und Flüchtlinge, S. 15

Bildung und Kompetenzentwicklung

Migrant*innen und Flüchtlinge sehen sich aufgrund sprachlicher und kultureller Herausforderungen erheblichen Hindernissen bei der Gründung von Unternehmen gegenüber. Diese Hindernisse können die Arten von Unternehmen einschränken, die sie gründen können, insbesondere wenn sie sich auf ihre ethnische Gemeinschaft konzentrieren und es vermeiden, sich auf dem breiteren Markt zu engagieren. Sie haben möglicherweise Schwierigkeiten, die lokalen Verbraucherbedürfnisse und Geschäftsnormen zu verstehen, und ihre Bemühungen können durch Stigmatisierung oder Diskriminierung behindert werden.

Darüber hinaus erschwert der fehlende Zugang zu unternehmerischen Bildungs- und Unterstützungsprogrammen in den Aufnahmeländern ihre unternehmerischen Ambitionen zusätzlich. Sprachliche und kulturelle Barrieren hindern sie oft daran, an solchen Programmen teilzunehmen, und in der Berufsausbildung werden in der Regel keine unternehmerischen Fähigkeiten vermittelt, die die Ergebnisse auf dem Arbeitsmarkt verbessern könnten. Darüber hinaus konzentriert sich die bestehende Ausbildung zum Unternehmer*innentum oft auf praktische Konzepte, anstatt eine unternehmerische Denkweise zu fördern, und viele Ressourcen sind nicht in verständliche Sprachen übersetzt. Migrant*innen und Flüchtlinge haben das Potenzial, als Mentor*innen zu fungieren, andere Unternehmer*innen kontinuierlich zu unterstützen und stärkere grenzüberschreitende zu fördern.

Tabelle 2: Unternehmerische Fragestellungen von Migrant*innen und Flüchtlingen und spezifische Herausforderungen im Bereich Bildung und Qualifikationsentwicklung

Ausgabe	Besondere Herausforderungen
Sprachliche und kulturelle Barrieren	<ul style="list-style-type: none"> • Schwierigkeiten, die Bedürfnisse und Präferenzen der Verbraucher, die Geschäftskultur und die Normen der Gesellschaft des Gastlandes zu verstehen

Abkopplung von der Bildung zum Unternehmer*innentum	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Programmen für unternehmerischen Initiative, die für Migrant*innen und Flüchtlinge zugänglich sind • Begrenzte Verknüpfungen von Bildung zu unternehmerischen Initiativen und anderen Integrationsprogrammen • Begrenzte Verknüpfungen zwischen beruflicher Bildung und Erziehung zu unternehmerischen Initiativen
Ungeeignete Pädagogik	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Programme mit Schwerpunkt auf der Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise • Mangel an Lehrmaterial in Migrant*innen- und Flüchtlingssprachen

Quelle: Vereinte Nationen (2018). Leitfaden zum Unternehmer*innentum für Migrant*innen und Flüchtlinge, S. 17

Technologieaustausch, Innovation und das Umfeld für Unternehmensgründungen

Migrant*innen und Flüchtlinge sind häufig mit schwachen Ökosystemnetzwerken konfrontiert, die ihre wirtschaftliche Aktivität und soziale Mobilität einschränken. Viele leben in benachteiligten Gebieten mit unsicheren Wohnverhältnissen, und begrenztem Zugang zu hochwertiger Bildung und nachhaltigen Lebensgrundlagen. Diese Bedingungen zwingen sie zu informellen Geschäften mit geringem Gewinn und nicht zu innovativen oder höherwertigen Unternehmungen. Dies kann dazu führen, dass sie von einem breiteren Ökosystem für Unternehmer*innentum und Innovation abgekoppelt werden, was ihren Zugang zu notwendigen Ressourcen wie Arbeitsräumen, Infrastruktur oder Gründerzentren einschränkt. Die politischen Entscheidungsträger*innen müssen sicherstellen, dass unternehmerische Unterstützung nicht nur für Migrant*innen und Flüchtlinge zugänglich ist, sondern auch für Mitglieder der Aufnahmegesellschaft, die ähnliche Herausforderungen haben.

Darüber hinaus schwächt die Erosion sozialer Netzwerke aufgrund von Migration oder Vertreibung die Unterstützungssysteme, auf die Unternehmer*innen angewiesen sind. Diaspora-Netzwerke können jedoch helfen, diese Lücke zu schließen, indem sie wertvolle Ressourcen wie Start-up-Finanzierung, Marktinformationen und Zugang zu internationalen Geschäftspartner*innen bereitstellen. Mit der Zeit können Migrant*innen und Flüchtlinge neue Netzwerke aufbauen, die sie bei ihren unternehmerischen Bemühungen unterstützen.

Tabelle 3: Unternehmerische Fragestellungen von Migrant*innen und Flüchtlingen und spezifische Herausforderungen, die im Rahmen von Technologieaustausch, Innovation und dem Umfeld für Unternehmensgründungen ermittelt wurden

Ausgabe	Besondere Herausforderungen
Schwache Verbindungen zwischen den Ökosystemen	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Verbindungen mit dem Privatsektor und dem breiteren Ökosystem für Unternehmer*innentum und Innovation

	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Verbindungen zu universitären Zentren für unternehmerische Initiative • Unzureichender Zugang zu Arbeitsräumen und Infrastruktur
Schwache Verbindungen zur Diaspora	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Verbindungen zu unternehmerischen und innovativen Möglichkeiten und Ideen in den Herkunftsländern

Quelle: Vereinte Nationen (2018). Leitfaden zum Unternehmer*innentum für Migrant*innen und Flüchtlinge, S. 18

Zugang zu Finanzmitteln

Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge sehen sich häufig mit erheblichen Hindernissen beim Zugang zu Finanzmitteln konfrontiert, insbesondere bei formalen Bankinstituten. Das liegt an der fehlenden Kredithistorie, den fehlenden Sicherheiten oder den fehlenden Unterlagen, insbesondere bei Flüchtlingen, die überstürzt aus ihren Ländern geflohen sind und nicht zurückkehren können, um ihr Kapital oder ihre Papiere zurückzuholen. Finanzinstitute betrachten ihre Geschäfte möglicherweise als risikoreich oder wenig rentabel, und kulturelle Vorurteile können das Vertrauen weiter beeinträchtigen. Flüchtlinge sehen sich oft mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, wie dem Fehlen offizieller Dokumente aus dem Gastland, was die Eröffnung von Bankkonten oder den Zugang zu Krediten erschwert.

Aufgrund dieser Herausforderungen greifen viele Migrant*innen und Flüchtlinge auf informelle Finanzierungsquellen zurück, wie z. B. persönliche Ersparnisse, Familie, Freunde und ko-ethnische oder Diaspora-Gemeinschaften.

Darüber hinaus können kulturelle Überzeugungen, geringe Finanzkenntnisse und Sprachbarrieren sie davon abhalten, sich an formelle Finanzinstitute zu wenden, wodurch sie noch weiter von den regulären Kreditmärkten isoliert werden.

Tabelle 4: Unternehmerische Fragestellungen von Migrant*innen und Flüchtlingen und spezifische Herausforderungen beim Zugang zu Finanzmitteln

Ausgabe	Besondere Herausforderungen
Begrenzter Zugang zu Finanzmitteln	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzter Zugang zu Start-up-Finanzierung • Hohe Kredit- und Sicherheitsanforderungen • Begrenzte Kreditvergangenheit • Starke Einschränkungen beim Zugang zu Finanzmitteln und Bankkonten aufgrund des Rechtsstatus
Abhängigkeit von informeller Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe finanzielle Allgemeinbildung • Fehlen von Übersetzungsdiensten, die beim von Finanzierungsanträgen helfen

Quelle: Vereinte Nationen (2018). Leitfaden zum Unternehmer*innentum für Migrant*innen und Flüchtlinge, S. 19

Netzwerke und Bewusstsein

Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen fehlt es oft an starken Unterstützungsnetzwerken, die für die Gründung und das Wachstum erfolgreicher Unternehmen unerlässlich sind. Ethnische Netzwerke können ein motivierender Faktor für unternehmerische Aktivitäten sein, aber Migrant*innen und Flüchtlinge haben in ihren Aufnahmeländern möglicherweise keinen Zugang zu diesen Netzwerken, insbesondere wenn ihr Herkunftsland nicht zu den traditionellen von Migrant*innen gehört. Durch die Vertreibung werden sie oft von ihren früheren Netzwerken getrennt, und digitale Diaspora-Netzwerke können die Unterstützung der lokalen Gemeinschaft, die für den täglichen Geschäftsbetrieb benötigt wird, nicht vollständig ersetzen. Für Migrant*innen aus weniger stark vertretenen Ländern oder Kulturen kann es schwieriger sein, Zugang zu diesen Netzwerken zu erhalten, die für das Navigieren im regulatorischen Umfeld und die Beschaffung von Informationen unerlässlich sind.

Lokale Netzwerke sind zwar von entscheidender Bedeutung, aber der demografische Wandel in der Migrant*innenbevölkerung und das Wachstum der transnationalen Diaspora-Netzwerke bieten neue Möglichkeiten für das Unternehmer*innentum. Diese expandierenden Netzwerke können Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen den Zugang zu Ressourcen und globalen Geschäftsverbindungen erleichtern. Migrant*innen und Flüchtlinge sind jedoch auch mit Herausforderungen wie Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Stigmatisierung in den Aufnahmeländern konfrontiert, die ihren unternehmerischen Erfolg behindern können. Eine unterstützende nationale Gesetzgebung, eine günstige Regierungspolitik, ein aktives Engagement des Privatsektors und integrative lokale Gemeinschaften sind Schlüsselfaktoren, die es Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen ermöglichen können, diese Hindernisse zu überwinden und erfolgreich zu sein.

Tabelle 5: In Netzwerken und bei der Sensibilisierung ermittelte Probleme und spezifische Herausforderungen für das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen

Ausgabe	Besondere Herausforderungen
Mangel an unterstützenden Netzwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Abtrennung von früheren Netzen • Mangel an ko-ethnischen Netzwerken • Abkopplung von breiteren unternehmerischen Netzwerken
Populismus und Fremdenfeindlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ein hohes Maß an Stigmatisierung und Diskriminierung von Migrant*innen und Flüchtlingen • Unzureichende Förderung von Vorbildern • Begrenzte Förderung von Initiativen für das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen

Quelle: Vereinte Nationen (2018). Leitfaden zum Unternehmer*innentum für Migrant*innen und Flüchtlinge, S. 20

Förderung des Unternehmer*innentums von Migrant*innen und Flüchtlingen: Vorteile und Möglichkeiten

Die Förderung des Unternehmer*innentums unter Migrant*innen und Flüchtlingen kann nicht nur für die Unternehmer*innen selbst, sondern auch für die Aufnahmeländer und ihre Herkunftsländer erhebliche Vorteile bringen. In den Aufnahmeländern bringen Migrant*innen und Flüchtlinge oft wichtige Fähigkeiten und Fachkenntnisse mit, die zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen. In ihren Herkunftsländern können Diaspora-Mitglieder und Rückkehrer*innen das Unternehmer*innentum unterstützen, indem sie die Ressourcen, das Wissen und die Netzwerke nutzen, die sie durch die Migration erworben haben, und indem sie als Mentor*innen für einheimische Unternehmer*innen fungieren oder dabei helfen, grenzüberschreitende Handels- und Marketingmöglichkeiten zu erleichtern. Der *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees* (Vereinte Nationen, 2018) hebt die wichtigsten Vorteile und Möglichkeiten der Förderung des Unternehmer*innentums unter Migrant*innen und Flüchtlingen hervor, die im folgenden Text zusammengefasst werden.

Das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen kann in mehrfacher Hinsicht erheblich zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Aufnahmeländer beitragen:

1. **Wirtschaftswachstum und Innovation:** Migrant*innen und Flüchtlinge bringen vielfältige Fähigkeiten, Kenntnisse und Perspektiven mit, die zu Innovation und Marktwachstum führen können. Diese "Diversitätsdividende" fördert neue Ideen und Lösungen, die neue Produkte, Prozesse und Geschäftspraktiken einführen können.
2. **Unternehmensgründung:** Migrant*innen und Flüchtlinge neigen aufgrund ihrer Risikobereitschaft und ihrer Entschlossenheit, sich im Ausland ein neues Leben aufzubauen, in der Regel zu unternehmerischen Initiativen. Ihre unternehmerischen Tätigkeit kann weiteres Unternehmer*innentum anregen, sowohl innerhalb der Migrant*innengemeinschaften als auch unter der einheimischen Bevölkerung.
3. **Schaffung von Arbeitsplätzen:** KMU, die von Migrant*innen geführt werden, schaffen ähnlich viele Arbeitsplätze wie einheimische Unternehmen. Untersuchungen in OECD-Ländern zeigen, dass im Ausland geborene Unternehmer*innen zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, die erheblich zur Beschäftigung beitragen und die Abhängigkeit von der Sozialhilfe verringern.
4. **Internationaler Handel:** Migrant*innen- und Flüchtlingsunternehmen haben oft Zugang zu transnationalen Netzwerken, die es ihnen ermöglichen, Handelsbeziehungen mit ihren Herkunftsländern aufzubauen. Dieser Vorteil kann die Transaktionskosten senken und dabei helfen, Marktchancen und -risiken zu erkennen.
5. **Lokale wirtschaftliche Entwicklung:** Unternehmen von Migrant*innen und Flüchtlingen können einkommensschwache Gebiete wiederbeleben und wichtige Dienstleistungen anbieten. Diese Unternehmen bieten auch Beschäftigungsmöglichkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Gemeinschaften und tragen so zur sozialen Mobilität und zur Verringerung der Ausgrenzung bei.
6. **Sozialer Zusammenhalt und Wohlbefinden der Gemeinschaft:** Unternehmen mit Migrationshintergrund fördern häufig die soziale Eingliederung, indem sie lokale Bedürfnisse erfüllen, erschwingliche Dienstleistungen anbieten und

den interkulturellen Austausch fördern. Sie spielen eine wichtige Rolle beim Brückenbau zwischen verschiedenen Gemeinschaften und fördern so den sozialen Zusammenhalt.

Das Unternehmer*innentum von Migrant*innen und Flüchtlingen kommt nicht nur den Aufnahmeländern zugute, sondern kann auch auf verschiedene Weise erheblich zur wirtschaftlichen Entwicklung der **Herkunftsländer** von Migrant*innen und Flüchtlingen beitragen:

1. **Gründung von neuen Unternehmen:** Migrant*innen und Flüchtlinge, die im Ausland finanzielle Mittel, sektorspezifisches Wissen und internationale Arbeitserfahrung erworben haben, sind gut positioniert, um in ihren Herkunftsländern in Unternehmen zu investieren oder diese zu gründen. Ihr Fachwissen, ihre Netzwerke und ihre Vertrautheit mit Geschäftspraktiken können das Wachstum und die Innovation des Sektors vorantreiben. Wichtig ist, dass dieser Beitrag nicht immer ihre dauerhafte Rückkehr erfordert, da ein zeitlich begrenztes oder virtuelles Engagement sowohl dem Gastland als auch dem Herkunftsland zugutekommen kann.
2. **Rücküberweisungen und Investitionen der Diaspora:** Die weltweiten Überweisungen, die einen wichtigen Finanzfluss in Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen darstellen, übersteigen die offizielle Entwicklungshilfe erheblich. In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit nehmen die Überweisungen oft zu und dienen als stabile Finanzquelle. Über die Unterstützung des Lebensunterhalts der Familie hinaus tragen Rücküberweisungen dazu bei, Kreditzwänge zu mildern und ermöglichen es den Empfänger*innen, in lokale Unternehmen zu investieren.
3. **Wissenstransfer:** Migrant*innen bringen wertvolle Kenntnisse, Fähigkeiten und Geschäftskontakte aus dem Ausland mit, die sie mit den Gemeinschaften in ihren Herkunftsländern teilen können. Dieser Wissenstransfer trägt zur Förderung von Innovationen bei und kann ein Katalysator für das Wachstum des Privatsektors in Sektoren sein, die zuvor unterentwickelt waren oder denen es an Fachwissen mangelte.

Das Unternehmer*innentum bringt **Migrant*innen und Flüchtlingen** erhebliche finanzielle, soziale und psychologische Vorteile und bietet ihnen eine wichtige Chance, sich in der Aufnahmegesellschaft ein neues Leben aufzubauen. Diese Vorteile lassen sich wie zusammenfassen.

1. **Wirtschaftlicher Nutzen:** Unternehmer*innentum bietet einen Weg zu finanzieller Sicherheit, insbesondere wenn Migrant*innen und Flüchtlinge mit Hindernissen wie Diskriminierung, Sprachproblemen oder der fehlenden Anerkennung ausländischer Qualifikationen konfrontiert sind. Diese Hindernisse führen oft zu höherer Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung und drängen sie in die Selbstständigkeit als Alternative zu unsicheren oder schlecht bezahlten Arbeitsplätzen. Auch wenn die Entscheidung, ein Unternehmen zu gründen, vielleicht aus der Not heraus getroffen wird, kann das Unternehmer*innentum einen Weg in die finanzielle Unabhängigkeit bieten.
2. **Sozialer Nutzen:** Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge erfahren oft einen höheren sozialen Status, Unabhängigkeit und Autonomie. Sie können auch auf ko-ethnische Netzwerke in ihren Gastländern und Diaspora-Gemeinschaften zurückgreifen, um Mentor*innen, finanzielle Unterstützung, Lieferanten und Kund*innen zu finden. Neben ethnischen Netzwerken gibt es auch breitere soziale Netzwerke - wie

wie religiöse oder politische Gruppen - bieten ebenfalls Unterstützung und Möglichkeiten zur sozialen Integration.

3. **Psychologischer Nutzen:** Unternehmer*innentum bietet psychologisches Wohlbefinden, indem es ein Gefühl der Würde vermittelt, insbesondere für Flüchtlinge, die arbeitslos oder unterbeschäftigt sind. Für viele Migrant*innen und Flüchtlinge bietet die Gründung eines Unternehmens eine sinnvollere Arbeit als Jobs, für die sie überqualifiziert sind. Sie bietet auch die Möglichkeit, einen Beitrag zur Gesellschaft des Aufnahmelandes zu leisten, ohne einheimische Arbeitskräfte zu verdrängen, und hilft so, potenzielle Fremdenfeindlichkeit abzuschwächen. Das Unternehmer*innentum von Flüchtlingen kann zu langfristigen Lösungen sowohl für die vertriebenen als auch für die aufnehmenden Gemeinschaften beitragen und Folgendes unterstützen
Eigenständigkeit und Erleichterung des Übergangs von der Krise zur Stabilität.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Förderung der Selbständigkeit und des Unternehmer*innentums von Migrant*innen und Flüchtlingen nicht nur für ihre persönliche Befähigung und Integration von entscheidender Bedeutung ist, sondern auch erhebliche wirtschaftliche und soziale Vorteile für die Aufnahmeländer bietet. Migrant*innen und Flüchtlinge tragen durch ihre unternehmerischen Unternehmungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovation und sozialem Zusammenhalt bei und fördern so das lokale Wirtschaftswachstum. Darüber hinaus reichen ihre unternehmerischen Aktivitäten über das Aufnahmeland hinaus und fördern die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit und Entwicklung in ihren Herkunftsländern durch Überweisungen, Investitionen und Wissenstransfer. Daher ist die Förderung und Erleichterung des Unternehmer*innentums von Migrant*innen und Flüchtlingen eine Schlüsselstrategie, um sowohl ihr Wohlergehen als auch die breitere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung der Regionen, in denen sie sich niederlassen, zu verbessern.

Die Geschichte von Ayman Youssif - einem zugewanderten Unternehmer in Kroatien

Ayman Youssif ist ein ägyptischer Einwanderer, der sich trotz zahlreicher Herausforderungen erfolgreich als Unternehmer in Kroatien etabliert hat.

Aymans Reise begann in seiner Heimatstadt Al-Minya, einer Industriestadt am Nil in Ägypten. Auf der Suche nach einem besseren Leben für sich und seine Familie beschloss Ayman, sich auf den langen und unsicheren Weg nach Europa zu machen. Wie viele andere Migrant*innen war seine Reise mit körperlichen und seelischen Entbehrungen verbunden, wobei er viel Zeit zu Fuß verbrachte. Seine erste Station war Ungarn, wo er Asyl beantragte und sogar kurzzeitig als Friseur arbeitete. Sein Antrag auf Daueraufenthalt wurde jedoch abgelehnt, und er wurde nach Kroatien abgeschoben. Ursprünglich war Kroatien nicht sein geplantes Ziel, aber durch eine Kombination von Umständen und seiner eigenen Anpassungsfähigkeit wurde es zu seiner neuen Heimat.

Die ersten Erfahrungen von Ayman in Kroatien waren von großen Schwierigkeiten geprägt. Er verbrachte ein Jahr in einem Asylzentrum - eine Erfahrung, an die er sich lieber nicht erinnert. Im Jahr 2018 hatte er jedoch eine legale Aufenthaltsgenehmigung erhalten und begann in einem lokalen Friseursalon in der Nähe des Kvaternik-Platzes in Zagreb zu arbeiten. Während dieser Zeit machte er sich mit der kroatischen Sprache und Kultur vertraut.

Trotz der Schwierigkeiten, sich in einem neuen sozialen und administrativen System zurechtzufinden, war Ayman fest entschlossen, erfolgreich zu sein.

Im Jahr 2019 eröffnete Ayman seinen ersten Friseursalon, den er "Samo tu" ("Nur hier") nannte. Der im Zagreber Stadtteil Vrbik gelegene Laden war von der Größe und Ausstattung her bescheiden. Anfangs bestand seine Kundschaft hauptsächlich aus anderen Migrant*innen und Freund*innen aus dem Asylzentrum. Doch durch Mund-zu-Mund-Propaganda und soziale Medien wuchs Aymans Ruf. Der Wendepunkt kam, als der Jesuiten-Flüchtlingsdienst, eine katholische Organisation, seine Dienste in den sozialen Medien empfahl und seine Fähigkeiten sowie seine Bemühungen um die Integration in die kroatische Gesellschaft lobte. Diese Empfehlung trug dazu bei, einen breiteren Kundenkreis anzuziehen, darunter Anwohner*innen und sogar Profisportler*innen.

Der Erfolg von "Samo tu" ermöglichte es Ayman, sein Geschäft zu erweitern. Im Jahr 2023 eröffnete er einen größeren, moderneren Salon namens "Ayman & the Barbers". Dieser neue Salon ist zum Dreh- und Angelpunkt im Vrbik-Viertel geworden, das für seine lebendige und einladende Atmosphäre bekannt ist. Aymans Liebe zum Detail und sein Engagement für Qualität haben dazu geführt, dass sein Salon besonders bei Sportler*innen, darunter Fußballer*innen und Boxer*innen, beliebt ist. Signierte Trikots von prominenten Sportler*innen schmücken die Wände des Salons und zeugen von den engen Beziehungen, die er zu seinen Kund*innen aufgebaut hat.

Der Erfolg von Ayman als Unternehmer*innen erstreckt sich auch auf seine Rolle als Arbeitgeber. Zu seinem Team gehören sowohl kroatische als auch ausländische Mitarbeiter*innen, was die Vielfalt und Inklusivität des Unternehmens widerspiegelt. Er ist stolz darauf, anderen Menschen eine Chance zu geben, so wie er selbst die Möglichkeit hatte, sich in Kroatien ein neues Leben aufzubauen. Seine Frau Sarah ist aktiv in das Unternehmen eingebunden, und ihre beiden Kinder haben sich gut an das Leben in Zagreb angepasst und sprechen fließend Kroatisch und Englisch. Trotz der Herausforderungen, die das Erlernen einer neuen Sprache und Kultur mit sich bringt, hat sich Aymans Familie mit ihrer neuen Umgebung arrangiert und damit gezeigt, dass eine erfolgreiche Integration möglich ist.

Als Unternehmer mit Migrationshintergrund sah sich Ayman jedoch einigen systembedingten Herausforderungen gegenüber. Die Beschaffung der erforderlichen Genehmigungen und die Navigation durch die bürokratischen Prozesse in Kroatien waren erhebliche Hindernisse. So war es für Ayman beispielsweise einfacher, einen Geschäftsraum für seinen Salon zu mieten als eine Wohnung für seine Familie zu finden, was die gesellschaftlichen Barrieren widerspiegelt, auf die Migrant*innen häufig stoßen. Darüber hinaus haben die häufigen Kontrollen der Behörden die Führung seines Unternehmens noch komplizierter gemacht. Dank seiner akribischen Vorgehensweise bei der Einhaltung der Vorschriften und seiner positiven Einstellung konnte Ayman diese Hürden jedoch überwinden.

Aymans Geschichte unterstreicht die breiteren Auswirkungen der Einwanderungs- und Integrationspolitik. Sein Weg vom Asylbewerber zum erfolgreichen Geschäftsinhaber veranschaulicht das Potenzial von Zuwanderer*innen einen sinnvollen Beitrag zu ihren Gastgemeinden zu leisten, wenn sie unterstützt werden und Chancen erhalten. Sein Friseursalon hat sich nicht nur zu einem florierenden Geschäft entwickelt, sondern auch zu einem Symbol für kulturellen Austausch und gegenseitigen Respekt. Durch die Verschmelzung von Elementen der ägyptischen und der kroatischen Kultur hat Ayman einen einzigartigen Raum geschaffen, der bei einer vielfältigen Kundschaft Anklang findet.

Seit er Ägypten verlassen hat, ist Ayman nicht mehr in seine Heimatstadt zurückgekehrt. Er hofft zwar eines Tages seine dort zurückgelassene Familie besuchen zu können, doch sein Hauptaugenmerk liegt weiterhin auf dem Aufbau eines stabilen und

wohlhabenden Lebens für seine Frau und seine Kinder in Kroatien. Dieser Aspekt seiner Geschichte verdeutlicht den emotionalen Tribut, den die Migration fordert, selbst für diejenigen, die in ihrer neuen Umgebung großen Erfolg haben.

Ayman ist ein überzeugendes Beispiel für Widerstandsfähigkeit und Inklusion. Seine Leistungen spiegeln nicht nur seine Entschlossenheit wider, sondern auch das Potenzial von Zuwanderer*innen, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft ihres Gastlandes zu leisten, wenn sie die Möglichkeit dazu haben.

Statt der Schlussfolgerung: Der (un)erwartete Werdegang von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und digitalen Nomad*innen: Lektionen, die (noch) zu lernen sind

In den letzten zehn Jahren hat sich die Unternehmens- und Migrationslandschaft erheblich verändert, angetrieben durch globale Phänomene wie das Aufkommen des digitalen Nomad*innentums, die zunehmende Migration und die Verbreitung internationaler Mobilitätsmöglichkeiten. Diese Veränderungen in Verbindung mit Herausforderungen durch exogene Schocks wie die COVID-19-Pandemie, den Brexit und Naturkatastrophen haben sowohl die Widerstandsfähigkeit als auch die Anfälligkeit von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und digitalen Nomad*innen deutlich gemacht. In diesem Abschnitt untersuchen wir mögliche Lehren aus ihren Lebensläufen und die Auswirkungen auf die Aufnahmegesellschaften.

Wichtige Entwicklungen am Schnittpunkt von Migration und Unternehmer*innentum

Kroatien hat als eines der ersten Länder der Welt ein Visum für digitale Nomad*innen eingeführt und ist damit ein bemerkenswertes Fallbeispiel für die Nutzung globaler Trends. Dieser fortschrittliche Schritt fiel jedoch mit steigenden Hürden für zugewanderte Unternehmer*innen zusammen, was ein paradoxes politisches Umfeld widerspiegelt (OECD/Europäische Kommission, 2023). Gleichzeitig hat Kroatien erhebliche Auswanderungs- und Einwanderungswellen erlebt, mit einem starken Anstieg der digitalen Nomad*innen weltweit, die für 2023 auf 35 Millionen geschätzt werden - ein Anstieg um 37 % im Vergleich zum Vorjahr (Think Remote, 2024).

Digitale Nomad*innen, die sich durch ein Durchschnittsalter von 32 Jahren und ein durchschnittliches Jahreseinkommen von \$120.512, stellen eine neue Form der Mobilität dar, die durch Technologie und Lebensstilpräferenzen angetrieben wird (Think Remote, 2024). Ihre Erfahrungen sind jedoch nicht ohne Herausforderungen, darunter Schwierigkeiten mit der Wi-Fi-Verbindung, der Kommunikation über Zeitzone hinweg und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Think Remote, 2024). Trotz dieser Hürden ziehen aufstrebende Reiseziele wie Kroatien weiterhin digitale Nomad*innen an, die von der Sicherheit, der Erschwinglichkeit und den weit verbreiteten Englischkenntnissen der Einheimischen angezogen werden (Bradbury, 2020).

Hemmnisse und Bewältigungsstrategien von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund in Kroatien

Zugewanderte Unternehmer*innen in Kroatien sind mit einer doppelten Realität konfrontiert: Während der Lebensstil und der kulturelle Reichtum des Landes gefeiert werden, kann es entmutigend sein, sich in den bürokratischen und regulatorischen Systemen des Landes zurechtzufinden. Zu den größten Herausforderungen gehören übermäßige Bürokratie, Sprachbarrieren und ein informelles Steuersystem, das die Geschäftstätigkeit unberechenbar macht (Alpeza et al; Brzozowski et al, 2022). Viele zugewanderte Unternehmer*innen betonen beispielsweise die Notwendigkeit, vertrauenswürdige lokale Buchhalter*innen und Anwälte*innen zu engagieren, um die Einhaltung der Vorschriften effektiv zu verwalten (Simic Banovic et al., 2022).

Trotz dieser Hindernisse haben Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund ihre Widerstandsfähigkeit durch Strategien wie diese unter Beweis gestellt:

- **Anpassungsfähigkeit:** Akzeptanz und Integration in lokale kulturelle Normen, anstatt zu versuchen, sie zu ändern.
- **Engagement für die Gemeinschaft:** Aufbau von Verbindungen zu lokalen Gemeinschaften, um Vertrauen zu gewinnen und Zugang zu Netzwerken zu erhalten.
- **Geduld und Optimismus:** Vorbereitung auf langsame Prozesse und systemische Ineffizienzen.

Aus den Erfahrungen von zugewanderten Unternehmer*innen und digitalen Nomad*innen in Kroatien lassen sich mehrere Lehren ziehen, die von größerer Relevanz sind und weiterreichende Auswirkungen haben:

- **Überschneidung von formellen und informellen Hindernissen:** Die Herausforderungen, mit denen Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund konfrontiert sind, spiegeln zunehmend die der einheimischen Unternehmer*innen wider und unterstreichen die Notwendigkeit von Systemreformen, die allen Unternehmer*innen zugute kommen (Brzozowski et al., 2022; Simic Banovic et al., 2022).
- **Die Bedeutung von Netzwerken:** Sowohl formelle als auch informelle Netzwerke spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung unternehmerischer Vorhaben. Transnationale soziale Verbindungen, Mentorenschaft und gemeinschaftsbasierte Vereinigungen sind unschätzbare Ressourcen.
- **Flexibilität und Widerstandsfähigkeit:** Die Fähigkeit, sich an externe Schocks anzupassen - seien sie wirtschaftlicher, sozialer oder umweltbedingter Natur - ist ein entscheidender Überlebensfaktor für Unternehmer*innen und Nomad*innen gleichermaßen (Conz et al., 2020).
- **Politik und Lobbyarbeit:** Die Beseitigung bürokratischer Hürden und die Förderung eines integrativen politischen Umfelds können sowohl für zugewanderte Unternehmer*innen als auch für digitale Nomad*innen ein erhebliches Potenzial freisetzen, das der Gesellschaft des Aufnahmelandes durch Innovation, Schaffung von Arbeitsplätzen und interkulturellen Austausch zugutekommt.

Schlussbemerkungen

Die weltweit erwiesenen Vorteile des Unternehmer*innentums von Zuwanderer*innen - wie die Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovation und wirtschaftliche Spillover-Effekte - werden in vielen Ländern, auch in Kroatien, nach wie vor unterschätzt. Durch die Beseitigung der wichtigsten Hindernisse und die Nutzung der Stärken von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und digitalen Nomad*innen können die Aufnahmegesellschaften neue Möglichkeiten für Wachstum und Integration erschließen. Regelmäßige Vernetzung, berufliche Weiterbildung und Initiativen zur Interessenvertretung sind für die Förderung eines integrativeren unternehmerischen Ökosystems von entscheidender Bedeutung.

Darüber hinaus unterstreichen die gewonnenen Erkenntnisse die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit, insbesondere angesichts externer Schocks wie der COVID-19-Pandemie, des Brexit und von Naturkatastrophen. Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und digitale Nomad*innen sind ein Beispiel für den Wert informeller Netzwerke, für Flexibilität und Einfallsreichtum und leisten einen wesentlichen Beitrag zum sozioökonomischen Gefüge ihrer Gastländer (Simic Banovic et al., 2022).

Während Länder wie Kroatien die Komplexität von Migration und Unternehmer*innentum meistern, zeigen die Erfahrungen dieser Gruppen, wie wichtig Widerstandsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und gemeinschaftliches Engagement für den Aufbau einer nachhaltigen und erfolgreichen Gesellschaft sind. Durch die Förderung eines Umfelds, das sowohl zugewanderte Unternehmer*innen als auch digitale Nomad*innen unterstützt, können politische Entscheidungsträger eine inklusivere und dynamischere Wirtschaftslandschaft schaffen, von der alle Beteiligten profitieren.

Quellen:

1. Alpeza, M., Basarac Sertić, M., Deliđ, A., Has, M., Koprivnjak Popović, T., Križanović, K., Kuček, S., Mezulić Juric, P., Novosel, M., Oberman, M., Oberman Peterka, S., Perić, J., Petričević, P., Šimić Banović, R., Vučković, V. (2022). Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj - 2021. Mala i srednja poduzeća u uvjetima pandemije bolesti COVID-19
<https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf>
2. Brzozowski, J., Šimić Banović, R., & Alpeza, M. (2022). Überwindung von Hindernissen für das Unternehmer*innentum von Zuwanderer*innen in Kroatien: die Rolle von formellen und informellen Institutionen. *Post-Communist Economies*, 34(8), 1109-1136. <https://doi.org/10.1080/14631377.2021.1928825>
3. Barrett, G., T. Jones und D. McEvoy (1996). Ethnic Minority Business: Theoretischer Diskurs in Großbritannien und Nordamerika. *Urban Studies*, Vol. 33/4-5, <https://doi.org/10.1080/00420989650011825>.
4. Dalhammar, T. (2004). *Stimmen des Unternehmer*innentums und der Kleinunternehmen: Unternehmen von Zuwanderer*innen in Kista, Stockholm*.
5. Neuman, E. (2021). Leistung und Schaffung von Arbeitsplätzen bei selbständigen Einwanderern und Einheimischen in Schweden. *Small Business Economics*, Vol. 56/1, <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00223-z>.
6. OECD (2011). *Internationaler Migrationsausblick 2011*. OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2011-en.
7. OECD/Europäische Kommission (2021). *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>.
8. OECD (2023). Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes. Verfügbar unter: [https://www.oecd.org/cfe/smes/inclusive-entrepreneurship-policies-country-assessmen tnotes.htm](https://www.oecd.org/cfe/smes/inclusive-entrepreneurship-policies-country-assessmen%20notes.htm)
9. OECD (2023). *International Migration Outlook 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>.
10. OECD/Europäische Kommission (2023). *Indikatoren für die Integration von Zuwanderer*innen 2023: Settling In*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1d5020a6-en>.
11. OECD/Europäische Kommission (2023). *The Missing Entrepreneurs 2023: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/230efc78-en>.

12. Puskaric, K. (2023). *Der kroatische Traum*. Lider, Liderpress Media, Zagreb.
13. Startup Verband (2023). *Migrant Founders Monitor 2023*, Verfügbar unter:
https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/migrant_founders/MigrantFoundersMonitor2023_EnglishVersion.pdf
14. Šimić Banović, R. (2022). Das Überleben von Unternehmen bei mehreren externen Schocks: Der Fall von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund und digitalen Nomad*innen in Kroatien. *Interdisziplinäre Managementforschung XVIII*. Josip Juraj Strossmayer University of Osijek; Postgraduate Doctoral Study Program in Management, Pforzheim University; Croatian Academy of Sciences and Arts. 279-292.
15. Šimić Banović, R., Škokić, V., & Alpeza, M. (2022). Informelle Netzwerke unter zugewanderten Unternehmer*innen: Case of Croatia. In A. Polese (Ed.), *Informality, labour mobility and precariousness*. Palgrave Macmillan. 95-123
16. Šimić Banović, R., Škokić, V., Vuckovic, V., & Basarac Sertić, M. (2022). Unternehmer*innentum von Zuwanderer*innen und Resilienz während der Covid-19-Pandemie: The case of Croatia. In W. Bartlett & M. Uvalic (Eds.), *Towards economic inclusion in the Western Balkans: Challenges and opportunities*. Palgrave Macmillan. 321-344
17. Think Remote (2024). Statistik für digitale Nomad*innen
<https://thinkremote.com/digital-nomad-statistics/>
18. Vereinte Nationen (2018). *Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees*. Verfügbar unter:
<https://unctad.org/publication/policy-guide-entrepreneurship-migrants-and-refugees>

CHAPTER 4

Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Polen: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken

Jagiellonen-Universität

EU- und nationale rechtliche Hindernisse für Migrant*innen: der Fall Polen

Einleitung: Die Ursprünge der Massenmigration in Europa

Wenn wir heute über das Thema internationale Migration sprechen, denken wir oft nicht nur an wirtschaftliche, soziale, kulturelle und politische Fragen, sondern auch an den Begriff der Sicherheit. Die nationale und regionale Sicherheit wird zum wichtigsten Aspekt unseres täglichen Lebens und beeinflusst auch die Migrationspolitik und das Migrationsmanagement.

Es ist jedoch wichtig, sich daran zu erinnern, dass unsere europäischen Traditionen in dieser Hinsicht viel liberaler sind als heute. Trotz der politischen Spaltung Europas war das 19. Jahrhundert eine Zeit intensiver Mobilität von Personen innerhalb des Kontinents, d. h. zwischen den europäischen Nationalstaaten. Ausländer*innen und ausländische Arbeitskräfte waren in der Zeit der Urbanisierung und der Entwicklung der europäischen Großstädte von entscheidender Bedeutung. So verdreifachte sich beispielsweise die ausländische Bevölkerung von Paris zwischen 1851 und 1891 von 62 auf 219 Tausend Personen und erreichte damit 9 Prozent der Gesamteinwohner*innenzahl. Das gleiche, wenn auch noch intensivere Wachstum wurde im kosmopolitischen Wien beobachtet, dessen Bevölkerung sich zwischen 1810 und 1910 verzehnfachte: Ein Großteil dieses Wachstums war auf den Zustrom von Einwanderer*innen zurückzuführen, denn im Jahr 1900 bestand die Bevölkerung zu 54 % aus Migrant*innen. Auch mittelgroße Städte zogen Migrant*innen an: 1891 waren von den 115 000 Einwohnern des französischen Roubaix 46 % Belgier.

Europa war zu dieser Zeit durch den wirtschaftlichen Aufschwung infolge der industriellen Revolution in Verbindung mit der Bevölkerungsexpansion gekennzeichnet, die die Bäuer*innen dazu veranlasste, von der Landwirtschaft in den Industriesektor zu wechseln. Die industrielle Revolution trug nicht nur zur Entwicklung des Bergbaus, der Textilindustrie und der Metallurgie bei, sondern auch zur Schaffung neuer Transportmittel: Dampfschiffe und Eisenbahnen. Der erste regelmäßige Passagierdampfschiffsverkehr zwischen Großbritannien und Irland wurde 1815 eingerichtet: In der Folge reisten Zehntausende Ir*innen nach Schottland, um dort Kartoffeln zu pflanzen und zu ernten. Später hat die Entwicklung der Dampfschiffe die Migration über Europa hinaus nach beiden Amerikas drastisch verkürzt und leichter zugänglich gemacht. Die Züge trugen sogar noch mehr zur Mobilität der Menschen bei: Im 19. Jahrhundert reisten beispielsweise Norditaliener*innen (viele von ihnen Bäuer*innen) ins deutsche Ruhrgebiet, um im Winter, wenn die Nachfrage nach Kohle höher war, in den Kohlebergwerken zu arbeiten. Migrant*innen wurden auch bei Infrastrukturprojekten (Kanal-, Brücken- und Eisenbahnbau) eingesetzt.

Anfänglich wurde diese Mobilität von den europäischen Staaten weitgehend ungehindert zugelassen. Später, im 20. Jahrhundert, wurde die Migration zwischen den Nationalstaaten durch internationale Abkommen reguliert. So unterzeichnete die französische Regierung 1919 ein Abkommen mit der polnischen Regierung über die Anwerbung von Migrant*innen in den Regionen Nord-Pas-de-Calais, Picardie und Lothringen (N/N-E). Bis Anfang der 1930er Jahre arbeiteten in diesen Regionen fast 500 000 Polen in Kohlebergwerken und Stahlwerken.

Die Wirtschaftskrise in Europa ab 1929 hat zu antisemitischen und migrationsfeindlichen Kampagnen geführt, die durch nationalistische Ideologie und Propaganda angeheizt wurden. Infolgedessen waren die 1930er Jahre in Europa durch begrenzte wirtschaftliche Migrationsströme gekennzeichnet, die durch große Bewegungen politischer Migrant*innen und Flüchtlinge ersetzt wurden, die vor der Verfolgung durch Nazi-Deutschland und Österreich, das Franco-Regime in Spanien und viele andere Länder flohen. Das nächste Jahrzehnt war natürlich noch dramatischer: Es war geprägt von der erzwungenen Abwanderung und der absichtlichen Umsiedlung nationaler und ethnischer Minderheiten, die entweder auf unterdrückerische nationalistische Ideologien oder einfach auf die Veränderung von Grenzen und politischen Regimen im Europa der Nachkriegszeit Mitte der 1940er Jahre zurückzuführen war.

Die Grundlagen: EU-Integration und Mobilität der EU-Bürger*innen

Nach den dramatischen Erfahrungen des 2. Weltkriegs sahen sich die westeuropäischen Eliten sowohl mit der politischen Teilung des Kontinents aufgrund des Kalten Krieges und des Eisernen Vorhangs als auch mit der Notwendigkeit konfrontiert, die europäische Einheit im verbleibenden demokratischen Teil aufzubauen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass die Migration im Mittelpunkt des europäischen Integrationsprozesses stand. Nach dem verheerenden Krieg mussten die europäischen Volkswirtschaften ihre Industrien wieder aufbauen - viele von ihnen waren jedoch von großen demografischen Ungleichgewichten betroffen. Die erste Idee, ehemalige Feinde durch eine Zusammenarbeit in der Stahl- und Kohleindustrie zu verbinden, hing mit der Mobilität der Menschen zusammen. Im Vertrag von Paris (1951), mit dem die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl gegründet wurde, wurde das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen innerhalb der Unterzeichner*innenparteien festgeschrieben. Der gleiche Grundsatz wurde durch den Vertrag von Rom (1957) und die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) bestätigt. Artikel 3 Vertrags besagt : "Die Tätigkeit der Gemeinschaft umfasst nach Maßgabe dieses Vertrags und der darin vorgesehenen Zeitfolge (...) c) die Beseitigung der Hindernisse für den freien Verkehr von Personen, Dienstleistungen und Kapital zwischen den Mitgliedstaaten". In dieser ersten Phase der europäischen Integration war Italien das wichtigste Entsendeland, aus dem allein im Jahr 1951 300 000 Menschen auswanderten, viele davon in die Bergwerke und Stahlwerke in Belgien, Deutschland oder Frankreich.

Die volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen (einschließlich aller Wirtschaftszweige) innerhalb der EWG brauchte jedoch mehr Zeit, um umgesetzt zu werden: Gemäß der Verordnung Nr. 15 des Rates aus dem Jahr 1961 erhielten die Staatsangehörigen der EWG-Mitgliedstaaten das Recht, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat anzunehmen, sofern keine Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaates für die Stelle verfügbar waren. Und nur 7 Jahre später, am 8. November 1968, trat die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 in Kraft, mit der die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen innerhalb der Gemeinschaften vollständig umgesetzt wurde.

Mit den nachfolgenden Erweiterungen der EWG führte die wachsende Besorgnis der europäischen Gesellschaften über die Auswirkungen der massiven Zuwanderung aus den ärmeren europäischen Ländern zu (vorübergehenden) Beschränkungen der Arbeitnehmermobilität. Dieser Trend wurde bereits mit dem Beitritt Griechenlands (1981) und dann Portugals und Spaniens (1986) sichtbar. Im Jahr 1976 arbeiteten bereits mehr als 240 000 Griech*innen in der Europäischen Gemeinschaft, hauptsächlich in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Frankreich. Griechenland hatte eine höhere Arbeitslosenquote als seine zukünftigen europäischen Partner*innenländer.

Das BIP des Landes lag 50 % unter dem Gemeinschaftsdurchschnitt. Daher entschieden sich die alten Mitgliedsstaaten für Regelungen, die die volle Freizügigkeit der Griech*innen zu verzögern, die erst am 1. Januar 1988 in Kraft trat.

Die gleiche Beunruhigung zeigte sich bei der größten EU-Erweiterung im Jahr 2004: 2004 A8: Die enormen Einkommensunterschiede zwischen den alten EU-15- und den neuen A8-Ländern in Verbindung mit dem demografischen Druck in Mittel- und Osteuropa führten zu besorgniserregenden Migrationsprognosen, die wiederum zur Festlegung von Übergangsfristen für den Zugang zum Arbeitsmarkt beitrugen. Für die neuen Mitgliedstaaten, einschließlich der V4-Länder (Polen, Slowakei, Tschechien und Ungarn) und der baltischen Länder (Lettland, Litauen, Estland) sowie Slowenien, war eine Beschränkung der freien Beschäftigungsmöglichkeiten in den EU-15-Ländern bis zu einem Zeitraum von maximal 7 Jahren, d. h. bis zum 1. Mai 2011, möglich. Am 1. Mai 2004, dem ersten Tag des Beitritts, waren nur das Vereinigte Königreich, Irland und Schweden mutig genug, ihre Arbeitsmärkte für EU-Bürger*innen aus MOE zu öffnen. Die gleiche Politik wurde 2007 mit dem Beitritt Bulgariens und Rumäniens zur EU wiederholt. Beschränkungen für die Arbeitsmärkte der EU-25 waren bis zum 31. Dezember 2013 möglich. Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, die Niederlande, Luxemburg, Malta, Spanien und das Vereinigte Königreich nutzten diese Möglichkeit.

Was die in der EU verwendete Terminologie anbelangt, so ist es korrekter, EU-Bürger*innen, die in einem anderen EU-Land leben, als EU-Bürger*innen zu bezeichnen, während der Begriff Einwanderer*innen auf Ausländer*innen aus Nicht-EU-Ländern (Drittländern) beschränkt ist.

Zum Abschluss dieses Abschnitts sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU das Herzstück des EU-Binnenmarktes und eine der wichtigsten Freiheiten der EU ist. Dies bedeutet, dass jede/r EU-Bürger*in die Freiheit hat, in einem anderen EU-Land Arbeit zu suchen. Am 1. Januar 2023 lebten 13,9 Millionen EU-Bürger*innen in anderen EU-Ländern als dem Land, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen. Diese Zahl ist relativ bescheiden, da die Migrant*innen innerhalb der EU nur 3,1 Prozent der EU-Bevölkerung ausmachen. Andererseits lebten im gleichen Zeitraum 27,3 Millionen Bürger*innen aus Drittstaaten in der EU, was 6,1 % der EU-Bevölkerung entspricht.

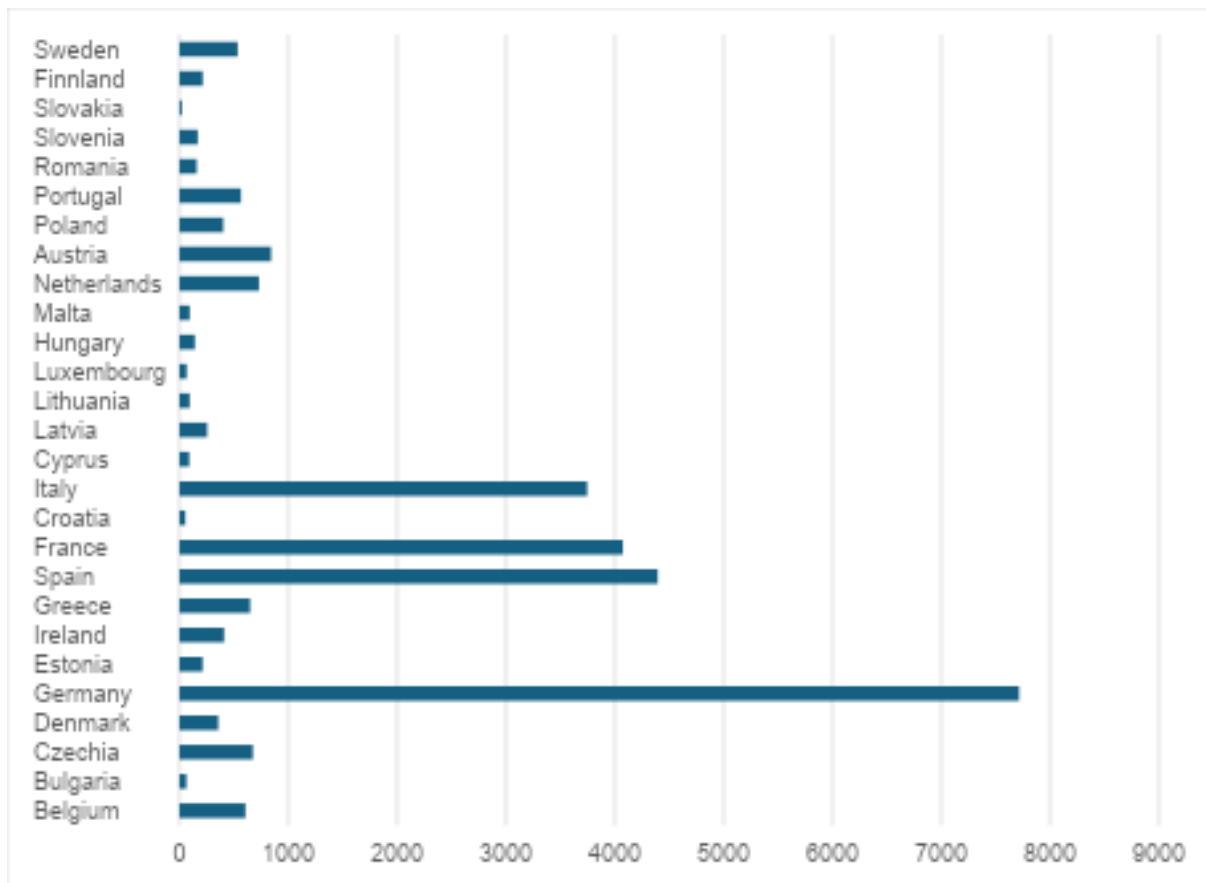


Abbildung 1. Bevölkerung aus Drittländern in den EU-Ländern, 1. Januar 2023 (in Tausend) Quelle:

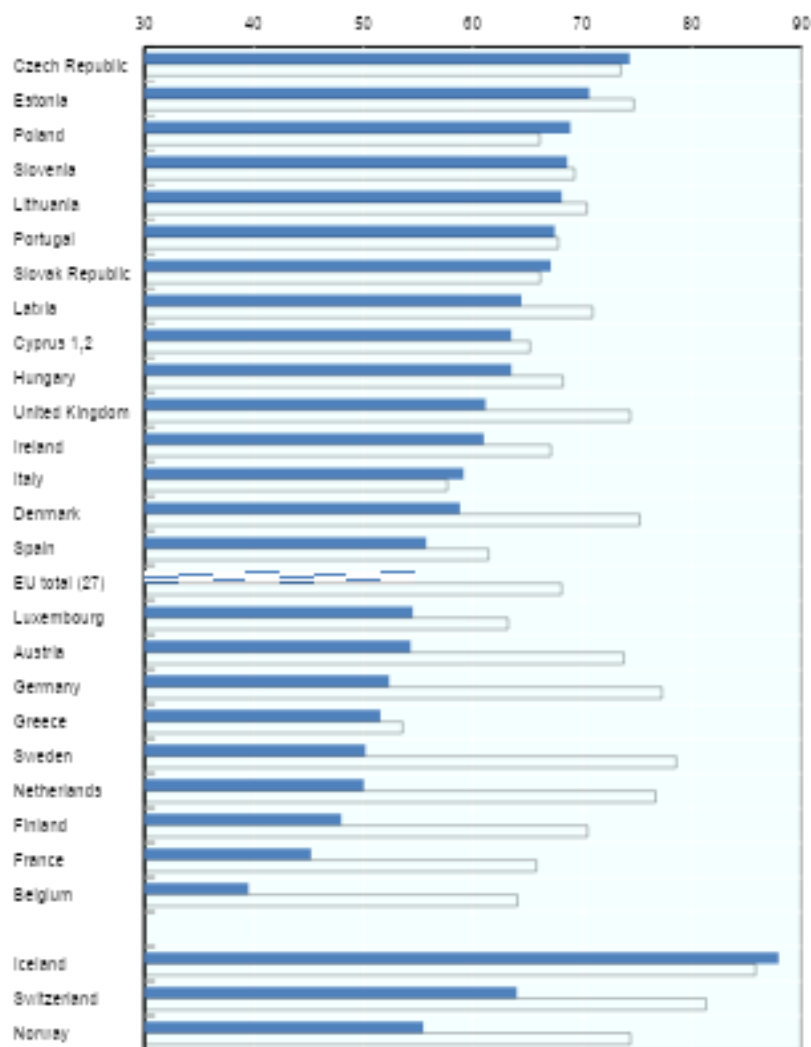
Eurostat (2024).

Die Länder mit der höchsten Zahl von Einwanderer*innen aus Nicht-EU-Ländern sind Deutschland (7,7 Millionen) und Frankreich (4,1 Millionen). Von den Ländern, die im Pro-mote-Projekt vertreten sind, leben die meisten Einwanderer*innen in Spanien (4,4 Millionen), gefolgt von Italien (3,7 Millionen), Österreich (842 000), Polen (402 000) und Kroatien (55 000). Bitte beachten Sie jedoch, dass die in Abbildung 1 dargestellten Statistiken keine Daten über ukrainische Flüchtlinge enthalten, die vorübergehenden Schutz genießen und sich seit 2022 in den EU-Ländern aufhalten.

Drittstaatsangehörige und der EU-Binnenmarkt

Trotz der jahrzehntelangen intensiven regionalen Integration bleiben die EU-Nationalstaaten in vielen kulturellen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten sehr heterogen. Dies zeigt sich auch in der Migrations- und Integrationspolitik, die nach wie vor in die Zuständigkeit der einzelnen EU-Länder fällt. In dieser Hinsicht gibt es keine universellen Regeln für die Einreise von Drittstaatsangehörigen: Die EU-Mitgliedsstaaten behalten sowohl bei der Migrationspolitik als auch bei den Anforderungen des Arbeitsmarktes die vollständige Autonomie der EU-Mitglieder. Dies wiederum führt zu heterogenen Ansätzen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und unternehmerischen Möglichkeiten für Migrant*innen und Flüchtlinge - ein Bereich, der im Mittelpunkt des Pro-mote-Projekts steht.

Abbildung 2. Beschäftigungsquoten von Drittstaatsangehörigen, 2017



Quelle: OECD (2018)

Die Ergebnisse dieser unterschiedlichen Regelungen und Bedingungen werden bei so wichtigen Messgrößen für die Integration von Zuwanderer*innen wie der Beschäftigungsquote sichtbar. In der gesamten EU liegt die Beschäftigungsquote der Zuwanderer*innen - 54,6 % - unter dem EU-Durchschnitt (68,1 %). In den Pro-Mote-Ländern ist die Diskrepanz in Österreich am größten, wo die Beschäftigungsquote der Zuwanderer*innen (54 %) um fast 20 Prozentpunkte hinter dem nationalen Durchschnitt (73,8 %) zurückbleibt. In Spanien ist der Abstand zwischen Zuwanderer*innen und Einheimischen geringer (rund 6 %), während in Italien und Polen die Beschäftigungsquote der Zuwanderer*innen höher ist als der Einheimischen (für Kroatien liegen für dieses Jahr keine Daten vor).

Die Vielfalt der Ansätze ist beträchtlich, und in diesem Kapitel ist kein Platz für eine solch detaillierte Analyse. Nichtsdestotrotz unterscheiden sich die Migrationspolitiken und Integrationsregelungen der EU-Länder in folgenden Aspekten:

- Gesetze und politische Toleranz in Bezug auf die Visumfreiheit und die anschließende Legalisierung von "Pseudotourist*innen", die zu Arbeitszwecken einreisen. So trat die Ukraine im Juni 2017 in eine visafreie Regelung mit der EU ein. Ukrainische Bürger*innen mit biometrischen Pässen durften in das Gebiet der EU einreisen und sich dort bis zu 90 Tage aufhalten. Allerdings durften sie in diesem Zeitraum nicht arbeiten und mussten in dem Land, in dem sie eine Beschäftigung suchen wollten, ein nationales Arbeitsvisum des Typs D beantragen.

Polen bildete jedoch eine bemerkenswerte Ausnahme von dieser Regel. In Polen konnten Ukrainer*innen als Tourist*innen ohne Visum einreisen und anschließend eine Arbeitserlaubnis beantragen, was die Wirtschaftsmigration in das Land erheblich vereinfachte. Diese relativ liberale Migrationspolitik blieb bis 2022 in Kraft, als sie durch die russische Invasion in der Ukraine in Frage gestellt wurde.

- Die EU-Mitgliedstaaten verfolgen im Allgemeinen eine einheitliche Asylpolitik, die auf den Kriterien der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 beruht. Gemäß dieser Konvention müssen Antragsteller*innen auf internationalen Schutz eine "begründete Furcht vor Verfolgung aus Gründen der Ethnie, der Religion, der Nationalität, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder der politischen Überzeugung" nachweisen, um sich für Asyl zu qualifizieren. Außerdem wird der internationale Schutz in der Regel in dem ersten sicheren Land gewährt, das dem Herkunftsland des Flüchtlings benachbart ist. Darüber hinaus verpflichtet die Dublin-III-Verordnung den EU-Mitgliedstaat, in dem ein/e Asylbewerber*in zuerst in das EU-Gebiet einreist, seinen Asylantrag zu bearbeiten, wodurch Flüchtlinge daran gehindert werden, in mehreren EU-Ländern Asyl zu beantragen.

Die Situation der Venezolaner*innen stellt eine besondere Herausforderung dar. Seit 2014 befindet sich Venezuela in einer schweren politischen, wirtschaftlichen und sozialen Krise, die dazu geführt hat, dass im Mai 2024 weltweit 7,7 Millionen venezolanische Migrant*innen und Flüchtlinge leben werden. Viele Venezolaner*innen erfüllen jedoch nicht die Kriterien der Genfer Konvention für Asyl. Als Reaktion darauf haben einige lateinamerikanische Länder die flexibleren und umfassenderen Grundsätze der Erklärung von Cartagena aus dem Jahr 1984 angewandt. Innerhalb der EU hat Spanien wichtige Schritte unternommen, um venezolanische Migrant*innen aufzunehmen. Im Jahr 2018 entschied die Audiencia Nacional (Spanisches Nationalgericht), dass venezolanische Asylbewerber*innen aus humanitären Gründen Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis haben. Diese Entscheidung wurde 2021 vom Tribunal Supremo (Oberster Spanischer Gerichtshof) bestätigt, der klarstellte, dass Venezolaner*innen zwar keinen Anspruch auf internationalen Schutz haben, aber eine Aufenthaltsgenehmigung aus humanitären Gründen erhalten können.

- Rechtsvorschriften, die den Erwerb der Staatsbürgerschaft für Diaspora-Mitglieder (durch Abstammung) erleichtern - während in einigen EU-Ländern recht strenge Einbürgerungsgrundsätze für Einwanderer*innen gelten oder galten, behalten einige andere Länder recht großzügige und flexible Regelungen für den Erwerb der Staatsbürgerschaft für Mitglieder ihrer Diaspora bei. Dies ist der Fall in Ungarn, Polen, Deutschland und Italien.
- Unterschiedlicher Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Unternehmer*innentum - selbst für dieselbe Kategorie von Drittstaatsangehörigen innerhalb der EU können unterschiedliche Regeln gelten in jedem EU-Mitgliedstaat. So hatten beispielsweise die jüngsten ukrainischen Flüchtlinge, deren Status in der EU durch die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz festgelegt wurde, recht unterschiedliche Rechte, wenn es um eine wirtschaftliche Tätigkeit im Zielland ging.

In Polen können sie sowohl einer Beschäftigung nachgehen als auch ein Einzelunternehmen gründen, in den Niederlanden können sie nur arbeiten, während sie in Deutschland vor der Aufnahme einer Beschäftigung in der Regel auf ihre Qualifikationen hin überprüft werden und dazu angehalten werden, ein mehrmonatiges intensives Praktikum zu absolvieren, bevor sie arbeiten (vgl.

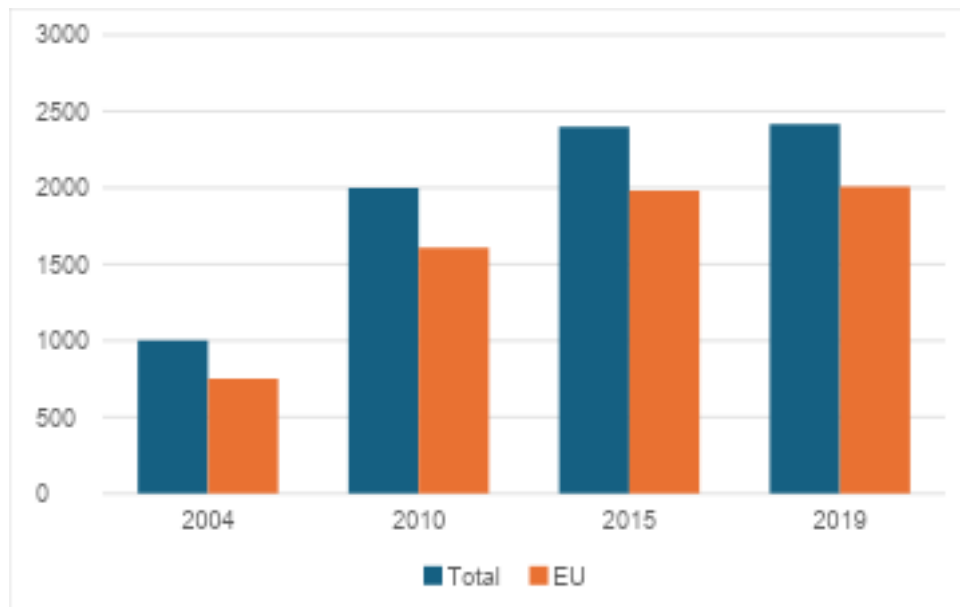
<https://www.dw.com/en/ukrainian-refugees-in-germany-why-few-work-for-a-living/a>

Nationale rechtliche Hindernisse für Drittstaatsangehörige in Polen

Polen ist ein neues wichtiges Ziel für Einwanderer*innen. Das Land hat in ähnlicher Weise wie Spanien und Italien einen Migrationswandel vollzogen: von einer intensiven Auswanderungsland zu einem Nettoeinwanderungsland, d. h. zu einem Land, das jährlich mehr Einwanderung als Abwanderung verzeichnet. Polen gilt als traditionelles Einwanderungsland, das Mitte des 19. Jahrhunderts intensive Migrationsbewegungen verzeichnet.

Derzeit schätzt das Außenministerium die Zahl der polnischen Diaspora (einschließlich aller Personen mit polnischer ethnischer Herkunft, nicht unbedingt Migrant*innen) auf 20 Millionen weltweit. Die letzte massive Migration aus Polen fand nach dem EU-Beitritt im Jahr 2004 statt: Die Zahl der Auswanderer*innen aus Polen stieg von 1 Million im Jahr 2004 auf 2,4 Millionen im Jahr 2015 (davon 2 Millionen in der EU) und stabilisierte sich dann (Abbildung 3).

Abbildung 3. Bestand an Auswanderern aus Polen, in Tausend



Quelle: Statistik Polen (2020).

Ab 2014 zeichnete sich ein neuer Trend ab: eine intensive Zuwanderung nach Polen, hauptsächlich von Ukrainer*innen. Dabei handelte es sich hauptsächlich um eine Wirtschaftsmigration, aber auch politische Faktoren spielten eine Rolle - die Revolution der Würde und die anschließende Sezession, die von Russ*innen auf der Krim und im Donbass (2014) begonnen wurde, führten zu politischer Instabilität im Land. Zusätzlich, nach der vollständigen russischen Aggression gegen die Ukraine im Februar 2022, kam eine weitere Welle ukrainischer Kriegsflüchtlinge nach Polen. Folglich bestand die ukrainische Bevölkerung in Polen Ende 2022 aus 2,1 bis 2,3 Millionen Menschen, einschließlich der vor 2022 eingereisten Wirtschaftsmigrant*innen (1,1 bis 1,2 Millionen) und Flüchtlinge (1 bis 1,1 Millionen, vgl. Duszczuk et al., 2023). Neben den Ukrainer*innen sind im Dezember 2024 auch 419 Tausend Zuwanderer*innen aus anderen Ländern in Polen, darunter Weißruss*innen (140 Tausend), Georgier*innen (26 Tausend) oder Inder*innen (24 Tausend).

Bis vor kurzem gab es in Polen keine kohärente Migrations- und Integrationspolitik, da die meiste politische Aufmerksamkeit auf Emigrations- und Diasporafragen gerichtet war. Ab 2014 wurde der Bottom-up-Ansatz umgesetzt: Die meisten größeren Städte führten ihre Integrations- und multikulturellen Programme ein, wie z. B. das Modell der Integration von Zuwanderer*innen (Stadtverwaltung Gdańsk, 2016) oder Open Kraków (Stadtverwaltung Krakau, 2016). Die gemeinsamen Elemente dieser Programme waren: Einrichtung eines interkulturellen Zentrums mit Informationsstellen für Ausländer*innen und gemeinsamem Raum für NRO-Initiativen, interkulturelles Training für Beamte*innen der öffentlichen Verwaltung, Sprachtraining für Zuwanderer*innen und die Schaffung spezieller Stellen in der öffentlichen Verwaltung für Zuwanderer*innen (oft in deren Landessprache). Das Beispiel eines solchen Programms - Otwarty Kraków - wird im folgenden Kapitel ausführlich beschrieben.

Im Jahr 2023 haben einige polnische Regionen dank der Finanzierung durch den FAMI (Fonds für Asyl, Migration und Integration) damit begonnen, regionale Integrationsstrategien und -maßnahmen zu entwickeln. Ein Beispiel für eine solche Initiative ist Małopolska Otwarta (Offenes Kleinpolen), ein Projekt, das von den regionalen Behörden der Woiwodschaft Kleinpolen durchgeführt wurde. Nach einer Phase intensiver Forschung und Konsultationen im Jahr 2023 wurde das Dokument Programm zur Integration von Zuwanderer*innen in der Woiwodschaft Kleinpolen "Open Małopolska" angenommen. Es umfasst eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen für Zuwanderer*innen in den Bereichen Wirtschaftstätigkeit, Bildung, Gesundheit, Wohnen und Sozialhilfe (<https://www.malopolska.pl/malopolska-otwarta/dokumenty>).

Im Jahr 2024 schließlich begann die Zentralregierung mit der Ausarbeitung einer neuen Einwanderungs-, Integrations- und Diasporapolitik, nämlich dem Dokument *Migrationsstrategie Polens für 2025-2030*. Das Dokument hat auch wichtige Auswirkungen auf die EU, da es vor dem 1. Januar 2025 angenommen wurde, wenn Polen die übernehmen wird. Die polnische Regierung hat insbesondere die Absicht, einige der Ideen und Instrumente der Strategie auf die EU-Ebene zu übertragen.

Der Prozess der Erstellung der Migrationsstrategie ist für das Pro-mote-Projekt von großer Bedeutung, da das Dokument selbst auf den Erkenntnissen der vom Innenministerium beim Ausschuss für Migrationsforschung der Polnischen Akademie der Wissenschaften in Auftrag gegebenen Forschung basieren sollte. Das Forschungsprojekt "Migrationspolitik in Polen: die Sicht der institutionellen Akteure" wurde im April 2024 begonnen und im August 2024 mit einem Bericht abgeschlossen, der die

den aktuellen Stand der Migrations-, Integrations- und Diasporapolitik, die Instrumente, die gut funktionieren, und die Elemente, die verbessert werden müssen. Zwischen Mai und Juni 2024 führte das Forschungsteam eine CAWI-Umfrage unter 1200 Befragten und 19 Fokusgruppen-Interviews mit 136 Befragten durch: Vertreter*innen von öffentlichen Einrichtungen, Migrant*innenverbänden, NROs und internationalen Organisationen, Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverbänden, Bildungs- und Forschungseinrichtungen.

Der im Oktober 2024 veröffentlichte Bericht "Migrationspolitik in Polen: die Sicht der institutionellen Akteur*innen" konzentriert sich auf 8 Bereiche:

1. Auftrag, Ziele und Funktionen der Migrationspolitik.
2. Zugang zum Gebiet.
3. Zugang zu nationalem und internationalem Schutz.
4. Zugang zum Arbeitsmarkt.
5. Zugang zu Bildung und Bildungsmigration.
6. Integration.
7. Staatsbürgerschaft und Rückführung.
8. Polnische Diaspora.

Im Hinblick auf die Relevanz des Pro-mote-Projekts waren der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Integration die wichtigsten Bereiche.

Was den Rechtsrahmen für den Arbeitsmarkt betrifft, so werden in dem Bericht folgende Punkte genannt:

- Vereinfachtes Verfahren [Erklärung zur Betrauung eines/r Ausländer*in mit der Arbeit] - ein Schnellverfahren, das es Einwanderer*innen ermöglicht, ohne Antrag auf Arbeitserlaubnis zu arbeiten. Dieses Verfahren ist nur für Bürger*innen aus Armenien, Belarus, Georgien, Moldawien und der Ukraine für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten verfügbar. Es ist ein sehr flexibles Instrument, allerdings nur für eine begrenzte Anzahl von Ländern. Die institutionellen Akteur*innen äußerten sich sehr positiv über dieses Instrument und schlugen seine Ausweitung auf eine größere Gruppe von Ländern vor.
- Zu liberaler Umgang mit Zeitarbeitsfirmen - die Teilnehmer*innen argumentierten, dass der Staat nur wenig Kontrolle ausübt, und schlugen vor, die Agenturen zu zertifizieren und ihre Tätigkeit strenger zu kontrollieren.
- Es dauerte lange, die Arbeitserlaubnis zu erhalten - die Woiwodschaftsämter sind überlastet, es gibt zu wenig Personal, daher sind einige Investitionen in diesen Bereichen erforderlich, und es wurde die Digitalisierung des gesamten Verfahrens vorgeschlagen.
- Die Arbeitserlaubnis ist an einen bestimmten Arbeitgeber*innen und Arbeitsvertrag gebunden - nach einem Wechsel des/der Arbeitnehmer*in oder einer Beförderung muss ein Migrant*innen eine neue beantragen. Die Teilnehmer*innen schlugen vor, dass ein Zuwanderer*innen in diesem Punkt mehr Flexibilität haben sollte.

- Mangel an speziellen, berufsspezifischen Polnischkursen für Fachkräfte (Ärzt*innen, Pflegepersonal) - auch auf kommerzieller Basis. Außerdem sollte die Häufigkeit der nationalen Prüfungen der polnischen Sprachkenntnisse erhöht werden. Dies sind die beiden größten Hindernisse, die hochqualifizierte medizinische Fachkräfte daran hindern, ihre Qualifikationen in Polen effektiv zu nutzen.
- Der Zugang zur Einzelunternehmer*innentätigkeit (Selbständigkeit) ist nur Ukrainer*innen vorbehalten. Andere Drittstaatsangehörige können sich nicht selbständig machen (mit einigen geringfügigen Ausnahmen), und die Regeln zur Erlangung einer Aufenthaltsgenehmigung auf der Grundlage des Eigentums an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung sind sehr schwierig (hohe Einkommensgrenze), was potenzielle Unternehmer*innen abschreckt (so genannte "Unternehmer*innenfalle").
- Das System der Nostrifizierung von Diplomen und der Anerkennung von Qualifikationen ist zu kostspielig und zu langwierig, insbesondere in der Medizin, aber auch in der Forschung und im Hochschulwesen.
- Ausländische Absolvent*innen polnischer Universitäten sollten einen längeren Zeitraum für Arbeitssuche in Polen. Ausländische Teilzeitstudent*innen dürfen nicht arbeiten, was eine offensichtliche Rechtslücke darstellt.
- Personen, die in Polen internationalen Schutz beantragen, wird das Recht auf Arbeit verweigert, selbst wenn sie dazu bereit sind. Dies stellt ein ernsthaftes Hindernis für ihre Integration dar.

Was die rechtlichen Hindernisse bei der Integration betrifft, so wurden von den Expert*innen folgende Punkte genannt:

- Die individuellen Integrationsprogramme für Personen, die internationalen Schutz suchen, funktionieren nicht richtig. Es gibt nicht genügend Mittel, und Beamt*innen haben zu viele Begünstigte zu betreuen.
- Die wichtigsten Hindernisse für die sozioökonomische Integration sind die Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen und der fehlende Zugang zu Polnischkursen (diese beiden Faktoren sind miteinander verknüpft).
- Auch Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung, insbesondere bei Einwanderer*innen aus asiatischen und afrikanischen Ländern.

Im Oktober 2024 hat die polnische Regierung das Dokument "REGAIN CONTROL. SICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN. UMFASSENDE UND VERANTWORTUNGSVOLLE MIGRATIONSTRATEGIE DER POLEN FÜR 2025-2030" veröffentlicht. Dies war ein überraschender Schritt, da die institutionellen Akteur*innen auf Konsultationen zu diesem Dokument gewartet hatten. Leider waren die Konsultationen aus politischen Gründen (die für unser Projekt nicht relevant sind) minimal und wurden ex-post, nach der Veröffentlichung der Strategie (und nach der Genehmigung der Strategie durch die Regierung) durchgeführt. Die Strategie:

- Konzentriert sich auf Bedrohungen im Zusammenhang mit irregulärer Migration und auf wichtige, aber relativ unbedeutende Themen wie den Zustrom von Flüchtlingen - derzeit (bis Oktober 2024) gibt es 12 Tausend Asylanträge in Polen und die Zahl der illegalen Grenzübertritte von Migrant*innen an der polnisch-weißrussischen Grenze wird auf 30-40 Tausend pro Jahr geschätzt. Gleichzeitig liegt die Zahl der legalen Migrant*innen in Polen bei 2,3-2,5 Millionen.
- Vereinfachtes Verfahren: Vorschläge zur Begrenzung der berechtigten Länder im Jahr 2025.
- Arbeitserlaubnis für Einwanderer*innen: an Länder mit erfolgreichen Rückübernahmeabkommen mit Polen/EU gebunden (viele wichtige Länder wie Indien, Pakistan oder Nepal sind nicht enthalten)
- Abschaffung des Punktesystems bei der Anwerbung von Migrant*innen - selektive Einwanderungspolitik

nach dem Vorbild Kanadas, der USA oder Neuseelands. Bevorzugt sollten Berufe, in denen auf dem nationalen Arbeitsmarkt ein Mangel an Arbeitskräften herrscht.)

- Eine marginale Diskussion über die Qualifizierung von Migrant*innen - nur ein Satz, was darauf hindeutet, dass dieses Thema in der politischen Agenda nicht wichtig ist.
- Keine Änderungen bei den Vorschriften für das Unternehmer*innentum.
- Erklärungen zur Einschränkung von Visa für ausländische Student*innen (Problem der "Pseudo-Student*innen", die nur an privaten Universitäten eingeschrieben waren, aber nicht studierten, sondern Student*innen-Visa benutzten, um Zugang zu Beschäftigung zu erhalten).

Was den Dezember 2024 betrifft, so ist die Richtung der Reformen in der Migrationspolitik in Polen weit von den Erwartungen der institutionellen Akteur*innen entfernt. Der Prozess der Gesetzesumsetzung ist jedoch noch nicht abgeschlossen, so dass es schwierig ist, die neuen Maßnahmen vollständig zu bewerten. Außerdem ist zu betonen, dass es sich um einen innovativen Prozess handelt: Zum ersten Mal hat die polnische Regierung eine Migrationsstrategie für das Land entworfen und Forscher*innen in diesen Prozess einbezogen - wenn auch nicht effektiv.

Integration von Zuwanderer*innen auf lokaler Ebene: der Fall der Gemeinde Krakau: Programm "Open Kraków"

Krakau verdankt sein außergewöhnlich reiches kulturelles Erbe nicht nur den Einheimischen, die in der Stadt geboren wurden, sondern auch den Neuankömmlingen aus Polen und dem Ausland. Neben herausragenden und außergewöhnlichen Persönlichkeiten hat Krakau immer auch gewöhnliche Einwanderer*innen angezogen, die vielfältige kulturelle Einflüsse in das Gefüge der Stadt einbrachten und zu ihrer sozioökonomischen Entwicklung beitrugen.

Krakau ist nach der Hauptstadt die zweitgrößte Stadt Polens. Sie ist ein wichtiges akademisches Zentrum und ein Zentrum für wirtschaftliche Investitionen, das ständig ausländisches Finanz- und Humankapital anzieht. Die Stadt ist auch eines der attraktivsten Reiseziele in Europa.

Dank einer kohärenten und konsequenten kommunalen Politik, die sich auf das Diversitätsmanagement konzentriert, und des 2016 verabschiedeten Programms "Open Kraków" konnten sowohl Räume als auch Instrumente zur Integration von Ausländer*innen, die in Krakau ankommen, geschaffen werden. Zahlreiche Projekte und Initiativen wurden umgesetzt, um die Vielfalt der Stadt zu fördern, wie zum Beispiel der jährliche **Wettbewerb für multikulturelle Botschafter*innen**, bei dem Aktivist*innen und Organisationen, die sich für Vielfalt und Inklusion von Ausländer*innen einsetzen, nominiert werden. Darüber hinaus wurde der **Leitfaden "Welcome Home - A Guide for Foreigners" (Willkommen zu Hause - Ein Leitfaden für Ausländer*innen)** erstellt, der wichtige Informationen zu den praktischen Aspekten des Ankommens in einem neuen Land zusammenfasst. Eine weitere wichtige Initiative war die Einrichtung **der Informationsstelle für Ausländer*innen und des multikulturellen Zentrums in Krakau**. Die Aktivitäten im Rahmen dieser Initiativen werden seit 2021 kontinuierlich von der IB Polen Stiftung durchgeführt.

<https://otwarty.krakow.pl/>

Das Multikulturelle Zentrum in Krakau und die Informationsstelle für Ausländer*innen

Das Multikulturelle Zentrum in Krakau und das von der Stadt Krakau kofinanzierte Projekt "Informationsstelle für Ausländer*innen" werden seit 2021 kontinuierlich von der Stiftung IB Polen in Zusammenarbeit mit Partner*innen verwaltet.

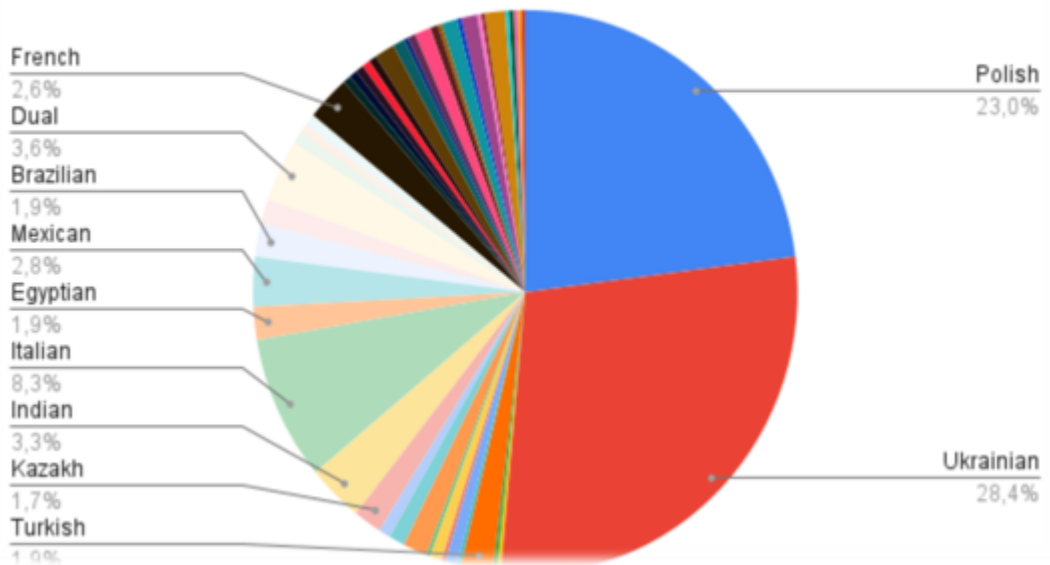
In dieser Zeit hat das Projekt den in Krakau lebenden Menschen Unterstützung, Eingliederung und Hilfe geboten, darunter auch den "Neu-Krakauer*innen" - Menschen, die aus verschiedenen Teilen der Welt nach Krakau gekommen sind und die Stadt zu ihrem Zuhause gemacht haben.

Durch eine Vielzahl von Aktivitäten und Initiativen haben wir einen Raum der Offenheit, der Toleranz, des Respekts und des Verständnisses geschaffen, der alle Einwohner*innen Krakaus zur Teilnahme einlädt.

In den fast vier Jahren unseres Bestehens haben wir ein großes Netzwerk von Unterstützer*innen für die Aktivitäten des Zentrums auf institutioneller, organisatorischer und individueller Ebene aufgebaut.

Allein im Jahr 2024 profitierten mehr als 15.000.000 Menschen aus Dutzenden Ländern von den Aktivitäten des Multikulturellen Zentrums und des "Ausländer*innen-Info-Points".

Nationalities of Multicultural Center Participants



1. Wichtigste Aktivitäten

Die Aktivitäten des **Multikulturellen Zentrums in Krakau** umfassen eine Vielzahl von Initiativen, die sich an Menschen aus verschiedenen Kulturen richten und die **Integration, Bildung und den Aufbau einer starken Gemeinschaft** im lokalen Umfeld fördern. Es ist ein Ort, an dem sich Menschen treffen, neue Beziehungen aufbauen und gemeinsam an einem besseren interkulturellen Verständnis arbeiten können. Alle Aktivitäten und Initiativen im Rahmen des Projekts sind für die Teilnehmer*innen kostenlos.

Seit 2024 ist das Multikulturelle Zentrum in einem modernen Gebäude des sozioökonomischen Innovationsclusters in der Zabłocie 20 untergebracht. Hier finden zahlreiche Veranstaltungen, Workshops, Treffen und Kurse statt, die nicht nur der Integration, sondern auch der persönlichen Entwicklung und der gegenseitigen Unterstützung dienen.

2. Sprachkurse und Konversationsclubs

Das Zentrum bietet Polnisch- und Englischsprachkurse an. Derzeit werden spezielle Polnischkurse durchgeführt, darunter auch Kurse für Arabisch-, Spanisch- und Türkischsprachige. Außerdem bietet das Zentrum Kurse in polnischer Gebärdensprache für Ausländer*innen an.

Jeden Dienstag und Donnerstag finden Konversationsclubs statt:

- Polnisches Sprachcafé - dienstags
- Englischsprachiger Club - donnerstags

Dies sind ideale Gelegenheiten, um sich in ungezwungener Atmosphäre über verschiedene Themen zu unterhalten, neue Leute kennenzulernen und Sprachkenntnisse zu üben.

3. Multikulturelle Spaziergänge

Zusätzlich zu den Sprachkursen organisiert das Zentrum thematische Spaziergänge durch Krakau in verschiedenen Sprachen. Die Teilnehmer*innen haben die Möglichkeit, **etwas über die Geschichte der Stadt und ihre bemerkenswerten Persönlichkeiten zu erfahren.**

Die Spaziergänge befassen sich mit verschiedenen Themen, die oft mit aktuellen Ereignissen und Jahrestagen verbunden sind, wie z. B. :

- traditioneller Oster-Spaziergang
- Krakau Krippentour
- Spaziergang der Frauen von Krakau (am Internationalen Frauentag)
- Queer Walk (während des Gleichstellungsmonats)

4. Frühstücke und kulinarische Workshops

Das Zentrum veranstaltet auch multikulturelle Frühstücke, bei denen die Teilnehmer*innen **ihre traditionellen Lieblingsgerichte zubereiten** und Geschichten über ihre Heimatländer erzählen können. Dies ist eine Gelegenheit für andere, neue Küchen zu probieren und etwas über fremde Bräuche zu erfahren.

Für diejenigen, die sich eingehender mit der internationalen Küche befassen möchten, kulinarische Workshops organisiert, die von Neu-Krakauer*innen geleitet werden.

5. Offener Gemeinschaftsabend

Jeden letzten Donnerstag im Monat findet der Offene Gemeinschaftsabend statt. In einer freundlichen Atmosphäre diskutieren die Teilnehmer*innen wichtige Themen und tauschen **ihre Erfahrungen mit dem Leben im Ausland** aus. Diese Treffen tragen dazu bei, Kontakte zu knüpfen, und führen oft zu **neuen Ideen für gemeinsame Initiativen.**

6. Informationsstelle für Ausländer in Krakau

Die Informationsstelle für Ausländer*innen, die im Zentrum der Stadt angesiedelt ist, unterstützt Neuankömmlinge durch **praktische Hilfe und erleichtert ihnen die Eingewöhnung in der Stadt.**

Am Informationspunkt erhalten die Besucher*innen Informationen:

- Rechtsberatung
- Psychologische Unterstützung

- Wichtige Informationen über das Leben in Krakau, einschließlich Arbeitsrecht, Gesundheitswesen und Bildungssystem (Schulen und Kindergärten).

Alle Beratungen im Information Point sind kostenlos und stehen allen Bedürftigen zur Verfügung.

Ziel des Multikulturellen Zentrums ist es nicht nur, den Einwohner*innen Krakaus einen Raum für ihre eigenen Initiativen zu bieten, sondern auch eine Brücke zwischen den lokalen Behörden, kulturellen Einrichtungen und Organisationen zu schlagen. Dies trägt dazu bei, auf die sich entwickelnden Bedürfnisse der Gemeinschaft einzugehen, und stellt sicher, dass die Stimmen der Neu-Krakauer*innen gehört werden und sie als gleichberechtigte Bewohner*innen der Stadt anerkannt werden.

<https://ib-polska.pl/centrum-wielokulturowe-w-krakowie/>

https://otwarty.krakow.pl/centrum_wielokulturowe/250861.artykul,o_centrum.html

CHAPTER 5

Perspektive der Beschäftigung von Migrant*innen in Spanien: Herausforderungen, Hindernisse und bewährte Praktiken

Cecot-Stiftung für Innovation

Herausforderungen und Hindernisse, mit denen Migrant*innen und Flüchtlinge beim Eintritt in den EU-Arbeitsmarkt und bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt in jedem Partner*innenland konfrontiert sind.

Die bedeutenden Migrationsbewegungen, die Jahr für Jahr in Europa stattfinden, haben aufgrund der geografischen Lage und der Amtssprache auch erhebliche Auswirkungen auf Spanien. Als solches ist es einer der Hauptzugangspunkte für Migrant*innen und Flüchtlinge in Europa. Aus diesem Grund spielt Spanien eine entscheidende Rolle bei der Integration dieser Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt.

Die Europäische Union (EU) ist bekannt für ihre fortschrittliche Menschenrechtspolitik und ihr Engagement für die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Integration. Trotz dieser Bemühungen um eine integrative Politik stehen Migrant*innen und Flüchtlinge bei ihrer Suche nach einer Beschäftigung oder der Gründung eines Unternehmens in Spanien vor zahlreichen Herausforderungen und Hindernissen.

Das vorliegende Dokument untersucht diese Herausforderungen und unterteilt sie in strukturelle, soziale und individuelle Faktoren.

Was die strukturellen Hindernisse anbelangt, so besteht eines der größten Hindernisse für Migrant*innen und Flüchtlinge darin, sich in den komplexen Rechts- und Verwaltungssystemen zurechtzufinden, die für den Zugang zum Arbeitsmarkt erforderlich sind. Viele Flüchtlinge kommen ohne ordnungsgemäße Papiere in Spanien an, und die Erlangung einer Arbeitserlaubnis ist oft mit langwierigen und bürokratischen Verfahren verbunden.

In erster Linie müssen die Flüchtlinge, die einen Asylantrag stellen wollen, häufig Monate oder sogar Jahre auf die Bearbeitung ihres Asylantrags warten, so dass sie sich in einer rechtlichen Schwebe befinden und nicht legal arbeiten können.

Zweitens stehen die Menschen vor Problemen bei der Anerkennung von Qualifikationen. Das bedeutet, dass Migrant*innen und Flüchtlinge mit beruflichen Qualifikationen oft Schwierigkeiten haben, ihre Zeugnisse in Spanien anerkennen zu lassen, weil die Systeme nicht aufeinander abgestimmt sind und es keine Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung gibt.

Drittens gibt es einige obligatorische Dokumente, um in Spanien legal arbeiten zu können. Aus diesem Grund haben Migrant*innen ohne eine N.I.E (Ausländeridentifikationsnummer) keinen Zugang zu subventionierten Ausbildungsprogrammen, können nicht legal arbeiten und erhalten keine Sozialversicherungsnummer (die für die Aufnahme einer Beschäftigung erforderlich ist). Es ist wichtig hinzuzufügen, dass viele Orientierungs- und Ausbildungsprogramme ebenfalls unzugänglich sind, da sie von den Teilnehmer*innen zu Rechtfertigungszwecken eine N.I.E verlangen.

Darüber hinaus befinden sich diejenigen, die auf eine Asylgenehmigung warten, oft in einem administrativen Schwebezustand und können weder legal arbeiten noch an formalen Ausbildungsprogrammen teilnehmen. Dies zwingt viele dazu, in der informellen Wirtschaft zu arbeiten, wo die Bedingungen oft ausbeuterisch sind.

Als strukturelles Hindernis sind schließlich die Regularisierungsprozesse zu nennen. Vor kurzem hat Spanien eine Politik verabschiedet, die es Migrant*innen ohne Papiere ermöglicht, ein Legalisierungsverfahren einzuleiten, wenn sie einen Aufenthalt von 2-3 Jahren nachweisen können. Dies ist zwar ein Fortschritt, aber das Verfahren ist nach wie vor komplex und für viele unzugänglich.

Weitere strukturelle Hindernisse sind mit dem Zugang zu Sprachkursen und zur Bildung verbunden. Die Sprache ist ein Schlüsselfaktor für die Integration in den Arbeitsmarkt. Viele Migrant*innen und Flüchtlinge beherrschen die spanische Sprache nicht, was ihre Beschäftigungsmöglichkeiten erheblich einschränkt. Es ist wichtig hinzuzufügen, dass es in Spanien noch andere ko-offizielle Sprachen gibt, wie z. B. Katalanisch, Baskisch oder Galicisch, die bei einigen Arbeitsangeboten vorausgesetzt werden können, was den Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant*innen erschwert.

Diese mangelnden Sprachkenntnisse werden zu einem wichtigen Hindernis, da der Zugang zu Sprachkursen und Berufsbildungsprogrammen für Migrant*innen und Flüchtlinge oft unzureichend ist. Eine der größten Herausforderungen ist der Mangel an erschwinglichen Sprachkursen. Viele bestehende Kurse sind entweder zu teuer oder nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Arbeitsmigrant*innen zugeschnitten. Darüber hinaus gibt es ein Missverhältnis in der Berufsausbildung, da viele Programme nicht auf die spezifischen Fähigkeiten, Qualifikationen oder Karriere Wünsche von Migrant*innen und Flüchtlingen abgestimmt sind.

Diese Kombination von Faktoren schränkt ihre Fähigkeit ein, sich wirksam in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und verschärft die Schwierigkeiten, die sie bei der Suche nach einer stabilen Beschäftigung haben, noch weiter.

Aber wie bereits erwähnt, gibt es nicht nur strukturelle, sondern auch soziale Hindernisse, denen sich Migrant*innen und Flüchtlinge stellen müssen.

Diskriminierung aufgrund von Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit oder Religion ist für Migrant*innen und Flüchtlinge in Spanien nach wie vor ein großes Problem. Arbeitgeber*innen zögern möglicherweise, ausländische Arbeitnehmer*innen aufgrund von Stereotypen, Vorurteilen oder Annahmen über deren Fähigkeiten einzustellen. Studien haben gezeigt, dass Diskriminierung bei der Einstellung ein erhebliches Problem darstellt, da Migrant*innen mit nichteuropäischen Namen seltener Rückrufe auf Bewerbungen erhalten. Darüber hinaus können diejenigen, denen es gelingt, eine Beschäftigung zu finden, Ausgrenzung oder Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Darüber hinaus sind Rassismus und Vorurteile trotz einiger Sensibilisierungskampagnen nach wie vor weit verbreitet, was deutlich macht, dass weitere Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich sind, um rassistische Haltungen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Gesellschaft insgesamt zu bekämpfen.

Migrant*innen und Flüchtlinge stehen oft vor der Herausforderung begrenzter sozialer Netzwerke, die für die Suche nach Arbeitsmöglichkeiten in Spanien entscheidend sind, wo persönliche Empfehlungen und informelle Arbeitsmärkte eine wichtige Rolle bei der Einstellung spielen. Viele Migrant*innen sind in den Aufnahmegemeinschaften isoliert und leben in abgegrenzten Gebieten mit begrenzter Interaktion mit der einheimischen Bevölkerung, was ihre Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter erschwert. Zwar können Migrant*innennetzwerke eine gewisse Unterstützung bieten, doch beschränken sich diese Verbindungen in der Regel auf Niedriglohn- und prekäre Arbeitsplätze, wodurch das Potenzial für eine Aufwärtsmobilität und langfristige Karriereaussichten eingeschränkt wird.

Individuelle Barrieren spielen eine wichtige Rolle bei den Herausforderungen, mit denen Migrant*innen und Flüchtlinge auf dem konfrontiert sind, insbesondere im Hinblick auf psychologische und emotionale Herausforderungen. Die Migrationsreise und die anschließenden Erfahrungen in den Aufnahmeländern führen häufig zu psychischem Stress und Traumata, die die Arbeitsleistung und die Anpassung behindern können. Flüchtlinge, die vor Konflikten oder Verfolgung fliehen, sind besonders gefährdet, da sie unter einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) leiden können, die ihre Fähigkeit beeinträchtigt, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten.

Beschäftigung. Darüber hinaus kann mangelndes Selbstvertrauen aufgrund negativer Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, wie z. B. wiederholte Ablehnungen, das Selbstwertgefühl von Migrant*innen untergraben und ihre Motivation zur weiteren Arbeitssuche schmälern.

Bei Migrant*innen und Flüchtlingen besteht häufig eine Diskrepanz zwischen ihren Qualifikationen und den Arbeitsplätzen, die sie finden können, was zu Unterbeschäftigung führt. Hochqualifizierte Migrant*innen können zum Beispiel aufgrund der fehlenden Anerkennung ihrer Qualifikationen niedrig bezahlte Jobs in Sektoren wie der Landwirtschaft oder dem Gastgewerbe annehmen, eine Situation, die als Überqualifizierung bekannt ist. Fachleute mit hohen Qualifikationen, wie z. B. Ärzt*innen, müssen oft langwierige Verwaltungsverfahren durchlaufen, um ihre Abschlüsse in Spanien anerkennen zu lassen, was sie daran hindert, ihren Beruf auszuüben. Darüber hinaus kann eine längere Arbeitslosigkeit zum Verlust von zuvor erworbenen Fähigkeiten führen, was die Unterbeschäftigung weiter verschärft.

Bisher haben wir uns auf die Arbeitssuche konzentriert, aber wenn wir über das Unternehmer*innentum sprechen, können wir sehen, dass einige der oben genannten Hindernisse auch für dieses Profil gelten, z. B. die Sprache oder die Arbeitserlaubnis. Aus diesem Grund werden wir nun die Hindernisse hervorheben, die ausschließlich das unternehmerische Profil betreffen.

Eine der Hauptschwierigkeiten sind bürokratische und rechtliche Hindernisse. Viele Migrant*innen haben mit administrativen Prozessen zu kämpfen, was eine zusätzliche Herausforderung darstellt, insbesondere für diejenigen, die nicht fließend Spanisch sprechen. Zu dieser Komplexität gehören die legale Unternehmensgründung, steuerliche Anforderungen und Genehmigungen, die für die Tätigkeit in bestimmten Sektoren erforderlich sind. Es besteht auch gewisse Rechtsunsicherheit, da sich Vorschriften unerwartet ändern können, was für Unternehmer*innen, die ihr Unternehmen gerade erst gründen, Unsicherheit bedeutet.

Ein weiteres großes Hindernis ist der begrenzte Zugang zu Finanzmitteln. Viele Migrant*innen haben keine Kredithistorie oder einen stabilen finanziellen Hintergrund, was es ihnen erschwert, kommerzielle Kredite oder Finanzierungen für die Gründung ihrer Unternehmen zu erhalten. Darüber hinaus haben viele Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund keine Familie oder vertrauenswürdige Netzwerke, die als Bürgen fungieren könnten, was es noch schwieriger macht, einen Kredit zu erhalten. Es mangelt auch an maßgeschneiderten Finanzierungsprogrammen für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund, was ihr Anfangskapital und ihre Investitionskapazität einschränkt.

Sprachliche und kulturelle Barrieren sind ebenfalls wichtige Faktoren. Mangelnde Spanischkenntnisse können das Verständnis von Vorschriften, Verträgen, Interaktionen mit Finanzinstituten und Lieferanten sowie die Fähigkeit zur effektiven Kommunikation mit Kunden beeinträchtigen.

Darüber hinaus kann es für Migrant*innen aufgrund kultureller Unterschiede schwierig sein, sich an die lokalen Geschäftserwartungen und ungeschriebenen Marktnormen anzupassen. Stigmatisierung und Vorurteile gegenüber Unternehmen im Besitz von Migrant*innen können auch den Aufbau von Netzwerken mit Kund*innen und Lieferant*innen erschweren, da einige diese Unternehmen als weniger zuverlässig oder von geringerer Qualität ansehen.

Der Mangel an Vernetzungsmöglichkeiten ist ein weiteres großes Hindernis. Geschäftsnetzwerke sind wichtig, aber viele Migrant*innen kommen in Spanien ohne ein lokales Unterstützungsnetzwerk an, das bei der Suche nach Kund*innen, Lieferant*innen, Partner*innen oder Mentor*innen hilft. Sie haben auch nur ein begrenztes Verständnis für das lokale Geschäftsumfeld, einschließlich Veranstaltungen, Verbänden und Handelskammern, was die Möglichkeiten zum Aufbau von Allianzen und zum Erhalt strategischer Informationen einschränkt.

Die Herausforderungen des Marktes und der Wettbewerb können für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund ebenfalls schwierig sein. Viele treten in stark umkämpfte Sektoren wie das Gastgewerbe oder den Einzelhandel ein, wo die Eintrittsbarrieren niedrig sind, der Wettbewerb aber hart ist, was es schwierig macht, sich abzuheben und Kund*innen anzuziehen.

Darüber hinaus schränkt ein Mangel an technischem Wissen, spezifischen Zertifizierungen oder Verbindungen ihre Möglichkeiten ein, in stark nachgefragte Sektoren wie Technologie oder spezialisierte Dienstleistungen einzusteigen.

Ein weiteres Hindernis ist das mangelnde Bewusstsein für Ressourcen und Förderprogramme. Es gibt zwar einige allgemeine Förderprogramme und Zuschüsse für Unternehmer*innen, aber viele Migrant*innen sind nicht über diese Ressourcen informiert oder erfüllen nicht die Voraussetzungen, um sie in Anspruch zu nehmen.

Die Auswirkungen der wirtschaftlichen Instabilität stellen auch für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund eine Herausforderung dar. Viele sind in Sektoren tätig, die besonders anfällig für Wirtschaftskrisen sind, wie das Gastgewerbe oder den Einzelhandel, wo die Einkommensinstabilität höher ist. Darüber hinaus hat die Notwendigkeit, sich an die Digitalisierung anzupassen, zugenommen, aber vielen Unternehmen mit Migrationshintergrund fehlen die Ressourcen oder das Wissen, um sich an diesen Wandel anzupassen, was sich seit der Pandemie als besonders schwierig erwiesen hat.

Schließlich können Diskriminierung und Ungleichbehandlung den Zugang zu wichtigen Dienstleistungen behindern. Einige Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund erleben diskriminierende Haltungen, die ihren Zugang zu Finanzdienstleistungen, zur Anmietung von Geschäftsräumen oder zu Unternehmensverbänden einschränken.

Diese Kombination von Hindernissen stellt eine Herausforderung für Migrant*innen und Flüchtlinge dar, die in Spanien ein Unternehmen gründen wollen. Die Überwindung dieser Einschränkungen erfordert eine Mischung aus rechtlichen Reformen, spezifischen Beratungs- und Finanzierungsprogrammen und Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Detaillierte Fallstudien und Beschreibungen erfolgreicher Initiativen, Programme und Projekte, die nachweislich positive Ergebnisse bei der Bewältigung der Herausforderungen erzielt haben.

In diesem Abschnitt werden verschiedene Fallstudien und Initiativen vorgestellt, die positive Ergebnisse bei der Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen, mit denen Migrant*innen in Spanien konfrontiert sind, sowie bei der Förderung des Unternehmer*innentums als Motor für Integration und Wachstum erzielt haben. Durch Beratungsprogramme, Bildungsressourcen, finanzielle Unterstützung und Netzwerke haben diese Initiativen dazu beigetragen, die Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und ihren unternehmerischen Erfolg zu fördern.

- **Conecta Migrant*innen & Flüchtlinge:** Dieses Programm bietet Bildungsressourcen, persönliches Mentoring und ein Netzwerk von Kontakten, um Zuwanderer*innen und Flüchtlinge bei der Gründung von Unternehmen zu unterstützen. Außerdem bietet es innovative unternehmerischen Instrumente und Zugang zu Experten-Workshops.
<https://conecta.bridgeforbillions.org/construyendo-ecosistemas-inclusivos/>
- **Tomillo-Stiftung:** Sie bietet individuelle Beratung, Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen und Unterstützung für das Wachstum bereits bestehender Unternehmen. Sie ist eine hervorragende Option für Einwander*innen, die sich in Spanien als Unternehmer*innen niederlassen wollen.
<https://tomillo.org/noticias/apoya-inmigrantes/>
- **Xarxa Empren:** Ein Dienst der Generalitat de Catalunya, der ein breites Spektrum an Unterstützung für

Unternehmer*innen bietet, einschließlich spezieller Ressourcen für die Gründung und das Wachstum ihrer Unternehmen. <https://xarxaempren.gencat.cat/ca/inici>

- **Fundació Eveho:** unterstützt gefährdete Jugendliche und Personen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, indem sie Schulungen und Beratung in Unternehmer*innentum und Unternehmensführung anbietet. Ihre Programme befähigen die Teilnehmer*innen, darunter auch Migrant*innen, wesentliche Fähigkeiten für die Gründung und Führung erfolgreicher Unternehmen zu entwickeln. Durch die Förderung von Eigenständigkeit und sozialer Integration hilft Eveho den Menschen, sich eine nachhaltige Zukunft aufzubauen. <https://www.eveho.eu>
- **Helpempresa:** Unterstützt Unternehmen in schwierigen Situationen und hilft ihnen, künftige Herausforderungen besser zu bewältigen. Es ist eine hervorragende Ressource für Unternehmer*innen, die Unterstützung benötigen, um ihr Unternehmen zu stabilisieren und auszubauen. <https://helpempresa.com/>
- **Programa Consolida't:** Ein Programm für Selbständige, das ihnen helfen soll, ihr Unternehmen zu konsolidieren und auszubauen, und das sowohl einheimischen als auch zugewanderten Unternehmer*innen Unterstützung bietet.
- **Acceleració en òrbita:** Dieses Programm soll Unternehmen dabei helfen, ihr Wachstum zu skalieren. Es bietet spezielle Instrumente und Beratung für Unternehmen mit Migrationshintergrund, die expandieren und neue Märkte erschließen wollen.
- **Terrassa Aposta x l'ocupació:** Ein lokales Programm, das Menschen über 40, einschließlich Migrant*innen, die in Terrassa leben, Orientierung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung bietet.
- **Vermittlungsagenturen:** In Zusammenarbeit mit der katalanischen Arbeitsverwaltung unterstützen diese Agenturen Migrant*innen und Einheimische bei der Suche nach Arbeitsmöglichkeiten und konzentrieren sich dabei auf die Integration in den Arbeitsmarkt.
- **Zusammenarbeit mit dem Einwanderungsministerium:** Diese Initiative erleichtert die Arbeitsvermittlung für südamerikanische Fachkräfte und hilft Migrant*innen aus dieser Region, Beschäftigungsmöglichkeiten in Spanien zu finden.
- **Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF):** Dieser Fonds konzentriert sich auf Orientierung, Ausbildung und Arbeitsintegration speziell für ausländische Frauen und hilft ihnen bei der Integration in das Arbeits- und Unternehmer*innensystem.
- **PROGRAMM 30 PLUS:** Dieses Programm bietet Orientierung, Schulung und Arbeitsvermittlung für arbeitslose Personen über 30 und zielt darauf ab, hochwertige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.
- **FOAP-PROGRAMM:** ein Ausbildungsprogramm für Arbeitslose mit dem Ziel, ihnen eine Ausbildung und berufliche Qualifizierung für die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu bieten.

Im Bereich Unternehmer*innentum und Unternehmenswachstum von Cecot fördern wir die Gründung neuer Unternehmen, ihr Wachstum und ihre Konsolidierung.

Es gibt zwei Möglichkeiten der Selbstständigkeit. Die erste ist das Unternehmer*innentum, bei dem man bei Null anfängt. Sie haben eine Geschäftsidee, entwickeln sie und setzen sie in die Tat um. Die zweite Möglichkeit ist Reempresa: Statt ein Unternehmen von Grund auf neu zu gründen, erwerben Sie ein bestehendes Unternehmen und führen es weiter.

Im folgenden Abschnitt werden wir die Reempresa-Initiative beleuchten.

Reempresa wurde 2010 dank der Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmer*innenverband Cecot und der Stiftung Autoocupació mit dem Ziel ins Leben gerufen, lokale KMU im Geschäft zu halten. Heute ist Reempresa die zentrale Anlaufstelle für den Verkauf oder Kauf eines KMU in Katalonien und bietet dank der öffentlich-privaten Zusammenarbeit kostenlose Dienstleistungen an. Reempresa und seine Dienstleistungen fördern den Erhalt eines laufenden Unternehmens, sichern Arbeitsplätze, würdigen die vom/ von der Arbeitgeber*in geleistete Arbeit und machen den Verkauf zu Geld. Für Unternehmer*innen

bietet Reempresa mehrere entscheidende Vorteile:

- Zugriff auf das Eigentum eines Unternehmens, ohne die Phase der Gründung zu durchlaufen.
- Die Möglichkeit, Eigentum an einem bereits operativ tätigen Unternehmen zu erwerben.
- Beschleunigte Bewertung der Durchführbarkeit und Umsetzung.
- Geringere Risiken und eine höhere Überlebensrate im Vergleich zur Gründung eines neuen Unternehmens.
- Möglichkeiten für anorganisches Wachstum durch Übernahmen.
- Bessere Möglichkeiten des Zugangs zu Finanzmitteln, da es sich um ein Projekt mit Geschichte handelt.
- Pflege der Kontakte und der Marktposition.
- Behalten Sie Garantien und Geschäfte mit Lieferant*innen und Vermieter*innen.
- Beschleunigung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit des Unternehmensgründungsprozesses.
- Ermutigen Sie potenzielle Unternehmer*innen, die nicht die Absicht haben, ihr eigenes Unternehmen zu gründen.

Reempresa bietet eine Reihe von Dienstleistungen an, die darauf ausgerichtet sind, sowohl Unternehmer*innen als auch Unternehmer*innen während des gesamten Prozesses der Unternehmensübertragung zu unterstützen.

Reempresa bietet maßgeschneiderte Dienstleistungen an, um Unternehmer*innen zu helfen, die richtigen Geschäftsmöglichkeiten zu finden, und hilft bei der Auswahl geeigneter Unternehmen für den Erwerb auf der Grundlage des Profils und der Ziele des Unternehmer*innens, um eine gute Übereinstimmung zu gewährleisten. Reempresa garantiert die Richtigkeit der übermittelten Informationen über die Unternehmen und überprüft die Absichten der Unternehmer*innen, um das Vertrauen in den Prozess zu gewährleisten.

Darüber hinaus kategorisiert es die zu übertragenden Unternehmen und vereinfacht so die Suche für Unternehmer*innen. Reempresa hilft Unternehmer*innen auch bei der Erstellung von Finanzierungsmodellen und der Sicherung der Finanzierung und bietet Beratung bei der Finanzplanung für eine reibungslose Übernahme. Während des gesamten Prozesses bietet das Unternehmen fachkundige Beratung, um Unternehmer*innen bei ihren Entscheidungen zu unterstützen. Schließlich sorgt sie dafür, dass die gesamte Transaktion nach einem strengen technischen und rechtlichen Verfahren abläuft, was den Unternehmer*innen Vertrauen in die Unternehmensübertragung gibt.

Um einen guten Service zu gewährleisten, behandeln die Berater von Reempresa alle Konsultationen absolut vertraulich und vergleichen die von Käufer*innen und Verkäufer*innen bereitgestellten Informationen. Dadurch wird sichergestellt, dass die in den Anzeigen veröffentlichten Informationen wahrheitsgetreu und genauer sind (als bei anderen Plattformen auf dem Markt), was die Entscheidungsfindung erleichtert.

Reempresa verfügt über ein Team von Berater*innen und Techniker*innen, die in ganz Katalonien und auf den verteilt sind. Außerdem verfügt es über ein umfangreiches Netz von öffentlichen Einrichtungen, Unternehmer*innenorganisationen und Privatunternehmen.

Das Berater*innenteam von Reempresa berät während des gesamten Prozesses der Unternehmensübertragung, vom ersten Kennenlerngespräch zwischen den Parteien bis zum endgültigen Kaufvertrag, über die Verhandlungen bis zum Abschluss. Die Beratung durch Berater*innen zeichnet sich dadurch aus, dass sie sowohl für die Parteien als auch für die Fachleute aufgrund ihrer Erfahrung neutral ist.

Reempresa stützt sich auf vier Grundpfeiler, die den Erfolg von Unternehmensübertragungen sicherstellen und sowohl Geschäftsinhaber*innen als auch Nachfolgeunternehmer*innen während des gesamten Prozesses unterstützen. Zu diesen Pfeilern gehören:

1. **Beratungsdienste:** Fachkundige Beratungs- und Betreuungsleistungen während des gesamten M&A-Prozesses, die sowohl Verkäufer*innen als auch Käufer*innen maßgeschneiderte Unterstützung bieten. Dazu gehört die Unterstützung von Verkäufer*innen bei der Ausarbeitung eines persönlichen Übernahmeplans, die Unterstützung bei der Suche nach potenziellen Käufer*innen und die Beratung bei der Unternehmensbewertung. Käufer*innen hilft Reempresa bei der Identifizierung von Unternehmen, die ihren strategischen Zielen entsprechen, und begleitet sie bei der Definition unternehmerischer Projekte. Darüber hinaus unterstützt Reempresa bei der Erstellung von Verkaufsangeboten, definiert das unternehmerische Projekt, bietet Verhandlungshilfe, hilft bei der Ausarbeitung von Vereinbarungen zwischen Käufer*innen und Verkäufer*innen und berät bei der Sicherung der Finanzierung der Transaktion.

Reempresa hat seine eigene Methodik. Sie beginnt mit einem persönlichen Gespräch mit dem/der Verkäufer*in, um mehr über sein Unternehmen zu erfahren. Ebenso mit einem persönlichen Gespräch mit dem/der Käufer*in, um dessen Interessen zu erfahren.

- **Vorstellung der Parteien.** Ein Treffen, um den/die Unternehmer*innen vorzustellen, die am Kauf des Unternehmens interessiert sind.
- **Unterzeichnung einer Vertraulichkeitsvereinbarung zwischen den Parteien.** Es handelt sich dabei um ein Dokument, das den Informationsfluss zwischen den beiden Parteien von diesem Zeitpunkt an regelt.

- **Verhandlung.** In diesem Teil des Prozesses geht es darum, die Bedingungen für die Übertragung festzulegen.
 - **Unterzeichnung eines Letter of Intent.** In diesem Schreiben werden die Vereinbarungen im Kaufvertrag des Unternehmens sowie eine Exklusivitätsklausel für einen bestimmten Zeitraum aufgeführt.
 - **Sorgfältige Prüfung.** Optional könnte auch eine externe Prüfung durchgeführt werden.
 - **Unterzeichnung des Kaufvertrags.**
2. **Marktplatz & CRM:** Ein umfassender Marktplatz mit einem breiten Angebot an KMU aus dem gesamten Gebiet.

Die Plattform www.reempresa.org ermöglicht:

- Kontakt zwischen Verkäufer*innen und Käufer*innen herstellen.
 - Auswahl der Unternehmen nach Bundesland, Branche und Art der Anzeige.
 - Bereitstellung und Gewährleistung der Informationen der zu verkaufenden Unternehmen.
 - Um die Anonymität beider Parteien zu wahren.
 - Direkter Kontakt mit dem Reempresa-Team.
 - Presse- und Dokumentationsraum.
3. **Ausbildung:** Zugang zu Schulungs- und Ausbildungsprogrammen, die den Käufer*innen helfen sollen ihr Unternehmen zu finden und die wichtigsten Aspekte zu vertiefen, die in allen Bereichen des Übergabeprozesses zu berücksichtigen sind, z. B.: rechtliche, arbeitsrechtliche und steuerliche Aspekte des Übergabeprozesses, Verhandlungsinstrumente, Geschäftsplan, Wirtschafts- und Finanzplan, Bewertung des Unternehmens.

Es werden auch verschiedene Networking-Aktivitäten organisiert, wie z. B. Elevator Pitches (Verkäufer*innen stellen ihr Unternehmen in einer Minute einem Publikum von potenziellen Käufer*innen vor) und Speed-Networking-Bereiche zwischen Verkäufer*innen und Käufer*innen (wie eine Einführungssitzung zwischen Verkäufer*innen und Käufer*innen, die 30 Minuten dauert. So können die Parteien mehrere Treffen an einem einzigen Tag abhalten).

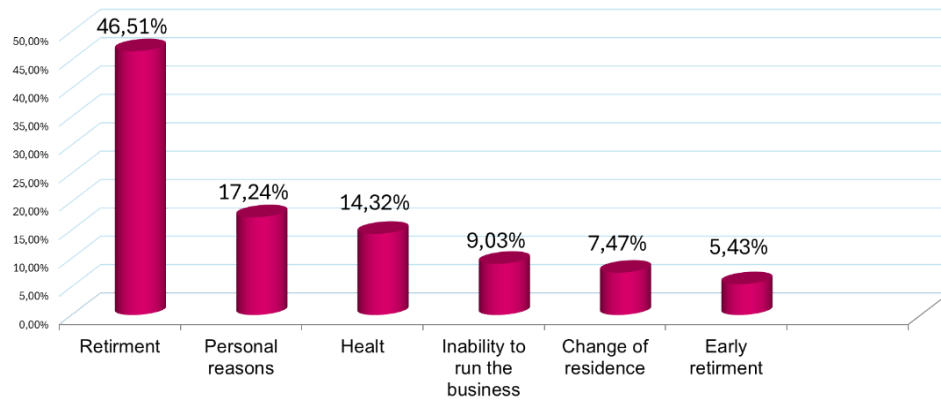
4. **Netzwerk:** Umfassendes internationales Netzwerk, das sich über Europa und darüber hinaus erstreckt.

Reempresa ist Mitglied von TransEO, einem internationalen Netzwerk, das Organisationen zusammenbringt, die sich für die Erleichterung von Unternehmensübertragungen einsetzen. Als Teil dieses Netzwerks arbeitet Reempresa mit anderen Branchenführern zusammen und tauscht bewährte Verfahren aus, um die Kontinuität von Unternehmen zu fördern und den Unternehmer*innengeist zu unterstützen. TransEO bietet eine Plattform für den Austausch von Wissen und Ressourcen. Gemeinsam bilden diese Säulen ein starkes Fundament, das den reibungslosen Übergang von Unternehmen erleichtert und die Nachhaltigkeit der lokalen Wirtschaft fördert.

Seit 2011 hat Reempresa bei der Übertragung von mehr als 4.700 Unternehmen geholfen, was bedeutet, dass insgesamt mehr als 240 Mio. EUR investiert und fast 13.000 Arbeitsplätze gerettet wurden. Der durchschnittliche Verkaufspreis liegt bei 50.000 €.

Seit seiner Gründung hat Reempresa mehr als 11.000 Verkäufer*innen analysiert und auf dem Marktplatz veröffentlicht, mehr als 20.000 potenzielle Käufer*innen informiert und vorbereitet und mehr als 3.000 Nutzer*innen geschult. Der Verkaufsgrund mit dem höchsten Prozentsatz ist der Ruhestand mit 46,51 %, gefolgt von persönlichen Gründen mit 17,24 %.

Reason to Sell

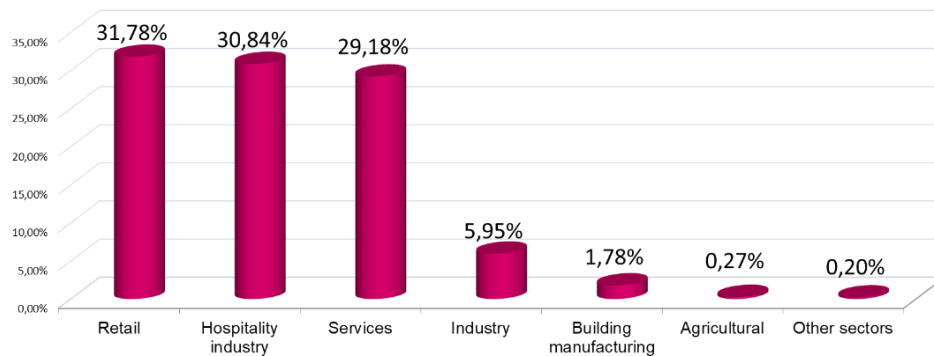


Leider sind auch gesundheitliche Probleme der Eigentümer*innen oder eines pflegebedürftigen Familienmitglieds ein wichtiger Faktor gewesen.

Der repräsentativste Sektor ist der Einzelhandel, dicht gefolgt vom Gastgewerbe; der Industriesektor ist weniger stark vertreten.

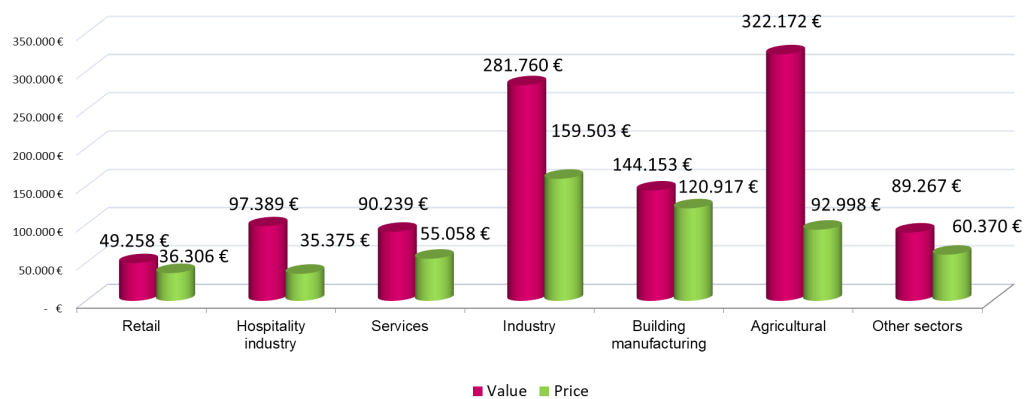
Die bevorzugten Geschäftsbereiche für potenzielle Käufer*innen aus dem Ausland sind Bars und Cafés (21 %), Restaurants (12 %), Lebensmittelgeschäfte (10 %) und Friseur*innensalons (5 %).

Transmission sectors



Es werden Unternehmen zum Verkauf angeboten, deren Preis zwischen 5.000 € und über einer Million liegt. Der durchschnittliche Verkaufspreis liegt bei 50.000 €. In der Regel liegt der Verkaufspreis unter der ursprünglichen Bewertung des Verkäufers.

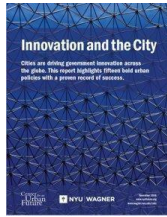
Value vs price



Reempresa hat mehrere internationale Anerkennungen für seinen herausragenden Beitrag zu Unternehmensübertragungen und Unternehmer*innentum erhalten. Unter anderem wurde Reempresa 2017 mit dem European Enterprise Promotion Award (EEPA) ausgezeichnet, mit dem außergewöhnliche Anstrengungen zur Förderung des Unternehmer*innentums in ganz Europa gewürdigt werden.

Im Jahr 2016 wurde Reempresa von der New York University unter die Top 15 der weltweit innovativsten Politiken eingestuft, eine Anerkennung für sein wirkungsvolles und innovatives Geschäftsübertragungsmodell. Darüber hinaus erhielt Reempresa 2019 auf dem Global Youth Entrepreneurship Summit eine Auszeichnung für seine Unterstützung bei der Förderung des Unternehmer*innentums und der Nachhaltigkeit von Unternehmen.

Diese Auszeichnungen unterstreichen das Engagement von Reempresa für die Kontinuität von Unternehmen, die Unterstützung von Unternehmer*innen und Geschäftsinhaber*innen und die Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums. Das Modell von Reempresa wurde von führenden Branchenverbänden und internationalen Organisationen anerkannt und hat den Ruf von Reempresa als wichtiger Akteur im Bereich der globalen Unternehmensübertragung gefestigt.



**Top 15 der weltweit
innovativsten Politiken - NY
University 2016**



**EEPA-Gewinner Europäische
Kommission 2017**



**Global Youth
Entrepreneurship Sum mit
2019 Awards**

Quellen:

1. ACNUR España. (n.d.). *Solicitar asilo en Frontera y en Centros de Internamiento de Extranjeros (CIE)*. Recuperado de <https://www.acnur.org>
2. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (n.d.). *Tipos de autorización*. Recuperado de <https://www.inclusion.gob.es/en/web/migraciones/tipos-de-autorizacion>
3. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (n.d.). *Información útil*. Recuperado de <https://www.inclusion.gob.es/en/web/migraciones/informacion-util>
4. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA). (2016). *From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States - Volume 1*. Recuperado de <https://fra.europa.eu>
5. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA). (2016). *From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States - Volume 2*. Recuperado de <https://fra.europa.eu>
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (n.d.). *Guía sobre la protección de los derechos laborales de los migrantes en España*. Recuperado de https://www.ilo.org/es/media/305046/download?utm_source
7. Lorenzo-Blanco, E., & Unger, J. B. (2016). *Diskriminierung und psychosoziales Wohlbefinden von Migrant*innen in Spanien: The Moderating Role of Sense of Community*. Public Library of Science (PLOS). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC>
8. Diversitat i Ciutadania. (n.d.). *Inserció sociolaboral: Reptes per a persones immigrants i refugiades*. Generalitat de Catalunya. Recuperado de <https://diversitat.gencat.cat>
9. ECAS. (2020). *Informe sobre la integració de persones immigrades a Catalunya*. Recuperado de <https://ecas.cat>
10. Martos, M., & Gómez, J. A. (2018). *Emprendimiento inmigrante en España: una revisión sistemática*. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*. Recuperado de <https://riem.es>

Schlussfolgerung

Dieser erste Austausch und die Diskussion ermöglichten es den Pro-mote-Projektpartner*innen und den beteiligten Expert*innen, grundlegende Konzepte zu definieren. Durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren aus verschiedenen Ländern wurden Schlüsselkonzepte im Zusammenhang mit der Eingliederung und Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt geklärt und erforscht, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung von unternehmerischen und Beschäftigungsmöglichkeiten lag. In der Diskussion wurden die gemeinsamen Schwierigkeiten und Herausforderungen hervorgehoben, mit denen die verschiedenen Länder bei der Förderung der aktiven Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt und des Unternehmer*innentums konfrontiert sind, wie z. B. der Zugang zu Finanzmitteln, der Umgang mit rechtlichen Anforderungen und die Überwindung kultureller und sprachlicher Barrieren.

Mögliche Lösungen zur Bewältigung dieser Herausforderungen wurden diskutiert und analysiert, wobei die Besonderheiten und Eigenheiten der verschiedenen nationalen Kontexte berücksichtigt wurden. Der gemeinsame Ansatz, der sich herauskristallisierte, basiert auf einem personenzentrierten Ansatz, bei dem Lösungen auf die Bedürfnisse und Wünsche der Migrant*innen ausgerichtet sein müssen und ihre individuellen Fähigkeiten und ihr Potenzial anerkannt werden. Dazu gehört auch die Schaffung konkreter Möglichkeiten zur Eingliederung und Integration durch den Zugang zu Ausbildung, Beschäftigung und grundlegenden Dienstleistungen.

Darüber hinaus erkannten die Teilnehmer*innen an, wie wichtig es ist, ein integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich Migrant*innen wertgeschätzt fühlen und einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft leisten können, sowohl als Arbeitnehmer*innen als auch als Unternehmer*innen. Dazu gehören die Förderung des interkulturellen Verständnisses, der Abbau von Stereotypen und die Wertschätzung der unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen, die Migrant*innen in die Arbeitswelt und die Unternehmenslandschaft einbringen.



Projektpartner*innen:



Citizens, Equality, Rights and Values
 Programme (CERV)

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für verantwortlich gemacht werden.