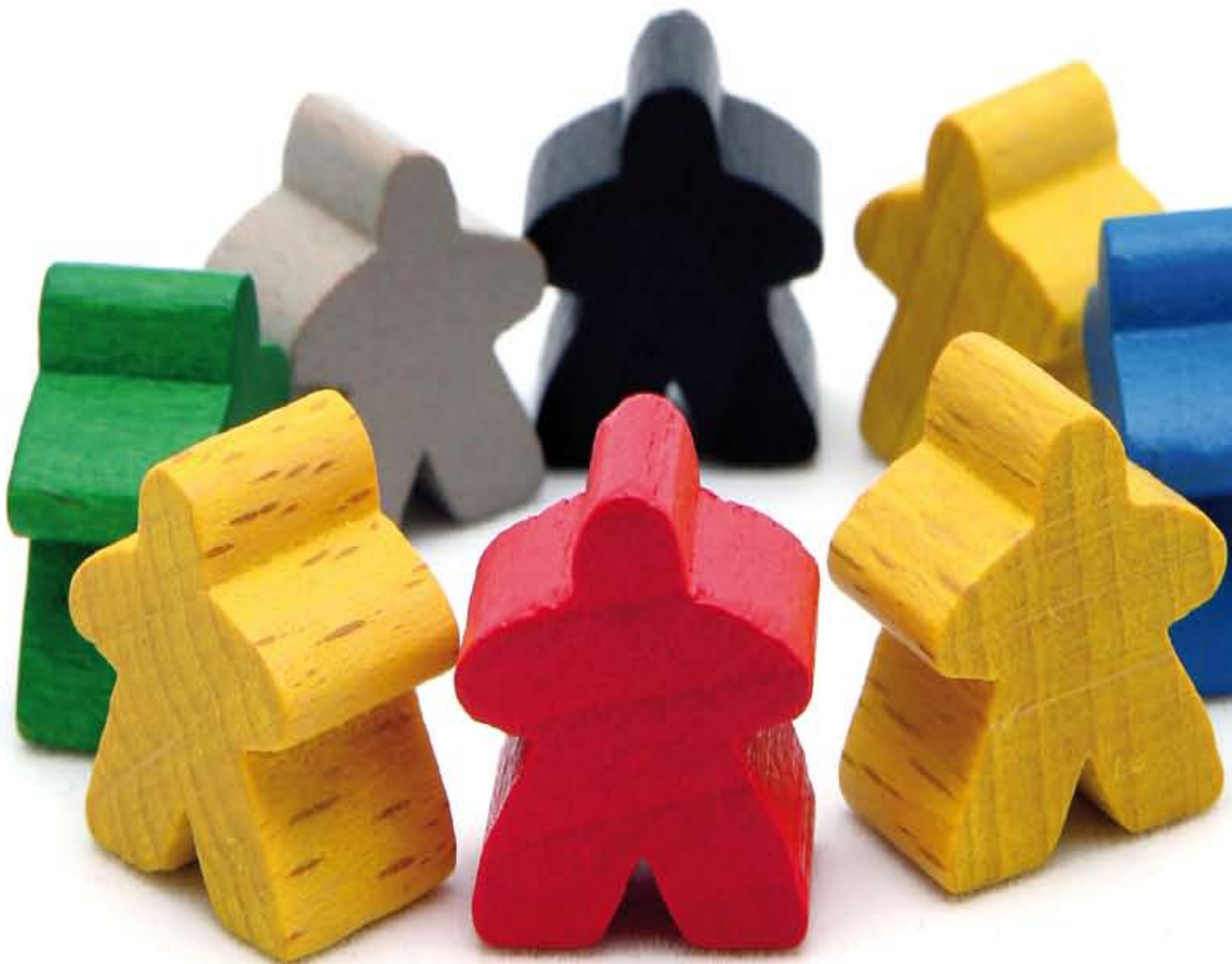


Bunt in die Zukunft

Kulturelle Vielfalt
als Standortfaktor
deutscher Metropolen

Juni 2008



Inhalt

	Seite
1. Einleitung	3
2. Ökonomische Effekte der kulturellen Vielfalt der Bevölkerung	4
3. Internationalität der Beschäftigung in Deutschland	5
4. Arbeitsmarktintegration	9
5. In Zukunft bunter	12
6. Kreative Politik gefragt	14
Literaturverzeichnis	15
Datenquellen und Statistiken	15

1. Einleitung

Die ethnisch-kulturelle Heterogenität der Bevölkerungen in den westlichen EU-Staaten hat im Verlauf der letzten Jahrzehnte aufgrund von innereuropäischer Mobilität und Zuwanderung aus nichteuropäischen Ländern stark zugenommen. So besitzen in Deutschland im Jahr 2007 knapp 9 % aller Einwohner einen ausländischen Pass. Geht man über die Definition der Nationalität hinaus und betrachtet die vollständige Biografie eines Individuums, haben 18,4 % aller in Deutschland lebenden Menschen einen Migrationshintergrund.¹⁾

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist die multikulturelle Gesellschaft somit in Deutschland wie auch in zahlreichen anderen europäischen Ländern Realität und Bestandteil der Rahmenbedingungen für die gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung dieser Länder – mit entsprechenden Chancen und Risiken. Dementsprechend wurden in Wissenschaft und Politik bereits eine Vielzahl von Fragen analysiert und diskutiert, die mit dem Thema Zuwanderung und Integration verknüpft sind.

Die ökonomische Forschung konzentrierte sich lange auf die Analyse gesamtwirtschaftlicher Effekte, wie z. B. die Auswirkungen auf das inländische Lohn- und Beschäftigungsniveau. Insgesamt zeigen die empirischen Untersuchungen für Deutschland, dass die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften keine oder nur geringe negative Auswirkungen auf die inländischen Löhne und Beschäftigung gehabt hat.²⁾

Ein weiterer in diesem Zusammenhang thematisierter Effekt ist die Auswirkung von Zuwanderung auf die sozialen Sicherungssysteme. Zu dieser Frage sind bisher deutlich weniger Studien für Deutschland durchgeführt worden, und die Ergebnisse sind nicht eindeutig. Eine Studie von Sinn et al. (2001) kommt für das Jahr 1997 zu dem Ergebnis, dass Zuwanderer, bezogen auf die im Lebensverlauf in Anspruch genommenen Transfers und erbrachten Finanzierungsbeiträge, im Durchschnitt Nettoempfänger staatlicher Leistungen sind. Hingegen belegt eine Studie von Bonin (2006) exemplarisch für das Jahr 2004, dass die ausländische Bevölkerung einen positiven Finanzierungsbeitrag zu den öffentlichen Haushalten leistet.

Gegenwärtig verlagert sich der Fokus der Migrationsforschung zunehmend von der gesamtwirtschaftlichen Ebene auf die Auswirkungen von Zuwanderung auf die Stadtentwicklung, weil Städte

eine besonders hohe Konzentration von Menschen unterschiedlicher Herkunft aufweisen. So lebt in Deutschland allein in den sechs größten Städten ein Fünftel der gesamten ausländischen Bevölkerung Deutschlands, während dort nur knapp 10 % aller deutschen Staatsbürger leben.

Zudem befassen sich die Analysen nun auch mit den Chancen und Potenzialen von sogenannten »internationalen Stadtgesellschaften«, die durch Zuwanderung geprägt sind. In diesem Zusammenhang interessiert insbesondere die Frage, wie sich »kulturelle Diversität«, die als Vielfalt an unterschiedlichen Kulturen und Nationen definiert ist, auf den Konsum, die Produktivität, die Innovationsfähigkeit und den Arbeitsmarkt sowie auch auf die »weichen Standortfaktoren« in urbanen Zentren auswirkt. Gleichzeitig stellt die Tatsache, dass Zuwanderung ein prägendes und an Bedeutung gewinnendes Charakteristikum von Stadtökonomie ist, neue und steigende Anforderungen an die Integrationspolitik von Städten, was entsprechende Forschungsarbeiten motiviert.

In der vorliegenden Studie wird die auf Städte bezogene Diskussion der ökonomischen Effekte ethnisch-kultureller Vielfalt aufgegriffen. Dazu werden im Folgenden zunächst mögliche ökonomische Auswirkungen kultureller Vielfalt, wie sie sich in theoretischen und empirischen Modellen ergeben, zusammengefasst. Daran anschließend werden die Unterschiede kultureller Vielfalt in deutschen Regionen und Städten empirisch analysiert und einzelne Aspekte der in der Theorie postulierten Zusammenhänge zwischen kultureller Vielfalt und Stadtentwicklung an den Gegebenheiten in den sechs größten deutschen Städten – Berlin, Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart – reflektiert. Abschließend wird diskutiert, wie sich die ökonomische Integration von ausländischen Arbeitskräften zwischen den Städten unterscheidet, welche Rolle dabei der Standortpolitik zukommen könnte und welche Bedeutung die genannten Aspekte für die zukünftige nachhaltige Entwicklung von Städten angesichts der zunehmenden Internationalisierung der Arbeitsmärkte haben könnte.

Diese Studie setzt eine Studienreihe der HypoVereinsbank fort, die in Zusammenarbeit mit dem Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) im Jahr 2005 mit der Studie »Europas Beste – Vorbilder für deutsche Metropolen im Standortwettbewerb?!«³⁾ begonnen wurde. Ziel der Studienreihe ist es, die Standortbedingungen der größten deutschen Städte zu analysieren und Erfolgsfaktoren für die Stadtentwicklung herauszuarbeiten.

¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt (2008 a).

²⁾ Vgl. Steinhardt (2008) und D' Amuri et al. (2008).

³⁾ Vgl. Bräuningner/Stiller (2005, 2007).

2. Ökonomische Effekte der kulturellen

Vielfalt der Bevölkerung

Die Entwicklung von Städten hängt von einer Vielzahl von Standortfaktoren ab. Dazu zählen die Ausstattung mit Arbeitskräften und deren Qualifikation, die Infrastruktur, das Marktpotenzial, die Sektorstruktur, die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und zunehmend auch sogenannte »weiche Standortfaktoren« wie das Image einer Stadt und die Lebensqualität, die sie bietet. Die Ausprägung dieser Standortfaktoren und die ökonomische Entwicklung selbst werden von der Bevölkerungsstruktur und damit auch von der Zuwanderung beeinflusst.

Die Frage, welche Bedeutung die kulturelle Zusammensetzung der Bevölkerung für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region hat, ist in der jüngeren Zeit erstmals in der ökonomischen Forschung aufgegriffen worden. Im Zusammenhang hiermit finden die Begriffe der »kulturellen Vielfalt« oder auch der »kulturellen Diversität« verstärkt Verwendung. Sie bezeichnen die Heterogenität einer Bevölkerung bezogen auf den national-kulturellen Hintergrund. Je mehr Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung in einer Gesellschaft leben, desto höher ist die kulturelle Diversität.

Generell kann kulturelle Vielfalt sich sowohl positiv als auch negativ auf die Stadtentwicklung auswirken. Ein ökonomischer Nutzen für die Gesellschaft kann in diesem Zusammenhang insbesondere aus folgenden Gründen resultieren:

- Zunächst kann sich kulturelle Vielfalt positiv auf die Produktivität auswirken.⁴⁾ Dieser Fall kann eintreten, wenn Individuen unterschiedlicher ethnischer Gruppen aufgrund kulturspezifischer Charakteristika in bestimmten Produktionsprozessen in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen, d. h. sich in ihren Fähigkeiten ergänzen.
- Ein weiterer Aspekt von kultureller Vielfalt ist ihr Einfluss auf den Innovationsprozess.⁵⁾ In einer Gesellschaft, die sich aus Menschen mit verschiedenen kulturellen und ethnischen Hintergründen zusammensetzt, existiert eine Vielzahl von unterschiedlichen Werten und Ideen. Findet zwischen den einzelnen Gruppen eine offene Kommunikation statt, können diese Differenzen dazu beitragen, dass sich neue Denkmuster

und Vorstellungen entwickeln. Zum Beispiel können Zuwanderer im Wissenschaftssektor zur Entwicklung neuer Ansätze beitragen, oder Migranten können neue Strömungen in der Kultur begründen.

- Schließlich kann sich kulturelle Vielfalt über den Konsum auf den individuellen Nutzen der Bürger auswirken.⁶⁾ So zeichnet sich eine Gesellschaft mit einem hohen Grad an kultureller Vielfalt durch die Existenz einer Vielzahl verschiedenartiger Güter und Dienstleistungen aus. Als Beispiel sei hier das gastronomische Angebot einer Stadt genannt, das durch die Existenz italienischer, chinesischer oder griechischer Restaurants oder türkischer Kaffeehäuser erweitert wird. Ebenso können japanische Dirigenten oder russische Pianisten das Kulturleben einer Gesellschaft bereichern.

Auf der anderen Seite kann kulturelle Vielfalt auch gesellschaftliche Kosten verursachen:

- Zunächst können dadurch Kosten entstehen, dass in einer aus verschiedenen Nationen bestehenden Gruppe unterschiedliche Präferenzen bezüglich der Bereitstellung öffentlicher Güter und der Politik der öffentlichen Hand vorherrschen.⁷⁾ Aufgrund dieser Differenzen kann es zu Konflikten bei der politischen Meinungsbildung kommen, was zu einer geringeren Bereitstellung öffentlicher Güter führen kann.
- Zudem besteht die Möglichkeit, dass eine zu hohe Diversität in Firmen die Kommunikation zwischen Mitarbeitern aufgrund kultureller Distanz und Sprachschwierigkeiten negativ beeinflusst. Steigende Kommunikationskosten können die Produktivität beeinträchtigen, sodass ein Trade-Off zwischen den positiven ökonomischen Auswirkungen der Ideen- und Wissensvielfalt auf der einen Seite und steigenden Kommunikationskosten zunehmender Vielfalt auf der anderen Seite besteht. Aus ökonomischer Sicht existiert deshalb ein »optimales Maß« an kultureller Vielfalt, das zwischen Städten und Regionen in Abhängigkeit von den spezifischen Standortbedingungen, der ökonomischen Struktur, der Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung sowie der Offenheit und den »Internationalitätserfahrungen« der Bevölkerung variiert.

⁴⁾ Vgl. Alesina/La Ferrara (2005).

⁷⁾ Vgl. Alesina/La Ferrara (2005).

⁴⁾ Vgl. Ottaviano/Peri (2006) und Alesina/La Ferrara (2005).

⁵⁾ Vgl. Niebuhr (2006).

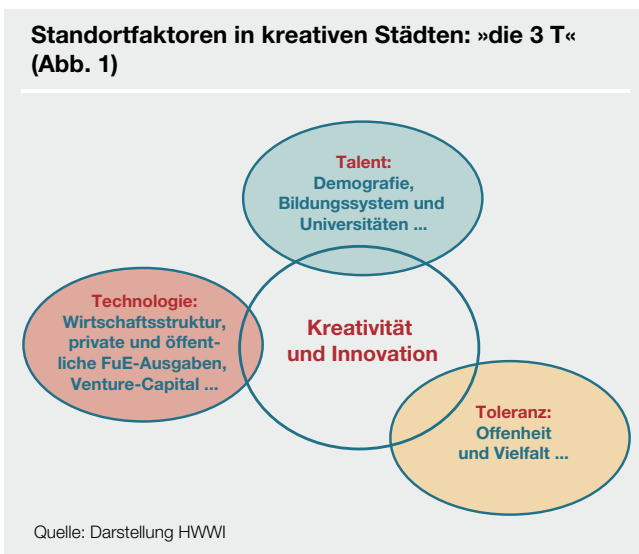
- Ein zusätzlicher Kostenfaktor der kulturellen Vielfalt sind Integrationsmaßnahmen des Staates. So unternimmt ein Staat regelmäßig Anstrengungen, um Bürger mit Migrationshintergrund in die Gesellschaft zu integrieren. In diesem Zusammenhang muss als wichtiges Kriterium die Dauer des Aufenthaltes im Aufnahmeland herangezogen werden. So besteht bei einem Bürger türkischer Herkunft, der in Deutschland geboren und ausgebildet wurde, ein geringerer Integrationsbedarf als bei einem neu eingewanderten Bürger türkischer Abstammung.⁸⁾

Die ökonomische Diskussion über den Zusammenhang zwischen kultureller Vielfalt der Bevölkerung und Stadtentwicklung hat mit dem Konzept der »Kreativen Städte« von Richard Florida wichtige Impulse erhalten. Der amerikanische Ökonom betont die Bedeutung von »Talent«, »Technologie« und »Toleranz« für die Wettbewerbsfähigkeit von Standorten.⁹⁾

Seine Hypothese ist, dass die »3 T«, deren Ausprägungen ihrerseits von einer Reihe von Standortfaktoren beeinflusst werden (vgl. Abb. 1), kreative Menschen anziehen. Die kulturelle Diversität einer Stadt nimmt in diesem Zusammenhang eine zentrale Signalwirkung ein. Sie kann als Indikator für Toleranz interpretiert werden, weil sie Auskunft darüber gibt, wie liberal und offen in der Gesellschaft mit Zuwanderern umgegangen wird. In Städten, in denen die »3 T« gefördert werden, kann Zuwanderung die Expansion des kreativen Sektors sowie die Innovationsfähigkeit fördern und möglicherweise sich selbst verstärkende ökonomische Wachstumsprozesse auslösen. Bei dieser Argumentation ist allerdings zu berücksichtigen, dass kulturelle Vielfalt in Städten zwar einerseits als positiver

⁸⁾ Vgl. Damelang/Steinhardt (2008).

⁹⁾ Vgl. Florida (2002).



Standortfaktor betrachtet werden kann, andererseits aber auch bereits das Ergebnis der Attraktivität dieser Region für Zuwanderer in der Vergangenheit sein kann.

Die wenigen vorliegenden empirischen Studien zu dieser Thematik legen einen positiven Zusammenhang zwischen der nationalen Zusammensetzung der Bevölkerung und der Produktivität sowie dem Lohnniveau nahe.¹⁰⁾ Für die deutschen Regionen zeigt eine Analyse, dass kulturelle Vielfalt sich positiv auf die Innovationsfähigkeit auswirkt. Dies wird damit erklärt, dass durch die nationale Herkunft bedingte Unterschiede der Beschäftigten Erfolge von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten begünstigen.¹¹⁾ Hierbei hat die kulturelle Mischung innerhalb der Tätigkeitsbereiche für hoch qualifizierte Arbeitskräfte – in den forschungsintensiven Industrien und den wissensintensiven Dienstleistungen – den stärksten Einfluss auf den Innovationserfolg. Diese Effekte können aus den sich ergänzenden Fähigkeiten und Ideen von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft resultieren.

Eine Studie von Bellini et al. (2008), die sich auf die Regionen von zwölf EU-Ländern bezieht, ermöglicht eine Aussage über den Wirkungszusammenhang von Diversität und Produktivität. Die Untersuchung greift die Methodik der Studie von Ottaviano und Peri (2006) auf, in der die ökonomischen Auswirkungen von Diversität für amerikanische Städte anhand eines Modells der kulturell offenen Stadt analysiert werden. Die grundlegende Idee des Modells ist, dass die Zusammenhänge zwischen Diversität und Produktivität auf Externalitäten – negativer oder positiver Art – basieren. Die ökonometrischen Schätzungen ergeben eine positive Korrelation zwischen Diversität und Produktivität für die Jahre 1991 und 2001. Besonders hervorzuheben ist, dass die angewandte Methodik einen Rückschluss auf die Richtung der Kausalitätsbeziehungen zwischen Diversität und Produktivität erlaubt. So können sie zeigen, dass kulturelle Vielfalt einen positiven Einfluss auf die Produktivität in einer Region hat.

3. Internationalität der Beschäftigung in Deutschland

Für die Entfaltung der ökonomischen Effekte der kulturellen Vielfalt ist die kulturelle Zusammensetzung der Beschäftigten maßgeblich. Diese kann anhand eines Diversitäts-Index gemessen werden, der sowohl die Anzahl der Nationalitäten als auch die Anteile von Beschäftigten unterschiedlicher Nationalitäten an der Gesamtbeschäftigung berücksichtigt. Das heißt: Je mehr Beschäftigte verschiedener Nationalitäten in einer Region arbeiten, desto höher

¹⁰⁾ Vgl. Ottaviano/Peri (2006).

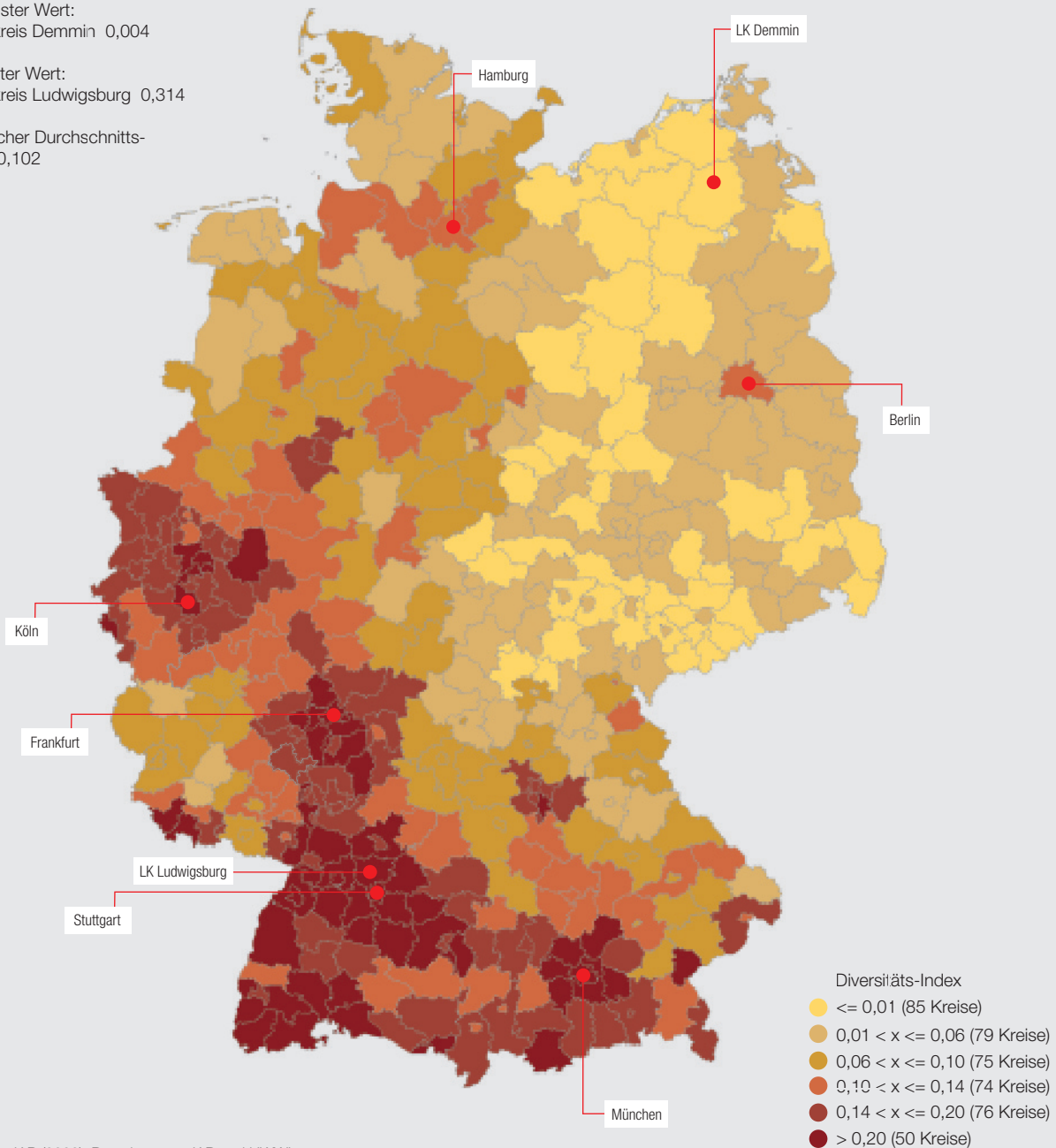
¹¹⁾ Vgl. Niebuhr (2006).

Kulturelle Diversität der Beschäftigung in Deutschland 2002 (Abb. 2)

geringster Wert:
Landkreis Demmin 0,004

höchster Wert:
Landkreis Ludwigsburg 0,314

deutscher Durchschnittswert: 0,102



Quellen: IAB (2002), Berechnungen IAB und HWWI

ist der entsprechende Indexwert, der zwischen null (keine Diversität) und eins liegt (hohe Diversität).¹²⁾ Die so gemessene kulturelle Vielfalt in der Beschäftigung unterscheidet sich zwischen den deutschen Kreisen erheblich (vgl. Abb. 2). Neben einem stark ausgeprägten West-Ost-Gefälle gibt es ein Süd-Nord-Gefälle, wobei insbesondere der Südwesten Deutschlands eine überproportional

hohe Internationalität der Arbeitskräfte aufweist. Die geringe Nationenvielfalt in den ostdeutschen Bundesländern erklärt sich mit dem sehr geringen Ausländeranteil an der Beschäftigung in dieser Region. Während in den alten Bundesländern im Durchschnitt 7 % aller Beschäftigten einen ausländischen Pass besitzen, liegt der entsprechende Anteil in den neuen Bundesländern bei ca. 0,6 %.¹³⁾

¹²⁾ Die Berechnungen basieren auf dem Herfindahl-Index (vgl. Damelang/Steinhardt/Stiller [2007]).

¹³⁾ Vgl. Damelang/Steinhardt/Stiller (2007).

Auch die untersuchten sechs größten deutschen Städte weisen erheblich unterschiedlich hohe Ausländeranteile auf (vgl. Tab. 1). Während die zahlenmäßig größten deutschen Städte Berlin und Hamburg einen vergleichsweise geringen Ausländeranteil von 13,9 % bzw. 14,2 % aufweisen, hat in Stuttgart, München und Frankfurt zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Einwohner einen ausländischen Pass. Diese sind die multikulturellen Städte Deutschlands, was unter anderem mit der unterschiedlichen Rolle der Städte während der Zeit der Gastarbeiterzuwanderung erklärt werden kann. So verzeichnete z. B. Stuttgart seit den 1950ern Jahren einen starken Zustrom von Arbeitskräften aus südeuropäischen Ländern, die in der prosperierenden und arbeitsintensiven Industriegüter- und Automobilproduktion benötigt wurden.¹⁴⁾ Dementsprechend wird die ausländische Bevölkerung in den Städten von unterschiedlichen Nationalitäten dominiert. Während beispielsweise in Berlin lediglich 15 % der ausländischen Beschäftigten aus einem EU-15-Land stammen, sind es in Stuttgart 38 % (vgl. Tab. 2).¹⁵⁾

¹⁴⁾ Vgl. Plahuta (2007).

¹⁵⁾ Vgl. Damelang/Steinhardt/Stiller (2007).

Darüber hinaus wird deutlich, dass für die großen Agglomerationsräume in Westdeutschland, wie z. B. das Rhein-Main-Gebiet oder den Großraum München, eine hohe Nationenvielfalt charakteristisch ist. So verwundert es nicht, dass jede der sechs größten deutschen Städte eine überproportional hohe Nationenvielfalt und damit einen überdurchschnittlichen Indexwert aufweist (vgl. Abb. 3). Allerdings zeigen sich auch hier regionale Unterschiede: So ist die kulturelle Vielfalt in Frankfurt, München und Stuttgart deutlich stärker ausgeprägt als in Hamburg und Berlin, die diesbezüglich eine relativ homogene Struktur aufweisen.

Insgesamt deutet die regionale Verteilung kultureller Vielfalt in Deutschland darauf hin, dass zwischen den ökonomischen Standortbedingungen einer Region und der Internationalität der Bevölkerung ein positiver Zusammenhang besteht. Diese Annahme bestätigt sich, wenn man für jede Region die Produktivität (Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen) in Relation zum Ausmaß der kulturellen Diversität setzt (vgl. Abb. 4).

Im Jahr 2002 gab es eine deutlich ausgeprägte positive Korrelation zwischen der regionalen Produktivität, dem zentralen Indikator für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, und der Internationalität der

Demografische Indikatoren (Tab. 1)

	Berlin	Frankfurt	Hamburg	Köln	München	Stuttgart
Bevölkerung, 2006	3.404.037	652.610	1.754.182	989.766	1.294.608	593.923
Ausländische Bevölkerung, 2006	472.653	137.735	248.246	167.317	304.952	138.935
Anteil von Ausländern, 2006, in %	13,9	21,1	14,2	16,9	23,6	23,4

Quellen: Statistisches Bundesamt (2008b), Berechnungen HWWI

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Nationalität (Tab. 2)

2001, in %	Berlin	Frankfurt	Hamburg	Köln	München	Stuttgart
Ausländeranteil; davon:	7,9	17,2	9,2	12,5	16,6	16,9
EU 15	15,3	32,0	21,3	27,0	30,5	37,8
Ex-Jugoslawien	12,8	15,7	12,0	7,2	24,6	24,6
Türkei	35,4	21,1	27,4	42,1	16,0	18,6
Rest-Europa	13,9	6,6	11,8	6,5	11,5	7,4
Afrika	5,1	8,6	7,6	6,7	3,8	2,4
Amerika	3,4	4,2	3,0	1,7	3,1	1,5
Asien	13,0	10,9	15,7	7,8	9,3	6,9
Andere	1,1	0,9	1,2	1,0	1,2	0,8

Quelle: IAB (2001), Berechnungen HWWI und IAB

Diversität in deutschen Großstädten 2002 (Abb. 3)

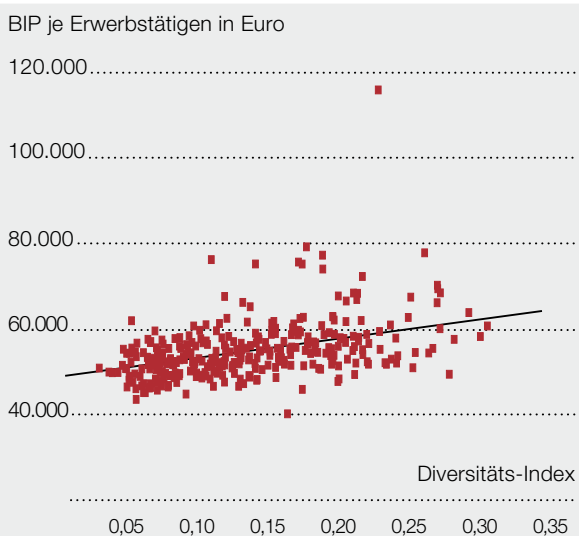


Quellen: IAB (2002), Berechnungen HWWI und IAB

Arbeitnehmer. In kulturell vielfältigen Regionen produziert ein Arbeitnehmer, gemessen in Euro, im Durchschnitt mehr als in Regionen, in denen die Beschäftigtenstruktur vergleichsweise wenig von Zuwanderern aus unterschiedlichen Herkunftsländern geprägt ist.

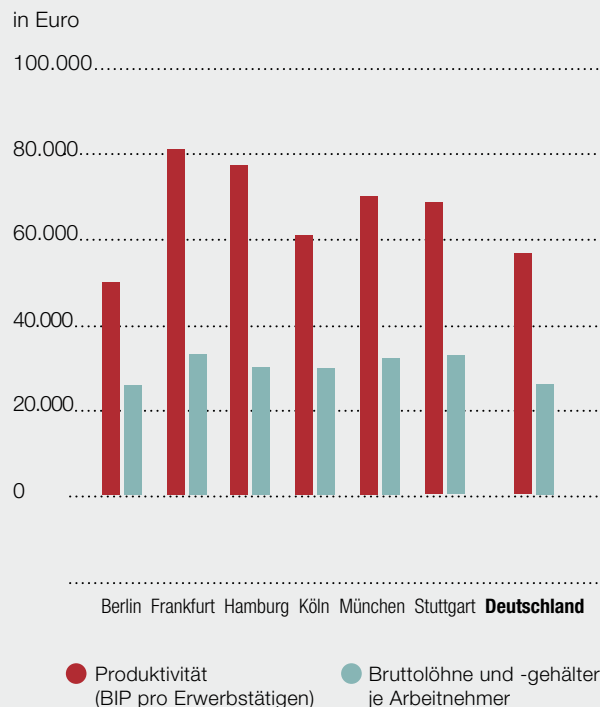
Der positive Zusammenhang zwischen Produktivität und kultureller Vielfalt gilt auch für die sechs größten deutschen Städte (vgl. Abb. 5). Städte mit einer hohen Nationenvielfalt, wie Frankfurt,

Produktivität und Diversität 2002 (Abb. 4)



ohne neue Bundesländer
 Quellen: IAB (2002) und Statistisches Bundesamt (2008 b),
 Berechnungen HWWI und IAB

Produktivität und Bruttolöhne 2005 (Abb. 5)



Quellen: Statistisches Bundesamt (2008 b),
 Statistische Ämter des Bundes und der Länder

München und Stuttgart, weisen eine vergleichsweise hohe Produktivität auf. Eine Ausnahme stellt Hamburg dar, dessen kulturelle Vielfalt nur knapp über dem Bundesdurchschnitt liegt, das jedoch bei der Produktivität hinter Frankfurt den zweiten Platz belegt.

Allerdings können aus dem statistisch gemessenen positiven Zusammenhang zwischen dem Vielfalts-Index und der Produktivität keine Schlüsse über die Richtung des kausalen Zusammenhangs zwischen Diversität und Wirtschaftsstärke einer Region abgeleitet werden. Die hohe Produktivität in einer Region könnte die Folge der positiven Effekte kultureller Vielfalt sein. Sie könnte aber auch dazu geführt haben, dass sich vermehrt Zuwanderer aus verschiedenen Herkunftsländern in der Region niedergelassen haben. Ceteris paribus bevorzugen Migranten wirtschaftlich prosperierende Regionen, die ihnen vergleichsweise gute Arbeitsmarktbedingungen und Verdienstmöglichkeiten bieten. Frankfurt, München und Stuttgart sind Hochlohnregionen in Deutschland mit einer durchschnittlichen Bruttolohn- und Gehaltssumme von etwa 33.000 Euro (2005). Das durchschnittliche Einkommen im Jahr 2005 lag in Hamburg und Köln etwa 10 % und in Berlin etwa 20 % darunter.

4. Arbeitsmarktintegration

Die grundlegende Voraussetzung dafür, dass sich die potenziellen positiven ökonomischen Effekte kultureller Vielfalt regional entfalten können, ist die Teilnahme von Zuwanderern am Wirtschaftsleben, insbesondere ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Aus einer rein ökonomischen Perspektive – ohne Berücksichtigung institutioneller Faktoren und sonstiger Standortspezifika – ist das Potenzial der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und die Qualität der hiermit verbundenen ökonomischen Effekte im Wesentlichen von zwei Aspekten abhängig: der Qualität des Arbeitsangebotes der Zuwanderer auf der einen Seite und der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften auf der anderen Seite.

Aufgrund zahlreicher Einflussfaktoren können die durchschnittliche Qualifikation der Zuwanderer sowie ihre Erfahrungen und Kompetenzen zwischen Regionen variieren, was sich auf ihre Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration auswirkt. Zudem unterscheiden sich der mengenmäßige Bedarf an Arbeitskräften und ihre Zusammensetzung nach Qualifikationen – in Abhängigkeit von der Wirtschaftsstruktur und der wirtschaftlichen Dynamik – interregional.

Sowohl angebots- als nachfrageseitig bedingt weisen die deutschen Städte unterschiedliche Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern auf. In der Mehrzahl der größten deutschen Städte ist die Spezialisierung auf Dienstleistungen schon sehr weit vorangeschritten, und mehr als 83 % aller Erwerbstätigen – Berlin (85,5 %), Köln (84,9 %), Frankfurt (88,2 %) und Hamburg (84,2 %) – sind in diesem Wirtschaftsbereich tätig. In München und in Stuttgart ist hingegen der Anteil der Industriearbeitsplätze mit 18,7 % bzw. 24,2 % im Jahr 2005 noch vergleichsweise hoch (vgl. Tab. 3).

Insgesamt stellen in allen der betrachteten Städte die wissensintensiven Industrie- und Dienstleistungsbereiche mehr als 50 % der Arbeitsplätze, sodass hoch qualifizierte Arbeitskräfte eine wichtige Rolle in den deutschen Großstädten spielen. Darüber hinaus expandiert in allen deutschen Großstädten der kreative Sektor. Im Zuge dieser Entwicklung gewinnen Vielfalt und Internationalität, insbesondere im Hochschul- und Forschungsbereich, als Standortfaktoren zunehmend an Bedeutung.¹⁶⁾

Zwischen den Städten gibt es ausgeprägte Unterschiede in der relativen Bedeutung von wissensintensiven Industrie- und Dienstleistungsarbeitsplätzen (vgl. Tab. 3). So weisen Stuttgart und München einen überproportional hohen Erwerbstätigenanteil in der wissensintensiven Industrie auf, wohingegen dieser Bereich in Berlin und Hamburg nur eine vergleichsweise geringe Rolle spielt. Im Gegensatz hierzu ist in diesen Städten die Spezialisierung auf hochwertige Dienstleistungen überdurchschnittlich weit fortgeschritten.

Die sechs größten deutschen Städte weisen zudem zum Teil erhebliche Abweichungen bei der Produktivität und dem Lohn- und Gehaltsniveau auf (vgl. Abb. 5). Diese Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, können unter anderem mit der Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung erklärt werden. Insbesondere in Stuttgart und München, aber auch in Frankfurt, ist der Anteil an hoch qualifizierten Erwerbstätigen (mit Tertiärbildung) überproportional hoch (vgl. Tab. 3).

Neben diesen ökonomischen Disparitäten unterscheiden sich die Städte – wie bereits erwähnt – zum Teil stark hinsichtlich ihrer Bevölkerungsgröße und -struktur (vgl. Tab. 1).

¹⁶⁾ Vgl. Florida (2002).

Qualifikation und Sektorstruktur (Tab. 3)

in %	Berlin	Frankfurt	Hamburg	Köln	München	Stuttgart
Anteil Erwerbstätiger (2005) in						
Industrie	14,2	11,6	15,3	14,8	18,7	24,2
Dienstleistungen	85,5	88,2	84,2	84,9	81,0	75,4
Anteil der Beschäftigten (2006) in						
wissensintensiven Industrien	5,4	9,8	6,7	10,0	12,7	19,9
wissensintensiven Dienstleistungen	47,5	42,5	45,7	40,1	37,8	29,9
Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter (2005) an allen sozialvers.pflichtig Beschäftigten	13,4	17,0	12,1	13,5	20,1	19,9

Quellen: Statistisches Bundesamt (2008 b), Eurostat (2008)

Allgemein kann festgehalten werden, dass Frankfurt, München und Stuttgart bereits auf eine lange Historie der Zuwanderung von Industriearbeitern zurückblicken, sodass in diesen Städten die Beteiligung von ausländischen Arbeitskräften am Wirtschaftsleben ein überdurchschnittlich hohes Gewicht hat. In der deutschen Hauptstadt Berlin hingegen ist im Ostteil der Stadt multikulturelles Zusammenleben erst seit der Maueröffnung in der Entwicklung. Die verschiedenen Zuwanderungstraditionen der Städte haben zur Folge, dass die Erfahrungen und Traditionen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in den sechs größten deutschen Städten unterschiedlich ausgeprägt sind.

Allerdings deutet die Wanderungsbilanz von Ausländern aus dem In- und Ausland in den letzten Jahren auf eine Trendwende bezüglich der Verteilung der Zuwanderungsströme hin. So weisen Berlin und Hamburg zwischen 1996 und 2006 von allen Städten sowohl absolut als auch im Verhältnis zur Bevölkerung den größten Nettozustrom an ausländischen Zuwanderern auf (vgl. Tab. 4). Betrachtet man den Bevölkerungssaldo insgesamt, so zeigt sich, dass zwischen 1996 und 2006 mit Ausnahme Berlins alle Städte einen Bevölkerungsanstieg verzeichnen konnten. Im Falle von Berlin wird somit deutlich, dass der positive Wanderungssaldo von Ausländern dazu beigetragen hat, den Rückgang der Bevölkerung

zu dämpfen. Die verstärkte Zuwanderung von Ausländern nach Berlin kann mit dem strukturellen Wandel im Zuge der Wiedervereinigung erklärt werden, der zu einer Ausweitung des Dienstleistungssektors und der kreativen Sektoren geführt hat.

Aufgrund der strukturellen Unterschiede zwischen den Städten verwundert es nicht, dass die Arbeitslosenquoten von Ausländern in den sechs größten deutschen Städten erheblich variieren (vgl. Tab. 5). Während in Stuttgart 2007 lediglich rund 12 % der Ausländer von Arbeitslosigkeit betroffen waren, lag der Anteil der arbeitslosen Ausländer in Berlin bei 37 %.

Bei der Interpretation dieser enormen Niveau-Unterschiede ist jedoch die skizzierte wirtschaftliche Lage in den jeweiligen Städten zu berücksichtigen. So war zum Beispiel die Arbeitslosenquote der Ausländer in München und Stuttgart niedriger als die von Deutschen in Berlin. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass in allen Städten Ausländer etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie deutsche Erwerbspersonen.

Dies kann unter anderem mit dem vergleichsweise geringen Qualifikationsniveau der ausländischen Erwerbsbevölkerung erklärt werden (vgl. Tab. 5). So verfügt ein großer Anteil der Ausländer über keine Berufsausbildung, was im Zuge der steigenden Bedeutung

Wanderungssaldo und Bevölkerungswachstum (Tab. 4)

	Berlin	Frankfurt	Hamburg	Köln	München	Stuttgart
Wanderungssaldo insgesamt 1996 bis 2006	-18.390	-967	71.829	21.482	44.865	7.741
Wanderungssaldo Ausländer 1996 bis 2006	92.500	-5.171	28.276	676	12.626	-809
Bevölkerungswachstum 1996 bis 2006 in %	-1,6	0,8	2,7	2,6	5,6	1,4
Bevölkerungsdichte, Einwohner pro km ² , 2006	3.817,7	2.628,2	2.322,5	2.442,9	4.170,8	2.864,4

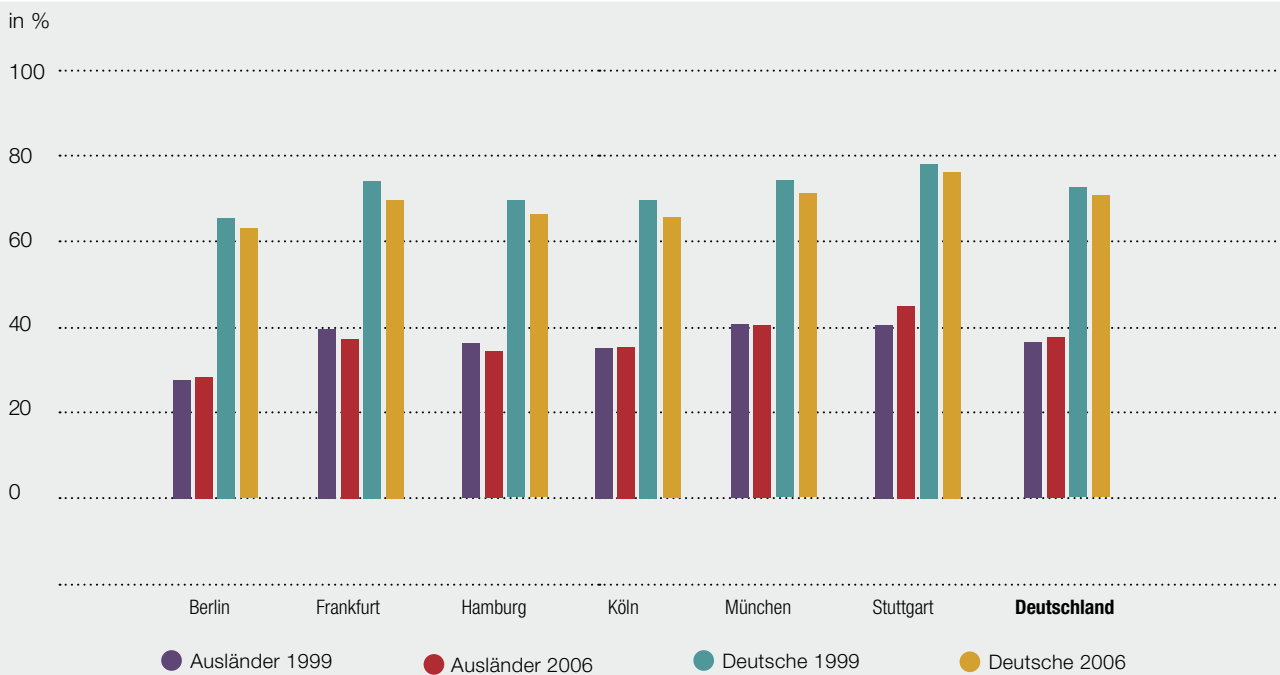
Quellen: Statistisches Bundesamt (2008 b), Berechnungen HWWI

Bildungsstand und Arbeitslosenquote ausländischer und deutscher Erwerbstätiger (Tab. 5)

in %	Berlin		Frankfurt		Hamburg		Köln		München		Stuttgart	
	Ausl.	Dt.	Ausl.	Dt.	Ausl.	Dt.	Ausl.	Dt.	Ausl.	Dt.	Ausl.	Dt.
Arbeitslosenquote*, 2007	37,0	15,5	17,1	9,5	21,6	9,2	25,7	11,8	12,7	6,2	12,4	6,5
Anteil der Beschäftigten mit sekundärer oder tertiärer Bildung**, 2006	29,3	64,9	38,3	71,7	35,3	67,9	36,4	67,6	41,4	73,1	46,2	78,4

* Arbeitslose bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen; ** sekundär: mit Berufsausbildung; tertiär: mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss
 Quellen: Statistisches Bundesamt (2008 b), Bundesagentur für Arbeit (2008), Berechnungen HWWI und IAB

Anteil der Beschäftigten mit sekundärer oder tertiärer Bildung 1999 und 2006 (Abb. 6)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008 b)

von wissenschaftlichen Produktionsweisen und Dienstleistungen ein ernsthaftes Einstellungshemmnis darstellt.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass zwischen den Städten zum Teil große Unterschiede in den Qualifikationsniveaus der in- und ausländischen Beschäftigten existieren. Darüber hinaus zeigt sich, dass es in Deutschland auf Bundesebene in den letzten Jahren einen schwachen Konvergenzprozess bezüglich des Qualifikationsniveaus der in- und ausländischen Beschäftigten gibt (vgl. Abb. 6). Während der Anteil der deutschen Beschäftigten mit sekundärer oder tertiärer Bildung 2006 im Vergleich zu 1999 leicht gesunken ist, ist der entsprechende Anteil der ausländischen Beschäftigten um eineinhalb Prozentpunkte angestiegen. Betrachtet man die Entwicklung in den Städten, wird neben den bereits angesprochenen Niveau-Unterschieden deutlich, dass insbesondere Stuttgart einen klaren positiven Trend in der Qualifikationsstruktur der ausländischen Beschäftigten erkennen lässt. In Berlin und Köln hat sich das Qualifikationsniveau der ausländischen Beschäftigten ebenfalls leicht verbessert. Da jedoch in allen Städten das Qualifikationsniveau der Deutschen stärker als das der ausländischen

Beschäftigten gesunken ist, kann man in allen Städten einen Konvergenzprozess zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten feststellen. Die Qualifikation der ausländischen Beschäftigten entwickelt sich somit von einem relativ niedrigen Niveau besser als die der deutschen Beschäftigten. Ein Erklärungsansatz ist der steigende Anteil von ausländischen Beschäftigten, die in Deutschland geboren und ausgebildet wurden (zweite und dritte Generation). Ein weiterer Grund kann die veränderte soziodemografische Struktur der Zuwanderer sein, die im Laufe der letzten fünf Jahre nach Deutschland gekommen sind und tendenziell über ein höheres Qualifikationsniveau verfügen als die Zuwanderer in den 1980er und 1990er Jahren.

Insgesamt zeigen die Auswertungen somit, dass sich die Voraussetzungen und Erfolge der Integration ausländischer Arbeitskräfte zwischen den Städten einerseits aufgrund ökonomischer und demografischer Disparitäten zum Teil stark unterscheiden. Andererseits unterscheidet sich das durchschnittliche Qualifikationsniveau der ausländischen Bevölkerung zwischen den deutschen Großstädten deutlich.

5. In Zukunft bunter

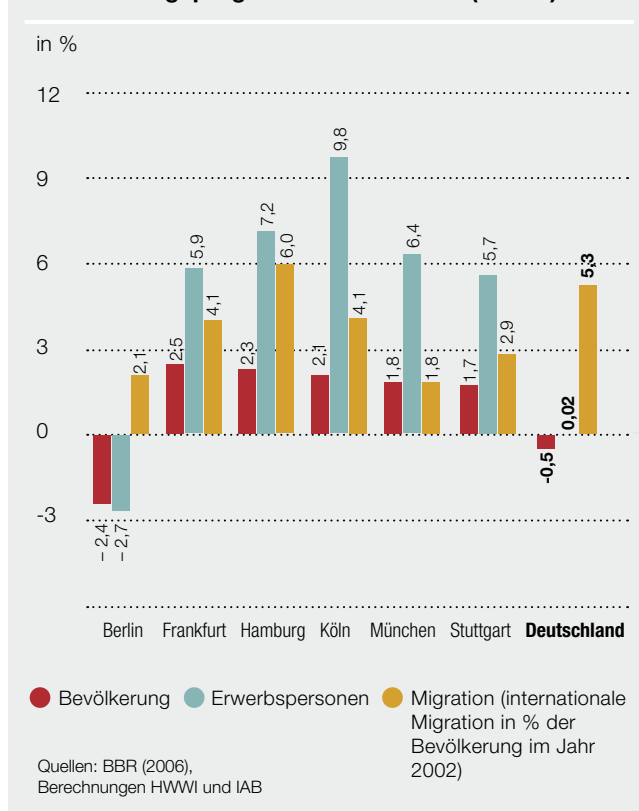
Die deutschen Großstädte stehen zunehmend in einem globalen Standortwettbewerb, in dem es gilt, demografische und ökonomische Veränderungen positiv zu bewältigen. Gegenwärtig sind die deutschen Großstädte im Vergleich zu »den« multikulturellen europäischen Metropolen wie Amsterdam und London relativ wenig international, was ein Standortnachteil für die Teilnahme an der fortschreitenden Internationalisierung der Wirtschaft sein könnte. Auch kulturelle Vielfalt ist in diesem Zusammenhang ein relevanter Standortfaktor.

Demografische Trends könnten zukünftig den Fachkräftemangel, der bereits in zahlreichen deutschen Städten herrscht, verstärken, wenn nicht eine entsprechende Zuwanderung aus dem In- und Ausland in die deutschen Städte stattfindet. Dieser Aspekt wird in der deutschen Zuwanderungsgesetzgebung berücksichtigt, die eine spezifische Regelung für die Zuwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften beinhaltet und diesen unter bestimmten Voraussetzungen einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland ohne Übergangsfrist ermöglicht.¹⁷⁾ Zuwanderung aus dem Ausland und aus anderen Regionen im Inland sowie die ökonomische Integration dieser Menschen wird deshalb an Bedeutung für die Stadtentwicklung gewinnen. Dieser Aspekt wird auch bereits in der Praxis berücksichtigt (vgl. Kasten 1).

Entsprechend der Bevölkerungsprognose des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) könnte die ausländische Bevölkerung in Deutschland zunehmen, während die Bevölkerung

¹⁷⁾ Vgl. Hailbronner (2007).

Bevölkerungsprognose 2002 bis 2020 (Abb. 7)



in Deutschland insgesamt aufgrund anhaltend niedriger Geburtenziffern bis zum Jahr 2020 geringfügig abnehmen könnte (siehe Abb. 7).¹⁸⁾

¹⁸⁾ Vgl. BBR (2006).

Internationalität und Stadtentwicklungspolitik (Kasten 1)

Die Internationalität und kulturelle Vielfalt ihrer Bevölkerung berücksichtigen Städte zunehmend in ihrer Stadtplanung und -entwicklungspolitik. So soll beispielsweise die IBA (Internationale Bauausstellung) Hamburg, die im Zeitraum von 2006 bis 2013 in Hamburg stattfindet, zeigen, wie der Weg zu einer internationalen Stadtgesellschaft gestaltet werden kann. Themen der Stadtgestaltung sind in diesem Zusammenhang »multi-ethnische Wohnquartiere« und »ethnische Ökonomien« unter Einbezug kommunaler, wohnungswirtschaftlicher, wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Handlungsansätze (vgl. www.IBA-Hamburg.de).

Zu den Maßnahmen im Bereich der Stadtentwicklungspolitik, welche die Internationalität der Bevölkerung explizit berücksichtigen, zählen auch die Initiativen von Städten, den Anteil von

ausländischen Auszubildenden zu erhöhen. So hat beispielsweise die Stadt Hamburg im Jahr 2006 in Kooperation zwischen Politik und Wirtschaft einen Aktionsplan zur Integration junger Migranten und Migrantinnen in Arbeit und Ausbildung entworfen. Diese sind in vielen Ausbildungsbereichen unterrepräsentiert: Während sie in Deutschland im Jahr 2006 4,2 % aller Ausbildungsplätze besetzten, lag ihr Anteil an den Auszubildenden im öffentlichen Dienst bei 1,7 % und bei 3,7 % in Industrie und Handel. Überproportional in Relation zu ihrem Anteil an allen Auszubildenden sind Ausländer hingegen im Bereich der freien Berufe (7,1 %) und im Handwerk (4,8 %) vertreten (vgl. Statistisches Bundesamt [2008 a]).

Allerdings liegt dieser Prognose die Annahme zugrunde, dass es zu einer jährlichen Nettozuwanderung von ca. 200.000 Personen aus dem Ausland kommt. Diese Annahme ist insofern gewagt, als dass die jährlichen Zuwanderungsströme aufgrund wirtschaftlicher und politischer Faktoren zum Teil starken Schwankungen unterworfen sind. So lag die jährliche Nettozuwanderung zwischen 2003 und 2007 bei lediglich ca. 75.000 Personen.¹⁹⁾

Für Berlin wird auch in Zukunft die Zuwanderung von Personen aus dem In- und Ausland eine wichtige Komponente sein, um der Schrumpfung der Bevölkerung entgegenzuwirken. Aber selbst bei Zuwanderung im Umfang von annähernd 6 % der Wohnbevölkerung des Jahres 2002 werden die Bevölkerung und die Erwerbspersonenzahlen in Berlin bis zum Jahr 2020 zurückgehen.

Für die anderen analysierten Städte prognostiziert das BBR, dass die Bevölkerung und die Erwerbspersonenzahl in den nächsten Jahren im Zuge kontinuierlicher Zuwanderung steigen werden. Relevant für das Ziel zukünftiger internationaler Zuwanderungen – und damit auch der Attraktivität von deutschen Großstädten für international mobile Arbeitskräfte – sind neben der Existenz von Arbeitsplätzen soziale Netzwerke.²⁰⁾ Standortentscheidungen von Zuwanderern orientieren sich zudem an der »Offenheit« und anderen weichen Standortfaktoren in der Zielregion.²¹⁾

¹⁹⁾ Berechnungen des HWWI, Statistisches Bundesamt (2008b).

²⁰⁾ Vgl. Straubhaar et al. (2004).

²¹⁾ Vgl. Florida (2002).

Insbesondere Regionen, die bereits einen hohen Ausländeranteil aufweisen, wie verstädterte Regionen und Agglomerationsräume, dürften auch zukünftig verstärkt Zuwanderer aus dem Ausland anziehen. Der Ausländeranteil in den deutschen Großstädten und in den angrenzenden Kreisen dürfte deshalb bis zum Jahr 2020 um ein Vielfaches ansteigen, auf über 16 % im Durchschnitt der sechs größten Städte und ihres Umlands, d. h. der an sie angrenzenden Kreise.²²⁾

Insbesondere in den Einzugsgebieten von Köln, Frankfurt, Stuttgart und München ist ein starker Zuwanderungsschub zu erwarten. Die Metropolregionen werden in Zukunft somit noch bunter werden, sodass die ökonomischen Potenziale kultureller Diversität und auch die Herausforderung, diese zu nutzen, an Bedeutung gewinnen werden. Zum einen erhöht die Nationenvielfalt einer Bevölkerung das Angebot an Konsummöglichkeiten wie Kultur oder Gastronomie und ist ein Zeichen für Toleranz, was sich als positiver weicher Standortfaktor niederschlägt. Zum anderen kann kulturelle Vielfalt direkte ökonomische Impulse entfalten, indem durch Komplementaritäten Produktivitätssteigerungen erzielt werden können. Grundlegende Voraussetzung hierfür ist die erfolgreiche Integration der ausländischen Bevölkerung in das Erwerbsleben. Aus diesem Grund sollte es ein zentrales Anliegen der regionalen Politik sein, die Integration der ausländischen Bevölkerung in das Wirtschaftsleben gezielt zu fördern.

²²⁾ Vgl. BBR (2006).

Cities for Local Integration Policies (CLIP) (Kasten 2)

Im Frühjahr 2006 wurde von der Stadt Stuttgart, dem Kongress der Gemeinden und Regionen des Europarates und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen das europäische Städtenetzwerk Cities for Local Integration Policies (CLIP) ins Leben gerufen (vgl. CLIP [2007]). Das Netzwerk hat das Ziel, den länderübergreifenden Erfahrungsaustausch über kommunale Integrationspolitik voranzutreiben und neue wissenschaftliche Erkenntnisse über erfolgreiche Integrationsinstrumente zu gewinnen. Die Gründung des Netzwerkes beruht auf der Erkenntnis, dass wirtschaftlich starke Großstädte in Europa bereits über eine breite Palette von Erfahrungen mit heterogenen und kulturell vielfältigen Bevölkerungsstrukturen verfügen. Dieser Erfahrungsschatz kann insbesondere für aufstrebende Städte von großem Nutzen sein, deren Gesellschaften durch Zuwanderung zunehmend

pluralisiert werden. Ein zentrales Ziel des Netzwerkes ist es, die Potenziale kultureller Vielfalt in Städten durch gezielte Maßnahmen zur Entfaltung zu bringen. Dieses wird unter anderem durch eine Umorientierung der städtischen Dienste und Leistungsangebote angestrebt, indem sie konsequent ihre Zugänglichkeit überprüfen und die verschiedenen Bedürfnisse der Zuwanderungsbevölkerung in ihrer Ausrichtung berücksichtigen. Aktuell sind insgesamt 28 Städte aus 18 europäischen Ländern beteiligt, wobei Deutschland durch drei Städte vertreten ist. Mitgliedsstädte sind: Amsterdam, Antwerpen, Arnberg, Athen, Barcelona, Breda, Brescia, Budapest, Dublin, Frankfurt am Main, Istanbul, Izmir, Kopenhagen, Liège, Ljubljana, Luxemburg, Matero, Örebro, Prag, Sefton, Stuttgart, Terrassa, Turin, Turku, Valencia, Wien, Wolverhampton, Zagreb.

6. Kreative Politik gefragt

Gegenwärtig stellt sich die wirtschaftliche Integration von Ausländern in den sechs größten deutschen Städte sehr unterschiedlich dar. Insgesamt zeigt sich, dass die Städte mit einer hohen kulturellen Diversität – gemessen an der Arbeitsmarktintegration von Ausländern – erfolgreicher sind. So ist das durchschnittliche Einkommen von Ausländern in Stuttgart, Frankfurt und München deutlich höher als in den übrigen Städten.²³⁾ Zudem haben Ausländer in diesen Städten relativ häufig einen Berufsschulabschluss und sind relativ wenig von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese regionalen Unterschiede können mit verschiedenen Faktoren auf der Angebots- und der Nachfrageseite der städtischen Arbeitsmärkte begründet werden. Zudem beeinflusst die regionale Politikgestaltung die ökonomischen Möglichkeiten von Zuwanderern.

Zwar sind die Zuwanderungs- und die Integrationspolitik in Deutschland auf Bundesebene geregelt. Dennoch gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, durch regionale Ansätze die Rahmenbedingungen für Integration kreativ zu gestalten. So hat im Bereich der Integrationspolitik die Stadt Stuttgart bereits im Jahr 2001 ein eigenes, innovatives Integrationskonzept entwickelt und implementiert, das mittlerweile international und national große Anerkennung gefunden hat und mehrfach prämiert wurde.²⁴⁾

Die Stadt Stuttgart hat zudem einen Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene zum Umgang mit kultureller Vielfalt mitinitiiert (vgl. Kasten 2). Dies ist aus Sicht einer vorausschauenden, zeitgemäßen und kreativen Stadtentwicklungspolitik zu begrüßen, denn hinsichtlich des Umgangs mit Zuwanderung liegen keine maßgeschneiderten, die spezifische Problematik der jeweiligen Städte aufgreifenden, Konzepte bereit. »Best Practices« und Erfahrungen aus dem Ausland können dazu beitragen, diese zu entwickeln.

Im Lauf der letzten Jahre hat mit Ausnahme Kölns jede der sechs größten deutschen Städte ein eigenes Integrationskonzept entwickelt, das auf die spezifischen regionalen Herausforderungen und Bedürfnisse der jeweiligen Stadt zugeschnitten ist.²⁵⁾

Zentrale Aspekte sind in allen Konzepten die Sprachförderung für Neu- und Altzugewanderte, die Sprach- und Bildungsförderung in den Kindertageseinrichtungen sowie die interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes. Der Verbesserung der Ausbildungssituation und die Erhöhung des Anteils der Personen

mit Berufs- oder Hochschulabschluss kommt im Zuge des Wandels zur Wissensgesellschaft eine besondere Bedeutung zu. Zudem verstehen die genannten Integrationskonzepte kulturelle Vielfalt als Potenzial und zielen darauf ab, diese für die Erweiterung der persönlichen und beruflichen Kompetenzen aller Einwohner in der internationalen Stadtgesellschaft zu nutzen.²⁶⁾

Auf Ebene der Zuwanderungspolitik zeigt das Beispiel Hamburgs, dass Städte die Möglichkeit haben, gezielt Einfluss auf die Zuwanderung aus dem Ausland zu nehmen. So hat die Stadt Hamburg im Jahr 2006 ein »Welcome Center« eingerichtet, das Neuzuwanderern eine Reihe von Beratungs- und Serviceleistungen kostenfrei zur Verfügung stellt. Das »Welcome Center« hat somit neben seiner integrativen Funktion eine Signalwirkung ins Ausland, indem es vermittelt, dass die Stadt Zuwanderer mit besonderen Qualifikationen anziehen möchte und ihnen die Integration erleichtert. Dieser Ansatz trägt Erkenntnissen aus der Migrationsforschung Rechnung, die belegen, dass bürokratische Hürden und Auflagen insbesondere bei der Standortwahl für hoch qualifizierte Arbeitskräfte den Ausschlag geben können. Zudem ist der Ansatz als strategische Maßnahme im weltweiten »Kampf um die besten Köpfe« zu verstehen.

Neben dem Aufbau derart gestalteter Service-Einrichtungen können Städte ihre Attraktivität für Zuwanderer durch eine aktive Familienpolitik, eine Erhöhung der Qualität des Bildungsangebotes, internationale Schulen sowie unbürokratische Vorgehensweisen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen erhöhen. Zudem spielt das »Standortimage« für die Attraktivität von Städten für Zuwanderer eine wichtige Rolle. Offenheit und Vielfalt in Städten gewinnen in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung als Standortfaktoren, was Städte deshalb zukünftig stärker als bisher in ihrer Politikgestaltung berücksichtigen sollten.

Die deutschen Städte haben diese und andere innovative Ideen in ihren integrationspolitischen Ansätzen in der jüngeren Vergangenheit verstärkt einfließen lassen. Die verschiedenen neueren Integrationskonzepte weichen von einer traditionellen »Ausländerpolitik« ab, die Zuwanderung eindimensional unter dem Aspekt der Diskriminierung oder möglicher negativer Effekte für die Aufnahmegesellschaft betrachtet. Zuwanderung und kulturelle Diversität werden vielmehr als Chancen und Potenziale einer internationalen Stadtgesellschaft betrachtet, deren Förderung das soziale und ökonomische Leben einer Stadt sowie ihre Kreativität bereichern kann.

²³⁾ Vgl. Damelang/Steinhardt/Stiller (2007).

²⁴⁾ Vgl. Landeshauptstadt Stuttgart (2001).

²⁵⁾ Vgl. Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration Berlin (2005), Stadt Frankfurt am Main (2005), Landeshauptstadt München (2006) und Freie und Hansestadt Hamburg (2007).

²⁶⁾ Vgl. auch Damelang/Steinhardt (2008)

Literaturverzeichnis

Alesina, A., La Ferrara, E. (2005): Ethnic Diversity and Economic Performance, *Journal of Economic Literature*, Vol. XLIII, S. 762-800.

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

Bonin, H. (2006): Der Finanzierungsbeitrag der Ausländer zu den deutschen Staatsfinanzen: Eine Bilanz für 2004, *IZA DP No.* 244.

Bräuninger, M., Stiller, S. (2005): Europas Beste – Vorbilder für deutsche Metropolen im Standortwettbewerb?!, Studie im Auftrag der HypoVereinsbank, Hamburg.

Bräuninger, M., Stiller, S. (2007): Europas Beste – Ein Update, Studie im Auftrag der HypoVereinsbank, Hamburg.

CLIP (2007): Cities for Local Integration Policy, Local integration policies for migrants in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Damelang, A., Steinhardt, M. (2008): Integrationspolitik auf regionaler Ebene in Deutschland, Kurzdossier Focus Migration Nr. 10, Mai 2008.

Damelang, A., Steinhardt, M., Stiller, S. (2007): Europe's Diverse Labour Force: The Case of German Cities, *EURODIV Paper* 49/2007, Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM), Mailand.

D' Amuri, F., Ottaviano, G., Peri, G. (2008): The Labour Market Impact of Immigration in Western Germany in the 1990s, *HWWI Research Paper*, 3-12, Hamburg.

Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (2005): Berliner Beiträge zur Integration und Migration, Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken. Das am 23.8.2005 vom Senat beschlossene Integrationskonzept für Berlin. Abgeordnetenhauses Berlin, Drucksache 15/4208 vom 23.8.2005.

Florida, R. (2002): *The Rise of the Creative Class*, New York.

Freie und Hansestadt Hamburg (2007): Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern. Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz.

Hailbronner, K. (2007): Diversity in the Labour Market: The Legal Framework and Support Services for Migrant Workers in Germany, *HWWI Policy Paper*, 3-4, Hamburg.

Kern European Affairs (2007): *The Economy of Culture in Europe*, Brüssel.

Landeshauptstadt München (2006): Grundsätze und Strukturen der Integrationspolitik der Landeshauptstadt München, Stelle für interkulturelle Arbeit, Sozialreferat.

Landeshauptstadt Stuttgart (2001): Ein Bündnis für Integration. Grundlagen einer Integrationspolitik in der Landeshauptstadt Stuttgart. Staatsabteilung für Integrationspolitik.

Landeshauptstadt Stuttgart (2007): Stuttgarter Bündnis für Integration. Weiterentwicklung 2007. Staatsabteilung für Integrationspolitik.

Niebuhr, A. (2006): Migration & Innovation. Does Regional Diversity Matter for R&D Activity?, *HWWI Research Paper*, 3-1 und *IAB Discussion Paper* Nr. 14.

Ottaviano, G. I. P., Peri, G. (2006): The Economic Value of Cultural Diversity. Evidence from US Cities, *Journal of Economic Geography*, Vol. 6, S. 9-44.

Plahuta, S. (2007): Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in städtische Arbeitsmärkte, dargestellt am Beispiel der Stadt Stuttgart, Band 42 *Wirtschaftsgeographie*, LIT Verlag, Berlin.

Sinn, H.-W., Flaig, G., Werding, M. (2001): EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration – Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitsmärkte. IFO-Beiträge zur Wirtschaftsforschung, Nr. 2, München.

Stadt Frankfurt am Main (2005): Integrationsbericht 2005. Förderung von Integrationsmaßnahmen und Ausländervereinen durch die Stadt Frankfurt am Main.

Statistisches Bundesamt (2008 a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2006 – Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.

Steinhardt, M. (2008): Die Arbeitsmarkteffekte der Zuwanderung, *Wirtschaft & Statistik* 2/2008, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S. 162-172.

Straubhaar, T., Hönekopp, E., Jungnickel, R. (2004): Internationalisierung der Arbeitsmärkte, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Beitrag Nr. 282, Nürnberg.

Datenquellen und Statistiken

Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarktstatistik, »Detaillierte Übersichten«.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2006): Raumordnungsprognose 2020/2050.

Eurostat (2008): Urban Audit, Online-Datenbank.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2001): IAB-Regionalstichprobe 1975-2001.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2002): Beschäftigten-Historik.

Statistisches Bundesamt (2008 b): Genesis regional, Online-Datenbank.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008): VGR der Länder.

Die HypoVereinsbank in den untersuchten Metropolen

HypoVereinsbank

Leibnizstraße 100
10625 Berlin
Tel.: (0 30) 3 40 04-0

HypoVereinsbank

Mainzer Landstraße 23
60329 Frankfurt
Tel.: (0 69) 27 17-0

HypoVereinsbank

Alter Wall 22
20457 Hamburg
Tel.: (0 40) 36 92-0

HypoVereinsbank

Unter Sachsenhausen 37
50667 Köln
Tel.: (02 21) 9 16 48-0

HypoVereinsbank

Kardinal-Faulhaber-Straße 1
80333 München
Tel.: (0 89) 3 78-0

HypoVereinsbank

Kronprinzstraße 20
70173 Stuttgart
Tel.: (07 11) 20 51-0

Die genauen Anschriften aller Geschäftsstellen der HypoVereinsbank sind im Internet zu finden unter www.hypovereinsbank.de/filialfinder.

Die Studien der HypoVereinsbank zur Positionierung deutscher Metropolen im europäischen Standortwettbewerb sind im Internet zu finden unter: www.hypovereinsbank.de/metropolenstudie.

Haftungsausschluss:

Diese Publikation enthält diverse Aussagen und Daten aus fremden Quellen, deren Vollständigkeit und Richtigkeit die HypoVereinsbank nicht geprüft hat und für welche daher keine Verantwortung übernommen werden kann. Für in der Publikation enthaltene Bewertungen und Einschätzungen ist zu berücksichtigen, dass diese zum einen naturgemäß das Ergebnis subjektiver Beurteilungen sind und zum anderen von falschen Grundannahmen ausgehen oder objektiv falsche Schlüsse ziehen können. Für ihre objektive Richtigkeit kann daher keine

Haftung übernommen werden. Schließlich kann auch die Eintrittswahrscheinlichkeit von Prognosen oder sonstigen Einschätzungen künftiger Entwicklungen nicht beurteilt oder ihr Eintritt garantiert werden.

Die Publikation ist kein Angebot und keine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots; sie stellt auch keine Empfehlung für Investitions- oder sonstige Entscheidungen dar. Die Publikation darf – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung der HypoVereinsbank verbreitet, vervielfältigt oder in sonstiger Weise der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Impressum

Herausgeber:
HypoVereinsbank, COM6,
Executive Communications/
Editorial Desk,
Neuer Wall 64, 20354 Hamburg

www.hypovereinsbank.de

Verfasser:
Max Steinhardt, Dr. Silvia Stiller,
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut
(HWWI), Heimhuder Str. 71, 20148 Hamburg
Andreas Damelang, Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Die Studie wurde im Mai 2008 abgeschlossen.

Bei Rückfragen:
Dr. Ulf Teubel, HypoVereinsbank, COM6
Tel.: 0 40/36 92-48 25,
E-Mail: ulf.teubel@unicreditgroup.de

Titelfoto: © RRF – Fotolia.com