



Willkommenskultur in Hamburg

Handlungsansätze für eine attraktive Stadtentwicklungs-
politik in Bezug auf internationale Fachkräfte

Titel der Arbeit:

Willkommenskultur in Hamburg – Handlungsansätze für eine attraktive Stadtentwicklungspolitik in Bezug auf internationale Fachkräfte

HafenCity Universität Hamburg

Master of Science Stadtplanung

Masterthesis

(nach BSPO SP Master 2009)

Marco Gaffrey

Matrikelnummer 3010 545

Erstbetreuer: Prof. Dr. Gernot Grabher

Zweitbetreuer: Dipl. Geogr. Constanze Engelbrecht

Abgabe: 26.03.2015

Vorwort

Die Masterthesis „Willkommenskultur in Hamburg – Handlungsansätze für eine attraktive Stadtentwicklungspolitik in Bezug auf internationale Fachkräfte“ wurde im Rahmen des Studiengangs Stadtplanung an der HafenCity Universität Hamburg im Zeitraum Oktober bis März 2015 verfasst.

Mein besonderer Dank gilt meinen Betreuern Prof. Dr. Gernot Grabher und Dipl. Geogr. Constanze Engelbrecht für ihre freundliche und hilfreiche Unterstützung im Verlauf dieser Arbeit. Des Weiteren möchte ich mich bei meiner Familie sowie meinen Freunden für die motivierenden Worte bedanken. An dieser Stelle gilt Vivienne Scheel ebenfalls ein besonderer Dank, die mich tatkräftig bei der Korrektur der Arbeit unterstützt hat.

Zusammenfassung

Angesichts eines verstärkten Standortwettbewerbs im Zuge der Globalisierung der Weltwirtschaft und den demografischen Herausforderungen vor denen deutsche Städte stehen, kommt dem Thema Willkommenskultur in der Politik eine immer größere Bedeutung zu. Der Begriff beschreibt die attraktiven Rahmenbedingungen für Zuwanderer sowie die Offenheit der Gesellschaft gegenüber Neubürgern. Viele Städte haben die Bedeutung einer lokalen Willkommenskultur für sich erkannt und fördern diese durch gezielte Maßnahmen. Hochqualifizierte Fachkräfte stellen vor dem Hintergrund standort- und wirtschaftspolitischer Aspekte dabei eine relevante Zielgruppe für die Städte dar.

Im Rahmen dieser Arbeit sollen die Herausforderungen und die stadtentwicklungspolitischen Strategien und Maßnahmen der Stadt Hamburg im Handlungsfeld Willkommenskultur genauer analysiert werden. Hamburg ist eines der wichtigsten Wirtschaftszentren in Deutschland und hat bereits zu Beginn der 2000er Jahre Leitziele zur Implementierung einer Willkommenskultur in der Stadt aufgestellt. Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht dabei die Frage: *Wie ist die Stadt Hamburg im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte positioniert?* Hierzu werden in Form einer qualitativen Befragung Akteure der Stadt, Unternehmen sowie hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland, die in Hamburg wohnen, interviewt. Dabei soll zusätzlich analysiert werden ob nach Meinung der Unternehmen und Fachkräfte Handlungsbedarfe in diesem Feld bestehen und welche Faktoren für die Fachkräfte bei der Entscheidung nach Hamburg zu kommen eine Rolle spielen. Forschungsziel des Projektes ist es, innovative und umsetzbare Handlungsansätze für eine erfolgreiche Stadtentwicklungspolitik in Bezug auf das Thema Willkommenskultur zu identifizieren und davon ausgehend Empfehlungen für die Stadt Hamburg zu erarbeiten.

Es zeigt sich, dass die Stadt Hamburg sich bereits frühzeitig mit dem Thema auseinandergesetzt hat und mit der Eröffnung des Hamburg Welcome Centers als zentraler Anlaufpunkt für hochqualifizierte Zuwanderer eine Vorreiterrolle innerhalb Deutschlands eingenommen hat. Einige Wochen vor Fertigstellung dieser Arbeit wurde zudem die Weiterentwicklung der städtischen Willkommensstrategie von der Bürgerschaft verabschiedet, die weitere wichtige Maßnahmen für die Zukunft vorsieht.

Insgesamt kann die Stadt Hamburg als positives Beispiel für die Implementierung einer Willkommenskultur auf städtischer Ebene in Deutschland bewertet werden. Dennoch zeigt sich auch in der Hansestadt, dass das Thema Willkommenskultur komplexe Zusammenhänge aufweist, da viele Akteure – ja eigentlich alle Bewohner einer Stadt – an der erfolgreichen Gestaltung einer lokalen Willkommenskultur mitwirken müssen. In der Stadt Hamburg bedarf es diesbezüglich einer ganzheitlichen und ressortübergreifenden Strategie, die internationale Themen berücksichtigt. Zudem zeigt sich, dass Unternehmen oft noch zögerlich bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte sind. Hier bedarf es gezielter Maßnahmen und Angebote zur Sensibilisierung der Unternehmen für die Themen Zuwanderung und Willkommenskultur.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Zusammenfassung	4
1. Einleitung.....	6
2. Methodisches Vorgehen.....	9
3. Städte im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte.....	11
3.1 Die Rolle der Stadt in der globalisierten Welt	13
3.2 Städte im internationalen Wettbewerb.....	16
3.3 Mobilität hochqualifizierter Fachkräfte.....	23
3.4 Demografischer Wandel und Fachkräftemangel.....	31
3.5 Willkommenskultur in Deutschland	40
4. Willkommenskultur in Hamburg.....	45
4.1 Analyse statistischer Daten	47
4.2 Analyse der städtischen Strategien und Konzepte.....	61
4.3 Analyse der Expertengespräche.....	73
Zwischenfazit.....	83
5. Handlungsempfehlungen für die Stadt Hamburg	88
5.1 Entwicklung einer ganzheitlichen Internationalisierungsstrategie für die Stadt Hamburg	90
5.2 Lokale Unternehmen für die Themen Zuwanderung und Willkommenskultur sensibilisieren ...	98
5.3 Aktive Akquirierung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland	102
6. Fazit.....	108
Quellenverzeichnis.....	113
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	128
Anhang (Dokumentation der qualitativen Befragung).....	132

1. Einleitung

Die Stadt Hamburg mit ihren etwa 1,8 Millionen Einwohnern gilt durch den Hafen und den Sitz internationaler Unternehmen als wichtiger Wirtschaftsstandort in Deutschland. Kritiker behaupten jedoch, die Stadt werde – gemessen an ihrer Größe als zweitgrößte Stadt Deutschlands – dieser Rolle nicht gerecht. Jüngstes Beispiel dieser öffentlichen Diskussion ist die Streitschrift „In Sorge um Hamburg“ des ehemaligen Hamburger Bürgermeisters Klaus von Dohnanyi (SPD) sowie der Bürgerschaftsabgeordneten a.D. Willfried Maier (GAL) und Wolfgang Peiner (CDU), die im April 2014 veröffentlicht wurde. Darin argumentieren die drei Autoren, die Hansestadt erlebe „im Verlauf der vergangenen 100 Jahre (eigentlich seit Beginn des 1. Weltkrieges) im weltweiten Vergleich der Metropolen einen ständigen relativen Bedeutungsverlust.“ So liege etwa der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter in der Hansestadt weit unter dem Niveau anderer deutscher Großstädte wie München, Frankfurt und Stuttgart (vgl. von Dohnanyi et al. 2014). Doch gerade qualifizierte Arbeitskräfte stellen für eine Stadt in der heutigen Zeit eine relevante Ressource für die zukünftige Entwicklung dar (vgl. Beaverstock 2012; Koser et al. 1997; Roost 2010). Dies begründet sich unter anderem auf den folgenden Trends:

Einerseits hat sich durch die Globalisierung, die in der Deregulierung des Marktes in den 1980er Jahren ihren Ursprung findet, eine rapide voranschreitende Modernisierung der Weltwirtschaft entwickelt. Dabei lässt sich Globalisierung „als die raum-zeitliche Ausdehnung sozialer Praktiken über staatliche Grenzen, die Entstehung transnationaler Institutionen und Diffusion kultureller Muster beschreiben – ein Prozess, der sich durch seinen Tiefgang, seine Geschwindigkeit und seine Reichweite von konventionellen Formen der Modernisierung unterscheidet.“ (Müller 2002, S. 8).

Die anhaltende Vernetzung der Welt, einhergehend mit einer „neuen internationalen Arbeitsteilung“, hat dazu geführt, dass sich die einzelnen Regionen beziehungsweise Nationalstaaten mit einer neuen Konkurrenzsituation konfrontiert sehen (vgl. Dicken 2007, Sokol 2011). Im Fokus dieses Wettbewerbs steht dabei die Stärkung der wirtschaftlichen Position und zukünftigen Entwicklung des Standortes (vgl. Aring 2009, Cohen 2006, Sassen 2012). Städte und Metropolregionen nehmen hierbei eine zentrale Funktion ein. Sie bieten gegenüber dem ländlichen Raum wichtige Wettbewerbsvorteile. Kapital – sei es nationaler oder internationaler Herkunft – fließt meist in die Ballungsräume, da die großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen dort ihren Sitz haben (vgl. Kunzmann, Wegener 1991). Gleichzeitig stehen beim Ausbau des verkehrsinfrastrukturellen Hochgeschwindigkeitsnetzes und der Kommunikationsinfrastruktur die wirtschaftlich bedeutsamen Metropolen im Fokus, wodurch sich eine Polarisierung zwischen Kernstädten und ländlichem Raum ergibt (vgl. Castells, Hall 1994; Graham, Marvin 1996).

Diese Polarisierung lässt sich unter anderem auch in der deutschen Raumordnung beobachten. Die Metropolregionen nehmen als Orte für „Wachstum und Innovation“ in der räumlichen Systematik der Bundesrepublik eine wichtige Rolle für die Entwicklung Deutschlands ein (vgl. BMVBS 2006, S. 12ff.).

Weiterer Wettbewerbsvorteil der Städte beziehungsweise Metropolregionen ist neben dem Finanzkapital in der Regel auch die bessere Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften. Das Humankapital steht dabei in direkter Verbindung als Ressource zur Generierung von Wachstum und Innovation (vgl. Beaverstock 2012; Florida 2004).

Andererseits verändert sich die Struktur der Gesellschaft durch den demografischen Wandel in der heutigen Zeit besonders stark (vgl. Alichniewicz et al. 2014; Kröhnert 2013; Merx et al. 2013). Aufgrund der seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenzahlen sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Deutschland insgesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2009). Dadurch verringert sich auch das Arbeitskräfteangebot für Unternehmen, was wiederum negative Auswirkungen für die Wirtschaft zur Folge haben kann. Je nach Branche und Region ist dieser Entwicklungsprozess jedoch unterschiedlich ausgeprägt. Hier ist zu beobachten, dass die Großstädte in der Regel weniger von dieser Entwicklung betroffen sind als der ländliche Raum (vgl. Kröhnert 2013).

Gleichzeitig haben sich die Wanderungsbewegungen in den letzten Jahren zugunsten einer verstärkten Zuwanderung nach Deutschland entwickelt. Grund hierfür sind die Finanz- und Wirtschaftskrise in vielen Staaten bei einer vergleichsweise guten konjunkturellen Lage in Deutschland. Zunehmend wandern dabei junge und gut ausgebildete Menschen nach Deutschland, viele davon hochqualifiziert (vgl. Berenberg, HWWI 2014).

Eine Option, den Herausforderungen des Standortwettbewerbs und des demografischen Wandels zu begegnen, ist die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte, die verstärkt in der öffentlichen Diskussion thematisiert wird (vgl. Hinte 2013; Roppel 2014). Dabei erfährt der Begriff *Willkommenskultur* eine rege Aufmerksamkeit. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sieht hierfür folgende Definition vor: „Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen ‚Willkommen‘ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen.“ (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).

Den Wirtschaftszentren des Landes kommt dabei als Anziehungspunkte für Zuwanderung eine wichtige Rolle zu. Um den genannten Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, ist es von großer Bedeutung, dass diese Strategien entwickeln, um langfristig als Wohn- und Arbeitsort für internationale Fachkräfte attraktiv zu sein (vgl. Florida 2004; Sassen 2012). Insgesamt ist „das Thema Zuwanderung von ausländischen Fachkräften [...] für alle beteiligten Akteure ein weitestgehend neues Betätigungsfeld. Sie befinden sich oftmals noch in einer Such-, Aufbau-, Experimentier- und Explorationsphase“ (BBSR 2014, S. 123).

Die Stadt Hamburg hat diesbezüglich verschiedene Handlungsansätze zur Förderung der Willkommenskultur umgesetzt. Zum einen wurde unter Leitung der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) die *Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs* im Juni 2013 veröffentlicht. Zum anderen wurde bereits im Jahr 2007 ein *Welcome Center* in der Innenstadt

eröffnet, um zugezogenen Fachkräften eine attraktive Anlaufstelle für Verwaltungsangelegenheiten oder Fragen zum Leben in Hamburg anbieten zu können.

Im Erkenntnisinteresse dieser Master-Thesis stehen die Analyse der Strategien und Konzepte der Stadt Hamburg sowie die Identifizierung von möglichen Handlungsbedarfen im Themenfeld Willkommenskultur. Die Maßnahmen der Stadt Hamburg konzentrieren sich auf die administrativen Grenzen, weshalb die Metropolregion kein Bestandteil der Analyse ist. Die zentrale Fragestellung lautet: *Wie ist die Stadt Hamburg im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte positioniert?* Zur Beantwortung der Fragestellung sollen die Sichtweisen der drei Akteursgruppen Stadt, Unternehmen und internationale Fachkräfte in Bezug auf das Thema in die Analyse und abschließende Empfehlung einbezogen werden.

Grundlegende Rahmenbedingungen zur Zuwanderung, wie etwa gesetzliche Grundlagen, werden auf Bundesebene entschieden. Die Gestaltung einer lebendigen Willkommenskultur erfolgt jedoch im Wesentlichen durch die Kommunen und Landkreise. Diese gehen bisher sehr unterschiedlich mit dem Thema um, wobei die Bedeutung einer lokalen Willkommenskultur vermehrt als bedeutsamer Teil der Standortattraktivität verstanden wird (vgl. BBSR 2014, S. 118). Hierbei stellt sich die Frage, *welche Maßnahmen von Seiten der Stadt umgesetzt wurden beziehungsweise werden, um die Willkommenskultur zu fördern?*

Anlass der Mobilität hochqualifizierter Fachkraft sind oft karrierebezogene und finanzielle Aspekte. Dabei kann es auch ein konkretes Jobangebot sein, das den Umzug in eine andere Stadt veranlasst. Die Unternehmen stellen deshalb eine wichtige Stellschraube bei der Integration hochqualifizierter Fachkräfte in die lokale Gesellschaft dar. Gleichzeitig ist es für die Unternehmen wichtig, dass die Stadt eine attraktive Infrastruktur für die Zielgruppe der hochqualifizierten Fachkräfte bietet, um sie anzulocken und am Standort halten zu können (vgl. ebd.). Diesbezüglich soll untersucht werden, *ob nach Meinung der Unternehmen und Fachkräfte Handlungsbedarfe in diesem Feld bestehen.* Des Weiteren ist zu untersuchen, *welche Faktoren für die Fachkräfte bei der Entscheidung nach Hamburg zu kommen eine Rolle spielen.*

Forschungsziel des Projektes ist es, innovative und umsetzbare Handlungsansätze für eine erfolgreiche Stadtentwicklungspolitik in Bezug auf das Thema Willkommenskultur zu identifizieren und Empfehlungen für die Stadt Hamburg zu erarbeiten. Für eine anschauliche Darstellung werden auch Best Practice-Beispiele aus anderen Städten herangezogen. In diesem Zusammenhang werden unter anderem die Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung, das sich seit September 2012 mit der Fragestellung *„Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv sein?“* auseinandersetzt, genauer betrachtet.

2. Methodisches Vorgehen

Im ersten Teil der Arbeit erfolgt zunächst eine Sekundäranalyse der bestehenden theoretischen Literatur zum Thema Willkommenskultur und verwandten Themenbereichen wie beispielsweise Globalisierung oder Migration von Fachkräften, die im Rahmen dieser Arbeit relevant sind (Kapitel 3). In einem nächsten Schritt werden in Kapitel 4 die Strategien und Konzepte der Stadt Hamburg im Themenfeld Willkommenskultur analysiert und diesbezüglich Gespräche mit Angehörigen der drei Akteursgruppen Stadt, Unternehmen und Fachkräfte durchgeführt. Die Interviews finden im Rahmen einer qualitativen Befragung statt.

Während die quantitative Forschung deduktiv orientiert und auf eine statistische Auswertung von Daten ausgelegt ist, stehen in der qualitativen Forschung, die induktiv ausgeprägt ist, die Erfahrungswirklichkeit und die interpretative Auswertung im Fokus (vgl. Bortz, Döring 2002, S. 295; Aschenbach 1999, S. 191). Die qualitative Forschung ist dabei keine genau definierte und abzugrenzende wissenschaftliche Methode. Vielmehr bildet sie einen Sammelbegriff unterschiedlicher Forschungsansätze (vgl. Ridder, Hoon 2009, S. 93). Ihnen gemeinsam ist der Anspruch „Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht des handelnden Menschen zu beschreiben“ (Flick 2004, S. 14). In der qualitativen Forschung fließt also auch die subjektive Wahrnehmung des Untersuchungsgegenstandes mit in die Forschungserkenntnisse ein (vgl. Flick 2004, S. 24f.).

Die Befragung stellt das zentrale Element zur Erfassung der subjektiven Wahrnehmung eines Akteurs dar. Hierbei sind verschiedene Formen der Befragung zu unterscheiden. Das Spektrum reicht von offenen unstrukturierten bis hin zu genauestens strukturierten Interviews (vgl. Flick 2005, S. 188). Zwischen diesen sehr unterschiedlichen Formen der Befragung lässt sich das halbstrukturierte Interview einordnen, das als Leitfadeninterview ausgestaltet werden kann.

Das Leitfadeninterview stellt gewissermaßen ein Gerüst dar, welches es ermöglicht, die jeweiligen Ergebnisse aus den einzelnen Befragungen miteinander zu vergleichen (vgl. Bortz, Döring 2002, S. 315). Der Gesprächsverlauf ist an den Leitfaden orientiert, sodass eine gewisse Steuerung ermöglicht wird und der Fokus auf relevante themenbezogene Fragen sichergestellt ist. Der Vorteil hierbei ist, dass explorative Informationen gewonnen werden können, jedoch das Forschungsinteresse nicht aus dem Blick gerät (vgl. ebd.). Vor dem Hintergrund der Fragestellung dieser Arbeit bietet sich das Leitfadeninterview als Instrument zur Informations- und Datenerhebung an.

Ein Teil der Befragten kann dabei als Experte charakterisiert werden, wodurch sich eine spezielle Form des Leitfadeninterviews ergibt – das Experteninterview. Damit sind „Mitarbeiter einer Organisation in einer spezifischen Funktion und mit einem bestimmten (professionellen) Erfahrungswissen der Zielgruppe“ gemeint (Flick 2006, S. 218). Der Experte zeichnet sich dadurch aus, dass er ausschließlich in dieser Funktion auftritt und somit auch als Repräsentant einer Gruppe fungiert (vgl. Flick 2005, S. 139; Flick 2006, S. 219f.).

Je Akteursgruppe sind dabei zwei bis drei Interviews vorgesehen. Mithilfe der qualitativen Befragung sollen neue Erkenntnisse zum Thema Willkommenskultur in der Stadt Hamburg erlangt werden. Im Vorwege der Gespräche werden hierfür leitfadengestützte Fragebögen zu bestimmten Themenfeldern erarbeitet, die sich aus dem ersten Teil der Analyse ergeben. Die Fragebögen werden dabei inhaltlich an den jeweiligen Gesprächspartner angepasst.

Aus der Auseinandersetzung mit der Sekundärliteratur, der Analyse der bestehenden städtischen Strategien und Konzepte sowie der Auswertung der qualitativen Befragungen sollen Handlungsempfehlungen für die Stadt Hamburg abgeleitet werden, die in Kapitel 5 dargestellt sind. Eine abschließende Betrachtung erfolgt in Kapitel 6.

3. Städte im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte

Das wirtschaftliche Geschehen der heutigen Zeit wird maßgeblich durch die Globalisierung geprägt. Diese „lässt sich (...) als die raum-zeitliche Ausdehnung sozialer Praktiken über staatliche Grenzen, die Entstehung transnationaler Institutionen und Diffusion kultureller Muster beschreiben – ein Prozess, der sich durch seinen Tiefgang, seine Geschwindigkeit und seine Reichweite von konventionellen Formen der Modernisierung unterscheidet.“ (Müller 2002, S. 8) Sokol beschreibt weiter, dass Globalisierung zunächst als ein Prozess beziehungsweise als eine Vielzahl von Prozessen zu verstehen ist, welche sich ungleich in zeitlicher und räumlicher Dimension entfalten und damit unterschiedliche Auswirkungen auf einen jeweiligen Ort haben können (vgl. Sokol 2011, S. 112).

Müller nennt weiter eine Vielzahl von Faktoren, die zur Dynamik des Globalisierungsprozesses beitragen und sich wechselseitig aufeinander auswirken. Hierzu zählt er die Kommunikationsinfrastruktur (Satelliten, Internet), die Reduzierung der Transportkosten, die „Intensivierung grenzüberschreitender Kontakte“ und den rasanten Anstieg von Finanztransaktionen (vgl. Müller 2002, S. 8f).

Infolge der Deregulierungspolitik ab Ende der 1970er Jahre kam es durch die beinahe vollständige Abschaffung von Handelsbeschränkungen zu einer Ausweitung der Handelsbeziehungen, zum Anstieg von Auslandsinvestitionen sowie zu einer Vielzahl von grenzüberschreitenden Unternehmenszusammenschlüssen. Der freie Markt sowie Wirtschaftswachstum gelten dabei als Heilmittel zur Bewältigung von Armut und freiheitseinschränkenden Staats- und Gesellschaftsmodellen (vgl. Müller 2002, S. 8; Straubhaar 2013, S. 64).

Durch die Globalisierungsdynamik und die Integration von Entwicklungsländern in die Weltwirtschaft ergibt sich seit den 1980er Jahren eine neue internationale Arbeitsteilung. Doch was ist neu an dieser Arbeitsteilung? Bereits seit Jahrhunderten gibt es eine weltweite Arbeitsteilung, die Ernährung, Bekleidung und Technologie – zunächst der europäischen Gesellschaft – prägte (vgl. Müller 2002, S. 16). Die ‚alte internationale Arbeitsteilung‘ zeichnete sich durch eine Zentrum-Peripherie-Struktur aus, in der es die Industriestaaten (Großbritannien und einige andere westeuropäische Staaten sowie später die USA) und den landwirtschaftlich geprägten Rest der Welt gab. Dabei fungierten die Industriestaaten als die Produktionsstätten für sämtliche Güter, während die Peripherie als Handelsort für diese Güter und als Lieferant für Rohstoffe und Lebensmittel galt (vgl. Dicken 2007, S. 32).

Die neue internationale Arbeitsteilung formte und beeinflusste weltweit die Wirtschaftsstruktur der einzelnen Staaten. Nach dem Zweiten Weltkrieg begann man damit Produktionsstätten in die Peripherie zu verlagern (vgl. Fröbel et al. 1980). Durch die Ölkrise und die damit einhergehenden wirtschaftlichen Turbulenzen in den 1970er Jahren wurde dieser Prozess beschleunigt, sodass es zu einer „massiven Deindustrialisierung“ in den traditionellen Industrienationen kam (vgl. Sokol 2011, S. 114). Dort kam es daraufhin zu einer Ausweitung des Dienstleistungssektors, während zugleich in

peripheren Ländern – vornehmlich asiatische Staaten wie Hong Kong, Korea, Singapur und Taiwan sowie später China und Indien – eine rapide Industrialisierung beobachtet werden konnte (vgl. ebd.).

Auf jeglichen geographischen Maßstäben – seien es Städte, Regionen oder Nationen – haben diese globalen Prozesse individuelle und unterschiedlich starke Auswirkungen. Eine geringe Zahl an Städten – vornehmlich in den wirtschaftlich starken Regionen Westeuropa, Nordamerika und Japan – konnten sich jedoch als Lenkungscentren der Weltwirtschaft positionieren. John Friedmann und Goetz Wolff veröffentlichten 1982 im *International Journal of Urban and Regional Research* einen Artikel zu diesem Thema (vgl. Friedmann, Goetz 1982) Ihrer Ansicht nach konnten Städte in Form von Stadtregionen als Zentren wirtschaftlicher Dynamik verstanden werden. Durch die Konzentration transnationaler Konzerne hatten einzelne Städte als Entscheidungscentren eine zentrale Bedeutung für die Weltwirtschaft. Diese bezeichneten Sie als „World Cities“ (vgl. ebd.).

Der wohl bekannteste Ansatz zur Rolle einzelner Städte in der Weltwirtschaft ist das 1991 erschienene Buch der Geographin Saskia Sassen: „The Global City: New York, London, Tokyo“. Sie beschreibt die drei Städte als die Lenkungscentren der globalen Wirtschaft der 1980er Jahre. Sassen sieht durch die räumliche Ausdifferenzierung sowie die globale Integration als Prozesse der Globalisierung eine neue strategische Positionierung dieser drei Städte. Ihrer Meinung nach nehmen sie – nach einer langen Geschichte als Handels- und Finanzzentren – in der neueren Zeit vier neue Funktionen wahr: Erstens, als Lenkungscentrum der Weltwirtschaft. Zweitens, als wichtiger Standort für Finanzinstitute und spezialisierte Dienstleistungsunternehmen. Drittens, als Produktionsstandort für wissensintensive Güter und Standorte für Innovation sowie viertens, als großer Absatzmarkt für diese Güter und Dienstleistungswaren (vgl. Sassen 1991, S. 3f). Sassen rückt damit den Fokus der wissenschaftlichen Diskussion weg von der Bedeutung von Konzernzentralen hin zur Bedeutung der Konzentration verschiedener kapital- und wissensintensiver Branchen, wie der Finanzindustrie und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Der wissenschaftliche Ansatz von Saskia Sassen widerspricht dabei der Theorie, dass durch die Fortschritte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und im Transportwesen (Flugzeuge, Hochgeschwindigkeitszüge) die Ortgebundenheit obsolet wird. In der Fachliteratur wurden diesbezüglich Ausdrücke wie „*death of distance*“ oder „*the end of geography*“ prägend für eine Welt, in der Distanz aufgrund technischer Innovationen keine Rolle mehr spielt (vgl. Cairncross 1997; Kolko 2000; Rietveld, Vickerman 2004). Die Struktur der *Global Cities*, die sich durch eine hohe Konzentration wirtschaftlicher Aktivitäten auszeichnen, zeigt, dass trotz dieser Entwicklungen die räumliche Nähe weiterhin eine zentrale Rolle spielt (vgl. de Groot 2007, S. 2, Florida 2002, S. 6). Die räumliche Konzentration wirtschaftlicher Aktivitäten wird auch als Agglomerationseffekt bezeichnet und spielt für wissensintensive Wirtschaftszweige eine bedeutende Rolle (vgl. Beaudry, Schiffauerova 2008; Neffke et al. 2008).

Das Wachstum von Städten begründet sich auf der Verfügbarkeit von Arbeit, Kapital und Wissen (vgl. de Groot 2007, S. 2). Um also wirtschaftlich erfolgreich zu sein, sind Städte auf eine Konzentration dieser Faktoren angewiesen. Positive Agglomerationseffekte für Unternehmen sind zum Beispiel die Nutzung der lokalen Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur, die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, die Nähe zu Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und die Nähe zu anderen Unternehmen. Gleichzeitig ergibt sich durch die Lage ein größerer Absatzmarkt für die eigenen Produkte – sei es an Privatpersonen oder andere Unternehmen als Kunden (vgl. Dicken und Lloyd 1990, S. 207ff.).

Daraus lässt sich schließen, dass die Unternehmen, die in den hier genannten *Global Cities* ansässig sind, von den Agglomerationseffekten, die diese Städte auf hohem Niveau vorweisen, profitieren wollen. Diesbezüglich soll auf die Unterscheidung in zwei Arten von Wechselwirkungen hingewiesen werden, die durch die Agglomeration begünstigt werden. Einerseits gibt es handelbare Wechselwirkungen, die sich auf die formalen Handelsbeziehungen zwischen Unternehmen beziehen. Andererseits beziehen sich nicht handelbare Wechselwirkungen auf informelle, weniger messbare Verbindungen. Damit sind soziale Beziehungen, kulturelle Veranstaltungen als Treffpunkte und ähnliches gemeint. Letztere sind dabei nicht ausschließlich auf wirtschaftliche Aspekte bezogen (vgl. Coe et al. 2007, S. 137ff.).

Die räumliche Nähe stellt damit auch im Informations- und Kommunikationszeitalter eine relevante Größe für Unternehmen dar. Während Produktionsstandorte schnell verlagert werden können und weniger räumlich gebunden sind, konzentrieren sich Unternehmensdienstleistungen und Finanzinstitute an wenigen Orten in den Kerngebieten der Weltwirtschaft (vgl. Sokol 2011, S. 122).

Deutsche Städte spielen durch das polyzentrale Städtesystem innerhalb des Landes auf globaler Ebene eine eher untergeordnete Rolle. Hierauf wird im späteren Verlauf noch einmal eingegangen. Europäische Städte sehen sich aber im Allgemeinen in den letzten Jahrzehnten auch mit einem weiteren Entwicklungsprozess konfrontiert. Neben der Globalisierung trug auch die europäische Integration mit der Vollendung des Binnenmarktes, der Währungsunion und dem Ende des Kalten Krieges zum Prozess der Entgrenzung und dem Bedeutungsverlust der Nationalstaaten bei (vgl. Aring 2009, S. 18). Im Folgenden soll detailliert auf die Rolle der Stadt in der globalisierten Welt und der dadurch veränderten Wettbewerbssituation eingegangen werden.

3.1 Die Rolle der Stadt in der globalisierten Welt

Begriffsdefinitionen

Eine Stadt ist „ein geschlossenes Siedlungsgebiet mit hoher Bebauungsdichte und Bevölkerungszahl, einer entwickelten Sozialstruktur und Arbeitsteilung, das aufgrund seiner wirtschaftlichen, politischen und kulturellen [...] Bedeutung eine gewisse Orientierungsfunktion für das Umland einnimmt.“ (Schubert, Klein 2011). Oft wird in der Diskussion um die Rolle der Städte in der globalisierten Welt

aber auch von Metropolen gesprochen. Der Begriff *Metropole* leitet sich dabei vom altgriechischen Wort *metropolis* ab, was Mutterstadt bedeutet und auf die Rolle griechischer Städte während der Kolonialzeit im Mittelmeerraum hinweist. Laut Fremdwörterduden wird eine Metropole einerseits als eine „Hauptstadt mit weltstädtischem Charakter; Weltstadt“ und andererseits als eine „Stadt, die als Zentrum für etwas gilt“ beschrieben (vgl. Aring 2009, S. 13ff.). Metropolen zeichnen sich demnach durch ihre Größe aus, können aber auch durch ihre Funktion eine bedeutende Rolle einnehmen (vgl. Mieg 2012, S. 12).

In der heutigen Zeit werden Städte beziehungsweise Metropolen nicht mehr nur auf ihre administrativen Grenzen beschränkt angesehen, sondern im Kontext des Ballungsraumes als räumlich vernetzte Metropolregion verstanden (vgl. Aring 2009, S. 13ff.). Eine Metropolregion hingegen definiert einen „Standortraum [...] metropolitaner Funktionen, unabhängig von politisch-administrativen Grenzen“. Dabei gibt es einerseits monozentrische Metropolregionen, in denen eine kompakte Metropole das Kernzentrum bildet. Die metropolitanen Funktionen spielen hier im Umland eine geringe Rolle. Andererseits gibt es polyzentrische Metropolregionen, die sich durch mehrere nah beieinanderliegende Kernstädte auszeichnen, auf die sich die metropolitanen Funktionen verteilen (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009). Im Zuge der Globalisierung wird den Metropolregionen in Deutschland dabei eine Schlüsselrolle für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands zugesprochen (vgl. Aring 2009, S. 10).

Metropolregionen in Deutschland

Die raumordnerische Struktur in der Bundesrepublik Deutschland weist einige Besonderheiten auf. Das deutsche Städtesystem charakterisiert sich durch seine Dezentralität und das Fehlen einer allseits dominierenden Hauptstadt, wie im Falle Frankreichs und Großbritanniens. Dieses dezentrale System ist eine Folge der historischen Ereignisse nach dem Zweiten Weltkrieg. Doch auch in den Jahren 1871 bis 1945, in denen Berlin die Reichshauptstadt war, hatten andere Städte wie Hamburg (Welthandel) oder Leipzig (Messe, Verlagswesen) „wichtige metropolitane Funktionen“. Nach dem Zweiten Weltkrieg nahm die polyzentrale Raumordnung jedoch an Bedeutung zu, da viele Metropolfunktionen aus Berlin in andere Städte verlagert wurden. Die Ballungsräume haben dabei seit dem Zweiten Weltkrieg bis heute ihre eigene „funktionale Spezialisierung“ entwickelt. So ist Berlin das politische und kulturelle Zentrum Deutschlands, während Hamburg mit dem größten Hafen Deutschlands als das Handelszentrum gilt. München ist Standort vieler technologieorientierter Unternehmen wie zum Beispiel Siemens und BMW. Frankfurt am Main beziehungsweise der Großraum Rhein-Main gilt als „wichtigstes Finanzzentrum“ des Landes (vgl. Roost 2010, S.8). In der Regel ist zu beobachten, dass sich wissensintensive Branchen an „einigen wenigen metropolitanen Standorten“ innerhalb eines Landes konzentrieren. Dies ist in Deutschland nicht der Fall (vgl. ebd.). Blotevogel merkt hierzu an: „Gemeinsam dominieren diese Metropolregionen das deutsche Städtesystem zwar durchaus, bilden dabei aber ein komplexes oligozentrisches Gefüge.“ (Blotevogel 2000).

Dabei können Hamburg und München als monozentrische Metropolregionen angesehen werden, während die Metropolregionen Rhein-Ruhr und das Sachsendreieck (Dresden, Halle/Leipzig, Chemnitz/Zwickau) polyzentrische Strukturen aufweisen. Stuttgart und der Großraum Rhein-Main sind weder dem einen noch dem anderen Typus eindeutig zuzuordnen (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009).

Funktionen von Metropolregionen

In der Fachliteratur wird darauf verwiesen, dass Metropolregionen im Wesentlichen drei strategische Leitfunktionen übernehmen, die in enger Verbindung zueinander stehen: die Innovations- und Wettbewerbsfunktion, die Entscheidungs- und Kontrollfunktion sowie die Gatewayfunktion. Diese sind von großer Relevanz für die Metropolregionen, da sie durch diese Funktionen ihre „regionalen, nationalen und internationalen Organisations- und Entwicklungsleistungen erbringen“. Um diese Leistungen zu erbringen spielen wirtschaftliche, politische sowie soziokulturelle Aspekte eine wichtige Rolle (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 25).

Die Wettbewerbsfähigkeit einer Metropolregion steht in einem engen Zusammenhang mit ihrer Innovationsfähigkeit. Diese definiert sich aus der „Fähigkeit zur Generierung und Verbreitung von Wissen, von Produkt- und Verfahrensinnovationen sowie von sozialen und kulturellen Innovationen“. Zur empirischen Analyse der Wettbewerbsfähigkeit einer Metropolregion können zum Beispiel Daten zur Beschäftigung in Forschung und Entwicklung, die Anzahl der Patentanmeldungen und der Anteil hochqualifizierter Fachkräfte mit Migrationshintergrund – als Indikator für internationale Verflechtungen – herangezogen werden (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 25ff.).

Bei der Innovationsfähigkeit geht es „nicht nur um ökonomische und technische Innovationen; vielmehr werden im Zusammenhang mit der wachsenden Bedeutung der Dienstleistungs- und Wissensökonomie soziale und kulturelle Innovationen immer wichtiger: sowohl im Hinblick auf die produzierten Dienstleistungen selbst als auch für die Ausbildung eines innovativen Milieus als sozialer und kultureller Kontext der Ökonomie der Metropolregionen“ (Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 26).

Die Entscheidungs- und Kontrollfunktion beschreibt die Rolle der Metropolregionen als Standorte der Steuerungszentralen global agierender Unternehmen sowie politischen Institutionen. Dies betrifft vor allem Dienstleistungsunternehmen – wie zum Beispiel Handelsunternehmen, Banken und Versicherungen –, die in der Regel in den Metropolregionen eine höhere Standortbindung als Industrieunternehmen aufweisen, da letztere traditionell am Produktionsstandort ihren Hauptsitz haben. Die Standorte politischer Institutionen – wie etwa Parlamente, Behörden und Gerichte – sind hingegen „klar definiert“ (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 25ff.).

Metropolregionen nehmen in der Regel ebenfalls eine wichtige Funktion als internationale Verkehrs- und Kommunikationsknotenpunkte ein. Diese wird als Gatewayfunktion bezeichnet und umfasst zum einen infrastrukturelle Aspekte wie die Bedeutung als Luftverkehrskreuz, den Anschluss an das

Hochgeschwindigkeitsnetz der Bahn oder die Bedeutung als Logistikstandort. Zum anderen ist jedoch auch der „Austausch von und der Zugang zu Dienstleistungen, Informationen, Wissen, Ideen und Einstellungen“ in Form von Museen, Kongressen oder elektronischer Vernetzung gemeint. Soziokulturelle Aspekte der Gatewayfunktion sind zum Beispiel eine ethnisch vielfältige lokale Wirtschaft oder Orte spezifischer Milieus wie etwa Künstlerszenen oder Schwulenbars (vgl. ebd.).

Blotevogel und Danielzyk verweisen neben diesen drei Leistungsfunktionen zusätzlich auf die Symbolfunktion von Metropolregionen. Diese umfasst weniger wirtschaftliche Aspekte, sondern „die Erzeugung und Verbreitung von Zeichen, Vorbildern, Moden, Normen und Deutungsangeboten in vielfältigsten Formen“. In diesem Zusammenhang nimmt die Medien- und Kulturwirtschaft eine wichtige Rolle ein, die Mode- und Lifestyletrends entwickeln und propagieren. Wichtig ist diesbezüglich ebenfalls das Vorhandensein formeller (z.B. Hochschulen und Tagungen) und informeller (z.B. Golfplätze, Restaurants) Orte der Kommunikation. Diese Orte spielen auch in Bezug auf die Innovationskraft einer Metropolregion eine Rolle, da hier die Menschen zusammen kommen, um Wissen und Ideen auszutauschen. Gleichzeitig werden diese Orte als attraktiver Faktor von hochqualifizierten Fachkräften bei der Wahl des Wohn- und Arbeitsortes angesehen und tragen somit zur positiven Wahrnehmung des Standortes bei (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 27f).

Trotz der Spezialisierung der einzelnen Metropolregionen in Deutschland besteht die Arbeitsteilung nur bis zu einem gewissen Grad, sodass die beschriebenen Leitfunktionen in allen Metropolregionen – jedoch mit abweichendem Ausmaß – gefunden werden können (vgl. Blotevogel, Danielzyk 2009, S. 25).

3.2 Städte im internationalen Wettbewerb

Dabei bestand von jeher ein Standortwettbewerb zwischen Regionen beziehungsweise Städten, der sich vor allem durch unterschiedliche Faktorausstattungen und Preisstrukturen charakterisierte. Durch die europäische Integration und die „globalisierungsbedingte Deregulierung“ kam es jedoch zu einer raschen Verstärkung dieses Wettbewerbs, der neben Unternehmen und Branchen auch Städte und Regionen beeinflusst. Die Veränderung des Standortwettbewerbs hat sich dabei von einem „begrenzten nationalen Städtewettbewerb“ zu einem „forcierte[n] internationale[n] Stadtregionenwettbewerb“ gewandelt. Städte sehen sich nicht mehr allein in Konkurrenz zu anderen Städten innerhalb der Landesgrenze, sondern zunehmend auch auf internationalem Terrain. Dabei rücken die jeweiligen Standortqualitäten in den Fokus (vgl. Aring 2009, S. 18).

Der Suburbanisierungsprozess in Westeuropa führte zu einer Verlagerung der Bevölkerung und den wirtschaftlichen Aktivitäten von den Kernstädten in die Kleinstädte im Umland und weniger ausgeprägt in den ländlichen Raum. Dadurch verloren die Kernstädte an wirtschaftlicher Bedeutung (vgl. Sassen 2012, S. 91f.). Gleichzeitig führte diese Verlagerung in Westeuropa dazu, dass sich die Lebensverhältnisse beziehungsweise die Lebensqualität in den Städten und im ländlichen Raum zunehmend annäherten und dadurch ein ausgeglichenes räumliches System („balanced urban system“) entstehen konnte (vgl. Sassen 2012, S. 70f.)

Ab etwa Mitte der 1980er Jahre kehrte sich der Suburbanisierungsprozess jedoch um und viele wichtige westeuropäische Metropolen konnten wieder ein Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum verbuchen. Diese positive Entwicklung begründet sich nach Saskia Sassen vor allem auf zwei Trends, die sich vornehmlich auf die Metropolen auswirkten. Zum einen trug der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft mit der Entstehung vieler Büroarbeitsplätze zum Wachstum bei. Zum anderen unterstützte die wachsende Transnationalisierung der wirtschaftlichen Aktivitäten – getrieben durch die Globalisierung – diesen Prozess (vgl. Sassen 2012, S. 91).

Strukturwandel zu Dienstleistungszentren

Die Tertiärisierung der Wirtschaft und die verstärkte europäische Integration hatten dabei große Auswirkungen auf die Rolle einzelner Städte im nationalen und kontinentalen Städtesystem Europas. Einige Städte – vor allem in den peripheren Lagen sowie Industrie- und Hafenstädte – verloren in diesem Zuge an Bedeutung. Städte in Grenzregionen und Städte mit wichtigen Verkehrsinfrastruktureinrichtungen hingegen stärkten ihre Position. In den 1990er Jahren konnten auch einige ehemalige Industriezentren den Strukturwandel erfolgreich umsetzen und sich neu positionieren. Hafenstädte, die in ihre Infrastruktur investierten, bauten ihre Wettbewerbsfähigkeit aus (vgl. Sassen 2012, S. 70ff.).

In der Fachliteratur wurden den Metropolen in den 1990er Jahren viele Wettbewerbsvorteile gegenüber dem ländlichen Raum bescheinigt. Internationales Kapital fließt eher in die Metropolen beziehungsweise Ballungsräume, da hier die großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen angesiedelt sind (Kunzmann, Wegener 1991; Läßle 1993). Gleichzeitig stehen beim Ausbau des Hochgeschwindigkeitsnetzes und der Kommunikationsinfrastruktur die wirtschaftlich bedeutsamen Metropolen im Fokus, wodurch sich eine zunehmende Polarisierung zwischen Kernstädten und ländlichem Raum ergibt (vgl. Masser et al. 1990; Castells, Hall 1994; Graham, Marvin 1996).

Metropolregionen als Motor für Wachstum und Innovation

Die Rolle der Metropolen beziehungsweise Metropolregionen als Motoren für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung wurde auch auf der politischen Ebene erkannt. Die Europäische Union hat sich im Rahmen des Lissabon-Prozesses zum Ziel gesetzt die weltweit führende Region der wissensintensiven Wirtschaft zu werden (vgl. Krätke 2007, S. 1f.). Durch die Förderung von Innovation soll wirtschaftliches Wachstum generiert werden (vgl. Scherb 2012). Die wirtschaftlichen Potenziale werden dabei in den Metropolregionen der Europäischen Union gesehen, die sich durch ihre hohe Konzentration an wissensintensiven Dienstleistungen sowie Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auszeichnen. Die Metropolregionen der EU fungieren dabei einerseits als Motoren der wirtschaftlichen Entwicklung und andererseits als Knotenpunkte der Integration Europas in das globale Wirtschaftssystem (vgl. Krätke 2007, S. 1f.).

In der deutschen Raumordnungspolitik wurden im Zuge dieser Strategie elf sogenannte „europäische Metropolregionen“ definiert, welche als „Agglomerationen mit internationaler beziehungsweise großräumiger Ausstrahlung“ zu verstehen sind (BMBau 1993, S.5). Ihnen wird in dem im Jahr 2006 von der Ministerkonferenz für Raumordnung (MKRO) verabschiedeten Leitbild „Wachstum und Innovation“ eine wichtige Rolle für die Entwicklung Deutschlands zugesprochen (siehe Abbildung 1) (vgl. BMVBS 2006, S. 12ff.).

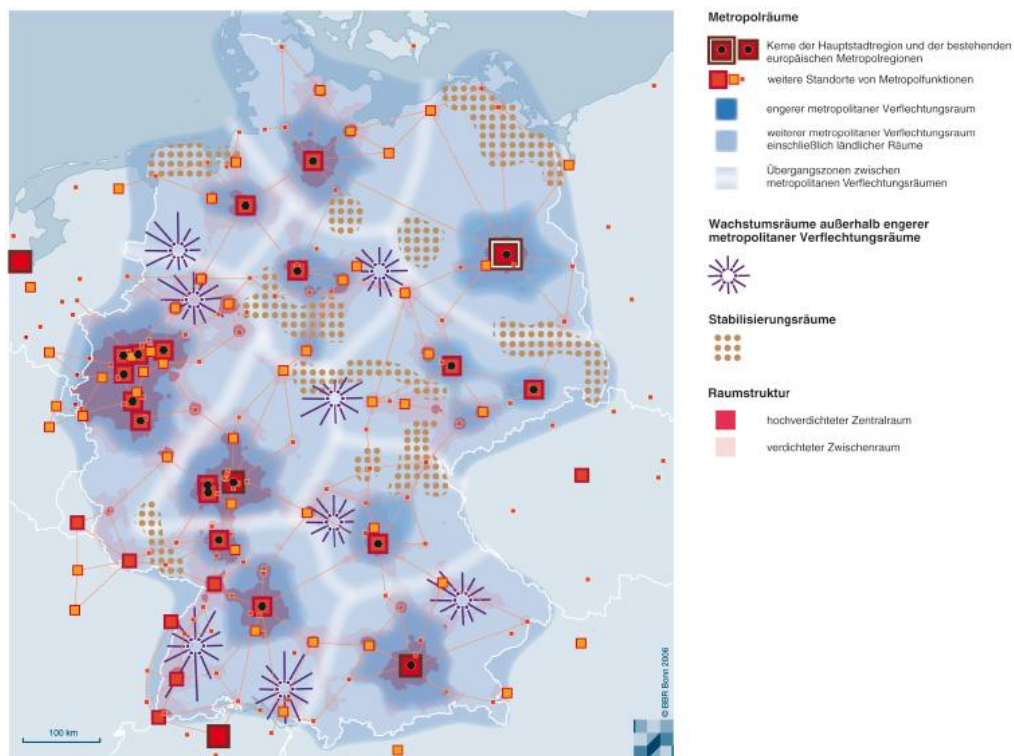


Abb. 1: Leitbild Wachstum und Innovation des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) aus dem Jahr 2006

Die Idee der „europäischen Metropolregion“ nimmt Bezug auf die ökonomischen Veränderungsprozesse, die mit der Globalisierung einhergehen. Das Konzept stellt jedoch weniger das „Wesen des Metropolitanen“ in den Vordergrund als die „Bewältigung einer neuen räumlichen Wettbewerbskonstellation“. Damit wird das seit Jahrzehnten in der Raumordnung geltende Paradigma eines polyzentrischen und hierarchiearmen Städtensystems zur „räumlichen Ausgewogenheit und der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse“ um ein weiteres Konzept ergänzt, welches jedoch durch die Fokussierung auf die Metropolregionen die „Hinnahme wachsender Unterschiede“ duldet und damit eine wesentliche Veränderung der Denkweise in der deutschen Raumordnungspolitik darstellt (vgl. Aring 2009, S. 20).

Castells zählt in Bezug auf den Postindustrialismus drei klassische „Aussagen und Prognosen“ auf dessen Theorie auf:

- 1. Produktivität und Wachstum entstehen durch die Erzeugung von Wissen, welches sich durch die Informationsverarbeitung auf alle Wirtschaftsbereiche überträgt
- 2. Nach einer Verlagerung der Beschäftigung vom primären in den sekundären Wirtschaftssektor als Folge der Industrialisierung setzt sich diese Entwicklung nun vom sekundären in den tertiären Sektor fort. Die Größe des Dienstleistungssektors steht dabei im direkten Zusammenhang mit dem Entwicklungsstand des Landes
- 3. Durch diesen Prozess wird die Zahl der Berufe mit informations- und wissensintensiven Tätigkeiten steigen und den „Kern der Sozialstruktur“ ausmachen (vgl. Castells 2001, S. 231f.).

Ein zunehmend wichtiger Faktor, der stärker als je zuvor zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit einer Stadt beziehungsweise Metropolregion beiträgt, ist die wirtschaftliche Positionierung. In den vergangenen Jahren wurde in der wissenschaftlichen Literatur dabei viel über die Rolle der wissensintensiven Branchen in diesem Zusammenhang diskutiert. Die Stadtregionen und die wissensintensiven Branchen sind dabei beiderseitig voneinander abhängig. Die Stadtregionen brauchen die wissensintensiven Branchen, um attraktiv zu sein. Die wissensintensiven Branchen hingegen können sich meist nur in den größeren Agglomerationen entfalten, da sie hier auf die Agglomerationseffekte – sei es das Knowhow von qualifizierten Fachkräften oder die Anzahl anderer Unternehmen – zurückgreifen können. Dabei wird „Wissen [...] mittlerweile als eine strategische Ressource für die ökonomische und soziale Entwicklung der Städte und Regionen im 21. Jahrhundert“ angesehen (vgl. Roost 2010, S.7).

Die Wissensökonomie stellt jedoch keinen homogenen Wirtschaftsbereich dar, der sich durch einheitliche Standortanforderungen und Vernetzungsstrukturen charakterisiert. Die Aktivitäten innerhalb der Wissensökonomie zeichnen sich eher durch eine funktionale Ausdifferenzierung aus, die eine räumliche Dimension der Ausdifferenzierung zwischen den einzelnen Standorten der Wissensökonomie implementiert. Dadurch kommt es zu einer Neudefinition der ökonomischen Funktionen dieser Städte „in ihrem regionalen Umfeld“ (Kujath 2010, S. 19).

Die funktionale Ausdifferenzierung kann also neben der Standortspezialisierung durch lokale Kompetenzfelder auch zur Bildung branchenübergreifender Wirtschaftscluster beitragen (vgl. Duranton, Puga 2005; Stein 2003). Sie wird durch die technischen Fortschritte bei IuK-Anwendungen begünstigt. Diesbezüglich spielt ebenfalls die Trennung von Management- und Produktionsfunktionen, die bereits in der Diskussion um die Leistungsfunktionen von Metropolregionen thematisiert wurde, eine wichtige Rolle (vgl. Kujath 2010, S. 23).

Trotz der Dominanz einiger weniger Metropolen in Deutschland ist zu beobachten, dass die Wissensökonomie nicht nur Auswirkungen auf diese hat, sondern auch die breite Masse vieler kleinerer Städte, die aufgrund des polyzentrischen Städtesystems in Deutschland eine gewisse wirtschaftliche Bedeutung haben, beeinflusst. Metropolen und *Global Cities* nehmen dabei eine besondere Rolle als Dienstleistungsstandorte ein. Gleichzeitig gilt: „Je kleiner und peripherer die Städte sind, desto weniger wissensökonomische Potenziale ziehen sie an“ (Kujath 2010, S. 34). Duranton und Puga (2005) haben in diesem Zusammenhang eine „Veränderung der räumlichen Arbeitsteilung“ und eine dadurch resultierende „neue Städtehierarchie“ identifiziert. In dieser Hierarchie übernehmen die Metropolen „Steuerungs- und Kontrollfunktionen“, da dort viele „Unternehmenshauptquartiere, Stabsabteilungen und [...] unternehmensbezogene Dienstleister“ ansässig sind. Kleine und mittlere Städte in den Agglomerationen und in der Peripherie hingegen fungieren zunehmend als Produktionsstandorte dieser Unternehmen. Bezogen auf Deutschland trifft dies auf große Industriekonzerne zu. Zieht man die mittelständischen Unternehmen jedoch hinzu, zeigt sich ein anderes Bild, da dort nur in Ausnahmefällen diese räumliche Arbeitsteilung zu beobachten ist (vgl. ebd.).

Richard Florida und die „Creative Class“

In der wissenschaftlichen Diskussion um stadtökonomische Perspektiven in der postindustriellen Gegenwart wird in der Regel auf das Buch „The Rise of the Creative Class“ von Richard Florida aus dem Jahr 2002 verwiesen. Florida beschreibt darin die Rolle der kreativen Klasse („creative class“) für die zukünftige Entwicklung von Metropolen beziehungsweise Metropolregionen. Er sieht die menschliche Kreativität als Schlüsselfaktor für Ökonomie und Gesellschaft in der heutigen Zeit und in der Zukunft. Anhand von statistischen Daten, die Florida für 49 Ballungsräume in den USA mit mehr als einer Million Einwohnern sammelte, belegt er den durch den Strukturwandel zur postindustriellen Ökonomie bedingten Aufstieg der kreativen Klasse.

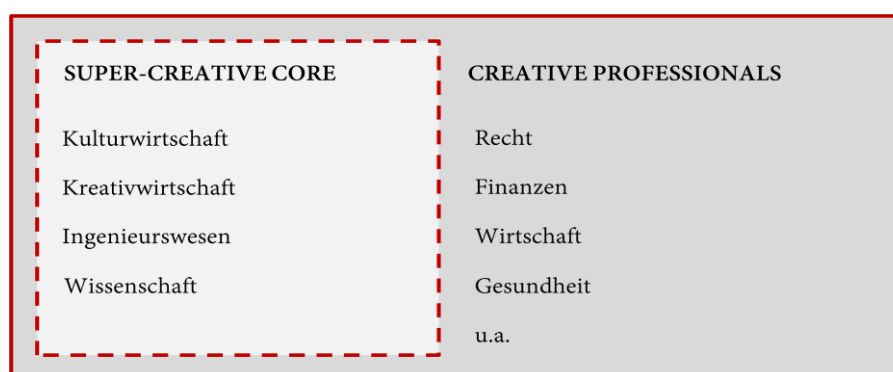


Abb. 2: Unterteilung der kreativen Klasse und dazugehörige Branchen

Der Autor definiert diese neue Klasse in Abgrenzung zur Arbeiter- und Dienstleisterklasse sowie zur Landwirtschaft als einen Zusammenschluss verschiedener Berufsgruppen. Er unterteilt dabei die kreative Klasse in zwei Gruppen. Zur Kerngruppe („super-creative core“) gehören laut Autor

Berufstätige in den Bereichen Wissenschaft, Ingenieurwesen sowie Kultur- und Kreativwirtschaft – darunter auch Künstler beziehungsweise „bohemians“. Die Gruppe der „creative professionals“ ist etwas weiter gefasst umfasst auch Berufsgruppen in der Wirtschaft und im Finanzwesen sowie in den Bereichen Recht, Gesundheit und anderen verwandten Feldern (siehe Abbildung 2). Florida argumentiert, sie alle teilen ein auf „Kreativität, Individualität, Differenz und Leistung“ beruhendes „gemeinsames kreatives Ethos“ – egal, ob diese Kreativität einen technologischen, kulturellen oder wirtschaftlichen Hintergrund hat (vgl. Florida 2004, S. 4ff., 67ff.).

Anstelle der Wissensökonomie stellt Florida die kreative Ökonomie in den Fokus. Er sieht Kreativität als den ausschlaggebenden Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Metropolregionen an. Dabei bezieht er sich jedoch nicht nur auf die Kreativwirtschaft, sondern auf sämtliche Branchen wie auch die Automobilindustrie, Nahrungsmittelindustrie oder die Informations- und Kommunikationsbranche. Seiner Meinung nach hängt der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen im Wesentlichen von der Kreativität und den damit einhergehenden Innovationen ab. Im Zentrum stehen dabei die Menschen und ihre Fähigkeiten. Sie gelten als die wichtigste Ressource.

Die kreative Klasse konzentriert sich dabei auf Orte, die als Zentren der Kreativwirtschaft gelten und eine hohe Lebensqualität aufweisen (vgl. Florida 2004, S. 4ff.). Als Beispiel führt er die USA auf. Florida behauptet, dass sich das Gravitationszentrum der US-amerikanischen Wirtschaft von den industriell geprägten Metropolen wie Detroit oder Cleveland hin zu den Orten der Kreativität und Innovation – namentlich nennt er an dieser Stelle Washington D.C., Boston, New York, San Francisco, Seattle und Austin – verlagert hat. Die kreative Klasse orientiert sich seiner Meinung nach in Richtung der großen Städte und Ballungsräume, die viele wirtschaftliche Möglichkeiten bieten, über ein vielfältiges Kultur- und Freizeitangebot verfügen und sich durch ihren lebendigen urbanen Lifestyle auszeichnen. Die urbanen Quartiere, die sich durch ihre Vielfalt und diversifizierte Gesellschaft charakterisieren, spielen dabei eine zentrale Rolle für die kreative Klasse, da sie hier ihre Kreativität durch das kreative Umfeld („creative environment“) stimulieren und Gleichgesinnten begegnen können (vgl. Florida 2002, S. 11). Die urbane Kultur kann in diesem Zusammenhang dazu beitragen, dass „die Ortsbindung von Unternehmen und hoch qualifizierten Beschäftigten in den Metropolkernen als ‚cultural sticky places‘“ gefestigt wird (Roost 2010, S. 10).

Florida konnte in diesem Zusammenhang zwei wichtige Entwicklungen feststellen. Einerseits beobachtete er im geographischen Bezug eine zunehmende Ausdifferenzierung der Klassenstrukturen. Während sich früher die einzelnen Klassen innerhalb der Städte in den einzelnen Nachbarschaften segregierten, findet dies mittlerweile auf städtischer Ebene statt. Die Ausdifferenzierung von Industrie- und Dienstleistungsmetropolen wird also zunehmend betont. Andererseits zeigt sich, dass jene Städte, in denen eine hohe Anzahl Erwerbstätiger in den kreativen Wirtschaftsbereichen beschäftigt ist, eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, zu den ökonomischen Gewinnern zu gehören (vgl. Florida 2004, S. 235).

Angehörige der kreativen Klasse grenzen sich laut Florida ebenfalls durch ihre Normvorstellungen und ihren Lebensstil von anderen Klassen ab. Werte wie Individualität, Selbstverwirklichung und Offenheit gegenüber Andersartigen beziehungsweise Andersartigem sind von zentraler Bedeutung. Homogenität und Konformität steht man hingegen ablehnend gegenüber. Der Lebensstil soll sich ebenfalls durch Kreativität auszeichnen. Die Trennung von Arbeiten, Wohnen und Freizeit wird als überholt angesehen. Der Lebensstil wird zunehmend mit der Arbeit verbunden und die Persönlichkeit zunehmend durch die Arbeit definiert (vgl. Florida 2002, S. 165ff.).

Die „Creative Capital Theory“ nach Richard Florida sieht regionales Wirtschaftswachstum durch das Vorhandensein kreativer Menschen, die tolerante, diverse und innovative Orte bevorzugen, begünstigt. Um kreative Menschen anzuwerben und somit Innovation und das lokale Wirtschaftswachstum zu fördern sind laut der Theorie drei Aspekte von zentraler Bedeutung: die 3T's der wirtschaftlichen Entwicklung – Technologie, Talent und Toleranz. Die Faktoren Technologie und Talent beziehen sich dabei auf den Anteil von Akademikern, Patentanmeldungen und die Konzentration von Unternehmen aus Wachstumsbranchen (z.B. Software) am Standort. Der Faktor Toleranz bezieht sich auf den Anteil homosexueller Bürger, der eng mit dem Anteil von High-Tech-Unternehmen in Verbindung steht. Insgesamt konnte Florida anhand der Zensusdaten einen engen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung und dem Vorhandensein dieser drei Faktoren am Standort feststellen (vgl. Florida 2002, S. 249ff.).

Auch Jane Jacobs sieht einen engen Zusammenhang zwischen Diversität – in Bezug auf die Unternehmens- und Gesellschaftsstruktur – und einer erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung. Durch die Diversität werden, ihrer Meinung nach, Innovation und Wachstum gefördert. Wirtschaftlich erfolgreiche Städte zeichnen sich in der Regel durch ihre Offenheit gegenüber neuen Bürgern aus, die im Gegenzug ihre Ideen in Innovationen und Wohlstand umwandeln (vgl. Jacobs 1962).

Floridas Theorie zur kreativen Klasse hat jedoch im Nachhinein auch kritische Stimmen hervorgebracht. So kritisieren einige Wissenschaftler, dass Florida mehr den Einfluss von Qualifikation als von Kreativität auf die wirtschaftliche Entwicklung analysiert, da ein Großteil der Personengruppen, die Florida zur kreativen Klasse zählt, über einen hohen Bildungsstand verfügen (vgl. Glaeser 2005; Markusen 2006). Wobei diesbezüglich ein Zusammenhang zwischen Kreativität und höherer Bildung anzumerken wäre. Studien konnten belegen, dass Kreativität einen positiveren Effekt auf regionales Wachstum hat, als Bildung an sich (vgl. Boschma, Fritsch 2009; McGranahan, Wojan 2007). Ein weiterer Kritikpunkt orientiert sich an der Behauptung, die wirtschaftliche Entwicklung würde mit dem Anteil der Künstler vor Ort im Zusammenhang stehen (vgl. Lang, Danielsen 2005; Markusen 2006). Hier stellt sich die Frage, ob die Anwesenheit von Künstlern zur wirtschaftlichen Entwicklung beiträgt oder die wirtschaftliche Prosperität die Künstler angezogen hat (vgl. Fritsch, Stuetzer 2014, S. 212).

3.3 Mobilität hochqualifizierter Fachkräfte

Durch fundamentale demografische Veränderungen, das Aufkommen vieler technischer Innovationen, die sinkenden Mobilitätskosten sowie die Expansion der Investitionen in Humankapital ist die Mobilität von Menschen auf der Welt in den letzten fünfzig Jahren – und auch davor – wesentlich gestiegen (vgl. Wildasin 2014, S. 32).

Wie im vorangegangenen Kapitel verdeutlicht wurde, stellt das Humankapital einen zentralen Aspekt in der Wettbewerbsfähigkeit von Städten dar. Städte müssen für Unternehmen und ihre Fachkräfte als Wohn-, Arbeits- und Standort attraktiv sein. Durch die Globalisierung und die steigende Relevanz von qualifizierten Fachkräften als Wettbewerbsfaktor kommt es zu immer neuen Formen von Migrationsströmen, die in ihren räumlichen und zeitlichen Aspekten sehr ausdifferenziert sind.

Eine steigende Zahl von Ländern fördert dabei gezielt die Einwanderung, um der Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften auf dem nationalen Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Weitere Gründe für die Förderung der Einwanderung sind neben den demografischen Veränderungen, die in vielen wohlhabenden Ländern zu beobachten sind, auch die Förderung von F&E-Aktivitäten und der Unternehmerschaft, um langfristig im globalen Wettbewerb gut positioniert zu sein (vgl. Batalova, Lowell 2006, S. 81).

Begriffsdefinitionen

Generell kann bei einer hochqualifizierten Arbeitskraft von einer hohen Expertise ausgegangen werden. Dabei kann man zwischen zwei verschiedenen Arten von Expertise unterscheiden. Zum einen zeichnen sich Arbeitskräfte durch ihre Qualifikation aus, zum Beispiel ein (Fach-) Hochschulabschluss („qualifications-based expertise“). Dies impliziert jedoch nicht, dass einer Tätigkeit auf diesem Qualifikationsniveau nachgegangen wird. Zum anderen kann eine Arbeitskraft auch durch ihre Fähigkeiten, die sie mit der Zeit erlernt hat, für eine bestimmte Beschäftigung geeignet sein, ohne einen Hochschulabschluss vorweisen zu können („skills-based expertise“) (vgl. Koser, Salt 1997, S. 287). Der Begriff *Expertise* kann in diesem Zusammenhang gegenüber dem Begriff *hochqualifiziert* eine größere Flexibilität darstellen und zielt mehr auf eine allgemeinere Auffassung von Kompetenz ab, die sich nicht nur auf eine formelle Qualifikation beschränkt (vgl. Salt, Singleton 1995).

Eine weitere Schwierigkeit einer allgemeinen Definition ist das unterschiedliche Verständnis in einzelnen Staaten darüber, wer als hochqualifiziert gilt und wer nicht. Dies ist unter anderem an der unterschiedlichen Datenerfassung der jeweiligen statistischen Einrichtungen zu begründen, eine Kategorisierung erfolgt individuell. Hinzu kommt, dass einige landesspezifische Begriffsdefinitionen nicht eins zu eins übersetzt werden können (vgl. Koser, Salt 1997, S. 288). Nach offizieller Definition der OECD gilt man als hochqualifiziert, wenn man eine tertiäre Ausbildung – sprich einen Fachhochschul-, Hochschulabschluss, eine Promotion oder eine Meisterausbildung – vorweisen kann.

Hierbei orientiert sich die OECD an der „International Standard Classification of Education“ (vgl. UNESCO 1997).

Wichtig ist es in der weiteren Diskussion die Begrifflichkeiten ‚Fachkraft‘ und ‚Arbeitskraft‘ noch einmal genauer zu differenzieren. Eine *Fachkraft* ist laut der Bundesregierung eine Person „mit einer anerkannten akademischen als auch einer anerkannten anderweitigen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung“ (Deutscher Bundestag 2011). Hingegen versteht man unter einer *Arbeitskraft* – im Sinne einer Person – einen Arbeitnehmer, welcher „aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Arbeitsvertrag) unselbstständige, fremdbestimmte Dienstleistungen zu erbringen hat“ (Springer Gabler Wirtschaftslexikon o.J.). Der Unterschied liegt also darin, dass eine ‚Fachkraft‘ eine bestimmte Qualifikation vorweisen kann. Eine *Arbeitskraft* hingegen kann auch auf eine berufstätige Person ohne Qualifikation sein und schließt somit eine größere Personengruppe ein. Aufgrund der Thematik dieser Arbeit soll deshalb im Folgenden der Begriff *Fachkraft* verwendet werden.

In der wissenschaftlichen Diskussion um mobile hochqualifizierte Fachkräfte in der globalisierten Weltwirtschaft wird in der Regel der Begriff *Expatriate* beziehungsweise *Expats* verwendet. *Expats* sind hochqualifizierte Arbeitnehmer, wie zum Beispiel Ärzte, Ingenieure oder Manager, die temporär an einem bestimmten Ort arbeiten (vgl. Cohen 2006, S. 186f.). Sie sind Mitarbeiter eines Unternehmens, die innerhalb der Firma oder bei einer Tochtergesellschaft des Arbeitgebers im Ausland tätig sind (vgl. Hill 2010). Diese Mitarbeiterentsendung kann in zwei verschiedene Arten unterteilt werden. Das „Short-Term Assignment“ bezieht sich auf eine Aufenthaltsdauer von maximal einem Jahr, bei längeren Auslandsaufenthalten spricht man von „Long-Term Assignments“. Der Begriff wird in der Regel bei langfristigen Entsendungen verwendet (vgl. Cartus 2007, S.1ff.). Die Unternehmen bieten im Gegenzug für die Mitarbeiter eine großzügige Vergütung und unterstützen auch – falls gegeben – Partner und Kinder bei der Kinderbetreuung oder der Bereitstellung einer Wohnung vor Ort (vgl. Cohen 2006, S. 186f.).

Die Abgrenzung des Begriffes *Expatriate* zur allgemeinen Gruppe der hochqualifizierten Migranten erfolgt also im Wesentlichen durch die zeitliche Dimension sowie die Bindung an ein Unternehmen, welches den Auslandsaufenthalt initiiert (Mitarbeiterentsendung). *Expats* verfügen in der Regel über eine kosmopolitische Einstellung und „über vielfältige Erfahrungen im Ausland zu leben und zu arbeiten“ (Moosmüller 2002, S. 21). *Expats* können dabei in der Regel auf vorhandene Netzwerkstrukturen zurückgreifen, die das Leben am Zielort erleichtern. Hierzu gehören Schulen, Vereine, Botschaften etc. (vgl. Moosmüller, 2002, S. 22).

Im Zeitraum 2005 bis 2008 konnte die Zahl der unternehmensinternen Personaltransferprozesse nach Deutschland jährlich um zwölf Prozent zulegen. Aufgrund der Finanzkrise war jedoch im Jahr 2009 ein Rückgang zu beobachten (vgl. OECD 2011, S. 56f.). Die Zahl der Entsendungen erhöhte sich jedoch daraufhin wieder von 4.400 im Jahr 2009 auf 7.200 im Jahr 2012 (vgl. OECD 2014, S. 257).

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit soll der Fokus auf hochqualifizierte mobile Fachkräfte im Allgemeinen gelegt werden, womit *Expats* aber auch andere mobile Hochqualifizierte mit eingeschlossen sind.

Mobilität hochqualifizierter Fachkräfte

Die wissenschaftliche Literatur, die sich mit der Migration von hochqualifizierten Fachkräften auseinandersetzt, steht durch ihre Komplexität und ihren Bezug zur Wirtschaft und Industrie weniger im Kontext der allgemeinen Migrationstheorie, als der globalen wirtschaftlichen Restrukturierung. In diesem Kontext geht es weniger um das Ziel der Migration des Individuums an sich, als um die veränderte Nachfrage nach Fachkräften und der Organisation dieser Infrastruktur, in der diese Wanderungsbewegungen stattfinden. Anstelle der Angebotsseite (Migrant), steht hier also die Nachfrageseite (Arbeitgeber) im Fokus (vgl. Findlay 1990; Findlay et al. 1996). In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung können in der Vergangenheit dabei zwei theoretische Perspektiven in Bezug auf die Migration von Hochqualifizierten beobachtet werden. Ein Ansatz bezieht sich auf die internationale räumliche Arbeitsteilung, später oft mit Bezug auf die *Global Cities*. Der zweite Ansatz setzt den Fokus auf die globale Vernetzung von Finanzen, Handel und Arbeitskräften (vgl. Koser, Salt 1997, S. 289).

Die *Global Cities* sind dabei als zentrale Schaltstellen der globalen Wirtschaft für Expats besonders attraktiv, da hier eine hohe Konzentration von spezialisierten Arbeitsplätzen mit anspruchsvollem Anforderungsprofil vorherrscht (vgl. Findlay et al. 1996). Für die internationale Arbeitsteilung nehmen sie eine zentrale Funktion ein (vgl. Haas 2006, S. 399ff.). Gleichzeitig haben diese Städte erkannt, dass sie für eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung auf diese hoch spezialisierten Fachkräfte angewiesen sind. Öffentliche Institutionen wie die ‚Corporation of London‘ begründen die Anwerbung von internationalen Hochqualifizierten mit mehreren Aspekten. So könnten nicht alle Posten durch das nationale Arbeitskräfteangebot besetzt werden; Unternehmen sollen die Möglichkeit haben am Standort wachsen zu können; die Unternehmen sollen durch das Angebot an den Standort langfristig gebunden werden; der Ausbau der internationalen Kontakte soll so gestärkt und der Wissenstransfer zwischen lokalen und internationalen Fachkräften gefördert werden (vgl. Beaverstock, Hall 2012, S. 272f.).

Nach Koser und Salt (1997) ergibt sich die Definition von der Migration hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Zusammenspiel dreier verschiedener Konzeptansätze aus unterschiedlicher Perspektive. Der erste Ansatz stellt dabei den Migranten in das Zentrum und geht davon aus, dass das Individuum aus eigenen Gründen unabhängig von der Qualifikation emigriert (vgl. Koser, Salt 1997, S. 286f.). In diesem Zusammenhang stehen konzeptionelle Ansätze wie zum Beispiel *Brain Drain* (Emigration Hochqualifizierter aufgrund besserer Bezahlung oder Lebensverhältnisse im Ausland) oder *Brain Waste* (Überqualifizierung der hochqualifizierten Zuwanderer bei ihrer Berufstätigkeit im Zielland) (vgl. Grubel 1994; Milio et al. 2012) . Der zweite Ansatz bezieht sich auf die Rolle der Zielstaaten. Dabei

stehen der wirtschaftliche Aspekt und der Gewinn für die nationale Ökonomie im Zentrum des Interesses. Letzterer Ansatz betrachtet die Migration aus Sicht der Unternehmen. Unternehmen – und in besonderem Maße die transnationalen Konzerne – nehmen bei den Migrationsströmen von hochqualifizierten Fachkräften eine zentrale Rolle ein. Durch die Entsendung ihres Personals haben sie großen Einfluss auf die Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten. Des Weiteren haben ihre Anforderungen an den Arbeitnehmer und ihre interne Organisationsstruktur Effekte auf die Migrationsbewegungen. Durch die Schnelllebigkeit der Wirtschaft in Zeiten der Globalisierung, haben die Unternehmen ihre Organisationsstrukturen geändert, um möglichst schnell auf Veränderungen des Marktes und in der Produktion reagieren zu können (vgl. Koser, Salt 1997, S. 286f.). Diese allgemeine Flexibilisierung impliziert auch eine höhere Bereitschaft für Flexibilität bei den hochqualifizierten Fachkräften im Unternehmen, die auch eine Entsendung ins Ausland beinhalten kann.

Durch die Globalisierung haben sich neue Formen der Migration herausgebildet. Zu nennen wären zum Beispiel die verstärkte Mobilität von Schülern und Studenten, die durch die Förderung einer internationalen Ausbildung in Politik und Wirtschaft fortlaufend steigt, die Mobilität von Wissenschaftlern sowie die von hochqualifizierten Fachkräften, die in transnationalen Unternehmen tätig sind. Durch die Komplexität der verschiedenen Migrationsformen und ihrem zunehmenden temporär begrenzten Charakter ist es schlussfolgernd sinnvoll, zwischen den Begriffen Mobilität und Migration zu unterscheiden.

Während die Vereinten Nationen einen Ortswechsel ab einem Aufenthalt von mindestens einem Jahr als Migration beschreiben, gibt es in den nationalen Statistiken unterschiedliche Zeiteinheiten hierfür. Die Migration bezieht sich dabei auf langfristige und dauerhafte Ortswechsel, wobei bei Mobilität auch zeitlich begrenzte Aufenthalte im Ausland, zum Beispiel ein Auslandssemester oder ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt als Expatriate, mit einbezogen werden kann (vgl. Ette, Sauer 2010, S. 18ff.). Ette und Sauer verstehen insofern die Migration als eine untergeordnete Form von Mobilität. Eine mobile Person kann nicht unbedingt als Migrant verstanden werden, während jedoch jeder Migrant als mobil charakterisiert werden kann (vgl. ebd.).

Die Forschung im Bereich der Migration von hochqualifizierten Fachkräften findet ihren Ursprung in den 1960er Jahren. Anfänglicher Auslöser der Auseinandersetzung mit diesem Thema waren die Bedenken eines *Brain Drains*, der Abwanderung gebildeter Menschen aus Großbritannien, da dort viele hochqualifizierte Wissenschaftler in die USA auswanderten. Hauptsächlich setzte man sich jedoch in den folgenden Jahren mit den Auswirkungen der Emigration gut gebildeter Menschen in den Entwicklungsländern auseinander (vgl. Koser, Salt 1997, S. 285f.).

Aufgrund von drei Entwicklungen wurde die Forschung zur Migration Hochqualifizierter jedoch in den 1980er Jahren zunehmend bedeutend. Erstens wurde die Heterogenität von Migration zunehmend wahrgenommen. Neben der permanenten Migration konnte auch vermehrt eine temporäre Migration erkannt werden, die verschiedenste Gründe und zeitliche Dimensionen hatte. Zweitens gab es ein

wachsendes Interesse an der Regulierung sowie Strategien der Einwanderungspolitik. Staaten setzten dabei zunehmend auf qualifizierte Fachkräfte. Drittens kam durch die Globalisierung und die Entstehung transnationaler Unternehmen der wirtschaftlichen Migration eine größere Bedeutung zu. Über den internen und externen Arbeitsmarkt wurden immer mehr hochqualifizierte Fachkräfte nachgefragt, um beispielsweise Management-Aufgaben weltweit zu übernehmen. Die 1990er Jahre wurden durch den politischen Wandel in Osteuropa und der ehemaligen Sowjetunion geprägt. Dadurch öffnete sich der internationale Arbeitsmarkt für viele Millionen Menschen. Das Thema ‚Brain Drain‘ fand erneut einen Höhepunkt in der wissenschaftlichen Diskussion. Diesmal aber auch unter dem Stichwort *Brain Waste*, da viele Hochqualifizierte in westlichen Ländern in Arbeitsverhältnissen standen, für die sie überqualifiziert waren, wobei auch die Effekte der Immigration für den jeweiligen Arbeitsmarkt diskutiert wurden (vgl. ebd.). Im Jahr 1997 prägte das bekannte Beratungsunternehmen McKinsey den Begriff *war for talent* (vgl. Michaels et al. 2001). Damit wurde ein Schlagwort für den Wettbewerbsfaktor Humankapital geschaffen.

Die Erarbeitung von zielgerichteten Strategien und Methoden zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wird zunehmend wichtig, um als Standort im *war for talent* zu bestehen (vgl. Weltwirtschaftsforum 2011, S. 35). Prognosen des Weltwirtschaftsforums sehen dabei einen Bedarf von 45 Millionen zusätzlichen Fachkräften in Westeuropa bis zum Jahr 2030, um ein fortlaufendes Wirtschaftswachstum zu gewährleisten (vgl. Weltwirtschaftsforum 2011, S. 6). Das Weltwirtschaftsforum empfiehlt deshalb die Entwicklung eines „nation brandings“. Eine positive Wahrnehmung des Landes kann zu einer Steigerung der Einwanderungszahlen von qualifizierten Fachkräften beitragen. Hierfür sollten die Länder ihr Werteverständnis, ihre Kultur und Wettbewerbsvorteile sowie attraktive Angebote, zum Beispiel in Bezug auf die Gesundheitsversorgung und das Bildungsangebot, herausstellen und sich als attraktiven Arbeits- und Lebensort positionieren (vgl. Weltwirtschaftsforum 2011, S. 17f.).

Die Art der Migration differenziert sich dabei, wie oben bereits erwähnt, fortlaufend aus. Langfristige und unbegrenzte Aufenthalte verlieren zugunsten kurzfristiger Auslandsaufenthalte an Bedeutung. Durch die zunehmende Verkürzung und Ausdifferenzierung von Migration kann auch von Wanderungsbewegungen („movements“) gesprochen werden, da letzterer Begriff eine zeitliche Komponente außen vor lässt (vgl. Koser, Salt 1997, S. 287f.).

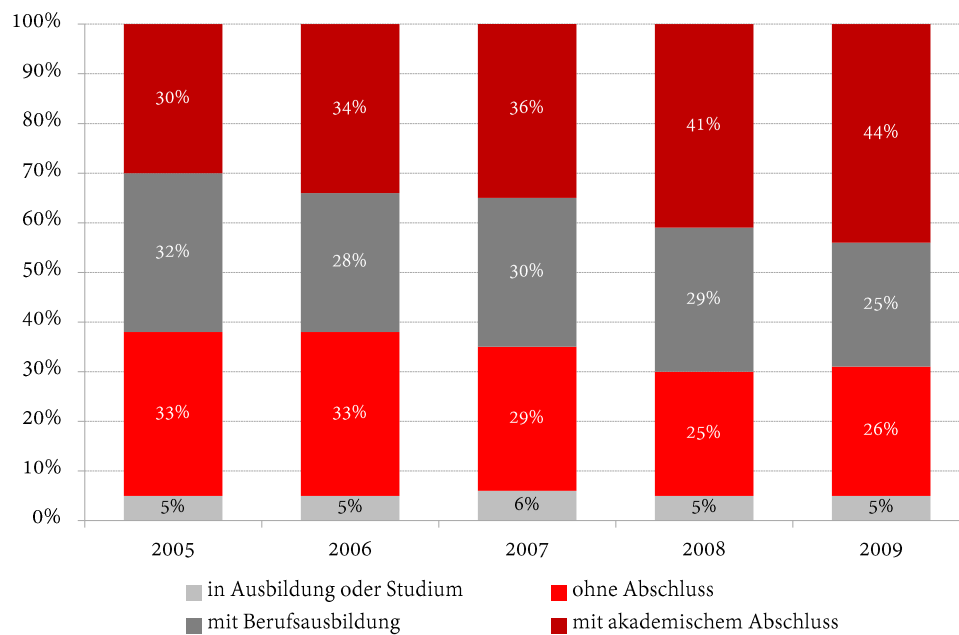


Abb. 3: Veränderung der Bildungsstruktur von Zuwanderern¹

Die Mobilität von Hochqualifizierten ist in der vergangenen Zeit gestiegen. Der Anteil der Hochqualifizierten an allen Migranten konnte deutlich zulegen (vgl. van Cour 2014, S. 99). Eine Auswertung von Daten des Mikrozensus hat ergeben, dass der Anteil der Zuwanderer mit akademischem Abschluss im Zeitraum 2005 bis 2009 von 30 auf 44 Prozent deutlich angestiegen ist. Der Anteil der Personen ohne Abschluss ging im selben Zeitraum von 33 auf 26 Prozent zurück (siehe Abbildung 3).

Einige Staaten derer, die die Relevanz hochqualifizierter Fachkräfte für die nationale Wirtschaft erkannt haben, werben diese gezielt an. Zwei bekannte Beispiele hierfür sind Australien und Kanada. Beide Länder haben ein Punktesystem entwickelt, um die Einwanderung von Fachkräften zu bewerten und damit zu steuern. Das Bewertungssystem beachtet dabei Aspekte wie Fähigkeiten, Ausbildung, Gesundheit und Alter, wobei junge, gut ausgebildete Fachkräfte bevorzugt werden. Das Bewertungssystem ist dabei sehr rational, aber auch transparent. Freie Arbeitsplätze werden an die zuständige Behörde weitergeleitet, sodass nach passenden Personen auch international gesucht werden kann. Des Weiteren haben Personen mit einem eigenen Unternehmen und Kapitalvermögen Vorteile bei der Vergabe von Visa, da sie Investitionen ins Land bringen und in der Regel auch Arbeitsplätze schaffen (vgl. Cohen 2006, S. 187).

Gründe für die Mobilität hochqualifizierter Fachkräfte

In der Diskussion um die Migration von hochqualifizierten Fachkräften stellt sich die Frage, welche Gründe es für die Wanderungsbewegungen gibt. Warum gehen Hochqualifizierte in ein anderes Land,

¹ Einreise jeweils im Vorjahr der Befragung. Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren (zum Zeitpunkt der

um dort zu arbeiten? Dabei ist zunächst anzumerken, dass die Wanderungsbewegungen von hochqualifizierten Fachkräften ein „mehrschichtiges und vielseitiges Phänomen“ ist (Al Ariss et al. 2012). In der Literatur wurden jedoch bisher meist einzelne Aspekte untersucht (vgl. Ryan, Silvano 2014, S. 110). Eine allumfassende Identifizierung der relevantesten Faktoren in Bezug auf die Mobilität von Fachkräften fehlt jedoch (vgl. Favell et al. 2007). Ryan und Silvano haben diesbezüglich die vorhandene Literatur analysiert und die relevantesten Treiber der Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten anhand der wissenschaftlichen Informationen identifiziert. Sie merken an, dass trotz der Komplexität dieses Themas, bezogen auf temporäre und zeitlich unbegrenzte Migration, fünf Faktoren in der Literatur als Treiber wiederholt erwähnt werden. Die Faktoren sind dabei nicht als alleinstehende, sondern als sich ergänzende Aspekte zu verstehen (siehe Abbildung 4):

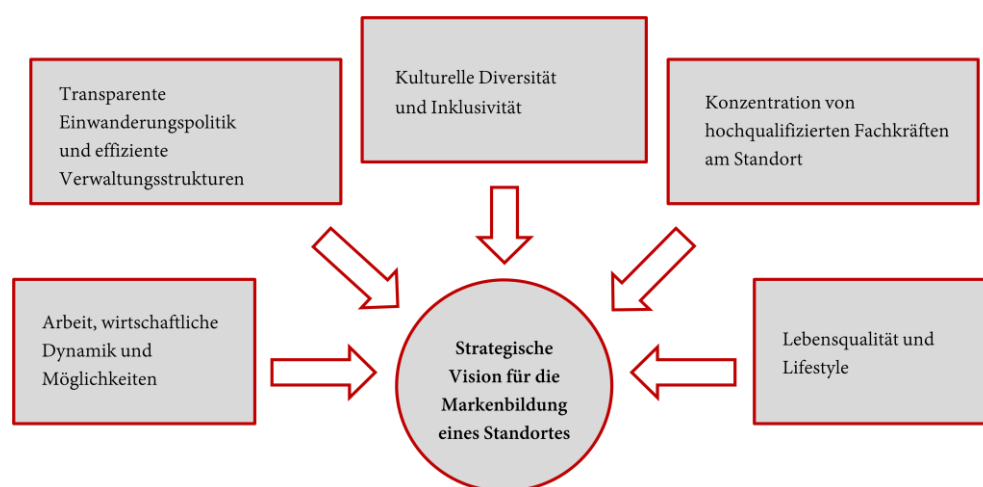


Abb. 4: Treiber der Wanderungsbewegungen von hochqualifizierten Fachkräften

1. Arbeit, wirtschaftliche Dynamik und Möglichkeiten: Allgemein spielt das Einkommen als Beweggrund zur Migration eine bedeutende Rolle für Hochqualifizierte (vgl. Carr et al. 2005; Solimano 2008). Des Weiteren stellen Verbesserungen der Karriere einen wichtigen Aspekt dar (vgl. Stahl et al. 2002). Die Gewichtung dieser beiden genannten Aspekte verhält sich jedoch in den einzelnen Berufsgruppen unterschiedlich. Während eine Analyse der Wanderungsbewegungen von Hochqualifizierten in Großbritannien ergab, dass Ingenieure ihre Entscheidung stark von wirtschaftlichen Faktoren abhängig machen (vgl. Mahroum 2000), setzen Wissenschaftler ihre Prioritäten mehr auf die Forschungs- und Karrieremöglichkeiten am Zielort (vgl. Carr et al. 2005; Mahroum 2000).

2. Kulturelle Diversität und Inklusivität: Um die Marginalisierung von Migranten zu vermeiden, spielt die Offenheit eines Landes beziehungsweise einer Stadt eine wichtige Rolle. Die Einwanderer sollten sich willkommen fühlen (vgl. Maynard et al. 2010). Es zeigt sich, dass gerade kulturell diverse Städte bei der Integration erfolgreich sind und sich als Anziehungspunkte für Hochqualifizierte etabliert haben (vgl. HSBC 2013; Florida 2005).

3. Transparente Einwanderungspolitik und effiziente Verwaltungsstrukturen: Länder, die transparente Einwanderungsverfahren – wie zuvor anhand der Beispiele Kanada und Australien dargestellt – vorweisen sowie die Bildung und Fähigkeiten bei der Visavergabe beachten, können positivere ökonomische Effekte aus der Einwanderung ziehen, als Länder, die dies nicht tun (vgl. Martin 2006).

4. Konzentration von hochqualifizierten Fachkräften am Standort: Die Anwesenheit vieler Fachkräfte kann sich positiv auf die Standortentscheidung von hochqualifizierten Migranten auswirken. Cluster, also die Konzentration einer Industrie und Forschungseinrichtungen an einem Standort, können diese Konzentration befördern, da dort in der Regel attraktive Arbeitsplätze vorhanden sind (vgl. Finegold 1999). Daneben kann auch die Anwesenheit von Landsleuten einen Ortswechsel begünstigen. Informelle Netzwerke von Communities können dabei hilfreich sein weitere Fachkräfte anzuwerben (vgl. Saxenian 2002).

5. Lebensqualität und Lifestyle: Die Lebensqualität spielt bei der Entscheidungsfindung für Hochqualifizierte eine zentrale Rolle. Hierzu zählen das kulturelle Leben, die Gesundheitsversorgung und das Bildungsangebot (vgl. Weltwirtschaftsforum 2011; Florida 2005). Eine hohe Lebensqualität ist ein zentraler Faktor, um hochqualifizierte Fachkräfte anzuwerben (vgl. Shapiro 2006).

Diese Annahmen werden durch eine Umfrage der Europäischen Union aus dem Jahr 2007 (Eurobarometer 67.1) unterstützt, in der nach Faktoren gefragt wurde, die die Entscheidung über einen Umzug beeinflusst haben beziehungsweise beeinflussen werden. In Bezug auf vergangene Ortswechsel waren die Wanderungsbewegungen mehrheitlich mit beruflichen Gründen in Verbindung zu bringen (EU27: 42,3 Prozent) und auch bei zukünftigen Entscheidungen spielen die Arbeit und das Einkommen (EU27: 58,7 Prozent) nach der Lebensqualität (EU27: 67,1 Prozent) den zweitwichtigsten Faktor (vgl. Bonin et al. 2008, S. 71).

Nowotny (2013) analysiert die wirtschaftlichen, institutionellen und arbeitsmarkbezogenen Faktoren, die Regionen und Länder für hochqualifizierte und geringqualifizierte Arbeitnehmer attraktiv machen und verglich diese beiden Gruppen miteinander. Dabei spielen etwa Netzwerke für beide Untersuchungsgruppen eine wichtige Rolle, wobei die Bedeutung von Netzwerken bei Hochqualifizierten geringer ist. Weiter ergaben die Analysen, dass eine hohe Arbeitslosigkeit sich lediglich bei Geringqualifizierten negativ auf die Attraktivität auswirkt. Bezüglich der Distanz des Zielortes vom Heimatort haben Hochqualifizierte eine höhere Toleranz als Geringqualifizierte. Hochqualifizierte bevorzugen Staaten mit leichten Eintrittsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt und einem attraktiven Steuersystem, wohingegen das Wohlfahrtssystem als weniger relevant für die Attraktivität gilt (vgl. Nowotny 2013, S. 16f.).

Eine Studie der Berenberg Bank und dem Hamburger WeltWirtschaftsInsitut ergab, dass die Liberalisierung des Arbeitsmarktes in der Europäischen Union dafür gesorgt hat, „dass asymmetrisch wirkende Konjunktur- und Beschäftigungskrisen innerhalb Europas ihre Wirkung auf die Mobilität der

Arbeitskräfte entfalten können“ (Berenberg, HWWI 2014, S. 40). Die Mobilität innerhalb Europas ist dabei als ein komplexes Phänomen zu verstehen. Nach 2007 wanderten dabei zunehmend Menschen aus den konjunkturell stärker in die weniger betroffenen Länder, wobei zunehmend Hochqualifizierte den Schritt zur Auswanderung wagten. Zudem zeigt sich, dass ältere Menschen meist weniger mobil sind als jüngere Bevölkerungsgruppen (vgl. Berenberg, HWWI 2014, S. 40ff.).

Laut Expat-Report 2014 der HSBC (Hongkong & Shanghai Banking Corporation Holdings PLC) gilt Deutschland als viertattraktivster Wohnort für Expats. Von den ausländischen Expats, die in Deutschland leben wird besonders die hohe Lebensqualität geschätzt. In Deutschland nahmen 181 Expats an der Befragung teil. Positiv hervorgehoben werden dabei die Sicherheit im Land sowie das öffentliche Bildungssystem. So besuchen überdurchschnittlich viele Kinder von Expats öffentliche Schulen (66 Prozent gegenüber 37 Prozent im weltweiten Durchschnitt). Als Barriere wird hingegen die Sprache angesehen, um lokale Bekanntschaften zu machen. Dennoch versucht ein überdurchschnittlicher Teil der Befragten die lokale Sprache zu lernen (82 Prozent gegenüber 58 Prozent im weltweiten Durchschnitt) (vgl. HSBC 2014, S. 49).

3.4 Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Gesellschaften verändern sich bedingt durch soziale und ökonomische Entwicklungen stetig. Länder einer niedrigen Entwicklungsstufe zeichnen sich durch eine junge Bevölkerung und eine hohe Geburtenrate aus. Mit steigendem Entwicklungsgrad steigt durch eine bessere Ernährung und medizinische Versorgung das Durchschnittsalter der Bevölkerung und die Geburtenrate sinkt, bei einem hohen Entwicklungsgrad unter die bestandserhaltene Größe von 2,1 Kindern pro Frau. Wie in vielen europäischen Ländern ist die Geburtenrate in den 1970er Jahren stark zurückgegangen. In Deutschland verharrt die Geburtenrate seitdem bei etwa 1,4 Kindern je Frau (vgl. Kröhnert 2013, S. 86.f.) Im Jahr 2011 betrug die Geburtenrate in Westdeutschland 1,39 und in Ostdeutschland 1,46 Kinder je Frau (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 1). Seit Anfang der 1970er Jahre gibt es in Deutschland einen Sterbeüberschuss, also gibt es mehr Sterbefälle als Geburten (vgl. Kröhnert 2013, S. 88). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf einem niedrigen Niveau, wodurch es angesichts der niedrigen absoluten Geburtenzahl im Inland eher als in anderen Ländern zu Verknappung der Arbeitskräfteangebotes kommen kann (vgl. Kettner 2012, S. 40). Lässt man Wanderungsbewegungen außen vor, würde das Erwerbspersonenpotenzial von 43,12 Millionen im Jahr 2015 auf 38,1 Millionen (-11,6 Prozent) im Jahr 2025 und 26,85 Millionen (-37,7 Prozent) im Jahr 2050 zurückgehen. Und selbst bei einer Berücksichtigung der Rente mit 67, einem Wanderungssaldo von jährlich +200.000 sowie einer steigenden Erwerbsquote von Frauen und Älteren ist von einem Rückgang um 4,8 Prozent bis 2025 und um 18,7 Prozent bis zum Jahr 2050 zu rechnen (siehe Abbildung 5) (vgl. Brücker 2010, S. 4).

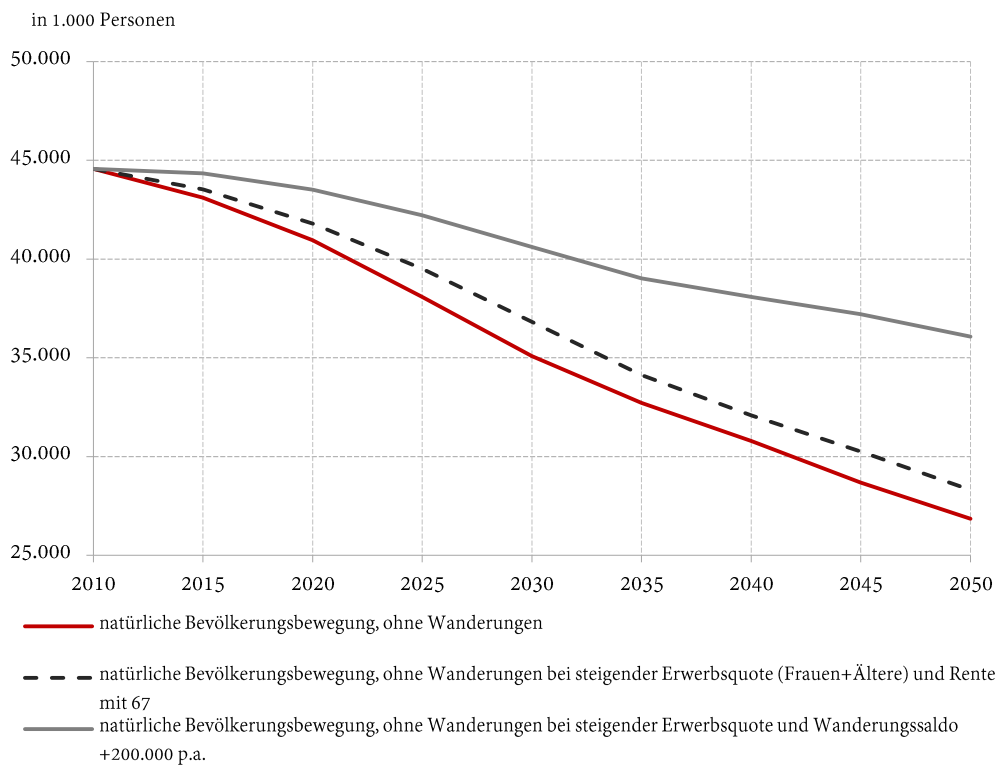


Abb. 5: Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials 2010 bis 2050 in 1.000 Personen

Generell gibt es verschiedene Einflussfaktoren, die sich auf das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeitskräften auswirken. Auf der Angebotsseite sind es demografische Entwicklungen, die Wanderungsbewegungen (Zu- und Fortzüge), die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die staatlichen Investitionen in die Bildung sowie die Erwerbsneigung der Bevölkerung. Die Nachfrageseite wird durch die konjunkturelle Entwicklung, die Personalpolitik der Unternehmen und den strukturellen Wandel der Wirtschaft beeinflusst (vgl. Kettner 2012).

Die Nachfrageseite hat sich in Deutschland dabei in den letzten Jahren positiv entwickelt. Aufgrund der guten konjunkturellen Lage entstanden in den letzten Jahren viele neue Arbeitsplätze, sodass sich die Zahl der Arbeitslosen auf 2,76 Millionen (Arbeitslosenquote: 6,4 Prozent) im Dezember 2014 deutlich verringern konnte (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015).

Aktuell ergibt sich dadurch für Deutschland eine veränderte Situation des Angebot- und Nachfrageverhältnisses. Eine Verknappung des Angebotes steht einer steigenden Nachfrage gegenüber. Wichtig ist hierbei anzumerken, dass die genannten Einflussfaktoren, wie etwa eine negative Veränderung der konjunkturellen Lage, das Nachfrage-Angebot-Verhältnis stark beeinflussen können. Langfristig geht man jedoch bedingt durch die immensen demografischen Veränderungen von einer starken Verknappung des Arbeitskräfteangebotes aus (vgl. Alichniewicz et al. 2014; Kettner 2012; Kröhnert 2013; Merx et al. 2004).

Bezüglich des Fachkräfteangebotes sollte an dieser Stelle auf das ökonomische Prinzip des Marktgleichgewichtes verwiesen werden. Bei einem sinkenden Angebot kommt es langfristig zu einer Anpassung der Unternehmen an diese Situation, sodass auch die Nachfrage nach Fachkräften sinkt. So wird zwar der Fachkräftemangel behoben, jedoch verschlechtert sich gleichzeitig die Standortattraktivität. Gerade transnationale Unternehmen machen ihre Investitions- und Standortentscheidungen von der Verfügbarkeit von Humankapital abhängig. Bei einem rückläufigen Fachkräfteangebot verliert der Standort für sie an Attraktivität und Investitionen bleiben aus (vgl. van Cour 2014, S. 131).

Zentraler Begriff für diese Herausforderungen ist der Fachkräftemangel. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung versteht unter dem Begriff eine „relative Angebotsverknappung auf einem Teilmarkt für bestimmte Qualifikationen“ (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2008, S. 354). Dies bedeutet, dass „auf entsprechend ausgeschriebene offene Stellen [...] entweder gar keine Bewerbungen oder aber die Bewerber [...] in wichtigen Teilbereichen der Qualifikation nicht den gestellten Anforderungen“ entsprechen und deshalb nicht geeignet sind (Kettner 2012, S. 16). Hingegen spricht man von einem Fachkräfteengpass, „wenn eine vorübergehende Diskrepanz zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage besteht“ (ebd.). Während sich der Fachkräftemangel also auf quantitative Aspekte bezieht, sind es bei Fachkräfteengpässen qualitative Aspekte, denen jedoch durch gezielte Maßnahmen, zum Beispiel in der Aus- und Weiterbildung, kurz- bis mittelfristig entgegengewirkt werden kann (vgl. Kettner 2012, S. 16).

Zuwanderung stellt hierbei ein mögliches Instrument dar, um der Fachkräftenachfrage gerecht zu werden. In den 1950er Jahren kamen die ersten Gastarbeiter nach Deutschland, um der gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften gerecht zu werden. In den darauffolgenden Jahrzehnten folgten deren Familien (1970er Jahre), politische Flüchtlinge (1980er Jahre) und nach dem Fall des Eisernen Vorhangs Einwanderer aus dem ehemaligen Ostblock (1990er Jahre). Die 2000er Jahre hingegen zeichneten sich durch eine niedrige Einwanderung aus, 2008 kam es sogar zu einem negativen Wanderungssaldo. Insgesamt kamen seit den 1950er Jahren etwa neun Millionen Zuwanderer in die Bundesrepublik, etwa fünf Millionen davon nach 1990 (vgl. Kröhnert 2013, S. 88f.). In den vergangenen Jahren legte die Zahl der Zuwanderer jedoch wieder deutlich zu. Im Jahr 2013 kamen 1.226.000 Menschen nach Deutschland, gleichzeitig verließen 789.000 Menschen das Land. Der Wanderungsüberschuss von 437.000 Personen war damit der höchste seit 1993 (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Mit einer Nettozuwanderung von 304.000 kam ein Großteil der Zuwanderer aus dem EU-Raum. Länder mit dem höchsten Wanderungsüberschuss, also dem Saldo aus Zuzügen und Fortzügen, waren Polen (72.900), Rumänien (50.300), Italien (32.800) und Ungarn (24.300).

Außerhalb der EU lag die Nettozuwanderung aus Russland (18.600), Syrien (17.000) und Afghanistan (7.200) am höchsten (vgl. Statistisches Bundesamt 2014a). Im Vergleich zu Beginn der 2000er Jahre hat sich die Struktur der Zuwanderer geändert. Während damals viele Zuwanderer aus außereuropäischen

Ländern stammten, waren es im Jahr 2012 größtenteils Menschen aus europäischen Staaten (vgl. Alichniewicz et al. 2014, S. 8). Im Vergleich zum Vorjahr gab es 2013 besonders hohe Wachstumsraten bei der Nettozuwanderung aus Italien (+50 Prozent), Spanien (+19 Prozent) und Rumänien (+10 Prozent). Die Nettozuwanderung aus Asien (+26 Prozent) und Afrika (+125 Prozent) konnte ebenfalls deutlich zulegen, erreichte jedoch mit einem Wanderungsüberschuss von 71.000 beziehungsweise 30.000 ein deutlich niedrigeres Niveau im Vergleich zum EU-Raum (vgl. Statistisches Bundesamt 2014).

Generell hat die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb des Schengenraumes die Wanderungsströme stark verändert und die Mobilität der Menschen zwischen den Staaten deutlich erhöht, wie etwa nach der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 (vgl. Kahanec 2012, S. 28f.). Viele Zuwanderer kommen aus den zwölf Mitgliedsstaaten, die 2004 und 2007 der Europäischen Union beigetreten sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2014b). Aufgrund ähnlicher demografischer Entwicklungen in den meisten EU-Staaten wird auch dort zunehmend mit einer Verknappung der erwerbsfähigen Bevölkerung zu rechnen sein. Deshalb sollte bei der zukünftigen Zuwanderung auch vermehrt auf Drittstaaten gesetzt werden, die nicht von einer Bevölkerungsschrumpfung betroffen sind (vgl. Alichniewicz 2014, S. 10).

Ende des Jahres 2013 betrug der Ausländeranteil bei einer Gesamtbevölkerung von 80.767.463 Menschen mit absolut 7.011.811 Menschen etwa 8,7 Prozent (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015). Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund wird auf rund 16 Millionen Menschen geschätzt und lag im Jahr 2011 bei etwa 19,5 Prozent – sechs Jahre zuvor lag dieser Anteil noch bei 17,9 Prozent. Auf Gemeindeebene ist zu beobachten, dass je größer die Gemeinde ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund tendenziell ein höheres Niveau erreicht. Städte über 50.000 Einwohner weisen durchschnittlich eine Quote von etwa 25 Prozent auf, während in Gemeinden unter 5.000 Einwohnern der Anteil unterhalb von zehn Prozent liegt. Gleichzeitig zeigt sich eine historisch bedingte Konzentration der Migranten in Westdeutschland, wo – zusammen mit Berlin – 96,3 der Menschen mit Migrationshintergrund im Jahr 2011 lebten (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2012).

Neben der Zuwanderung besteht auch die Möglichkeit das Erwerbspersonenpotenzial durch die Mobilisierung inländischer Potenziale zu erhöhen. Zentrale Parameter stellen die Förderung der Frauenerwerbsquote, eine höhere Beschäftigungsquote von älteren Menschen und die Erhöhung des Renteneintrittsalters dar. In Abbildung 5 wird jedoch deutlich, dass auch bei der vollen Ausschöpfung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials der negative Trend nur im geringen Maße gedämpft werden kann (vgl. Brücker 2010, S. 5). Des Weiteren können Personen, die sich in der Aus- und Weiterbildung befinden, zum Erwerbspersonenpotenzial gezählt werden. Dies sind zum Beispiel Studenten, die bei schlechter Arbeitsmarktlage ihren Abschluss hinauszögern, um nicht von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein sowie Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsämter teilnehmen. Diese Personengruppe sowie Frauen und ältere Menschen werden auch als *Stille Reserve* bezeichnet. Die Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) sowie die *Stille Reserve* ergeben

nach dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung das konjunkturelle Erwerbspersonenpotenzial. Zählt man die Personen, die unter anderen Rahmenbedingungen erwerbsbereit wären sowie sonstige Nichterwerbspersonen hinzu, erhält man das totale Arbeitskräftepotenzial (erwerbsfähige Bevölkerung) (vgl. Fuchs 2002, S. 81). Durch Zuwanderung kann also ein wesentlich größerer Beitrag zum absoluten Erwerbspersonenpotenzial beigetragen werden, da die Quelle aus potenziellen Erwerbspersonen im Gegensatz zum Inland ungleich höher ist.

Bis in die 1990er Jahre spielte in Deutschland die Fachkräftesicherung in der Zuwanderungspolitik eine untergeordnete Rolle. Vielmehr sollte der Fachkräftebedarf aus dem inländischen Potenzial gedeckt werden. Um das Jahr 2000 kam jedoch mehr Bewegung in das Thema. Ein Grund hierfür war die Zuwanderungskommission, die unter Leitung der Bundestagsabgeordneten Rita Süsmuth von der Bundesregierung eingesetzt wurde und sich mit der Fachkräftethematik in der Zuwanderungspolitik auseinandersetzte (vgl. Alichniewicz 2014, S. 4). Zur selben Zeit wuchs die IT-Branche mit einem immensen Tempo, sodass der Bedarf im Inland durch die vorhandenen Fachkräfte und Absolventen nicht gedeckt werden konnte (vgl. Kolb 2005; Wiemann 2000). Um dieser Problematik entgegenzuwirken, führte die Bundesregierung zum 1. August 2000 die *Green Card* ein (vgl. van Cour 2014, S. 103). Diese ermöglichte es IT-Fachkräften aus dem Ausland eine erleichterte Aufenthaltsgenehmigung für maximal fünf Jahre zu bekommen, sofern sie bei Antragstellung über einen branchenbezogenen Hochschulabschluss, ein Arbeitsangebot oder ein zugesichertes Bruttojahreseinkommen über 51.000 Euro verfügten (vgl. Kolb 2005; Wiemann 2010). Bis Ende des Jahres 2005 wurden 17.931 *Green Cards* ausgegeben, davon 5.740 an Fachkräfte aus Indien (vgl. BMI 2006, S. 90). Nach Ende der Anwerbungsinitiative sank auch die Zahl der rekrutierten IT-Fachkräfte, womit deutlich wird, dass die *Green Card* ein „erfolgreiches Instrument zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte war. Allerdings ist es nicht gelungen, diese Fachkräfte ausreichend in den Arbeitsmarkt zu integrieren, weshalb die Wirkung teilweise verpuffte“ (van Cour 2014, S. 2014).

Ein nächster Schritt war das Inkrafttreten des neuen Zuwanderungsgesetzes am 1. Januar 2005, wodurch die Einwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten vereinfacht wurde (vgl. Brücker 2010, S. 17). Das Gesetz sieht für Hochqualifizierte aus Drittstaaten vier Möglichkeiten vor ein Aufenthaltsrecht zu bekommen. Nach §18 Aufenthaltsgesetz kann ein befristeter Titel bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beantragt werden. Personen mit einem Jahreseinkommen von über 66.000 Euro können eine Niederlassungserlaubnis und damit ein gleichzeitiges Bleiberecht nach §19 Aufenthaltsgesetz erhalten. Des Weiteren können Forscher (§20 AufenthG) und Selbstständige (§21 AufenthG) eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten (vgl. Heß 2009, S. 18; Brücker 2010, S. 17).

Bezieht man alle vier Optionen ein, wanderten im Jahr 2013 23.997 Hochqualifizierte aus Drittstaaten nach Deutschland ein – im Vergleich zum Jahr 2009 eine Steigerung um mehr als 48 Prozent (2009: 16.149) (vgl. BMI 2015). In den ersten drei Quartalen des Jahres 2014 lag die Zahl bereits bei 22.667, dürfte also den Vorjahreswert noch übertreffen (siehe Tabelle 1). Vergleicht man diesen Wert mit den Einwanderungszahlen der USA, wo es jährlich etwa zehnmal so viele Hochqualifizierte hinzieht, findet

das Wachstum auf einem relativ niedrigen Niveau statt (vgl. van Cour 2014, S. 108). Gleichzeitig findet nur ein geringer Anteil der Zuwanderung über die dargestellten Einwanderungsmöglichkeiten statt. Von Januar bis September kamen insgesamt rund 368.000 Zuwanderer aus Drittstaaten nach Deutschland, der Anteil der Zuwanderer nach §18-21 lag also bei lediglich 6,2 Prozent (vgl. BAMF 2015). Ein weitaus größerer Teil der Zuwanderer kommt aus dem EU-Raum, wodurch eine Steuerung aufgrund des Freizügigkeitsgebotes nicht gegeben ist (vgl. Brücker 2010, S. 17).

Erwerbsmigration nach:	2009	2010	2011	2012	2013	2014
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	14.816	17.889	23.912	23.191	17.185	12.409
§ 19 AufenthG (Hochqualifizierte)	169	219	370	244	27	-
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU, Regelberufe)	-	-	-	1.387	2.786	1.905
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU, Mangelberufe)	-	-	-	803	1.865	1.251
§ 20 AufenthG (Forscher)	140	211	317	366	444	234
§ 21 AufenthG (selbstständige Tätigkeit)	1.024	1.040	1.347	1.358	1.690	1.024
Fachkräfte insgesamt	16.149	19.359	25.946	27.349	23.997	16.823

Tabelle 1: Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten 2009 bis 2014²

Ein weiteres Instrument zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte stellt die *Blue Card* dar, die von den EU-Mitgliedsstaaten seit dem 1. August 2012 an Hochqualifizierte aus Drittstaaten ausgegeben werden kann und in Deutschland als „Blaue Karte EU Deutschland“ bezeichnet wird. Rechtliche Grundlage ist der §19a „Blaue Karte EU“ im Aufenthaltsgesetz, welcher im Rahmen der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union verabschiedet wurde. Bewerber müssen einen deutschen beziehungsweise in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss sowie einen Arbeitsvertrag mit einem Bruttojahreseinkommen von mindestens 44.800 Euro (in Mangelberufen 37.752 Euro) vorweisen können. Mangelberufe umfassen Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte (vgl. Verein für soziales Leben e.V. 2013). Im Gegensatz zur *Green Card* sind die Voraussetzungen zur Visa-Erteilung wesentlich gesenkt worden (vgl. van Cour 2014, S. 105). Experten erwarten jedoch nicht vor dem Jahr 2020 einen positiven Effekt auf die Zuwanderung durch die *Blue Card* (vgl. Wogart, Schüller 2011). Anhand statistischer Daten lassen sich bisher wenig Aussagen treffen. Im Jahr 2012 kamen insgesamt 2.190 *Blue Card*-Halter nach Deutschland, ein Jahr später waren es bereits 4.651 Visa-Erteilungen auf Grundlage des §19a. In den ersten neun Monaten des Jahres 2014 wurden bisher 3.156 *Blue Cards* ausgegeben. Circa 60 Prozent der Empfänger arbeiten in Regelberufen (siehe Tabelle 1).

² Zahlen für 2014 nur von Januar bis September.

Doch wie wirkt sich der Fachkräftemangel heute aus? In wachstumsorientierten Branchen kann aufgrund des veränderten Qualifikationsbedarfs ein Fachkräfteengpass beobachtet werden (vgl. EFI 2012, S. 15). In einer Umfrage der Unternehmensberatung Ernst & Young im Jahr 2010 gaben 61 Prozent der befragten Unternehmen an, nicht auf ein ausreichendes Arbeitskräftepotenzial zurückgreifen zu können, besonders gilt dies für den F&E-Bereich (vgl. Ernst & Young 2010, S. 15).

Die Bundesagentur führt diesbezüglich halbjährlich eine Fachkräfteengpassanalyse auf Länderebene durch. In der aktuellsten Untersuchung vom Juni 2014 wurde „kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland festgestellt. Es gibt jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen“ (Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 3). Weiter wird ausgeführt, dass sich die Situation durch die wachsende Anzahl von Hochschulabsolventen etwas entspannt hat. Zunehmend fehlen aber ebenso Fachkräfte ohne Hochschulabschluss. Fachkräfteengpässe sind im Maschinenbau, in der Metallindustrie, Ver- und Entsorgung, im Sanitärbereich, in klimatechnisch bezogenen Jobs, bei Humanmedizinerinnen sowie in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege zu beobachten (vgl. ebd.). Um gerade in diesen Branchen vermehrt Zuwanderung zu ermöglichen, wurde im Jahr 2013 durch das Inkrafttreten der Neufassung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) ein „spezieller Aufenthaltstitel für Erwerbstätige mit Ausbildungsabschlüssen in Engpassberufen eingerichtet“ (Alichniewicz et al. 2014, S. 7).

Anhand empirischer Befunde ist nach Kettner weniger von einem Fachkräftemangel als von partiellen Fachkräfteengpässen, welche sie als „qualitative Diskrepanzen zwischen beiden Marktseiten“ bezeichnet, zu sprechen (vgl. Kettner 2012, S. 142). Dies begründet Kettner mit einem sinkenden Fachkräfteangebot aufgrund demografischer Veränderungen. Gleichzeitig bestehe jedoch durch die Einbeziehung des vollen Erwerbspotenzials und einer Anpassung der Personalpolitik der Unternehmen viel Fachkräftepotenzial im Inland. Weiter geht Kettner von einer zukünftigen Angebotsverknappung in immer mehr Berufsfeldern aus (vgl. ebd.). Fachkräfteengpässe treten mit höherer Wahrscheinlichkeit bei mit Hochqualifizierten zu besetzenden Stellen auf. Den von vor allem großen Unternehmen propagierten Fachkräftemangel begründet Kettner mit der fehlenden flexiblen Personalpolitik und fehlenden Kompromissbereitschaft bei der Rekrutierung (vgl. ebd.). Ein Indiz hierfür ist die nur geringfügig gestiegene Beschäftigung von Zuwanderern trotz des Bürokratieabbaus in der Zuwanderungspolitik (vgl. Baas et al. 2011). Kettner empfiehlt deshalb eine gezielte Investition in Bildung, um das inländische Potenzial zu nutzen sowie eine flexiblere und längerfristig ausgerichtete Personalpolitik der Unternehmen.

Gleichzeitig sollte beachtet werden, dass nicht jedes Rekrutierungsproblem von Unternehmen unmittelbar mit einem Fachkräftemangel oder –engpass in Verbindung steht, sondern auch mit betriebsinternen Faktoren begründet werden kann. Andersherum wirken sich Fachkräftemangel oder –engpass unmittelbar auf die Unternehmen aus (vgl. Kettner 2012, S. 142ff.).

In einer anderen Untersuchung sieht auch Brenke keine „Belege für einen verbreiteten Fachkräftemangel in Deutschland“, sondern ebenfalls vielmehr die unflexible Strukturen in der Personalpolitik der Unternehmen als Grund (Brenke 2012, S. 12). Als Indiz wird hier auf das stabile Lohnniveau verwiesen, welches im Falle einer Knappheit ansteigen würde. Gleichzeitig würden im Falle einer relevanten Verknappung des Fachkräfteangebotes automatisch Anpassungsreaktionen erfolgen. Brenke sieht diese Anpassungsmaßnahmen verursacht durch die Angebotsknappheit jedoch vielmehr als Wettbewerbsvorteil an, da so der wirtschaftliche, technische und soziale Fortschritt gefördert wird (vgl. ebd.).

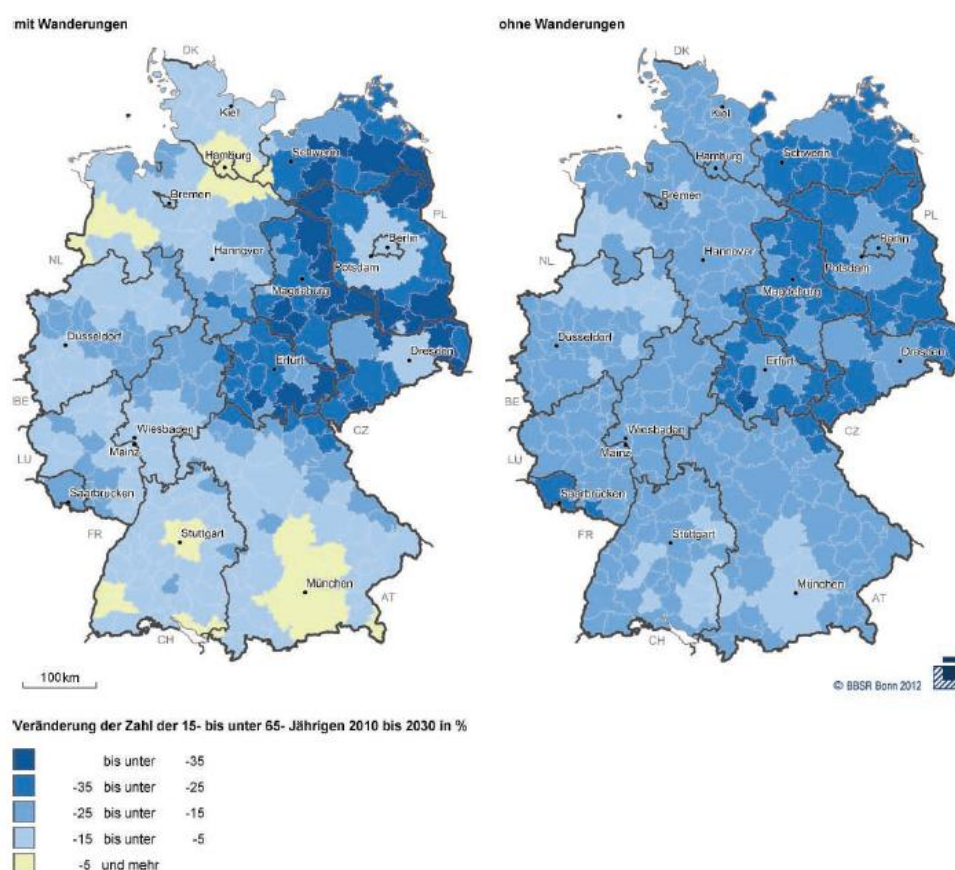


Abb. 6 Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland bis 2030 (Kreisebene)

Bezogen auf die räumliche Komponente ist von einem flächendeckenden Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auszugehen. Nur für einige wenige Regionen Deutschlands (Großraum Hamburg, München und Stuttgart sowie am Bodensee, im Westen Niedersachsens und im Breisgau) kann eine stabile Bevölkerungsentwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter durch Wanderungsgewinne prognostiziert werden (siehe Abbildung 6) (vgl. Schlömer 2012, S. 42). Durch die Abhängigkeit von Zuwanderung ist diese Entwicklung jedoch „kein Selbstläufer“ (ebd.).

Strategieanpassungen zur Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland

Um als Zielland für hochqualifizierte Fachkräfte attraktiv zu sein, sollten Regierungen die genannten Faktoren, die für Hochqualifizierte von Relevanz sind, verinnerlichen. Diese Faktoren können dabei nicht separat betrachtet werden. Vielmehr ist es wichtig die Themen, wie Einwanderungs-, Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik, ganzheitlich zu verstehen und eine übergreifende Strategie zu entwickeln, die die einzelnen Teilbereiche integriert. Diese übergreifende Arbeitsweise kann dabei als die elementare Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Anwerbung von hochqualifizierten Fachkräften angesehen werden (vgl. Reiner 2010, S. 459).

Besonders bürokratische Hürden stellen ein großes Hemmnis bei der Anwerbung von Hochqualifizierten dar. In Deutschland gibt es in der Gesetzgebung viele Hürden, die einer Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials aus dem Ausland im Wege stehen (vgl. ebd.). Die beschriebenen Gesetzesänderungen in der deutschen Einwanderungspolitik haben jedoch dazu geführt, dass Deutschland mittlerweile im internationalen Vergleich relativ geringe bürokratische Restriktionen für ausländische Hochqualifizierte aufweist (vgl. OECD 2013). Dennoch ist Deutschland noch nicht als attraktives Zielland für Hochqualifizierte etabliert.

Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse hat der Bund durch das Inkrafttreten des neuen Anerkennungsgesetzes (Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz) am 1. April 2012 verbessert und dadurch die Möglichkeiten für Zuwanderer erweitert. Das neue Gesetz bietet vor allem für Drittstaatenangehörige eine gesetzliche Grundlage zur Anerkennung, die zuvor nicht gegeben war. Sie sind damit nun EU-Bürgern gleichgestellt, die bereits durch die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie die Möglichkeit zur Anerkennung hatten. Das Anerkennungsverfahren wurde erstmals auch zeitlich auf maximal drei Monate begrenzt. Dabei kann der Anerkennungsantrag auch aus dem Ausland gestellt werden. Die Entkopplung der Antragsvoraussetzung vom Aufenthaltsstatus eröffnet auch Asylbewerbern und in Deutschland geduldeten Personen die Möglichkeit zur Prüfung ihrer ausländischen Abschlüsse. Es kann davon ausgegangen werden, dass durch eine vereinfachte Anerkennung ausländischer Abschlüsse die Hürde zur Migrationsentscheidung nach Deutschland sinkt, da der Eintritt in den Arbeitsmarkt so erheblich erleichtert wird (vgl. Braun 2012).

Die Anerkennungsprozedur wird jedoch dadurch erschwert, dass die „Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Verantwortungsbereich derjenigen Behörden liegen, die allgemein für die Ausbildung und Ausübung bestimmter Berufe zuständig sind“ (Braun 2012a). Die Zuständigkeit für die Antragstellung richtet sich dabei nach Wohnort, Beruf und Bundesland. Durch das Fehlen einer zentralen bundesweiten Informationsstelle zur Anerkennung, kam es in der Vergangenheit in vielen Fällen zu Unklarheiten bei Antragstellern und Behörden (vgl. ebd.). Kritik wird weiterhin daran geäußert, dass in einigen Berufsfachrichtungen brancheninterne Regulierungen weiterhin das Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz (BQFG) nicht beachten müssen und Drittstaatenangehörige weiterhin vom Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ausschließen. Da

einige Berufsfelder, wie zum Beispiel der Lehrer und Erzieher, im Geltungsbereich der Bundesländer liegt, müssen diese auch Gesetze auf Landesebene verabschieden. Vorreiter war in diesem Fall Hamburg, wo das „Hamburgische Gesetz über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“ (HmbABQG) bereits im Jahr 2012 verabschiedet wurde. Das HmbABQG entspricht dabei größtenteils dem BQFG, wobei es mit einem Anspruch auf eine unabhängige Beratung nach Artikel 2 Abs. 1 HmbABQG noch ergänzt ist. Die Beratungsdienstleistung stellt einen wichtigen Faktor für die Arbeitsmarktintegration dar und wurde von einigen Bundesländern umgesetzt. Das BAMF begründet hierzu: "Erst in der Beratung eröffneten sich berufliche Perspektiven, die umsetzbar und realisierbar sind" (Braun 2012b).

3.5 Willkommenskultur in Deutschland

In der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion um Zuwanderung und Fachkräftemangel findet der Begriff *Willkommenskultur* eine häufige Anwendung und steht für eine offene Gesellschaft, in der Zuwanderung als Bereicherung wahrgenommen wird (vgl. Alichniewicz et al. 2014, BAMF 2013, Siegert et al. 2013). Im Folgenden soll der Begriff genauer erläutert und verschiedene Ansätze zur Gestaltung einer erfolgreichen *Willkommenskultur* dargestellt werden.

Definitionsansätze

Der Begriff *Willkommenskultur* findet erst seit einigen Jahren eine häufige Verwendung und wird dadurch als „unscharf“ und als „Modewort“ kritisiert (vgl. Merx et al. 2014, S. 9). Doch gerade diese „Unschärfe“ kann auch als sinnvoll erachtet werden, da der Begriff dadurch „in unterschiedlichen Kontexten milieugerecht produktiv anzuwenden [ist]: beim Bundesverband der deutschen Industrie wie im Fußballverein oder in einer Stadtverwaltung.“ (Heckmann 2012, S. 2).

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sieht folgende Definition vor: „Neu-Zuwandernde anhand attraktiver Rahmenbedingungen ‚Willkommen‘ heißen und anerkennend in die Gesellschaft aufnehmen.“ (vgl. BAMF 2011). Weiter soll *Willkommenskultur* „vor allem die Außenwirkung [und] die Attraktivität Deutschlands für Zuwandernde, steigern, indem Beratungs- und Informationsstrukturen sowie administrative Prozesse optimiert und umgestaltet werden“ (BAMF 2013, S. 3).

Alichniewicz et al. definieren den Begriff *Willkommenskultur* in Anlehnung an das BAMF als „positive Rahmenbedingungen für die Zuwanderungsentscheidung und die erste Orientierung in Deutschland“ (Alichniewicz et al. 2014, S. 5). Sie heben des Weiteren hervor, „dass eine offen kommunizierte Willkommenskultur, ausführliche Informationsangebote und zielgerichtete Integrationsmaßnahmen die Kosten für Zuwanderer senken und sich damit positiv auf den Entschluss, nach Deutschland zu kommen, auswirken können.“ (Alichniewicz et al. 2014, S.14).

Die Bertelsmann-Stiftung sieht bei dem Begriff „nicht nur die Unterstützung der Neuankömmlinge 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.“ (Bertelsmann-Stiftung 2012, S. 2).

Nach Siegert et al. steht der Begriff *Willkommenskultur* im engen Zusammenhang mit Gastfreundschaft. Der Begriff „signalisiert ein aktives Zugehen auf ausländische Fachkräfte und verdeutlicht, dass Defizite behoben werden müssen. Es handelt sich somit um einen politisch-programmatischen Begriff der Arbeitsmarktpolitik, der eine gesellschaftspolitisch neue Positionierung umfasst“ (vgl. Siegert et al. 2013, S. 7). Weiter umfasst *Willkommenskultur* „alle zwischen den beteiligten Akteuren des Anwerbelandes abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die mit der Migration nach Deutschland tatsächlich oder vermeintlich verbundenen Hürden („Transaktionskosten“) zu senken.“ (ebd.).

In der Fachliteratur wird generell auf den modellhaften Zuwanderungsprozess des BAMF verwiesen, welcher in drei Phasen unterteilt ist (siehe Abbildung 7). Die *Willkommenskultur* bezieht sich dabei auf die beiden ersten Phasen („Vorintegration“ und „Erstorientierung“), die unmittelbaren Phasen der Zuwanderung, also den Beginn der Migration. An dieser Stelle gilt es Angebote zu schaffen, die sich an die Neuzuwanderer richten. Die *Anerkennungskultur* bezieht sich hingegen auf die zweite und dritte Phase. Die Anerkennung von Kompetenzen bezieht sich nicht nur auf die Neuzugewanderten, sondern auf alle in einem Land lebenden Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. BAMF 2011).

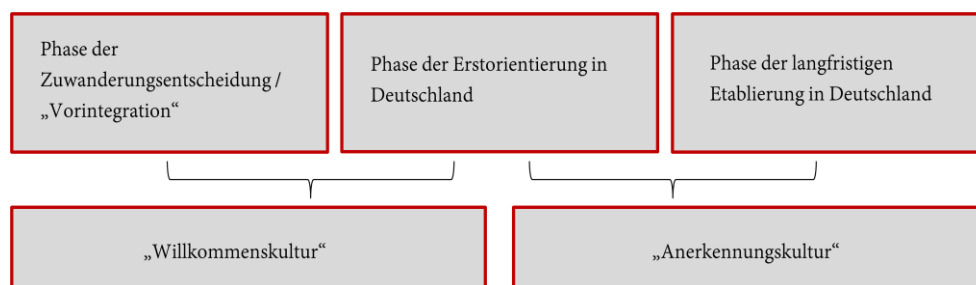


Abb. 7: Modellhafter Zuwanderungsprozess nach dem Bundesamt für Migration und Forschung

Die *Anerkennungskultur* wird vom BAMF als das „handlungsleitende Prinzip“ beschrieben, „weil es Integration ermöglicht und fördert, sowohl bei Zuwandernden als auch in der Aufnahmegesellschaft“ (BAMF 2013, S. 3). Nach dem BAMF „stellt der Begriff ‚Anerkennungskultur‘ die interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft in den Mittelpunkt“ (BAMF 2011, S. 4). Die *Anerkennungskultur* in Bezug auf bereits in Deutschland lebende Migranten wird vor allem von Integrationsexperten als ein wichtiger Aspekt in einer modernen Gesellschaft angesehen. Die *Anerkennungskultur* zielt also auf einen langfristigen Zeitraum, „die Perspektive des Bleibens“, ab (vgl. Merx et al. 2014, S. 9ff.).

Heckmann sieht vier Ebenen als Komponenten der *Willkommenskultur* (vgl. Heckmann 2012, S. 2f.): Erstens, die *Ebene des Individuums*, die sich auf „vorurteilsfreie Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber Menschen anderer als der eigenen Gruppe ethnischen Zugehörigkeit, anderen Aussehens oder anderer Religion“ bezieht (Heckmann 2012, S. 3). Zweitens, ist mit der *Ebene interpersonaler Beziehungen* die Interaktion zwischen zwei Menschen oder innerhalb einer Gruppe gemeint. Wichtig ist eine Kommunikation „auf Augenhöhe“, die sich durch Offenheit auszeichnet und ohne Diskriminierung auskommt. Als dritte Ebene nennt Heckmann die *Ebene von Organisationen und Institutionen*. Hiermit sind neben Unternehmen, der öffentlichen Verwaltung und Vereinen auch Institutionen, die Deutschland im Ausland vertreten, gemeint. Abschließend gibt es die *Ebene der Gesamtgesellschaft*, die das Selbstverständnis der Gesellschaft darstellt, ein Einwanderungsland zu sein. Nur wenn dies vorhanden ist, können sich Einwanderer im Land willkommen fühlen (vgl. Heckmann 2012, S. 5).

Zur Entwicklung einer nachhaltigen *Willkommenskultur* ist ein doppelter Perspektivwechsel notwendig. Einerseits muss sich der Blick auf Einwanderung, der stets problem- und risikoorientiert war, hin zu einer mit Chancen und Potenzialen verbundenen Wahrnehmung verändern. Andererseits ist die *Willkommenskultur* auch an die Gesellschaft im Inland sowie deren Institutionen gerichtet, wohingegen über Jahrzehnte eine einseitige Adressierung an die Migranten erfolgte (vgl. Merx et al. 2014, S. 9).

Kommunale Maßnahmen im Handlungsfeld Willkommenskultur

Die Bandbreite der kommunalen Aktivitäten zur Förderung der Willkommenskultur ist sehr vielfältig. Diese reicht von Einzelmaßnahmen hinzu Gesamtkonzepten. Der finanzielle Rahmen ist dabei ebenfalls sehr dehnbar. Beispiele für Einzelmaßnahmen sind etwa Rekrutierungsprojekte, die eine gezielte Ansprache von Fachkräften im Ausland zum Ziel haben. Gesamtkonzepte umfassen etwa die Modernisierung der kommunalen Verwaltung oder die Umsetzung ressortübergreifender Strategien, die einen Schwerpunkt auf das Thema Zuwanderung und Integration setzen und eine Vielzahl von Maßnahmen umfasst. Die Stadt Mannheim setzt im Rahmen der Stadtentwicklungspolitik Projekte um, die mobile Fachkräfte gezielt ansprechen sollen (vgl. BBSR 2014, S. 12).

Wichtig ist, dass die Kommunen zunächst ihre Ausgangsbedingungen analysieren und ihre Vorgehensweise daran orientieren. Konzepte aus anderen Kommunen lassen sich nicht einfach übertragen, da die jeweilige kommunale Situation sehr unterschiedlich ausfallen kann. Die Maßnahmen sollten sich auf die Zielgruppe orientieren. Viele der Handlungsempfehlungen konzentrieren sich auf die Optimierung administrativer Verfahren in den kommunalen Behörden. Diese sind in der Regel der erste Kontakt eines Zuwanderers, sodass die Etablierung einer Willkommenskultur den ersten Eindruck des Neubürgers wesentlich verbessern kann. Einige Kommunen haben in diesem Rahmen sogenannte *Welcome Center* eröffnet, die sich als behördliche Einrichtungen um die Anliegen meist hochqualifizierter Zuwanderer kümmern. Diese Einrichtungen sind in der Regel sehr kunden- und

serviceorientiert. Viele Kommunen befinden sich bei der Umsetzung von Maßnahmen jedoch noch in den Kinderschuhen. Sie setzen sich meist erst seit wenigen Jahren konkret mit Maßnahmen auseinander, sodass wenig Praxiserfahrung vorhanden ist und vieles noch erprobt und weiterentwickelt werden muss (vgl. BBSR 2014, S. 118).

Kritische Aspekte

Die Willkommenskultur kann jedoch auch im Status einer „Marketingstrategie zur Fachkräftenwerbung“ verbleiben, ohne in der Politik, in den Unternehmen und in der Gesellschaft verankert zu sein. Die Fokussierung auf hochqualifizierte Zuwanderer erweckt zudem den Eindruck der Konzentration auf ökonomische Faktoren bei der Auswahl von Zuwanderern (vgl. Merx et al. 2014, S. 11). Die Einrichtung von *Welcome Centern* ist ein Beispiel für die Kritik. Es wird die Entwicklung hin zu einer „Zwei-Klassen-Willkommenskultur“ befürchtet, in der Neubürger in „nützliche und unnütze Zuwanderer“ unterteilt werden und die Qualifikationen von Flüchtlingen und Asylsuchenden außer Acht gelassen werden (vgl. Die Tageszeitung 2012). Es sollte zudem beachtet werden, dass jede Migration einen Individualfall darstellt. Jede Person hat eigene Vorstellungen, Bedürfnisse und weist individuelle Voraussetzungen bei der Einreise auf (vgl. BAMF 2013, S. 10).

Oft scheitert es auch an den Verwaltungsstrukturen in Deutschland, die ein bestimmtes „Behördenwissen“ voraussetzen, welches von neu zugewanderten Personen nicht erwartet werden kann. Eine transparente und nachvollziehbare Organisationsstruktur in der Verwaltung ist deshalb ein wichtiges Ziel, um Zuwanderer willkommen zu heißen (vgl. BAMF 2013, S. 12).

Eine repräsentative Umfrage im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2012 zur Willkommenskultur in Deutschland ergab ein sehr ambivalentes Bild zur Zuwanderung in Deutschland. So gaben etwa zwei Drittel der Umfrageteilnehmer an, Vorteile aber auch Nachteile in der Zuwanderung zu sehen. Die meisten Zustimmungen gab es für die Aussagen „Zuwanderung ist für die Ansiedlung von internationalen Firmen wichtig“ (71 Prozent) und „Zuwanderung macht das Leben in Deutschland interessanter“ (69 Prozent). Gleichzeitig stimmten jeweils 64 Prozent den Aussagen „Zuwanderung führt zu zusätzlichen Belastungen bei Hartz IV und ALG I“, „Zuwanderung führt zu Konflikten zwischen Einheimischen und Einwanderern“ und „Zuwanderung führt zu Problemen in den Schulen“ zu. Insgesamt also ein ambivalentes Stimmungsbild in der Bevölkerung, welches in der Studie als skeptischer Realismus bezeichnet wird.

Die jüngere Bevölkerung (14-29 Jahre) steht der Zuwanderung weitaus positiver gegenüber als die Gesamtbevölkerung. Dieser Umstand kann mit dem höheren Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in dieser Altersklasse begründet werden (vgl. Bertelsmann-Stiftung 2012, S. 3ff.). Insgesamt zeigt sich ein selbstkritisches Bild gegenüber der Willkommenskultur beziehungsweise freundlichen Aufnahme von Zuwanderern in Deutschland. Rund 40 Prozent der befragten sehen die freundliche Aufnahme von Zuwanderern in Deutschland als eher verhalten an (vgl. ebd.)

Künftige Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Willkommenskultur in der Fachliteratur

Nach Merx et al. sollte die Anerkennungskultur einen integrierten Teil einer erfolgreichen Willkommenskultur bilden. Dabei besteht Weiterentwicklungsbedarf hin zu einer effizienten und transparenten Einwanderungspolitik für alle Personengruppen, etwa durch die Einführung eines Punktesystems, bei der Etablierung einer konsequenten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategie, um Benachteiligung beim Wahlrecht oder auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken sowie bei der Entwicklung eines Integrationsmanagements in öffentlichen Institutionen (Bildung, Verwaltung), um Diversität und Interkulturalität zu fördern. Des Weiteren sollte das interkulturelle Verständnis in der politischen Bildung, in Vereinen, Organisationen sowie den Strukturen des Bürgerschaftlichen Engagements stärker fortentwickelt und gefördert werden (vgl. Merx et al. 2014, S. 11).

Auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat im Jahr 2013 im Rahmen des Runden Tisches „Aufnahmegesellschaft“ Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Willkommenskultur formuliert. Das BAMF nennt die Einführung eines einheitlichen Basis-Willkommenspaketes, das je nach Region und Zielgruppe zusätzlich bestückt werden kann, die Bündelung der Informationslandschaft verschiedenster Institutionen im Internet zu einem zentralen Internetportal, den Aufbau eines zentralen Ansprechpartners zur Zuwanderung nach Deutschland, der per Telefon- und E-Mailberatung auf individuelle Fragen eingehen kann sowie einer Beratungsstelle in den deutschen Auslandsvertretungen, um so einen direkten Kontakt herzustellen. Des Weiteren soll nach Meinung des BMF eine Bündelung der Sprach- und Bildungsangebote, die in Deutschland und im Ausland angeboten werden auf einer zentralen Informationsplattform, die Einbindung von Migrantenorganisationen in die bestehenden Beratungs- und Informationsnetzwerke und die Nutzung ihrer vorhandenen Kompetenzen sowie die Weiterentwicklung der Organisationsstruktur und die interkulturelle Öffnung der zuständigen Behörden vorangebracht werden (vgl. BAMF 2013, S. 6ff.).

4. Willkommenskultur in Hamburg

Die Stadt Hamburg ist mit einer Einwohnerzahl von 1.746.342 (Stand: 31.12.2013) nach Berlin die bevölkerungsreichste Stadt Deutschlands (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015) und gleichzeitig die größte Stadt in der Europäischen Union, die keine Hauptstadt ist (vgl. Michalski 2010, S.9). Des Weiteren gehört Hamburg zu den wichtigsten Wirtschaftszentren Deutschlands. Mit einem Bruttoinlandsprodukt von 94,9 Milliarden Euro (Stand: 2012) trägt die Stadt Hamburg 3,6 Prozent zur deutschen Wirtschaftsleistung bei (vgl. Statistische Ämter der Länder 2013), wobei die Einwohnerzahl nur etwa 2,2 Prozent der deutschen Bevölkerung entspricht (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015). Seit jeher ist Hamburg ein wichtiges Handelszentrum, wobei der Hafen „das Kernstück der lokalen Ökonomie“ bildet (Harms 2001, S. 42). Als Hafenstadt und Teil des Städtebundes der Hanse hat Hamburg seit dem 12. Jahrhundert intensive Handelsbeziehungen auf internationalem Niveau (vgl. Michalski 2010, S. 14).

Der Hafen war in der Stadtgeschichte und ist bis heute das stadt- und wirtschaftsprägende Element Hamburgs. Dabei standen die Handelsinteressen stets im Zentrum der Wirtschaftspolitik sowie der Stadtentwicklungspolitik (vgl. ebd.). Das Leitmotiv lautete: „Was dem Hafen nützt, nützt auch Hamburg“ (Harms 2001, S. 42). Mit der Erfindung des Containers und damit verbundener computergestützter Technologie erfolgte ab den 1980er Jahren ein tiefgreifender Strukturwandel in der Hafenwirtschaft, woraufhin „die Anzahl der Hafentarbeiter [...] von 1980 bis 1996 von 11.400 auf 5.500“ zurückging (Läpple 1999, S. 53). Insgesamt nehmen hafen- und handelsbezogene Beschäftigungsverhältnisse prozentual zur Gesamtbeschäftigung ab, wohingegen wachsende Beschäftigungsanteile zum Beispiel bei unternehmensorientierten Dienstleistungen zu beobachten sind. Ende der 1990er Jahre waren noch acht Prozent der Beschäftigten im Hafen und in den hafenbezogenen Dienstleistungen tätig (vgl. Läpple 1998; Läpple 1999).

Bei einer Analyse der Beschäftigungsanteile nach Wirtschaftszweigen auf Grundlage der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (vgl. Statistisches Bundesamt 2008) zeigt sich, dass Hamburg besonders in den Dienstleistungsbereichen überdurchschnittliche Beschäftigungsanteile aufweist (siehe Tabelle 2).

Um Aussagen zu den lokalen Spezifika der Wirtschaftsstruktur treffen zu können wurde der Lokationsquotient (LQ) errechnet (siehe rechte Spalte Tabelle 2). Dieser stellt „eine Maßzahl für die relative Bedeutung eines Wirtschaftszweiges innerhalb einer Region im Verhältnis zu der Bedeutung des Wirtschaftszweiges in der gesamten Volkswirtschaft“ dar (Peters 2005, S. 155). Die Bedeutung kann unter anderem durch die Beschäftigungszahlen gemessen werden. Liegt der Lokationsquotient über dem Wert 1, ist die Bedeutung dieses Wirtschaftszweiges in der Region (in diesem Fall Hamburg) relativ größer als im Bundesgebiet. Umgekehrt ist die Bedeutung des Wirtschaftszweiges für die regionale Wirtschaft relativ kleiner als im Bundesgebiet, wenn der Lokationsquotient einen Wert von 1 unterschreitet (vgl. Peters 2005, S. 155f.).

Der Lokationsquotient erreicht in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation (LQ 2,00), immobilienbezogene, freiberuflichen wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (LQ 1,74), Verkehr und Lagerei (LQ 1,73) sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (LQ 1,64) ein deutlich überdurchschnittlichen Wert. Gerade höherwertige Dienstleistungen, die auch dem Quartärsektor zugerechnet werden können, haben eine sehr hohe Bedeutung. Der Quartärsektor oder Informationssektor bezieht sich nach Jean Gottmann auf Bereiche „des tertiären Sektors, die besonders hohe intellektuelle Ansprüche stellen und ausgeprägte Verantwortungsbereitschaft erfordern“ (Kirk 2009, S. 75). Hierzu werden zum Beispiel Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer sowie Informations- und Kommunikationsdienstleistungen gezählt (vgl. ebd.).

	Deutschland	Hamburg	Anteil Deutschland	Anteil Hamburg	Lokationsquotient
Insgesamt	30.174.505	892.508	100	100	1,00
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	244.642	957	0,81	0,11	0,13
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Energiewirtschaft	543.060	14.755	1,80	1,65	0,92
Verarbeitendes Gewerbe	6.612.747	99.332	21,92	11,13	0,51
Herstellung von Überwiegend häuslich konsumierten Gütern	1.189.907	14.389	3,94	1,61	0,41
Metall- und Elektorindustrie sowie Stahlindustrie	4.281.748	70.262	14,19	7,87	0,55
Herstellung von Vorleistungsgütern	1.141.092	14.681	3,78	1,64	0,43
Baugewerbe	1.696.961	29.248	5,62	3,28	0,58
Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	4.180.143	135.265	13,85	15,16	1,09
Verkehr und Lagerei	1.555.287	79.614	5,15	8,92	1,73
Gastgewerbe	939.222	33.134	3,11	3,71	1,19
Information und Kommunikation	925.648	54.674	3,07	6,13	2,00
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	996.498	48.214	3,30	5,40	1,64
Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2.159.124	111.427	7,16	12,48	1,74
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	1.285.970	53.678	4,26	6,01	1,41
Arbeitnehmerüberlassung	779.303	27.314	2,58	3,06	1,18
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung	1.724.110	39.639	5,71	4,44	0,78
Erziehung und Unterricht	1.158.949	29.964	3,84	3,36	0,87
Gesundheitswesen	2.257.044	58.507	7,48	6,56	0,88
Heime und Sozialwesen	2.008.250	42.819	6,66	4,80	0,72
sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte	1.102.163	33.947	3,65	3,80	1,04
keine Zuordnung möglich	5.384	20	0,02	0,00	0,13
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	244.642	957	0,81	0,11	0,13
Produzierendes Gewerbe	8.852.768	143.335	29,34	16,06	0,55
Dienstleistungsbereich	21.071.711	748.196	69,83	83,83	1,20

Tabelle 2: Beschäftigungsanteile nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) am 30.06.2014

Dahingegen fällt das Beschäftigungsniveau im Produzierenden Gewerbe (LQ 0,55) unterdurchschnittlich aus. Der Beschäftigungsanteil im sekundären Sektor beträgt in der Stadt Hamburg 16,06 Prozent, wohingegen bundesweit 29,34 Prozent der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe tätig sind. Dahingegen nimmt der Anteil des tertiären Sektors mit 83,83 Prozent (Deutschland: 69,83 Prozent) einen deutlich höheren Beschäftigungsanteil ein. Viele Großstädte weisen jedoch einen geringen Beschäftigungsanteil im Produzierenden Gewerbe und gleichzeitig einen überdurchschnittlichen Beschäftigungsanteil im tertiären Sektor auf.

Hamburg ist auch als Standort einiger international tätiger Großunternehmen wie Airbus S.A.S., Deutsche Lufthansa AG, Otto Group und Beiersdorf AG bekannt, die jeweils mehrere Tausend

Menschen beschäftigen (siehe Tabelle 3). Des Weiteren ist Hamburg wichtigster Standort Deutschlands für asiatische Unternehmen, davon über 500 Unternehmen aus China, etwa 100 aus Japan, 50 aus Taiwan und rund 40 aus Hongkong (vgl. HWF 2015). Der Hamburger Hafen gilt als wichtigster Umschlagsort für chinesische Waren, weshalb drei Viertel der in der Stadt ansässigen Unternehmen im Bereich Handel aktiv sind (vgl. Handelskammer Hamburg 2015a).

Rang	Unternehmen	Branche	Beschäftigte in Hamburg
1.	Airbus Operations GmbH	Luftfahrt	12.301
2.	Asklepios Kliniken GmbH	Gesundheitswesen	11.674
3.	Deutsche Lufthansa AG	Luftfahrt	10.150
4.	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf	Gesundheitswesen	9.300
5.	Deutsche Bahn AG	Verkehr	8.300
6.	Otto Group	Einzelhandel	7.900
7.	Deutsche Post AG	Logistik	6.500
8.	Edeka-Verbund	Lebensmitteleinzelhandel	5.340
9.	Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten	Dienstleistung	5.173
10.	Hamburger Sparkasse	Finanzdienstleistungen	5.000
11.	Rewe Group	Lebensmitteleinzelhandel	4.653
12.	Hamburger Hochbahn AG	Nahverkehr	4.501
13.	Beiersdorf AG	Kosmetikhersteller	4.500
14.	Deutsche Telekom	Telekommunikation	4.330
15.	Vattenfall GmbH	Energiewirtschaft	4.200

Tabelle 3: Die größten Arbeitgeber Hamburgs. Quelle: Hamburger Abendblatt 2013

4.1 Analyse statistischer Daten

Im Folgenden soll anhand statistischer Daten die Position Hamburgs im Standortwettbewerb mit anderen deutschen Großstädten verglichen werden. Hierzu werden Daten auf Bundesebene sowie anderer wichtiger Wirtschaftszentren (Berlin, München, Köln, Frankfurt, Stuttgart und Düsseldorf) herangezogen. Die Auswahl begründet sich dabei auf den internationalen Verflechtungen dieser Städte – zusammen werden diese auch als „Big 7“ bezeichnet. Diese Bezeichnung wird beispielsweise in der Immobilienwirtschaft verwendet und bezieht sich auf die international relevanten Standorte in Deutschland für internationale Investoren (vgl. Bechheim 2013). Gleichzeitig sind diese sieben Städte die einwohnerstärksten Gebietseinheiten in Deutschland (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2015).

Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung ergibt sich aus dem Bevölkerungssaldo im Vergleich zum Vorjahr. Der Bevölkerungssaldo setzt sich wiederum aus der natürlichen Bevölkerungsbewegung (Saldo aus

Geburten und Sterbefällen) sowie den Wanderungsbewegungen (Saldo aus Fortzügen und Zuzügen) zusammen (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2014).

Bei der Betrachtung der Bevölkerungsentwicklung anzumerken, dass die statistischen Daten aufgrund des Zensus 2011 nicht durchweg miteinander vergleichbar sind. Die Bevölkerungsdaten des Jahres 2011 weichen deshalb zum Teil stark von denen des Vorjahres ab. So ergab sich im Falle der Stadt Hamburg eine Fehleinschätzung der Einwohnerzahl um -4,6 Prozent (vgl. Die Welt 2014). So lebten im Jahr 2011 also 4,6 Prozent weniger Menschen in Hamburg als die Fortschreibung nach der Volkszählung 1987 ergeben hätte. Deutschlandweit lag die Abweichung bei -1,8 Prozent. Aus diesem Grund ist eine Analyse des Gesamtzeitraumes nicht sinnvoll. Die Bevölkerungsentwicklung wird hierfür in die zwei Perioden 2000 bis 2010 sowie 2011 bis 2013 unterteilt.

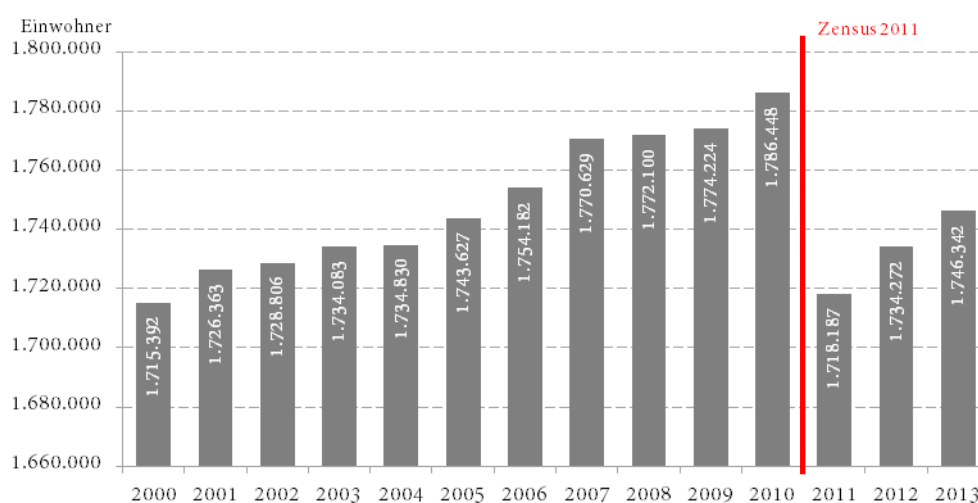


Abb. 8: Einwohnerzahl von Hamburg im Zeitraum 2000 bis 2014 (Stichtag jeweils 31.12.)

Die Bevölkerung in Hamburg wuchs im ersten Zeitraum um 71.056 Personen beziehungsweise 3,5 Prozent auf 1.786.448 Einwohner (siehe Abbildung 8). Nach der Korrektur hatte die Hansestadt im Jahr 2011 offiziell 1.718.187 Einwohner. In den Folgejahren stieg die Bevölkerungszahl weiterhin an, sodass am 31.12.2013 1.746.342 Menschen in Hamburg lebten, ein Einwohnerzuwachs um 28.155 beziehungsweise von 1,6 Prozent innerhalb von zwei Jahren. Generell ist also eine dynamische Bevölkerungsentwicklung zu beobachten.

In der Abbildung 9 wird deutlich, dass die Korrekturen der Einwohnerzahl im Rahmen des Zensus 2011 je nach Stadt unterschiedlich erfolgten. So ist zu erkennen, dass in Hamburg und Berlin der Zeitstrahl zwischen 2010 und 2011 einen deutlichen Knick nach unten macht. Dies gilt auch im geringeren Maße für Stuttgart und Frankfurt. Auffällig ist, dass bis zum Jahr 2011 in allen sieben Städten die Bevölkerungszahl anstieg (zwischen 2,1 Prozent in Berlin und 10,2 Prozent in München), während es bundesweit einen Rückgang um 0,8 Prozent gab. München und Frankfurt erzielten in beiden Betrachtungszeiträumen das höchste Bevölkerungswachstum (10,2 Prozent und 3,2 Prozent beziehungsweise 6,0 Prozent und 3,7 Prozent).

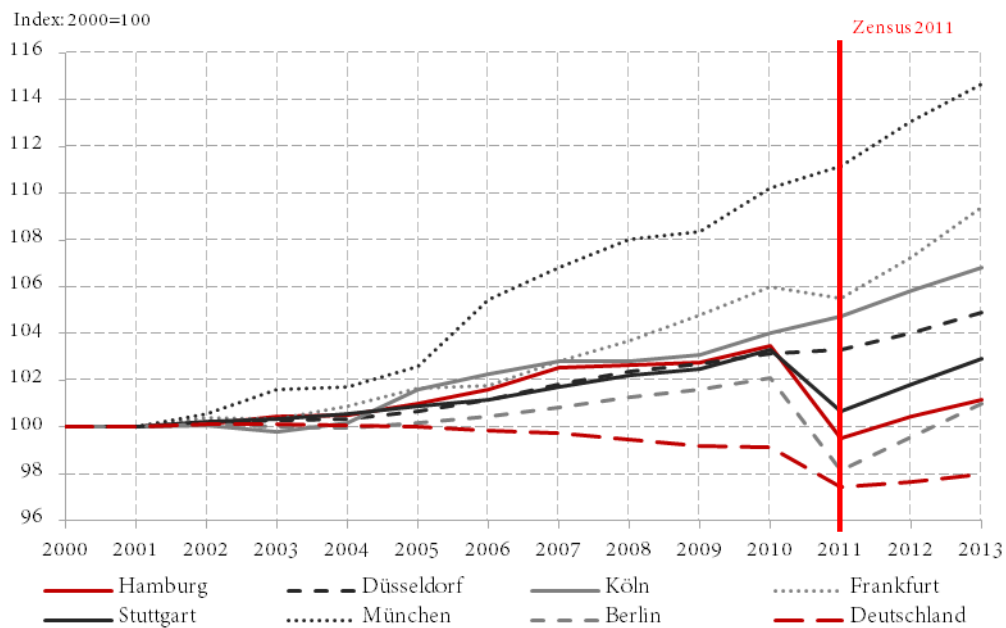


Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den sieben größten Städten im Zeitraum 2000 bis 2014 (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 31.12.)

Natürliche Bevölkerungsbewegungen

Der Saldo aus Geburten und Sterbefällen fiel in den Jahren 2000 bis 2009 negativ aus, es gab also mehr Sterbefälle als Geburten in Hamburg (siehe Abbildung 10). Über den Gesamtzeitraum ist jedoch ein klarer Trend zu einem Rückgang des negativen Geburtensaldos hin zu einem positiven Saldo zu erkennen. Seit 2010 gibt es einen Geburtenüberschuss, sodass die Bevölkerung Hamburgs auch unter Vernachlässigung der Wanderungsbewegungen ein leichtes Bevölkerungswachstum von unter 0,1 Prozent verzeichnen kann. Die Entwicklung des Geburtensaldos hat sich dabei vom Bundestrend entkoppelt, der jährlich deutlich im negativen Bereich liegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b).

Wanderungsbewegungen

Bei der Betrachtung der Wanderungsbewegungen (Zuzüge nach und Fortzüge aus Hamburg) wird deutlich, dass das Bevölkerungswachstum der Stadt fast ausschließlich auf den positiven Wanderungssaldo zurückzuführen ist (siehe Abbildung 11). Im Zeitraum 2000 bis 2009 wuchs die Bevölkerung Hamburgs jährlich an, trotz eines negativen Geburtensaldos. Der positive Wanderungssaldo konnte damit die natürliche Bevölkerungsbewegung ausgleichen beziehungsweise übertreffen, sodass der Bevölkerungssaldo positiv ausfiel. Die Wanderungsbewegungen beziehen sich dabei sowohl auf das Bundesgebiet als auch auf das Ausland.

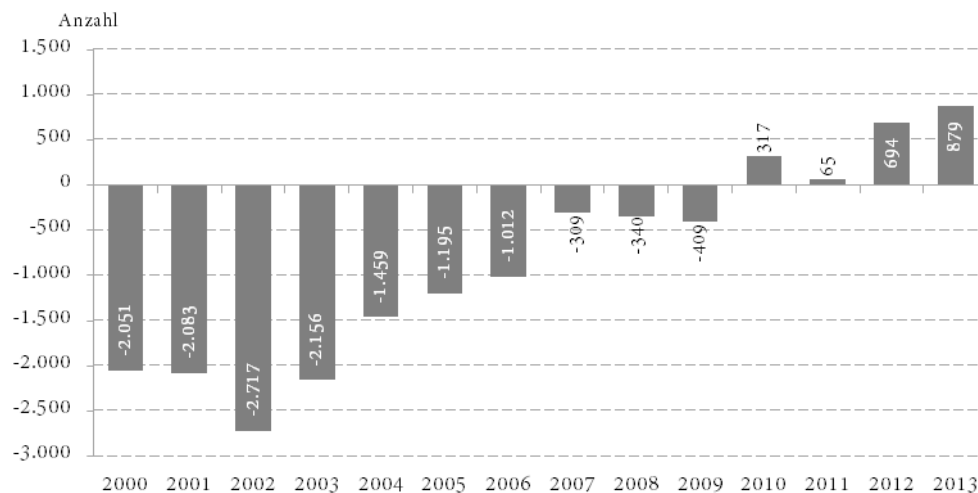


Abb. 10: Jährlicher natürlicher Bevölkerungsbewegung (Geburten – Sterbefälle) in Hamburg im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme)

Es zeigt sich jedoch, dass der Wanderungssaldo in den einzelnen Jahren sehr unterschiedlich ausfiel. In acht von 13 Jahren lag das Wanderungsplus insgesamt über 10.000 Personen. Hingegen lag der Saldo in den Jahren 2004, 2008 und 2009 unterhalb von 3.000 Personen. Hier zeigt sich, dass die konjunkturellen Veränderungen sich auf die Wanderungssaldi auswirken. In diesen Jahren befand sich die lokale Wirtschaft in einer wirtschaftlichen Abschwungphase (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 39). In Abbildung 11 ist zu erkennen, dass die wirtschaftliche Entwicklung auf die Wanderungsbewegungen ins Ausland einen wesentlich stärkeren Einfluss hat, als in das restliche Bundesgebiet. In den genannten Jahren verließen mehr Ausländer Hamburg, als in die Stadt zogen. Durch die relativ höheren Wanderungsgewinne deutscher Staatsbürger in denselben Jahren konnte der negative Wanderungssaldo mit dem Ausland jedoch ausgeglichen werden. Der Wanderungssaldo deutscher Staatsbürger war im gesamten Betrachtungszeitraum positiv.

In den Jahren 2010 bis 2013 fiel das Wanderungsplus der ausländischen Bevölkerung besonders stark aus, während der positive Wanderungssaldo aus deutschen Staatsbürgern seit dem Jahr 2007 deutlich zurückgegangen ist. Der Wanderungssaldo des Jahres 2013 setzt sich aus einem Wanderungsplus von 18.410 Personen ausländischer Herkunft sowie 2.245 Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft zusammen. Damit tragen Ausländer zu 89,1 Prozent zum Wanderungsplus bei. Hierbei sind auch die Zahlen der Flüchtlinge enthalten. Im Jahr 2013 waren dies 3.103 Personen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 3).

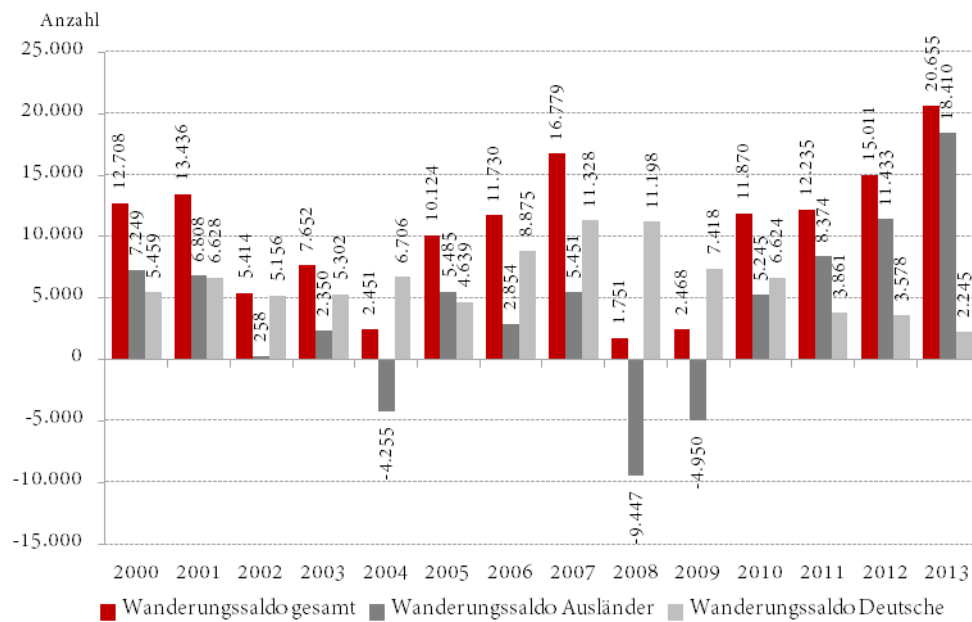


Abb. 11: Wanderungssaldo der Stadt Hamburg unterteilt nach Ausländern, Deutschen und dem Gesamtwert nach Anzahl der Personen im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme)

Die Abbildung 12 zeigt noch einmal genauer die Wanderungsbewegungen der ausländischen Bevölkerung, bezogen auf die Stadt Hamburg. Dabei wird in der Abbildung zwischen den Zuzügen aus dem Ausland und dem übrigen Bundesgebiet sowie den Fortzügen ins Ausland sowie in das restliche Bundesgebiet unterschieden. Zunächst fällt dabei auf, dass die Wanderungsbeziehungen der Ausländer mit dem Ausland wesentlich stärker sind als mit dem restlichen Bundesgebiet und bei den Zuzügen stets einen Anteil über 70 Prozent ausmachen. Bezogen auf die Wanderungsbewegungen deutscher Staatsangehöriger zeigt sich ein gegenteiliges Bild.

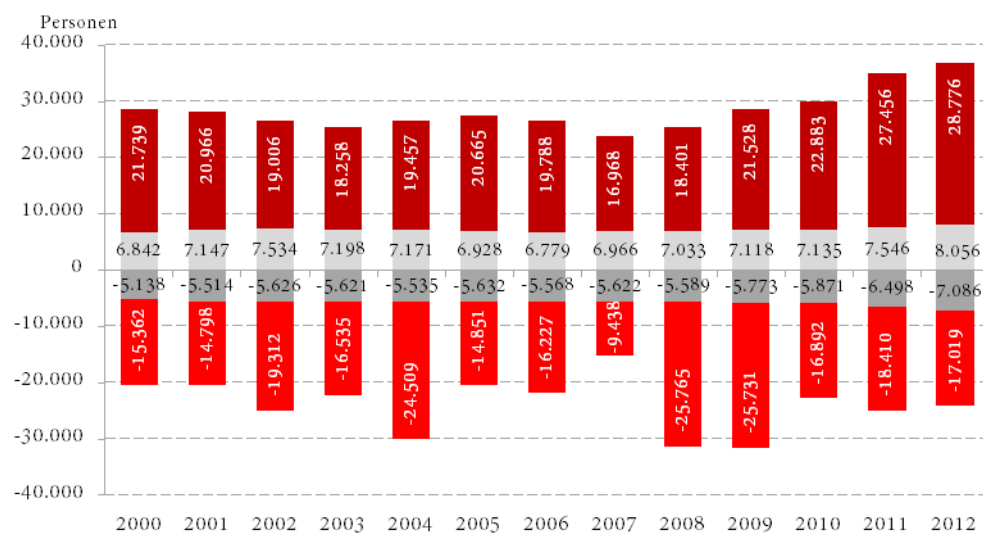


Abb. 12: Wanderungsbewegungen der ausländischen Bevölkerung bezogen auf die Stadt Hamburg nach Anzahl der Personen im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme)

Der insgesamt positive Wanderungssaldo ist also größtenteils auf den Zuzug ausländischer Staatsbürger aus dem Ausland zurückzuführen. Während der Zuzug ausländischer Staatsbürger aus dem Bundesgebiet im Gesamtzeitraum relativ konstant verläuft und zwischen rund 6.800 und 8.000 Zuzügen pendelt, gibt es bei der Zuwanderung aus dem Ausland größere Schwankungen zwischen etwa 17.000 im Jahr 2007 und knapp 29.000 im Jahr 2012. In diesem Zeitraum nahm die Anzahl der Zuzüge aus dem Ausland nach Hamburg um 11.808 Personen beziehungsweise 69,6 Prozent zu. Der Wanderungssaldo erhöhte sich bezogen auf ausländische Staatsbürger von +7.530 Personen im Jahr 2007 auf +11.757 Personen im Jahr 2012.

Im Vergleich mit anderen deutschen Großstädten fällt auf, dass in Hamburg eine sehr dynamische Entwicklung des Wanderungssaldos mit dem Ausland beobachtet werden kann. Nachdem Hamburg in den Jahren 2010 bis 2012 nach Berlin und München den dritthöchsten absoluten Wanderungssaldo aufwies, konnte die Stadt im Jahr 2012 ihre Wettbewerbsposition deutlich verbessern und den höchsten Wanderungssaldo verbuchen (+18.410). Im Jahr 2013 überstieg der Wanderungssaldo den Vorjahreswert um 61,0 Prozent (siehe Abbildung 13).

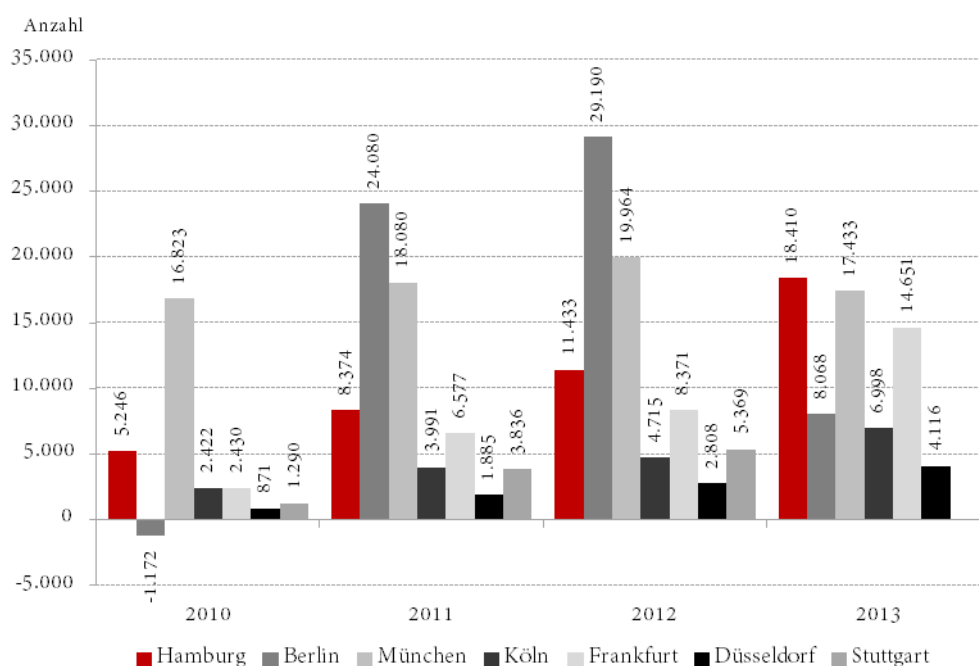


Abb. 13: Entwicklung des Wanderungssaldos (zum Ausland) in Hamburg im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten im Zeitraum 2010 bis 2013 (Jahressumme)

Die starken Wanderungsgewinne, die seit dem Jahr 2010 beobachtet werden können basieren größtenteils auf der Zuwanderung aus anderen EU-Mitgliedsstaaten. Die Zahl der in Hamburg lebenden EU-Ausländer stieg im Zeitraum 2010 bis 2013 um 30,6 Prozent auf 95.813, was 40,9 Prozent der insgesamt 233.989 in Hamburg lebenden Ausländer ausmacht. Die Zahl der Ausländer ohne EU-Staatsangehörigkeit sank im selben Zeitraum hingegen um 2,3 Prozent.

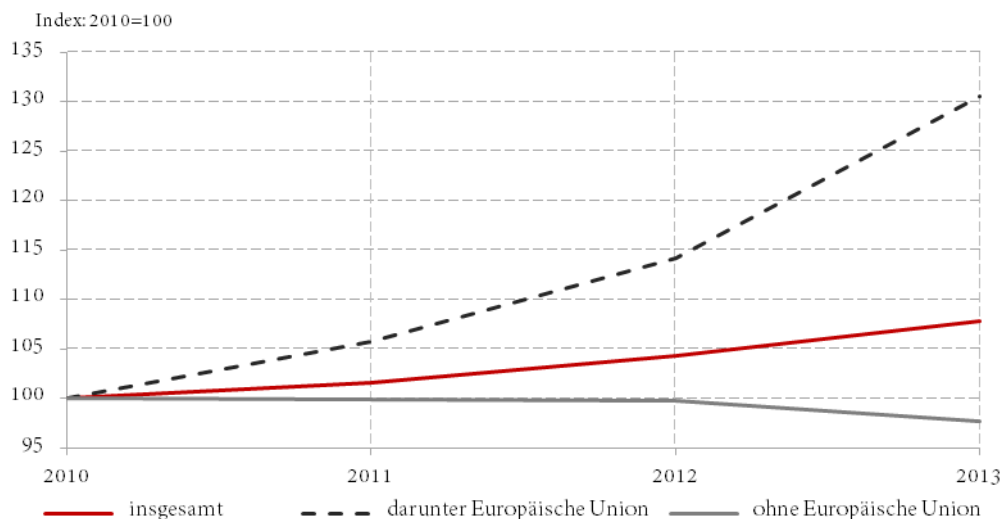


Abb. 14: Entwicklung der Anzahl der in Hamburg lebenden Ausländer mit bzw. ohne EU-Staatsangehörigkeit (Index: 2010=100, Stichtag jeweils 31.12)

Hierbei wirkt sich besonders die rückläufige Zahl von Ausländern mit türkischer Staatsangehörigkeit aus. Diese stellen die größte ausländische Bevölkerungsgruppe mit 47.553 Einwohnern im Jahr 2013 dar. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist die Zahl der türkischen Staatsbürger mit Wohnhaft in Hamburg insgesamt um 8,2 Prozent zurückgegangen. Rechnet man die türkischen Staatsbürger heraus, wuchs die Zahl der Ausländer aus Drittstaaten seit 2010 leicht um 0,4 Prozent. Einbürgerungen sind hierbei nicht berücksichtigt.

Betrachtet man die Entwicklung der ausländischen Bevölkerung in Hamburg differenziert nach den Herkunftsländern zeigt sich, dass die stärksten absoluten Zuwächse die Wanderungsentwicklung aus EU-Staaten verdeutlicht. Im Zeitraum 2010 bis 2013 stieg besonders die Zahl der Zuwanderer aus Polen (+5.418), Spanien (+2.321), Bulgarien (+2.313) und Rumänien (+1.874). Doch auch die ausländische Bevölkerung aus einigen Drittstaaten konnte ebenfalls zulegen. Diese Zahlen beziehen sich jedoch nur auf die Staatsangehörigkeit und nicht explizit auf die Zuwanderung aus dem Ausland.

Aktuelle Wanderungsbewegungen im Jahr 2013 zeigen ebenfalls eine deutliche Dominanz der Einwanderung aus anderen EU-Staaten. Dies waren vor allem Polen (ca. +1.650), Spanien (ca. +1.200), Italien (ca. +800), Rumänien (ca. +700) und Frankreich (ca. +500). Weitere wichtige Länder waren Portugal (ca. +480), Bulgarien (ca. +460), Griechenland (ca. +350), Kroatien (ca. +250) und Ungarn (ca. +200) (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a).

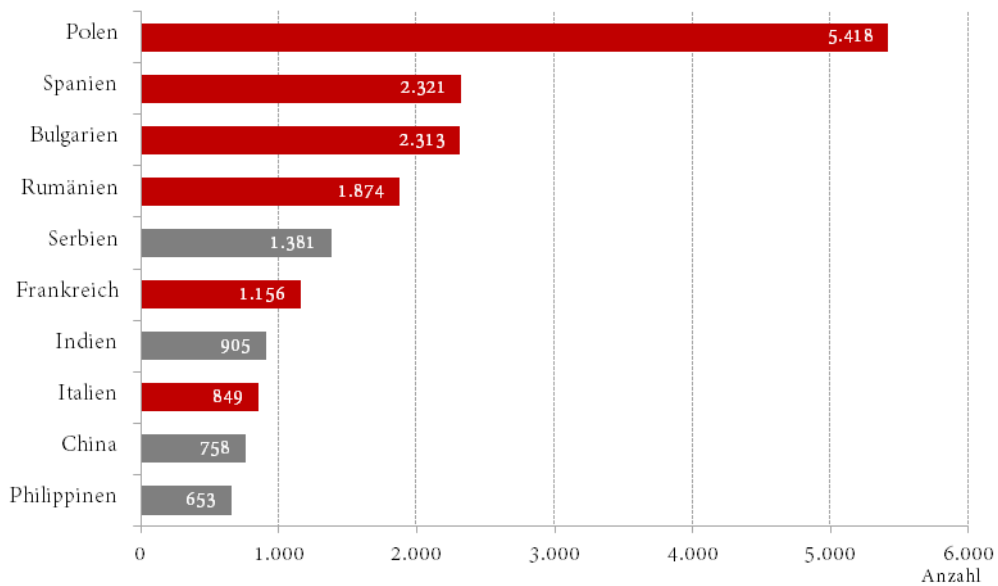


Abb. 15: Absolute Zunahme der ausländischen Bevölkerung nach Herkunftsland im Zeitraum 2010 bis 2013

Anteil der ausländischen Bevölkerung

Insgesamt weist Hamburg mit 13,4 Prozent den geringsten Anteil ausländischer Staatsbürger unter den sieben größten deutschen Städten auf (siehe Abbildung 16). München (23,0 Prozent) und Frankfurt am Main (26,3 Prozent) weisen einen weitaus höheren Ausländeranteil auf.

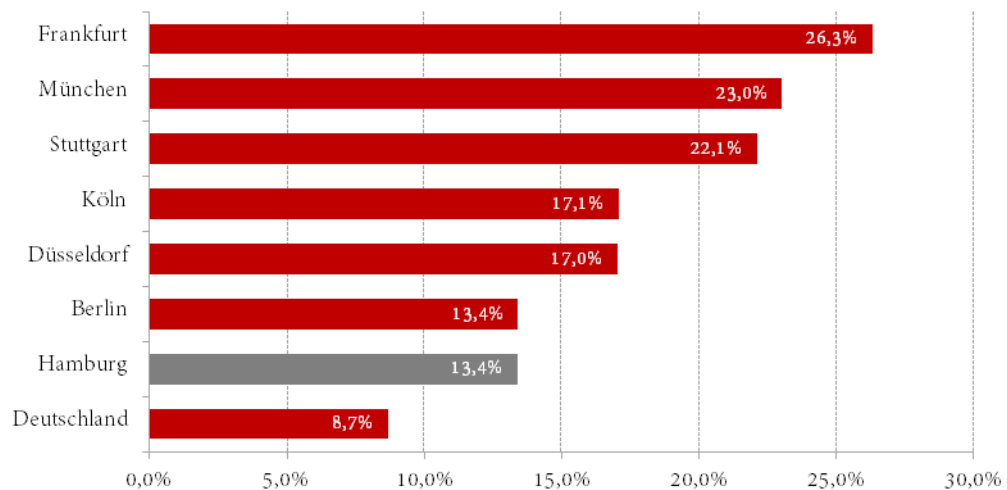


Abb. 16: Anteil der ausländischen Bevölkerung in Deutschland und den sieben größten Städten am 31.12.2013

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung liegt in den sieben größten Städten Deutschlands oberhalb des bundesweiten Durchschnitts, woraus sich dort eine vielfältige Bevölkerungsstruktur ergibt. Gleichzeitig fiel der Zuwachs der ausländischen Bevölkerung im Zeitraum 2011 bis 2013 in sechs

Städten schwächer aus als im Bundesdurchschnitt (+10,6 Prozent). Dies zeigt, dass sich die derzeitige Migration nicht nur auf die großen Wirtschaftszentren konzentriert, sondern sich auch abseits der wichtigsten Wirtschaftszentren dynamisch entwickelt. Aufgrund des kurzen Betrachtungszeitraums soll an dieser Stelle jedoch kein genereller Trend festgemacht werden.

Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Ein anderer Messwert zur Bevölkerungsvielfalt von Städten ist die Betrachtung des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Daten hierzu werden in der Regel aufgrund der Komplexität der Datenerfassung nicht jährlich statistisch erfasst. Im Jahr 2012 wurden hierzu vom Statistischen Landesamt Berlin-Brandenburg erstmals Zahlen zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund in den 15 größten deutschen Städten veröffentlicht. Datengrundlage der Veröffentlichung ist der Mikrozensus. Die Analyse ergab, dass etwa 16 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund haben, was einem Anteil von 19,5 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht. In den Großstädten ist der Anteil in der Regel höher als der bundesweite Durchschnitt. Ausnahmen bilden vor allem ostdeutsche Städte (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2012a).

Laut Definition der Bundeszentrale für politische Bildung gilt „als Personen mit Migrationshintergrund, wer eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, wer im Ausland geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist, und wer ein Elternteil hat, das zugewandert ist oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt. Auch Kinder von in Deutschland geborenen Ausländern, die später eingebürgert würden, fallen in diese Kategorie“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2012a).

Die verwendeten Daten dieser Erhebung beruhen auf Bevölkerungszahlen des Jahres 2011, basierend auf der Fortschreibung der Volkszählung von 1987 (VZ 1987). Die aktualisierten Zahlen des Zensus 2011 finden hier also keine Anwendung. Danach haben von den etwa 1.792.000 Hamburgern rund 482.000 Menschen einen Migrationshintergrund, was einem Anteil von 26,9 Prozent entspricht (siehe Abbildung 17). Damit liegt der Migrantenanteil in Hamburg über dem bundesweiten Durchschnitt. Im Vergleich der 15 größten deutschen Städte ist der prozentuale Anteil jedoch eher unterdurchschnittlich. Hamburg belegt hier unter den 15 größten Städten den 11. Rang. Städte wie Frankfurt, Stuttgart, Nürnberg und München weisen einen deutlich höheren Anteil auf.

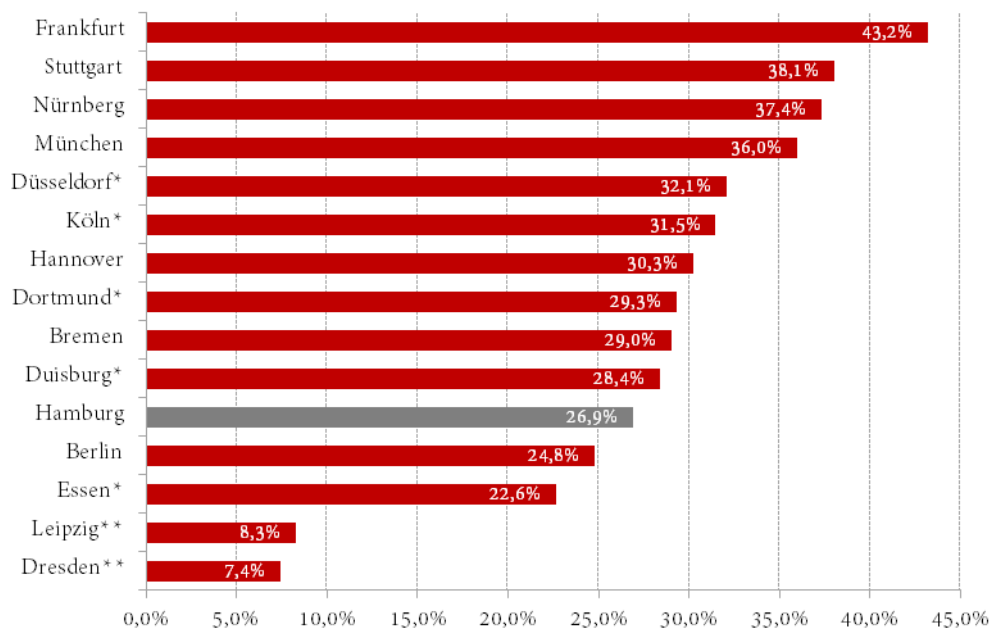


Abb. 17: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in den 15 größten deutschen Städten im Jahr 2011 in Prozent³

Beschäftigungsentwicklung

Der Hamburger Arbeitsmarkt zeigt in den letzten Jahren eine dynamische Entwicklung. Bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigungsentwicklung im Zeitraum 2000 bis 2014 kann Hamburg das stärkste Wachstum verzeichnen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVP-Beschäftigten) am Arbeitsort stieg von 762.471 um 17,1 Prozent auf 892.508 (siehe Abbildung 18). Im Bundesdurchschnitt lag das Wachstum bei lediglich 8,4 Prozent. Mit Ausnahme der Stadt Düsseldorf stieg die Zahl der Beschäftigten in den größten deutschen Städten stärker als im Bundesdurchschnitt. Durch die indexierte Zeitleiste wird ebenfalls deutlich, dass die Beschäftigung bis zum Jahr 2005 in allen Bezugsräumen rückläufig war und danach kontinuierlich – mit wenigen leichten Rückgängen im Zeitraum 2008 bis 2010 – anstieg.

³ * Nordrhein-Westfalen verwendet eine leicht abweichende Definition. Bei den Städten in NRW werden Kinder von hier geborenen eingebürgerten Deutschen nicht als Personen mit Migrationshintergrund gezählt. Da diese Personengruppe noch sehr klein ist, sind die Abweichungen bislang marginal (<1%).

**In Dresden und Leipzig waren die Ergebnisse aus dem Mikrozensus aufgrund der geringeren Fallzahlen nicht repräsentativ. Die hier verwendeten Zahlen stammen aus dem Einwohnermelderegister.

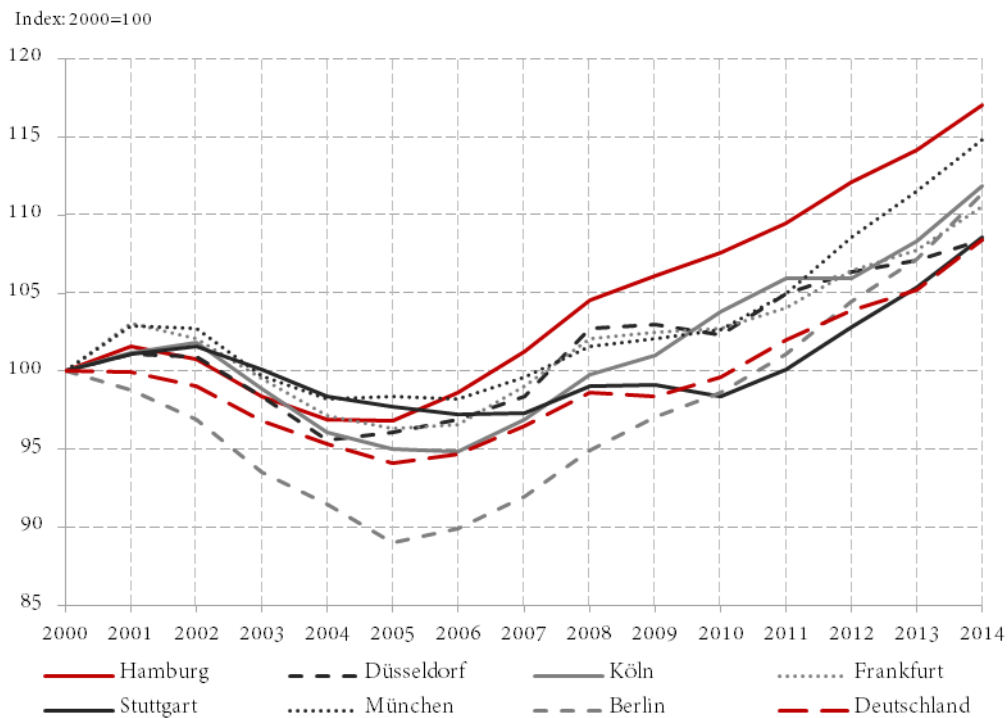


Abb. 18: Entwicklung der Beschäftigung (SVP-Beschäftigte am Arbeitsort) in Deutschland und den sieben größten Städten im Zeitraum 2000 bis 2014 (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.)

Anteil der Hochqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung

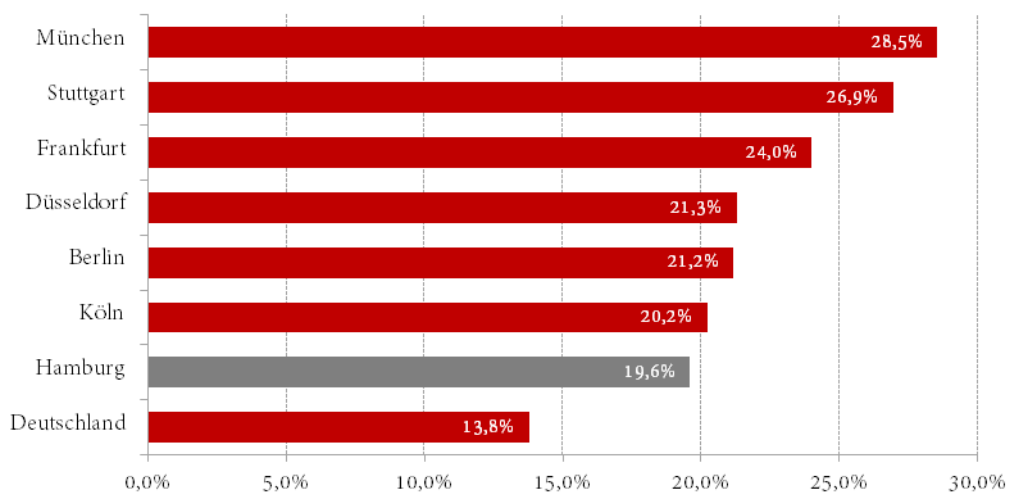


Abb. 19: Anteil der hochqualifizierten SVP-Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2014

Die folgende Abbildung zeigt den Anteil der Hochqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung. Laut Definition können hochqualifizierte Beschäftigte ein abgeschlossenes Fachhoch- oder Hochschulstudium vorweisen (siehe Definition in Kapitel 3.2). In Deutschland traf dies am 30. Juni

2014 auf etwa 4,16 Millionen SVP-Beschäftigte zu, was bundesweit einem Anteil von 13,8 Prozent entsprach. In allen sieben Städten lag dieser Anteil deutlich höher als im Bundesdurchschnitt, was die wirtschaftliche Bedeutung dieser Standorte verdeutlicht. Mit Ausnahme von Hamburg lag der Anteil der Hochqualifizierten in allen Städten über 20 Prozent. In der Hansestadt gab es insgesamt 174.810 hochqualifizierte Beschäftigte.

Betrachtet man die Entwicklung der hochqualifizierten Beschäftigten wird deutlich, dass die Stadt Hamburg hier aufholen konnte. Die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten stieg im Zeitraum 2000 bis 2011 um 47 Prozent an, während bundesweit das Wachstum bei lediglich 30,3 Prozent lag. Die Städte mit einem verhältnismäßig hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter verzeichneten ein unterdurchschnittliches Wachstum (Frankfurt +24,4 Prozent, Stuttgart +28,5 Prozent, München +30,3 Prozent). Insgesamt stieg die Zahl hochqualifizierter Beschäftigten damit deutlich stärker als die Beschäftigung insgesamt.

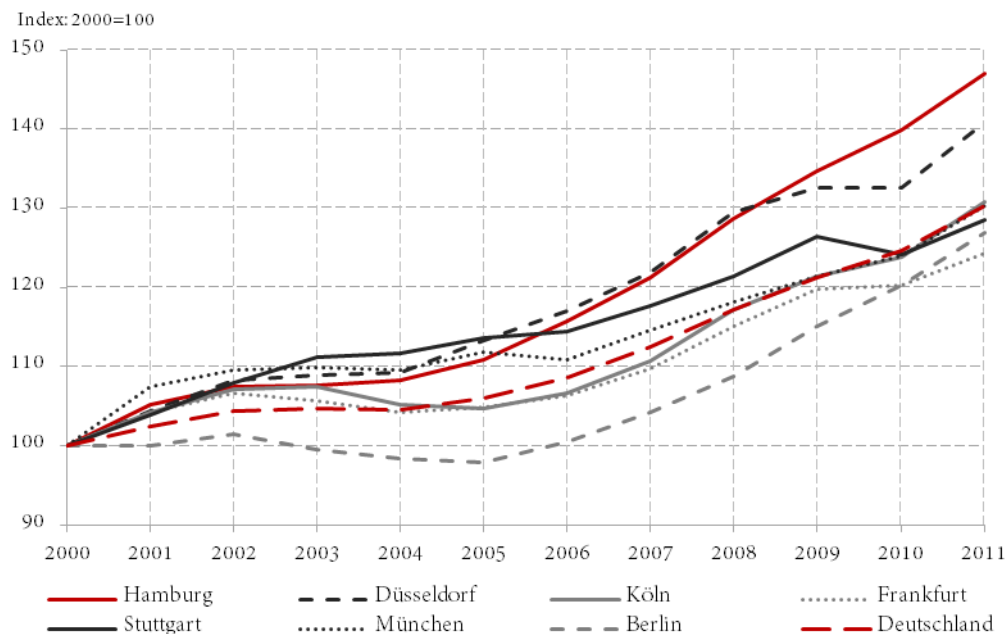


Abb. 20: Entwicklung der Beschäftigung von Hochqualifizierten in Deutschland und den sieben größten Städten am Arbeitsort (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.)⁴

Anteil der hochqualifizierten Ausländer an allen hochqualifizierten Beschäftigten

Am 30. Juni 2011 gab es insgesamt 6.888 ausländische hochqualifizierte Beschäftigte in Hamburg. Damit sind 5,84 Prozent aller hochqualifizierten Beschäftigten ausländischer Herkunft (siehe Abbildung 21). Im Jahr 2000 betrug der Anteil 3,33 Prozent. Hamburg liegt hier gleichauf mit Berlin

⁴ Aufgrund von Änderungen in der statistischen Grundlage im Jahr 2012 ist nur der Zeitraum 2000 bis 2011 aufgeführt

und knapp über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 5,68 Prozent. In Hamburg gibt es im Vergleich zu München (8,89 Prozent) und Frankfurt (7,92 Prozent) verhältnismäßig wenige hochqualifizierte Ausländer, die über eine Beschäftigung verfügen. Berücksichtigt man jedoch, dass Hamburg einen wesentlich geringeren Ausländeranteil aufweist als München und Frankfurt, zeigt sich, dass die Arbeitsmarktintegration ausländischer Hochqualifizierter in Hamburg nicht schlechter ist als in anderen deutschen Großstädten.

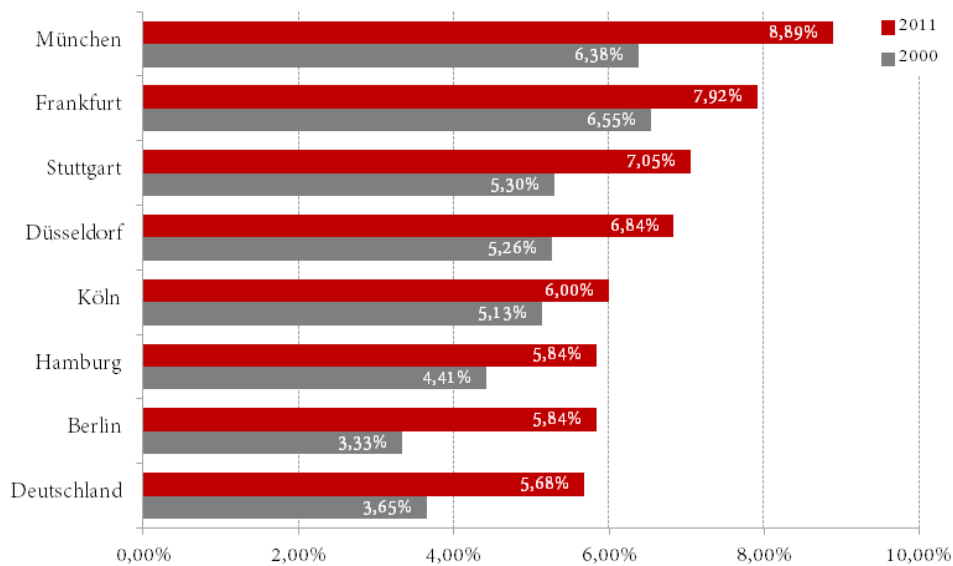


Abb. 21: Anteil der hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten an allen hochqualifizierten Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2000 und 30.06.2011

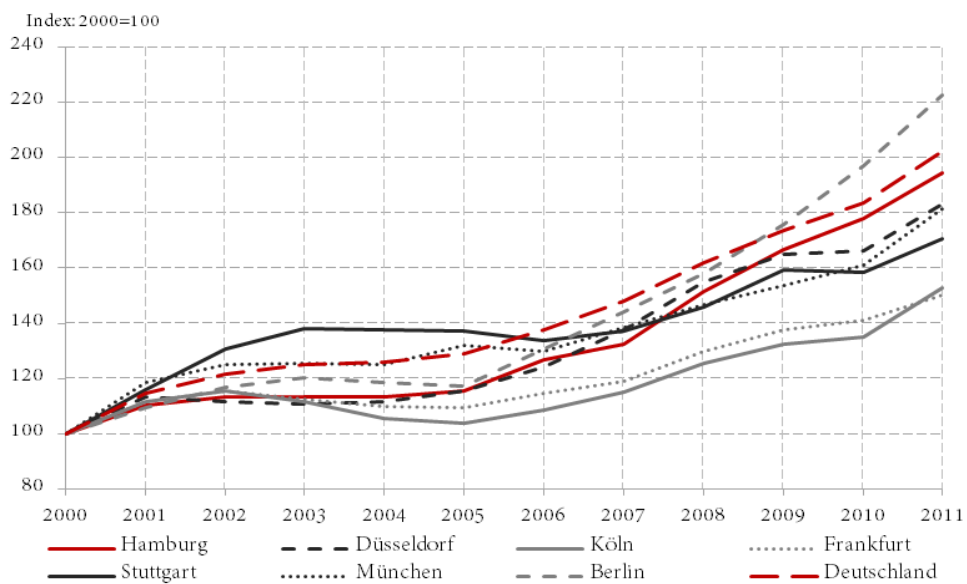


Abb. 22: Entwicklung der ausländischen hochqualifizierten SVP-Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten am Arbeitsort (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.)

Berücksichtigt man die Entwicklung seit dem Jahr 2000 zeigt sich, dass Hamburg im Vergleich zu den anderen Städten – außer Berlin – aufholen konnte und bis zum Jahr 2011 mit einem starken Wachstum von 94,5 Prozent die Zahl der ausländischen hochqualifizierten Beschäftigten nahezu verdoppeln konnte (+3.346 Personen) (siehe Abbildung 22). Das relative Wachstum fiel lediglich in Berlin (+122,6 Prozent) und im Bundesdurchschnitt (+102,5 Prozent) stärker aus. Gerade seit dem Jahr 2005 ist eine starke Dynamik zu erkennen. Die Zahl der erteilten Aufenthaltstitel nach § 19a (Blaue Karte EU) summierte sich seit Einführung am 1. August 2012 in den ersten sieben Monaten auf insgesamt auf 369, wovon 151 beziehungsweise 40 Prozent auf Regelberufe und 218 beziehungsweise 60 Prozent auf Mangelberufe entfielen (Stand: 28.02.2013) (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 47). Hier zeigt sich ein gegenteiliges Bild zum Bundesdurchschnitt, wo etwa 60 Prozent auf Regelberufe entfallen und lediglich 40 Prozent auf Mangelberufe.

Der Anteil der ausländischen hochqualifizierten Beschäftigten an allen ausländischen Beschäftigten lag in Hamburg im Jahr 2011 bei 9,64 Prozent. Hamburg erreicht bei diesem Indikator den fünftbesten Wert der hier aufgezeigten sieben Städte. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil der Akademiker unter den ausländischen Beschäftigten seit dem Jahr 2000 bundesweit deutlich gestiegen ist. Diese Erkenntnis deckt sich auch mit den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Steigerung des Akademikeranteils bei Zuwanderern (siehe Abbildung 23).

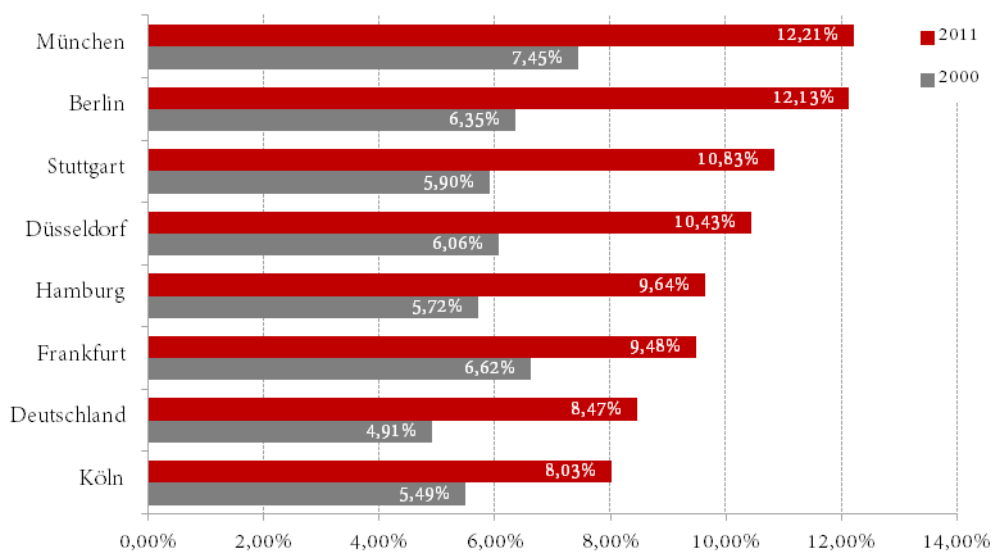


Abb. 23: Anteil der hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten an allen ausländischen Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2000 und 30.06.2011

4.2 Analyse der städtischen Strategien und Konzepte

Das stadtentwicklungspolitische Leitbild „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“, welches im Jahr 2002 veröffentlicht wurde, bildet den Grundstein der städtischen Aktivitäten zur Förderung, Entwicklung und Verbesserung der Willkommenskultur in der Stadt Hamburg. Insgesamt wurden fünf Leitprojekte formuliert, worunter das Leitprojekt „Welcome to Hamburg“ die Maßnahmen in Bezug auf die Willkommenskultur zusammenfasst (vgl. Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt 2007, S. 17; Hamburg Welcome Center 2012).

Das Leitprojekt „Welcome to Hamburg“ zielt neben der Stärkung der Wirtschaft und der Schaffung neuer Arbeitsplätze darauf ab, die Stadt „Hamburg noch attraktiver für qualifizierte Arbeitskräfte und ihre Familien aus dem In- und Ausland zu machen“ (Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt 2007, S. 18). Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem wirtschaftlichen Wettbewerb verbunden mit dem zukünftigen Arbeitskräftebedarf, möchte sich Hamburg als eine zuwanderungsfreundliche Stadt positionieren. So soll ein positives Image der Stadt international nach außen getragen werden – auch, um den Bekanntheitsgrad Hamburgs auf internationalem Parkett zu steigern. Des Weiteren soll durch das vorgesehene Service- und Leistungsangebot eine hohe Zufriedenheit der Zugezogenen gewährleistet werden. Die komplexe Verwaltungsstruktur mit ihren verschiedenen Anlaufstellen in der Hansestadt wurde hier als hemmender Faktor angesehen. Mit der Durchführung der Maßnahmen soll auch auf die bisherige Kritik von Neubürgern reagiert werden, die den hohen Verwaltungsaufwand bemängelten (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2005, S. 1f.). Als Zielgruppen des Leitprojektes werden „qualifizierte Fachkräfte, Hochschulabsolventen, Unternehmen, Selbstständige und ihre Familien“ genannt (ebd.).

Insgesamt setzt sich das Leitprojekt „Welcome to Hamburg“ aus drei Komponenten zusammen. Bestandteile sind „die Errichtung eines Informations- und Beratungszentrums für Neubürger („Hamburg Welcome Center“) und [der] Aufbau einer Neubürgerinformationsplattform im Internet („Hamburg Welcome Portal“).“ (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2005, S. 1). Hinzu kommt die Initiierung eines *Hamburg Welcome Netzwerkes* (siehe Abbildung 24).

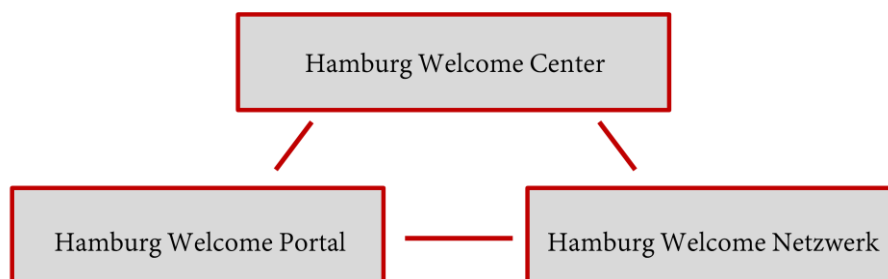


Abb. 24: Aufbau des Leitprojektes Welcome to Hamburg

Das *Hamburg Welcome Netzwerk*, welches im August 2006 gegründet wurde, stellt ein Servicenetzwerk dar und setzt sich aus verschiedenen Ansprechpartnern der öffentlichen Verwaltung und privaten Organisationen, wie zum Beispiel Relocation-Agenturen, Maklern und dem Schulinformationszentrum zusammen. Für die Netzwerkpartner stehen detaillierte Informationen zur Verfügung, die sie auch an kompetente Experten weiterleiten können. Das Netzwerk soll dabei kontinuierlich weiterentwickelt werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2005, S. 4; Hamburg Welcome Center 2012).

Das *Hamburg Welcome Portal* dient als umfangreiche Informationsplattform für Neubürger und ist unter der Adresse www.welcome.hamburg.de abrufbar. Der Internetauftritt soll einerseits eine imagefördernde sowie eine informative Funktion übernehmen, da dieser oft als Erstkontakt genutzt wird. Informationen zu verschiedenen relevanten Themen sowie Links zu weiterführenden Informations- und Beratungsstellen und Formulare stehen dabei auf der Webseite zur Verfügung (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2005, S. 8).

Hamburg Welcome Center

Im April 2007 erfolgte die Eröffnung des *Hamburg Welcome Centers* (HWC) (vgl. Hamburg Welcome Center 2012). Das HWC wird von der Handelskammer Hamburg als „Serviceeinrichtung“ der Hansestadt Hamburg beschrieben und soll als „Ansprechpartner für alle Neubürgerinnen und Neubürger aus dem In- und Ausland“ dienen (vgl. Handelskammer Hamburg 2015). Der Kunde steht dabei im Fokus der Arbeit und soll ein qualitativ hochwertiges Serviceangebot vorfinden. „Vollständigkeit, Vielfältigkeit und Mehrsprachigkeit, aber auch Übersichtlichkeit, hohe Aussagekraft, Verbindlichkeit und leichte Verständlichkeit sowie die Aktualität“ stellen dabei wesentliche Erfolgsfaktoren dar (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2005, S. 2). Das *Hamburg Welcome Center* ist eine Ergänzung zum bestehenden Angebot in den Bezirksämtern und ist verwaltungstechnisch an das Einwohneramt des Bezirkes Hamburg-Mitte angegliedert (vgl. ebd.). Die Räumlichkeiten des HWC befinden sich in der Handelskammer Hamburg, in strategisch guter Lage nahe des Rathauses in der Hamburger Innenstadt. Dabei wurde auch der bisherige Serviceschalter des Bezirksamtes Hamburg-Mitte für „ausländerrechtliche Anliegen der Führungskräfte der Wirtschaft“, welcher sich bereits in der Hamburger Handelskammer befand, in das *Hamburg Welcome Center* integriert (vgl. Hamburg Magazin 2013).

Zielgruppe des Hamburg Welcome Centers

Der Service des Hamburg Welcome Centers umfasst je nach Zielgruppe unterschiedliche Angebote. Generell können alle Neubürger und andere Interessierte allgemeine Auskünfte erhalten. Das intensive Beratungs- und Betreuungsangebot richtet sich jedoch nur an die Kernzielgruppe, für die laut der Stadt Hamburg ein höherer Beratungsbedarf zu erwarten ist. Die Beratung soll dabei serviceorientiert und effizient erfolgen. Hierfür wird von den Mitarbeitern Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sowie Kundenfreundlichkeit erwartet (vgl. Bürgerschaft der Freie und Hansestadt Hamburg 2005,

S. 2f.), da circa 70 Prozent des Kundenkontakts in Englisch stattfindet (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2012, S. 9). Neben einem allgemeinen Auskunftsbereich, gibt es einen abgetrennten Bereich für die Beratung der Kernzielgruppe. Diese unterteilt sich dabei in folgende Untergruppen:

- Fach- und Führungskräfte
 - Ausgebildete Spezialisten und Experten
 - gesuchte Fachkräfte
 - Führungskräfte
 - leitende Angestellte
 - Hochschulabsolventen
 - international tätige Künstler und Sportler
 - Konsularangehörige
 - Unternehmer und Investoren
 - Existenzgründer
 - sonstige besonders qualifizierte Selbstständige
- Wissenschaftler und Forscher
- Studierende
- Partner und Kinder (jeweils dazugehörige Familie)
- in Hamburg (künftig) ansässige Unternehmen und Institutionen in ihrer Funktion als Arbeitgeber (ebd.)

Die Kernzielgruppe wird als wichtiger Baustein für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung der Hansestadt angesehen: „Die qualifizierten Zuwanderer aus dem Ausland stellen im Hinblick auf die weitere Entwicklung Hamburgs zu einer internationalen Wirtschafts- und Wissensmetropole eine ganz bedeutsame Zielgruppe dar.“ (Hamburg Magazin 2013). Hingegen müssen andere Zuwanderer (zum Beispiel Flüchtlinge und Asylbewerber) sich weiterhin an die regulären Einrichtungen der Ausländerbehörde und Kundenzentren wenden. Es findet also eine Trennung der unterschiedlichen Zuwanderergruppen statt (vgl. Die Tageszeitung 2012).

Des Weiteren gibt es auch „indirekte“ Kunden, die den Service des Hamburg Welcome Centers in Anspruch nehmen. Hierzu zählen die International Offices der Universitäten, die Personalabteilungen der Hamburger Unternehmen sowie private Relocation-Manager. Diese werden zweimal jährlich zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, um den Austausch und Kontakt zwischen dem Hamburg Welcome Center und den Akteuren zu fördern. Themenschwerpunkte sind zum Beispiel das Einreise- oder Aufenthaltsrecht. Die Veranstaltungen werden von bis zu 100 Personen besucht (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2012, S. 10ff.). Im Jahr 2012 verfügte das Hamburg Welcome Center über 13 Mitarbeiter. Neben der allgemeinen Leitung und einer leitenden Position und zehn Mitarbeitern im Bereich Neubürgerservice umfasste der Personalbestand eine weitere feste Arbeitskraft im Bereich Wohninformationsservice und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Hamburg Welcome Center 2012).

Angebote und Serviceleistungen des Hamburg Welcome Centers

Das Serviceangebot im allgemeinen Auskunftsbereich, welches sich an alle Neubürger richtet, bezieht sich auf die Themen „Alltag in Hamburg, Arbeiten, Wohnen, Schule & Ausbildung, Studieren & Forschen, Kinder & Familie sowie Kultur & Lifestyle“ (Hamburg Welcome Center 2012).

Hier sollen allgemeine Fragen beantwortet werden, wie zum Beispiel: Wie finde ich in Hamburg eine Wohnung? Wie eröffne ich ein Bankkonto? Wo können meine Kinder betreut werden? Wie funktioniert das Schulsystem? Wo kann ich einen Sprachkurs absolvieren? (Hamburg Welcome Center 2012). Dabei soll für alle Interessierten ein gewisses Informationsangebot zu den genannten Themen abgedeckt werden. Hierunter fallen allgemeine Auskünfte von Mitarbeitern, Broschüren, Merkblätter, die Weiterleitung an andere Ansprechpartner oder Informationsveranstaltungen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, S. 3f.).

Das zusätzliche exklusive Serviceangebot für die Kernzielgruppe lässt sich in einen hoheitlichen und einen nicht-hoheitlichen Leistungsbereich unterteilen. Ersterer unterteilt sich wiederum in ein melderechtlches und ein ausländerrechtliches Angebot (siehe Tabelle 4).

Melderechtlches Angebot (Kundenzentrum)	Ausländerrechtliches Angebot (Ausländerdienststellen)
<ul style="list-style-type: none"> - Anmeldung des Wohnsitzes - Ausstellung von Steuerkarten - Bescheinigungen (z.B. Meldebestätigungen) - Führungszeugnisse - Gewerbeanmeldungen (begrenzt) - Verschiedene Vordrucke und Anträge - Amtliche Beglaubigungen - etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Freizügigkeitsbescheinigung für EU-Bürger - Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnis - Visaverlängerungen für Geschäftsreisende - Auflageänderungen - Übertragung von vorhandenen Aufenthaltstiteln in den neuen Pass - Fiktionsbescheinigung über die Beantragung eines Aufenthaltstitels - Ausstellung sonstiger ausländerrechtlicher Bescheinigungen - ausländerrechtliche Informationen und Erstberatung - etc.

Tabelle 4: Hoheitliches Serviceangebot des Hamburg Welcome Centers für die Kernzielgruppe

Im Jahr 2011 wurden 5.235 Aufenthaltstitel im Rahmen der hoheitlichen Leistungen vom Hamburg Welcome Center vergeben. Der Großteil (1.323) entfiel auf die Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung einschließlich der *Blue Card*. Auf das gesamtstädtische Gebiet bezogen wurden 26 Prozent dieses Aufenthaltstitels im Hamburg Welcome Center bearbeitet (Hamburg: 4.994). Hinzu kamen die Aufenthaltstitel zur Ausbildung (596), zu selbstständigen Tätigkeiten (166) sowie zum Familiennachzug (974). Im Folgejahr stieg die Zahl der vergebenen Aufenthaltstitel im Hamburg Welcome Center stark an und lag bei insgesamt 6.695.

Während der Anteil der Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung (inklusive *Blue Card*) durch das Hamburg Welcome Center im Jahr 2011 noch bei 26 Prozent lag, waren es im darauffolgenden Jahr bereits 37 Prozent. In Bezug auf die Bearbeitung von Aufenthaltstiteln zu selbstständigen Tätigkeiten lag der Anteil der HWC sogar bei 55 Prozent im Jahr 2012. Des Weiteren bekamen 13 Prozent aller Bildungszuwanderer (Studenten, Auszubildende, Praktikanten) ihren Aufenthaltstitel im Hamburg Welcome Center. Im Zeitraum 2011 bis 2012 gab es durchschnittlich 1.849 Kundenkontakte. Die Beratung fand jeweils zu einem Drittel persönlich, telefonisch und schriftlich statt (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2012, S. 22).

In Bezug auf das nicht-hoheitliche Leistungsangebot soll sich die Beratungsintensität der Kernzielgruppe vom allgemeinen Serviceangebot abheben. „Die Kernzielgruppe soll grundsätzlich eine umfassendere und intensivere Beratung bekommen, die ggf. auch eine Klärung von Anfragen oder Problemen per Telefon, eine Hilfestellung beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen, die Weiterleitung und ggf. Terminvereinbarung mit einem weiterführenden kompetenten Ansprechpartner umfassen soll und dabei mit einer persönlichen Note und in angenehmer (Business-)Atmosphäre mit einem besonderen Charakter angeboten werden soll“ (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, S. 4). Die Zuordnung der einzelnen Neubürger zur Kernzielgruppe erfolgt über ein Einladungsschreiben, in dem ein erster Termin angeboten wird. Die Kernzielgruppe lässt sich in der Regel gut abgrenzen, da die Personen meist bereits über ein Beschäftigungsverhältnis oder Studienplatz in der Stadt verfügen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, S. 5).

Bislang gibt es keine repräsentative Messung der Arbeit des Hamburg Welcome Centers im Rahmen eines Qualitätsmanagements. Die Kundenzufriedenheit wird jedoch im Tätigkeitsbericht 2011/2012 auf Grundlage von Feedbackfragebögen und E-Mailverkehr als positiv bewertet. Als Kritikpunkte wurden der lange Terminvorlauf und die teilweise eingeschränkte Erreichbarkeit erwähnt (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2012, S. 18).

Das Hamburg Welcome Center sucht ebenfalls den Austausch und die Kooperation mit strategisch wichtigen Akteuren. Hierzu zählen die Arbeitsagentur Hamburg, die Senatskanzlei, die Behörde für Inneres, die Handelskammer Hamburg, die Hamburger Universitäten, Unternehmen, Relocation-Manager, internationale Organisationen sowie Kommunen, Städte und Städtenetzwerke (vgl. Hamburg Welcome Center 2012).

Das Hamburg Welcome Center bietet eigene Veranstaltungen, wie zum Beispiel die „Hamburg Welcome Tour“, die monatlich stattfindet und unter anderem Exkursionen zu Hamburger Unternehmen oder Stadtführungen und anschließendes Netzwerken umfasst, an. An der deutsch/englischsprachigen Veranstaltung können bis zu 30 Personen teilnehmen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 10). Ein weiteres Angebot sind die Hamburg Welcome Day, die im nächsten Abschnitt genauer beschrieben werden.

Im Vergleich zu anderen Städten wird das Hamburg Welcome Center als Vorzeigebispiel gehandelt (vgl. Ludwig 2012; Polke-Majewski 2014). Von der Bundespolitik wird das Vorhaben sehr positiv gelobt und gilt bundesweit als Modellprojekt. So wird das Konzept des Hamburger Welcome Centers auch als Vorbild beim Aufbau ähnlicher Institutionen in anderen deutschen Städten zum Vorbild genommen (vgl. Ludwig 2012, BBSR 2014, S. 69).

Hamburg Welcome Days

Die *Hamburg Welcome Days* wurden zum ersten Mal im Oktober 2011 vom Hamburg Welcome Center in Zusammenarbeit mit dem Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut in der Handelskammer Hamburg organisiert (vgl. Netzwerk IQ 2011). Das Programm sah unter anderem einen Workshop mit rund 250 Teilnehmern zum Thema „Internationality of Metropolitan Life and Economics“ vor (vgl. Hamburger Abendblatt 2011). Eine bilinguale Messe bot eine Ausstellung zu Themen wie Wohnen, Arbeiten, Kultur, Bildung und Dienstleistungsangebote in Hamburg für Neubürger an. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch ein Kulturprogramm für Kinder und Erwachsene (vgl. Netzwerk IQ 2011).

Die zweiten *Hamburg Welcome Days* fanden rund anderthalb Jahre später im Juni 2013 in Form einer Konferenz statt und standen unter dem Motto „Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität?“ Zielgruppe der Veranstaltung waren Vertreter regionaler Verwaltungen, mit der Thematik vertraute Wissenschaftler, lokale Unternehmen sowie die Öffentlichkeit. Dabei thematisierte die Konferenz auch die Frage welche Fortschritte in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung seit der ersten Veranstaltung im Jahr 2011 gemacht wurden (vgl. FOM Hochschule 2013). Während in den Workshops ein Austausch zwischen Experten stattfand, konnten interessierte Bürger im Rahmen einer Ausstellung Informationen zum HWC und anderen relevanten Akteuren bekommen.

Die Organisatoren der Konferenz, das Hamburg Welcome Center und die FOM Hochschule, begründeten die Relevanz der Veranstaltung folgendermaßen: „Für Unternehmen gewinnt das Standortkriterium der Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in vielfältigen Ausprägungen weiter an Bedeutung. Hochschulen betrachten die Internationalisierung zunehmend als wichtigen Wettbewerbsfaktor und zudem als Bereicherung. Die Gesellschaft, Politik und Verwaltung sehen sich immer stärker in der Verpflichtung, sich mit einer interkulturellen Öffnung auseinanderzusetzen.“ (FOM Hochschule 2013).

Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Die *Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs* wurde im Juni 2013 unter Federführung der städtischen Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) veröffentlicht. Partner bei der Erarbeitung der Strategie waren neben der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation (BWVI) auch alle weiteren Fachbehörden sowie die Agentur für Arbeit Hamburg, das Jobcenter team.arbeit.hamburg, die Handwerkskammer und Handelskammer Hamburg, der Unternehmensverband Nord sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg (vgl. Freie und

Hansestadt Hamburg 2013a). Ideen und Maßnahmen wurden außerdem mit wissenschaftlichen Experten diskutiert. Als Anlass zur Entwicklung einer Fachkräftestrategie für die Stadt Hamburg wird auf den wachsenden Fachkräftebedarf dank neuer technischer Innovationen und die Weiterentwicklung der Dienstleistungsbranchen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Hamburg verwiesen. Im Vergleich zu vielen anderen Regionen in Deutschland muss Hamburg laut Statistischem Bundesamt erst einige Jahre später mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung rechnen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Die Fachkräftestrategie soll auf die bevorstehenden Entwicklungen reagieren und Maßnahmen im Vorwege eingeleitet werden (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 1f.). Grundlage für die Entwicklung einer Fachkräftestrategie für die Stadt Hamburg bildet das vom Hamburger Senat vorgelegte Arbeitsprogramm, welches am 10. Mai 2011 festgeschrieben wurde:

„Hamburg braucht eine Fachkräftestrategie. Dazu gehört auch ein Fachkräftemonitoring, in dem wir die Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarfe kurz und mittelfristig analysieren. Dazu zählen eine Qualifizierungsoffensive, um auch Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter noch einen Berufsabschluss zu ermöglichen, und der Ausbau der Fortbildung von Beschäftigten, der Familienfreundlichkeit und der altersgerechten Arbeit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 2).

Die Fachkräftestrategie orientiert sich an den stadtentwicklungspolitischen Zielen der wachsenden Stadt. Die Attraktivität und Lebensqualität der Stadt soll fortlaufend gesteigert werden, auch um den Zuzug nach Hamburg zu erhöhen (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 1f.). Hierdurch ergibt sich ein strategischer Zusammenhang der Fachkräftestrategie mit dem Leitprojekt „Welcome to Hamburg.“

Wie bereits angemerkt wird zwischen einem kurz-, mittel- und langfristigem Fachkräftebedarf unterschieden. In Hamburg können aufgrund einer positiven konjunkturellen Lage kurzfristig Stellenbesetzungsgpässe in einigen Branchen entstehen. Dies könne zum Beispiel in „Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen oder technischen, elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufen“ der Fall sein. Der mittelfristige Bedarf bezieht sich auf qualifizierte Fachkräfte in Dienstleistungsbranchen. Durch den strukturellen Wandel der Wirtschaft ändern sich auch die Anforderungen an die Fachkräfte, sodass hier Engpässe entstehen können. Langfristig wird sich das durch den demografischen Wandel sinkende Erwerbspersonenpotenzial auf die Verfügbarkeit von Fachkräften in Hamburg auswirken (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 5f.). Die Zielsetzung der Fachkräftestrategie für die Stadt Hamburg greift drei zeitliche Dimensionen auf. In der kurzfristigen Dimension sollen Stellenbesetzungsgpässe abgedeckt werden. In der mittelfristigen Perspektive geht es darum „die Qualifikationsstrukturen im Aus-, Weiterbildungs- und Hochschulbereich so anzupassen, dass sie auf geänderte Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft reagieren“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 6). Langfristig soll das Erwerbspersonenpotenzial gesichert und bestmöglich ausgeschöpft werden (vgl. ebd.).

Die Sicherstellung der Fachkräftesicherung wird dabei kurzfristig und teilweise auch mittelfristig als Aufgabe der Wirtschaft gesehen. Kurzfristige Auswirkungen werden eher als Ausdruck des Wettbewerbs angesehen. Durch Qualifizierungsangebote und attraktive Arbeitsbedingungen könne zudem auch mittelfristig der Bedarf gedeckt werden. Die Rolle des Staates wird hier in der Bereitstellung passender Aus- und Weiterbildungsangebote gesehen, um so nachfrageorientiert je nach Branche ein ausreichendes Fachkräfteangebot in Hamburg zu gewährleisten. Bezüglich des langfristigen Fachkräftebedarfs sollen seitens der staatlichen Institutionen unterschiedliche Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit und der Zuwanderung ergriffen werden (siehe auch Kapitel 3.2) (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 6).

Um den zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden, wurde von der BASFI in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit ein Fachkräftenetzwerk aufgebaut, in dem arbeitsmarktnahe Akteure (Behörden, Gewerkschaften, Verbände, Sozialversicherungsträger und Kammern) gemeinsam Maßnahmen zur Stärkung des Hamburger Arbeitsmarktes entwickeln. Ziel des Netzwerkes ist es, durch akteursübergreifende Zusammenarbeit bessere Antworten auf die zukünftigen Herausforderungen zu finden. Die BASFI leitet die verantwortliche Projektgruppe, die sich in mehrere Teilprojekte unterteilt. Ein Teilprojekt beschäftigt sich auf konzeptioneller Ebene mit dem Thema Zuwanderung. Aufgabe des Teilprojektes ist es, Lösungsansätze und Maßnahmen zu entwickeln und diese gegebenenfalls mit Maßnahmen anderer Teilprojektgruppen abzustimmen (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 14f.).

Die Fachkräftestrategie der Stadt Hamburg setzt sich aus vier Handlungsfeldern (Säulen) zusammen (siehe Abbildung 25). Das erste Handlungsfeld zielt dabei auf eine verstärkte Qualifizierung der lokalen Fachkräfte im mittel- bis langfristigen Zeithorizont ab. Das zweite Handlungsfeld zielt darauf ab das lokale Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen, zielt das dritte Handlungsfeld auf die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte aus dem gesamten Bundesgebiet sowie dem Ausland ab. Im vierten Handlungsfeld wird die Förderung attraktiver Arbeitsbedingungen in den lokalen Unternehmen thematisiert. Hierzu gehören unter anderem eine angemessene Vergütung, die Förderung von Gesundheit und Arbeitsschutz, eine positive Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation sowie betriebsinterne Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 9).

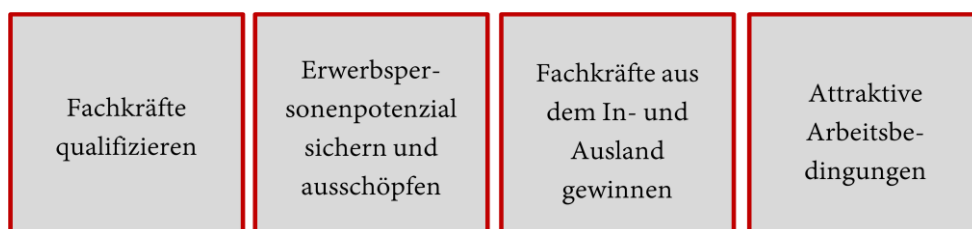


Abb. 25: Die vier Säulen der Fachkräftestrategie

Durch die zunächst positiven Bevölkerungsprognosen für die Stadt Hamburg ist die dritte Säule „Fachkräfte aus dem In- und Ausland gewinnen und Willkommenskultur verbessern“ langfristig gedacht, wobei die Weichenstellung hierfür schon jetzt für relevant erachtet wird (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 8f., 43). Ziel der dritten Säule ist es „zunächst die schon in Hamburg lebenden Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zu Fachkräften zu qualifizieren und zu integrieren und erst darüber hinaus die Chancen der Arbeitnehmerfreizügigkeit des Europäischen Arbeitsmarktes sowie die bestehenden Zuwanderungsmöglichkeiten für Drittstaatenangehörige zu nutzen“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 9). Die vorrangige Förderung der hier bereits lebenden Ausländer wird mit den meist schon vorhandenen Sprachkenntnissen und Wissen lokaler Gepflogenheiten begründet. Die dritte Säule sieht insgesamt vier Zielgruppen vor:

- bereits in Hamburg lebende Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit
- Arbeitnehmer aus der Europäischen Union, die als Beschäftigte keine aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen haben
- Fachkräfte aus Drittstaaten, die etwa über die *Blue Card* zuwandern können und
- qualifizierte Fachkräfte aus dem gesamten Bundesgebiet (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 43f.)

In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung einer attraktiven Willkommenskultur verdeutlicht. Diese gilt es laut Fachkräftestrategie „für Fachkräfte aus aller Welt weiter zu verbessern und insbesondere das Hamburg Welcome Center weiterzuentwickeln“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 44).

Neben dem HWC bieten zwei weitere Anlaufstellen in der Stadt Hamburg Serviceleistungen für Neubürger an. Zum einen bietet das Projekt „*Make it in Hamburg!*“, welches durch die Stadt Hamburg und den Europäischen Sozialfonds (ESF) für Hamburg im Zeitraum 2014 bis 2016 gefördert wird, Beratung für Arbeitssuchende an. Im Fokus von „*Make it in Hamburg!*“ stehen dabei verschiedene Zielgruppen. Hierzu gehören neben Akademikern auch qualifizierte Fachkräfte, Auszubildende, Partner, Hochschulabsolventen und ausländische Studierende. Das ESF-Projekt verfolgt dabei drei Ziele. Zunächst sollen ausländische Fachkräfte, vor allem aus den EU-Mitgliedsstaaten, und Hamburger Unternehmen zusammengebracht werden. Des Weiteren sollen mitziehende Lebens- beziehungsweise Ehepartner einen leichteren Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt bekommen. Im dritten Ziel gilt es, ausländische Studierende und Absolventen langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und zu halten (vgl. Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit 2014). Das Angebot ist sehr serviceorientiert und bietet Unterstützung bei der Stellensuche, Bewerbungstrainings, interkulturelle Workshops, die Kontaktherstellung zu Unternehmen sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote über den Kooperationspartner Arbeit und Leben e.V. (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2014).

Seit Oktober 2010 gibt es in Hamburg die *Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)*. Diese ebenfalls durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Einrichtung arbeitet unabhängig von den zuständigen Anerkennungsstellen und soll Zuwanderer über die Möglichkeiten der Anerkennung informieren und

beratend unterstützen. Bis zum Ende des Jahres 2014 wurden durch die fünf Mitarbeiter insgesamt rund 3.900 Migranten beraten. Die Kosten von etwa einer Million Euro werden durch die BASFI und den ESF getragen. Sind weitere Qualifizierungsmaßnahmen zur Anerkennung notwendig, können Anträge auf Stipendien der Stadt Hamburg bei der Beratungsstelle beantragt werden (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2015). Die ZAA erfüllt damit den Anspruch auf unabhängige Beratung nach Artikel 2 Abs. 1 HmbABQG (siehe Kapitel 3.2).

Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers (Drucksache 20/14264 vom 4. Februar 2015)

Am 4. Februar 2015 wurde die Drucksache 20/14264 der Hamburger Bürgerschaft zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers veröffentlicht, welche im Rahmen des städtischen Fachkräftenetzwerkes vorab abgestimmt wurde. Die Drucksache sieht eine Vielzahl von Maßnahmen und strategischen Änderungen vor, die im Folgenden erläutert werden sollen.

Durch die Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers soll die Stadt Hamburg auch weiterhin eine Vorreiterrolle im Bereich Willkommenskultur in der Verwaltung einnehmen. Der Ansatz sieht dabei vor, das „HWC von einer serviceorientierten Dienststelle zu einem Dienstleistungszentrum“ auszubauen (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 9). Hierfür werden mehrere Angebote der Stadt im Hamburg Welcome Center gebündelt. Die Neustrukturierung sieht vier Leistungsbereiche vor, von denen zwei auch schon zuvor zum Hamburg Welcome Center gehörten (siehe Abbildung 26).

Das Bezirksamt Hamburg-Mitte ist auch weiterhin für die Bereiche „Hoheitliche Leistungen“ und „Neubürgerservice“ zuständig. Der Leistungsbereich „Hoheitliche Leistungen“ wird insofern erweitert, als dass vor Ort Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche für Hochschulabsolventen und Folgeerteilungen für Auszubildende und Studierende erteilt werden können. Weiterhin können Neubürger wählen, ob sie ihre melderechtlichen Angelegenheiten im HWC oder in den Ausländerdienststellen der Bezirke erledigen. Das Angebot des Neubürgerservices wird in einem separaten Leistungsbereich ausgebaut, der sich auch verstärkt um die Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Portals kümmern soll. Das Internetportal soll dabei alle neuen Leistungen des HWC berücksichtigen. Zusätzlich soll ein Social Media Konzept erarbeitet werden, um den Bekanntheitsgrad des HWC zu steigern. Des Weiteren soll in diesem Leistungsbereich ein „Lotsenprogramm“ etabliert werden, welches die gesellschaftliche Integration der Neubürger verbessern soll. Das „Lotsenprogramm“ sieht dabei vor, den Neubürgern die Vermittlung in bestehende Communities und Netzwerke und ein Angebot von Mentoren zur Orientierung am neuen Lebensort anzubieten. Zum „Lotsenprogramm“ gehört auch die Organisation von Veranstaltungen, wie etwa der monatlichen Hamburg Welcome Tour. Für die Anschlussfinanzierung des Neubürgerservice nach 2017 soll eine Entgeltzahlung für das Serviceangebot durch die Wirtschaft geprüft werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 10).

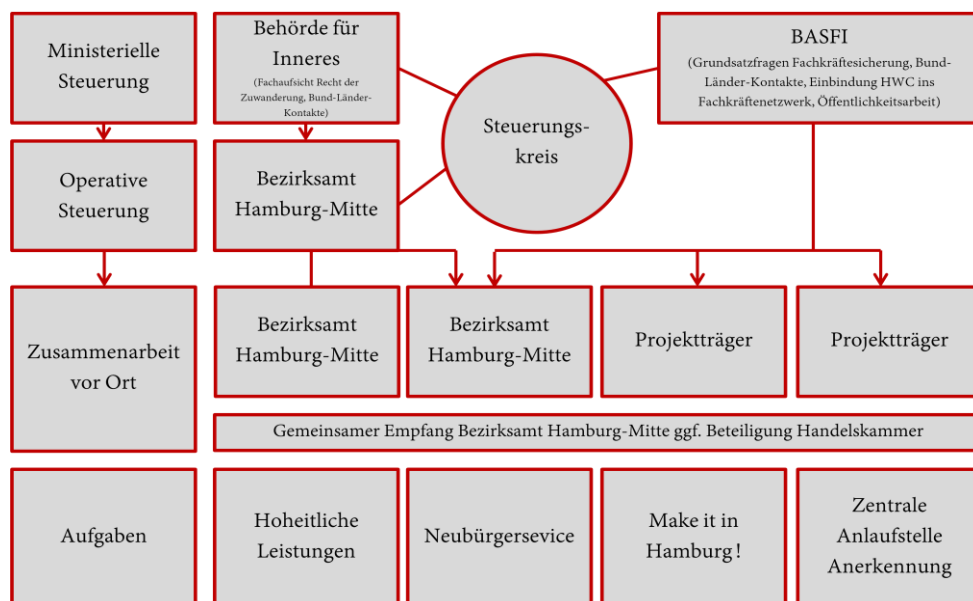


Abb. 26: Aufbauorganisation und Leistungsangebot des Hamburg Welcome Centers

Hinzu kommen die vorab erläuterten städtischen Programme „Make it in Hamburg!“ und die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung, die jeweils einen eigenen Leistungsbereich bilden (siehe Abbildung 26). Die Zuständigkeit verbleibt bei den Projektträgern. Das Angebot des ESF-Projektes „Make it in Hamburg!“ wird um die Beratung von Unternehmen, besonders klein- und mittelständischer Unternehmen, bezüglich der Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland, erweitert. Die Anerkennungsberatung, die seit einigen Jahren durch die ZAA ausgeführt wird, soll ebenfalls in das Hamburg Welcome Center integriert werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 10f.).

Die Integration der vorhandenen städtischen Angebote in das Hamburg Welcome Center soll den potenziellen Kunden eine bessere Übersicht verschaffen. Hierhinter steckt die Idee eines *One-Stop-Shops*, also eines Ortes, an dem alle Leistungen der Stadt unter einem Dach gebündelt sind. Hierfür ist ein Umzug der beiden zusätzlichen Leistungsbereiche in die Räumlichkeiten des HWC vorgesehen (vgl. ebd.).

Zudem wird die Kernzielgruppe des Hamburg Welcome Center erweitert, um den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs gerecht zu werden. Fachkräfte, die sich aus dem Ausland online über das Angebot in Hamburg informieren, sollen ein ausführlicheres Angebot im Internet auffinden. Damit sollen potenzielle Fachkräfte schon vor ihrer Entscheidung gezielter angesprochen werden. Zu diesem Zweck soll das Hamburg Welcome Portal ausgebaut und vermehrt auch Hochschulabsolventen und ausländische Auszubildende angesprochen werden, um ihnen die Perspektive, nach Ausbildung beziehungsweise Studium in Hamburg langfristig zu bleiben, aufzuzeigen. Zudem sieht das Hamburg Welcome Center die Familienangehörigen von Fachkräften als eine weitere wichtige Zielgruppe an, die

noch gezielter in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 8f.).

Insgesamt soll sich Hamburg laut Bürgerschaft „zunehmend zur ‚Welcoming City‘“ entwickeln, um sich „im Wettbewerb um Fachkräfte aus Europa und der Welt (...) behaupten und seine Attraktivität weiter steigern“ zu können (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 8). Darunter versteht die Stadt auf der einen Seite Zuwanderung als Potenzial und Chance für die Stadt zu verstehen und auf der anderen Seite die Verwaltungsstrukturen für Neubürger mehr zu öffnen und auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Hierfür soll die Willkommenskultur in den bezirklichen Ausländerdienststellen deutlich verbessert werden. Das Hamburg Welcome Center soll die Einrichtungen dabei als Dienstleister beraten und unterstützend zur Seite stehen. Zudem sollen Personalschulungen im Bereich Serviceorientierung durchgeführt werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 7f.). Das serviceorientierte Dienstleistungsangebot des Welcome Centers soll durch Qualitätsmanagementsysteme fortlaufend evaluiert werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 11f.). Der Steuerungskreis, der sich aus der Behörde für Inneres (BIS), der BASFI und dem Bezirksamt Hamburg-Mitte zusammensetzt, setzt sich mit Fragen zur Qualitätssicherung und Haushaltsplanung auseinander. Fragen zur Zuwanderung werden innerhalb des Fachkräftenetzwerkes festgelegt (ebd.). Die Geschäftsleitung des HWC wurde bereits vor Veröffentlichung der Drucksache in die BASFI verlagert, da aufgrund der neuen Organisationsstruktur des HWC Posten obsolet wird. Dort beinhaltet die Position einen stärkeren Fokus auf Steuerungsaufgaben, Schnittstellenmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätssicherung. Zudem ist so die Integration in das Fachkräftenetzwerk gewährleistet (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 14).

Um die Position des Hamburg Welcome Centers zu stärken, sollen ebenfalls die Kooperationsbeziehungen mit anderen Akteuren gestärkt werden. Die Neugestaltung des Welcome Portals soll dabei in Kooperation mit der Hamburg Marketing GmbH erfolgen, um dieses so mit dem gesamtstädtischen Onlineauftritt abzustimmen. Zudem soll die Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit durch die Integration des Förderprogramms „Make it in Hamburg!“ gefördert werden. Das lokale Büro der ZAV in Hamburg betreut jedoch momentan nur deutsche Arbeitnehmer, die ins Ausland gehen („Outgoings“), während die Anwerbung von Fachkräften zentral für ganz Deutschland („Incomings“) über die Bundeszentrale in Bonn erfolgt. Des Weiteren soll die Zusammenarbeit mit den Universitäten in Bezug auf ausländische Hochschulabsolventen eine größere Bedeutung in der Zukunft finden. Das Beratungsangebot für ausländische Absolventen des Leistungsbereiches „Make it in Hamburg!“ bietet neben den bestehenden Career Centern, die es an den größeren Hochschulen gibt, ein zusätzliches Angebot für diese Zielgruppe und kann dadurch die Bindung dieser Zielgruppe an die Stadt Hamburg erhöhen. Letzten Endes soll auch die Zusammenarbeit mit der Metropolregion fokussiert werden. Dies wird vor allem mit den wirtschaftlichen Verflechtungen zum Umland begründet. Die Städte und Landkreise können auf freiwilliger Basis und kostenpflichtig in das Beratungsangebot des HWC

eingebunden werden, sodass Kunden über die dortigen Angebote informiert werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12ff.). Die Kosten des Hamburg Welcome Centers für die Stadt Hamburg belaufen sich im Jahr 2015 insgesamt auf 1,86 Millionen Euro. Die Erlöse summieren sich auf 248.000 Euro belaufen sich (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 20).

4.3 Analyse der Expertengespräche

Im Rahmen der Analyse zum Thema Willkommenskultur in Hamburg wurden mehrere Experteninterviews geführt. Die Interviewpartner lassen sich dabei in die drei Akteursgruppen internationale hochqualifizierte Fachkräfte, Unternehmen, in denen Hochqualifizierte tätig sind, und städtische Akteure gliedern. Jede von ihnen hat wiederum eine individuelle Sichtweise auf die Thematik.

Auf Seite der städtischen Akteure wurden Gespräche mit Birte Steller (Referat für Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktpolitik für besondere Zielgruppen bei der BASFI, Ansprechpartnerin für Arbeitsmarktpolitische Fragen in Bezug auf Migranten und Zuwanderung sowie ehemalige Leiterin des Hamburg Welcome Centers) und Florian Krins (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit - GIZ GmbH, Landesbüro Hamburg, Leitung des Projektes „Make it in Hamburg!“) geführt. Oliver Rößling (Mitglied der Geschäftsleitung bei der Absolute Software GmbH) sowie Corinna Nienstedt (Geschäftsführerin der Handelskammer Hamburg, Leiterin des Geschäftsbereichs International) haben Fragen zur unternehmerischen Perspektive beantwortet. Des Weiteren standen mit Alex Ahom, John Heaven und Jasmine Coll drei hochqualifizierte Fachkräfte Rede und Antwort.

Der Interview-Leitfaden ist so konzipiert, dass im weitesten Sinne allen Akteursgruppen die gleichen Fragen gestellt werden, jedoch wird die jeweilige Perspektive des Interviewpartners berücksichtigt. Die Interviewfragebögen für die drei Akteursgruppen sowie die Dokumentation der Gespräche sind im Anhang der Arbeit zu finden. Im Folgenden werden die Aussagen der Interviewpartner zum Thema Willkommenskultur in Hamburg dargestellt.

Willkommenskultur in Hamburg

Generell attestieren alle Interviewpartner der Stadt Hamburg eine gewisse Willkommenskultur, wobei diesbezüglich unterschiedliche Aspekte genannt werden, die diese ausmachen. Zwei Interviewpartner weisen auf die Historie Hamburgs als Hansestadt hin, in der durch den Handel und den Hafen schon seit Jahrhunderten Migranten und Internationalität eine Rolle spielen (vgl. Interview Nienstedt, Krins). Die städtischen Akteure empfinden die lokale Gesellschaft als migrationsfreundlich (vgl. Interview Steller) und sehen eine im Vergleich zu anderen deutschen Städten besser ausgeprägte Willkommenskultur (vgl. Interview Krins). Von Seiten der Fachkräfte wird die lokale Gesellschaft hingegen als eher zurückhaltend und pragmatisch angesehen (vgl. Interview Ahom, Coll). Die

Willkommenskultur in der Stadt lasse sich dabei wohl mehr auf Touristen als auf Neubürger beziehen (vgl. Interview Coll).

Positive Aspekte der Willkommenskultur in Hamburg

In der Hamburger Gesellschaft hat nach Meinung einiger Interviewpartner in den letzten Jahren ein Umdenken bezüglich des Themas Zuwanderung stattgefunden (vgl. Interview Steller, Krins, Nienstedt). Diese wird zunehmend als Gewinn für die Gesellschaft und die Wirtschaft wahrgenommen (Steller, Krins, Nienstedt). Diesbezüglich wird angemerkt, dass junge Menschen in der Regel weniger Vorurteile gegenüber Migranten haben als die ältere Bevölkerung, da sie es eher gewohnt sind Migranten im Alltag um sich zu haben (vgl. Interview Steller). Gleiches gilt für in ihrer Bevölkerungsstruktur durchmischte Stadtteile, wo die Bevölkerung meist offener gegenüber Migranten sei – ein Beispiel hierfür sei der Stadtteil Altona (vgl. Interview Steller). In den Unternehmen wird den Mitarbeitern (von der Handelskammer) eine vergleichsweise offene Haltung gegenüber ausländischen Mitarbeitern zugesprochen (vgl. Interview Nienstedt). Hamburg weise durch die Kompaktheit als Stadtstaat zudem den Vorteil auf, landesweite Strukturen zur Förderung der Willkommenskultur effizienter umzusetzen zu können, als in Flächenländern (vgl. Interview Krins).

Von Frau Coll wurde die Offenheit der Mitarbeiter bei Arbeitsantritt als positiv wahrgenommen (vgl. Interview Coll). Gleichzeitig stellt ein anderer Expat fest, dass die Integration bei festem Arbeitsplatz leichter fällt (vgl. Interview Heaven). Als positiv wird etwa die Zuverlässigkeit der Aufnahmegesellschaft bewertet, wobei man bei Bedarf selbst nach Hilfe fragen müsse (vgl. Interview Heaven, Coll). Als positiv wird ebenfalls das Interesse der lokalen Bevölkerung eingeschätzt und deren Englischkenntnisse als überraschend gut bewertet (vgl. Interview Coll).

Während einige Interviewpartner die Internationalität der Stadt Hamburg als positiven Aspekt der lokalen Willkommenskultur hervorheben (vgl. Interview Krins, Nienstedt), kritisieren wiederum andere Interviewpartner die wenig vorhandene Internationalität (vgl. Interview Rößling). Diesbezüglich scheint also eine sehr breite Auffassung bei den verschiedenen Akteuren gegeben zu sein.

Negative Aspekte der Willkommenskultur in Hamburg

Fast alle Interviewpartner nannten die öffentliche Verwaltung in einem negativen Zusammenhang mit der Willkommenskultur. Der Service wird in der Regel von Neubürgern als unzureichend angesehen (vgl. Interview Krins). Von Seiten der Expats wurde bemängelt, dass die Mitarbeiter in den Ämtern nur das Nötigste tun und keine hilfreichen Hinweise zu weiteren Informationen und Anlaufstellen geben (vgl. Interview Ahom, Coll, Heaven). In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass alle drei befragten Expats keine Informationen über das Hamburg Welcome Center hatten (vgl. Interview Ahom, Coll, Heaven). Als weiteres Negativbeispiel wurde die Serviceleistung in den lokalen Bankfilialen genannt. Die Kontoeröffnung, als eine der ersten organisatorischen Dinge, scheint eine Hürde darzustellen (vgl. Interview Coll, Rößling). Dabei stellen die nicht vorhandenen

Englischkenntnisse der Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung und in den Banken sowie das Fehlen von Unterlagen beziehungsweise Formularen in englischer Sprache ein großes Hindernis für Neuankömmlinge dar, die noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen (vgl. Interview Ahom, Coll, Krins, Rößling). In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass es in den letzten Jahren versäumt wurde, die Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung auch für eine internationale Klientel zu schulen (vgl. Interview Rößling). Das negative Image der Bürokratie wird von den Expats jedoch eher als Gesamtdeutsches und nicht als lokales Problem in Hamburg angesehen (vgl. Interview Ahom, Coll).

Als weiterer negativer Aspekt wurde außerdem der Wohnungsmarkt genannt. Neubürger verfügen in der Regel nicht über lokale Marktkenntnisse, wodurch sich die Wohnungssuche deutlich erschwert (vgl. Interview Coll, Rößling). Die Willkommenskultur in den Anlaufstellen der öffentlichen Verwaltung bleibt jedoch eines der zentralen Kritikpunkte.

Hamburg ein attraktiver Lebensort für ausländische Fachkräfte?

Generell wird die Stadt Hamburg von den Ansprechpartnern als ein attraktiver Lebensort wahrgenommen. Es wird jedoch angemerkt, dass die Stadt nicht über dieselbe Popularität wie andere Städte verfügt (vgl. Interview Coll, Heaven, Rößling). In diesem Zusammenhang wird in den Interviews oft Berlin als Gegenbeispiel genannt, da es nach empfinden der Interviewpartner deutlich mehr ausländische Fachkräfte in die Hauptstadt zieht. Als Begründung für diese Anziehungskraft wird das Image als kreative Stadt mit ihren Subkulturen angebracht (vgl. Interview Nienstedt, Rößling, Steller). Letztlich hänge die Wahl des Wohnortes jedoch davon ab, was die Fachkraft sucht (vgl. Interview Nienstedt, Steller). Die fehlende Anziehungskraft wird auch mit dem geringen Bekanntheitsgrad der Stadt im internationalen Kontext begründet (vgl. Interview Coll, Heaven, Krins, Nienstedt, Rößling, Steller). Die Bekanntheit beschränke sich dabei eher auf den deutschsprachigen Raum, wo Hamburg mit einem positiven Image gut positioniert ist (vgl. Interview Heaven, Steller). Der Name der Stadt sei zwar bekannt, jedoch gäbe es wenige Assoziationen mit der Stadt und ihren spezifischen Merkmalen (vgl. Interview Ahom, Coll, Steller).

Die befragten Expats sind entweder aufgrund ihres Lebenspartners (vgl. Interview Ahom, Heaven) oder aufgrund eines Jobangebotes in die Stadt gekommen (vgl. Interview Coll). Generell sei es von Seiten der Unternehmen schwierig ausländische Fachkräfte in die Stadt zu locken, da Ziele wie Berlin in Augen vieler attraktiver seien. Aus eigener Erfahrung müsse man den potenziellen Mitarbeitern deshalb viele Zugeständnisse machen (vgl. Interview Rößling). Die Bereitschaft nach Berlin zu gehen sei da viel höher, trotz schlechterer Arbeitsmarktlage und Vergütungssituation (vgl. Interview Rößling).

Die Interviewpartner der Akteursgruppe Unternehmen bestätigen, dass zugezogene Fachkräfte in der Regel von der Stadt sehr begeistert sind und die hohe Lebensqualität schätzen (vgl. Interview Krins, Nienstedt, Rößling). In Bezug auf die hohe Lebensqualität wird auf die Vielzahl der Freizeit- und Erholungsflächen, das kulturelle Angebot sowie die Sauberkeit und Sicherheit in der Stadt verwiesen (vgl. Interview Coll, Nienstedt, Steller).

Als Faktoren, die die Stadt eher unattraktiv machen, werden von den Interviewpartnern die Wetterverhältnisse (vgl. Interview Heaven, Steller) und das Fehlen von weiteren Industrien, die eine hohe Anziehungskraft für Hochqualifizierte haben, wie zum Beispiel die Automobilindustrie genannt (vgl. Interview Krins).

Als nachteilig für die Standortattraktivität werden auch die schlechte Anbindung des städtischen Flughafens (vgl. Interview Krins, Rößling) sowie das unzureichende internationale Bildungsangebot, zum Beispiel internationale Schulen, genannt (vgl. Interview Steller). Diese zwei Standortfaktoren stellen hemmende Faktoren bei der Internationalisierung einer Stadt dar.

Vorteile und Alleinstellungsmerkmale Hamburgs gegenüber anderen Städten

Gelobt wird weiter der gut ausgebaute öffentliche Nahverkehr (vgl. Interview Heaven, Rößling). Hamburg sei zudem eine kompakte Stadt, in der man schnell andere Orte erreicht (vgl. Interview Rößling). Die Vielfältigkeit der einzelnen Stadtteile wird ebenfalls als Besonderheit wahrgenommen (vgl. Interview Heaven). Gleichzeitig wird angemerkt, dass die Alleinstellungsmerkmale einer Stadt jedoch für jede Person individuell seien (vgl. Interview Heaven).

Laut der städtischen Akteure hebt sich die Stadt Hamburg unter anderem durch ihre Familienfreundlichkeit von anderen Städten ab. Dies kann beispielsweise an den kostenlosen Kindergarten- und Studienplätzen festgemacht werden, was wiederum zu einer höheren Standortqualität führt (vgl. Interview Steller).

Zudem wird die Infrastruktur der einzelnen ausländischen Communities in der Stadt hervorgehoben (vgl. Interview Krins, Nienstedt). Dies betrifft zum einen die unternehmerische Ebene, die durch diverse Vereine und Gesellschaften geprägt ist, wie beispielsweise die Chinesisch-Deutsche Gesellschaft e.V. (vgl. Interview Nienstedt). Diese bilateralen Gesellschaften gäbe es in diesem Ausmaß laut Handelskammer in keiner anderen deutschen Stadt (vgl. Interview Nienstedt). Auch auf informeller privater Ebene gäbe es viele Communities, die mit der Zeit feste Strukturen aufgebaut haben und Neubürgern das Einfinden in die Stadt ermöglichen (vgl. Interview Krins, Nienstedt).

Aus wirtschaftlicher Perspektive sei die Stadt sehr erfolgreich bei ausländischen Unternehmensansiedlungen, wie zum Beispiel aus China (vgl. Interview Nienstedt). Zudem sei die Wirtschaftsstruktur viel diverser als in anderen Großstädten, was den Standort auch für berufstätige Paare (Dual Career) attraktiver macht, da sich dem Partner so mehr Möglichkeiten bei der Jobsuche eröffnen (vgl. Interview Nienstedt).

Rahmenbedingungen bei der Einwanderung nach Deutschland

Die Rahmenbedingungen zur Einwanderung werden von den Interviewpartnern weitestgehend als positiv beurteilt. Die drei befragten Expats stammen alle aus der Europäischen Union und hatten somit keine Beschränkungen bei der Anreise (vgl. Interview Ahom, Coll, Heaven). Die Anwerbung von

Fachkräften aus Drittstaaten wird vom befragten Software-Unternehmen ebenfalls als weitestgehend unkompliziert wahrgenommen (vgl. Interview Rößling). Die Einwanderung von IT-Fachkräften ist jedoch durch die Klassifizierung als Mangelberuf gegenüber anderen Berufsbildern erleichtert. Die gesetzlichen Reformen der letzten Zeit sowie die aktuelle Diskussion um das Zuwanderungsgesetz werden auch von der Handelskammer als positiv beurteilt (vgl. Interview Nienstedt).

Als weitaus negativer wird hingegen die Anerkennung ausländischer Qualifikationen angesehen. Die bürokratischen Hürden werden diesbezüglich als viel zu hoch bewertet, wodurch Potenzial für den Arbeitsmarkt verloren geht (vgl. Interview Ahom, Heaven, Krins, Rößling, Steller).

Maßnahmen der lokalen Unternehmen

Die Nennung und Beurteilung der verschiedenen Maßnahmen der Unternehmen soll aufgrund der geringen Anzahl der Interviews an dieser Stelle nicht erfolgen. Unternehmen handeln sehr unterschiedlich bei der Integration ausländischer Fachkräfte in den Berufsalltag und das neue Lebensumfeld. Die Handelskammer bestätigt, dass einige Unternehmen wenig bis gar keine Maßnahmen zur Integration ergreifen, andere wiederum jedoch gezielte Schritte durchführen, wie etwa die Betreuung durch einen Relocation-Agent (vgl. Interview Nienstedt, Steller). Zwei der befragten Expats sind selbstständig tätig und können deshalb hierzu keine Aussagen treffen (vgl. Interview Ahom, Heaven). Frau Coll hat bei ihrer Ankunft kaum Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erfahren, hatte jedoch freiwillige Unterstützung von ihrem Personalleiter bekommen (vgl. Interview Coll). Die befragte Software-Firma stellt ein positives Beispiel dar. Sie führt zahlreiche Maßnahmen zur Integration ihrer Mitarbeiter durch. So mietet das Unternehmen Wohnungen für die Mitarbeiter an, um ihnen die aufwendige Suche zu ersparen. Zudem hat die Firma eine externe Deutschlehrerin, die Aktivitäten mit den Mitarbeitern unternimmt. Bei erfolgreicher Absolvierung eines Sprachkurses bekommen die Mitarbeiter die Kosten von der Firma erstattet. Zu Beginn unterstützt das Unternehmen ihre neuen Mitarbeiter auch bei Behördengängen (vgl. Interview Rößling).

Städtisches Angebot für ausländische Hochqualifizierte

Das städtische Angebot für ausländische Hochqualifizierte wird von den Akteuren der Stadt als sehr positiv wahrgenommen (vgl. Interview Krins, Steller). Die Stadt bekomme von Seiten der Unternehmen, der Fachkräfte und anderen Städten ein sehr positives Feedback (vgl. Interview Steller). Andere Städte in Deutschland sähen Hamburg gar als Vorreiter im Bereich der Willkommenskultur (vgl. Interview Krins, Steller). Im Zentrum steht dabei das Hamburg Welcome Center, das einen umfassenden Rundum-Service anbietet und als Vorbild für andere Städte bereits fungierte (vgl. Interview Krins, Steller). Gleichzeitig wird jedoch auch betont, dass das städtische Angebot stets weiterentwickelt werden müsse, um im Wettbewerb auch weiterhin eine Vorreiterposition zu bewahren (vgl. Interview Krins, Steller). Auch die Beratungsstellen „Make it in Hamburg!“ und ZAA werden gut angenommen und unter Neubürgern weiterempfohlen (vgl. Interview Krins). Das befragte Software-Unternehmen nutzt den Service des Hamburg Welcome Centers für seine Unternehmen (vgl. Interview

Rößling), wohingegen die befragten Expats nicht über das HWC informiert waren beziehungsweise sind (vgl. Interview Ahom, Coll, Heaven).

Verbesserungsbedarf aus Sicht der hochqualifizierten Fachkräfte

In den Gesprächen wurden diverse Verbesserungsvorschläge zur Verbesserung der Willkommenskultur in Hamburg angesprochen, die verschiedene Handlungsbedarfe thematisieren. Aus Sicht der Expats wird die Neuausrichtung der öffentlichen Verwaltung als ein sehr wichtiges Thema angesehen (vgl. Interview Ahom, Coll). Dort gäbe es vor allem Verbesserungsbedarf beim Umgang mit Kunden, was eine kunden- und serviceorientiertere Arbeitsweise der Mitarbeiter implementiert. Zum Beispiel würde es vielen Neubürgern helfen, zusätzliche Hinweise zu weiteren bürokratischen Angelegenheiten und anderen relevanten Anlaufstellen von den Mitarbeitern der städtischen Anlaufstellen zu bekommen (vgl. Interview, Coll). In diesem Zusammenhang ist noch einmal zu erwähnen, dass die drei befragten Expats nicht über das Angebote des Hamburg Welcome Centers informiert waren. Mitarbeiter in den Kundenzentren und Ausländerbehörden könnten Neubürger auf dieses Angebot hinweisen. Hinzu wird es als wichtig erachtet, Formulare und andere Dokumente auch in englischer Sprache auszuhändigen und diese leicht verständlich zu gestalten, um den Bürokratieaufwand für die Neubürger zu minimieren (vgl. Interview Ahom, Coll). Ein weiterer wichtiger Aspekt, der nach Meinung der Expats verbessert werden sollte, ist das Online-Angebot der Stadt Hamburg. Hier wünschen sich die befragten Expats ein größeres englischsprachiges Angebot im Bereich der öffentlichen Verwaltung (zum Beispiel Formulare online ausfüllen), aber auch in Bezug auf kulturelle Veranstaltungen (Veranstaltungskalender auf Englisch) (vgl. Interview, Coll).

Ein weiterer Schwachpunkt stellt nach Ansicht der Expats das Marketing der Stadt dar. Die Stadt ist im internationalen Kontext nicht sonderlich bekannt, in den Augen der Expats jedoch eine Stadt mit hoher Lebensqualität. Um mehr Fachkräfte aus dem Ausland anzulocken wäre daher eine verstärkte Marketingstrategie nach Meinung der Expats ein wichtiger Aspekt (vgl. Interview Coll, Heaven). In diesem Zusammenhang solle hierfür die bestehende Marketing-Strategie überdacht werden, da die hervorgehobenen Charakteristika (Michel, Musical, Hafen, Reeperbahn) zwar im deutschsprachigen Raum gut funktionieren, jedoch im internationalen Kontext keine Alleinstellungsmerkmale darstellen. Hier sollten andere beziehungsweise neue Geschichten entwickelt werden (vgl. Interview Heaven).

In Bezug auf Expats könnte die Stadt mit dieser Zielgruppe stärker in den direkten Kontakt treten und ihre Bedürfnisse und Erwartungen an die Stadt (Was wollen/brauchen die Expats in der Stadt?) mehr hinterfragen und neue Handlungsansätze anhand dieser Informationen auslegen (vgl. Interview Heaven). Herr Ahom würde es begrüßen, wenn es auch auf Stadtteilebene Ansprechpartner für Neubürger gäbe, die in Form von informellen Treffen über das Leben in der Stadt informieren und Tips an die Neubürger weitergäben. In diesem Format könne auch der Kontakt zu lokalen Bürgern und Neubürgern gefördert werden (vgl. Interview Ahom). Ein weiterer Vorschlag sieht die Entwicklung

eines Ratgebers über lokale Gegebenheiten für Neubürger vor, in dem gesellschaftliche Verhaltensweisen, Regeln und Themen des Alltags erläutert werden (vgl. Interview Coll).

Verbesserungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

Die Verbesserungsvorschläge der befragten Akteure der Privatwirtschaft decken sich teilweise mit denen der Expats. Die Akteursgruppe sieht es ebenfalls als wichtig an, die Willkommenskultur in anderen behördlichen Anlaufstellen zu erhöhen. Hierzu werden, wie bei der Akteursgruppe der Fachkräfte, ebenfalls eine serviceorientiertere Ansprache der Neubürger, die Verbesserung der Englischkenntnisse des Personals, Formulare in englischer Sprache sowie eine Erleichterung des bürokratischen Aufwandes genannt (vgl. Interview Rößling). Auch aus unternehmerischer Perspektive sollte die Stadt Hamburg in Form einer verbesserten Marketing-Strategie den Bekanntheitsgrad im Ausland steigern. Dies ist aus Sicht der Unternehmen besonders wichtig, um das ausländische Fachkräftepotenzial zu erhöhen (vgl. Interview Rößling). Aus eigener Erfahrung ist es schwierig Fachkräfte nach Hamburg zu locken, da sie die Stadt nicht kennen (vgl. Interview Rößling). Diesbezüglich könnten auch die Städtepartnerschaften der Stadt Hamburg ein Potenzial sein, um mehr Fachkräfte für den lokalen Arbeitsmarkt zu gewinnen (vgl. Interview Rößling).

Aus Sicht der Handelskammer ist es ebenfalls von hoher Relevanz die in Hamburg ansässigen Unternehmen für eine interne Willkommenskultur stärker zu sensibilisieren (vgl. Interview Nienstedt). Dies sei relevant, um einen Culture Clash zu verhindern (zum Beispiel Einführungsseminare, Patenschaften innerhalb des Unternehmens) und den Neubürgern das Gefühl zu vermitteln Willkommen zu sein (vgl. Interview Nienstedt).

Des Weiteren sieht die Handelskammer zusätzliches Fachkräftepotenzial bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Familienangehörigen (Dual Career) und der weniger starken Trennung von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen, da unter den Flüchtlingen ebenfalls Fachkräfte zu finden seien, die ein Potenzial für den lokalen Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Interview Nienstedt). Hierbei sähen sich die Unternehmen auch zunehmend in der Verantwortung (vgl. Interview Nienstedt). Um den Fachkräftebedarf langfristig zu decken wäre es wichtig eine aktive Akquisition und Anwerbung von ausländischen Fachkräften zu betreiben. Hierfür könne etwa die Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung zuständig sein, die schon im Bereich der ausländischen Unternehmensansiedlung sehr erfolgreich sei (vgl. Interview Nienstedt).

Verbesserungsbedarf aus Sicht der städtischen Akteure

Auch aus Sicht der befragten städtischen Akteure muss die serviceorientierte Arbeitsweise des Hamburg Welcome Centers auf die Anlaufstellen in den Bezirken ausgeweitet und eine Willkommenskultur implementiert werden (vgl. Interview Steller). Zudem wird die Erweiterung und Verbesserung des Online-Angebotes als wichtiger Aspekt für die zukünftige Entwicklung angesehen (vgl. Interview Steller). Wie auch aus Sicht der Handelskammer bereits erläutert, sollten die

Unternehmen in Bezug auf internationale Mitarbeiter stärker sensibilisiert werden – gerade in Bezug auf Sprache und Öffnung des Unternehmens für Mitarbeiter aus dem Ausland (vgl. Interview Krins).

Frau Steller sieht nach dem erfolgreichen Aufbau der Strukturen des Hamburg Welcome Centers weitere Handlungsbedarfe, die in der Zukunft stärker fokussiert werden sollten. Hierzu gehören die Verbesserung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktintegration von Fachkräften, wie etwa durch die Erweiterung der ZAV-Maßnahmen auf den Bereich Incomings (vgl. Interview Krins) sowie der verstärkte Kontakt von städtischen Akteuren (HWC) mit den lokalen Communities und Neubürgern (Lotsenprogramm) (vgl. Interview Steller).

Des Weiteren wird eine Verbesserung der Kooperation der einzelnen Akteure, die im Bereich der Willkommenskultur tätig sind, als Stärkung für den Standort angesehen. Das stärkere Zusammenwirken könne zusätzliche Synergien erwirken sowie zum Teil vorhandene Doppelstrukturen obsolet werden lassen und so das Angebot in der Stadt Hamburg langfristig verbessern (vgl. Interview Krins). In diesem Zusammenhang wird auch die Entwicklung einer ressort- und akteursübergreifenden Internationalisierungsstrategie angemahnt. Bisher gäbe es zwar fortschrittliche Konzepte, wie zum Beispiel die Fachkräftestrategie oder das Integrationskonzept, jedoch fehle es an einer allgemeinen Strategie, die die verschiedenen Bereiche und Themenfelder vereint, um die Stadt Hamburg auf der internationalen Bühne besser zu etablieren (vgl. Interview Steller).

Identifizierung der Handlungsbedarfe

In den Gesprächen haben sich bezüglich der Handlungsbedarfe einige Übereinstimmungen zwischen den einzelnen Akteursgruppen gezeigt. Des Weiteren überschneiden sich diese teilweise mit den Zielen der aktuellen Drucksache 20/14264 zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers vom Februar 2015. Auf die Überschneidungen soll im Folgenden noch einmal eingegangen werden.

Die Implementierung einer Willkommenskultur in behördlichen Einrichtungen wird in der Drucksache 20/14264 bereits fokussiert. Hierbei geht es um die Kooperation des Hamburg Welcome Centers mit den Ausländerdienststellen der Bezirke. Allgemeines Ziel ist es Hamburg als *Welcoming City* weiterzuentwickeln (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 7f.). Die Verwaltungsstrukturen sollen dabei „stärker auf Zuwanderung und Integration sowie auf die Bedürfnisse von qualifizierten Zuwandernden (akademisch und beruflich Qualifizierte)“ ausgerichtet werden, wobei ein „Paradigmenwechsel vom ‚Ordnungsgedanken‘ zum ‚Willkommensgedanken‘“ stattfinden soll (ebd.). Das HWC soll hierfür den Ausländerdienststellen beratend zur Seite stehen. Zudem werden Personalschulungen durchgeführt (vgl. ebd.).

Des Weiteren wird die Verbesserung des Online-Angebotes in der Drucksache unter Punkt 6.1 als ein weiterer Bestandteil der Weiterentwicklung des HWC genannt. Diesbezüglich ist eine Zusammenarbeit mit der Hamburg Marketing GmbH vorgesehen, um eine Passgenauigkeit mit dem städtischen Online-Auftritt zu gewährleisten (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12). Dabei sollen

„potenzielle Fachkräfte [...] schon im Herkunftsland über Hamburg als attraktiven Standort und alle Fragen rund um den Zuzug, das Leben in Hamburg, den Arbeitsmarkt und das Thema Anerkennung mehrsprachig“ informiert werden (ebd.). Die Social Media-Aktivitäten des HWC sollen ebenfalls angepasst werden (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 10). Durch die Kooperation mit der Hamburg Marketing GmbH bezüglich des Online-Angebotes sowie mit den Ausländerdienststellen der Bezirke soll auch das Leistungsangebot des Hamburg Welcome Center besser in der Öffentlichkeit publik gemacht werden, um noch mehr Neubürger auf das Angebot der Stadt Hamburg für hochqualifizierte Zuwanderer aufmerksam zu machen.

Sowohl von den Expats als auch von den städtischen Akteuren wurde angemerkt, den sozialen Austausch zwischen Neubürgern beziehungsweise Expats und der Stadt stärker zu fördern. Das Lotsenprogramm, welches zukünftig in den Leistungsbereich Neubürgerservice angegliedert ist, sieht diesbezüglich verschiedene Maßnahmen vor. Die zukünftigen Angebote umfassen die Vermittlung an lokale Communities und Netzwerke, die Kontaktaufnahme mit Mentoren und verschiedene Touren, wie zum Beispiel die bereits bestehende Hamburg Welcome Tour, sowie weitere Veranstaltungsformate (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 10).

Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration wird in der Drucksache unter Punkt 6.2 als ein weiteres Ziel formuliert. Ähnlich wie bei der Erweiterung des Online-Angebotes soll hier eine Kooperation erfolgen. Der Leistungsbereich „Make it in Hamburg!“ soll hierbei zusammen mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit die Anwerbung von Fachkräften noch erfolgreicher gestalten (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12f.).

Die aktive Anwerbung von Fachkräften wird dabei laut Drucksache 20/14264 nicht als Aufgabe der Stadt angesehen. Dies wird damit begründet, dass „Unternehmen [...] ihren Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden besser als die Stadt“ kennen (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12). Deshalb sei „die Anwerbung von Fachkräften oder Auszubildenden grundsätzlich eine Aufgabe der Unternehmen, Kammern und Verbände“, die bereits Anwerbeprojekte in Kooperation mit Unternehmen fördern (ebd.).

Im Rahmen der Interviews wurden jedoch auch Handlungsbedarfe erwähnt, die bei der Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers keine explizite Berücksichtigung finden beziehungsweise nicht im direkten Aufgabenbereich des Hamburg Welcome Centers stehen. Akteursübergreifend genannte Aspekte sind die Sensibilisierung der Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften sowie die Intensivierung der Marketingstrategie der Stadt Hamburg, um den Bekanntheitsgrad international zu erhöhen. Weitere Vorschläge sind die Erarbeitung eines Ratgebers für Neubürger, der auf lokale Eigenheiten eingeht, die Verstärkung der Kooperation der einzelnen Akteure in der Stadt in Bezug auf die städtische Willkommenskultur sowie die Entwicklung einer ressortübergreifenden Internationalisierungsstrategie.

Die genannten Handlungsbedarfe sind in der folgenden Tabelle noch einmal schematisch dargestellt. Die markierten Felder stellen dabei bereits in der neuen Drucksache erwähnte Aspekte dar, die nicht markierten Felder beziehen sich auf Aspekte, die dort nicht explizit aufgegriffen wurden.

Fachkräfte	Unternehmen	Städtische Akteure
Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren	Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren	Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren
Marketingstrategie des HWC ausbauen	Integration in den Arbeitsmarkt fördern	Integration in den Arbeitsmarkt fördern
Kontakt zwischen Stadt und Neubürgern fördern	Aktive Anwerbung von Fachkräften	Kontakt zwischen Stadt und Neubürgern fördern
Online-Angebot des HWC ausbauen	Städtepartnerschaften fördern	Online-Angebot des HWC ausbauen
Ratgeber über lokale Eigenheiten entwickeln	Unternehmen für das Thema sensibilisieren	Unternehmen für das Thema sensibilisieren
Marketingstrategie der Stadt Hamburg verbessern	Marketingstrategie der Stadt Hamburg verbessern	Kooperation zwischen einzelnen Akteuren fördern
		Internationalisierungsstrategie entwickeln

Tabelle 5: Identifizierte Handlungsbedarfe aus der qualitativen Befragung

Zwischenfazit

Städte beziehungsweise Metropolregionen sehen sich zunehmend mit einem immer stärkeren Standortwettbewerb konfrontiert, der sich durch die europäische Integration und die globalisierungsbedingte Deregulierung von einem stark national fokussierten Wettbewerb der Städte hin zu einem internationalem Standortwettbewerb der Metropolregionen gewandelt hat. In der deutschen Raumordnungspolitik wurde den elf identifizierten Metropolregionen dabei eine wichtige Rolle für die Entwicklung Deutschlands zugesprochen (BMVBS 2006, S. 12ff.). Städte der traditionellen Industriestaaten haben sich dabei innerhalb weniger Jahrzehnte mehr oder weniger erfolgreich von industriell geprägten zu dienstleistungs- und wissensorientierten Metropolen gewandelt. Der Faktor Wissen spielt demnach eine immer wichtigere Rolle, um im internationalen Standortwettbewerb bestehen zu können. Das Humankapital stellt dabei eine zentrale Ressource zur Generierung wirtschaftlicher Prosperität dar. Viele Städte haben dies erkannt und werben gezielt um hochqualifizierte Fachkräfte und kreative Köpfe. Diese Zielgruppe hat jedoch hohe Anforderungen an den urbanen Raum und erwartet ein lebendiges Umfeld, vielfältige Kultur- und Freizeitangebote, eine attraktive Wohnraumversorgung etc. – insgesamt also eine hohe Lebensqualität. Weiche Standortfaktoren rücken immer mehr in den Fokus.

Die Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte stellt angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland eine notwendige Maßnahme dar, um den Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung zu kompensieren. In der öffentlichen Diskussion rückt das Thema Fachkräftemangel dabei zunehmend in den Fokus. Die Forderung nach einer verstärkten Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland, um möglichen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt begegnen zu können, wird immer intensiver diskutiert.

Durch die Globalisierung der Weltwirtschaft ergibt sich insgesamt eine verstärkte Mobilität der Menschen, die unter anderem aus der Entstehung transnationaler und zunehmend international agierender Unternehmen resultiert. Hochqualifizierte Fachkräfte sind dabei besonders mobil. Treiber der Mobilität von Hochqualifizierten sind vor allem karrierebezogene und finanzielle Aspekte, die unterstützt werden durch eine transparente Einwanderungspolitik und effiziente Verwaltungsstrukturen, kulturelle Diversität, die Anwesenheit anderer Hochqualifizierter sowie die Lebensqualität und der Lifestyle am Zielort. Die Art der Migration differenziert sich dabei fortlaufend aus. Langfristige und unbegrenzte Aufenthalte verlieren zugunsten kurzfristiger Auslandsaufenthalte an Bedeutung.

Seit den 1950er Jahren wanderten circa neun Millionen Menschen nach Deutschland ein. Dabei wurden in Zeiten des Wirtschaftswunders gezielt Gastarbeiter aus südeuropäischen Ländern und der Türkei angeworben. Nach einer Schwäche der Zuwanderung zu Beginn der 2000er Jahre, ist bedingt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise in vielen europäischen Ländern in den letzten Jahren eine verstärkte Zuwanderung nach Deutschland zu beobachten. Im Jahr 2013 fiel der

Wanderungsüberschuss so hoch aus wie seit 1993 nicht mehr. Ein Großteil der Zuwanderer kam aus anderen EU-Staaten (Wanderungssaldo: +304.000), wobei sich besonders die Zuwanderung aus Italien, Spanien und Rumänien in den letzten Jahren dynamisch entwickelt hat. Zu beobachten ist, dass die Qualifikation der Zuwanderer fortlaufend zunimmt. So hatten beispielsweise 44 Prozent der Neuzuwanderer im Jahr 2009 einen Hochschulabschluss, vier Jahre zuvor waren es nur 30 Prozent (vgl. Seibert, Wapler 2012, S. 2).

Die Bundesregierung hat durch die Verabschiedung einiger Initiativen und gesetzlicher Grundlagen auf die zunehmende Bedeutung qualifizierter Einwanderung reagiert, um ausländischen Fachkräften die Einreise nach Deutschland zu erleichtern und die qualifizierte Zuwanderung besser steuern zu können. Beispiele hierfür sind die *Blue Card*-Initiative sowie das Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus dem Ausland. Ein Großteil der Zuwanderer kommt jedoch aus der EU, da diese durch das Freizügigkeitsabkommen nicht auf eine Aufenthaltserlaubnis angewiesen sind. Um Deutschland nachhaltig auch als Zielland für Hochqualifizierte aus Drittstaaten attraktiv zu machen, bedarf es jedoch weiterer Erleichterungen im Zuwanderungsrecht und dem Abbau bürokratischer Strukturen, die der Ausschöpfung des ausländischen Fachkräftepotenzials teilweise im Wege stehen. Die Zuwanderung aus Drittstaaten sollte dabei in Zukunft deutlich stärker in den Fokus gerückt werden, da die meisten EU-Mitgliedsstaaten vor ähnlichen demografischen Entwicklungen stehen und bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage die momentan verstärkte Zuwanderung wieder abnehmen könnte.

Im Zuge der öffentlichen Diskussion um die gezielte Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland wird dem Thema Willkommenskultur eine rege Aufmerksamkeit zuteil. Die Zuwanderung von Fachkräften und ihre Integration nehmen in der heutigen Stadtentwicklungspolitik eine zentrale Rolle ein. Eine offene und vielfältige Gesellschaft, die Neubürger willkommen heißt, bildet für hochqualifizierte Zuwanderer ein bedeutendes Argument bezüglich der Standortattraktivität. Neben der Willkommenskultur ist auch die Etablierung einer Anerkennungskultur in der Gesellschaft erforderlich, die die Leistungen aller vor Ort lebenden Menschen wertschätzt und sie in die Gesellschaft integriert.

Die Willkommenskultur stellt jedoch in Deutschland ein verhältnismäßig neues Themenfeld dar und steckt in vielerlei Hinsicht noch in der Anfangsphase. Einige Kommunen haben jedoch die Bedeutung der Willkommenskultur auf sozialer und ökonomischer Ebene erkannt und setzen gezielt Maßnahmen zur Förderung um. Mittlerweile ist dadurch eine Bandbreite an Maßnahmen entwickelt worden, die die einzelnen Standorte für Neubürger attraktiver machen sollen. Beispielsweise wurden Anlaufstellen der kommunalen Verwaltung reformiert und gezielter auf die Gruppe der hochqualifizierten Fachkräfte ausgerichtet. Der Zuwanderer wird zunehmend als Kunde verstanden, wodurch der Servicegedanke stärker im Mittelpunkt der Verwaltungsarbeit rückt. Beispielhaft ist hier die Einrichtung sogenannter Welcome Center zu erwähnen, die sich ausschließlich an Neubürger richten. Andere Kommunen lassen in ihrer gesamtstädtischen Stadtentwicklungsstrategie der Internationalisierung einen größeren

Stellenwert zukommen, wie es zum Beispiel in der Stadt Mannheim der Fall ist. Letztendlich soll bei der Umsetzung der Maßnahmen das Image des Standortes auf internationaler Ebene gefördert werden, um den Standort im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte zu etablieren beziehungsweise besser zu positionieren. Kritiker argumentieren jedoch, dass eine Fokussierung der Willkommenskultur auf hochqualifizierte Fachkräfte ökonomische Aspekte in den Vordergrund stellt und die Potenziale anderer Zuwanderer durch die Unterteilung in zwei Klassen nicht genutzt werden und der Eindruck entstehe nicht alle Menschen wären gleich willkommen.

Die Stadt Hamburg zählt zu den wichtigsten Wirtschaftszentren in der polyzentrisch organisierten Bundesrepublik Deutschland. Die Stadt gilt als einer der wichtigsten Hafenstandorte Europas und ist ein bedeutender Standort weiterer Branchen wie etwa Medien, Logistik, IT und unternehmensorientierte Dienstleistungen. Des Weiteren ist Hamburg Sitz international agierender Großunternehmen sowie zahlreicher ausländischer Unternehmen, womit die Stadt auch als Wohnort über die gewisse Attraktivität für mobile Fachkräfte verfügt.

Anhand statistischer Daten konnte verdeutlicht werden, dass sich die Stadt Hamburg in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt hat. Die Bevölkerung konnte seit dem Jahr 2000 deutlich wachsen, wobei deutschlandweit die Bevölkerungsentwicklung schwächer ausfiel. Seit dem Jahr 2010 zeigt sich dabei auch eine deutlich verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland, die zum größten Teil zum Bevölkerungswachstum der Stadt beiträgt. Allein im Jahr 2013 trug der Wanderungssaldo mit dem Ausland von 18.410 Personen fast ausschließlich zum Gesamtwanderungssaldo von 20.665 bei. Der Geburtenaldo trägt hingegen nur wenig zum Bevölkerungswachstum bei (2013: 879), liegt jedoch im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt im positiven Bereich. Die Zeitreihe zu den Wanderungsbewegungen verdeutlicht, dass gerade in Bezug auf die Zuwanderung aus dem Ausland die konjunkturelle Lage einen wichtigen Einflussfaktor bildet. Die Zuwanderer kommen, wie auch die Zahlen für ganz Deutschland zeigen, mehrheitlich aus anderen EU-Mitgliedsstaaten. Hamburg weist jedoch im Vergleich zu anderen Großstädten in Deutschland einen geringen Ausländer- (13,4 Prozent) und Migrantenanteil (26,9 Prozent) auf.

Der Arbeitsmarkt konnte sich in den letzten Jahren ebenfalls sehr positiv entwickeln. Die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten konnte im Vergleich zu anderen deutschen Wirtschaftszentren deutlich stärker steigen, dennoch fällt der Anteil mit 19,6 Prozent immer noch verhältnismäßig niedrig aus. Gleiches gilt für die Beschäftigung hochqualifizierter Ausländer. Im Zeitraum 2000 bis 2011 konnte die Beschäftigung dieser Gruppe um 94,5 Prozent gesteigert werden – ein Wachstum, das nur in Berlin übertroffen werden konnte (+122,6 Prozent). Der Anteil ausländischer Fachkräfte an allen hochqualifizierten Beschäftigten erreicht zwar mit 5,84 Prozent ein niedrigeres Niveau als in anderen Großstädten, setzt man jedoch den Anteil der ausländischen hochqualifizierten Beschäftigten in Relation zum Ausländeranteil zeigt sich, dass Hamburg hier gut positioniert ist.

Die Stadt Hamburg hat bereits vor vielen Jahren erkannt, dass eine umfangreiche Willkommenskultur eine zentrale Komponente im internationalen Standortwettbewerb bildet. Mit der Verabschiedung des stadtentwicklungspolitischen Leitbildes „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“ wurde im Jahr 2002 hierfür der Grundstein gelegt. Die strategische Ausrichtung richtete sich dabei sehr stark auf hochqualifizierte Fachkräfte sowie Studierende und Hochschulabsolventen aus.

Seitdem sind viele Maßnahmen zur Förderung der Willkommenskultur umgesetzt worden, wobei das Hamburg Welcome Center, welches im Jahr 2007 eröffnet wurde, das zentrale Element bildet. Das HWC bietet ein vielfältiges und kundenorientiertes Serviceangebot, was durch das Hamburg Welcome Portal im Internet ergänzt wird. Die Einrichtung wird dabei in vielen anderen Städten als vorbildliches Modell angesehen. Mittlerweile sind in den letzten Jahren deutschlandweit ähnliche Institutionen entstanden.

Mit der Fachkräftestrategie will Hamburg den zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch den demografischen Wandel zu erwarten sind, systematisch begegnen. Durch das anhaltende Bevölkerungswachstum wird die Stadt jedoch erst verspätet mit einem rückläufigen Erwerbspotenzial konfrontiert, mit dem viele Regionen in Deutschland bereits jetzt umgehen müssen. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch verstärkte Zuwanderung stellt für die Stadt daher erst langfristig eine wichtige Komponente dar. Zunächst soll das vorhandene Erwerbspotenzial ausgeschöpft werden. Ein Fokus liegt dabei auf der Integration der hier lebenden ausländischen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt.

Mit der Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers, die aktuell im Februar 2015 in der Bürgerschaft beschlossen wurde, geht Hamburg einen nächsten Schritt, um im Wettbewerb der Städte auch weiterhin attraktiv für hochqualifizierte Zuwanderer zu sein. Durch die Angliederung des Projektes „Make it in Hamburg!“ und der ZAA an das Hamburg Welcome Center sowie die Ausweitung des Angebotes soll die Idee eines *One-Stop-Shops* verwirklicht und das Angebot für die Zielgruppe noch attraktiver gestaltet werden. Mit der Etablierung einer serviceorientierten Kundenbetreuung auch in anderen öffentlichen Einrichtungen nimmt Hamburg den ersten Schritt hin zu einer flächendeckenden Willkommenskultur in der öffentlichen Verwaltung, wodurch die Konzentration der städtischen Maßnahmen auf hochqualifizierte Arbeitsmigranten aufgebrochen wird.

Die qualitative Befragung der drei Akteursgruppen zum Thema Willkommenskultur ergab sehr differenzierte, aber auch übereinstimmende Sichtweisen zum Thema Willkommenskultur in Hamburg. Generell wird der Stadt Hamburg eine gewisse Willkommenskultur zugesprochen, die Aussagen der Interviewpartner hierzu verdeutlichen jedoch auch die Komplexität der Thematik. Der soziale Umgang wird zwar als relativ verschlossen empfunden – ein Klischee, das den Norddeutschen anhaftet – gleichzeitig wird der Bevölkerung aber auch Offenheit gegenüber Zuwanderern attestiert.

Übereinstimmung gab es bezüglich des negativen Images der öffentlichen Verwaltung, die als wenig kundenorientiert, hilfsbereit und verständnisvoll wahrgenommen wird. Die befragten Expats konnten

hier aus eigener Erfahrung sprechen. Aber auch aus städtischer und unternehmerischer Perspektive wurde dieser Umstand als Hemmnisfaktor zur Etablierung einer umfassenden Willkommenskultur genannt. Die Interviewpartner waren sich außerdem darüber einig, dass Hamburg eine attraktive Stadt mit einer hohen Lebensqualität ist, die jedoch auf internationaler Ebene im Vergleich zu anderen Städten über wenig Bekanntheit verfügt. Dieser Umstand erschwert wiederum die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Hinzu kommt, dass Unternehmen bezüglich einer Anwerbung aus dem Ausland noch zögerlich agieren.

Hinsichtlich der Anregungen der Interviewpartner zur Verbesserung der städtischen Willkommenskultur ergeben sich durch die Aktualität der neuen Drucksache, in der die zukünftigen Ziele zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers festgelegt sind, Überschneidungen. Die genannten Handlungsbedarfe sind sehr vielseitig und greifen verschiedene Themen auf. Als wichtig erachtet werden unter anderem die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung, die Intensivierung des Stadtmarketings auf internationaler Ebene, die Öffnung der lokalen Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften, die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte, die verbesserte Arbeitsmarktintegration von Fachkräften sowie die Verbesserung der gesellschaftlichen Integration von Neubürgern.

5. Handlungsempfehlungen für die Stadt Hamburg

Die Auswahl der Handlungsempfehlungen begründet sich aus der Analyse der städtischen Strategien, die in Hamburg bereits umgesetzt wurden beziehungsweise zukünftig umgesetzt werden sollen, den Verbesserungsvorschlägen der Interviewpartner, die in Kapitel 4.4 detailliert erläutert wurden, sowie der Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Literatur. Durch die qualitative Befragung der drei Akteursgruppen (ausländische Hochqualifizierte, Unternehmen, städtische Akteure) ergeben sich interessante Anregungen für die Erarbeitung der Handlungsempfehlungen, da die Akteure unterschiedliche Perspektiven hinsichtlich des Themas einnehmen und individuelle Erfahrungen zum Thema Willkommenskultur aufweisen.

Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, neben den von der Stadt bereits in der Drucksache 20/14264 angesprochenen Handlungsbedarfen zusätzliche Handlungsempfehlungen zu entwickeln, die zu einer Verbesserung der Willkommenskultur in der Stadt Hamburg einen nachhaltigen Beitrag leisten können. Im Folgenden sollen die Verbesserungsvorschläge, die in Kapitel 4.4 identifiziert wurden noch einmal dargestellt werden (siehe Tabelle 6). Die Verbesserungsvorschläge, die mit den Zielen der Drucksache übereinstimmen, sind in der Tabelle markiert und werden deshalb als potenzielle Handlungsempfehlungen im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter verfolgt. Die nicht markierten Verbesserungsvorschläge sind in der Drucksache nicht explizit als Ziele erwähnt. Aufgrund der hohen Bedeutung eines integrativen Ansatzes zur erfolgreichen Umsetzung einer strategischen Willkommenskultur, können die bereits vorgesehenen Handlungsfelder jedoch im Zusammenhang mit anderen Handlungsempfehlungen stehen. Eine strikte Trennung der einzelnen Handlungsbedarfe voneinander ist deshalb nicht sinnvoll und in der Regel nicht gegeben.

Im Folgenden wurden aus der Analyse drei Handlungsempfehlungen identifiziert, die zusätzliche Anregungen zur Verbesserung der Willkommenskultur in Hamburg geben sollen und inhaltlich auf die bereits bestehenden Strukturen abgestimmt sind. Die Handlungsempfehlungen setzen sich aus vier Teilen zusammen. Zunächst erfolgt eine konkrete Auseinandersetzung mit der Ausgangslage bezüglich des konkreten Handlungsbedarfs. Davon ausgehend wird näher auf das Ziel eingegangen, dass die Handlungsempfehlung konkret verfolgen soll. Anhand eines Best Practice-Beispiels aus einer anderen Kommune werden mögliche Umsetzungsperspektiven aufgezeigt. Hierzu bietet unter anderem die kürzlich erschienene Studie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt, und Raumforschung „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“ eine gute Übersicht über bereits praxiserprobte Maßnahmen im Bereich der Willkommenskultur in deutschen Kommunen (vgl. BBSR 2014). Hierbei ist anzumerken, dass diese Maßnahmen nicht eins zu eins übertragen lassen, da die lokalen Gegebenheiten und Ausgangsvoraussetzungen in jeder Kommune individuell zu betrachten sind und eine direkte Übertragung daher die Erfolgsaussichten in der Praxis schmälern würde. Sie sind daher als Ideengeber zu verstehen. Im Vorwege sollten die Maßnahmen und Zielgruppen deshalb passgenau bestimmt werden (vgl. BBSR 2014, S. 118). Im Anschluss an das Best Practice-Beispiel

werden die konkreten Handlungsempfehlungen für die Stadt Hamburg beschrieben, die im Folgenden kurz erläutert werden sollen.

Fachkräfte	Unternehmen	Städtische Akteure
Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren	Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren	Willkommenskultur in der Verwaltung etablieren
Marketingstrategie des HWC ausbauen	Integration in den Arbeitsmarkt fördern	Integration in den Arbeitsmarkt fördern
Kontakt zwischen Stadt und Neubürgern fördern	Aktive Anwerbung von Fachkräften	Kontakt zwischen Stadt und Neubürgern fördern
Online-Angebot des HWC ausbauen	Städtepartnerschaften fördern	Online-Angebot des HWC ausbauen
Ratgeber über lokale Eigenheiten entwickeln	Unternehmen für das Thema sensibilisieren	Unternehmen für das Thema sensibilisieren
Marketingstrategie der Stadt Hamburg verbessern	Marketingstrategie der Stadt Hamburg verbessern	Kooperation zwischen einzelnen Akteuren fördern
		Internationalisierungsstrategie entwickeln

Tabelle 6: Identifizierte Handlungsbedarfe aus der qualitativen Befragung

Entwicklung einer ganzheitlichen Internationalisierungsstrategie für die Stadt Hamburg

Eine zentrale Aussage der Interviews war, dass die Stadt Hamburg über viele Standortqualitäten verfügt, diese jedoch auf internationaler Ebene nur wenigen Menschen bekannt sind. Dadurch ergeben sich unter anderem Schwierigkeiten bei der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Viele Städte weltweit haben zur Förderung der Positionierung im internationalen Standortwettbewerb eine gezielte Internationalisierungsstrategie entwickelt. Wichtig ist es dabei, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, der strategische Ziele für alle relevanten Politikfelder aufgreift.

Lokale Unternehmen für die Themen Zuwanderung und Willkommenskultur sensibilisieren

Unternehmen, gerade kleinere und mittelständische, beschäftigen sich häufig nicht mit der Möglichkeit, ihren Personalbedarf auch durch ausländische Fachkräfte zu decken. Personelle

Ressourcen sowie Unwissenheit stellen dabei zentrale Hemmnisse bei der Öffnung der Unternehmen dar. In der Stadt Hamburg werden noch keine konkreten Maßnahmen ergriffen, die die Unternehmen für das Thema Zuwanderung sensibilisieren. Andere Kommunen verfolgen hier bereits konkrete Ansätze.

Aktive Akquirierung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland

Die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland wird in der Fachkräftestrategie der Stadt Hamburg erst langfristig als notwendig angesehen, da durch die gegebenen positiven Wanderungsbewegungen aus dem In- und Ausland in den nächsten Jahren noch nicht mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzial zu rechnen ist. Um Engpässe bezüglich des Arbeitskräfteangebotes zu verhindern, sollte deshalb schon im Vorwege mit der Erarbeitung einer Strategie zur aktiven Anwerbung von hochqualifizierten Fachkräften begonnen werden.

5.1 Entwicklung einer ganzheitlichen Internationalisierungsstrategie für die Stadt Hamburg

Ausgangssituation:

Die Stadt Hamburg ist in einigen Bereichen international sehr gut positioniert. Der Hafen gilt als Paradebeispiel der internationalen Handelsverflechtungen der Stadt. Die Anwerbung ausländischer Unternehmen durch die Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung ist ebenfalls sehr erfolgreich, was beispielsweise die hohe und stets steigende Anzahl chinesischer Unternehmen in der Hansestadt verdeutlicht. Des Weiteren ist die gute sozialwirtschaftliche Infrastruktur bilateraler Gesellschaften in der Stadt, wie beispielsweise die Chinesisch-Deutsche Gesellschaft e.V., zu nennen (vgl. Interview Nienstedt). Und auch einige in Hamburg ansässige Unternehmen, wie zum Beispiel Beiersdorf und Airbus sind international sehr erfolgreich (siehe Kapitel 4.1).

Gleichzeitig wurde in den Interviews häufiger angemerkt, dass Hamburg die Anziehungskraft für internationale hochqualifizierte Fachkräfte fehle, da die Stadt auf internationaler Ebene über einen relativ geringen Bekanntheitsgrad verfüge. Dieser konzentrierte sich eher auf den deutschsprachigen Raum, wo Hamburg als Metropole über ein gutes Image verfügt. Darüber hinaus würden die Menschen jedoch wenig mit der Stadt verbinden. Das internationale Marketing wurde sowohl von den Expats, als auch von unternehmerischer Seite als verbesserungswürdig identifiziert (siehe Kapitel 4.3), obwohl es Aufgabe der Hamburg Marketing GmbH ist, die Stadt und die Metropolregion national und international zu vermarkten und den Bekanntheitsgrad zu steigern (vgl. Hamburg Marketing GmbH 2015). Aus unternehmerischer Sicht ergeben sich durch den geringen Bekanntheitsgrad Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland (vgl. Interview Nienstedt, Rößling). Zurzeit kann, laut Fachkräftestrategie, der Fachkräftebedarf in der Stadt durch den lokalen und nationalen Arbeitsmarkt gedeckt werden, langfristig wird der Bedarf jedoch nur durch verstärkte Zuwanderung gedeckt werden können (siehe Kapitel 4.2).

Die Universität Hamburg hat die Bedeutung der Internationalität erkannt und arbeitet seit dem Jahr 2011 an der Internationalisierung der Hochschule. Im Jahr 2012 forderte der Präsident der Universität Hamburg Dieter Lenzen, dass für eine verstärkte Anwerbung ausländischer Wissenschaftler und Studenten deutlich mehr Finanzmittel durch den Hamburger Senat und die Bundesregierung zur Verfügung gestellt werden müssten, um den Standort Hamburg für diese Zielgruppen attraktiver zu machen. Durch die gestiegene Mobilität von Wissenschaftlern und Studierenden ergebe sich laut Universitätspräsident eine Chance für die Universität Hamburg, die etwa durch ein Ausbau des Angebotes internationaler Studiengänge mehr Hochqualifizierte anziehen könnte. Eine Maßnahme zur Steigerung der Internationalität, die von der Universität Hamburg bereits umgesetzt wurde, ist die Neustrukturierung der Abteilung Internationales (vgl. Die Welt 2012).

Das im Juni 2014 von der Behörde für Wissenschaft und Forschung vorgelegte Strategiepapier zur Zukunft des Hochschulstandorts Hamburg sieht unter anderem vor, die Internationalität von Forschung und Wissenschaft in der Stadt zu stärken und mehr Spitzenforscher nach Hamburg zu holen. Gleichzeitig sollen die finanziellen Zuwendungen für die Universitäten um 0,88 Prozent pro Jahr steigen (vgl. Hamburger Abendblatt 2014). Die Steigerung reicht jedoch nicht einmal, um die Kostenentwicklung durch die Inflation und tarifliche Lohnerhöhungen zu decken.

Auch in der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2013/2014 zwischen der Behörde für Wissenschaft und Forschung sowie der Universität Hamburg sind keine wesentlichen Steigerungen der Quoten internationaler Studenten und Wissenschaftler zu vernehmen. So soll die Bildungsausländerquote konstant bleiben (8,3 Prozent) und die Ausländerquote am wissenschaftlichen Personal nur leicht von 12,9 Prozent auf 13,0 Prozent steigen. Hierbei ist zu beachten, dass die jeweiligen Quoten im Jahr 2011 noch bei 8,6 beziehungsweise 13,3 Prozent lagen. Bei längerer Betrachtung ist sogar ein Rückgang der Quoten zu beobachten (vgl. Universität Hamburg 2013, S. 9f.).

Im Arbeitsprogramm des letzten Senats vom 10. Mai 2011 wird auf die Bedeutung einer internationalen Ausrichtung der Hamburger Politik und die Bedeutung internationaler Kooperationen eingegangen. Die Internationalität wird in den Aussagen zu den verschiedenen Bereichen Wirtschaft, Bildung, Forschung, Politik und Sport als wichtiger Faktor im globalen Standortwettbewerb hervorgehoben und erkannt. Des Weiteren wird darauf verwiesen, dass „die Marketingaktivitäten von Wirtschaftsförderung, Tourismusmarketing und anderen Hamburger Einrichtungen sorgfältig aufeinander ab(zu)stimmen und weiter (zu) professionalisieren“ sind (Freie und Hansestadt Hamburg 2011, S. 7ff.). Und auch in der Drucksache der Bürgerschaft zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers wird auf die Bedeutung der Internationalisierung hingewiesen (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015).

Im Gespräch mit Frau Steller von der BASFI wurde diesbezüglich angeregt, die Entwicklung einer gesamtstädtischen und ressortübergreifenden Internationalisierungsstrategie für die Stadt Hamburg zu erwägen sei. Diese wäre nach Meinung von Frau Steller ein wichtiger Beitrag, um Hamburg als Zielort

für Hochqualifizierte noch besser zu etablieren. Zwar gäbe es einzelne Konzepte (Fachkräftestrategie, Integrationskonzept, Demografiekonzept etc.), die sehr fortschrittlich seien, jedoch unter keiner allumfassenden Rahmenstrategie stünden (vgl. Interview Steller). Auch Oliver Rößling verwies im Interview darauf, dass die Stadt international noch viel Entwicklungspotenzial hat und ein „großer Wurf“ in diesem Zusammenhang vonnöten wäre (vgl. Interview Rößling).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Klarheit über die Bedeutung der Internationalität in der Hamburger Stadtpolitik angekommen zu sein scheint, es jedoch noch an einer erfolgreichen Umsetzung einer übergreifenden Strategie zur Steigerung der Internationalität fehlt, die einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt. In einigen Bereichen, wie etwa in Bezug auf das Hamburg Welcome Center wurden bereits erfolgreich Maßnahmen umgesetzt, jedoch werden sie durch die fehlenden Aktivitäten an anderer Stelle – wie zum Beispiel in der Hochschulpolitik – gehemmt, um ihre volle Wirkung entfalten zu können.

Ziel der Handlungsempfehlung:

Die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie stellt ein wichtiges Instrument zur Positionierung einer Stadt im internationalen Standortwettbewerb dar. Gerade in der heutigen Zeit sind Städte auf internationale Bevölkerungsschichten angewiesen, um die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung erfolgreich zu gestalten. Bereits im 20. Jahrhundert setzten Städte wie New York oder London auf die strategische Anwerbung von internationalen Bevölkerungsgruppen, wobei der heutige Wettbewerb ein Niveau erreicht hat, „für das eine schlichte Kultur der Offenheit nicht mehr ausreicht, um internationale Bevölkerungsgruppen zu halten und zu ergänzen.“ (British Council 2011, S. 15). Dabei sollten die Ziele der Internationalisierung weit oben auf der politischen Agenda zu finden sein und klare Vorgaben enthalten (vgl. ebd.).

Es ist dabei zwischen expliziten und impliziten Internationalisierungsstrategien zu unterscheiden. Explizite Internationalisierungsstrategien dienen als Anhaltspunkte für das stadtpolitische Geschehen und geben somit den Rahmen vor. Die Internationalisierung steht hier als oberstes Ziel im Mittelpunkt und wird als zentrales Instrument zur (Neu-)Etablierung einer Stadt genutzt. Hingegen ist eine implizite Internationalisierungsstrategie kein eindeutiges Konzept, sondern findet in der bestehenden städtischen Strategie Platz, wobei die allgemeine Entwicklungsstrategie breiter aufgestellt ist und sich nicht nur auf die Internationalisierung als oberstes Ziel fokussiert. Implizite Strategien werden meist von Städten verwendet, die bereits seit Jahrzehnten oder Jahrhunderten eine konstante Internationalisierung erfahren, während explizite Strategien von Städten entwickelt werden, die in diesem Feld akuten Nachholbedarf sehen (vgl. British Council 2011, S. 11f.).

Die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie für eine Stadt ist individuell zu betrachten und kann weniger anhand festgelegter Indikatoren entwickelt werden (vgl. British Council 2011, S. 9). „Zwischen der erfolgreichen Umsetzung dieser Strategie und einem überzeugenden Angebot in den Bereichen Wissenschaft, Kultur und Lifestyle besteht häufig ein direkter Zusammenhang“ (British

Council 2011, S. 12). Stets sollten dabei die lokalen Gegebenheiten berücksichtigt und neben städtischen Akteuren auch Vertreter wirtschaftlicher Interessen und der Zivilgesellschaft eingebunden werden (vgl. British Council 2011, S. 9).

Laut British Council lassen sich jedoch fünf wesentliche Elemente formulieren, die als zentrale „Bindeglieder der Internationalisierungskette ausgemacht werden“ können (ebd.):

- **Konnektivität:** Eine sehr gute Erreichbarkeit einer Stadt, ob per Luft, Schiene, Straße oder gegebenenfalls Wasser, ist sicherzustellen, um einen reibungsfreien Zustrom an Menschen und Investitionen zu ermöglichen.
- **Infrastruktur und Flächennutzung:** Dieser Aspekt beinhaltet zum einen eine attraktive auf die Bedürfnisse einer internationalen Klientel abgestimmte Stadtentwicklungspolitik in Bezug auf die Flächennutzung (zum Beispiel Technologieparks, Ansiedlungspolitik) und das Wohnungsangebot und zum anderen die Gewährleistung einer modernen Infrastruktur (zum Beispiel öffentlicher Nahverkehr, Straßennetz, Kommunikationsnetz).
- **Kulturelles Angebot:** Ein hochwertiges Kulturangebot, das sowohl Einheimische als auch ein internationales Publikum anspricht, stellt eine wichtige Säule für die Standortattraktivität dar und trägt wesentlich zur lokalen Lebensqualität bei.
- **Die Stadt als Marke:** Neben dem Tourismusmarketing ist es in der heutigen Zeit relevant, den Standort international als Marke zu etablieren. Durch die Markenbildung werden das Ansehen und die Identität, in Form der Vermittlung positiver Botschaften und der Hervorhebung der lokalen Charakteristika, einer Stadt gestärkt. Zielgruppen sind neben Touristen auch Investoren sowie hochqualifizierte mobile Fachkräfte und Unternehmen im weiteren Sinne (vgl. ebd.).

Best Practice-Beispiel: Projekt 36 – Internationalisierung der Stadt Mannheim

Die Stadt Mannheim hat im Rahmen des zwischen 2008 bis 2013 verfolgten umfassenden Modernisierungsprozesses der Stadtverwaltung „CHANGE² - Wandel im Quadrat“ 36 Projekte durchgeführt. Ziel des Prozesses war es die Verwaltung der Stadt Mannheim zu einer der modernsten Verwaltungen innerhalb Deutschlands zu machen. Die einzelnen Projekte haben stets Bezug zur Gesamtstrategie der Stadt Mannheim (vgl. Stadt Mannheim 2015). Das Projekt 36 hat sich dabei mit der Internationalisierung der Stadt Mannheim auseinandergesetzt und wurde im Jahr 2010 abgeschlossen. Als Anlass des Projektes wurden die nicht ausreichende interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung, der Verbesserungsbedarf des Informationsaustauschs innerhalb der Verwaltung, die fehlende Ausrichtung der internationalen Aktivitäten der Stadt an der Gesamtstrategie der Stadtverwaltung sowie die geringe Anzahl internationaler Projekte in der Stadtverwaltung genannt (vgl. Stadt Mannheim 2013).

Insgesamt wurden drei Projektziele formuliert:

- Entwicklung eines Konzeptes „zur Gestaltung und Steuerung der themenbezogenen Einbindung der Fachbereiche und Ämter in internationale und europäische (z.B. EUROCITIES) Netzwerke“
- Die „Überprüfung der bestehenden Organisationsstruktur und Anpassung zur Professionalisierung und Sicherstellung einer zentralen Steuerung aller Aktivitäten zur Europäisierung und Internationalisierung der Stadt“ und
- Erstellung eines Handlungskonzeptes „zur Internationalisierung der Stadtverwaltung“ (Stadt Mannheim 2013)

Mit der Umsetzung der Internationalisierungsstrategie sind verschiedene Ziele verbunden. Die Stadt Mannheim soll im Standortwettbewerb nachhaltig gestärkt und auf internationaler Ebene besser positioniert werden. Kooperationen mit anderen Städten, insbesondere auch den Partnerstädten, sollen vertieft und Potenziale, die sich durch die Integration in Städtenetzwerke ergeben, besser genutzt werden. Gleichzeitig sollen Projekte und Aktivitäten der Stadt Mannheim, die ebenfalls Teil der Gesamtstrategie der Stadt sind, auf ihre Internationalität beziehungsweise Transnationalität hin überprüft und gegebenenfalls ausgerichtet werden. Für diese Projekte soll ebenfalls eine eventuelle Fördermöglichkeit über internationale Finanzmittel (zum Beispiel EU-Fördergelder) überprüft werden (vgl. Stadt Mannheim 2013). Zur Steuerung der internationalen Aktivitäten der städtischen Verwaltung wurde ein „Büro für europäische und internationale Angelegenheiten“ im Dezernat des Oberbürgermeisters personalkostenneutral eingerichtet. Die Aufgaben des Büros sehen die „Wahrnehmung der Aufgaben in den Bereichen Europa, Internationales, Städtepartnerschaften und Städtenetzwerke“, die „Erarbeitung einer Strategie ‚Europäisierung und Internationalisierung der Stadtverwaltung Mannheims‘ entlang der strategischen Gesamtziele“, „eines jährlichen Arbeitsprogramms“ sowie „eines jährlichen Managementberichts ‚Internationale Aktivitäten der Stadt Mannheim‘“ vor (Stadt Mannheim 2013, S. 5).

Die Organisationsstruktur sieht die Unterstützung des Büros durch zwei Gremien vor. Die Steuerungsrunde überwacht unter anderem die Tätigkeiten des „Büros für europäische und internationale Angelegenheiten“ und gibt Anregungen zur weiteren Entwicklung. Das Gremium „Internationale Runde“ soll zum Beispiel den Informationsaustausch der einzelnen Fachbereiche der Stadtverwaltung fördern sowie internationale Projekte und Kooperationen identifizieren (siehe Abbildung 27).

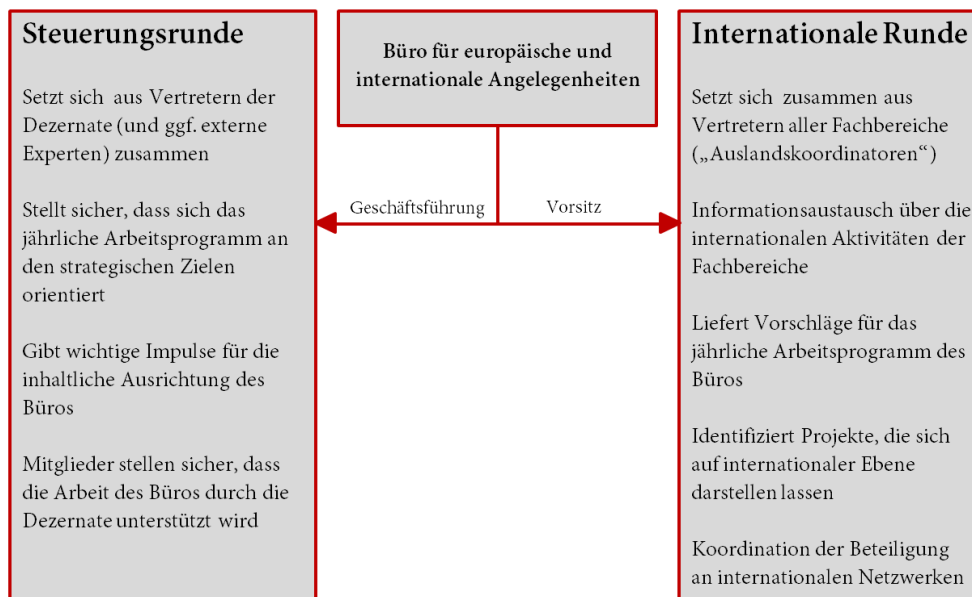


Abb. 27: Organisationsmodell zur Steuerung der internationalen Aktivitäten der Stadtverwaltung Mannheim

Ein weiteres Projekt des strategischen Prozesses „CHANGE² - Wandel im Quadrat“ ist die Erarbeitung einer Talent- und Fachkräftestrategie (Projekt 33), die von der Stadt gemeinsam mit der Stadtmarketing Mannheim GmbH erarbeitet wurde. Diese zielt dabei – stärker als die Hamburger Fachkräftestrategie – „von vornherein auf die Außenwirkung der Stadt Mannheim als zentralen Faktor für die Fachkräftegewinnung“ ab und ist konzeptionell stärker in den Bereich Stadtplanung und –entwicklung einzuordnen (BBSR 2012). Die Ausrichtung der strategischen Aktivitäten ist stark an den Bedürfnissen gut ausgebildeter, junger und mobiler Fachkräfte orientiert. Die Stadtmarketing-Gesellschaft ist dabei in den Anwerbungsprozess und die Kommunikation nach außen (Willkommensstrategie) integriert. Durch eine im Rahmen des Projektes erarbeitete „Kommunikationskampagne des Stadtmarketings kommuniziert die Stadt ihre neugewonnene Attraktivität öffentlichkeitswirksam nach außen, um Fachkräfte zum Zuzug zu bewegen“ (ebd.). Die Zielgruppe wird dabei als sehr anspruchsvoll bezüglich ihrer Anforderungen an ihr Lebens- und Arbeitsumfeld verstanden (vgl. BBSR 2014, S. 80).

Eine Fachkräftestrategie mit innovativen Ansätzen gibt es für die Stadt Hamburg bereits, jedoch soll die Erwähnung der Talent- und Fachkräftestrategie der Stadt Mannheim als Best Practice-Beispiel herangezogen werden, da sie durch die Kooperation mit der Stadtmarketing Mannheim GmbH den Faktor Marketing wesentlich in ihre Strategie integriert. Die Integration eines solchen Akteurs kann hierbei bei der Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie für die Stadt einen wesentlichen Beitrag zur Sichtbarmachung Hamburgs im internationalen Kontext sein.

Handlungsempfehlung: Entwicklung einer ganzheitlichen Internationalisierungsstrategie für die Stadt Hamburg

Da der Fachkräftebedarf langfristig nur durch verstärkte Zuwanderung gedeckt werden kann, sollte zur Gewährleistung eines ausreichenden Fachkräfteangebotes in der Stadt Hamburg der Bekanntheitsgrad

im internationalen Maßstab gesteigert werden, um so Hamburg als potenziellen Zielort für Hochqualifizierte stärker ins Blickfeld zu rücken. Die strategische Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie bietet durch die Intensivierung internationaler Aktivitäten in unterschiedlichen Handlungsfeldern die Chance, die Position der Stadt Hamburg im internationalen Standortwettbewerb nachhaltig zu stärken.

Da Hamburg auf internationaler Ebene noch viel Entwicklungspotenzial hinsichtlich des Bekanntheitsgrades hat, sollte folglich eine explizite Internationalisierungsstrategie erarbeitet werden. Diese sollte ressortübergreifende Ziele beinhalten und als Rahmenstrategie für untergeordnete Strategien gelten. Die Ganzheitlichkeit der Strategie soll dabei im Fokus stehen. Alle politischen Bereiche (zum Beispiel die Stadtentwicklungspolitik, Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik etc.) würden sich dabei an den Zielen dieser Strategie orientieren. Ähnlich wie in Mannheim sollte ein Büro, welches sich gezielt um die Internationalisierung und damit verbundenen Aufgaben beschäftigt, an oberster Stelle eingerichtet werden. Die Organisationsstrukturen der Stadt Mannheim (Steuerungsrunde und Internationale Runde) können dabei als Vorbild angesehen werden. Die „Internationale Runde“ könnte ebenfalls mit „Auslandskordinatoren“ aus den einzelnen Fachbehörden gebildet werden. Die Idee der Bildung einer „Internationalen Runde“ könnte jedoch noch weitergedacht werden und ähnlich wie das „Hamburger Fachkräftenetzwerk“ auch Vertreter der Handelskammer, Handwerkskammer und weitere relevante Akteure mit einbeziehen. Zusätzlich sollten Vertreter der Hochschulen, der Hamburg Marketing GmbH sowie des Hamburg Welcome Centers als Experten einen Teil des Netzwerkes bilden. Das Netzwerk würde dabei zunächst die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie unter Vorsitz des Büros für internationale Angelegenheiten als Aufgabe haben.

Nach Verabschiedung der Strategie auf politischer Ebene würde sich das Netzwerk im Anschluss um die Förderung städtischer Projekte mit internationalem Ansatz kümmern. Hierbei geht es wie in Mannheim – zunächst um den Informationsaustausch über internationale Projekte, die Erarbeitung von Vorschlägen für das Arbeitsprogramm des Büros, die Identifizierung von Projekten mit internationalem Bezug sowie die Koordinierung internationaler Netzwerkaktivitäten, wie zum Beispiel Städtepartnerschaften. Nach Mannheimer Vorbild würde ebenfalls eine Steuerungsrunde etabliert, die die Arbeit des Büros für internationale Angelegenheiten überwacht und Anregungen gibt (siehe Abbildung 27).

Im Folgenden sollen zwei mögliche Maßnahmen beispielhaft grob skizziert werden, die Verbesserungsvorschläge aus den Interviews aufgreifen:

Eine Maßnahme wäre zum Beispiel die Stärkung der internationalen Stellung der Hochschulen in der Hansestadt. In der Drucksache zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers wird ein starker Augenmerk auf die Hochschulabsolventen als Zielgruppe gelegt. Um Hamburg auch zunehmend als attraktiven Hochschulstandort für internationale Studenten attraktiv zu machen, bedarf es einer besseren finanziellen Ausstattung der städtischen Hochschulen, wie sie bereits vom Präsidenten der

Universität Hamburg Dieter Lenzen im Jahr 2012 gefordert wurde. Die Bereitschaft ausländischer Hochschulabsolventen nach dem Studium in Deutschland berufstätig zu werden ist mit ca. 75 Prozent sehr hoch (siehe Kapitel 3.2). Diese Zielgruppe birgt ein großes Potenzial, da sie in der Regel durch ihr Studium schon einen gewissen Integrationsgrad aufweisen und über einen in Deutschland anerkannten Hochschulabschluss verfügen. Das Hamburg Welcome Center hat dies erkannt und möchte die anschließende Integration von Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt fördern. Bei einer besseren finanziellen Ausstattung der Hochschulen könnte die Qualität der Lehre und Forschung verbessert werden, wodurch sich das Image der Hochschulen verbessern würde. Durch eine gezielte Kommunikation dieses verbesserten Images im Ausland würde die Zahl der internationalen Studenten steigen, da der Standort zunehmend attraktiver werden und ins Blickfeld potenzieller Studenten rücken würde. Dadurch könnte wiederum das Fachkräftepotenzial nachhaltig wachsen und einem drohenden Fachkräftemangel positiv entgegenwirken. Auch nach Meinung des BBSR bieten internationale Studierende ein großes Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt: „Ausländische Studierende an deutschen Hochschulen stellen eine hochqualifizierte Personalreserve dar, die verhältnismäßig leicht zu erreichen ist. Die Länder sollten sich entsprechend dafür einsetzen, die Attraktivität und Zugänglichkeit der Hochschulen für ausländische Studierende zu steigern.“ (BBSR 2014, S. 124).

Der Bekanntheitsgrad der Stadt Hamburg im internationalen Kontext wurde von vielen Interviewpartnern als unzureichend angesehen. Gerade die befragten Expats, die als eine Zielgruppe im Fokus der Marketingaktivitäten der Stadt stehen, bemängelten den geringen Bekanntheitsgrad Hamburgs im Ausland und verwiesen dabei auf ihre eigenen geringen Kenntnisse über die Stadt (vgl. Interview Ahom, Coll, Heaven). Um den Bekanntheitsgrad zu steigern, bedarf es im Rahmen der Internationalisierungsstrategie also verstärkter Marketingmaßnahmen auf internationaler Ebene.

Hierbei sollte die Hamburg Marketing GmbH eng mit Akteuren wie der Handelskammer Hamburg, dem Hamburg Welcome Center und der Hamburgischen Gesellschaft für Wirtschaftsförderung zusammenarbeiten, um gezielt hochqualifizierte Fachkräfte anzusprechen und auf Hamburg aufmerksam zu machen. Die Anwerbung internationaler Fachkräfte zählt zweifelsohne zu den „kritischen Faktoren jedes Internationalisierungsprozesses“ und sollte deshalb kooperativ und zielführend ausgestaltet werden (British Council 2011, S. 12).

Ein weiteres Ergebnis der Befragung ergab, dass besonders die hohe Lebensqualität in Hamburg von den internationalen Fachkräften als sehr positiv wahrgenommen wird. Im Rahmen einer Optimierung oder Neuausrichtung der internationalen Stadtmarketingstrategie sollte dieser Aspekt im Fokus stehen. Diesbezüglich wäre es sinnvoll, eine Befragung der in Hamburg lebenden Expats in Bezug auf ihre Meinung über die Stadt Hamburg zu befragen und die Ergebnisse hieraus in die Marketingstrategie einfließen zu lassen. Die gezielte Ansprache von Expat-Netzwerken, wie die von John Heaven initiierte Gruppe „Why Hamburg?“, kann hierbei förderlich sein.

In diesem Zusammenhang können auch Olympische Spiele, die momentan durch die Bewerbung für die Sommerspiele 2024 oder 2028 in der Hamburger Öffentlichkeit intensiv diskutiert werden, einen wesentlichen Beitrag zur Internationalisierung der Stadt Hamburg beitragen. Als Musterbeispiel für eine erfolgreiche Stadtentwicklungspolitik in Verbindung mit den Olympischen Spielen wird etwa auf die Sommerspiele 1992 in Barcelona verwiesen. Die mediale Reichweite der Olympischen Spiele kann zur Anwerbung junger, hochqualifizierter und mobiler Fachkräfte genutzt werden, da diese eine wichtige Zielgruppe solch einer Großveranstaltung bilden. Wird ein positiver Investitionsschub und Imagegewinn in Gang gesetzt, kann eine positive Entwicklungsdynamik ausgelöst werden und sich die Stadt im internationalen Standortwettbewerb besser etablieren. Unternehmen werden auf den Standort aufmerksam, womit sich der Arbeitsmarkt positiv entwickeln kann und für internationale Fachkräfte attraktiver wird. Aus empirischen Untersuchungen vergangener Olympischer Spiele ist jedoch zusammenfassend festzustellen, dass nicht zwingend von positiven Impulsen für die zukünftige Entwicklung einer Stadt auszugehen ist. Es ist also wichtig die relevanten Impulse zu setzen (vgl. Vöpel 2014).

5.2 Lokale Unternehmen für die Themen Zuwanderung und Willkommenskultur sensibilisieren

Ausgangssituation:

Das Beratungs- und Dienstleistungsangebot der Stadt Hamburg in Bezug auf ausländische Fachkräfte ist stark auf die Fachkräfte selbst ausgerichtet (Hamburg Welcome Center, „Make it in Hamburg!“, ZAA). Die Integration in den Alltag wird durch Programme wie die „Hamburg Welcome Tour“ und das Lotsenprogramm gefördert beziehungsweise soll laut Drucksache zur Weiterentwicklung des HWC noch gezielter stattfinden. In diesem Bereich ist Hamburg also bereits durch eine Vielzahl an Angeboten gut aufgestellt und hat den zusätzlichen Bedarf erkannt.

In einigen Interviews wurde jedoch der Aspekt angesprochen, dass Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften häufig nicht aufgeschlossen sind (vgl. Interview Nienstedt, Krins). Viele Hamburger Unternehmen haben diesbezüglich noch Nachholbedarf. Die Bedeutung der Öffnung von Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften bildet jedoch einen wichtigen Bestandteil einer Willkommenskultur. Mitarbeiter der Beratungsstelle „Make it in Hamburg!“ beobachten oft Schwierigkeiten bei der Vermittlung ausländischer Fachkräfte in die Unternehmen, obwohl das Fehlen von Fachkräften beklagt wird. Dabei stellt die Sprache für die meisten Unternehmen eine große Barriere bei der Rekrutierung von Personal dar. Gleichzeitig sei der Fachkräftebedarf in Hamburg in den meisten Branchen zurzeit nicht so akut, dass die Unternehmen Kompromisse bei der Personalauswahl eingehen. Ausnahmen sind etwa die IT- und Gesundheitsbranche (vgl. Interview Krins). Auch die Handelskammer sieht noch Handlungsbedarf bei der Etablierung einer Willkommenskultur in Unternehmen. Gerade bei der Arbeitsaufnahme kommt es oft auf beiden Seiten zu einem Aufeinanderprallen der Kulturen (vgl. Interview Nienstedt). Die Handelskammer versucht

bisweilen „mit Beiträgen in der „hamburger wirtschaft“, dem Magazin der Handelskammer, im Internet unter www.hk24.de/vielfalt sowie mit Vorträgen und Veranstaltungen wie dem Norddeutschen Großhandelstag der IHK Nord oder dem Tag des Mittelstands“ die Vorteile einer vielfältigen Beschäftigtenstruktur in den Unternehmen (Diversitymanagement) näher zu bringen (Handelskammer Hamburg 2011, S. 30). Viele Unternehmen haben sich der Meinung mittlerweile angeschlossen und haben sich durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ dem Ziel zur Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur verpflichtet (vgl. ebd.). Die Entwicklung bei den Unternehmen zeigt also in die richtige Richtung, jedoch bedarf es noch intensiveren Anstrengungen zur Etablierung einer Willkommenskultur in vielen Hamburger Unternehmen (vgl. Interview Nienstedt).

Große international vernetzte Unternehmen beschäftigen sich in der Regel schon seit langer Zeit mit der Integration ausländischer Mitarbeiter und verfügen über ausreichende Personalressourcen, um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Willkommenskultur innerhalb des Unternehmens durchzuführen. Gerade kleine- und mittelgroße Unternehmen verfügen aber nicht über die Ressourcen, wodurch sich eine Imbalance zwischen großen Unternehmen und KMU ergibt (siehe Kapitel 3.2).

Die verhaltene Öffnung von Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften zeigt sich jedoch auch deutschlandweit. Eine Umfrage der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung hat ergeben, dass nur jedes vierte Unternehmen in Deutschland auch Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren möchte (vgl. GIB 2013). Die meisten Unternehmen nehmen hingegen lieber Vakanzzeiten in Kauf (vgl. BBSR 2014, S. 82).

Ziel der Handlungsempfehlung:

Die Sensibilisierung von Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften und die Förderung einer unternehmensinternen Willkommenskultur stellen einen zentralen Faktor einer erfolgreichen ganzheitlichen Willkommenskultur dar. Für Unternehmen gilt deshalb: die „Fachkräftesicherung ist primär ihre Aufgabe und ohne ihre Bereitschaft, qualifizierte Zuwanderer einzustellen, sind die zugewanderungspolitischen Maßnahmen von Anfang an zum Scheitern verurteilt“ (BBSR 2014, S. 119).

Kommunale Unterstützungsangebote in Bezug auf den lokalen Arbeitsmarkt werden in der Regel von der lokalen Wirtschaftsförderung übernommen, in einigen Fällen aber auch von der Kommune durchgeführt (vgl. BBSR 2014, S. 86). Die Maßnahmen lassen sich dabei in die zwei Ebenen *Unternehmensöffnung* und *Betriebliche Eingliederung* aufteilen (siehe Abbildung 28). Zunächst ist es wichtig, dass die Unternehmen über die Potenziale der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aufgeklärt und damit für das Thema sensibilisiert werden. Die betriebliche Eingliederung erfolgt, wenn das Unternehmen ausländische Fachkräfte eingestellt hat. Hier müssen vor allem interne Hindernisse bewältigt werden, die durch die Sensibilisierung der Unternehmen jedoch vermindert beziehungsweise verhindert werden können.

Unternehmensöffnung	KMU für Potenziale ausländischer Fachkräfte sensibilisieren <ul style="list-style-type: none"> • persönlicher Erfahrungsaustausch von Unternehmer zu Unternehmer
Betriebliche Eingliederung	Integration ausländischer Fachkräfte in den Betrieb <ul style="list-style-type: none"> • Spracherwerb, fachliche Kompetenzen und kulturelle Anpassungsleistungen müssen von Betrieb und Fachkraft bewältigt werden

Abb. 28: Kommunale Unterstützungsangebote für den lokalen Arbeitsmarkt

Best Practice-Beispiele: Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten in der Region Hannover und das Mannheimer Modell Mittelstandsstipendien

Zur Förderung der Willkommenskultur in Unternehmen und der Sensibilisierung gegenüber Fachkräften wurden in anderen Kommunen bereits unterschiedliche Maßnahmen und Konzepte umgesetzt. Um die Möglichkeiten der Unternehmenssensibilisierung in ihrer Bandbreite aufzuzeigen, sollen im Folgenden zwei unterschiedliche Lösungsansätze beschrieben werden.

Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten in der Region Hannover

Unternehmen weisen unterschiedliche Erfahrungen im Bereich der Öffnung gegenüber ausländischen Fachkräften auf. Das in der Region Hannover ansässige „Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten“ thematisiert diese Tatsache und fördert den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen, wobei insgesamt Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen thematisiert werden. Ziel ist es sich, über bereits umgesetzte Praxisbeispiele von Unternehmen auszutauschen und dadurch erlangtes Wissen mit anderen Unternehmen zu teilen. Neben Unternehmen sind auch Akteure der Wissenschaft und Verbände Teil des Netzwerks. Die Organisation und Betreuung erfolgt durch die Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Region Hannover-Hildesheim. Netzwerkpartner sind neben der Kooperationsstelle unter anderem der DGB (Region Niedersachsen Mitte), die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover, die Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen Mitte, die Medizinische Hochschule Hannover, Volkswagen Nutzfahrzeuge sowie die Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft (vgl. Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten 2015).

Die inhaltliche Ausgestaltung der Netzwerkarbeit wird durch einen Koordinierungskreis erarbeitet, der monatliche Treffen abhält, um Veranstaltungen zu organisieren, aktuelle Themenfelder mit Interesse für das Netzwerk zu identifizieren und Kontakte mit externen Akteuren herzustellen. Die Aktivitäten umfassen eine jährliche Tagung, regelmäßige Netzwerktreffen mit Themenschwerpunkten, die Durchführung von Gastvorträgen sowie Schulungen für Personal- und Betriebsräte (vgl. ebd.).

Mannheimer Modell Mittelstandsstipendien

In der Metropolregion Rhein-Neckar wird der Kontakt zwischen Unternehmen und Studierenden durch das Projekt „Mannheimer Modell Mittelstandsstipendien“ gefördert. Das Modell ist eine

Initiative mittelständischer Unternehmen, der Hochschule Mannheim sowie der Metropolregion Rhein-Neckar. Während die Unternehmen für die Finanzmittel des Stipendiums in Höhe von 1.000 Euro pro Student für zwei Semester aufkommen, werden von der Hochschule administrative Aufgaben übernommen sowie die Mannheimer Mittelstandsmesse für Studenten und Unternehmen organisiert (vgl. Hochschule Mannheim 2015).

Neben einheimischen Studenten werden auch internationale Studenten der Hochschule Mannheim in das Stipendienprogramm einbezogen. Durch eine zeitlich begrenzte Mitarbeit im Unternehmen ergibt sich bei diesem Projekt ein attraktives Modell für mittelständische Unternehmen, um Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer angehender Fachkräfte zu sammeln. Ziel des Programmes ist es, Vorurteile bezüglich Sprache, Arbeitseinstellung sowie des Qualifikationsniveaus von Seiten der Unternehmen abzubauen und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit zu geben neue Wege der Personalrekrutierung zu gehen. Zudem werden durch das Stipendienprogramm die Eingliederungskosten für Personal verringert und den Unternehmen ermöglicht Fachkräfte frühzeitig an sich zu binden. Den ausländischen Studenten soll das Projekt einen Einblick in lokale mittelständische Unternehmen geben und der Berufseinstieg in Deutschland erleichtert werden. Neben der Vergabe von Stipendien werden auch Praktika und Kooperationsmöglichkeiten für Abschlussarbeiten angeboten. Die Kontaktherstellung zwischen Unternehmen und Hochschule erfolgt über die Metropolregion Rhein-Neckar (vgl. BBSR 2014, S. 84f.).

Handlungsempfehlung: Lokale Unternehmen für die Themen Zuwanderung und Willkommenskultur sensibilisieren

Die Erweiterung des Beratungsangebotes des Hamburg Welcome Center für rekrutierungswillige Unternehmen ist ein erster Schritt in die Einbeziehung der Unternehmen in das städtische Angebot. Damit auch mehr Unternehmen diesen Schritt wagen, sollte zudem darüber nachgedacht werden, Maßnahmen für die Sensibilisierung von Unternehmen gegenüber ausländischen Fachkräften zu ergreifen, um ihre Öffnung intensiv zu fördern. Die beiden aufgezeigten Case Studies zeigen dabei interessante Lösungsansätze, die als Ideengeber möglicher Maßnahmen in der Stadt Hamburg angesehen werden können.

Bildung eines Netzwerks für den Erfahrungsaustausch

Mit der Bildung eines Netzwerks beziehungsweise einer Plattform zum Erfahrungsaustausch könnte die Skepsis von Unternehmen gegenüber der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte minimiert werden. Dabei bedarf es besonders unterstützender Maßnahmen bei klein- und mittelständischen Unternehmen. In Hamburg gibt es bereits seit dem Jahr 2010 das Netzwerk Hamburger Mittelstand. Ziel dieses Netzwerkes ist es sich „in erster Linie dem Erfahrungsaustausch über Best-Practice-Beispiele aus der unternehmerischen Praxis und der Imagewerbung für den Hamburger Mittelstand“ zu kümmern (Handelskammer Hamburg 2011, S. 27). Die Imagewerbung konzentriert sich dabei auf die Darstellung des Hamburger Mittelstands als attraktiver Arbeitgeber, um Fachkräfte zu gewinnen

(vgl. ebd.). Das Netzwerk könnte daher eine ideale Grundlage sein, um mittelständische Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren. Es findet sogar bereits ein Erfahrungsaustausch statt, der um die Themen Willkommenskultur und die Beschäftigung hochqualifizierter Ausländer erweitert werden könnte.

Hierfür könnten, ähnlich wie in der Region Hannover, zusätzliche Akteure mit einbezogen und ein Koordinierungskreis gegründet werden. Der Hauptansprechpartner des Netzwerks Hamburger Mittelstand ist bei der Handelskammer angesiedelt, sodass die Koordination für die vorgesehenen Maßnahmen von der Handelskammer ebenfalls übernommen werden könnten. Des Weiteren sollten Bildungsträger und Wissenschaftler, sowie Vertreter größerer Unternehmen, die bereits über einen Erfahrungsschatz verfügen, einbezogen werden. In den Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch könnten neben den Unternehmen auch externe Experten zu dem Thema referieren und ebenfalls Schulungen für Unternehmen geben, wie es in Hannover bereits der Fall ist.

Stipendienprogramm für ausländische Studenten der Hamburger Universitäten

Die Mitarbeiter des Projektes „Make it in Hamburg!“ befinden sich bereits mit den Hamburger Universitäten und den – sofern vorhanden – jeweiligen Career Centern sowie den lokalen Unternehmen in einem intensiven Austausch (vgl. Interview Krins). Die Initiierung eines Stipendienprogramms für ausländische Studierende der Hamburger Universitäten in mittelständischen Unternehmen könnte folglich über das Hamburg Welcome Center beziehungsweise die Mitarbeiter des Projektes „Make it in Hamburg!“ erfolgen.

Um den Kontakt zwischen den Unternehmen und ausländischen Studierenden zu fördern, könnte im Rahmen einer Messe das Stipendienprogramm besser publik gemacht werden. Lokale Beispiele für solch eine Veranstaltungen sind etwa die Berufsorientierungsmessen „Einstieg“ oder die Messe Kontakt-Job für die Vermittlung von Lehrstellen mit Fokus auf Abiturienten beziehungsweise Migranten (vgl. Handelskammer Hamburg 2011). Die Messe könnte zum Beispiel in den Räumlichkeiten der Handelskammer stattfinden, da zukünftig auch die Mitarbeiter von „Make it in Hamburg!“ dort arbeiten werden. Des Weiteren könnte man überlegen noch einen Schritt weiter zu gehen als in Mannheim und die Stipendienvergabe ausschließlich für internationale Studenten zu limitieren.

5.3 Aktive Akquirierung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland

Ausgangssituation:

Laut Bevölkerungsprognosen muss sich die Stadt Hamburg erst später als andere Regionen mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials auseinandersetzen. Aufgrund positiver Wanderungsgewinne mit dem Inland, und in weitaus größerem Maße mit dem Ausland, ist Hamburg eines der wenigen Bundesländer, das auch in Zukunft wachsende Bevölkerungszahlen verzeichnen wird. Viele Regionen, besonders in peripheren Lagen, sehen sich hingegen schon jetzt mit einer schrumpfenden Bevölkerung

im erwerbsfähigen Alter konfrontiert (siehe Abbildung 6 in Kapitel 3.4). Allein im Zeitraum 2011 bis 2013 wuchs die Hamburger Bevölkerung um 1,6 Prozent. Die Ausgangssituation grenzt sich also insofern von anderen Regionen ab, die sich bereits intensiv mit dem Thema auseinandersetzen müssen.

Die Fachkräftestrategie der Stadt Hamburg, die im Jahr 2013 veröffentlicht wurde, setzt sich mit dem Thema Fachkräftemangel intensiv auseinander und formuliert Handlungsbedarfe, die es zur Sicherstellung des künftigen Fachkräftebedarfs zu verfolgen gilt (siehe Kapitel 4.2). Der Bedarf wird dabei in drei zeitliche Dimensionen (kurz-, mittel-, und langfristig) unterteilt. Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Verfügbarkeit von Fachkräften werden erst langfristig erwartet. Deshalb sollen auch erst langfristig Maßnahmen zur Steigerung der Zuwanderung ergriffen werden. Zunächst sollen die vorhandenen Potenziale aus dem lokalen Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden, was wiederum auch eine bessere Arbeitsmarktintegration von bereits hier lebenden Ausländern und Migranten beinhaltet (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, S. 5ff.).

In der Drucksache 20/14264 wird zum Thema Fachkräftebedarf folgendes festgehalten: „Unternehmen kennen ihren Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden besser als die Stadt. Daher ist die Anwerbung von Fachkräften oder Auszubildenden grundsätzlich eine Aufgabe der Unternehmen, Kammern und Verbände. Die Handwerkskammer Hamburg und die Handelskammer Hamburg sowie die DEHOGA Hamburg fördern gegenwärtig in ihren Branchen mit Unternehmen und weiteren Trägern Anwerbeprojekte“ (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12).

Die Arbeit des Hamburg Welcome Centers und der Initiative „Make it in Hamburg!“ konzentriert sich auf die Vermittlung und Beratung von Unternehmen und Fachkräften (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 12f.). Die Anwerbeprojekte der Handelskammer fokussieren unter anderem die Anwerbung von Auszubildenden, etwa durch eine eigene Lehrstellenbörse. Des Weiteren werden Veranstaltungen und Initiativen zur Fachkräftesicherung in den einzelnen Branchen durchgeführt. Die Handelskammer führt insgesamt eine Vielzahl an Maßnahmen zur Fachkräftesicherung durch (vgl. Handelskammer Hamburg 2011). Eine aktive Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland durch eine Hamburger Institution erfolgt jedoch bisher nicht (vgl. Interview Nienstedt).

Von Seiten der Bundesagentur für Arbeit bietet die ZAV (Zentrale Auslandsvermittlung) im Rahmen des *Incoming*-Bereiches bei Bedarf konkrete Anwerbeaktionen im Ausland an. In Hamburg ist jedoch der *Incoming*-Bereich nur für die Vermittlung von Auszubildenden zuständig, die Anwerbung von Fachkräften im Ausland erfolgt über die Bundeszentrale in Bonn (vgl. Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2015, S. 13).

Ziel der Handlungsempfehlung:

Die Anwerbung von Fachkräften von Unternehmensseite wird meist nur durch Großunternehmen selbstständig im Rahmen von Rekrutierungsprogrammen durchgeführt. Für viele ist die aktive

Anwerbung von Fachkräften bereits Alltag. Bei kleinen und mittleren Unternehmen ist in der Regel das Gegenteil der Fall. Daher ist es gerade für KMU wichtig, wenn sie aktiv Fachkräfte aus dem Ausland anwerben wollen, Unterstützung durch die Kommunen zu bekommen (vgl. BBSR 2014, S. 118). KMU stehen in diesem Bereich oft vor großen Herausforderungen, da sie nicht über die personellen Ressourcen verfügen, um international Personal zu suchen, Bewerbungsgespräche mit ausländischen Kandidaten durchzuführen und sich mit rechtlichen Fragen zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte auseinanderzusetzen (vgl. BBSR 2014, S. 82ff.). Die lokalen Wirtschaftsförderer werden in diesem Zusammenhang noch oft als hemmender Faktor wahrgenommen, da sie „sich eher zögerlich mit dem Thema Fachkräftesicherung und ihrer Rolle bei der Anwerbung von Fachkräften auseinandersetzen“ (ebd.).

Laut BBSR gibt es vier Möglichkeiten zur Akquirierung von Fachkräften aus dem Ausland. Erstens können vor Ort lebende Migranten und Migrantenorganisationen angesprochen werden und dadurch Kontakte in die Heimatländer hergestellt werden. Zweitens können Stellenanzeigen in ausländischen Zeitungen platziert werden. Dies kann sowohl einzelne Stellen, aber auch ganze Branchen umfassen. Drittens können Stellenanzeigen in Immigrations- und Welcome-Portalen genutzt werden, die von der EU, dem Bund und den Ländern betrieben werden. Bei der Platzierung von Stellenanzeigen ist es wichtig einen qualifizierten Ansprechpartner anzugeben, der interkulturelle Kompetenzen mitbringt. Viertens können Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben werden, die vor Ort zu Fachkräften ausgebildet werden (vgl. BBSR 2014, S. 87-88). Im Mittelpunkt der Anwerbestrategie sollte die Zusammenarbeit mit den lokalen Unternehmen sowie der Arbeitsagentur stehen, um die Anwerbung nachfrageorientiert und erfolgreich durchzuführen (vgl. BBSR 2014, S. 125).

Best Practice-Beispiel: Rekrutierung von Fachkräften für die Region Stuttgart („Aktion Nikolaus“)

Ein Beispiel für die aktive Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland in einer Großstadt ist eine im Jahr 2011 durchgeführte Aktion der Region Stuttgart. Grund für die Initiative ist der Fachkräftemangel in Ingenieursberufen, der in Baden-Württemberg bereits seit einigen Jahren zu beobachten ist. Im Land waren im Oktober 2011 gerade einmal 155 Ingenieure im Maschinen- und Fahrzeugbau arbeitslos gemeldet. Firmen sehen sich daher gezwungen, neben Stellenausschreibungen auch andere Maßnahmen zu ergreifen. Die Region Stuttgart hat sich deshalb dazu entschieden, Ende des Jahres 2011 Ingenieure aus Spanien einzufliegen und mit mittelständischen Unternehmen in Kontakt zu bringen (vgl. Südwest Presse 2011). Die Koordination erfolgte durch das Netzwerk Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart, welches die regionale Ebene der baden-württembergischen Fachkräfteallianz für die Region Stuttgart bildet (vgl. Wirtschaftsförderung Region Stuttgart 2012). Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss der Fachkräfteallianz Region Stuttgart, der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart, der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart, der Handwerkskammer Region Stuttgart, Südwestmetall, dem DGB Region Nordwürttemberg, der IG Metall Region Stuttgart, der Robert Bosch GmbH sowie den Arbeitsagenturen Stuttgart, Ludwigsburg, Waiblingen und Göppingen

(vgl. RKW Kompetenzzentrum 2013, S. 6). Ziel des Steuerungskreises „ist die nachhaltige Fachkräftesicherung in der Region“ (ebd.).

Das Netzwerk kooperierte bei der Aktion mit der Zentralen Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, European Employment Services (EURES) Spanien und der spanischen Botschaft. Unterstützung kam ebenfalls von Seiten der *bw-i* (Baden-Württemberg international). Für die Kofinanzierung kamen das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und Südwestmetall auf. Von den 100 ausgewählten Ingenieuren, die zu einem Bewerbungsgespräch in der Region Stuttgart eingeladen wurden, konnten 22 einen Arbeitsvertrag in einem Unternehmen in der Region unterzeichnen und elf weitere einen Arbeitsplatz außerhalb der Region finden (vgl. ebd., Stuttgarter Zeitung 2012).

Zwei Jahre danach wurden im Rahmen einer Evaluation die erfolgreich vermittelten Ingenieure befragt. Im Nachhinein wurde die Initiative von den Arbeitnehmern als sehr positiv bewertet. Fast alle Teilnehmer würden sich auch ein weiteres Mal an so einer Aktion beteiligen. 47 Prozent der befragten Ingenieure planen permanent in Deutschland zu bleiben, während 42 weniger als fünf Jahre in Deutschland leben wollen. Zudem fühlt sich die Mehrheit in die Gesellschaft integriert. Neun von 13 befragten Unternehmen, die an der Aktion beteiligt waren, gaben an, dass die angeworbenen Fachkräfte auch nach zwei Jahren noch im Unternehmen beschäftigt sind. Die Erfahrungen der Unternehmen mit der sind sehr vielfältig, wobei die Professionalität der Organisation von den meisten Teilnehmern gelobt wurde. Fehlende Sprachkenntnisse wurden als ein wesentliches Hemmnis angesehen. Die Unternehmen sehen vor allem bei Integrationsleistungen und administrativen Fragen Hilfsbedarf (vgl. RKW Kompetenzzentrum 2013).

Im darauffolgenden Jahr wurde die Aktion in abgewandelter Form fortgesetzt. Die Initiative *Deutsch plus Berufspraktikum* wird vom Steuerungskreis in Kooperation mit dem Goethe-Institut Schwäbisch Hall organisiert. Das Anwerbeverfahren bietet ausländischen Fachkräften einen intensiven Sprachkurs von vier Wochen mit einem anschließenden Praktikum in einem Unternehmen in der Region an (vgl. Wirtschaftsförderung Region Stuttgart 2012). Mit der Aktion wird auch auf den Umstand reagiert, dass fehlende Deutschkenntnisse den Berufseinstieg und die Integration in das Unternehmen erschweren können.

Das Beispiel aus der Region Stuttgart zeigt, welche Möglichkeiten zur Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland bestehen. Die aktive Anwerbung von Fachkräften im Ausland stellt dabei einen neuen Weg dar, der zusätzlicher Praxiserfahrung bedarf. Die Region Stuttgart hat mit dem Projekt einen ersten Schritt in die Richtung getan. Die Aktion stellt dabei eine erste in der Praxis umgesetzte Idee dar, die in abgewandelter Form in Zukunft regelmäßig fortgesetzt werden soll, um dem Fachkräftebedarf in der Region Stuttgart gerecht zu werden. Die Nachjustierung des Projektes stellt dabei die logische Konsequenz aus den ersten Praxiserfahrungen dar. Insgesamt zeigt die Evaluation aber ein positives Feedback.

Handlungsempfehlung: Aktive Akquirierung von hochqualifizierten Fachkräften aus dem Ausland

Durch die auch in den nächsten Jahren noch wachsende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Hamburg und einem noch nicht ausgeschöpften Erwerbspersonenpotenzial stellt diese Handlungsempfehlung eine Idee mit langfristiger Perspektive dar. Durch veränderte Wanderungsbewegungen oder kurzfristig auftretende Engpässe im Fachkräftebedarf einzelner Branchen kann aber auch schon zuvor die aktive Akquirierung von Fachkräften aus dem Ausland vonnöten sein. Abseits dieser zum Teil schlecht voraussehbaren Prognosen ist es wichtig, zukünftige Herausforderungen bereits im Vorwege zu thematisieren und Lösungen hierfür zu entwickeln. Dieses Argument steht dabei im Einklang mit der Fachkräftestrategie, mit der ebenfalls auf zukünftige Herausforderungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt schon jetzt reagiert werden soll. Die unter Kapitel 5.2 erläuterte Handlungsempfehlung zur Sensibilisierung von Unternehmen kann als vorsorgliche Maßnahme angesehen werden, um Unternehmen auch auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte vorzubereiten.

Die BBSR-Studie sieht die Wirtschaftsförderung in der Rolle des aktiven Anwerbers für hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland. Dabei könne eine moderne Wirtschaftsförderung „als integrierender Akteur zwischen verschiedenen kommunalen Ressorts und Unternehmen“ agieren und eine „enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen und Verbänden bei der Erhebung und Fortschreibung des Fachkräftebedarfs“ aktiv voranbringen (BBSR 2014, S. 125). Die Hamburger Wirtschaftsförderung ist bereits sehr erfolgreich in der Ansiedlung ausländischer Unternehmen in der Stadt, besonders aus dem asiatischen Raum. Generell wurde von der Hamburgischen Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (HWF) Bereitschaft erklärt auch eine aktive Akquirierung von hochqualifizierten Fachkräften im Ausland mit in ihr Tätigkeitsfeld aufzunehmen (vgl. Interview Nienstedt). Hierfür müsste jedoch zunächst die Position der Stadt bezüglich dieses Themas geändert werden, die die Rekrutierung als Aufgabe der Unternehmen, Kammern und Verbände sieht (siehe Ausgangssituation). Möglich wäre die Erweiterung des Aufgabenbereiches des *Teams Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung für Cluster* bei der HWF (vgl. HWF 2015a). Das Beispiel der Region Stuttgart zeigt, dass es jedoch auch relevant ist, eine Vielzahl von Akteuren bei Anwerbeaktionen im Ausland einzubeziehen. Ähnlich wie in Stuttgart sollten die Handelskammer, die Arbeitsagentur, arbeitgebernahe Verbände und Vertreter relevanter Branchen in die Initiative integriert werden – auch um die Akquirierung bedarfsorientiert durchführen zu können. Bei der Auswahl der Zielregion könnten die Städtepartnerschaften einen wichtigen Baustein bilden. Durch bereits bestehende Kontakte könnte die Initiierung der Aktion dadurch erleichtert werden. Eine stärkere Kooperation durch die Städtepartnerschaften könnte dabei positive Effekte auf die Fachkräftesicherung haben (vgl. Interview Rößling).

Bedeutender Partner sollte ebenfalls das Hamburg Welcome Center – inklusive des Projektes „Make it in Hamburg!“ als integrierter Leistungsbaustein des HWC – sein, das durch seine Kompetenzen einen strategisch wichtigen Beitrag zur Umsetzung leisten könnte. Die Ergebnisse der Evaluation des

Stuttgarter Projekts zeigen, dass der größte Teil der angeworbenen Ingenieure langfristig in Deutschland bleiben möchte und sich im Land wohl fühlt. Das Hamburg Welcome Center kann durch das vielfältige Angebot einen Beitrag zur Integration leisten.

Bei der Befragung der städtischen Akteure wurde ebenfalls deutlich, dass die Erweiterung der Tätigkeiten der ZAV in der Stadt Hamburg um den *Incoming*-Bereich sehr begrüßt werden würde (vgl. Interview Krins). Langfristig könnte die lokale Infrastruktur in Bezug auf die Fachkräfteakquirierung durch die Erweiterung gestärkt werden.

6. Fazit

Der Standortwettbewerb hat sich durch die globalisierungsbedingten Veränderungen in der Weltwirtschaft massiv verstärkt. Im Fokus dieses Wettbewerbs stehen vor allem die Städte, die im Laufe der letzten Jahrzehnte mehr oder minder erfolgreich den wirtschaftlichen Wandel von einer industriell geprägten Wirtschaftsstruktur hin zu einer wissensorientierten Dienstleistungsgesellschaft vollzogen haben.

Die Fortentwicklung der Wirtschaftsstruktur lässt dabei den Faktor Humankapital immer mehr in den Fokus wirtschaftlicher Interessen rücken. Viele Städte investieren deshalb verstärkt in die Stadtentwicklung, da sie die Bedeutung des Humankapitals als zentralen Standortfaktor erkannt haben und ihre Stadt als attraktives Wanderungsziel für hochqualifizierte mobile Fachkräfte positionieren wollen. Zuwanderung wird vor diesem Hintergrund zunehmend als Chance wahrgenommen.

Die Stadt Hamburg konnte in den letzten Jahren von einer verstärkten Zuwanderung profitieren. Bei genauer Betrachtung zeigt sich jedoch ein sehr differenziertes Bild. Während das Bevölkerungswachstum Hamburgs bis zum Jahr 2009 im Wesentlichen durch die Zuwanderung aus den anderen Bundesländern getragen wurde, zeigt sich seit dem Jahr 2010 eine verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland. Diese Dynamik ist auch auf Bundesebene zu beobachten. Der Wanderungssaldo im Jahr 2013 erreichte bundesweit den höchsten Wert der letzten zwanzig Jahre. Hamburg erzielte sogar den höchsten Wanderungssaldo unter den sieben größten Städten Deutschlands. Dabei ist zu beobachten, dass das Qualifikationsniveau der Zuwanderer steigt. Es wandern vermehrt junge und gut ausgebildete Menschen ein. Der Anteil der hochqualifizierten Zuwanderer steigt stetig. Teilweise sind die Zuwanderer aus einigen Ländern im Durchschnitt besser qualifiziert als die deutsche Bevölkerung. Die momentane Zuwanderung ist also sehr arbeitsmarktfreundlich.

Die Analyse der Beschäftigungsdaten hat ergeben, dass sich der lokale Arbeitsmarkt in der Hansestadt seit Beginn des Jahrtausends ebenfalls sehr positiv entwickeln konnte. Die Gesamtbeschäftigung sowie die Beschäftigungsentwicklung von Hochqualifizierten konnten überdurchschnittliche Wachstumsraten verzeichnen. Gleiches gilt für die Beschäftigung ausländischer Hochqualifizierter. Das Beschäftigungswachstum – bezogen auf diese Gruppe – fiel doppelt so hoch aus wie das aller hochqualifizierten Beschäftigten. Insgesamt tragen ausländische Hochqualifizierte also zur positiven Entwicklung des Arbeitsmarktes bei, wenngleich ihr Anteil zurzeit noch gering ist. Im Vergleich zu anderen deutschen Städten zeigt sich, dass Hamburg einen verhältnismäßig geringen Anteil der ausländischen Bevölkerung aufweist. Berücksichtigt man den Ausländeranteil bei der Analyse des Arbeitsmarktes zeigt sich aber, dass Ausländer keineswegs weniger in den Arbeitsmarkt integriert sind als in anderen deutschen Großstädten. Ihr Anteil am Arbeitsmarkt ist schlichtweg geringer, da es insgesamt auch weniger Ausländer in der Stadt gibt.

Um als Standort von Zuwanderern als attraktiv wahrgenommen zu werden, sollte die Implementierung einer lokalen Willkommenskultur einen zentralen Aspekt darstellen. Als Willkommenskultur werden

die attraktiven Rahmenbedingungen für Zuwanderer beschrieben, die sie am Zielort vorfinden. Des Weiteren wird unter dem Begriff die Offenheit der Gesellschaft gegenüber Neubürgern verstanden. In der deutschen Politik findet der Begriff seit einigen Jahren eine häufige Verwendung und ist mittlerweile Bestandteil vieler städtischer und regionaler Strategien. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jede Wanderung einen individuellen Fall darstellt und jeder Zuwanderer andere Anforderungen an sein Umfeld stellt. Es kommt also auch darauf an, was die Person selbst aus ihrer Situation macht. Die Stadt sollte jedoch positive Rahmenbedingungen für Zuwanderer bieten.

Die Erfahrungen der Kommunen im Handlungsfeld Willkommenskultur sind durch die Aktualität des Themas oft nicht weit fortgeschritten: in der Regel befinden sie sich noch in der Phase des Probierens und Experimentierens. Dennoch gibt es bereits erfolgreiche Beispiele, die verschiedene Möglichkeiten zur Förderung der Willkommenskultur aufzeigen. Dies verdeutlichen unter anderem die beschriebenen Best Practice-Beispiele in Kapitel 5. Die Verfolgung eines ganzheitlichen Ansatzes, der möglichst viele Akteure einbezieht, sowie die Etablierung strategischer Maßnahmen vor dem Auftreten von Problemen für lokale Unternehmen bei der Anwerbung hochqualifizierter Fachkräfte stellen dabei zwei wesentliche Aspekte des strategischen Vorgehens dar. Diesbezüglich kann der Stadt Hamburg ein vorausschauendes Handeln attestiert werden.

Hamburg hat die Potenziale einer offenen Stadt, die Willkommenskultur lebt, bereits zu Beginn der 2000er Jahre erkannt und seitdem unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Den Grundstein hierfür bildete das Leitprojekt „Welcome to Hamburg“, das im Jahr 2002 im strategischen Leitbild „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“ formuliert wurde. Das im Jahr 2007 eröffnete Hamburg Welcome Center gilt bundesweit als Vorreiter und hat bei der Entwicklung ähnlicher Institutionen in anderen Städten als Vorbild gedient. Des Weiteren wurde das Angebot durch das Projekt „Make it in Hamburg!“ sowie die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) in den letzten Jahren ergänzt.

Mit der aktuell von der Bürgerschaft verabschiedeten Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers soll die Stadt auch weiterhin eine bundesweite Vorreiterrolle im Bereich Willkommenskultur einnehmen. Die Bündelung der verschiedenen städtischen Angebote unter einem Dach sowie die Intensivierung der Kooperationen mit anderen relevanten Akteuren sind sinnvolle logische Schlussfolgerungen aus der Arbeit der letzten Jahre und können zur Attraktivitätssteigerung des Leistungsangebotes der Stadt Hamburg beitragen.

Dennoch sind in der lokalen Willkommenskultur noch Defizite zu erkennen. Die qualitative Befragung verschiedener Akteure konnte dazu beitragen diese Handlungsbedarfe zu identifizieren, wobei einige der genannten Aspekte in der Drucksache zur Weiterentwicklung des HWC bereits thematisiert und als Handlungsziele festgelegt wurden. Als Beispiele können an dieser Stelle die Etablierung einer Willkommenskultur in den behördlichen Einrichtungen abseits des Hamburg Welcome Centers sowie die bessere Integration der Zuwanderer in die Gesellschaft genannt werden.

In Abgrenzung dazu greifen die im Rahmen dieser Arbeit formulierten Handlungsempfehlungen Handlungsbedarfe auf, die in der Weiterentwicklung nicht beziehungsweise nicht explizit erwähnt werden, jedoch zusätzlich einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Weiterentwicklung der Willkommenskultur in Hamburg leisten können.

Insgesamt setzt die Hamburger Strategie zum Thema Willkommenskultur richtige Akzente, es fehlt jedoch eine ganzheitliche Strategie. Zwar sind kooperative Ansätze zwischen verschiedenen Akteuren in der Stadt etabliert und eine Intensivierung dieser auch in der Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers vorgesehen, dennoch hapert es in der Praxis noch an wichtigen Stellen bei der Verfolgung eines strategisch ganzheitlichen Ansatzes, wodurch sinnvolle Maßnahmen nicht ihre volle Wirkung entfalten können. Das Beispiel der finanziellen Situation der Universitäten verdeutlicht diesen Aspekt: Die Stadt Hamburg möchte sich auch zunehmend als Wanderungsziel internationaler Studenten und Wissenschaftler etablieren und setzt deshalb auf die Erweiterung der Leistungen für die Studenten im Hamburg Welcome Center. Gleichzeitig verfügen die Universitäten nicht über die finanziellen Mittel, um sich als attraktiver Studien- und Forschungsort international positionieren zu können.

Um als Standort im internationalen Wettbewerb zu bestehen, sollte Hamburg deshalb eine ressortübergreifende Stadtentwicklungsstrategie verfolgen, die internationale Aspekte stärker fokussiert. Trotz der fortschrittlichen Politik im Handlungsfeld Willkommenskultur weist Hamburg als Wanderungsziel bei hochqualifizierten mobilen Fachkräften einen eher geringen Bekanntheitsgrad auf. Ziele wie Stuttgart, München, Frankfurt und Berlin sind diesbezüglich besser positioniert. Um langfristig von hochqualifizierten Fachkräften als attraktives Wanderungsziel wahrgenommen zu werden, sollte Hamburg deshalb seine Qualitäten auf internationaler Ebene besser darstellen. Die Lebensqualität wurde in den Interviews von allen Seiten als sehr hoch eingeschätzt. Die hochqualifizierten Zuwanderer fühlen sich in der Regel in der Stadt sehr wohl. Im Zuge der Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie sollten deshalb auch die internationalen Marketing-Aktivitäten der Stadt überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Hierbei ist jedoch darauf zu achten, dass die Stadt dabei nicht langfristig zu einem „Disneyland“ für Touristen und ausländische Investoren wird, sondern die Standortqualitäten bewahrt.

Des Weiteren sollte in Zukunft ein Fokus auf die Sensibilisierung von Unternehmen bezüglich des Themas Willkommenskultur gelegt werden. Oft agieren Firmen – gerade kleiner und mittlerer Größenordnung – noch zögerlich bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte, was meist auf kulturelle und sprachliche Barrieren zurückzuführen ist. Die Sensibilisierung der Unternehmen ist deshalb ein entscheidender Faktor, um internationale Fachkräfte in den lokalen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Best Practice-Beispiele aus Mannheim und Hannover zeigen diesbezüglich innovative Maßnahmen auf.

In der städtischen Fachkräftestrategie wird darauf hingewiesen, dass bei einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zur Deckung des Fachkräftebedarfs langfristig eine verstärkte Zuwanderung aus dem Ausland notwendig ist. Deshalb sollte über die Entwicklung einer aktiven Rekrutierungsstrategie nachgedacht werden. Einige Kommunen haben bereits solche Rekrutierungsprogramme durchgeführt und erfolgreich Fachkräfte in lokale Unternehmen vermittelt. Um Unternehmen für solche Aktionen gewinnen zu können, ist es jedoch wichtig diese zunächst zu sensibilisieren. Das Best Practice-Beispiel aus Stuttgart zeigt, dass die Motivation zu solchen Maßnahmen aber auch größer sein kann, wenn der Fachkräftebedarf sehr hoch ist. Bei Hamburger Unternehmen scheint, wie durch die qualitative Befragung deutlich wurde, diesbezüglich der Schuh noch nicht so sehr zu drücken, obwohl von Seiten der Handelskammer ein zunehmendes Interesse und die Öffnung der Unternehmen gegenüber Zuwanderern zu beobachten ist.

Die beiden zuletzt erwähnten Handlungsbedarfe können als Bestandteil einer Internationalisierungsstrategie angesehen werden. Hamburg hat am Beispiel Willkommenskultur in der Vergangenheit gezeigt, dass eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der Thematik sinnvoll ist. Bezüglich der aktiven Rekrutierung sollte hier ein ähnliches Vorgehen erfolgen und Maßnahmen bereits im Vorwege initiiert werden.

Unternehmen nehmen insgesamt eine Schlüsselposition ein, da karrierebezogene und finanzielle Aspekte wesentliche Treiber der Mobilität hochqualifizierter Fachkräfte sind. Die qualitative Befragung kann in diesem Zusammenhang nicht als repräsentativ gelten, zeigt jedoch ein ähnliches Bild. In der Regel sind es konkrete Jobangebote oder private Gründe, die eine Entscheidung beeinflussen. In den Interviews wurde dabei oft auf die Stadt Berlin verwiesen, die an sich einen hohen Anziehungsfaktor aufweist, wodurch die Relevanz der Imagebildung als zusätzlicher Treiber zur Anziehung hochqualifizierter Fachkräfte verdeutlicht wird.

Insgesamt stellt die Stadt Hamburg ein gutes Beispiel dar, wie eine Willkommenskultur für hochqualifizierte Fachkräfte in der städtischen Verwaltung umgesetzt werden kann – zeigt jedoch auch, dass die Etablierung ein langer Prozess ist. Das Hamburg Welcome Center sowie das Projekt „Make it in Hamburg!“ und die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung stellen dabei erfolgreiche Beispiele dar. Aufgrund der guten konjunkturellen Lage hat sich die Zuwanderung nach Deutschland in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die Stadt Hamburg konnte ebenfalls von dieser Entwicklung profitieren und viele Neubürger gewinnen. Die Struktur der Zuwanderer hat sich dabei zugunsten einer verstärkten Immigration qualifizierter Zuwanderer entwickelt. Im Vergleich zu anderen deutschen Wirtschaftszentren konnte die Hansestadt nach aktuellen Zahlen die höchste Zuwanderung aus dem Ausland erzielen. Hieraus ist zwar noch kein langfristiger Trend abzuleiten, dennoch steigt die Zahl hochqualifizierter Beschäftigter aus dem Ausland in Hamburg stärker als in den meisten anderen Großstädten. Die Stadt sollte diese Entwicklung nutzen und die Integration der Neubürger weiter verstärkt fördern.

Die Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers stellt einen sinnvollen Fahrplan für die nächste Phase der Willkommenskultur dar. Die Stadt hat erkannt, dass es noch in vielen Bereichen Handlungsbedarfe gibt. Mit der Etablierung einer Willkommenskultur auch in anderen Ausländerdienststellen wird ein erster Schritt getan, um den Fokus der städtischen Maßnahmen auf die Zielgruppe der Hochqualifizierten aufzubrechen und das Potenzial anderer Zuwanderergruppen im Alltag stärker zu erkennen und wertzuschätzen. Hierdurch können sich viele Chancen für den Standort Hamburg ergeben, die bisher noch nicht ausreichend genutzt wurden. Des Weiteren sollte, vor dem Hintergrund ähnlicher demografischer Rahmenbedingungen sowie einer Verbesserung der konjunkturellen Lage in vielen EU-Mitgliedsstaaten, die Zuwanderung aus Drittstaaten in Zukunft eine größere Rolle in der Zuwanderungspolitik spielen.

Die hier ausgesprochenen Maßnahmen stellen eine Ergänzung zur Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers dar und sollten bei einer Umsetzung der von der Stadt formulierten Ziele Berücksichtigung finden. Gerade der geringe Bekanntheitsgrad der Stadt auf internationaler Ebene kann sich negativ auf die Rekrutierung von Fachkräften auswirken. Zudem ist es wichtig, die Firmen noch stärker für das Thema Willkommenskultur zu sensibilisieren, um eine Integration der Zuwanderer zu gewährleisten.

Hamburg muss aufgrund von Wanderungsgewinnen aus dem In- und Ausland zwar erst langfristig mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials rechnen, dennoch ist es wichtig schon rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen. Die Stadt hat dies in der Vergangenheit getan und kontinuierlich die Willkommenskultur gefördert. Dennoch bedarf es auch in der Zukunft Anstrengungen, um im Standortwettbewerb als attraktive, weltoffene und innovative Stadt wahrgenommen zu werden. Die Zahlen zu hochqualifizierten Beschäftigten und der Anteil der ausländischen Bevölkerung verdeutlichen, dass die Hansestadt hier im Vergleich zu anderen deutschen Städten noch Nachholbedarf hat. Durch die Verfolgung einer ganzheitlichen und ressortübergreifenden Strategie können diesbezüglich hemmende Faktoren aus dem Weg geräumt werden. Denn nur eine erfolgreiche Willkommenskultur wird auch dazu führen, dass die zugewanderten Fachkräfte sich langfristig an den Standort binden.

Quellenverzeichnis

Alichniewicz, J.; Geis, W.; Nintcheu, J. M. (2014): Willkommenskultur: Wie Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiver werden kann. Köln

Al Ariss, A.; Koall, I.; Özbilgin, M.; Suutari, V. (2012): Careers of Skilled Migrants: Towards a Theoretical and Methodological Expansion. In: Journal of Management Development, Vol. 31, Nr. 2, S. 92-101

Appleyard, R. (1991): International Migration: Challenge for the Nineties. Genf

Aring, J. (2009): Europäische Metropolregionen – Annäherungen an eine raumordnerische Modernisierungsstrategie. In: Knieling, J. (Ed.): Metropolregionen und Raumentwicklung, Teil 3: Metropolregionen. Innovation, Wettbewerb, Handlungsfähigkeit, Forschungs- und Sitzungsberichte der ARL, Akademie für Raumforschung und Landesplanung, No. 231

Aschenbach, G. (1999): Forschungsmethoden. In: Asanger, R.; Wenninger, G. (Hrsg.): Handwörterbuch Psychologie. Weinheim, S. 184-194

Baas, T.; Jahn, E. J.; König, M.; Möller, J.; Ziegler, K. (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union : Konsequenzen für den deutschen Arbeitsmarkt ; öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 4. April 2011. In: IAB-Stellungnahme, 4/2011. Nürnberg

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Willkommens- und Anerkennungskultur. Link: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110519-nuernberger-tage-integration-willkommenskultur.html> (Zugriff: 08.11.2014)

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele, Abschlussbericht Runder Tische „Aufnahmegesellschaft“. Nürnberg

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015): Wanderungsmonitoring: Migration nach Deutschland – Januar bis September 2014. Link: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-jan-sept-2014.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 06.03.2015)

Batalova, J.; Lowell, B.L. (2006): The Best and the Brightest: Immigrant Professionals in the US. The Human Face of Global Mobility. New Brunswick

BBSR (2012): Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden? Fallstudie Mannheim – Stadtentwicklung für internationale Fachkräfte. Link: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/FP/ExWoSt/Studien/2012/Zuwanderer/Fallstudie_Mannheim.html?nn=431364 (Zugriff: 06.03.2015)

BBSR (2014): Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden? BBSR-Online-Publikation, Nr. 10/2014. Link:

http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BBSROnline/2014/DL_ON102014_neu.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 06.03.2015)

Beaudry, C.; Schiffauerova, A. (2008): Who's Right, Marshall or Jacobs? The Localization Versus Urbanization Debate. In: Research Policy 38 (2009), S. 318-337

Beaverstock, J. V.; Hall, S. (2012): Competing for Talent: Global Mobility, Immigration and the City of London's Labour Market. In: Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, Vol. 5, S. 271-287

Bechheim, B. (2013): 1A Ergebnisse deutscher B-(Büro-)Städte. Link: <http://www.heuerdialog.de/aktuell/07.02.2013> (Zugriff: 22.01.2015)

Beck, U. (1998): Was ist Globalisierung? Frankfurt am Main

Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt (2007): Räumliches Leitbild Entwurd: Wachsende Stadt – Grüne Metropole am Wasser. Hamburg

Bellini, E.; Ottaviano, G.; Penelli, D.; Prarolo, G. (2008): Cultural Diversity and Economic Performance: Evidence from European Regions. HWWI Research Paper 3-14. Hamburg

Berenberg, HWWI – Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (2014): Arbeitskräftemobilität – Macht der Euro mobil? Link: http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Partnerpublikationen/Berenberg/2014-08-25_HWWI_Arbeitskraeftemobilitaet_DE_ANSICHT_final.pdf (Zugriff: 25.02.2015)

Bertelsmann-Stiftung (2012): Willkommenskultur in Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh

Blotevogel, H. H.; Danielzyk, R. (2009): Leistungen und Funktionen von Metropolregionen. In: Knieling, J. (Ed.): Metropolregionen und Raumentwicklung, Teil 3: Metropolregionen. Innovation, Wettbewerb, Handlungsfähigkeit, Forschungs- und Sitzungsberichte der ARL, Akademie für Raumforschung und Landesplanung, No. 231

BMBau – Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau (1993): Raumordnungspolitischer Orientierungsrahmen. Bonn.

BMI – Bundesministerium des Innern (2006): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Migrationsbericht 2005. Berlin

BMI – Bundesministerium des Innern (2013): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Migrationsbericht 2011. Berlin

BMI – Bundesministerium des Innern (2015): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung, Migrationsbericht 2013. Berlin

BMVBS – Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (2006): Neue Leitbilder und Handlungsstrategien für die Raumentwicklung in Deutschland. Berlin

- Bonin, H. et al. (2008): Geographic Mobility in the European Union: Optimising its economic and social benefits. IZA Research Report Nr. 19
- Bortz, J.; Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin
- Boschma, R. A., Fritsch, M. (2009): Creative Class and Regional Growth. Empirical Evidence from Seven European Countries. In: Economic Geography, Vol. 85, S. 381-423
- Braun, D. (2012): Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz. In: BPB – Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Kurzdossiers – Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen. Link: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/141842/das-berufsqualifikations-feststellungsgesetz> (Zugriff: 13.02.2015)
- Braun, D. (2012a): Akteure der Anerkennungspraxis. In: BPB – Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Kurzdossiers – Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen. Link: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/141839/akteure-der-aner kennungspraxis> (Zugriff: 13.02.2015)
- Braun, D. (2012b): Was steht in der Kritik? . In: BPB – Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Kurzdossiers – Zuwanderung, Flucht und Asyl: Aktuelle Themen. Link: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/141843/was-steht-in-der-kritik> (Zugriff: 13.02.2015)
- Brenke, K. (2012): Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel – und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel. In: BBSR-Online-Publikation, Nr. 02/2012: Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen? Link: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BBSROnline/2012/DL_ON022012.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 14.01.2015)
- British Council (2011): OPENCities – Internationalisierung in „offenen“ Städten. Link: http://www.opencities.eu/web/download/internatocs_ger.pdf (Zugriff: 06.03.2015)
- Brücker, H. (2010): Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2014. Link: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf> (Zugriff: 12.01.2015)
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, Länder – Juni 2014. Link: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html> (Zugriff: 21.01.2015)
- Bundesagentur für Arbeit (2015a): Regionalreport über Beschäftigte - Kreise und kreisfreie Städte, Regionen der Agenturen für Arbeit – Juni 2014. Link: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html> (Zugriff: 21.01.2015)

- Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Bevölkerung mit Migrationshintergrund I. Link: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> (Zugriff: 12.01.2015)
- Bundeszentrale für politische Bildung (2012a): Statistik: Migrantanteil in deutschen Großstädten wächst. Link: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/newsletter/148820/migrantenanteil-in-deutschen-grossstaedten-waechst> (Zugriff: 24.01.2015)
- Bundeszentrale für politische Bildung (2014): Glossar. Link: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/176236/glossar> (Zugriff: 23.01.2015)
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2005): Drucksache 18/3426: Leitprojekt „Welcome to Hamburg“, Einrichtung eines „Hamburg Welcome Center“/ „Hamburg Welcome Portal“. Hamburg
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center. Hamburg
- Carr, S.C.; Inkson, K.; Thorn, K. (2005): From Global Careers to Talent Flow: Reinterpreting ‘Brain Drain’. In: Journal of World Business, Vol. 40 Nr. 4, S. 386-398
- Cartus (2007): Emerging Trends in Global Mobility: Policy & Practices Survey. Danbury
- Castells, M.; Hall, P. (1994): Technopoles of the World: The Making of Twenty-First-Century Industrial Complexes. London
- Castells, M. (2001): Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft: Teil 1 der Trilogie Das Informationszeitalter. Opladen
- Ciarncross, F. (1997): The Death of Distance – How the Communications Revolution Is Changing Our Lives. Boston
- Coe, N.M.; Kelly, P.F.; Yeung, H. W. C. (2007): Economic Geography: A Contemporary Introduction. Oxford
- Cohen, R. (2006): Migration and its Enemies: Global Capital, Migrant Labour and the Nation-state. Aldershot
- Cormode, L. (1994): Japanese Foreign Direct Investment and the Circulation of Personnel from Japan to Canada. In: Findlay, A. M.; Gould, W. T. S. (Hrsg.) Population Migration and the Changing World Order. London, S. 67-89
- van Cour, S. (2014): Internationale Talentmobilität und Innovation: Eine Analyse der Rolle von ausländischen Hochqualifizierten für multinationale Unternehmen und nationale Standorte. Stuttgart
- Deutscher Bundestag (2011): Drucksache 17/4784 Fakten und Position der Bundesregierung zum so genannten Fachkräftemangel. Link: dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/047/1704784.pdf (Zugriff: 08.01.2015)
- Dicken, P.; Lloyd, P. (1990): Location in Space: Theoretical Perspectives in Economic Geography (Third Edition). London
- Dicken, P. (2007): Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy (Fifth Edition). London

Die Welt (2012): Lenzen fordert Geld für Internationalisierung. Link: http://www.welt.de/print/die_welt/hamburg/article107298752/Lenzen-fordert-Geld-fuer-Internationalisierung.html (Zugriff: 04.03.2015)

Die Welt (2014): Berlin und Hamburg klagen gemeinsam gegen Zensus. Link: <http://www.welt.de/politik/deutschland/article128521799/Berlin-und-Hamburg-klagen-gemeinsam-gegen-Zensus.html> (Zugriff: 23.01.2015)

von Dohnanyi, K.; Maier, W.; Peiner, W. (2014): In Sorge um Hamburg. Link: http://www.gruene-fraktion-hamburg.de/sites/gruene-fraktion-hamburg.de/files/dokument/papier_dohnanyi-maier-peiner.pdf (Zugriff: 23.09.2014)

Duranten, G.; Puga, D. (2005): From sectoral to functional urban specialization. In: Journal of Urban Economics, Vol. 57, Nr. 2, S. 343–370

EFI (2012): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2012, Gutachten der Expertenkommission Forschung und Innovation. Berlin

Ellermann, D. (2006): The Dynamics of Migration of the Highly Skilled: A Survey of the Literature. In: Kuznetsov, Y. (Hrsg.): Diaspora Networks and the International Migration of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad, World Bank Development Studies. Washington D.C., S. 21-57

Ernst & Young (2010): Technologie, Talente und Toleranz – Wie zukunftsfähig ist Deutschland? Weltweite Unternehmensbefragung. Link: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Wie_zukunftsaehig_ist_Deutschland_2010/\\$FILE/WIE%20zukunftsfaehig%20ist%20Deutschland%20EY.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Wie_zukunftsaehig_ist_Deutschland_2010/$FILE/WIE%20zukunftsfaehig%20ist%20Deutschland%20EY.pdf) (Zugriff: 03.07.2012)

Ette, A.; Sauer, L. (2010): Auswanderung aus Deutschland, Daten und Analysen zur internationalen Migration deutscher Staatsbürger. Wiesbaden

European Commission (2007): Geographic mobility of Citizens, Report on Special Euro-barometer 281/Wave 67.1, TNS Opinion & Social. Brüssel

Favell, A.; Feldblum, M.; Smith, M.P. (2007): The Human Face of Global Mobility: a Research Agenda. In: Society, Vol. 44 Nr. 2, S. 15-25.

FOM Hochschule (2013): 2. Hamburg Welcome Day: „Metropolregion Hamburg: Auf dem Weg zu mehr Internationalität?“. Link: <http://www.fom.de/aktuell/veranstaltungskalender/2013/2-hamburg-welcome-day-metropolregion-hamburg-auf-dem-weg-zu-mehr-internationalitaet.html> (Zugriff: 29.01.2015)

Findlay, A. M. (1990): A Migration Channels Approach to the Study of High Level Manpower Movements: a Theoretical Perspective. In: International Migration, Vol. 28, S. 15-23

Findlay, A. M. (1993): New Technology, High Level Manpower Movements and the Concept of Brain Drain. In: OECD (Hrsg.): Changing Course of International Migration. Paris, S. 149-159

- Findlay, A. M.; Li, F. L. N.; Jowett, A. J; Skeldon, R. (1996): Skilled International Migration and the Global City: a Study of Expatriates in Hong Kong. In: Transactions of the Institute of British Geographers, Vol. 21, S. 49-61
- Finegold, D. (1999): Creating Self-sustaining, High-skill Ecosystems. In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 15 Nr. 1, S. 60-81
- Flick, U.; Kardoff, v. E.; Steinke, I. (2004): Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, U.; Kardoff, v. E.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek, S. 13-29
- Flick, U. (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Auflage. Reinbek
- Flick, U. (2006): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In: Flick, Uwe (Hrsg.): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte, Methoden, Umsetzungen. Reinbek, S. 214-232
- Florida, R. (2005): The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent. New York
- Freie und Hansestadt Hamburg (2011): Arbeitsprogramm des Senats. Link: <http://www.hamburg.de/contentblob/2867926/data/download-arbeitsprogramm-10-mai-2011.pdf> (Zugriff: 04.03.2015)
- Freie und Hansestadt Hamburg (2012): Hamburg Welcome Center – Tätigkeitsbericht 2011/2012. Hamburg
- Freie und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Hamburg.
- Freie und Hansestadt Hamburg (2013a): Fachkräftestrategie für ein starkes Hamburg: Breites Bündnis präsentiert Lösungen für den Arbeitsmarkt von morgen. Link: <http://www.hamburg.de/fachkraefte/nofl/3987170/2013-05-28-basfi-fachkraeftestrategie/> (Zugriff am 06.02.2015)
- Freie und Hansestadt Hamburg (2014): Make it in Hamburg! Link: <http://www.hamburg.arbeitundleben.de/make-it-in-hamburg> (Zugriff am 13.02.2015)
- Freie und Hansestadt Hamburg (2015): Integration Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Link: <http://www.hamburg.de/integration/2970318/anerkennung-auslaendischer-abschluesse/> (Zugriff am 13.02.2015)
- Friedmann, J.; Wolff, G. (1982): World city formation: an agenda for research and action. In: International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 6, Nr. 3, S. 309–344
- Fritsch, M.; Stuetzer, M. (2014): The Geography of Creative People in Germany Revisited. In: Asheim, B. T.; Florida, R.; Gertler, M.; Mellander, C. (Hrsg.): The Creative Class Goes Global. Abingdon, New York
- Fuchs, J. (2002): Erwerbepersonenpotenzial und Stille Reserve - Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg, S. 79-94
- Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (2014): Make it in Hamburg! Projekturzbeschreibung. Link: <http://www.giz.de/de/weltweit/25942.html> (Zugriff am 13.02.2015)

- GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (2013): Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr / Herbst 2012. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Berlin
- Glaeser, E. L. (2005): Review of Richard Florida's "The Rise of the Creative Class". In: Regional Science and Urban Economics, Vol. 35, S. 593-596
- Graham, S.; Marvin, S. (1996): Telecommunications and the City: Electronic Spaces, Urban Places. London
- de Groot, H. L. F.; Poot, J.; Smit, M. J. (2007): Agglomeration, Innovation and Regional Development: Theoretical Perspectives and Meta-Analysis. In: Tinbergen Institute Discussion Paper ; 07-079/3
- Grubel, H. G. (1994): Economics of the Brain Drain. In: Husen, T.; Postlethwaite, T. N. (Hrsg.): The International Encyclopedia of Education, Vol. 1. Oxford, S. 554-561
- Haas, H.-D. (2006): Internationale Wirtschaft : Rahmenbedingungen, Akteure, räumliche Prozesse. München
- Hamburger Abendblatt (2013): Die 15 größten Arbeitgeber in Hamburg. Link: <http://www.abendblatt.de/ratgeber/extra-journal/article115518129/Die-15-groessten-Arbeitgeber-in-Hamburg.html> (Zugriff: 22.01.2015)
- Hamburger Abendblatt (2014): Das Wichtigste aus dem Hochschulplan des Senats. Link: <http://www.abendblatt.de/hamburg/kommunales/article129519223/Das-Wichtigste-aus-dem-Hochschulplan-des-Senats.html> (Zugriff: 04.03.2015)
- Hamburg Magazin (2013): Hamburg Welcome Center. Link: <http://www.hamburg-magazin.de/special-interests/neu-in-hamburg/artikel/detail/hamburg-welcome-center.html> (Zugriff: 23.01.2015)
- Hamburg Marketing GmbH (2015): Strategische Steuerungseinheit. Link: <http://marketing.hamburg.de/Die-Metropolregion-Hamburg-ze.399.0.html> (Zugriff: 11.03.2015)
- Hamburg Welcome Center (2012): Willkommen in Hamburg! Link: http://www.euraxess.de/drmp_de/doc/Welcome_Centre_Wielgoss.pdf (Zugriff: 23.01.2015)
- Handelskammer Hamburg (2011): Angebote unserer Handelskammer zur Fachkräftesicherung. Link: http://www.hk24.de/blob/hhikhk24/standortpolitik/wirtschaftspolitik/downloads/1153132/365a09e2e0f49b5b2d152aa9d09633fc/Angebote_unserer_Handelskammer_zur_Fachkraeftesicherung--1--data.pdf (Zugriff: 18.03.2015)
- Handelskammer Hamburg (2015): Hamburg Welcome Center. Link: http://www.hk24.de/international/auslaenderrecht/praxistipps/361230/welcome_center.html (Zugriff: 23.01.2015)
- Handelskammer Hamburg (2015a): Chinesische Firmen in Hamburg. Link: http://www.hk24.de/international/laenderinformationen/asien/china_standort/chinesische_firmen/1166890 (Zugriff: 20.03.2015)
- Heckmann, F. (2012): Willkommenskultur: was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden? efms paper 2012-7. Bamberg

- Heß, B. (2009): Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland, Ergebnis einer schriftlichen Befragung, Working Paper 28 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg
- Hill, C. W. L. (2010): International Business: Competing in the Global Marketplace (8. Edition). New York
- Hinte, H. (2013): Zuwanderung und Integration: Baustein einer demografiefesten Politik. In: Hinte, H.; Zimmermann, K. F. (Hrsg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn
- Hochschule Mannheim (2015): Mannheimer Modell Mittelstandsstipendien. Link: <http://www.hs-mannheim.de/studium-und-lehre/studienfoerderung-stipendien/mittelstandsstipendien.html> (Zugriff: 13.03.2015)
- HSBC (2013): HSBC expat explorer interactive. Link: www.expatexplorer.hsbc.com/# (Zugriff: 8.10.2013)
- HSBC (2014): Expat Explorer Report 2014. Link: www.expatexplorer.hsbc.com/files/pdfs/overall-reports/2014/HSBC_Expat_Explorer_2014_report.pdf (Zugriff: 09.01.2015)
- HWF – Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (2015): Hier ist die Welt zu Hause. Link: <http://www.hwf-hamburg.de/warum-hamburg/2056460/hier-ist-die-welt-zu-hause/> (Zugriff: 22.01.2015)
- HWF – Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH (2015a): Langfristige Nachwuchsgewinnung & Fachkräftesicherung für Cluster. Link: <http://www.hwf-hamburg.de/ueber-uns/4246044/fachkraeftesicherung/> (Zugriff: 18.03.2015)
- IMF – International Monetary Fund (2002): Globalization – A Framework for IMF Involvement. In: Issues Briefs Nr. 02/01, March 2002. Washington D.C.
- Jacobs, J. (1962): The Death and Life of Great American Cities. London
- Kahanec, M. (2012): Skilled Labour Flows: Lessons from the European Union, Report under the World Bank ASEAN Labor Markets program funded by AusAid, IZA Research Report Nr. 49
- Kettner, A. (2012): Fachkräftemangel und Fachkräftengpässe in Deutschland: Befunde, Ursachen und Handlungsbedarf. Berlin
- Kirk, W. (2009): Public Management : das EU-Konzept der Dienstleistungen von allgemeinem Interesse. Die öffentliche Verwaltung der Bundesrepublik Deutschland auf dem Weg zum Verwaltungsbetrieb; Band. 6. Norderstedt
- Kolb, H. (2005): Die deutsche ‚Green Card‘, Focus Migration; Kurzdossier Nr. 3, Bundeszentrale für politische Bildung. Hamburg
- Kolko, J. (2000): The Death of Cities? The Death of Distance? Evidence from the Geography of Commercial Internet Usage. In: Vogelsang, I.; Compaine, B. M. (Hrsg.): The Internet Upheaval: Raising Questions, Seeking Answers in Communication Policies. Cambridge

- Koser, K. ; Salt, J. (1997): The Geography of Highly Skilled International Migration. In: International Journal of Population Geography, Vol. 3, 285-303
- Kröhnert, S. (2013): Demografische Entwicklung in Deutschland: Grundtendenzen und regionale Besonderheiten. In: Hinte, H.; Zimmermann, K. F. (Hrsg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn
- Kujath, H.-J. (2010): Der Wandel des Städtesystems in der Wissensökonomie. In: Roost, F. (Hrsg.): Metropolregionen in der Wissensökonomie: Aufgabenfelder für Stadtforschung und Planungspraxis. Detmold
- Kunzmann, K. R.; Wegener, M. (1991): The Pattern of Urbanisation in Western Europe 1960-1990. In: Berichte aus dem Institut für Raumplanung; 28. Dortmund
- Lang, R.; Danielsen, K. (2005): Review Roundtable: Cities and the Creative Class. In: Journal of the American Planning Association, Vol. 71, S. 203-220
- Läpple, D. (1998): Mut zur Stadtentwicklung. In: Informationen zur Raumentwicklung, Vol. 4, S. 213-226
- Läpple, D. (1999): Stadtentwicklung im Spannungsfeld von Globalisierung und Regionalisierung. In: Roscher, V. (Hrsg.): Stadt der Zukunft. Perspektiven, Bedingungen, Initiativen. Hamburg. S. 37-57
- Ludwig, Kristiana (2012): „Welcome Center“ für reiche Einwanderer. In: taz.de. Link: <http://www.taz.de/!109706/> (Zugriff: 23.01.2015)
- Markusen, A. (2006): Urban Development and the Politics of a Creative Class: Evidence from the Study of Artists. In: Environment and Planning A, Vol. 38, S. 1921-1940
- Mahroum, S. (2000): Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital. In: R&D Management, Vol. 30 Nr. 1, S. 23-32
- Martin, P.L. (2006): Competing for Global Talent: the US Experience. Competing for global talent. In: Kuptsch, C.; Pang, E.F. (Hrsg.): Competing for Global Talent, International Labour. Organization, International Institute for Labour Studies. Geneva, S. 87-105
- Maynard, D.C.; Ferdman, B.M., Holmes, T.R. (2010): Mobility and Inclusion. In: Carr, S.C. (Hrsg.): The Psychology of Global Mobility. New York, S. 211-233
- McGranahan, D. A.; Wojan, T. R. (2007): Recasting the Creative Class to Examine Growth Processes in Rural and Urban Communities. In: Regional Studies, Vol. 41, S. 197-216
- Merx, A.; Ruster, J.; Szukitsch, Y. (2013): Willkommenskultur (und Anerkennungskultur) – Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen. Arbeitspapier 02/2013 des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung IQ“. Link: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_FS_DiM_Arbeitspapier_Willkommenskultur.pdf (Zugriff: 08.11.2014)

- Merx, A.; Ruster, J.; Szukitsch, Y. (2014): Willkommens- und Anerkennungskultur – Eine Einführung. In: IQ – Fachstelle Diversity Management (Hrsg.): Inklusiv, offen und gerecht? Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur. Link: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/Dossier_Willkommenskultur_2014.pdf (Zugriff: 15.01.2015)
- Michaels, E.; Handfield-Jones, H.; Axelrod, B. (2001): The War for Talent. Boston
- Michalski, W. (2010): Hamburg: Erfolge und Erfahrungen in der globalisierten Welt. Hamburg
- Mieg, H. A. (2012): Metropolen: Begriff und Wandel. In: Oberste, J. (Hrsg.): Metropolitat in der Vormoderne. Regensburg, S. 11-33
- Milio, S.; Lattanzi, R.; Casadio, F.; Crosta, N.; Raviglione, M.; Ricci, P.; Scano, F. (2012): Brain Drain, Brain Exchange and Brain Circulation: the Case of Italy Viewed from a Global Perspective. Aspen Institute Italia. Rome
- Moosmüller, A. (2002): Interkulturelle Kommunikation in der Diaspora – Die kulturelle Gestaltung von Lebens- und Arbeitswelten in der Fremde. In: Roth, K. (Hrsg.): Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation, Band 13. München
- Müller, K. (2002): Globalisierung. Frankfurt am Main
- Neffke, F.; Svensson, H. M.; Boschma, R.; Lundquist, K.-J.; Olander, L.-O. (2008): Whod Needs Agglomeration? Varying Agglomeration Externalities and the Industry Life Cycle. In: Papers in Evolutionary Economic Geography, Nr. 0808
- Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten (2015): Internetauftritt. Link: <http://www.betrieblicherwandel.de/startseite/> (Zugriff: 13.03.2015)
- Netzwerk IQ (2011): Hamburg Welcome Days – 22 October 2011 International Fair. Link: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/user_upload/pdf/Veranstaltungen_News/Welcome_Days_Programm.pdf (Zugriff: 29.01.2015)
- Niebuhr, A. (2006): Migration and Innovation. Does Regional Diversity Matter for R & D Activity? In: Papers in Regional Science 89, Vol. 3, S. 563-585
- Nowotny, K. (2013): Institutions and the Location Decisions of Highly Skilled Migrants to Europe. In: Working papers in economics and finance, University of Salzburg, Vol. 2013-03, S. 1-21
- OECD (2011): Trends in International Migration, SOPEMI 2011. Paris
- OECD (2013): Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013. Paris
- OECD (2014): International Migration Outlook 2014. Paris
- Peters, H. (2005): Gesamt- und regionalwirtschaftliche Beschäftigungswirkungen des üblichen Personennahverkehrs am Beispiel des Raums Köln. Theoretische Grundlagen und empirische Abschätzungen. Köln

- Polke-Majewski, K. (2014): Migration: Ausländerbehörde deluxe. In: Zeit Online. Link: <http://www.zeit.de/gesellschaft/2014-08/welcome-center-hamburg-migration-fachkraefte-zuwanderung/seite-2> (Zugriff: 23.01.2015)
- Reiner, C. (2010): Brain Competition Policy as a New Paradigm of Regional Policy: A European Perspective. In: Papers in Regional Science, Vol. 89, Nr. 2, S. 449-461
- Ridder, H.-G.; Moon, C. (2009): Introduction to the Special Issue: Qualitative Methods in Research on Human Ressource Management. In: Zeitschrift für Personalforschung, Vol. 23, Nr. 4, S. 93-106
- Rietveld, P.; Vickerman, R. (2004): Transport in regional science: The “death of distance” is premature. In: Papers in Regional Science, Vol. 83, Nr. 1, S. 229–248
- RKW Kompetenzzentrum - RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. (2013): Evaluation der Anwerbeaktion spanischer Ingenieure aus dem Metall- und Elektrobereich im Dezember 2011 in Stuttgart – „Aktion Nikolaus“. Link: http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/Dokumente/Publikationen/Aktion_Nikolaus_12_2013.pdf (Zugriff: 18.03.2015).
- Roost, F. (2010): Metropolregionen in der Wissensökonomie – Aufgabenfelder für Stadtforschung und Planungspraxis. In: Roost, F. (Hrsg.): Metropolregionen in der Wissensökonomie: Aufgabenfelder für Stadtforschung und Planungspraxis. Detmold
- Roppel, U. (2014): Ein Fiasko droht. In: IZA – Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (2014): IZA Standpunkte Nr. 71, Juni 2014
- Ryan, J.; Silvanto, S. (2014): Relocation Branding: a Strategic Framework for Attracting Talent from Abroad. In: Journal of Global Mobility, Vol. 2, Nr. 1, S. 102-120
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2011): Migrationsland 2011, Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Mobile Talente? Ein Vergleich der Bleibeabsichten internationaler Studierender in fünf Staaten der Europäischen Union. Berlin
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumsmärkte stärken. Jahresgutachten 2008/2009. Wiesbaden
- Salt, J.; Singleton, A. (1995): The International Migration of Expertise: the Case of the United Kingdom. In: Studi Emigrazione 117, S. 12-19
- Sassen, S. (1991): The Global City: New York, London, Tokyo. Princeton
- Sassen, S. (2012): Cities in a World Economy (4. Edition). Thousand Oaks
- Saxenian, A. (2002): Silicon Valley’s New Immigrant High-growth Entrepreneurs. In: Economic Development Quarterly, Vol. 16, Nr. 1, S. 20-31

- Scherb, J. (2012): Lissabon-Strategie (Lissabon-Prozess). In: Bergmann, Dr. J. (Hrsg.): Handlexikon der Europäischen Union. Baden-Baden
- Schlömer, C. (2012): Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen Deutschlands - Ergebnisse der neuen Raumordnungsprognose 2030. In: BBSR-Online-Publikation, Nr. 02/2012: Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen? Link: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BBSROnline/2012/DL_ON022012.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 14.01.2014)
- Scholl, A. (2003): Die Befragung: Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung. Konstanz
- Schubert, K.; Klein, M. (2011): Das Politiklexikon. 5. aktualisierte Auflage. Bonn.
- Seibert, H.; Wapler, R. (2012): Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. IAB-Kurzbericht 21/2012
- Shapiro, J.M. (2006): Smart Cities: Quality of Life, Productivity, and the Growth Effects of Human Capital. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 88, Nr. 2, S. 324-335
- Siegert, A.; Buscher, H. S.; Ohlinger, R. (2013): Transaktionskosten und Fachkräftewerbung: Ein Erklärungsansatz auf Grundlage der Institutionenökonomik. IWH-Diskussionspapiere Nr. 11/2013. Halle (Saale)
- Sokol, M. (2011): Economic Geographies of Globalisation. Cheltenham
- Solimano, A. (2008): The International Mobility of Talent and Economic Development: an Overview of Selected Issues. In: Solimano, A. (Hrsg.): The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact: Types, Causes, and Development Impact. New York, S. 21-44
- Spiegel Online (2015): Zuwanderung: SPD fordert Einwanderungsgesetz. Link: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/spd-thomas-oppermann-fordert-einwanderungsgesetz-a-1014084.html> (Zugriff: 19.03.2015)
- Springer Gabler Wirtschaftslexikon (o.J.): Definition Arbeitskraft. Link: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeitskraft.html> (Zugriff: 08.01.2015)
- Stadt Mannheim (2013): Projekt 36 „Internationalisierung“. Link: https://www.mannheim.de/sites/default/files/page/1906/36_internationalisierung_folien_fur_intranet.pdf (Zugriff: 04.03.2015)
- Stadt Mannheim (2015): Mannheim revolutioniert das kommunale Handeln. Link: <https://www.mannheim.de/stadt-gestalten/change> (Zugriff: 04.03.2015)
- Stahl, G. K.; Miller, E. L.; Tung, R. L. (2002): Toward the Boundaryless Career: a Closer Look at the Expatriate Career Concept and the Perceived Implications of an International Assignment. In: Journal of World Business, Vol. 37, Nr. 3, S. 216-227

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarkt im Überblick - Die aktuellen Entwicklungen in Kürze - Dezember 2014. Link: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick-Nav.html> (Zugriff: 12.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Bevölkerungsstand: Bevölkerung nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen - Stichtag 31.12. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015b): Geburten: Lebendgeborene nach Geschlecht - Jahressumme - regionale Tiefe: Kreise und kreisfreie Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015c): Sterbefälle: Gestorbene nach Geschlecht - Jahressumme - regionale Tiefe: Kreise und kreisfreie Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015d): Zu- und Fortzüge nach Nationalität (über die Gemeindegrenzen und Grenzen des Bundesgebietes - Jahressumme - regionale Tiefe: Kreise und kreisfreie Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 23.01.2015)

Statistische Ämter der Länder (2013): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 1992 und 1994 bis 2012. Reihe 2, Band 1. Link: <http://www.vgrdl.de/VGRdL/> (Zugriff: 23.01.2015)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Regionaldatenbank Deutschland. Tabelle 173-41-4. Link: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon> (Zugriff: 12.01.2015)

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung und Erwerbsfähigkeit. Link: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungBundeslaender2060.html> (Zugriff: 23.03.2015)

Statistisches Bundesamt (2011a): Durchschnittliche Kinderzahl je Frau steigt 2010 auf 1,39. Pressemitteilung vom 18.08.2011. Link: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/08/PD11__301__12641.psm (Zugriff: 10.12.2011)

Statistisches Bundesamt (2014): 2013: Höchste Zuwanderung nach Deutschland seit 20 Jahren. Pressemitteilung von 22. Mai 2014 – 179/14. Link:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/05/PD14_179_12711pdf.pdf;jsessionid=703A6690402A0AE53003610C3F42B0B7.cae2?__blob=publicationFile (Zugriff: 12.01.2015)

Statistisches Bundesamt (2014a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Vorläufige Wanderungsergebnisse 2013. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2015): Entwicklung des Wanderungssaldos (zum Ausland) in Hamburg im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten im Zeitraum 2010 bis 2013. In: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center, S. 3

Statistisches Bundesamt (2015a): Top Ten der Staaten mit dem höchsten Zuwanderungszahlen nach Hamburg in 2013. In: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center, S. 5

Statistisches Bundesamt (2015b): Geburtenzahl durch demo-grafische Entwicklung vorge-zeichnet. Link: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Geburten.html> (Zugriff: 23.03.2015)

Statistikamt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015): Wanderungssalden Hamburg. In: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center, S. 3

Statistikamt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015a): Ausländische Bevölkerung in Hamburg am 31.12.2008 – 31.12.2013. Link: <http://www.statistik-nord.de/daten/bevoelkerung-und-gebiet/bevoelkerungsbewegung/>

Straubhaar, T. (2013): Wirtschaft im Wandel: Globalisierung, Technologie, Deindustrialisierung

UNESCO (1997): International Standard Classification of Education. Link: www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm (Zugriff: 20.02.2011)

Stuttgarter Wochenblatt (2014): "Region für Fachkräfte attraktiv". Link: <http://www.stuttgarter-wochenblatt.de/inhalt.thema-der-woche-region-fuer-fachkraefte-attraktiv.163eb741-82a1-42ca-b42f-134958e95b51.html> (Zugriff: 18.03.2015)

Stuttgarter Zeitung (2012): 33 spanische Ingenieure finden Stellen im Südwesten. Link: <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.agentur-fuer-arbeit-33-spanische-ingenieure-finden-stellen-im-suedwesten.123dcf5f-5791-4638-b167-6b77a79eff47.html> (Zugriff: 18.03.2015)

Südwest Presse (2011): Stuttgart buhlt um spanische Ingenieure. Link: <http://www.swp.de/ulm/nachrichten/wirtschaft/Stuttgart-buhlt-um-spanische-Ingenieure;art4325,1248274> (Zugriff: 18.03.2015)

Universität Hamburg (2013): Ziel- und Leistungsvereinbarung 2013/2014 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg – Behörde für Wissenschaft und Forschung und der Universität Hamburg. Link: <http://www.hamburg.de/contentblob/3929628/data/zlv-2013-2014-uhh.pdf> (Zugriff: 04.03.2015)

Weltwirtschaftsforum (2011): Global Talent Risk – Seven Responses, World Economic Forum, Geneva. Link: www3.weforum.org/docs/PS_WEF_GlobalTalentRisk_Report_2011.pdf (Zugriff: 09.01.2015)

Wiemann, J. (2000): Green Card für indische Programmierer: Herausforderungen für die Entwicklungspolitik. In: Internationale Politik und Gesellschaft, Vol. 4, S. 411-422

Wildasin, David E. (2014): Human Capital Mobility: Implications for Efficiency, Income Distribution, and Policy. IZA Discussion Paper Nr. 8199

Wogart, J. P.; Schüller, M. (2011): The EU's Blue Card: Will Attract Asia's Highly Skilled? In: GIGA Focus Nr. 3. Link: http://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/gf_international_1103.pdf (Zugriff: 14.01.2015)

Verein für soziales Leben e.V. (2013): Blaue Karte EU Deutschland. Link: <http://www.bluecard-eu.de/blau-karte-eu-deutschland/> (Zugriff: 14.01.2015)

Vöpel, Prof. Dr. H. (2014): Olympische Spiele in Hamburg – produktive Vision oder teure Fiktion? HWWI Policy Paper 84. Hamburg

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (2012): Steuerungskreis Arbeitsmarktmonitor Region Stuttgart bündelt Kräfte mit der Fachkräfteallianz des Landes. Link: <http://wrs.region-stuttgart.de/sixcms/detail.php/306712> (Zugriff: 18.03.2015)

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Titelbild: Eigene Darstellung

Abb. 1: Leitbild Wachstum und Innovation des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) aus dem Jahr 2006. Quelle: BMVBS – Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (2006): Neue Leitbilder und Handlungsstrategien für die Raumentwicklung in Deutschland. Berlin, S. 13

Abb. 2: Unterteilung der kreativen Klasse und dazugehörige Branchen. Eigene Darstellung nach: Florida, R. (2005): The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent. New York

Abb. 3: Veränderung der Bildungsstruktur von Zuwanderern. Eigene Darstellung nach: Seibert, H.; Wapler, R. (2012): Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. IAB-Kurzbericht 21/2012, S. 2

Abb. 4: Treiber der Wanderungsbewegungen von hochqualifizierten Fachkräften. Eigene Darstellung nach: Ryan, J.; Silvano, S. (2014): Relocation Branding: a Strategic Framework for Attracting Talent from Abroad. In: Journal of Global Mobility, Vol. 2, Nr. 1, S. 111

Abb. 5: Projektionen des Erwerbspersonenpotenzials 2010 bis 2050 in 1.000 Personen. Eigene Darstellung nach: Brücker, H. (2010): Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts. Nürnberg, S. 4

Abb. 6: Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis 2030. Quelle: Schlömer, C. (2012): Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen Deutschlands - Ergebnisse der neuen Raumordnungsprognose 2030. In: BBSR-Online-Publikation, Nr. 02/2012: Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen?, S. 42 (Grundlage der BBSR-Bevölkerungsprognose 2010-2030/ROP)

Abb. 7: Modellhafter Zuwanderungsprozess nach dem Bundesamt für Migration und Forschung. Eigene Darstellung nach: BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele, Abschlussbericht Runder Tische „Aufnahmegesellschaft“. Nürnberg, S.4

Tabelle 3: Die größten Arbeitgeber Hamburgs. Quelle: Hamburger Abendblatt (2013): Die 15 größten Arbeitgeber in Hamburg. Link: <http://www.abendblatt.de/ratgeber/extra-journal/article115518129/Die-15-groessten-Arbeitgeber-in-Hamburg.html> (Zugriff: 22.01.2015)

Abb. 8: Einwohnerzahl von Hamburg im Zeitraum 2000 bis 2014 (Stichtag jeweils 31.12.) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Bevölkerungsstand: Bevölkerung nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen - Stichtag 31.12. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 9: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den sieben größten Städten im Zeitraum 2000 bis 2014 (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 31.12.) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Bevölkerungsstand: Bevölkerung nach Geschlecht, Nationalität und Altersgruppen - Stichtag 31.12. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 10: Jährlicher natürlicher Bevölkerungsbewegung (Geburten – Sterbefälle) in Hamburg im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015c): Sterbefälle: Gestorbene nach Geschlecht - Jahressumme - regionale Tiefe: Kreise und kreisfreie Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 11: Wanderungssaldo der Stadt Hamburg unterteilt nach Ausländern, Deutschen und dem Gesamtwert nach Anzahl der Personen im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme) Eigene Darstellung nach: Statistikamt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015): Wanderungssalden Hamburg. In: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center, S. 3

Abb. 12: Wanderungsbewegungen der ausländischen Bevölkerung bezogen auf die Stadt Hamburg nach Anzahl der Personen im Zeitraum 2000 bis 2014 (Jahressumme) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015d): Zu- und Fortzüge nach Nationalität (über die Gemeindegrenzen und Grenzen des Bundesgebietes - Jahressumme - regionale Tiefe: Kreise und kreisfreie Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 23.01.2015)

Abb. 13: Entwicklung des Wanderungssaldos (zum Ausland) in Hamburg im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten im Zeitraum 2010 bis 2013 (Jahressumme) Eigene Darstellung nach: Statistisches Bundesamt (2015): Entwicklung des Wanderungssaldos (zum Ausland) in Hamburg im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten im Zeitraum 2010 bis 2013. In: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center, S. 3

Abb. 14: Entwicklung der Anzahl der in Hamburg lebenden Ausländer mit bzw. ohne EU-Staatsangehörigkeit (Index: 2010=100, Stichtag jeweils 31.12.). Eigene Darstellung nach: Statistikamt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015a): Ausländische Bevölkerung in Hamburg am 31.12.2008 – 31.12.2013. Link: <http://www.statistik-nord.de/daten/bevoelkerung-und-gebiet/bevoelkerungsbewegung/>

Abb. 15: Absolute Zunahme der ausländischen Bevölkerung nach Herkunftsland im Zeitraum 2010 bis 2013. Eigene Darstellung nach: Statistikamt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2015a): Ausländische Bevölkerung in Hamburg am 31.12.2008 – 31.12.2013. Link: <http://www.statistik-nord.de/daten/bevoelkerung-und-gebiet/bevoelkerungsbewegung/>

Abb. 16: Anteil der ausländischen Bevölkerung in Deutschland und den sieben größten Städten am 31.12.2013. Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015): Regionaldatenbank Deutschland. Tabelle 173-41-4. Link: <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon> (Zugriff: 12.01.2015)

Abb. 17: Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in den 15 größten deutschen Städten im Jahr 2011 in Prozent. Eigene Darstellung nach: Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Bevölkerung mit Migrationshintergrund I. Link: <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> (Zugriff: 12.01.2015)

Abb. 18: Entwicklung der Beschäftigung (SVP-Beschäftigte am Arbeitsort) in Deutschland und den sieben größten Städten im Zeitraum 2000 bis 2014 (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015); Bundesagentur für Arbeit (2015a): Regionalreport über Beschäftigte - Kreise und kreisfreie Städte, Regionen der Agenturen für Arbeit – Juni 2014. Link: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaefigte-Nav.html> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 19: Anteil der hochqualifizierten SVP-Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2014. Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 20: Entwicklung der Beschäftigung von Hochqualifizierten in Deutschland und den sieben größten Städten am Arbeitsort (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.)*. Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 21: Anteil der hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten an allen hochqualifizierten Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2000 und 30.06.2011. Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 22: Entwicklung der ausländischen hochqualifizierten SVP-Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten am Arbeitsort (Index: 2000=100, Stichtag jeweils 30.06.) Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 23: Anteil der hochqualifizierten ausländischen Beschäftigten an allen ausländischen Beschäftigten in Deutschland und den sieben größten Städten (am Arbeitsort) am 30.06.2000 und 30.06.2011. Eigene Darstellung nach: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2015a): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Nationalität und Art der Ausbildung - Stichtag 30.06. - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte. Link: <https://www.regionalstatistik.de> (Zugriff: 21.01.2015)

Abb. 24: Aufbau des Leitprojektes *Welcome to Hamburg*. Eigene Darstellung nach: Hamburg Welcome Center (2012): Willkommen in Hamburg! Link: http://www.euraxess.de/drmp_de/doc/Welcome_Centre_Wielgoss.pdf (Zugriff: 23.01.2015)

Abb. 25: Die vier Säulen der Fachkräftestrategie. Eigene Darstellung nach: Freie und Hansestadt Hamburg (2013): Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Hamburg, S. 7

Abb. 26: Aufbauorganisation und Leistungsangebot des Hamburg Welcome Centers. Eigene Darstellung nach: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2015): Drucksache 20/14264: Weiterentwicklung Hamburg Welcome Center. Hamburg, S. 12

Abb. 27: Organisationsmodell zur Steuerung der internationalen Aktivitäten der Stadtverwaltung Mannheim. Eigene Darstellung nach: Stadt Mannheim (2013): Projekt 36 „Internationalisierung“. Link: https://www.mannheim.de/sites/default/files/page/1906/36_internationalisierung_folien_fur_intranet.pdf (Zugriff: 04.03.2015), S. 6

Abb. 28: Kommunale Unterstützungsangebote für den lokalen Arbeitsmarkt. Eigene Darstellung nach: BBSR (2014): Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden? BBSR-Online-Publikation, Nr. 10/2014. Link: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Veroeffentlichungen/BBSROnline/2014/DL_ON102014_neu.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 06.03.2015), S. 85

Tabelle 1: Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten aus Drittstaaten 2009 bis 2014. Quelle: 2009-2013: BAMF (2013): Migrationsbericht 2013, S. 18 (basierend auf Daten des Ausländerzentralregisters); 2014: BAMF (2015): Wanderungsmonitoring: Migration nach Deutschland – Januar bis September 2014, S. 11

Tabelle 2: Beschäftigungsanteile nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) am 30.06.2014. Eigene Darstellung nach: Bundesagentur für Arbeit (2015): Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, Länder – Juni 2014. Link: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html> (Zugriff: 21.01.2015)

Tabelle 3: Die größten Arbeitgeber Hamburgs. Quelle: Hamburger Abendblatt 2013

Tabelle 4: Hoheitliches Serviceangebot des Hamburg Welcome Centers für die Kernzielgruppe. Eigene Darstellung nach: Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2005): Drucksache 18/3426: Leitprojekt „Welcome to Hamburg“, Einrichtung eines „Hamburg Welcome Center“/ „Hamburg Welcome Portal“. Hamburg, S. 2

Tabelle 5: Identifizierte Handlungsbedarfe aus der qualitativen Befragung. Eigene Darstellung

Tabelle 6: Identifizierte Handlungsbedarfe aus der qualitativen Befragung. Eigene Darstellung

Anhang (Dokumentation der qualitativen Befragung)

Interview mit John Heaven (Expatriat aus Großbritannien, Gründer des Blogs „Why Hamburg?“) und Alex Ahom (Expatriat aus Großbritannien, Gründer des Co-Working-Space „Shhared Hamburg“)

Termin: 06.02.2015, 9:30 im Co-Working-Space Shhared in Hamburg-Bahrenfeld

Wie kam es zu Ihrem Umzug nach Hamburg? Welche Faktoren haben für Sie eine Rolle gespielt, um den Schritt zu wagen nach Hamburg zu ziehen?

John Heaven: Ich habe in Saarbrücken einen Teil meines Studiums absolviert und dort meine heutige Frau kennengelernt. Nachdem wir einige Zeit zusammen in meiner Heimat in England gelebt haben, haben wir den Entschluss gefasst nach Deutschland zu gehen. Als meine Frau einen Job in Hamburg bekommen hat, bin ich mit ihr mitgegangen.

Alex Ahom: Bei mir war es ähnlich. Meine Frau hatte die Möglichkeit ins Ausland zu gehen. Wir hatten mehrere Optionen, wobei Hamburg für uns die beste Wahl zu sein schien. Hierbei spielten die relative Nähe zu unserer Familie in London und Karriereaussichten die ausschlaggebende Rolle.

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben? Welche Wahrnehmung haben Sie von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlten Sie sich zu Beginn Ihres Aufenthaltes willkommen? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie in den ersten Monaten gemacht?

John Heaven: Als ich nach Hamburg gekommen bin hatte ich bereits einen Job. Ich denke, dass erleichtert schon einmal einiges. Ich habe dann versucht mich wie jeder andere in der Stadt zu bewegen. Ich wollte mich nicht als Gast oder Neuling ausgeben. Wie Leute haben mich nicht nicht willkommen geheißen. Ich denke das war wie in jeder anderen Stadt zu Beginn.

Alex Ahom: Die Deutschen scheinen sehr praktische Menschen zu sein. Das war mein erster Eindruck. Leute, die aus dem Ausland hier herkommen, erwarten vielleicht etwas freundlichere Menschen. In den Ämtern läuft alles sehr nach Schema F ab. Da kommt man nicht so einfach ins Gespräch. Das Klischee die Leute seien etwas zurückhaltender und kälter mag stimmen. Es kommt aber natürlich auch immer auf die individuelle Person an und wer dir da gegenüber sitzt.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

John Heaven: Ja, ich denke schon. Wobei das Wetter doch manchmal schwierig zu ertragen ist. Da muss man sich erst einmal dran gewöhnen! Generell sollte, man meiner Meinung nach, aber unterscheiden, ob die Stadt für jemanden attraktiv ist der hier bereits wohnt oder hier herkommen soll. Hamburg mag als Stadt im deutschsprachigen Raum sehr bekannt sein und ein positives Image haben. Wenn man in Hamburg wohnt und im Beruf erfolgreich ist, scheint das wie ein Statussymbol in der

Gesellschaft. Hier ist Hamburg meiner Meinung nach sehr gut positioniert. Es gibt viele Symbole, die man mit Hamburg verbindet. Dies gilt aber nicht für den internationalen Kontext. Ich denke es ist schwierig die Marketing-Strategie, die es für den deutschsprachigen Raum mit den Musicals, dem Hafen und dem Michel gibt, in den internationalen Kontext zu übertragen. Die Leute finden diese Sachen austauschbar. Andere Städte haben auch Musicals, einen Hafen und eine große Kirche. Hier sollten andere Geschichten erzählt werden. Ich würde zum Beispiel die Beatles und Johannes Brahms viel mehr in den Mittelpunkt des internationalen Marketings stellen. Da können die Leute mehr mit anfangen. Meist zieht es die Menschen nach Hamburg, weil sie hier ihren Partner haben oder dieser hier einen Job gefunden hat – wie auch in meinem Fall – oder weil sie von anderen Leuten gutes über die Stadt gehört haben. In der Regel läuft es aber immer über eine andere Person. Hamburg ist keine Stadt wie London, die über eine große Popularität und Bekanntheitsgrad verfügt.

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

John Heaven: Ich mag Hamburg als Ort sehr, wobei es etwas gedauert hat die Stadt so wertzuschätzen. Ich denke die Alleinstellungsmerkmale sind für jede Person individuell. Mir gefallen zum Beispiel die unterschiedlichen Stadtteile und der gut ausgebaute ÖPNV. Es fällt mir aber schwer einen Vergleich zu ziehen, weil ich noch nie so lange in einer anderen Stadt – außer meiner Heimatstadt – gelebt habe. Ich denke aber, dass es nicht so sehr um Alleinstellungsmerkmale geht. Vielmehr sollte die Stadt sich fragen, was die ausländischen Fachkräfte zum Leben brauchen bzw. wollen. So kann man auch besser als andere Städte sein. Ich denke, dass eine positive Einstellung der Expats auch die Meinung von Neuankömmlingen beeinflussen kann. Man sollte sich nicht immer nur beschweren, sondern auch die positiven Seiten wertschätzen. Insgesamt verfügt Hamburg, meiner Meinung nach, über eine sehr gute Versorgungsinfrastruktur und Angebote.

Wie würden Sie die Rahmenbedingungen für die Einwanderung in Hamburg bzw. Deutschland beurteilen?

John Heaven: Als Europäer habe ich es leicht, da ich ja kein Visum brauche. Aber dennoch gibt es einige Probleme bzw. Restriktionen. Natürlich stellt die Sprache eine Barriere dar. Sie ist jedoch nicht das Hauptproblem. Hier sehe ich eher die Anerkennung von Qualifikationen. Da müssen studierte Leute zum Teil wieder ganz unten anfangen und finden noch nicht mal im Supermarkt einen Job. Hier geht viel Potenzial verloren.

Sind Sie in Ihrer Anfangszeit mit städtischen Angeboten, wie zum Beispiel dem Hamburg Welcome Center, in Kontakt gekommen? Und wenn ja: wie bewerten Sie dieses Angebot?

John Heaven: Nein, bis jetzt hatte ich noch keinen Kontakt mit dem Welcome Center.

Alex Ahom: Ich bin zwar schon fast anderthalb Jahre in Hamburg, habe aber erst vor zwei Wochen vom Hamburg Welcome Center gehört.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies Ihrer Meinung nach?

Alex Ahom: Ich denke man sollte die lokalen Communities in den einzelnen Stadtteilen stärken. Wenn es zum Beispiel für jeden Stadtteil einen Ansprechpartner der Stadt geben würde, der ein- oder mehrmals im Monat ein informelles Meeting im Stadtteil anbietet, wäre das sehr förderlich. Dieser könnte Tips für diverse Themen wie Wohnungssuche, Arbeit, Freizeit, Kita und Schule geben. In den Verwaltungen ist es doch immer sehr unpersönlich und mechanisch. Suche ich zum Beispiel eine Kita für meine Kinder höre ich ja auch eher auf einen Hinweis eines Freundes, als dass ich eine Liste abtelefoniere, die ich vom Einwohnermeldeamt bekommen habe. Insgesamt sollte man den direkten Kontakt von lokalen Anwohnern und Neubürgern fördern. Hierfür sind Einrichtungen wie Shhared sehr wichtig. Orte wie dieser können ein Vorteil gegenüber anderen Städten sein. Hier kommen aufgeschlossene Leute mit unterschiedlichstem Hintergrund zusammen. So würde man auch das Netzwerk aus lokalen Anwohnern und internationalen Fachkräften stärken. Es käme zu mehr Austausch im Quartier. Hamburg könnte davon profitieren, da Leute hier vielleicht ein Unternehmen gründen. Blieben diese Leute langfristig, entwickeln sich vielleicht weitere Unternehmen. Es ist also wichtig, dass die Leute sich hier willkommen fühlen und erfolgreich sind. Sonst gehen sie frustriert zurück in ihre Heimat oder an einen anderen Ort und Hamburg wird ihnen nicht positiv in Erinnerung bleiben.

John Heaven: Ich fände es wichtig, dass die Leute auch für einen da sind, wenn man Probleme hat. Gerade zu Beginn braucht man bei einigen Sachen Hilfe. Hier könnten die Leute vielleicht etwas offener sein und ihre Hilfe anbieten. Das ist aber eher ein gesellschaftliches Thema und hat wenig mit politischen Entscheidungen zu tun.

Interview mit Jasmine Coll (Expat aus Großbritannien, Mitarbeiterin bei Barclay Card)

Termin: 10.02.2015, 19:00 Uhr im Café Knuth in Hamburg-Ottensen

Wie kam es zu Ihrem Umzug nach Hamburg?

Jasmine Coll: Ich arbeite seit mehreren Jahren im Unternehmen und habe nach dem Graduate-Programm in der internen Stellenbörse geschaut. Dort habe ich dann auch das Stellenangebot für meinen jetzigen Job gefunden. Nach Abwägung mit anderen Stellenausschreibungen war Hamburg dann die attraktivste Entscheidung.

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben?

Jasmine Coll: Ja, würde ich schon sagen! Wobei dies vielleicht mehr für Touristen gilt. Da ist Hamburg wirklich sehr gastfreundlich! Für Leute, die dauerhaft hierherkommen gilt das weniger.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Jasmine Coll: Ja, auf jeden Fall! Aber die Menschen wissen es nicht! Der Name ist wohl bekannt, aber man verbindet nicht viel mit der Stadt. Das ist anders als zum Beispiel mit Berlin und München. Bevor ich hier herkam dachte ich Hamburg wäre eine kleinere Stadt. Die beiden Sachen, die ich bis dato mit der Stadt verband, waren der Hafen und die Reeperbahn. Für mich zwei Aspekte, die nicht gerade für Attraktivität sprechen. Da dachte ich eher an eine dreckige Industriestadt!

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

Jasmine Coll: Was mir sofort auffiel war, dass die Stadt sehr sauber ist und sich auch sehr sauberes Gefühl vermittelt. Außerdem finde ich, dass das kulturelle Angebot in der Stadt sehr gut ist. Es gibt viele Museen und Theater. Es gibt auch diesen künstlerischen Vibe, der mir sehr gefällt. Das hätte ich nicht gedacht! Sachen, die mir nachteilig aufgefallen sind beziehen sich vielleicht eher deutschlandweite Aspekte. Zum einen verstehe ich nicht, warum alle Geschäfte am Sonntag geschlossen sind. Sogar in streng gläubigen Ländern ist dies nicht mehr der Fall. Zum anderen fehlt mir der kulturelle Mix. Natürlich gibt es auch hier viele Migranten, aber die scheinen fast alle weiß zu sein. Mein Arbeitskollege aus Indien musste sich letzgens rechtfertigen, weil er als Hindu kein Schweinefleisch ist. Meine deutschen Kollegen wussten gar nicht, dass dies im hinduistischen Glauben so ist. In England wäre das nicht passiert! Manchmal fällt mir auf, dass die Leute hier indirekt schlecht über Migranten sprechen und so eine imaginäre Hierarchie im Kopf haben, in der die Migranten eher schlechtere Arbeitsplätze besetzen.

Welche Wahrnehmung haben Sie von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlten Sie sich zu Beginn Ihres Aufenthaltes willkommen? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie in den ersten Monaten gemacht?

Jasmine Coll: Bezogen auf meine Firma habe ich mich willkommen gefühlt. Der Job hier macht mir Spaß und meine Kollegen sind sehr nett. An den Wochenenden weiß ich aber meist nicht, was ich machen soll. Meine Arbeitskollegen sind alle älter und haben meist schon eine eigene Familie. Mir ist aufgefallen, dass die Leute sich freuen Englisch zu sprechen. Man merkt, dass sie das gerne üben wollen. Die Leute haben dann immer gefragt, warum ich nach Hamburg gekommen sei. Das fand ich etwas komisch. Aber sie schienen wirklich sehr interessiert daran, warum sich jemand in die Stadt verirrt hat. Generell war ich positiv überrascht, dass die Leute hier so gut Englisch sprechen! Und wenn man jemanden nach Hilfe fragt, wird einem auch geholfen. Sie würden dir die Hilfe wohl nicht von alleine anbieten, aber wenn dann sind die Menschen sehr zuverlässig. Was mir hingegen wirklich negativ aufgefallen ist, ist die Bürokratie – wobei dies wohl eher auch ein deutschlandweites Problem ist. Alle Formulare sind auf Deutsch und dann sehr kompliziert formuliert. Da verliert man schnell den Überblick. Außerdem gibt es kaum Sachen online. Man muss immer direkt zu den Anlaufstellen. Die Angestellten sind meist nett, aber tun auch nur das nötigste. Sie geben einem keine Informationen von selbst. Ich hätte zu Beginn gern eine Art Checkliste gehabt, auf der steht was ich alles erledigen muss. Im Amt hat man mir da auch keine zusätzlichen Informationen gegeben. Ein weiteres Beispiel ist die Eröffnung eines Kontos. Bei der Bank wollte man mir erst einen Termin in zwei Wochen geben. Und als ich fragte, ob ich das nicht gleich machen könne wurde das verneint. Dabei saßen alle Angestellten alleine an ihren Plätzen. Ich bin dann zu einer anderen Bank gegangen und da war es genauso. Da habe ich mich dann einfach hingestellt und gewartet bis jemand kam. Tatsächlich hatte dann auf einmal doch jemand Zeit. Da hätte ich etwas mehr kundenorientierten Service erwartet! Die Wohnungssuche stellte sich auch sehr schwierig dar. Es gibt nur sehr wenige Onlineportale auf Englisch und die haben meist nur sehr teure Wohnungen im Angebot. Weitere negative Aspekte sind, dass man fast überall Courtage bezahlen muss und die Wohnungen in der Regel nicht möbliert sind. Letztendlich habe ich dann eine möblierte Wohnung bei eBay gefunden – ohne einen Makler.

Welche Faktoren haben für Sie eine Rolle gespielt, um den Schritt zu wagen nach Hamburg zu ziehen?

Jasmine Coll: Im Grunde haben für mich zwei Gründe eine Rolle gespielt. Zunächst waren dies finanzielle Aspekte. Das Gehaltsangebot für die Stelle in Hamburg war sehr attraktiv. Außerdem bietet mir der Job hier viel für meine weitere Karriere. In Hamburg ist das Team kleiner und so ist man nicht nur einer unter vielen. Bei den Angeboten in anderen Städten war dies anders.

Falls Sie in einem Unternehmen angestellt sind: welche Maßnahmen wurden von Ihrem Unternehmen durchgeführt, als Sie nach Hamburg gekommen sind?

Jasmine Coll: Die Firma hat mir nicht wirklich geholfen. Allerdings hat mir der Chef der Personalabteilung in Hamburg oft bei Kleinigkeiten geholfen, obwohl dies gar nicht seine Aufgabe war.

Sind Sie in Ihrer Anfangszeit mit städtischen Angeboten, wie zum Beispiel dem Hamburg Welcome Center, in Kontakt gekommen? Und wenn ja: wie bewerten Sie dieses Angebot?

Jasmine Coll: Nein, davon habe ich noch nicht gehört. Bei der Arbeit hat mir davon auch niemand berichtet.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies Ihrer Meinung nach?

Jasmine Coll: Zunächst sollte man den bürokratischen Aufwand minimieren und die Neuzugezogenen besser darüber informieren was man alles erledigen muss, wenn man neu in Hamburg ist. Die wichtigsten Websites sollten zudem auf Englisch sein. Dies kann auch größere kulturelle Einrichtungen betreffen. Zum Beispiel habe ich mich letztens gewundert warum ein Programmkino mit englischsprachigen Filmen keine englische Version der Website hat. Ich würde mir auch einen Online-Kalender mit wichtigen Terminen und Events in der Stadt auf Englisch wünschen. Über das Welcome Center wäre ich gerne früher informiert gewesen. Vielleicht sollte das noch besser publiziert werden, damit auch jeder davon erfährt. Was ich auch noch wichtig fände wäre ein kleiner Ratgeber zu Besonderheiten und Regeln im Alltag. Da gibt es wirklich einige Sachen, die ich nicht wusste. Das könnte man ja auch witzig darstellen! Generell sollte Hamburg auch international mehr Marketing betreiben. Die Stadt ist nicht sonderlich bekannt und bietet doch so viele Qualitäten.

Haben Sie Erfahrungen mit anderen Projekten oder Angeboten aus anderen Städten/Regionen, die Sie sich auch für Hamburg vorstellen könnten?

Jasmine Coll: Als ich in Madrid war gab es eine große Internations-Community. Die haben immer sehr viele Aktivitäten organisiert. In Hamburg gibt es so etwas nur in klein.

Interview mit Birte Steller (Referat für Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktpolitik für besondere Zielgruppen bei der BASFI, Ansprechpartnerin für Arbeitsmarktpolitische Fragen in Bezug auf Migranten und Zuwanderung)

Termin: 12.02.2015, 11:00 Uhr im Hamburg Welcome Center

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben?

Birte Steller: Ich denke die Gesellschaft in Hamburg ist migrationsfreundlich. Gerade bei jungen Menschen ist zu beobachten, dass sie viel offener sind und weniger Vorbehalte gegenüber Migranten haben als ältere Bevölkerungsgruppen. Dies kann auch daran liegen, dass sie es gewohnt sind Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem alltäglichen Umfeld um sich zu haben. In Hamburg zeigt sich jedoch eine Segregation der Bevölkerungsgruppen zwischen den einzelnen Stadtteilen. Doch gerade eine Durchmischung ist wichtig für eine offene und kreative Gesellschaft. Gerade durchmischtere Quartiere wie zum Beispiel Altona zeigen, dass die Nachbarschaft da in der Regel viel migrationsfreundlicher ist.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Birte Steller: Ich denke das hängt ganz davon ab was die Fachkraft sucht. Berlin ist natürlich eine hippe und coole Stadt. Wer im kreativen Bereich arbeiten möchte und sich davon angezogen fühlt, geht dann vielleicht eher nach Berlin. Hamburg ist eher etwas für Menschen, die gerne in einer sauberen und ordentlichen Stadt leben wollen. Letztendlich steht und fällt die Attraktivität eines Standortes aber auch mit der wirtschaftlichen Situation und der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen.

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

Birte Steller: Hamburg hat schon sehr früh der Familienfreundlichkeit eine große Bedeutung zukommen lassen. Es gibt hier kostenlose Kitas, man kann umsonst studieren. Das sind alles Aspekte, die zur Attraktivität eines Standortes beitragen. Andererseits fehlt es oft an einem englisch- oder mehrsprachigen Bildungsangebot. Es gibt zum Beispiel nur eine internationale Schule in Hamburg die sehr teuer ist. Da sind wir noch nicht genug auf mobile Fachkräfte, die nur für einige Jahre in der Stadt bleiben, ausgerichtet. Des Weiteren kann das Klima ein Problem für Menschen aus südlichen Ländern sein.

Welche Wahrnehmung haben Ihrer Meinung nach die hoch qualifizierten Zuwanderer und Expats von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlen Sie sich willkommen? Welche positiven und negativen Aspekte werden genannt?

Birte Steller: Ich denke, dass sich unsere Zielgruppe in der Regel willkommen fühlt. Personen mit gehobenen Stellen in Unternehmen werden in der Regel von ihren Firmen gut integriert. Da kümmert sich dann ein Relocation-Agent um alles. Die Kunden, die zu uns kommen, geben uns meist ein positives Feedback. Wir würden uns aber diesbezüglich über noch mehr Rückmeldungen freuen, denn nur dadurch können wir unsere Arbeit und unser Angebot stetig verbessern. Gerade der erste Eindruck zählt. Die persönliche Beratung ist das A und O.

Wie bewerten Sie die stadtpolitischen Maßnahmen bzw. die städtische Strategie zum Thema Willkommenskultur in Bezug auf internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Birte Steller: Mit dem Welcome Center war die Stadt wirklich Vorreiter in diesem Feld. Doch andere Städte in Deutschland haben mittlerweile auch Welcome Center eröffnet und da dürfen wir uns nicht ausruhen. Es ist also besonders wichtig konsequent am Angebot weiterzuarbeiten und es zu verbessern. Da stellt es sich jedoch als schwierig heraus, dass die Stadt Hamburg keine übergreifende Internationalisierungsstrategie hat. Das Thema Internationalisierung wurde im letzten Arbeitsprogramm des Senates nur sehr kurz erwähnt. Dabei wäre eine einheitliche Strategie für die unterschiedlichen Behörden der Stadt eine wichtige Maßnahme, um Hamburg als Wanderungsziel noch besser zu etablieren. Stattdessen gibt es einzelne Konzepte wie das Integrationskonzept, die Fachkräftestrategie oder das Demografiekonzept. Die Konzepte sind an sich sehr fortschrittlich, eine übergreifende Strategie wäre an dieser Stelle jedoch sehr wichtig. Trotzdem stellen wir fest, dass Hamburg als Wanderungsziel relativ gut dasteht. Der Zuzug erreicht im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten einen mittelmäßigen Wert. Wir beobachten vor allem den Zuzug von jungen und gut ausgebildeten Menschen aus dem Ausland, also eine sehr arbeitsmarktfreundliche Zuwanderung. Die Zuwanderer sind im Durchschnitt besser ausgebildet als die Aufnahmegesellschaft.

Das Hamburg Welcome Center wird in der Presse oft als bundesweites Vorzeigemodell genannt. Wie bewerten Sie die Arbeit des Hamburg Welcome Centers?

Birte Steller: Ich denke Hamburg hat mit dem Hamburg Welcome Center ein wirklich wichtiges Projekt auf den Weg gebracht – und das schon vor einigen Jahren. Das HWC funktioniert in seiner Struktur, meiner Meinung nach, sehr gut. In der Regel erhält es eine herausragende Würdigung, gerade weil ein ganzheitlicher Ansatz verbunden mit einer service- und kundenorientierten Arbeit verfolgt wird. Die Mitarbeiter tun alles dafür, damit sich die Kunden wohlfühlen. Dazu gehört auch, dass wir mit unseren Kunden auf Englisch kommunizieren.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies Ihrer Meinung nach?

Birte Steller: Ja, ich denke wir müssen, wie bereits erwähnt, das städtische Angebot stetig weiterentwickeln. Mit der neuen Drucksache, die am 4. Februar dieses Jahres erschienen ist, sind wir da ein ganzes Stück weitergekommen. Ziel ist es den ganzheitlichen Serviceansatz weiterzuentwickeln und einen „One-Stop-Shop“ aufzubauen, indem alle Leistungen zentral gebündelt für den Kunden vorzufinden sind. Wenn alle Ideen der neuen Drucksache umgesetzt werden sind wir, meiner Meinung nach, sehr gut aufgestellt. Verbesserungsbedarf besteht auf jeden Fall in den Anlaufstellen der Bezirke. Das wird in der neuen Drucksache auch explizit erwähnt. Es ist wichtig, dass auch die Kundenzentren und Ausländerdienststellen der Bezirksämter eine Willkommenskultur entwickeln, da viele Neubürger diese als erste Anlaufstelle nutzen. Das wurde auch schon im Integrationskonzept der Stadt formuliert. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf aber auch die Frage, wo die dafür benötigte Ressource herkommen soll.

Zudem sollte die Arbeitsvermittlung von Ausländern besser ausgestaltet werden. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist oft schwierig, da die Leute zunächst ein gewisses Sprachniveau erreichen müssen, um von der Bundesagentur für Arbeit konkrete Angebote zu bekommen. Die Stadt hat mit der Zentralen Anlaufstelle zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (ZAA) und der Initiative „Make it in Hamburg!“ ein sehr gutes Angebot geschaffen. Die Neubürger können mit ihren Zeugnissen zur ZAA gehen und sich beraten lassen. Dort wird geprüft inwiefern der Abschluss anerkannt wird und ob gegebenenfalls noch Anpassungsmaßnahmen notwendig sind. Das ESF-Projekt „Make it in Hamburg!“ hat zum Ziel ausländischen Fachkräften eine Beschäftigung oder ein Praktikum in einem Hamburger Unternehmen zu vermitteln. Hier bestehen bereits gute Kontakte. Zudem wird geschaut, ob noch Unterstützung hinsichtlich des Bewerbungsschreibens oder ein Bewerbungstraining hilfreich wäre. Die beiden Projekte sind bereits als zusätzliche Leistungsbausteine in das Hamburg Welcome Center integriert.

Neben all diesen Maßnahmen stellt jedoch die soziale Integration einen zentralen Aspekt dar. Hierfür möchten wir die einzelnen Projekte zur Integration, die von Einheimischen mitorganisiert werden, noch weiter stärken. Ziel ist es das Angebot im Welcome Center zu bündeln, so dass Neubürger bei einem Besuch im HWC auf die Projekte („Lotsenprogramm“) hingewiesen werden können. Ein Beispiel ist das Projekt „Switch Bigs“, wo sich Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zum Kochen treffen. In Gruppen von vier Personen bereitet jeder an einem Abend ein landestypisches Essen für die Anderen zu. Ziel ist die Förderung des interkulturellen Austauschs und die Integration in die lokale Gesellschaft. Die Kontaktherstellung mit Einheimischen ist allgemein sehr wichtig.

Die Hamburg Welcome Days sollen außerdem fortgeführt werden. Wir möchten jedoch die Experten-Konferenz und die Messe für die Öffentlichkeit zeitlich voneinander trennen. Des Weiteren soll auch das Online-Angebot und die Einbindung in Social Media-Plattformen ausgebaut werden, um hier auch in Zukunft noch präsenter zu sein.

Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen könnte ebenfalls noch intensiviert werden. Wir pflegen bereits einen sehr guten Kontakt zur HCU, da diese Uni durch ihre Größe über kein eigenes Career Center verfügt. Zu den Career Centern der größeren Universitäten soll der Kontakt in der nächsten Zeit noch verstärkt werden. Wir können ausländischen Absolventen da eine zusätzliche Beratung anbieten.

Ein weiterer Faktor ist natürlich auch die Hamburger Mentalität. Viele Neubürger empfinden den Umgang als unfreundlich. Diese vermeintliche Unfreundlichkeit ist aber eher außenklimabedingt; hat man einmal Kontakt bekommen, erweist sich die Freundschaft mit den Einwohnern als sehr zuverlässig und nett. Meine Idee wäre diesbezüglich ein Seminar anzubieten, in dem die lokalen Besonderheiten erläutert werden. Wir sollten die Neubürger von vornherein aufklären und sagen: wir sind so wie wir sind und das hat nichts mit Rassismus oder ähnlichem zu tun. Wahlweise könnte man auch einen Imagefilm drehen, der diese Aspekte aufgreift.

Der Kontakt zu den einzelnen Communities in der Stadt muss ebenfalls noch verbessert werden. Zum Teil ist nicht bekannt, dass es uns gibt und welchen Service wir anbieten. Da muss der Dialog zwischen Behörden und Neubürgern noch gestärkt werden. Wichtig ist zu erkennen, dass wir nicht unendlich Mittel für die Integration aufwenden können. Wir können nicht jeden an die Hand nehmen. Wir können aber durch gute Ideen und gezielte Maßnahmen Impulse geben!

Kennen Sie andere Projekte oder Angebote zur Verbesserung der Willkommenskultur aus anderen Städten/Regionen, die Sie sich auch für Hamburg vorstellen könnten?

Birte Steller: Meine Vision ist es in fünf Jahren eine Einrichtung ähnlich wie das International House in Kopenhagen auch in Hamburg zu haben. Das ist eine Einrichtung, die sich an alle Neubürger unabhängig von ihrer Qualifikation richtet. Je nach Zielgruppe gibt es da unterschiedliche Beratungs- und Serviceangebote unter einem Dach.

Zusätzliche Fragen an Frau Birte Steller:

Wie erreichen Sie die Zugezogenen aus dem Ausland? In der Drucksache aus dem Jahr 2005 ist die Rede von Einladungsschreiben, die über die Unternehmen bzw. Arbeitgeber den Zuwanderern zugeleitet werden können. Wie viele Leute erreichen Sie da ungefähr?

Birte Steller: Zu Beginn haben wir die Unternehmen angeschrieben. Die waren jedoch zunächst eher desinteressiert. Es kommt auch immer ganz darauf an wer da in der Personalabteilung sitzt. Seit 2011 hatten wir dann auch kein Budget mehr, um nochmal eine Firmenoffensive durchzuführen. In der Regel werden die Leute aber über ihren Arbeitgeber, die Hochschule oder Freunde auf uns

aufmerksam. Sinnvoll wäre es auch uns in den Auslandsvertretungen der Bundesregierung bekannter zu machen. Leider dürfen diese Bundeseinrichtungen jedoch keine Werbung für Länderinstitutionen machen. Wir stellen uns auch die Frage, wie wir virtuell noch leichter aufzufinden wären. Diesbezüglich ist vorgesehen die Zusammenarbeit mit der Hamburg Marketing GmbH zu verstärken.

Welche Erfahrungen machen die Zuwanderer bei der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen? Kann die ZAA hier behilflich sein oder scheitert es noch oft an bundesweiten gesetzlichen Grundlagen zur Anerkennung?

Birte Steller: Das läuft in Hamburg tatsächlich gut. Die ZAA hat ihre Kunden dazu befragt. Es kann schon eine Verbesserung beobachtet werden.

Interview mit Oliver Rößling (COO/CSO – Mitglied der Geschäftsleitung bei der Absolute Software GmbH)

Termin: 13.02.2015, 15:00 Uhr im Café Schuback in Hamburg-Eppendorf

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben?

Oliver Rößling: Bezieht man diese Frage auf die öffentliche Verwaltung sehe ich das eher nicht so. Es ist schon schwierig, dass in der öffentlichen Verwaltung kaum bis gar nicht Englisch gesprochen wird und alle Formulare nur auf Deutsch zu bekommen sind. Da wurde in der Vergangenheit versäumt die Mitarbeiter in den Behörden zu schulen und auf eine internationale Klientel einzustellen. Selbst in den Bankfilialen wird kaum Englisch gesprochen. Für viele neue Mitarbeiter von uns stellt das wirklich ein Problem dar.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Oliver Rößling: Unsere neuen Mitarbeiter sind in der Regel sehr begeistert von der Stadt. Es kommt aber natürlich darauf an, was man selber daraus macht. Die Kollegen, die auf die Straße gehen und die Stadt entdecken wollen, fühlen sich aber schnell wohl. Das größere Problem ist eigentlich die Leute nach Hamburg zu locken. Viele wollen nach Berlin, auch wenn sie da nur ein geringes Einkommen erwartet. Das nehmen viele in Kauf. Wir müssen hingegen mit sehr hohen Gehältern werben, damit jemand kommt. Hamburg ist einfach nicht so bekannt. Viele Leute im Ausland verbinden nichts mit der Stadt und sind regelrecht überrascht, wenn sie hierherkommen. Da müsste man beim internationalen Marketing ansetzen.

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

Oliver Rößling: Die Stadt ist relativ kompakt. Eigentlich kann man alles innerhalb einer Stunde fußläufig erreichen. Hamburg ist eine Großstadt, fühlt sich aber nicht unbedingt so an. Das ist ein Vorteil gegenüber Berlin. Wir haben schon beobachtet, dass Leute von Hamburg dann später nach Berlin gezogen sind, jedoch wieder zurückkamen, weil ihnen Hamburg besser gefällt. Zudem ist das Verkehrsnetz in Hamburg sehr gut ausgebaut. Hamburg hat außerdem einen sehr hohen Lebensstandard, vergleichbar mit München und Stuttgart. Als nachteilig empfinde ich den kleinen Flughafen, der schlecht angebunden ist. Das ist auch ein Hemmnis für eine zunehmende Internationalisierung der Stadt. Ein weiteres Problem stellt der Wohnungsmarkt dar. Der Markt ist schon sehr hochpreisig, andererseits werden unsere Mitarbeiter auch gut bezahlt. Zudem sehen wir, dass Deutschland beziehungsweise Hamburg im Bereich Bildung zurückliegen. Unsere Mitarbeiter aus

den baltischen Staaten, Skandinavien oder den USA sind meist besser ausgebildet. Ein weiteres Hemmnis, nach unserer Erfahrung, ist die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Wie würden Sie die Rahmenbedingungen für die Einwanderung in Hamburg bzw. Deutschland, im Vergleich zu klassischen Destinationen Hochqualifizierter (z.B. Kanada oder USA), beurteilen?

Oliver Rößling: Für uns ist es sehr schwierig neue Mitarbeiter innerhalb Deutschlands zu rekrutieren. Deshalb stellen wir seit zwei Jahren vermehrt Fachkräfte aus dem Ausland ein. Momentan sind es circa drei bis fünf pro Jahr. Mittlerweile verfüge ich über ein großes internationales Netzwerk. Da kann es auch mal sein, dass ich darüber neue Mitarbeiter rekrutieren kann. Im Büro arbeiten wir bilingual. Wir haben in der letzten Zeit viele neue Mitarbeiter aus den baltischen Staaten angeworben. Die sind meist sehr gut ausgebildet und verfügen über sehr gute Englischkenntnisse. Da haben wir durch die Freizügigkeit innerhalb des EWR überhaupt keine Probleme. Die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten ist eigentlich auch recht unkompliziert. Da hat aber die IT-Branche einen Vorteil, da es sich um Mangelberufe handelt. Durch den Mindestlohn beobachten wir jedoch, dass es zunehmend schwierig ist Studenten über Pflichtpraktika aus dem Ausland zu uns zu bekommen. Die Universitäten zögern noch diese Pflichtpraktika auszustellen, da sie fürchten mit der deutschen Gesetzgebung in den Konflikt zu kommen. Wir sehen da aber gar keinen Konflikt. Oft sind die Universitäten im Ausland da auch schlecht informiert. Wir zahlen jedem unserer Praktikanten den Mindestlohn. In der Regel versuchen wir diese dann auch im Unternehmen zu halten.

Welche Wahrnehmung haben Ihrer Meinung nach Ihre hoch qualifizierten Mitarbeiter aus dem Ausland von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlen Sie sich willkommen? Welche positiven und negativen Aspekte werden genannt?

Oliver Rößling: Wichtig ist, unserer Meinung nach, eine offene Unternehmenskultur. Die Menschen, die zum arbeiten herkommen, müssen sich im Unternehmen wohl fühlen. Wir versuchen da wirklich viel für unsere Mitarbeiter zu tun.

Welche Maßnahmen führen Sie durch, um neue Mitarbeiter aus dem Ausland in ihr neues Lebens- und Arbeitsumfeld zu integrieren?

Oliver Rößling: Das erste was wir mit einem neuen Mitarbeiter machen ist eine große Kneipentour. Da hat man eine lockere Atmosphäre und man lernt sich schneller kennen. Da die Situation auf dem Wohnungsmarkt in der Stadt so angespannt ist, mieten wir als Unternehmen selbst Wohnungen für unsere Mitarbeiter an und bekommen dann die Miete von ihnen zurück. So können wir ihnen auf jeden Fall eine passable Bleibe bieten. Zudem haben wir eine Deutschlehrerin eingestellt, die mit unseren Mitarbeitern ins Theater oder ins Museum geht. So sollen die Mitarbeiter die Sprache in Alltagssituationen lernen und die verschiedenen Facetten der Stadt kennen lernen. Wer noch einen richtigen Sprachkurs machen möchte, bekommt von der Firma bei erfolgreichem Abschluss einen Teil der Kosten erstattet. Bei Behördengängen und anderen wichtigen Terminen laufen wir oft als

Dolmetscher mit. Zudem kommen wir unseren Mitarbeitern – aber das gilt für alle – mit flexiblen Arbeitszeiten (incl. Home Office) und einer lockeren Arbeitsatmosphäre in unserem Büro entgegen. Das wird auch von den Mitarbeitern erwartet.

Kommen Sie dabei mit städtischen Angeboten in Berührung, wie zum Beispiel mit dem Hamburg Welcome Center? Wenn ja: wie bewerten Sie die Arbeit des Hamburg Welcome Centers und das städtische Angebot in diesem Bereich allgemein?

Oliver Rößling: Ich schicke neue Mitarbeiter sofort zum Welcome Center. Da bekommen sie viele Informationen. Die Englischkenntnisse sind da bei den Mitarbeitern ausreichend vorhanden. Falls es noch Unklarheiten gibt geht dann ein Kollege aus unserem Unternehmen nochmal beim nächsten Termin mit.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies Ihrer Meinung nach?

Oliver Rößling: Hamburg sollte auf jeden Fall an seinem Image im Ausland arbeiten. Da sehe ich noch viel Handlungsbedarf. Hamburg ist einfach nicht bekannt genug. Viele wissen nicht was sie hier erwartet. Das gilt für Berlin nicht. Das macht es für uns auch schwerer Leute anzuwerben. Wenn ich versuche neue Mitarbeiter anzuwerben, muss ich Marketing für die Stadt machen. So sollte es ja eigentlich nicht sein. Jeder in der Stadt macht so sein eigenes Ding, aber der große Wurf fehlt. Hamburg fehlt auch ein internationales Flair. Unsere monatlichen Networking-Events würden wir gerne auf Englisch durchführen. Das stellt sich jedoch als schwierig dar. Deshalb haben wir uns auf den Kompromiss geeinigt jede dritte Veranstaltung auf Englisch anzubieten, damit auch die Expats teilnehmen können. Ich könnte mir auch vorstellen noch mehr Potenzial durch die Städtepartnerschaften zu aktivieren. Die Verbindungen scheinen da aber weniger ausgeprägt zu sein. Wichtig wäre natürlich auch, wie vorhin schon angedeutet, die Verwaltungsstrukturen zu modernisieren. Formulare sollte es auch auf Englisch geben und die Mitarbeiter sollten ebenfalls eine zweite Sprache beherrschen.

Interview mit Florian Krins (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ GmbH), Landesbüro Hamburg, Leitung des Projektes „Make it in Hamburg!“)

Termin: 19.02.2015, 11:00 Uhr im Landesbüro Hamburg der GIZ

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben?

Florian Krins: Hamburg ist durch die lange Geschichte als Handelsstadt seit jeher ein stark international geprägter Ort. Der Wohlstand der Stadt basiert auf den internationalen Handelsbeziehungen. In der Geschichte gab es aber wenig Durchmischung. Man ist eher unter sich geblieben und es gab zwischen Hamburgern und den Menschen aus dem Ausland wenig persönliche Bezugspunkte. Das hat sich meiner Meinung nach geändert. In der Stadt findet ein Umdenken statt. Man hat gemerkt, dass man sich im internationalen Wettbewerb behaupten muss. Deshalb hat Hamburg vergleichsweise früh damit angefangen Maßnahmen diesbezüglich zu ergreifen. Insgesamt denke ich, dass die Willkommenskultur im Vergleich zu anderen deutschen Städten in Hamburg stärker ausgeprägt ist. Durch das kompakte System als Stadtstaat hat Hamburg einen Vorteil gegenüber den Flächenländern. Strukturen können hier leichter aufgebaut werden. Es fehlt derzeit zum Teil noch an einer besseren Zusammenwirkung der einzelnen Institutionen. Die Kooperation der verschiedenen Stakeholder in der Willkommenskultur kann nicht genug geschärft werden.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Florian Krins: Ja und nein! Bezüglich der Lebensqualität sollte sich Hamburg auf keinen Fall verstecken. Einige Wirtschaftszweige wie etwa der Handel und die Logistik sind in der Stadt gut aufgestellt. Es fehlt aber an anderen Industrien, die viele Fachkräfte anziehen, wie zum Beispiel die Automobilindustrie. Aufgrund der Tradition als Handelsstadt denke ich, dass zugezogene Fachkräfte es leicht haben können, sich hier heimisch zu fühlen. Die Stadt hat laut einer Studie den geringsten Fremdenfeindlichkeitsgrad in Deutschland. Viele Communities haben in Hamburg schon feste Strukturen aufgebaut, in die man sich einfinden kann.

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

Florian Krins: Hier möchte ich wieder die Communities erwähnen, die zum Teil sehr ausgeprägte Strukturen in der Stadt etabliert haben. Hamburg schmückt sich gerne und zu Recht als europäisches China-Zentrum. Es gibt zahlreiche chinesische Unternehmen in der Stadt. Dies gilt ebenso für Russland. Hamburg hat ebenfalls die größte afghanische Gemeinschaft in Deutschland. Die Stadt achtet gezielt auf eine Ansiedlung von Unternehmen aus bestimmten Wachstumsmärkten. Die Hamburger Handelskammer hat mehrere Vertretungen im Ausland, unter anderem in China, Indien, den

Vereinigten Arabischen Emiraten und Russland. Die städtischen Akteure versuchen das Leben für die internationalen Fachkräfte in der Stadt angenehmer zu gestalten. Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass bestimmte Zuwanderungsgruppen – wie etwa junge Südeuropäer – eher nach Berlin gehen. Die Hauptstadt gilt als hip und ist über die Landesgrenzen hinaus sehr bekannt. Da kann Hamburg noch aufholen. Hier zeigt sich auch die vergleichsweise ungünstige Verkehrsanbindung im Luftverkehr. Das ist ein tatsächlicher Nachteil für die Stadt in Bezug auf ihre Internationalität.

Welche Wahrnehmung haben Ihrer Meinung nach die hoch qualifizierten Zuwanderer und Expats von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlen Sie sich willkommen? Welche positiven und negativen Aspekte werden genannt?

Florian Krins: Das Bild ist sehr unterschiedlich. Generell wird die Behördenstruktur und der Service in der Stadt von den TeilnehmerInnen unseres Projektes nicht in jedem Fall als uneingeschränkt positiv wahrgenommen. Eine Kommunikation auf Englisch ist nicht immer problemlos möglich und der Servicegedanke ist an manchen Stellen weniger ausgeprägt. Unsere Kunden freuen sich sehr darüber, dass sie hier bei uns auf Englisch kommunizieren können. Wenn man Personen das Gefühl gibt, sie unterstützen zu wollen und sie willkommen heißt wird das sehr positiv wahrgenommen. Dieser Aspekt spielt eine sehr wichtige Rolle. Wenn ein Neubürger erkennt, dass man sich ihm individuell annimmt, empfiehlt er diesen Service auch gerne in seinem Netzwerk. Die meisten Neu-Hamburger fühlen sich auf eine gewisse Art und Weise willkommen, weil die Stadt Internationalität ausstrahlt. Hamburg ist ein guter Ort, an dem man sich entwickeln kann. Besonders negative Erfahrungen sind mir noch nicht zu Ohren gekommen.

Wie bewerten Sie die stadtpolitischen Maßnahmen bzw. die städtische Strategie zum Thema Willkommenskultur in Bezug auf internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Florian Krins: Hamburg hat sehr früh angefangen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Die Stadt hat sich gefragt: Was können wir tun, um Hamburg für Fachkräfte attraktiv zu machen? Wie können wir die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure in der Stadt fördern? Das Hamburg Welcome Center gibt es bereits seit 2007. Im deutschen Vergleich ist Hamburg in diesem Feld sehr gut aufgestellt. Andere Bundesländer orientieren sich gerne an der Hansestadt. Die Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers war deshalb auch ein wichtiger Schritt. Viele andere Städte und Regionen verfügen mittlerweile auch über eigene Welcome Center. Durch die Weiterentwicklung des Hamburg Welcome Centers und die Ergänzung durch die Leistungsbereiche *Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt* und *Anerkennungsberatung* können wir einen umfassenden Service anbieten, der weiterhin wegweisend ist. Es gibt natürlich noch Kinderkrankheiten im System. Aber ich denke das ist normal. Insgesamt sehe ich die städtischen Maßnahmen als sehr positiv an. Die Zusammenfassung der Institutionen im „neuen“ Hamburg Welcome Center funktioniert prima und das ist auch im Sinne der Kunden.

Das Projekt „Make it in Hamburg!“ wird durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und die Stadt Hamburg finanziert. Das Programm der EU zielt auf die Förderung der Mobilität von Arbeitskräften innerhalb Europas ab. Die Stadt Hamburg hat sich für die Ausschreibung eines Servicepunktes zur Unterstützung der Integration in den Arbeitsmarkt entschieden, weil sie großes Potenzial in den Fachkräften sieht, die bereits hier sind oder herkommen möchten. Die GIZ hat sich dann gemeinsam mit dem Bildungsträger Arbeit und Leben e.V. mit der Projektidee auf die Ausschreibung beworben. „Make it in Hamburg!“ hat jedoch nicht das Ziel, aktiv Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben. Wir unterstützen hier lebende ausländische Fachkräfte und Personen, die in absehbarer Zeit nach Hamburg ziehen. So soll das vorhandene Fachkräftepotenzial genutzt werden. Unsere drei Zielgruppen sind qualifizierte und angehende Fachkräfte, Lebenspartner von Fachkräften sowie ausländische Studierende und Absolventen von Hochschulen der Metropolregion. Unser Programm sieht zum einen die individuelle Unterstützung vor. Hier gibt der Europäische Sozialfonds Förderungskennzahlen vor, die wir erreichen müssen. Im Gespräch mit den Kunden können wir die Ausgangslage der Personen erfassen und sehen, in welchem Ausmaß Betreuungsbedarf erforderlich ist. Im Vorhinein sollten formale Aspekte wie der Aufenthaltstitel und die Anerkennung der Abschlüsse geklärt sein. Unser Anspruch ist es, die Kunden zu fördern und zu fordern. Dem Europäischen Sozialfonds ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Menschen auch selbst aktiv werden können. Darüber hinaus bietet „Make it in Hamburg!“ auch Workshops und Trainings, zum Beispiel zu Bewerbungsverfahren und –unterlagen an. Diese werden von unserem Kooperationspartner Arbeit und Leben konzipiert und durchgeführt. Denn gerade in diesem Bereich gibt es noch viele Missverständnisse und interkulturelle Unterschiede. Das deutsche Bewerbungsverfahren ist sehr speziell und verlangt einiges Vorwissen. Wir sind nun seit gut einem Jahr aktiv und können schon erste Erfolge bei der Integration in den Arbeitsmarkt beobachten. Im Jahr 2014 haben wir circa 200 Personen betreut. Die Zahl der Fachkräfte macht davon circa 50 bis 60 Prozent aus, der restliche Anteil entfällt auf die anderen beiden Zielgruppen. Der Betreuungsbedarf von Studenten liegt derzeit etwas höher als erwartet, der von Lebenspartnern etwas niedriger.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies Ihrer Meinung nach?

Florian Krins: Die unterschiedlichen Akteure in der Stadt könnten sich noch besser vernetzen. Es wäre wünschenswert alle Leistungen, die es schon in der Stadt gibt, noch besser zu verzahnen. Diese große Menge an Institutionen zusammenzubringen stellt jedoch eine große Herausforderung dar, der man sich aber stellen sollte. Bezüglich der Unternehmen ist zu erwähnen, dass es oft nicht einfach ist, ausländische Fachkräfte zu vermitteln. Fehlende oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse stellen ein großes Hemmnis im Geschäftsalltag dar, da viele Unternehmen nicht auf Englisch arbeiten. Gleichzeitig wird von den Unternehmen das Fehlen von Fachkräften beklagt. In vielen Branchen scheint der Schuh aber noch nicht so sehr zu drücken, dass man Kompromisse eingeht. Einen hohen Fachkräftebedarf sehen wir vor allem im Bereich IT und Gesundheit. Diese Diskrepanz wollen wir versuchen in Zukunft besser zu verstehen. Zudem wollen wir unser Netzwerk noch weiter ausbauen.

Dabei ist stets zu beachten, dass die Integration auf dem Arbeitsmarkt ein sehr komplexer Prozess ist, der Zeit benötigt und für jede Person eine individuelle Betrachtung erfordert. Unsere Wartezeit für ein persönliches Beratungsgespräch beträgt momentan leider vier Wochen. Wir erhöhen momentan unsere Beratungskapazitäten, so dass wir, diesen Zeitraum in naher Zukunft reduzieren können. Als nächsten Schritt möchten wir den Fachkräftebedarf in den einzelnen Branchen besser nachvollziehen. Wir fragen uns: Wo gibt es einen tatsächlichen Fachkräftemangel? Welche Bedarfe werden noch gesehen?

Zusätzliche Fragen:

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit der ZAV und der Bundesagentur für Arbeit? Stellt sich die Entscheidungsabhängigkeit von der Bundeszentrale als hemmender Faktor dar?

Florian Krins: Die Bundesagentur für Arbeit ist bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt lange etabliert und hat umfangreiche Kompetenzen. . Schwerpunkt der Arbeit der ZAV in Hamburg ist momentan der Outgoing-Bereich. Wunsch der Stadt ist es deshalb, das Feld für neu in Hamburg ankommende Fachkräfte zu schärfen. Insgesamt stellt sich durch die Größe der Bundesagentur für Arbeit eine hohe Komplexität der Organisationsstruktur heraus, was wiederum nur einen gewissen Grad an Flexibilität vor Ort impliziert. Ein positives Beispiel sind die Jugendberufsagenturen in Hamburg, die in ihrem Feld Vorreiter sind. Wir sind mit Leistungsbereichen der Arbeitsagentur in gutem Kontakt, etwa mit dem Arbeitgeberservice, und informieren unsere Kunden über die Leistungen.. Auf diese Weise ergänzen wir uns, um das Beste für den Kunden zu erreichen

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit den Hochschulen?

Florian Krins: Die größeren Hochschulen der Stadt haben ihre eigenen, sehr kompetenten Career Center. Da möchten wir keine Doppelstrukturen aufbauen. Die Universitäten wissen, dass es uns gibt und wir verweisen regelmäßig auf unsere jeweiligen Leistungen. Einzelne, oftmals englischsprachige Studierende kommen spezifisch über die Career Center zu uns. Mit der HCU pflegen wir einen engeren Kontakt, da sie über kein eigenes Career Center verfügt. Es gibt jedoch keine festen Kooperationsvereinbarungen. Die Career Center sind gut aufgebaut und machen eine tolle Arbeit. Wir sehen uns als zusätzliches Serviceangebot für ausländische Studierende.

Welchen Branchen gehören die kooperierenden Unternehmen an? Ist hier eine klare Tendenz bezüglich einiger weniger Branchen festzustellen oder lässt sich hier ein vielfältiges Bild beobachten?

Florian Krins: Eine Tendenz lässt sich da weniger erkennen. Die Unternehmen kommen aus unterschiedlichsten Branchen. Wichtig ist es unserer Auffassung nach die Unternehmen für das Thema Fachkräfte zu sensibilisieren und dies erfolgt auch branchenunabhängig.

Interview mit Corinna Nienstedt (Geschäftsführerin der Handelskammer Hamburg, Leiterin des Geschäftsbereichs International)

Termin: 25.02.2015, 9:00 Uhr in der Handelskammer Hamburg

Wie bewerten Sie die Willkommenskultur in Hamburg? Denken Sie, die Stadt Hamburg kann von sich behaupten eine gut ausgeprägte Willkommenskultur zu haben?

Corinna Nienstedt: Ja, ich denke die Stadt Hamburg ist allein durch die Tradition als Hafen- und Handelsstadt schon seit Jahrhunderten ein Ort des Austauschs und der Migration. Die Unternehmen im Hafen haben schon immer auch ausländische Fachkräfte beschäftigt und die Stadt hat immer davon profitiert. Ein Beispiel sind die sephardischen Juden, die schon vor Jahrhunderten in die Stadt kamen. Insofern liegt den Hamburgern eine gewisse Willkommenskultur im Blut. Diese Internationalität wird in der Stadt als positiv aufgefasst. In der heutigen Situation ergibt sich aber eine neue Dimension. Die Unternehmen erkennen, dass sie in Hinblick auf den Fachkräftemangel auf ausländische Fachkräfte angewiesen sind.

Denken Sie Hamburg ist ein attraktiver Lebens- und Arbeitsort für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte?

Corinna Nienstedt: Ja, ich denke Hamburg hat eine hohe Lebensqualität zu bieten. Dies bestätigen uns auch viele ausländische Unternehmer. Japaner schätzen zum Beispiel die vielen Grünflächen, das kulturelle Angebot und die Sicherheit in der Stadt sehr. Zudem gibt es eine gut ausgebaute Infrastruktur für die einzelnen Communities. Auf unternehmerischer Ebene gibt es viele bilaterale Gesellschaften, wie zum Beispiel die Chinesisch-Deutsche Gesellschaft e.V., die viele Möglichkeiten bieten Anschluss zu finden. Allgemein würde ich sagen, dass sich die Zugezogenen in Hamburg sehr wohl fühlen. Schwieriger ist es hingegen diese Fachkräfte hierherzubekommen.

Welche Vorteile und Alleinstellungsmerkmale weist die Stadt Hamburg Ihrer Meinung nach gegenüber anderen Städten für internationale hoch qualifizierte Fachkräfte auf? Welche Nachteile sehen Sie gleichzeitig?

Corinna Nienstedt: Die bilateralen Gesellschaften, die ich gerade erwähnt habe, gibt es in diesem Ausmaß in keiner anderen deutschen Stadt. Das ist schon ein Alleinstellungsmerkmal. Zudem ist die Wirtschaftsstruktur innerhalb der Stadt viel diverser als in anderen Großstädten. Die Stadt ist sehr gut in den Bereichen Handel, Medien, Logistik, Industrie etc. aufgestellt. Dies bietet natürlich auch Vorteile in Bezug auf das Thema Dual Career. Mitziehende Lebenspartner von internationalen Fachkräften können durch das vielfältige Angebot so leichter einen Job finden. Hamburg ist hingegen aber nicht so sexy wie zum Beispiel Berlin. Da zieht es viele gut ausgebildete Leute hin. Denen ist Hamburg vielleicht etwas zu „gesettled“ oder zu spießig. München ist als Forschungsstandort vieler Institute bekannt und zieht dadurch auch viele Hochqualifizierte an. In Hamburg sind eher die Themen Hafen und Handel von Bedeutung, dadurch ist die Stadt vielleicht nicht der erste Anlaufpunkt. Dafür ist die Stadt jedoch

sehr erfolgreich im Bereich der Unternehmensansiedlungen. In der Stadt gibt es viele Unternehmen aus China, Japan und den USA. In Bezug auf internationale Fachkräfte will die Stadt sich strategisch noch besser positionieren. Das begrüßen wir als Handelskammer. Wir haben uns zum Beispiel dafür eingesetzt, die Räumlichkeiten des Hamburg Welcome Centers am Standort der Handelskammer zu etablieren.

Wie würden Sie die Rahmenbedingungen für die Einwanderung in Hamburg bzw. Deutschland, im Vergleich zu klassischen Destinationen Hochqualifizierter (z.B. Kanada oder USA), beurteilen?

Corinna Nienstedt: Diesbezüglich hat sich in den vergangenen Jahren einiges getan und wird es auch in Zukunft, wie die aktuelle Diskussion und das Zuwanderungsgesetz zeigt. Dies ist meiner Meinung nach auch von zentraler Bedeutung für die Zukunft Deutschlands.

Welche Wahrnehmung haben Ihrer Meinung nach die hoch qualifizierten Mitarbeiter aus dem Ausland in den lokalen Unternehmen von der Willkommenskultur in Hamburg? Fühlen Sie sich willkommen? Welche positiven und negativen Aspekte werden genannt?

Corinna Nienstedt: Oft kommt es zu Beginn zu einem Culture Clash. Die Unternehmen müssen sich allgemein mehr auf Mitarbeiter aus anderen Kulturkreisen einstellen. Vielleicht sollte man hier zu Arbeitsbeginn erst einmal ein Einführungsseminar anbieten, um über die lokalen Besonderheiten hier in Hamburg aufzuklären. Dies könnte auch Aufgabe der Handelskammer sein. Man könnte der Fachkraft auch einen Paten aus dem Unternehmen zur Seite stellen. Den Mitarbeitern in den Unternehmen würde ich eine vergleichsweise offene Haltung gegenüber ausländischen Mitarbeitern zuteilen, wodurch es für die Neubürger auch leichter ist sich wohl zu fühlen. Insgesamt ist es wichtig eine Willkommenskultur in den Unternehmen zu schaffen.

Ist es in Hamburger Unternehmen üblich Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiter aus dem Ausland in ihr neues Lebens- und Arbeitsumfeld durchzuführen? Wenn ja: welche Maßnahmen sind dies?

Corinna Nienstedt: Da gibt es solche und solche Unternehmen. Einige tun viel, andere wiederum wenig bis gar nichts. Das ist sehr unterschiedlich. Allgemein wird das Thema aber immer akuter und viele Unternehmen merken, dass sie aktiver in der Anwerbung von Fachkräften werden müssen. Viele Unternehmen sind haben diesbezüglich noch viel Handlungsbedarf.

Das Hamburg Welcome Center wird in der Presse oft als bundesweites Vorzeigemodell genannt. Nutzen nach Ihrer Erfahrung die Unternehmen bzw. deren Mitarbeiter das Angebot? Wie bewerten Sie die Arbeit des Hamburg Welcome Centers und das städtische Angebot im Bereich Willkommenskultur allgemein?

Corinna Nienstedt: Das Hamburg Welcome Center ist eine sehr vorbildliche Einrichtung. Viele andere Städte beneiden uns um unsere Aktivitäten, die in der Stadt diesbezüglich angegangen werden. Wir bekommen ausgesprochen positives Feedback. Wir dürfen aber nicht stehen bleiben, sondern müssen

noch weitergehen. Hierfür wäre es wichtig noch mehr Personal einzustellen, um den Beratungsbedarf decken zu können. Zusätzliche Angebote wären ebenfalls wichtig, um sich von anderen Städten abzusetzen.

Sehen Sie in der städtischen Politik zum Thema Willkommenskultur für hoch qualifizierte Zuwanderer noch Verbesserungsbedarf? Wenn ja: welche Aspekte wären dies, Ihrer Meinung nach?

Corinna Nienstedt: Wie eben angemerkt, halte ich es für wichtig das Angebot der Stadt in Bezug auf internationale Fachkräfte weiter auszubauen. Viele neue Ideen werden da aber gerade schon angegangen. Was ich mir zusätzlich vorstellen könnte wäre erstens eine Institution in der Stadt, die aktiv Fachkräfte aus dem Ausland anwirbt. Die Hamburgische Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (HWF) tut dies bereits für Unternehmen. Wieso sollte das nicht auch für internationale Fachkräfte möglich sein? Der Geschäftsführer der HWF hat sich diesbezüglich schon sehr offen gezeigt. Diese Aufgabe könnte man der HWF zusätzlich zuteilen, da diese sich, meiner Meinung nach, als Institution am besten für dieses Thema eignet. Zweitens sollte man das Thema Dual Career, also die Integration von Familienangehörigen von ausländischen Fachkräften noch stärker fördern. Hier gibt es viel Potenzial. Drittens denke ich, dass die Willkommenskultur in den Unternehmen noch stärker gefördert werden sollte, wie ich es vorhin schon angedeutet habe. Des Weiteren plädiere ich dafür die Arbeitsmigration und die Zuwanderung von Flüchtlingen nicht mehr so stark voneinander zu trennen. Die Unternehmen in der Stadt sehen zunehmend auch ein Arbeitskräftepotenzial bei Flüchtlingen. Einige Unternehmen möchten diese gezielt integrieren und fragen uns, was diesbezüglich möglich ist. Da ist ein gewisser Nachfragedruck aus der Wirtschaft zu beobachten. Gerade in einfacheren Tätigkeiten sind Deutschkenntnisse nicht zwingend notwendig. Die Stadt könnte dann zur Unterstützung Deutschkurse für die Flüchtlinge anbieten und so die Unternehmen bei ihrem Vorhaben unterstützen.

Zusätzliche Fragen:

Wie beurteilen Sie den Fachkräftemangel in Hamburger Unternehmen? Welches Bild zeigt sich momentan?

Corinna Nienstedt: In einigen Branchen können wir einen Mangel vor allem an IT-Fachkräften und Ingenieuren beobachten. In anderen Bereichen ist dies nicht so der Fall. Hamburg hat jedoch als größte Metropole im norddeutschen Raum eine starke Sogwirkung. Andere Standorte im Umland haben da stärkere Probleme. Allgemein ist jedoch zu beobachten, dass es schwieriger geworden ist geeignetes Personal zu finden.