
Machbarkeitsstudie zur Initiierung regionaler Netzwerke zum Aufbau einer Willkommenskultur im Erzgebirge

Inhalt

Inhalt.....	1
1. Abstract	2
2. Was ist eine Willkommenskultur?	3
3. Dokumentenanalyse	4
3.1. Stärken.....	4
3.2. Schwächen	5
3.3. Chancen	6
3.4. Risiken.....	6
3.5. Schlussfolgerung.....	7
4. Auswertung der Befragung	8
4.1. Qualitative Befragung.....	8
4.2. Auswertung der quantitativen Befragung	11
5. Handlungsempfehlungen	17
Anhang.....	23
Impressum	25

1. Abstract

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel sind Themen, die heute in ganz Deutschland von zunehmender Bedeutung sind. Auch das Erzgebirge muss sich diesen Herausforderungen stellen – sie sind hier z.T. bereits heute deutlich zu spüren. Die Bevölkerung des Erzgebirges schrumpft bereits seit den neunziger Jahren – zum Teil bedingt durch eine geringere Geburtenquote, zum Teil durch den Umstand bedingt, dass mehr Menschen jährlich das Erzgebirge verlassen, als dass Menschen hinzuziehen.

Die Gründe dafür sind komplex und multikausal. Sie haben mit den Arbeitsmarktangeboten, dem gesellschaftlichen Zusammenleben, den Einkaufs- und Freizeitangeboten, der Anbindung – kurz – mit der Lebens- und Arbeitsqualität im Erzgebirge zu tun.

Die Vielschichtigkeit der Ursachen macht kurz-, mittel- und langfristige Lösungsstrategien notwendig. Die Frage ist jedoch, wie der dafür notwendige Prozess gebündelt werden kann. Aktuell wird in Deutschland dafür das Konzept einer Willkommenskultur diskutiert. Im Rahmen dieser Kurzstudie soll ermittelt werden, inwieweit die Etablierung einer solchen Willkommenskultur auch im Erzgebirge realisiert werden kann und wie relevante gesellschaftliche Akteure die Chancen und Risiken dieses Unterfangens bewerten.

Dafür wurden im Zeitraum von November 2013 bis Januar 2014 Expertinnen und Experten aus den Bereichen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in einer qualitativen Umfrage befragt. Im Januar wurde zudem mit Institutionen aus der Bildung, der Wirtschaftsförderung und sozialen Trägern eine quantitative Umfrage zu dem Thema durchgeführt und die bereits zu dem Thema Willkommenskultur im Erzgebirge veröffentlichten Studien in einer Dokumentenanalyse zusammengefasst.

Das Erzgebirge ist eine eher ländlich geprägte Region, die über eine kleingliedrige Wirtschaftsstruktur und – durch den bundesweit geringsten Ausländeranteil – noch vergleichsweise wenig interkulturelle Erfahrung verfügt. Obgleich es schon verschiedene Ansatzpunkte für eine Willkommenskultur gibt, steht diese bislang noch ganz am Anfang. Sowohl eine Mehrheit der Unternehmen als auch Teile der Bevölkerung sind einer

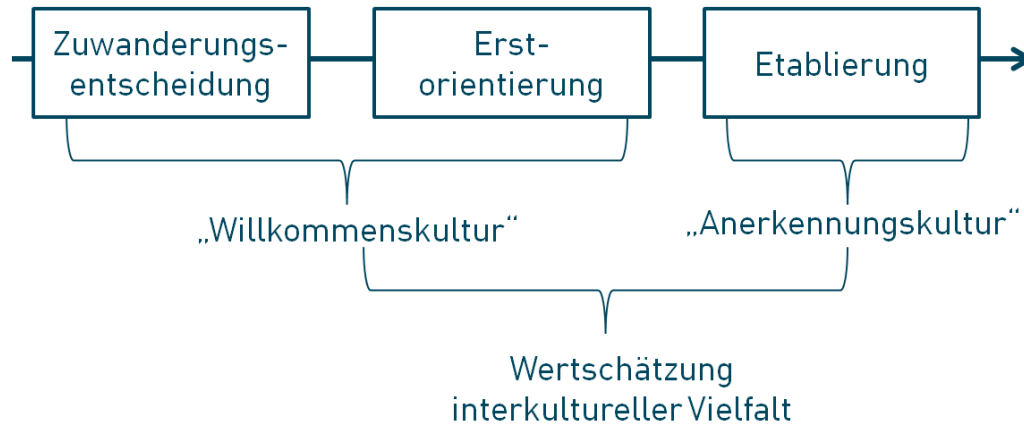
Willkommenskultur gegenüber noch skeptisch eingestellt. Beide Seiten sind für eine Willkommenskultur jedoch essentiell. Während die Zusammenarbeit der lokalen Akteure in vielen Bereichen schon als sehr gut beschrieben wird, wird sie im Bezug auf ein einheitliches Vorgehen zur Willkommenskultur als ausbaufähig beschrieben. Entsprechend können für die Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge nicht einfach Konzepte aus anderen Regionen Deutschlands übernommen werden. Dennoch bietet die erfolgreiche Etablierung einer Willkommenskultur gute Chancen für das Erzgebirge.

Aus der Dokumentenauswertung, den Interviews und der Onlinebefragung, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden, ließen sich einige Handlungsempfehlungen ableiten, die das Erzgebirge auf diesem Weg unterstützen können.

- Bevölkerung für die Willkommenskultur gewinnen
- Regionale Zusammenarbeit fördern
- Einführung eines Welcome Centers
- Image des Erzgebirges verbessern/verändern
- Anschluss an überregionale Netzwerke suchen
- Unternehmen stärker einbinden
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung anstoßen
- Konzept für eine Willkommenskultur erstellen¹

¹ Eine ausführliche Darstellung der Handlungsempfehlungen findet sich auf S.17

2. Was ist eine Willkommenskultur?



„Die Attraktivität einer Gesellschaft kann als „Willkommenskultur“ verstanden werden. Willkommenskultur meint nicht nur die Unterstützung der Neuzuwanderlinge bei der Ankunft, dem Erlernen der Verkehrssprache und dem Einleben in die neue Gesellschaft. Zur Willkommenskultur gehört auch der generelle Umgang mit Vielfalt in einer Gesellschaft: Das bezieht sich auf die Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen Wurzeln, umfasst die Wertschätzung der bisherigen Leistungen der Zuwanderer und zeigt sich darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten und für alle Bewohner als Leistungsträger wahrnehmbar sind.“²

Der Begriff der Willkommenskultur heißt zum einen, Neuzuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen „Willkommen“ zu heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufzunehmen.

Zur Betrachtung und integrationspolitischen Einordnung des Begriffs der „Willkommenskultur“ kann ein modellhafter Zuwanderungsprozess herangezogen werden. Dieser besteht im Wesentlichen aus den drei Phasen „Zuwanderungsentscheidung“, „Erstorientierung“ und „Etablierung“.

Die Willkommenskultur ist besonders in den Phasen der Zuwanderungsentscheidung und Erstori-

entierung von besonderer Bedeutung. Hier findet das eigentliche „Willkommen heißen“, durch die positive Aufnahme der Neuzuwandernden in Deutschland, statt.

Insbesondere im Bezug auf ausländische Fachkräfte ist in der Phase der Zuwanderungsentscheidung im Zuge des internationalen Wettbewerbs um die besten Köpfe auch ein Werben um die Fachkräfte notwendig. Dafür müssen sich die verschiedenen Regionen Deutschlands präsentieren, ihre Arbeitsmarktchancen verdeutlichen, aber auch die Lebensqualität und die Angebote für das familiäre Umfeld der Fachkräfte deutlich machen.

Wichtiger Bestandteil in der Orientierungsphase ist der Aufbau einer Willkommensstruktur. Diese soll Neuzuwandernde in den Regionen empfangen, ihnen die wichtigsten Informationen vermitteln und ihnen so den Einstieg in die deutsche Gesellschaft und in das Arbeitsleben erleichtern.

Die Phase der langfristigen Etablierung richtet sich sowohl beispielweise an Fachkräfte, die auf Dauer in den Regionen gehalten werden sollen, als auch an Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger in Deutschland leben. In dieser Phase liegt der Fokus stärker auf der Anerkennung der mitgebrachten Kompetenzen wie der Sprache, Kultur und Berufsqualifikation sowie an einer Ermöglichung der Partizipation und Teilhabe an der Gesellschaft. Die „Anerkennungskultur“ ist eine dauerhaft gelebte Willkommenskultur und soll durch eine Wertschätzung der Vielfalt in der

² Bertelsmann Stiftung (2012): Willkommenkultur in Deutschland. Ergebnis einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, Gütersloh, S.2.

Gesellschaft zu einem für alle Seiten zufriedenstellenden Zusammenleben führen.

3. Dokumentenanalyse

Sowohl der Bedarf an einer Willkommenskultur als auch die Chancen und Hemmnisse bei ihrer Etablierung sind von vielen verschiedenen Faktoren abhängig, beispielsweise:

- Arbeits- und Wirtschaftsentwicklung
- Demographie
- Migration
- Stimmungslage in der Bevölkerung

Zu diesen Themenbereichen sind im Laufe der vergangenen Jahre zahlreiche Erhebungen und Studien publiziert worden. Ziel dieser Machbarkeitsstudie kann es daher nicht sein, all diese Ergebnisse noch einmal zu wiederholen. Die relevanten Dokumente wurden hingegen auf ihre Bedeutung im Bezug ausgewertet. Die für eine Willkommenskultur relevanten Aspekte wurden in das Modell einer SWOT Analyse überführt.

Die SWOT-Analyse (S-*Strengths* – Stärken, W-*Weaknesses* – Schwächen, O-*Opportunities* – Chancen, T-*Threats* – Risiken) ist ursprünglich ein Instrument des strategischen Managements und dient dazu, aus den Stärken und Schwächen (interne Sicht), den Chancen und Risiken der Umwelt (externe Sicht) einer Organisation oder eines Systems geeignete strategische Lösungsalternativen für die Erreichung der Ziele der Organisation abzuleiten. Sie wurde für die Dokumentenanalyse verwendet, um die verschiedenartigen Informationen übersichtlich zu systematisieren und aus ihnen in Verbindung mit den Ergebnissen der Befragungen Handlungsempfehlungen abzuleiten.

3.1. Stärken

Positiv fällt in vielen Dokumenten die momentane **Wirtschaftsentwicklung**³ im Erzgebirge auf. So gibt es beispielsweise für 2011 mehr Gewerbeanmeldungen als im Landkreis Zwickau oder der Stadt Chemnitz. Die Folgen der Wirtschaftskrise wurden überwunden, seit 2009 gibt es sogar einen Sprung in der Umsatzquote pro Beschäftigten. Das Erzgebirge verfügt sachsenweit über die höchste Industriedichte, aber auch die höchste Dichte an Handwerksbetrieben.⁴ Die sich gut entwickelnde Wirtschaft hat auch einen spürbaren positiven Effekt auf die Arbeitslosenzahlen, diese haben sich von Höchstmarken in den neunziger Jahren deutlich positiv entwickelt und befinden sich heute bei rund 8%.⁵ Für die Willkommenskultur bedeutet dies, dass zum einen die Attraktivität für zukünftige ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt, da neue Stellen geschaffen, u.U. das Lohnniveau steigt, aber auch eine Abwehrhaltung in der Bevölkerung aufgrund von Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt abnehmen kann.

Eine Stärke des Erzgebirges ist auch die vergleichsweise hohe Anzahl von kleinen, **international agierenden Unternehmen**, die durch eine starke Spezialisierung eine Position auf dem Weltmarkt erlangen konnten.⁶ Durch sie kann

³ Vgl. Wirtschaftsförderung Erzgebirge (2013): Steckbrief Erzgebirge. Annaberg-Buchholz.

⁴ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2013): Sonderbericht Zensus 2011. Bevölkerung im Freistaat Sachsen. Kamenz.

⁵ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014. Online unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/BA-Gebietsstruktur/Sachsen-Nav.html>.

⁶ Vgl. Regionalmanagement Erzgebirge (2011): Standortprofil Erzgebirge/ Erzgebirgskreis 2011. Annaberg-Buchholz.

auch die Region einen entsprechenden Ruf im Ausland erhalten und den Standort bei anderen Unternehmen bekannt machen.

Auch im **Tourismussektor** besitzt das Erzgebirge großes Potenzial. Das Erzgebirge gehört zu den bedeutendsten Tourismusregionen in Sachsen mit einer hohen Kapazität an Gästebetten, jedoch einer noch leicht unterdurchschnittlichen Bettenauslastung. Der Tourismussektor hat im Rahmen der Willkommenskultur insofern eine besondere Bedeutung, als dass sowohl das Image als Naherholungs- und Skiort als auch generell der Austausch mit Menschen aus anderen Teilen Deutschlands oder dem Ausland die Chance eröffnet, das Bild des Erzgebirges nicht nur als Urlaubs- sondern auch als Lebens- und Arbeitsort zu prägen. Diese Stärke muss jedoch auch entsprechend genutzt werden.

Klar wird: Es gibt bereits **einige Maßnahmen und Projekte zur Etablierung einer/der Willkommenskultur im Erzgebirge**, an die man in Zukunft anknüpfen und von denen man in anderen Teilen der Region lernen kann. Dies sind zum Beispiel BRIDA, ein Modellversuch für den bundesweiten Ausbau des dualen Ausbildungsangebots, ESF Projekt zur Sprachkenntniserwerb und interkultureller Kompetenz von Auszubildenden sowie das IQ-Netzwerk mit dem Ziel der Integration Erwachsener mit Migrationshintergrund durch Qualifizierung.

3.2. Schwächen

Die Region Erzgebirge hat trotz der Grenz Nähe eine **kaum diversifizierte Gesellschaft**. Der Erzgebirgskreis ist der Landkreis mit der geringsten Quote von Ausländerinnen und Ausländern sowie von Menschen mit Migrationshintergrund.⁷ Diese Tatsache lässt sich nicht auf eine konkrete Ursache zurückführen, die Gründe hierfür haben sowohl historischen, wirtschaftlichen und sozialen Ursprung. Für die Etablierung einer Willkommenskultur bedeutet diese Tatsache jedoch eine vergleichsweise geringe Erfahrung mit Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen. Das kann zu Berührungspunkten auf Seiten der Mehrheits-

⁷ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2013): Sonderbericht Zensus 2011. Bevölkerung im Freistaat Sachsen. Kamenz.

gesellschaft führen. Für Neuzuwandernde gibt es zudem kaum vorhandene Netzwerke oder Strukturen, die zum einen die Region in den Herkunftsländern als potentiellen Wohn- und Arbeitsort bekannt machen und zum anderen bei der Erstintegration unterstützen können.⁸

Die Wirtschaftsstruktur im **Erzgebirge ist geprägt von Kleinst- und Kleinunternehmen**, 88,3% der Betriebe verfügen über 1-9 Mitarbeitende.⁹ Zum einen stellt sich bei diesen Betrieben sowohl aktuell als vor allem auch in der zeitlichen Perspektive der größte Fachkräftemangel ein.¹⁰ Zum anderen sind Kleinunternehmen in der Regel schlechter auf den Fachkräftemangel vorbereitet, als größere Unternehmen oder Konzerne. Während große Unternehmen über eine Personalabteilung mit strategischer Personalplanung verfügen, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auch mit Blick in die Zukunft verfolgen und bei Bedarf schon frühzeitig mit Ausbildungsplätzen im eigenen Unternehmen gegensteuern können, fehlt kleinen Betrieben diese langfristige Perspektive. Hier werden die eigenen Bedarfe oftmals erst zu spät erkannt. Im Bezug auf die Zielsetzung dieser Studie kann dies bedeuten, dass der von Seiten der Wirtschaftsinstitute prognostizierte Fachkräftemangel und der damit einhergehende Bedarf an Maßnahmen zur Willkommenskultur in den Unternehmen noch nicht flächendeckend erkannt wurde. Ob dies der Fall ist, kann eine aktuelle Befragung zum Thema „Bedarf an ausländischen Fachkräften“ klären.¹¹

Noch ist die **Attraktivität des Erzgebirges für ausländische Fachkräfte niedrig**, zumindest in einigen Aspekten: Dies hängt auch mit dem vergleichsweise geringen durchschnittlichen Gehaltsniveau zusammen. Dieses liegt im Erzgebirge, aber auch in ganz Sachsen, unterhalb des Gehaltsniveaus der anderen Bundesländer. Zudem können Fachkräfte, die in das Erzgebirge

⁸Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2012): Respekt, Toleranz, Achtung. Sächsisches Zuwanderungs- und Integrationskonzept. Dresden.

⁹ Vgl. Wirtschaftsförderung Erzgebirge (2013): Steckbrief Erzgebirge. Annaberg-Buchholz.

¹⁰ Vgl. Regionalmanagement Erzgebirge (2013): Willkommenskultur im Erzgebirge. Annaberg-Buchholz.

¹¹ Die Befragung wurde am 3.12.2013 beendet und erscheint im Rahmen einer Fachkräftetagung am 13.02.2014.

gezogen sind, oftmals nicht dauerhaft gehalten werden.¹²

3.3. Chancen

Wie das Integrationskonzept des Landes Sachsen verdeutlicht, gewinnt das Thema Willkommenskultur aktuell an Bedeutung. Damit einhergehend können eine Reihe von Maßnahmen erfolgen oder gefördert werden, die der Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge entgegen kommen. Ein Beispiel dafür ist der Aufbau von Willkommenscentern und die stärkere Bedeutung der Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse. Portale wie hier-geblieben.de, etabliert von der Wirtschaftsförderung im Erzgebirge, bieten Schulabgängern zudem erste Orientierungshilfen und informieren über eine Vielzahl von Berufsfeldern sowie Unternehmen und Universitäten in der Region.

Die Fülle der in Auftrag gegebenen Studien und Erhebungen zeigt auch: Auf der politischen und wirtschaftlichen Führungsebene hat sich die Erkenntnis der **Bedeutung der Willkommenskultur als Antwort auf den demografischen Wandel** durchgesetzt. Diese Chance ist für ein Bestreben nach Willkommenskultur letztlich grundlegend: Die Etablierung einer Willkommenskultur ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und lässt sich nur langfristig erreichen und sicherlich nicht von oben verordnen. Willkommenskultur verlangt jedoch insbesondere (auch) von der Politik und Wirtschaft ein hohes Engagement. Nur wenn auf dieser Ebene die Willkommenskultur entsprechend vorgelebt wird, können auch heute noch skeptische Bürgerinnen und Bürger auf den Weg mitgenommen werden.

3.4. Risiken

Der generell bedeutendste Risikofaktor für das Erzgebirge wird momentan im **demografischen Wandel** gesehen: Bis zum Jahr 2025 wird die Gesamtbevölkerung im Vergleich zu 2011 um rund 16% gesunken sein. Die Gruppe der 15-65jährigen – also denjenigen, die aktiv am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt partizipieren können – wird um rund 29% sinken und die ohnehin kleine Gruppe der

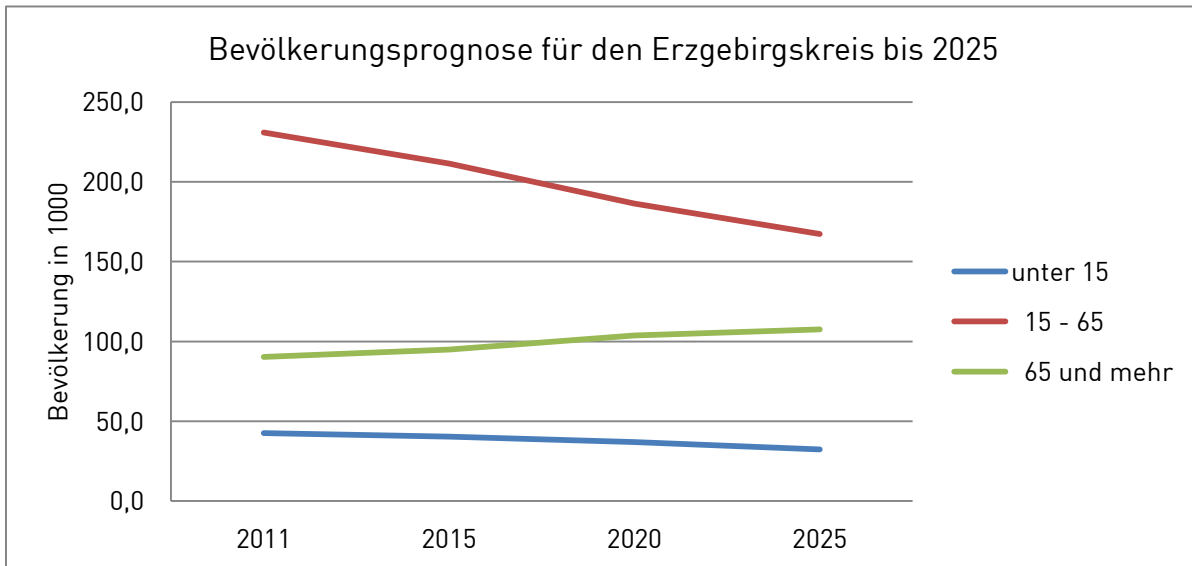
unter 15jährigen wird sich um rund 24% reduzieren. Der Bevölkerungsanteil der Menschen über 65 Jahren wird – bei einer sinkenden Gesamtbevölkerung – um über 10% steigen. Diese Tendenzen sind im Erzgebirge auch nicht neu: Seit 1990 bis 2011 ist die Bevölkerung bereits um 21% geschrumpft, seit 2001 sind die Zahlen der Schulabgänger um 44% gesunken, bis 2023 wird sich die Schüleranzahl erneut halbieren.¹³ Die Bilanz der Zu- und Fortzüge sind bereits heute deutlich negativ, d.h. mehr Menschen verlassen das Erzgebirge, als das neue hinzuziehen. Der demografische Wandel hat sowohl für die Wirtschaft als auch für das gesellschaftliche Zusammenleben im Erzgebirge weitreichende Implikationen.¹⁴

Die negative demografische Entwicklung macht jedoch nicht nur einen Bedarf an Willkommenskultur deutlich, sie stellt auch einen Risikofaktor für die Willkommenskultur dar. Die sinkende Demografie kann **negative Kettenreaktionen** auslösen: Weniger (junge) Menschen in der Region führen nicht nur zu weniger Nachwuchs von qualifizierten Arbeitskräften, sondern auch zu einer schrumpfenden Angebotskultur, möglichen Leerständen in den Innenstädten und weniger Freizeitmöglichkeiten.

¹² Vgl. Staatsministerium des Inneren (2013): 1 Jahr Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dresden.

¹³ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010): Regionalisierte Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen. Online unter: <http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/>.

¹⁴ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2011): Räumliche Bevölkerungsbewegung im Freistaat Sachsen. Kamenz.



Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen

Diese Tendenzen sind bereits heute zu beobachten. Sie beeinflussen nicht nur das Leben der bereits heute im Erzgebirge wohnenden Menschen, sondern sie verringern auch die Attraktivität für Neuzuwanderer. Daher ist es wichtig, dem demografischen Wandel frühzeitig entgegenzutreten, um einen Teufelskreis zu vermeiden.

Die aktuell im Erzgebirge benötigten Fachkräfte bestehen zu 85% aus Personen, die eine Ausbildung gemacht haben.¹⁵ Akademiker sind noch vergleichsweise wenig gefragt. Auf der anderen Seite gibt es heute bereits **mehr Ausbildungsplätze als Bewerberinnen und Bewerber** im Erzgebirge. Für die Behebung des Fachkräftebedarfes ist es wichtig, besonders auch in den nachgefragten Branchen auszubilden. Kleinunternehmen bieten diese Ausbildung häufig nicht an – zum Teil, weil dafür die Kapazitäten fehlen, zum Teil auch, weil sie den Mehraufwand vermeiden wollen.¹⁶

Es gibt im Erzgebirge eine **aktive rechte Szene**, die in der Öffentlichkeit vergleichsweise präsent ist.¹⁷ Obschon es auch von verschiedenen gesell-

schaftlichen Initiativen oder beispielsweise auch Schulprojekten eine entsprechende Gegenbewegung gibt, prägt dieser Umstand das Bild vom Erzgebirge außerhalb der Region (mit). Dies birgt Risiken für die Etablierung einer Willkommenskultur: Zum einen werden potenzielle Neuzuwanderer durch dieses negative Image des Erzgebirges möglicherweise abgeschreckt. Zum anderen könnte die Etablierung einer Willkommenskultur in dieser Szene auch Widerstände auslösen, denen es frühzeitig zu begegnen gilt.

3.5. Schlussfolgerung

Aus der Dokumentenanalyse wird insbesondere der Bedarf an einer erfolgreichen Anwerbung von qualifizierten Fachkräften für das Erzgebirge deutlich. Klar ist dabei auch: Das Erzgebirge hat Neuzuwanderern aufgrund seiner wirtschaftlichen Entwicklung viel zu bieten. In Zukunft wird es wichtig sein, diese Stärke durch die Etablierung einer Willkommenskultur richtig zu nutzen. Dafür müssen Schwächen, wie die kleinteilige Wirtschaftsstruktur, beispielsweise durch verstärkte Netzwerkbildung kompensiert werden.

Als Chance ist es insgesamt zu werten, dass es bereits in Teilen der Gesellschaft des Erzgebirges ein Bewusstsein für den Bedarf einer Willkommenskultur gibt und in diesem Bereich schon Projekte verwirklicht werden. Diese Dynamik muss weiterhin aufgegriffen, gebündelt und in die – auch überregionale – Öffentlichkeit getragen werden, um langfristig den Risiken des demografischen Wandels entgegenwirken zu können.

¹⁵ Vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2013): Sonderbericht Zensus 2011. Bevölkerung im Freistaat Sachsen. Kamenz.

¹⁶ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2013): Ausbildung 2013. Ergebnisse einer DIKH-Online-Unternehmensbefragung. Berlin.

¹⁷ Vgl. Regionalmanagement Erzgebirge (2013): Willkommenskultur im Erzgebirge. Annaberg-Buchholz; Mai, Marina (04.11.2013): Unter bürgerlichem Deckmantel, in: Taz.; Kohl, Christiane (26.11.2011): Depressive Grundstimmung, in: Süddeutsche Zeitung.

4. Auswertung der Befragung

Die in der Dokumentenanalyse ermittelten Stärken/Schwächen/Chancen/Risiken beruhen in der Regel auf statistischen Erhebungen. Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sollten darüber hinaus auch die Bedarfe und Beobachtungen der relevanten Akteure und Multiplikatoren direkt ermittelt werden. Hierbei wurde einmal im Rahmen von qualitativen Interviews sowie einer vorwiegend quantitativen Onlinebefragung nach dem Stand, Chancen und Risiken einer Willkommenskultur im Erzgebirge gefragt.

4.1. Qualitative Befragung

Für die qualitative Befragung wurden insgesamt neun Multiplikatoren und Vertreterinnen und Vertreter wichtiger Institutionen aus Politik und Wirtschaft (beispielsweise Verwaltung, IHK, Wirtschaftsförderung, Schulen, Kindertagesstätten usw.) entlang eines Leitfragens telefonisch befragt.

Frage: Was verstehen Sie unter einer Willkommenskultur (für das Erzgebirge)?

Willkommenskultur wird von den meisten Befragten als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachtet. Menschen, die ins Erzgebirge ziehen, müssen sich hier willkommen und angenommen fühlen. Dafür sind aus Sicht der Befragten auf der einen Seite verschiedene Angebots- und Unterstützungsstrukturen notwendig, auf der anderen Seite sei aber auch eine gewisse Offenheit der Bevölkerung notwendig. Die Befragten – die größtenteils im Erzgebirge geboren und aufgewachsen sind – gaben dabei zu bedenken, dass die Menschen aus dem Erzgebirge anfangs gegenüber Neuem oftmals skeptisch seien. Ein Teilnehmer, der erst vor einigen Jahren in das Erzgebirge gezogen ist, berichtete, dass es zu Beginn schwer sei, zu den Menschen durchzudringen. Danach sei die Aufnahme sehr herzlich gewesen.

Unter einer Willkommenskultur für das Erzgebirge stellten sich die Befragungsteilnehmer ferner Werbemaßnahmen und Imagepflege nach außen, aber auch nach innen vor: Die Vorzüge des Lebens und Arbeitens im Erzgebirge müssten in anderen Regionen Deutschlands und im Ausland bekannt gemacht werden. Dazu gehört nach Meinung eines Teilnehmers auch eine „Rückkehrkultur“,

also das gezielte Werben um Menschen, die für eine Ausbildung, für ein Studium oder für einen Arbeitsplatz das Erzgebirge verlassen haben. Die Bedeutung einer Willkommenskultur für die Zukunft des Erzgebirges muss aber nach Meinung einiger Interviewteilnehmerinnen und Teilnehmer auch an die bereits hier lebende Bevölkerung stärker vermittelt werden.

Frage: Welche Chancen und Möglichkeiten sehen Sie für das Erzgebirge bei einer erfolgreichen Etablierung einer Willkommenskultur?

Wie auch schon in der Dokumentenauswertung sehen die Befragten momentan das größte Risiko für das Erzgebirge im demografischen Wandel und im Fachkräftemangel – zwei Entwicklungen, die unmittelbar zusammenhängen. Entsprechend sehen sie in der erfolgreichen Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge die Chance, diese Prozesse aufzuhalten. Dabei wird die hohe Industriedichte im Erzgebirge als großes Potenzial gesehen. Dass das Erzgebirge der wirtschaftsstärkste Standort in Sachsen ist, sei sogar Menschen innerhalb der Region zum Teil nicht bekannt. Dies muss sich aus Sicht der Befragten dringend ändern: Das Erzgebirge müsse diese Stärke deutlicher nach außen tragen und dürfe sich nicht auf die Wahrnehmung als „Weihnachtsland“ beschränken lassen.

Viele Befragte sehen in der ländlichen Struktur des Erzgebirges zunächst einen Nachteil in puncto Attraktivität: Neuzuwandernde würde es weit häufiger in die Ballungszentren ziehen. Dennoch würden viele Besucherinnen und Besucher des Erzgebirges nachhaltig von der Landschaft beeindruckt sein. Dies könne im Zuge einer Willkommenskultur in Zukunft noch stärker vermarktet werden, nicht nur als Naherholungsort für Touristen, sondern auch als Wohnort mit Lebensqualität für Menschen, die im Erzgebirge dauerhaft leben und arbeiten wollen.

Viele der Befragten haben sehr deutlich gemacht, dass diese Chancen einer Willkommenskultur nur durch ein hohes Engagement aller Beteiligten langfristig erreicht werden können. Insbesondere die eigene Bevölkerung gilt es dabei von der Wichtigkeit dieses Unterfangens zu überzeugen.

Frage: Welche Maßnahmen im Bezug auf eine Willkommenskultur sind Ihnen im Erzgebirge bekannt?

Konkrete Maßnahmen im Bezug auf die Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge konnten die Befragten nur wenige nennen. Einigen Befragten war die zum Zeitpunkt der Interviews laufende Umfrage durch die IHK Chemnitz unter Unternehmen bekannt. In der Umfrage werden die Unternehmen gefragt, inwieweit sie heute schon den Fachkräftemangel spüren, wie sie den Arbeitskräftebedarf in Zukunft einschätzen und inwieweit ausländische Fachkräfte bereits bei Ihnen eingesetzt werden. Diese Umfrage kann vor allen Dingen dabei helfen, zu sehen, inwieweit der Bedarf an Fachkräften und einer Willkommenskultur überhaupt schon bei den Unternehmenden wahrgenommen wird.

Die Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer nannten noch verschiedene Bereiche, in denen das Erzgebirge bezüglich einer Willkommenskultur bereits gut aufgestellt ist: So wurde beispielsweise von Mehreren darauf verwiesen, dass – obgleich es sich in der Regel um relativ kleine Betriebe handelt – das Erzgebirge heute schon über einige sehr aktive, international agierenden Unternehmen verfügt, die in ihren Bereichen eine Weltmarktstellung erreicht hätten. Dies wird durch die Angaben aus der Dokumentenanalyse bekräftigt. Diese Unternehmen könnten zum einen ihre internationalen Kontakte nutzen, um das Erzgebirge als Produktionsstandort bekannter zu machen. Zudem nannte eine Befragte auch Unternehmen, in denen bereits viele ausländische Fachkräfte arbeiten, die also eine Vorbildrolle einnehmen könnten. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise das Erzgebirgsklinikum von mehreren Befragten positiv erwähnt.

Auch seien nach Angabe der Befragten in Ansätzen schon gute Unterstützungsangebote, beispielsweise im Kindertagesstättenbereich oder in den Beratungsangeboten der IHK vorhanden. Auch bei der Spracherlernung gäbe es ein – nach Meinung einiger Befragten aber noch ausbaufähiges – Angebot. Über das Regionalmanagement liefen zudem bereits Kontakte in andere Regionen und ins Ausland, um das Erzgebirge dort als Standort bekannt zu machen.

Insgesamt bemängeln die meisten Befragten jedoch, dass es bislang nur wenige konkrete Maßnahmen in Richtung einer Willkommenskultur gäbe. Insbesondere ein koordiniertes Vorgehen

wird dabei vermisst. Das Erzgebirge befindet sich, so die Wahrnehmung, im Bereich einer Willkommenskultur noch am Anfang.

Frage: Wer sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Akteure?

Von den Befragten wurden keine zentralen Akteure, sondern in der Regel eine Vielzahl von verschiedenen Akteuren benannt. Damit betonen die Befragten zum einen die gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Willkommenskultur. Zum anderen wird aber auch deutlich, dass sich für die Befragten in diesem Bereich noch keine zentrale Koordinierungsperson oder -einrichtung hervorgetan hat. Entsprechend wurden soziale Einrichtungen, die Politik, das Regionalmanagement aber auch die Gesellschaft selbst als wichtige Akteure genannt. Wichtig sei es hierbei, dass das Wirken der Akteure nach außen hin auch bekannt wird und es sich dabei nicht um eine reine Symbolpolitik handelt.

Einigen dagegen konnten sich alle Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer auf die wichtige Bedeutung, die im Zug der Willkommenskultur den Unternehmen zukommen muss: Diese seien noch in die Bemühungen wenig eingebunden und müssten dies zukünftig in einem stärkeren Maße sein. Den Unternehmen müsse ihre Rolle in diesem Prozess deutlich gemacht und darauf hingewiesen werden, dass der dafür notwendige Mehraufwand – beispielsweise bei der Einarbeitung ausländischer Fachkräfte oder bei den möglicherweise auftretenden Sprachbarrieren – dafür auch in Kauf genommen werden muss.

Frage: Wie bewerten Sie die aktuelle Zusammenarbeit im Bereich der Willkommenskultur?

Die Zusammenarbeit im Bereich der Willkommenskultur wird von den meisten Befragten noch als sehr ausbaufähig beschrieben. Im Moment gäbe es zwar einige an dem Themenfeld arbeitende Akteure, doch die bisherigen Maßnahmen würden eher parallel als gemeinsam durchgeführt. Erste Kontakte und Zusammenschlüsse sind bereits erfolgt, eine zentrale Koordinierung sei jedoch bislang noch nicht erfolgt. Ein Teilnehmer wies darauf hin, dass der Prozess klar moderiert und mit konkreten Zielen versehen werden müsse. Sonst seien andere Akteure auch nur schwer mit einzubeziehen und für eine dauerhafte Mitarbeit zu gewinnen.

Positiv wird jedoch von einigen Akteuren hervorgehoben, dass die generelle Zusammenarbeit und der Grad der Vernetzung im Erzgebirge bereits sehr gut seien. Für den Bereich der Willkommenskultur könne man damit bereits auf gut laufende Strukturen zurückgreifen, aber noch würde ein einheitliches Konzept benötigt, um die Zusammenarbeit zielführend weiterbringen zu können.

Eine Zusammenarbeit wäre vor allem auch für die Unternehmen wichtig. Viele Fragestellungen im Bereich des Fachkräftemangels könnten die in der Mehrheit eher kleinen Unternehmen nicht alleine angehen. Sie würden dafür einen Zusammenschluss brauchen. Dabei könnten sie auch von einem übergeordneten Netzwerk unterstützt werden.

Frage: Welche Hindernisfaktoren gibt es?

Als Hindernisfaktoren für die Etablierung einer Willkommenskultur wurde von den befragten Akteuren hauptsächlich auch die bereits benannte Skepsis der Bevölkerung gegenüber Neuem betont. Dies sei z.T. bereits bei Zuziehenden aus anderen Teilen Sachsens der Fall. Im Fall von ausländischen Fachkräften käme hinzu, dass es bislang nur wenige Berührungspunkte mit Ausländerinnen und Ausländern geben würde, da diese im Erzgebirge im Moment noch eine marginale Minderheit darstellen. Insbesondere mit anderen Kulturen habe man entsprechend hier wenig Erfahrung und zum Teil Berührungspunkte. Diese Beobachtung könne man nicht auf alle Bewohnerinnen und Bewohner des Erzgebirges verallgemeinern, es gäbe beispielsweise schon sehr gut zusammenarbeitende internationale Teams. Dennoch müsse bei einem Teil der Bevölkerung noch Überzeugungsarbeit geleistet werden.

Auch den rechtsgerichteten Protestmarsch gegen das Flüchtlingsheim in Schneeberg führen einige Befragte als Hindernisfaktor an. Dieser könnte außerhalb der Region einen erheblichen Imageschaden für das Erzgebirge erzeugt haben. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Interviews kritisieren in diesem Zusammenhang zudem, dass die Bürgerinnen und Bürger vor Ort zu spät informiert worden sind – hierbei waren nicht nur die Akteure vor Ort, sondern auch auf Landesebene gefragt. So gab es kaum Möglichkeiten, mit der Bevölkerung in Dialog zu treten und einer Mobilisierung durch rechte Parteien entgegenzuwirken.

Auch strukturelle Hindernisse wurden von vielen Befragten genannt: So mindert die vergleichsweise schlechte Autobahnanbindung die Attraktivität für Unternehmen aber auch für Neuzuwandernde. Für Letztere seien auch die Angebote im Nahversorgungsbereich und beispielsweise auch im gastronomischen Sektor wichtig – auch hier würden zunehmend größere Lücken entstehen. Unter strukturelle Hindernisse fällt auch das vergleichsweise niedrige Lohnniveau in vielen Branchen, welches den Zuzug von gut ausgebildeten Fachkräften bremsen würde.

Frage: Welche Handlungsempfehlungen hätten Sie für die Etablierung einer Willkommenskultur?

Die Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer machten zu vielen der von ihnen genannten Punkte sehr konstruktive Lösungsvorschläge:

Wichtig war es allen Befragten, für den Prozess der Etablierung einer Willkommenskultur die Bürgerinnen und Bürger des Erzgebirges mitzunehmen. Die Offenheit der Bevölkerung sei letztlich entscheidend für den Erfolg dieses Vorhabens, Willkommenskultur lasse sich aber nicht von oben verordnen. Entsprechend müsste stärker, als dies bislang der Fall war, auf die Bürgerschaft zugegangen werden. Dafür schlugen die Befragten beispielsweise Informationsveranstaltungen vor, auf denen die Notwendigkeit für eine Willkommenskultur mit allen dazugehörigen demografischen und wirtschaftlichen Aspekten deutlich gemacht wird. So könne beispielsweise das Vorurteil, dass ausländische Fachkräfte „Arbeitsplätze wegnehmen“ leicht entkräftet werden. Des Weiteren wurde vorgeschlagen mit der Bevölkerung in einen Dialog zu treten, beispielsweise durch eine Bürgerbefragung zum Thema Willkommenskultur. So könnten Bedenken und Wünsche der Bürgerinnen und Bürger aufgegriffen und mit bedacht werden.

In diesem Zusammenhang sollten auch die guten Beispiele internationaler Fachkräfte, die es bereits im Erzgebirge gibt, öffentlichkeitswirksam hervorgehoben werden. Verschiedene Teilnehmerinnen und Teilnehmer warnten jedoch davor, in eine reine Symbolpolitik zu verfallen: Den Bürgerinnen und Bürgern müsste schon durch konkrete Ziele und Maßnahmen transparent werden, was die entscheidenden Akteure des Erzgebirges im Bezug auf eine Willkommenskultur unternehmen.

Um diese Ziele zu definieren, aber auch um die Zusammenarbeit stärker zu koordinieren, schlugen zwei Befragte die Erarbeitung eines Konzeptes vor, bei dem die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und die zeitlichen Meilensteine konkret definiert werden. Eine Teilnehmerin schlug vor, dieses Vorhaben mit dem bereits laufenden Prozess zur Erarbeitung eines Integrationskonzeptes für den Erzgebirgskreis zu verbinden.

Vielen Befragten war es wichtig, dass das wirtschaftliche Potenzial des Erzgebirges außerhalb der Region besser bekannt wird: Nicht nur im eigenen Bundesland müsste stärker vermittelt werden, dass das Erzgebirge die stärkste Wirtschaftsregion Sachsens ist, sondern auch in der restlichen Bundesrepublik und im grenznahen Ausland. Das Regionalmanagement des Erzgebirges sei hier bereits aktiv, es wird aber noch ein stärkeres und koordinierteres Vorgehen gewünscht.

Dafür sei nicht nur die Vernetzung innerhalb der Region wichtig, sondern auch der Zusammenschluss mit anderen Regionen in Sachsen. Wenn es beispielsweise um eine gezielte Fachkräfteakquise in den anderen EU-Staaten geht, könne man das als Region nicht alleine stemmen.

Bereits in der Frage der wichtigsten Akteure der Willkommenskultur wurde von vielen Befragten das Engagement der Unternehmen als zentral betrachtet. Dies wird bei den Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Werbung für das Erzgebirge deutlich bekräftigt. Es sei dabei die Aufgabe der Politik, Wirtschaftsförderung und Verwaltung, die Unternehmen für dieses Unterfangen zu gewinnen und einzubinden. Nach Einschätzung eines Befragten müssten für eine Fachkräftesicherung noch mehr Unternehmen dazu bewegt werden, auch selbst Ausbildungsplätze anzubieten. Dies würde zwar für die Unternehmen einen Mehraufwand bedeuten, dem zukünftigen Fachkräftemangel könnte dadurch aber ein Stück weit begegnet werden.

Bezüglich der Infrastruktur machte ein Teilnehmer deutlich, dass die Anbindung von außen teilweise als schlechter wahrgenommen werden würde, als sie es tatsächlich sei. Auch die relative Nähe zum Flughafen in Prag würde sogar von Bewohnerinnen und Bewohnern des Erzgebirges wenig genutzt. Als konkrete Maßnahme schlug er daher vor, eine Karte erstellen zu lassen, in der anhand von Autominuten die Distanzen beispiels-

weise nach Chemnitz, Dresden, Prag oder Nürnberg dargestellt werden.

Viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wiesen darauf hin, dass ein größeres Engagement für die Willkommenskultur auch finanzielle Ressourcen benötigen würden – nicht nur die großen Summen zur Stärkung der Infrastruktur oder die Errichtung eines Welcome Centers, sondern auch kleinere Maßnahmen, wie interkulturelle Schulungen in Unternehmen, Begegnungsfeste oder Ähnliches. Diese Ressourcen müssten bereit gestellt und bei Bedarf Fördermittel – beispielsweise bei der EU – beantragt werden.

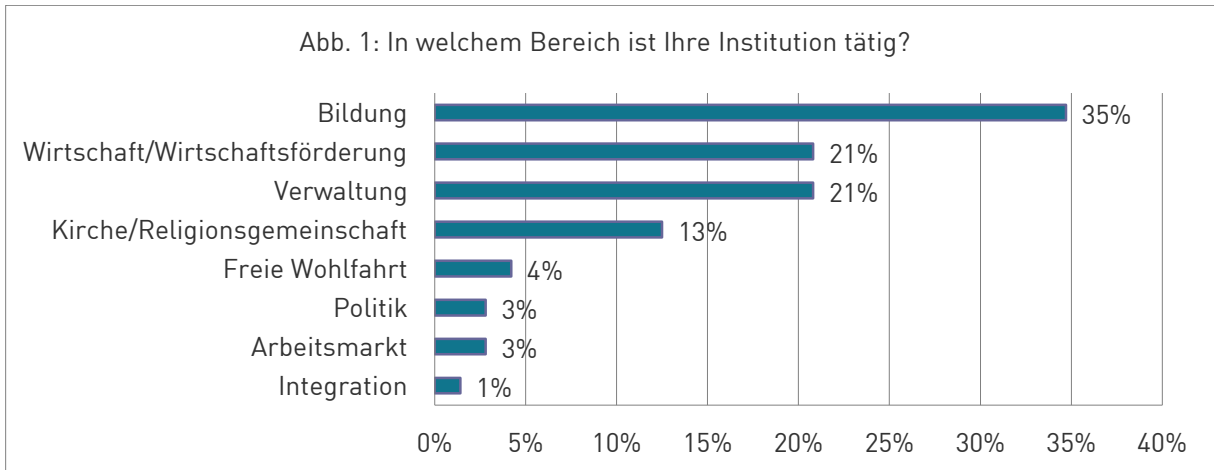
4.2. Auswertung der quantitativen Befragung

Die qualitativen Interviews wurden durch eine quantitative Umfrage ergänzt. Hierbei wurden vorwiegend Institutionen, die in einer Willkommenskultur eine tragende Rolle spielen können, befragt.¹⁸ Insgesamt haben sich 68 Personen/Organisationen an der Umfrage beteiligt.

Wie Abbildung 1 verdeutlicht stammten die meisten der teilnehmenden Institutionen aus dem Bildungsbereich, gefolgt von der Wirtschaft, der Verwaltung und den Kirchengemeinschaften vor Ort. Diese vier Bereiche spielen für die Willkommenskultur eine große Rolle, da sie maßgeblich zu der wirtschaftlichen und sozialen Integration von Neuzuwandernden im Erzgebirge beitragen können. Der Bildungsbereich ist nicht nur für das familiäre Umfeld Neuzuwandernder wichtig, sondern auch für den Bereich der Sprachförderung. Die Wirtschaftsförderung und die Unternehmen wurden bereits von den Teilnehmenden der qualitativen Interviews als äußerst relevante Akteure für die Willkommenskultur identifiziert. Die Verwaltung kann (schließlich) beispielsweise durch einen Prozess der interkulturellen Öffnung ihre Strukturen und Leistungen so anpassen, dass diese für Neuzuwandernde niederschwelliger erreichbar werden. Kirchen und Religionsgemeinschaften nehmen eine wichtige gesellschaftspoli-

¹⁸ Die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer hatten die Möglichkeit, den Namen ihrer Einrichtung anzugeben. Eine Liste der befragten Institutionen befindet sich im Anhang.

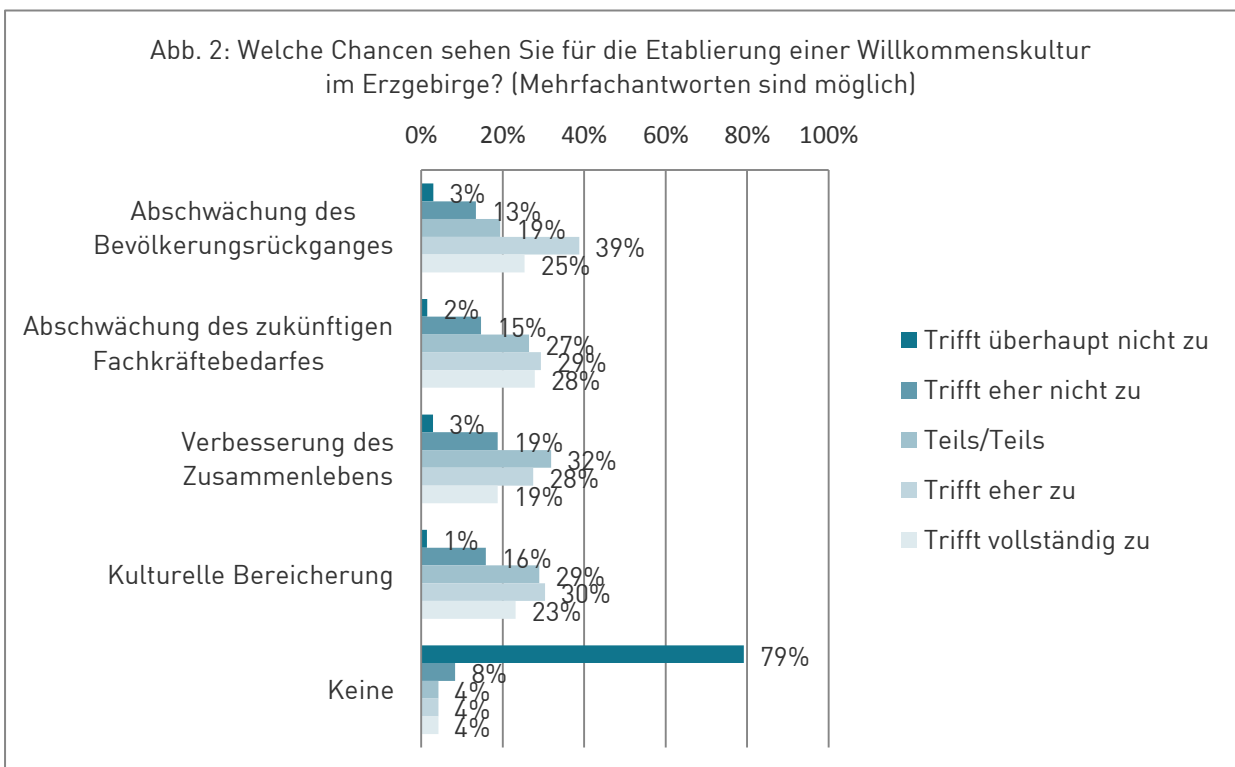
tische Stellung ein und bieten oftmals bereits Unterstützungsangebote für Neuzuwandernde an.



Unter den Freitextangaben wurden die vorgegebenen Kategorien beispielsweise über den Bereich der Regionalentwicklung und verschiedener Gemein-/Sozialwesen bezogene Tätigkeiten erweitert.

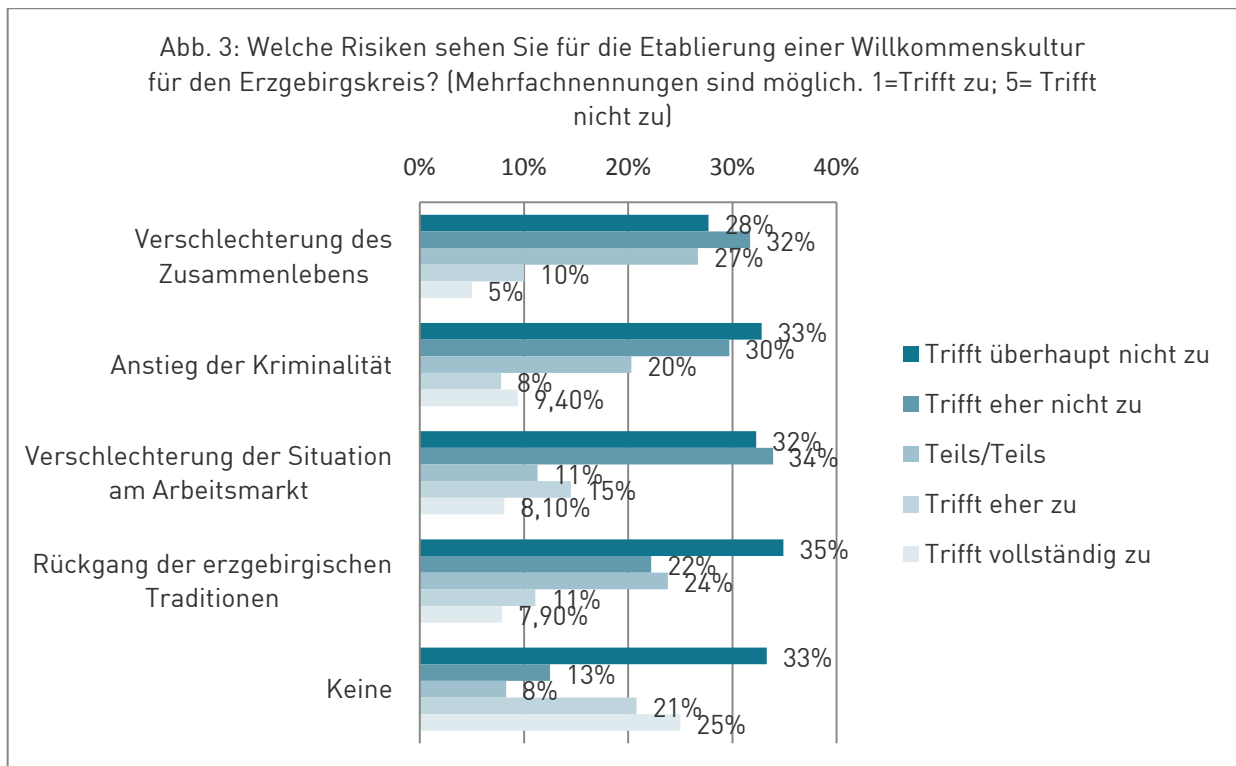
Aus Abbildung 2 wird deutlich, dass sich die meisten der Befragten sich von der Etablierung einer Willkommenskultur Chancen im Bezug auf eine Abschwächung des Bevölkerungsrückgangs und eine bessere Deckung des Fachkräftebedarfes erhoffen. Auch eine kulturelle Bereicherung des Erzgebirges halten viele Befragte für wahrschein-

lich. Eine Verbesserung des Zusammenlebens wird von etwas weniger Personen als eine mögliche Chance einer Willkommenskultur gesehen. Einig sind sich jedoch fast alle Befragte, dass eine Willkommenskultur dem Erzgebirge Chancen bietet. Dieser Zuspruch kann in Zukunft für Projekte und Maßnahmen im Bezug auf eine Willkommenskultur von großer Bedeutung sein. In den Freitextkommentaren gaben Befragte zudem an, dass die Willkommenskultur eine Chance darstellen könnte, die Attraktivität des Erzgebirges zu erhöhen.



Zur Gegenprobe wurden die teilnehmenden Institutionen auch gefragt, welche Risiken mit einer Willkommenskultur verbunden werden (Abb. 3). Eine Verschlechterung der Situation am Arbeitsmarkt oder den Anstieg der Kriminalität befürchtet nur eine Minderheit der Befragten. Für eine Verschlechterung des Zusammenlebens oder den Rückgang der erzgebirgischen Traditionen sehen schon mehr Personen ein Risikopotenzial. Gespalten sind die Befragten bei der Frage, ob es über-

haupt Risiken einer Willkommenskultur gibt: Jeweils 44% verneinen oder bejahen dies, nur etwa 8% sind in der Frage noch unentschieden. Klar wird jedoch, dass für die erfolgreiche Etablierung einer Willkommenskultur von den Befragten genannten Risikofaktoren bewertet und wenn möglich präventive Maßnahmen ergriffen werden müssen.



Willkommenskultur ist zwar ein relativ neuer Begriff, die verschiedenen Akteure im Erzgebirge fangen aber keineswegs bei null an. Viele Akteure sind schon Jahre in diesem Bereich aktiv oder bieten Leistungen an, die für die Etablierung einer Willkommenskultur förderlich sind. Bislang haben etwas mehr als einem Drittel der befragten Organisationen schon Maßnahmen im Bezug auf eine Willkommenskultur stattgefunden (Abb. 4.). In den Freitextangaben wurden beispielsweise Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, zum Sprachenerlernen oder zum interkulturellen Austausch genannt. Vereinzelt werden auch schon internationale Kontakte genutzt, um das Thema voranzubringen.

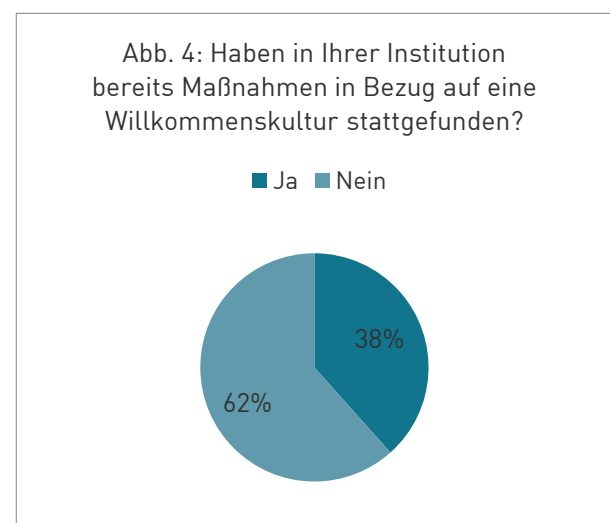
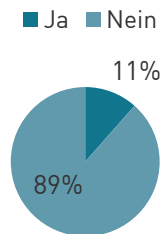
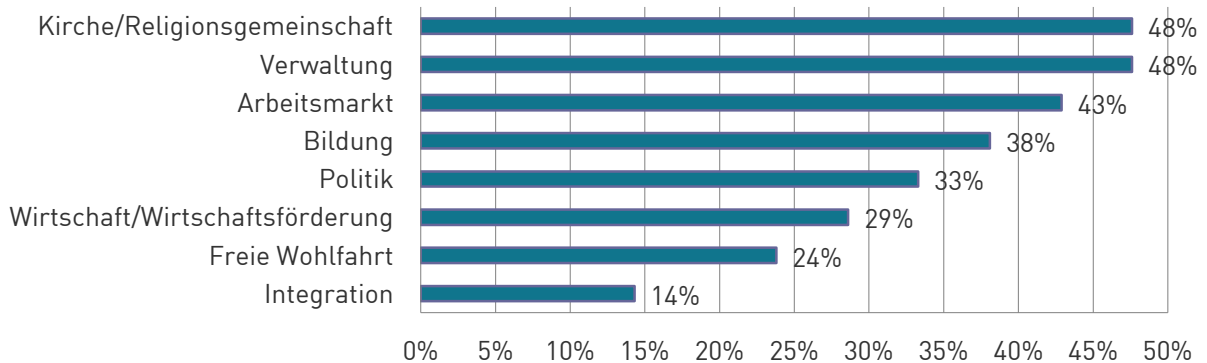


Abb. 5: Sind Ihnen andere Maßnahmen in Bezug auf die Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge bekannt?



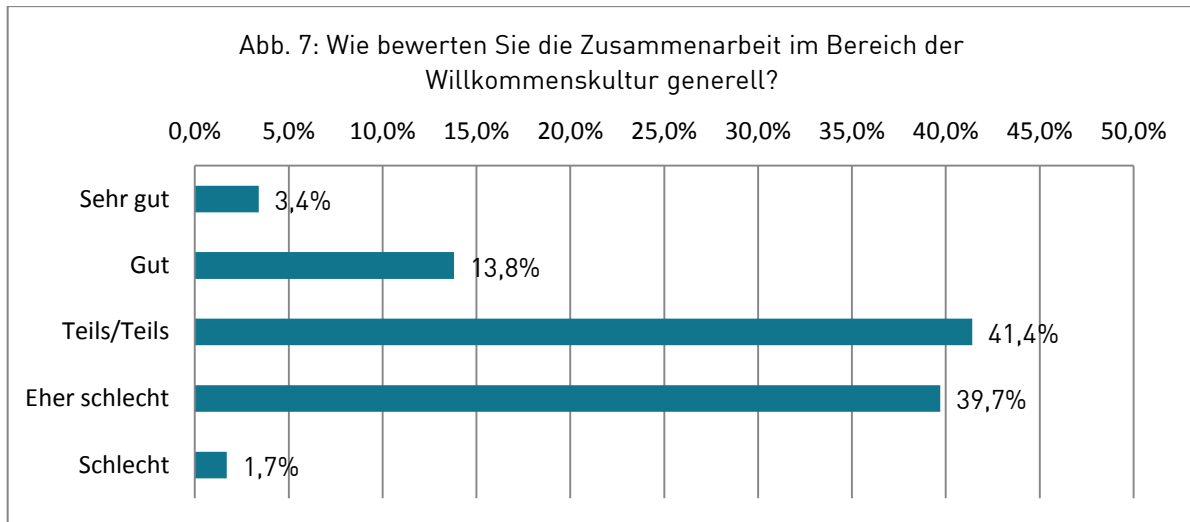
Jedoch sind den Befragten außerhalb ihres Tätigkeitsfeldes nur wenige andere Maßnahmen der Willkommenskultur bekannt. Das kann auch damit zusammenhängen, dass noch nicht allen Befragten genau klar war, was als Maßnahme zur Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge zählen kann. Der relativ niedrige Wert kann aber auch auf eine noch relativ schwach ausgeprägte Vernetzung im Bereich der Willkommenskultur hinweisen. Als Beispiele für andere bekannte Maßnahmen wurden beispielsweise Ausbildungspartnerschaften sowie Kooperationsprojekte und die Teilnahme an Netzwerken genannt.

Abb. 6: Arbeiten Sie im Bereich der Willkommenskultur bereits mit anderen Institutionen zusammen? (Mehrfachantworten möglich)



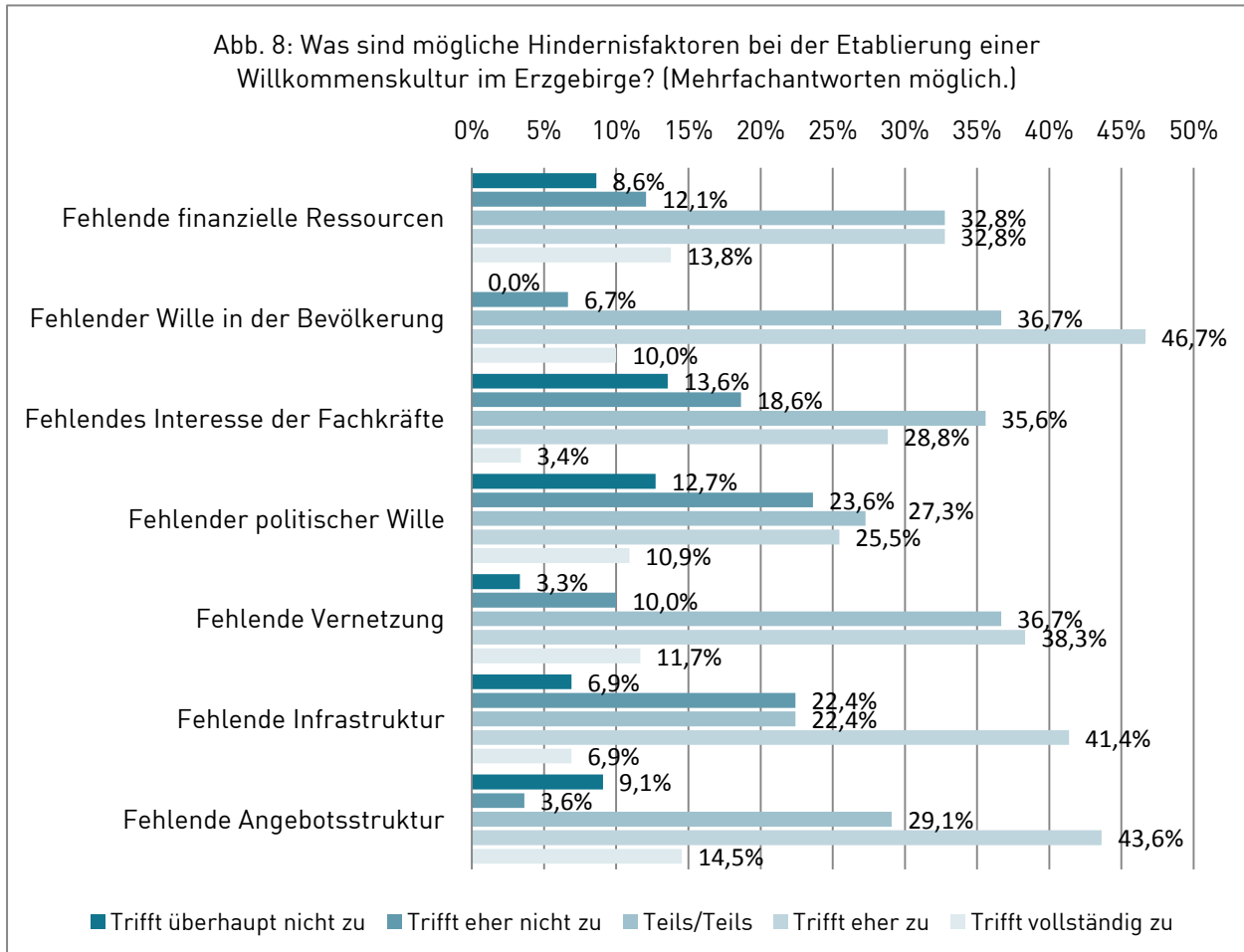
In diesem Zusammenhang wollten wir auch von den Befragten wissen, mit welcher Art von Organisation sie bereits zum Bereich Willkommenskultur zusammengearbeitet haben. Sehr häufig wurden dabei die Kirchen und Religionsgemeinschaften, die Verwaltung und Organisationen aus dem Bildungsbereich genannt. Diese stellen, wie Abbildung 1 zeigt, auch den größten Teil der Teilnehmenden an der Umfrage dar. Anders verhält es sich dagegen mit den Akteuren des Arbeitsmarktes, die in der Umfrage relativ schwach ver-

treten sind, die bei der Frage nach Kooperationspartnern allerdings bereits an dritter Stelle steht. Das gleiche gilt in etwas abgeschwächter Form auch für die Politik. Entsprechend wird klar, dass beide Bereiche für die Willkommenskultur von den Befragten als wichtige Kooperationspartner gesehen werden. Als nicht genannter Bereich wurde in den Freitextkommentaren noch der Tourismus ergänzt.



Wie Abbildung 7 zeigt, wird die Zusammenarbeit generell von den befragten Akteuren in der Mehrheit eher kritisch gesehen. Zu etwa gleichen Teilen wird die Zusammenarbeit tendenziell schlecht oder durchwachsen angesehen. Lediglich um die 17% bewerten aktuell die Zusammenarbeit im Bereich der Willkommensarbeit als gut. Das spiegelt auch die Ergebnisse der qualitativen Interviews wider: Während die allgemeine Zusammenarbeit und Vernetzung im Erzgebirge als gut emp-

funden wird, sahen auch hier viele der Befragten die Zusammenarbeit speziell im Bereich der Willkommenskultur noch ganz am Anfang. Hier muss sich in Zukunft zeigen, inwieweit die bereits bestehenden und bewährten Vernetzungsstrukturen genutzt werden können, um auch für die Etablierung einer Willkommenskultur eine koordiniertes und zielgerichtetes gemeinsames Vorgehen zu ermöglichen.



Die Befragten sehen für eine Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge die Hindernisfaktoren hauptsächlich in den fehlenden Angebotsstrukturen sowie den fehlenden Willen der Bevölkerung. Als weitere Schwerpunkte werden erneut die bislang noch mangelnde Vernetzung sowie Probleme in der Infrastruktur angemerkt. Die Angebotsstruktur im Erzgebirge ist entscheidend für die Attraktivität der Region. Wie bereits in der Dokumentenanalyse dargestellt, können der Rückgang der Angebotslandschaft und der demografische Wandel zwei sich gegenseitig verstärkende Faktoren sein. Entsprechend wurde diese Entwicklung auch als Risiko eingestuft und von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Onlineumfrage als ein solches bestätigt.

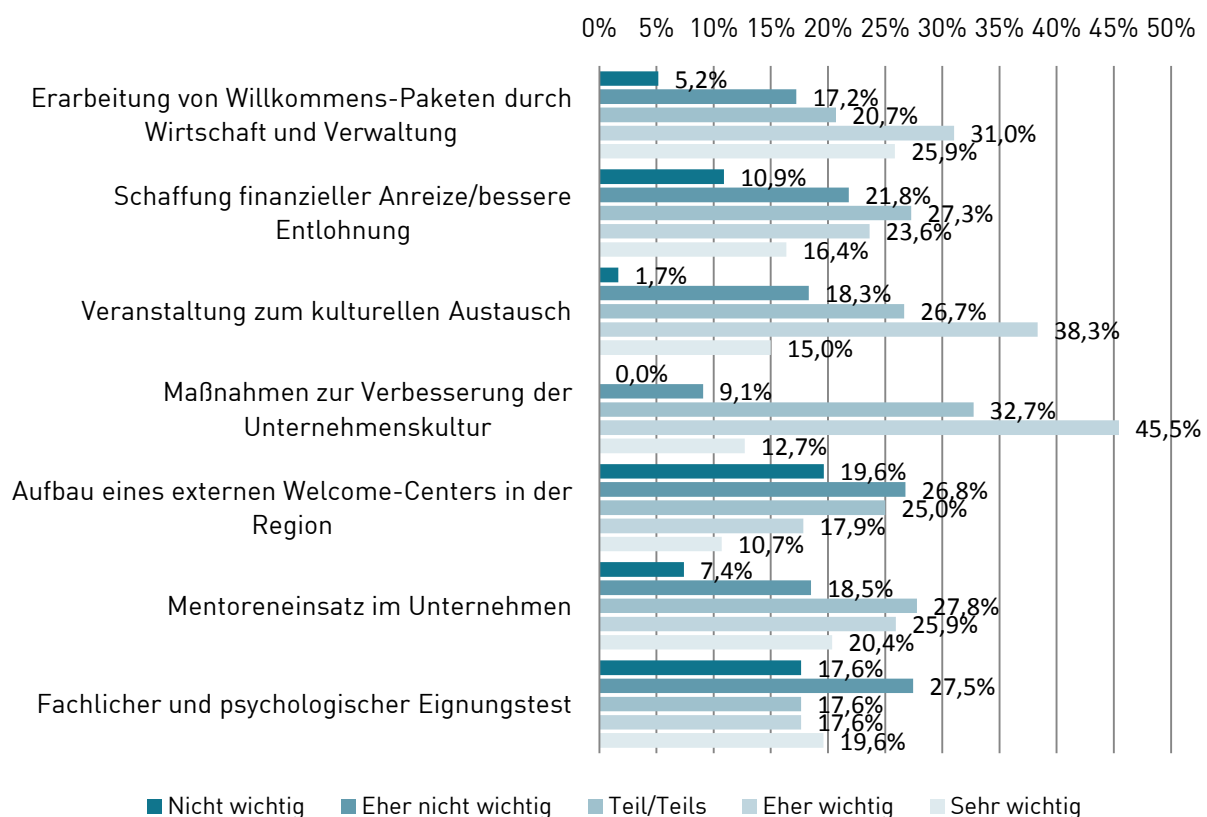
Der fehlende Wille in der Bevölkerung, eine Willkommenskultur zu etablieren und zu leben, wurde auch von den Befragten der Interviews als einer der Haupthindernisfaktoren identifiziert. Entsprechend muss auf Bedenken und Befürchtungen in der Bevölkerung sensibel reagiert und gemeinsame Lösungen gesucht werden.

Auch die bislang fehlende Vernetzung und die mangelnde Infrastruktur wurden bereits zuvor

thematisiert. Die fehlende Vernetzung im Bereich der Willkommenskultur – insbesondere bei der günstigen Ausgangslage der aktuellen Zusammenarbeit im Erzgebirge – wird sich bei entsprechenden Anstrengungen relativ zeitnah beheben lassen. Sie stellt für viele weitere Schritte eine notwendige Vorbedingung dar. Die ausbaufähige Infrastruktur hingegen lässt sich nur langfristig verbessern.

Ein fehlender politischer Wille wurde zwar noch von einem Drittel der Befragten identifiziert, eine knappe Mehrheit widerspricht dem jedoch. Offensichtlich nehmen die meisten der Befragten wahr, dass das Thema Willkommenskultur von der Politik bereits teilweise aufgenommen wurde. In einem Freitextkommentar wird auch darauf hingewiesen, dass die Verantwortung hauptsächlich bei den Unternehmen liegen würde und nicht Schuldzuweisungen bei der Politik gesucht werden sollten. Andere Kommentare weisen darauf hin, dass Arbeitsangebote nicht alles seien, sondern auch die Lebensqualität entscheidend für die Attraktivität der Region seien.

Abb. 9: Welche Maßnahmen sind für Sie wichtig um die Integration ausländischer Fachkräfte zu gewährleisten?



Bei der Formulierung der letzten Frage haben wir uns an der momentan laufenden Umfrage für Unternehmen im Erzgebirge orientiert, um später Vergleichsmöglichkeiten der verschiedenen Perspektiven zu ermöglichen. Für die Integration von ausländischen Fachkräften sehen die Befragten Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmenskultur sowie die Erarbeitung von Willkommens-Paketen durch die Wirtschaft und die Verwaltung als zentral an. Die Verbesserung der Unternehmenskultur kann dabei helfen, ausländische Fachkräfte, die im Erzgebirge arbeiten, länger in der Region zu halten. Die Dokumentenanalyse hatte ergeben, dass dies zurzeit noch nicht der Fall ist. Willkommens-Pakete können hingegen die Erstorientierung der ausländischen Fachkräfte verbessern und den wichtigen ersten Eindruck entscheidend mitprägen.

An dritter Stelle nennen die Befragten die Durchführung von Veranstaltungen zum kulturellen Austausch. Dies könnte dabei helfen, den Bedenken in der Bevölkerung – die von den Befragten als einer der Haupthindernisfaktoren identifiziert worden ist – entgegenzuwirken und die im Zuge der Fachkräfteanwerbung angestrebte Vielfalt positiv zu besetzen.

Nur jeweils ein gutes Drittel hält hingegen eine Verstärkung der finanziellen Anreize oder die Einführung von fachlichen und psychologischen Eignungstests für die Integration von ausländischen Fachkräften für zielführend.

5. Handlungsempfehlungen

Diese Kurzstudie macht auf der einen Seite deutlich, dass es im Erzgebirge einen großen Bedarf an Antworten auf den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel gibt. Nach Einschätzung der meisten Befragten der qualitativen und quantitativen Umfrage kann die Willkommenskultur ein möglicher Lösungsweg für diese Herausforderungen darstellen. Jedoch steht sie noch relativ weit am Anfang und für eine erfolgreiche Etablierung werden verschiedene Risikofaktoren identifiziert, die es zu überwinden gilt. Deutlich wird auch die Einschätzung, dass die Etablierung einer Willkommenskultur ein eher mittel- bis langfristiges Unterfangen ist, an dem viele Akteure zu beteiligen sind. Nichtsdestotrotz wird die Willkommenskultur von den meisten Befragten als eine Chance verstanden. Wichtig für den weiteren Prozess werden hierbei das Problembewusstsein bei den politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern sein. Die konstruktiven Vorschläge der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sowie bereits laufende Projekte – beispielsweise die Umfrage unter den Unternehmen vor Ort bezüglich des Fachkräftemangels – bilden bereits eine gute Ausgangslage.

Entsprechend sollen die Handlungsempfehlungen dieser Machbarkeitsstudie die Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse und die Maßnahmenvorschläge aus den Befragungen aufgreifen und Vorschläge für den Prozess zur Verwirklichung einer Willkommenskultur im Erzgebirge unterbreiten.

Bevölkerung für die Willkommenskultur gewinnen

Die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer haben in verschiedenen Punkten deutlich gemacht, dass viele Menschen aus dem Erzgebirge einer Willkommenskultur gegenüber möglicherweise noch nicht aufgeschlossen sind. Dies hänge zum einen mit der – zumindest anfänglichen – Skepsis gegenüber Neuem zusammen, die viele Menschen hier hätten. Auch die Erfahrungen mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote aus den späten Neunziger Jahren halte sich – trotz Entwicklung hin zum Arbeitskräftemangel – nachwievor in Teilen der Bevölkerung und mache sie vorsichtig gegenüber der Anwerbung von Fachkräften aus anderen Ländern und Regionen. Zum anderen führen einige Befragte die z.T. heftigen Reaktionen auf die Verlegung des Flüchtlingsheimes nach

Schneeberg auf die geringe Information und Beteiligung bei diesem Vorgang zurück.

Die Gesellschaft spielt bei der Etablierung der Willkommenskultur eine bedeutende Rolle. Auch eine geöffnete Verwaltung und optimal vorbereitete Unternehmen können diesen Faktor für die Lebensqualität in der Region nicht ersetzen. Eine Willkommenskultur kann – so auch das Fazit der Befragten in den Interviews – einer Gesellschaft jedoch nicht verordnet werden. Die Bevölkerung des Erzgebirges muss auf diesen Weg mitgenommen werden. Dazu sind verschiedene partizipative Maßnahmen denkbar, von interkulturellen Begegnungsfesten und Informationsveranstaltungen bis hin zu Bürgerbefragungen und Möglichkeiten der Mitgestaltung.

Wichtig ist hierbei auch deutlich zu machen, dass die Willkommenskultur nicht als Ersatz oder sogar Gegenentwurf zur Förderung der Menschen vor Ort verstanden werden kann. Die Willkommenskultur muss als zusätzliche Antwortmöglichkeit auf eine Herausforderung begriffen werden, welche das Erzgebirge ohne zusätzlichen Zuzug in den kommenden Jahren nicht wird stemmen können wird.

Ziel eines solchen Prozesses muss es sein, zumindest die Mehrheit der Bevölkerung von der Notwendigkeit und der Bedeutung einer aktiv gelebten Willkommenskultur zu überzeugen. Dafür muss man gezielt mit den Bürgerinnen und Bürgern in einen Dialog – beispielsweise zum Thema Zukunft des Erzgebirges – treten, Befürchtungen ernst nehmen und Maßnahmen transparent gestalten. Wichtig war es einigen Befragten auch darauf hinzuweisen, dass auch im Sinne dieses Dialoges die Maßnahmen nicht nur symbolischer Natur sein dürfen, sondern nachvollziehbare, erreichbare Ziele formuliert und diese spürbar erreicht werden. So kann auch noch bestehenden Vorurteilen entgegengewirkt und die Willkommenskultur im Erzgebirge vorangetrieben werden.

- Interkulturelle Begegnung beispielsweise durch Feste und Informationsveranstaltungen ermöglichen
- Bürgerbefragung durchführen
- Maßnahmen transparent gestalten

Regionale Zusammenarbeit fördern

Nicht nur die Gesellschaft, sondern auch eine Vielzahl von Akteuren vor Ort, muss für eine erfolgreiche Etablierung einer Willkommenskultur zusammenarbeiten. Dies ist im Fall des Erzgebirges insbesondere im Falle der Unternehmen wichtig: Die mehrheitlich Kleinunternehmen in der Region können beispielsweise eine internationale Personalakquise in der Regel nicht alleine stemmen. Auch das Standort- bzw. Regionalmarketing ist auf die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft angewiesen. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit vor Ort ist daher eine notwendige Bedingung für die Etablierung einer Willkommenskultur. Bislang wurde die Zusammenarbeit in diesem Bereich allerdings sowohl von den Interviewpartnerinnen und -partnern als auch von den Teilnehmenden der Onlineumfrage mehrheitlich als eher schlecht empfunden. Auf der anderen Seite wurde die generelle Zusammenarbeit und der Vernetzungsgrad als gut beschrieben. Entsprechend gilt es, diese Strukturen auch für die Willkommenskultur zu nutzen und an sie in der Zukunft anzuknüpfen.

Dabei kann - muss aber nicht unbedingt - ein weiteres Forum des Austausches geschaffen werden; wichtig ist es vor allem, klare Ziele der Zusammenarbeit zu identifizieren, Verantwortlichkeiten zu klären und Meilensteine zu formulieren. So kann eine Zusammenarbeit auch zwischen sehr unterschiedlichen Akteuren zielgerichtet gelingen.

- Zusammenarbeit von Politik, Gesellschaft und Unternehmen verstärken
- Gute Zusammenarbeit in anderen Bereichen nutzen
- Notwendigkeit neuer Netzwerke prüfen und bei Bedarf einführen

Besonderen Fokus auf Erstorientierung der ausländischen Fachkräfte legen

In den Interviews wurde deutlich, dass sich die Befragten von einer Willkommenskultur vor allen Dingen einen positiven Ersteindruck des Erzgebirges bei Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderern erhoffen. Dazu gehört zunächst eine positive Präsentation der Lebens- und Arbeitsperspektiven im Erzgebirge vor der Zuwanderungsentscheidung (s. auch *Image des Erzgebirges verbessern/verändern*).

Fällt die Zuwanderungsentscheidung positiv aus, ist es für einen positiven Eindruck wichtig, die Erstorientierung der zuziehenden Fachkräfte zu erhöhen. Dazu kann beispielsweise im Rahmen eines Willkommenspaketes geschehen, welches auch von den Befragten der Onlineumfrage als wichtig angesehen wurde.

Bei der Erstorientierung spielt erfahrungsgemäß auch die Berücksichtigung des familiären Umfeldes eine große Rolle. Für viele ausländische Fachkräfte ist die familiäre Situation/die Unzufriedenheit des Ehepartners der Grund, warum die Zuwanderungsentscheidung nach relativ kurzer Zeit revidiert wird. Im Interesse des Erzgebirges ist es natürlich, neugewonnene Fachkräfte möglichst lange in der Region zu halten. Entsprechend müssen auch die sozialen Strukturen, die eine Integration der Familienangehörigen erleichtert, mit in den Prozess einbezogen werden. Dazu gehören beispielsweise Sprachkursanbieter, Kindertagesstätten, Schulen, Sport – und sonstige Vereine.

- Erstorientierung ausländischer Fachkräfte vereinfachen
- Familiäres Umfeld der Fachkräfte bei Maßnahmenerstellung beachten

Einführung eines Welcome Centers¹⁹

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Interviews und der Umfrage waren bezüglich der Einführung eines Welcome Centers für das Erzgebirge geteilter Meinung: Während einige Befragte es für sehr wichtig hielten, durch eine solche Instanz die Koordinierung der Bemühungen um eine Willkommenskultur voranzutreiben, konnten andere Befragte noch relativ wenig mit dieser Idee anfangen. Auch in der Onlineumfrage bezeichnen viele Befragte den Aufbau eines externen Welcome Centers als eher nicht wichtig.

¹⁹ Die Errichtung eines Welcome Centers und die Einführung eines Willkommenspaketes zur Förderung einer Willkommenskultur der Region wird bei einem Onlinevoting in der Metropolregion Hannover priorisiert. http://www.ihknuernberg.de/blogs/jkapf/files/2014/01/Ergebnisse_Onlinevoting_Allianz_online.pdf

Ein Welcome Center könnte aber viele Maßnahmen, die von den Befragten als sinnvoll angesehen werden, durchführen. So kann beispielsweise die Erarbeitung eines Willkommens-Paketes für ausländische Fachkräfte in seiner Verantwortung stehen. Der Vorteil eines Welcome Centers kann darin bestehen, als Kümmerer für die Zusammenarbeit und die Koordinierung der verschiedenen Maßnahmen verantwortlich zu sein und dadurch auch strukturell das Thema fortzuentwickeln. Vergleichbare Welcome Center werden beispielsweise aktuell über ein Förderprogramm in Baden-Württemberg aufgebaut.

Da zumindest unter den Befragten dieser Studie die Etablierung eines solchen Welcome Centers noch umstritten ist, sollten seine Aufgaben von Anfang an klar definiert sein und die Zuständigkeiten entsprechend kommuniziert werden.

- Welcome Center als zentralen „Kümmerer“ für die Fortentwicklung der Willkommenskultur einführen
- Aufgaben des Welcome Centers im Vorfeld definieren und kommunizieren

Image des Erzgebirges verbessern/verändern

Von vielen Befragten wurde das Image des Erzgebirges außerhalb – zum Teil auch innerhalb – der Region als problematisch wahrgenommen. Viele befürchten, dass das Erzgebirge als Wohn- und Arbeitsort für ausländische Fachkräfte als nicht besonders attraktiv gilt. Andere befürchten, dass man sich in der Region zu stark auf das Image als „Weihnachtsland“ statt auf die Bedeutung als Wirtschaftsstandort konzentriert. Auf diese Tradition kann und sollte nicht verzichtet werden, andere Standortfaktoren dürften darüber jedoch nicht vernachlässigt werden.

Klar wurde aus den bisherigen Ergebnissen der Studie auch, dass das Erzgebirge als starker Wirtschaftsstandort viel zu bieten hat, dies zum Teil aber nicht einmal in der eigenen Bevölkerung ausreichend bekannt ist. Entsprechende Informationen, wie momentan die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage im Erzgebirge aussieht, welche Branchen besonders stark sind, welche Perspektiven sich in welchen Fachberufen hier vor Ort eröffnen helfen nicht nur bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte, sie können auch dazu führen, dass beispielsweise insbesondere mehr Ju-

gendliche im Erzgebirge bleiben, die sonst ihre Ausbildung oder ihr Studium in anderen Regionen Deutschlands aufgenommen hätten.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Interviews befürchten, dass die Presseberichte im Zusammenhang mit den Wahlerfolgen rechter Parteien und den Protesten in Schneeberg sich negativ auf eine Willkommenskultur auswirken könnten. Andere geben zu bedenken, dass viele Bewohnerinnen und Bewohner des Erzgebirges sich davon distanzieren, sich aber in der bundesweiten Öffentlichkeit in eine rechte Ecke gedrängt fühlen. Für eine Willkommenskultur muss man sich im Erzgebirge dieser aktiven Herausforderung stellen und die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft bewerben. Entsprechende zivilgesellschaftliche Initiativen gibt es bereits, auch die Politik ist hier schon aktiv. Diese Maßnahmen müssen weiter gebündelt und gefördert werden.

Um das Image des Erzgebirges und seine Veränderung multiperspektivisch zu erfassen, könnte in regelmäßigen Abständen eine Befragung der hier hinziehenden Ausländerinnen und Ausländer durchgeführt werden. Eine vergleichbare Befragung ist mit der bereits erwähnten Fachkräftebefragung im Sommer 2013 durchgeführt worden. So kann ein Stimmungsbarometer erstellt werden, dass die Wahrnehmung der Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer abbilden kann. So können auch Maßnahmen der Willkommenskultur evaluiert und der Selbstwahrnehmung der Wirtschaft und Gesellschaft im Erzgebirge immer wieder ein Spiegel vorgehalten werden.

- Image des Erzgebirges als Wirtschaftsstandort innerhalb und außerhalb der Region bekannt machen
- Image nicht auf „Weihnachtsland“ beschränken, sondern auch Lebens- und Arbeitsperspektiven hervorheben
- Rechtsextremem Populismus als Region entschieden entgegenwirken

Anschluss an überregionale Netzwerke suchen

Für ein solches Werben für die Lebens- und Arbeitsqualität der Region im Ausland benötigen die Akteure im Erzgebirge auch über die Region hinaus starke Partner. Als Region ist es ohnehin schwer, sich international effektiv zu präsentieren. Daher wurde von einigen Befragten eine sachsenweite Vernetzung vorgeschlagen. Die

Dokumentenanalyse hat gezeigt, dass im Bezug auf ausländische Fachkräfte nicht nur das Erzgebirge, sondern ganz Sachsen ein Transitland bleibt. Als starke Wirtschaftsregion kann das Bundesland Sachsen von den Angeboten des Erzgebirges profitieren und darf sich entsprechend in der Außendarstellung nicht auf seine Großstädte beschränken. In den Internetportalen, die dazu gegenwärtig aufgebaut werden²⁰, sollte daher auch gezielt auf die Angebote und Möglichkeiten im Erzgebirge hingewiesen werden. Auch darüber hinaus müssen weitere Möglichkeiten der Kooperation geprüft werden.

Wie ein Befragter vorschlug, können auch die umliegenden Hochschulen als Netzwerkpartner dienen, beispielsweise die Technische Universität in Chemnitz. Diese hat zum einen den Vorteil, dass junge Erwachsene aus dem Erzgebirge häufig ohnehin dort studieren. Werden die Hochschulen als Partner gewonnen und beispielsweise die offenen Stellen und attraktiven Branchen der Region Erzgebirge dort regelmäßig präsentiert, können einige dieser Jugendliche als Rückkehrer in die Region gewonnen werden. Auf der anderen Seite sind Hochschulen auch internationale Türöffner: Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern ist an den Hochschulen höher, als in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen. Ausländische Fachkräfte können noch während ihres Studiums die Perspektiven in der Region Erzgebirge präsentiert werden.²¹ Dadurch können sie zum einen selbst für die Region gewonnen werden, zum anderen können sie auch in ihren Herkunftsländern als Multiplikatoren dienen.

- An sachsenweites Netzwerk Anschluss suchen, Bedeutung des Erzgebirges dabei deutlich machen
- Umliegende Hochschulen nutzen, um Rückkehrer und ausländische Studierende für das Erzgebirge zu gewinnen

²⁰ Beispielsweise „fachkraefteforum.sachsen.de“, „willkommen.sachsen.de“, „zuwanderung.sachsen.de“ oder auch „sachsekommzurueck.de“

²¹ Laut der Daetz-Stiftung können junge ausländische Fachkräfte beim Verbleib dem demografischen Wandel entgegenwirken http://www.zuwanderung.sachsen.de/download/Zuwanderung/Abschlussbericht_WOS.pdf, S.24

Unternehmen stärker einbinden

Sowohl in den Interviews als auch in der Onlineumfrage wurden die Unternehmen in der Region als die wichtigsten Akteure einer Willkommenskultur für das Erzgebirge identifiziert. Aus der Befragung der Unternehmen im Rahmen der IHK Studie geht hervor, dass diese ausländische Fachkräfte nur sehr bedingt als ein Teil der Lösung des Fachkräftemangels sehen. Zweitens handelt es sich im Erzgebirge hauptsächlich um sehr kleine Unternehmen, die der Anspruch an eine Führungsrolle bei der Etablierung einer Willkommenskultur überfordern kann. Auch könnten den Unternehmen noch unklar sein, wie genau ihre Rolle in diesem Prozess auszusehen hat.

Die Unternehmen müssen entsprechend für diesen Prozess erst gewonnen und durch Unterstützungsangebote befähigt werden. Dazu gehört zum einen, die Unternehmen von der Notwendigkeit einer Willkommenskultur zu überzeugen. Aufgrund der spezifischen Situation des Erzgebirges lässt sich dies vor allem durch gute Beispiele aus der Region erreichen.

Um diese zu erreichen, können beispielsweise die Unternehmen, die in der IHK Studie Fachkräftebedarf angemeldet haben und für ausländische Fachkräfte offen sind, (zu) ermitteln und in einem Netzwerk (zu) verbinden. Für dieses Netzwerk muss aktiv geworben und seine Vorteile klar benannt werden: Denkbar ist es zum Beispiel, gezielte Sprachkurse für Neuzuwanderer über dieses Netzwerk bereitzustellen und damit den einzelnen Unternehmen diese Arbeit abzunehmen. Eine so organisierte kontinuierliche Sprachförderung könnte die anfänglichen Sprachhürden minimieren und damit die Übergangszeit verkürzen. Über das Netzwerk könnten die Unternehmen auch im Ausland als potenzieller Arbeitgeber weiter bekannt gemacht werden. Erfolge bei der Arbeitsvermittlung, die über dieses Netzwerk erreicht werden, können als *best-practice* Beispiele für die anderen, noch skeptischen Unternehmen, dienen.

In diesem Unternehmensnetzwerk können auch Mentoren- oder Patenprogramme für ausländische Fachkräfte entwickelt werden, die von den einzelnen Unternehmen so nicht angeboten werden können. Solche/Diese Mentorenprogramme dienen den Neuzuwandernden in der Anfangsphase zur Orientierung in der neuen Arbeitswelt und können auch auf außerbetriebliche Bereiche (Behördengänge, Wohnungssuche, Freizeitgestal-

lung) erweitert werden. Die Aufgabe des Netzwerkes wäre hierbei, die Mentorinnen und Mentoren zu unterstützen, sie mit relevanten Informationen zu versorgen und einen Austausch zu ermöglichen.

Ein Initiative, die für ein solches Netzwerk einen guten Anknüpfungspunkt bieten könnte, ist beispielsweise das „Fachkräfteportal ge“²². Für eine Ausrichtung auch auf ausländische Fachkräfte sollte dieses Portal jedoch auch mehrsprachig gestaltet werden.

- Viele Unternehmen müssen noch für den Prozess gewonnen werden – am besten durch *best-practice* Beispiele aus der Region
- Unternehmen in Netzwerkstrukturen einbeziehen und beispielsweise Sprachkurse oder Mentorenprogramme gemeinsam organisieren
- Fachkräfteportal als Anknüpfungspunkt nutzen

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung anstoßen

Einige Befragte hatten darauf hingewiesen, dass im Zuge einer Willkommenskultur auch die Angebote und Leistungen der Behörden – beispielsweise der Landkreisverwaltung – auf die Bedürfnisse der ausländischen Fachkräfte eingestellt werden müssten. Bereits in der Studie „Willkommenskultur im Erzgebirge“ durch das Regionalmanagement Erzgebirge wird empfohlen, beispielsweise das Leitbild der „Weltoffenheit“ der Ausländerbehörde auf alle Behörden auszuweiten und Englisch neben Deutsch als Kommunikationssprache der Behörden zu akzeptieren. In der Onlineumfrage weisen einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer darauf hin, dass die Verantwortung für die Willkommenskultur hauptsächlich bei den Unternehmen, nicht bei der Politik und der Verwaltung zu suchen ist. Dennoch kann die öffentliche Verwaltung durch einen Prozess der interkulturellen Öffnung eine Vorreiterrolle und damit ein positives Beispiel für die Unternehmen darstellen. Zu diese Prozess gehören neben den oben genannten Vorschlägen des Regionalmanagements auch der Erwerb von interkultureller Kompetenz bei den

²² www.fachkraefte-erzgebirge.de

Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern sowie eine Überprüfung der Strukturen und Leistungen der Verwaltung auf ihre interkulturelle Orientierung.

Im Rahmen eines Projektes der Schader Stiftung werden gegenwärtig die Effekte einer solchen interkulturellen Öffnung auf die Zuwanderungs- und Integrationserfolge ländlicher Räume untersucht, über das sich eine Reihe von *best-practice* Beispielen zu diesem Bereich ableiten lassen.²³

- Angebote und Leistungen der Behörden auf die Bedarfe der ausländischen Fachkräfte anpassen
- Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung ausbauen
- *Best-practice* Beispiele der Schader Stiftung nutzen

Konzept für eine Willkommenskultur erstellen

In den bisher aufgeführten Handlungsempfehlungen sind eine Vielzahl von verschiedenen Maßnahmen benannt worden. Von den verschiedenen Befragten wurde aber vor allem bemängelt, dass auch die Maßnahmen, die bereits angestoßen wurden, bislang parallel verlaufen. Gewünscht wurde daher die Erstellung eines strategischen Konzeptes, in dem alle laufenden und alle geplanten Maßnahmen erfasst und Ziele und Maßnahmen mit verbindlichen Meilensteinen für die beteiligten Akteure formuliert werden. Gegenwärtig wird für den Erzgebirgskreis ein Integrationskonzept erarbeitet: Die strategische Steuerung eines Prozesses zur Etablierung einer Willkommenskultur könnte hier anknüpfen und ein Bestandteil dieses Vorhabens sein. Obgleich Willkommenskultur und Integrationsarbeit keine identischen Handlungsfelder sind, gibt es in der Praxis dennoch genügend Überschneidungspunkte.

Die Erarbeitung eines Konzeptes für eine Willkommenskultur kann zudem partizipativ gestaltet werden und somit auch die Bedarfe und Bedenken der Bevölkerung, aber auch der Unternehmerin-

nen und Unternehmen mit einbeziehen. Bereits in der Erarbeitungsphase können Netzwerke gegründet und Verantwortungen verteilt werden. Auch die Zuständigkeiten eines Welcome Centers können hier schon definiert werden. Entsprechend eignet sich ein solches Konzept als ein erster Schritt zur Etablierung einer Willkommenskultur.

- Erstellung eines Konzeptes für eine Willkommenskultur für das Erzgebirge
- Anknüpfungspunkt bietet das Integrationskonzept, welches gegenwärtig für den Erzgebirgskreis erarbeitet wird

²³ <http://www.integrationspotenziale.de/>

Anhang

Qualitativer Fragebogen

Die Region Erzgebirge zeichnet sich durch eine hohe Industriedichte, ein niedriges Lohn- und Gehaltsniveau und einen sehr hohen Anteil an klein- und mittelständischen Unternehmen aus. Um den Wirtschaftsanforderungen, auch unter stark zurückgehendem Bevölkerungswachstum, gerecht zu werden spielt die Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung eine bedeutende Rolle. Dabei steht die Region im internationalen und nationalen Standortwettbewerb. Schlüsselfaktoren für die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit von Kommunen sind Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund, die Qualität des Zusammenlebens von Einheimischen und Zugewanderten sowie Merkmale wie Offenheit, Toleranz und kulturelle Vielfalt. Gerade in diesem Bereich kann die Region Erzgebirge Entwicklungspotenziale generieren, da die Zuwanderungsquote und der ausländische Bevölkerungsanteil sehr gering sind.

Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur werden sich folglich als wichtige Instrumente erweisen, um die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen. Diese Experteninterviews sollen dabei helfen, eine SWOT Analyse der Möglichkeiten der Etablierung einer Willkommenskultur im Erzgebirge zu erstellen.

Fragen zur Willkommenskultur

Frage 1: Was verstehen Sie unter einer Willkommenskultur (für das Erzgebirge)?

Frage 2: Wie bewerten Sie den aktuellen Stand der Willkommenskultur im Erzgebirge? Welche Maßnahmen sind Ihnen bekannt?

Frage 3: Welche Chancen und Möglichkeiten sehen Sie für das Erzgebirge bei der erfolgreichen Etablierung einer Willkommenskultur? (Chancen/Risiken)

Zusatzfragen:

- Was sind Ihre eigenen Bedarfe und Ziele?

- Welche Bedarfe gibt es allgemein? (Für Unternehmen, Gesellschaft, Kultur, Tourismus)
- Welche Entwicklungen (demographisch, wirtschaftlich usw.) zeichnen sich heute im Erzgebirge ab? Wie ist das im Vergleich zum Land Sachsen oder zur Bundesrepublik zu sehen? (Chancen/Risiken)
- Wie kann die Willkommenskultur diesen entgegenwirken?

Frage 5: Welche Maßnahmen in Bezug auf eine Willkommenskultur sind Ihnen im Erzgebirge bekannt? (Stärken/Schwächen)

Zusatzfragen:

- Ausländerbehörde
- Regionales Marketing
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen
- Azubis
- Wo gab es bereits (messbare) Erfolge?
- Welche Maßnahmen haben nicht gut funktioniert? Welche Schwachpunkte sind zukünftig zu vermeiden?
- Wo sehen Sie generell Stärken für den Prozess? (Stärken)

Frage 6: Wer sind die wichtigsten Akteure? (Stärken/Schwächen)

Zusatzfragen:

- Wer sind Ihre wichtigsten Kooperationspartner im Bereich der Willkommenskultur?
- Welche Institutionen könnten/müssten zukünftig in diesen Prozess eingebunden werden?
- Wie und worüber tauschen Sie sich aus?
- Wo läuft die Zusammenarbeit noch nicht so gut?

Frage 7: Wie bewerten Sie die aktuelle Zusammenarbeit im Bereich der Willkommenskultur? (Risiken)

Frage 8: Welche Hindernisfaktoren gibt es? (Risiken)

Zusatzfragen:

- Wie wurden diese identifiziert?
- Welche Maßnahmen wurden ergriffen, sie zu überwinden?
- Welche Entwicklungen könnten sich negativ auf die Chancen einer Willkommenskultur auswirken?
- Wie kann ihnen entgegengewirkt werden?

Frage 9: Welche Handlungsempfehlungen hätten Sie für die Etablierung einer Willkommenskultur?

Teilnehmer der quantitativen Umfrage (Auswahl)

Altstadtschule Stollberg
 Asylbewerberheim Alberoda
 B 90/GRÜNE Erzgebirge
 BSZ ERZ3
 C.F. Rolle GmbH Mühle
 Christian-Lehmann OS Scheibenberg
 Christliche Maria Montessori Grundschule
 Pastor Daniel Marsic
 DC DuvierConsult GmbH
 Diakonisches Werk Annaberg / KirchenBezirks-
 Sozialarbeit
 Diakonisches Werk Annaberg e.V.
 Diakonisches Werk Stollberg
 LKG
 DPFA-Schulen gemeinnützige GmbH
 Elektrotechnik Oelsnitz/E. GmbH
 Erzgebirgskolleg
 Ev.- Luth. Kirchgemeinde Mildenau
 Ev.-Luth. Pfarramt Schlettau
 Ev.-Luth. St.-Michaels-Kirchgemeinde
 Burkhardtsdorf
 Evangelische Schulgemeinschaft Erzgebirge
 Evangelisch-Freikirchliche Gemeinde
 Freie Schulen Annaberg
 Galvanotechnik Baum GmbH
 Gemeindeverwaltung Hohndorf
 Gemeindeverwaltung Sehmatal
 Große Kreisstadt Marienberg
 Grundschule Großrückerswalde
 Grundschule Waldkirchen
 GS "J.W.v. Goethe" Olbernhau
 GS Wiesa
 Gymnasium Zschopau
 ILE "Silbernes Erzgebirge"
 International Primary School Stollberg
 Internationale Oberschule Niederwürschnitz
 Johann-Gottfried-Herder-Gymnasium Schnee-
 berg

KG St. Johannis Niederzwönitz
 Kindergarten Crottendorf
 Kirchgemeinde Elterlein
 Kita "Löwenzahn"
 Kita Kinderoase
 Kompetenzzentrum für Geminwesenarbeit Erz-
 gebirge
 kul(T)our-Betrieb des Erzgebirgskreises
 Landratsamt Erzgebirgskreis, Sozialamt
 MAN-Schule
 Scherdel Marienberg GmbH
 Migrationsberatung für Erwachsene
 Nautilus skin touch GmbH & Co KG
 Nickelhütte Aue GmbH
 Oberschule Grünhain-Beierfeld
 Regionalmanagement Erzgebirge
 Römisch-katholische Pfarrei Hl. Familie
 Staatsbetrieb Sachsenforst, Forstbezirk Neudorf
 Stadtverwaltung Eibenstock
 Stadtverwaltung Johanngeorgenstadt
 Stadtverwaltung Löbnitz
 Stadtverwaltung Marienberg
 Stadtverwaltung Scheibenberg
 Stadtverwaltung Stollberg
 Stadtverwaltung Zwönitz
 Verein zur ENTwicklung der Region Annaberger
 Land e.V.
 Verwaltungsgemeinschaft Auerbach -
 Burkhardtsdorf - Gornsdorf
 WätaS Wärmetauscher Sachsen GmbH
 WFE GmbH
 Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH

Impressum

Die Studie wurde durch Fördermittel des Freistaates Sachsen im Rahmen der Regionalentwicklung (FR-Regio) gefördert.

Redaktion

imap GmbH
Institut für interkulturelle
Management und Politikberatung

Sternstraße 58
40479 Düsseldorf

Telefon: 0211/513 69 73-0
Telefax: 0211/513 69 73-39

www.imap-institut.de