

# **Arbeitsmigration, Rassismus und entwicklungspolitische Kohärenz: Entwicklung beginnt vor der Haustür**

## **Der Fall Sachsen-Anhalt als Prüfstein deutscher Globalpolitik**

### **1. Einleitung: Arbeitsmigration, Rassismus und entwicklungspolitische Kohärenz**

Deutschland befindet sich in einer tiefgreifenden demografischen und arbeitsmarktpolitischen Transformation. Der Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung, insbesondere in ostdeutschen Flächenländern wie Sachsen-Anhalt, führt zu einem strukturellen Arbeits- und Fachkräftemangel, der zentrale Bereiche der Daseinsvorsorge – Pflege, Gesundheit, Bildung, soziale Infrastruktur, Handwerk und Produktion – akut gefährdet. Prognosen weisen etwa für den Pflegebereich auf erhebliche Personallücken bis Mitte der 2030er Jahre hin (BIB 2024). Vor diesem Hintergrund ist Arbeitsmigration keine optionale Ergänzung, sondern eine zentrale Voraussetzung für die Sicherung sozialer Sicherungssysteme und wirtschaftlicher Zukunftsfähigkeit.

Zugleich zeigen neuere Studien: Ein erheblicher Anteil zugewanderter Personen verlässt Deutschland nach einigen Jahren wieder (Loschert/Komitowski 2024). Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) betont, dass nicht primär Löhne, sondern **soziale Teilhabe, Willkommenskultur, Diskriminierungsfreiheit und funktionsfähige Verwaltung** darüber entscheiden, ob Menschen bleiben.

Parallel dazu beansprucht die deutsche Entwicklungspolitik eine globale Rolle bei der Förderung sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalts (BMZ 2024; 2025). Die normative Glaubwürdigkeit dieses Anspruchs hängt jedoch entscheidend davon ab, ob zentrale Werte wie Nichtdiskriminierung und Inklusion auch im Inneren eingelöst werden.

#### **Grundthese dieses Beitrags:**

**Entwicklung beginnt vor der Haustür. Wo im eigenen Land kein gleichberechtigtes Zusammen mit Zugewanderten gelingt, verliert der Globale Norden die normative Glaubwürdigkeit, entsprechende Werte weltweit zu vertreten.**

Sachsen-Anhalt ist dabei ein besonders aufschlussreicher Referenzraum, da hier demografische Schrumpfung, Fachkräftemangel, vergleichsweise geringe Zuwanderungszahlen, polarisierte migrationspolitische Diskurse und erfahrener Rassismus in spezifischer Dichte zusammentreffen.

## **Wissenschaftlich-politische Vertiefung Sachsen-Anhalt**

### **1. Problemaufriss: Warum Sachsen-Anhalt ein Belastungstest für Deutschlands migrationspolitische Glaubwürdigkeit ist**

Sachsen-Anhalt gehört zu den vom demografischen Wandel am stärksten betroffenen Regionen Deutschlands. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung ist gravierender als im Bundesmittel; ohne qualifizierte Zuwanderung drohen substanzelle Einbrüche in Wertschöpfung, Pflege- und Gesundheitsversorgung, kommunaler Infrastruktur und Innovationskraft.

Empirisch gut gesichert und politisch anerkannt ist:

- **Alterung & Schrumpfung = Verlust ökonomischer Tragfähigkeit**
- **Fachkräftemangel** besonders ausgeprägt in Pflege, Bildung, Handwerk, Industrie
- **Zuwanderung strukturell notwendig**, nicht optional

Gleichzeitig zeigen die FES-Studien „**Auf Wiedersehen?**“ und „**Willkommen zurück?**“, dass Deutschland einen relevanten Teil der Zugewanderten binnen weniger Jahre wieder verliert. Ein zentrales Motiv dafür seien Diskriminierung, mangelnde Teilhabe und eine widersprüchlich erlebte Willkommenskultur:

Diese Faktoren „führen zu psychologischer Entfremdung, die eine Rückkehrentscheidung unwahrscheinlich macht“  
(Loschert/Leisenheimer/Komitowski 2025).

Damit entsteht ein paradoxes Spannungsfeld:

**Sachsen-Anhalt braucht Migration – aber ein Teil gesellschaftlicher und politischer Kräfte verhindert durch rassistische Normalisierung und soziale Abschottung, dass Migration gelingen kann.**

Dies ist nicht nur eine regionale Zukunftsfrage, sondern eine Frage **entwicklungs-politischer Glaubwürdigkeit Deutschlands**.

### **2. Sachsen-Anhalt als entwicklungs-politischer Prüfstein: „Entwicklung beginnt vor der Haustür“**

Der ENSA-Rundbrief 2024 formuliert programmatisch:

„Globale Gerechtigkeit ist untrennbar mit der Frage verbunden, ob wir in unseren eigenen Städten und Dörfern Strukturen des Zusammenhalts aufbauen.“ (ENSA 2024, 5)

Die entwicklungs-politischen Strategien des BMZ – von der **Kernthemenstrategie Frieden und gesellschaftlicher Zusammenhalt** bis zum **17. Entwicklungspolitischen Bericht** –

definieren die Kohärenz von Innen- und Außenpolitik als Voraussetzung wirksamer Entwicklungszusammenarbeit.

Folgerung:

**Sachsen-Anhalt ist ein entwicklungspolitisches Labor. Wo faire, diskriminierungsfreie Arbeitsmigration scheitert, verliert Deutschland international an Legitimation.**

### **3. Rassismus als Standort- und Entwicklungsrisiko**

Rassismus ist in Ostdeutschland kein Randphänomen, sondern ein **ökonomisches, demokratisches und entwicklungspolitisches Risiko**:

- Standortnachteil für Fachkräftebindung
- Gefährdung der Daseinsvorsorge
- Schwächung gesellschaftlicher Resilienz
- Verlust globaler Glaubwürdigkeit

Die FES stellt fest:

„Rassismuserfahrungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit einer Rückkehr und die Bereitschaft, Deutschland als positives Migrationsziel zu empfehlen“ (FES 2025).

### **4. Bürokratische Unzugänglichkeit als Migrationsbarriere**

Die Studie zeigt, deutsche Verwaltung werde häufig erlebt als:

„komplex, intransparent, veraltet, sprachlich unzugänglich“ (ebd.).

In Sachsen-Anhalt verschärfen sich diese Hürden durch:

- Personalknappheit in Ausländerbehörden
- geringe Digitalisierung
- fragmentierte Zuständigkeiten

Der Effekt:

**Wer gebraucht wird, scheitert am System, bevor er wirken kann.**

## 5. Politisch-strategische Konsequenz

Ein Kurswechsel wird erforderlich:

Von	Zu
Migrationsverwaltung	<b>Migrationsgestaltung</b>
Arbeitskräfteimport	<b>Teilhabeorientierte Bleibestrategien</b>
defensive Bedrohungsdiskurse	<b>Zukunftsprojekt faire Arbeitsmigration</b>

## 6. Politische Kernforderungen für Sachsen-Anhalt

Ziel	Handlungsempfehlung
Bleibeperspektive Drehtüreffekt	statt <b>Landes-Anti-Diskriminierungs- und Teilhabegesetz</b>
Verfahrenssicherheit	<b>One-Stop-Agency</b> Fachkräfteeinwanderung
Kommunale Willkommensstrukturen	Integrationslots*innen, institutionelle Förderung
Entwicklungspolitische Kohärenz	Verankerung in Landesentwicklung & EZ-Konzepten
Modellregion Harz	Wissenschaftlich begleitetes Pilotgebiet „Faire Arbeitsmigration“

## **2. Theoretischer Rahmen: Arbeitsmigration, Rassismus, Entwicklungspolitik**

### **2.1 Arbeitsmigration als demografische und ökonomische Notwendigkeit**

Arbeitsmigration wird in der aktuellen Forschung und Politikberatung überwiegend nicht mehr als temporäres „Füllen von Lücken“, sondern als strukturprägendes Element moderner Wohlfahrtsstaaten verstanden. Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) hält fest, dass die Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsrechts 2023 den rechtlichen Rahmen für Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels ausgebaut hat.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) und seine Reformen sollen insbesondere qualifizierten Arbeitskräften mit beruflicher Ausbildung und zunehmend auch Personen mit berufspraktischen Kenntnissen den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Gleichwohl zeigt die Umsetzungspraxis weiterhin hohe Komplexität der Verfahren, lange Bearbeitungszeiten und institutionelle Fragmentierung – Faktoren, die gerade für kleinere Unternehmen und für Zuwandernde selbst zu erheblichen Belastungen werden.

Für ostdeutsche Länder mit besonders ungünstiger Altersstruktur ist diese Lage zugespitzt. Ohne Nettozuwanderung sinkt das Arbeitskräftepotenzial erheblich; die Folgen wären insbesondere für strukturschwächere Regionen – wie weite Teile Sachsen-Anhalts – dramatisch. Arbeitsmigration ist hier kein „Zusatz“, sondern Voraussetzung für die Aufrechterhaltung von Gesundheitsversorgung, Pflege, Bildung und kommunaler Infrastruktur.

### **2.2 Rassismus und Diskriminierung als Strukturproblem**

Rassismus wird in aktuellen staatlichen und wissenschaftlichen Debatten als historisch gewachsene, macht- und strukturbbezogene Unterscheidung von Menschen entlang vermeintlicher „Rassen“, Ethnizität oder Kultur verstanden, die zur systematischen Benachteiligung bestimmter Gruppen führt. Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) zeigt, dass Diskriminierungserfahrungen für viele Menschen in Deutschland zum Alltag gehören; sie sind ungleich verteilt und betreffen Menschen mit Migrationsgeschichte überproportional.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist etwa nach, dass 41,9 % der Befragten mit Migrationshintergrund innerhalb von zwölf Monaten Benachteiligungserfahrungen berichten, gegenüber rund 25 % ohne Migrationshintergrund; besonders häufig werden Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt und Behörden genannt.

Im Pflege- und Gesundheitssektor, der für die Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt von herausragender Bedeutung ist, dokumentiert das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) in einem Policy Brief zu international angeworbenen Pflegekräften rassistische Diskriminierung, unfaire Beschäftigungsbedingungen und problematische Vertragsgestaltungen als verbreitete Realität. Diese Befunde werden durch Studien zu Diskriminierungserfahrungen von Pflegefachpersonen mit und ohne Migrationsgeschichte sowie systematische Reviews zu Rassismus in der Pflege ergänzt.

Rassismus ist damit nicht nur ein individuelles Einstellungsproblem, sondern ein **strukturprägendes Hindernis** für nachhaltige Arbeitsmarktintegration, Fachkräftesicherung und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

## **2.3 Entwicklungspolitische Leitlinien: Soziale Gerechtigkeit, Frieden und Zusammenhalt**

Die aktuelle multilaterale Strategie des BMZ steht unter dem Leitmotiv „Starke multilaterale Entwicklungspolitik für soziale Gerechtigkeit weltweit“ und betont, dass globale öffentliche Güter – etwa Frieden, Klimaschutz, Gesundheit – nur in kooperativen, gerechteren internationalen Strukturen gesichert werden können.

Der 17. Entwicklungspolitische Bericht der Bundesregierung hebt hervor, dass Entwicklungspolitik in einer „multipolaren Welt“ zunehmend mit außen-, klima- und wirtschaftspolitischen Anliegen verschrankt ist und soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und demokratische Teilhabe als Kernziele definiert.

Die **Kernthemenstrategie „Frieden und gesellschaftlicher Zusammenhalt“** des BMZ formuliert unmissverständlich, dass friedliche, gerechte Gesellschaften und nachhaltige Entwicklung untrennbar miteinander verbunden sind und gesellschaftlicher Zusammenhalt zentrale Voraussetzung für das Erreichen entwicklungs politischer Ziele darstellt – sowohl in Partnerländern als auch „in Deutschland und Europa“.

Schließlich erkennt die BMZ-Strategie zur Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft diese als eigenständige Akteurin an, die Menschenrechte schützt, Demokratie stärkt und als „Watchdog“ staatlicher Politik fungiert.

Damit wird deutlich: Die entwicklungs politischen Leitlinien fordern genau jene Prinzipien – Inklusion, Nichtdiskriminierung, Teilhabe, gesellschaftlichen Zusammenhalt – ein, die im innerdeutschen Kontext von Arbeitsmigration und Rassismus auf dem Prüfstand stehen.

## **3. Empirische Befunde: Abwanderung, Rückwanderung und die Rolle von Rassismus**

### **3.1 „Auf Wiedersehen?“ – Ab- und Rückwanderungsprozesse**

Die Studie „**Auf Wiedersehen? Analyse der Daten- und Forschungslage zu Ab- und Rückwanderungsprozessen von Zugewanderten aus/nach Deutschland**“ im Auftrag der FES zeigt auf Grundlage amtlicher Statistiken und Forschungsstände, dass zwischen 2008 und 2022 zwar erhebliche Zuwanderung nach Deutschland stattfand, aber gleichzeitig ein hoher Anteil dieser Zugewanderten das Land wieder verließ.

Diese Abwanderung ist nicht nur angesichts des Fachkräftemangels problematisch, sondern verweist auf strukturelle Defizite der Integrations- und Teilhabepolitik: Deutschland gelingt es bislang nicht in ausreichendem Maße, sich als **dauerhaft attraktives Lebens- und Arbeitsland** zu etablieren.

### **3.2 „Willkommen zurück?“ – Abwanderungsgründe und Rückwanderungspotenziale**

Die Folgestudie „Willkommen zurück? Abwanderungsgründe und Rückwanderungspotenziale von aus Deutschland abgewanderten EU- und Drittstaatsangehörigen“ (Loschert/Leisenheimer/Komitowski 2025) vertieft diese Perspektive aus betroffenenzentrierter Sicht.

Zentrale Befunde (Onlinebefragung und Fokusgruppen) sind u. a.:

- Abwanderung und mögliche Rückkehr sind eng mit **Lebenszufriedenheit, sozialer Integration und der Wahrnehmung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen** in Deutschland wie auch im Zielland verknüpft.  
22042
- Auf erfolgreiche Arbeitsmarktintegration folgt **nicht automatisch soziale Teilhabe**; viele Befragte berichten von sozialer Isolation und mangelnden Anschlussmöglichkeiten, die sich direkt in Abwanderungsentscheidungen niederschlagen.
- Die Studie konstatiert, dass Entscheidungen zur Abwanderung selten monokausal sind, sondern aus einer „Kumulation verschiedener Gründe“ resultieren – insbesondere psychosoziale Faktoren wie das Gefühl, sich nicht wohl oder nicht willkommen zu fühlen.
- Besonders relevant für die hier verhandelte Fragestellung: Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung **verstärken die Ablehnung einer Rückkehr nach Deutschland erheblich**.
- Insgesamt geben 39,5 % der Befragten an, grundsätzlich über eine Rückkehr nach Deutschland nachzudenken; 60,5 % tun dies nicht.  
22042

In qualitativen Zitaten wird deutlich, dass Deutschland von manchen Befragten explizit als Ort beschrieben wird, an dem Unfreundlichkeit, Rassismus und komplexe Bürokratie Rückkehrüberlegungen massiv dämpfen. Eine Person spricht etwa davon, Deutschland sei geprägt von „den rassistischsten und unfreundlichsten Menschen“, weshalb eine Rückkehr ausgeschlossen werde; eine andere verweist auf „veraltete Bürokratie“ und fehlende Sprachkompetenzen sowie antirassistische Sensibilität in Behörden.

Die Studie folgert, dass eine attraktive Einwanderungspolitik sich nicht allein daran messen muss, „wer kommt“, sondern ebenso daran, „wer bleibt“ und unter welchen Bedingungen eine Rückkehr ehemaliger Zugewanderter realistisch wird.

### 3.3 Rassismus im Pflege- und Gesundheitssektor

Besonders eindrücklich ist die Lage im Pflegebereich, der für Sachsen-Anhalt aufgrund der Alterung der Bevölkerung von zentraler Relevanz ist. Studien des DeZIM-Instituts und anderer Forschungsteams zeigen, dass international angeworbene Pflegekräfte in Deutschland häufig mit rassistischer Diskriminierung, ungleichen Arbeitsbedingungen und prekären Vertragsverhältnissen konfrontiert sind.

Cross-sektionale Studien zu Diskriminierungserfahrungen von Pflege(fach)personen weisen darauf hin, dass Pflegekräfte mit Migrationsgeschichte signifikant häufiger von rassistischen Beschimpfungen, Ausschlüssen und strukturellen Benachteiligungen berichten als Kolleg\*innen ohne Migrationsgeschichte. Qualitative Untersuchungen sprechen von einer „unterkühlten Willkommenskultur“ gegenüber neu zugewanderten Pflegenden in stationären Einrichtungen.

Die Konsequenzen sind gravierend: Sie reichen von erhöhter Fluktuation über psychosoziale Belastungen bis hin zu einem nachhaltigen Vertrauensverlust in das Aufnahmeland. Damit wird Rassismus im Pflegebereich **zu einem eigenständigen Treiber von Abwanderung** – und verschärft genau jenen Fachkräftemangel, den internationale Rekrutierung eigentlich mildern soll.

## 4. „Entwicklung beginnt vor der Haustür“: Kohärenz von Innen- und Außenpolitik

Angesichts dieser empirischen Befunde stellt sich die Frage nach der **entwicklungspolitischen Kohärenz** mit besonderer Schärfe. Die BMZ-Kernthemenstrategie „Frieden und gesellschaftlicher Zusammenhalt“ betont, dass gesellschaftlicher Zusammenhalt Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung sei – sowohl in Partnerländern als auch in Deutschland.

Wenn jedoch in Deutschland – und spezifisch in strukturell herausgeforderten Regionen wie Sachsen-Anhalt – Zugewanderte systematisch Benachteiligungen, rassistische Anfeindungen und institutionelle Exklusionsmechanismen erleben, dann ist dies nicht nur ein **innenpolitisches Problem**, sondern auch ein **entwicklungs- und außenpolitisches Glaubwürdigkeitsproblem**:

1. **Normative Inkonsistenz:** Es wirkt widersprüchlich, wenn deutsche Entwicklungsakteure im Globalen Süden gesellschaftlichen Zusammenhalt, Antidiskriminierung und Menschenrechte fördern wollen, während zentrale Gruppen im eigenen Land diese Standards nicht erfahren.
2. **Partnerschaft auf Augenhöhe:** Glaubwürdige Partnerschaft beruht auf wesentlich wechselseitiger Lernbereitschaft. Wenn rassistische Strukturen im eigenen Land ignoriert werden, geraten Diskurse über „good governance“ und „rule of law“ in Partnerländern leicht in paternalistische Schieflage.
3. **Transnationale Verflechtung:** Arbeitsmigration ist integraler Bestandteil globaler Verflechtungen. Fachkräfte, die in Deutschland angeworben, ausgebildet und dann

aufgrund negativer Erfahrungen wieder abwandern, werden zu kritischen Zeugen in globalen Wissensräumen über Deutschland als Einwanderungsland.

Aus entwicklungs politischer Perspektive lässt sich daher argumentieren: **Rassismusabbau, Bürokratieabbau und Stärkung sozialer Teilhabe in Deutschland sind selbst Bestandteile einer konsistenten Entwicklungs- und Globalpolitik.**

Die Formel „Entwicklung beginnt vor der Haustür“ ist somit keine rhetorische Figur, sondern beschreibt eine notwendige Bedingung für die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit deutscher Entwicklungszusammenarbeit insgesamt.

## 5. Spezifische Implikationen für Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt steht als strukturschwaches, demografisch alterndes Bundesland vor besonders ausgeprägten Herausforderungen:

- Hohe Anteile älterer Bevölkerungsgruppen und sinkende Erwerbspersonenzahlen;
- überdurchschnittlicher Bedarf an Pflege- und Gesundheitsfachkräften, aber auch an Fachkräften im Handwerk, in der Industrie und in sozialen Dienstleistungen;
- vergleichsweise niedrige Zuwanderung und teilweise polarisiertes migrationspolitisches Diskursklima.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Punkte analytisch zentral:

### 1. Zuwanderung als Wohlstandsvoraussetzung

Ohne substanzielle Zuwanderung – einschließlich qualifizierter Fachkräfte, aber auch sogenannter „Arbeitskräfte in Engpassberufen“ – wird Sachsen-Anhalt mittelfristig seinen wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand nicht halten können. Dies gilt nicht nur für Bruttowertschöpfung, sondern auch für das Funktionieren von Schulen, Kitas, Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und kommunaler Infrastruktur.

### 2. Rassismus als strukturelles Entwicklungshemmnis

Jede Form von strukturellem oder alltäglichem Rassismus – am Arbeitsplatz, in Behörden, in der Nachbarschaft – reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass Zugewanderte langfristig bleiben oder später zurückkehren. Die FES-Studien zeigen, dass sich gerade diejenigen, die Deutschland aufgrund fehlender Willkommenskultur, Unzufriedenheit mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen oder Diskriminierung verlassen, einer Rückkehr besonders ablehnend gegenüber zeigen.

### 3. Bürokratie als Standortnachteil

Befragte in „Willkommen zurück?“ benennen wiederholt die Komplexität und Langsamkeit der deutschen Bürokratie als abschreckenden Faktor – verbunden mit

Sprachbarrieren und fehlender Serviceorientierung in Behörden. In Verbindung mit ohnehin begrenzten administrativen Kapazitäten vieler Kommunen in Sachsen-Anhalt entsteht ein zusätzlicher Standortnachteil gegenüber anderen Ländern.

4. **Lokale Entwicklungszusammenarbeit im entwicklungspolitischen Sinne**  
Projekte, die in Sachsen-Anhalt auf Integration, Antirassismus, interkulturellen Dialog, faire Arbeitsbedingungen und die Stärkung von Migrant\*innenorganisationen zielen, sind nicht „nur“ Sozialpolitik, sondern genuin **entwicklungspolitische Interventionen im Inland**. Sie erhöhen die Fähigkeit des Landes, Zuwanderung nachhaltig zu gestalten, und schaffen damit die Voraussetzung für glaubwürdiges globales Engagement.

## 6. Politische Schlussfolgerungen und Ansatzpunkte

Aus der Verbindung von empirischen Befunden und entwicklungs politischen Leitlinien lassen sich für Sachsen-Anhalt – und darüber hinaus – mehrere zentrale Schlussfolgerungen ableiten:

1. **Arbeitsmigration strategisch als Entwicklungsaufgabe definieren**  
Arbeits- und Fachkräftezuwanderung sollte im Land als integraler Bestandteil von Zukunfts- und Entwicklungsstrategien verankert werden – nicht nur in Wirtschafts- oder Arbeitsmarktpogrammen, sondern ausdrücklich in Strategien zu gesellschaftlichem Zusammenhalt, Demokratiebildung und ländlicher Entwicklung.
2. **Rassismus- und Diskriminierungsabbau als Standortpolitik**  
Maßnahmen gegen Rassismus – von Antidiskriminierungsstellen über unabhängige Beschwerdestrukturen bis hin zu verpflichtenden Fortbildungen – sind nicht allein menschenrechtliche Pflicht, sondern **ökonomisch rational**, da sie Abwanderungspotenziale senken und Rückkehrbereitschaft erhöhen. Dies gilt insbesondere für stark von Zuwanderung abhängige Sektoren wie Pflege und Gesundheit.
3. **Bürokratieabbau und institutionelle Bündelung („One-Stop-Agency“)**  
Im Sinne der von SVR und FES vorgeschlagenen Reformen sollten Anerkennungs-, Aufenthalts- und Integrationsverfahren stärker digitalisiert, beschleunigt und institutionell gebündelt werden, um Zuwandernden ein transparentes, berechenbares Verfahren zu bieten.
4. **Von der Anwerbe- zur Bleibe- und Rückkehrpolitik**  
Die FES-Studien machen deutlich, dass ein erhebliches Potenzial an bereits abgewanderten Personen existiert, die unter veränderten Bedingungen eine Rückkehr in Betracht ziehen würden. Eine strategische Fachkräftepolitik für Sachsen-Anhalt müsste daher **Neuzuwanderung, Bindung und Rückgewinnung** zusammendenken.

## 5. Zivilgesellschaft als Schlüsselfaktor

Im Sinne der BMZ-Zivilgesellschaftsstrategie sollten Netzwerke wie das EINE WELT Netzwerk Sachsen-Anhalt als Akteure anerkannt werden, die entwicklungspolitische Bildung, Antirassismusarbeit und globale Lernprozesse vor Ort implementieren und damit einen wesentlichen Beitrag zur „Entwicklung vor der Haustür“ leisten.

## 7. Fazit

Die hier skizzierten Befunde und Argumente machen deutlich:

- Sachsen-Anhalt **braucht** Zuwanderung, um seinen Wohlstand, seine soziale Infrastruktur und seine demokratische Handlungsfähigkeit zu sichern.
- **Rassismus, Diskriminierung und überbordende Bürokratie** sind entscheidende Hindernisse für die nachhaltige Integration und das langfristige Verbleiben von Zugewanderten – und damit faktische Entwicklungshemmnisse.
- Die deutschen entwicklungs politischen Leitlinien des BMZ zu sozialer Gerechtigkeit, Frieden, gesellschaftlichem Zusammenhalt und Kooperation mit der Zivilgesellschaft legen nahe, diesen Konflikt zwischen Anspruch und Wirklichkeit nicht als Randthema, sondern als **Kernfrage entwicklungs politischer Kohärenz** zu begreifen.

Entwicklungs zusammenarbeit, die im Globalen Süden zu Inklusion, Demokratie und Menschenrechten beitragen soll, muss im Globalen Norden mit einer Praxis einhergehen, die dieselben Prinzipien verwirklicht. Gelingt es nicht, im eigenen Land – in Kommunen, Betrieben, Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Räumen – ein diskriminierungsfreies, inklusives „Zusammen“ mit Zugewanderten zu gestalten, verliert der Nord-Süd-Diskurs über „Entwicklung“ seine Überzeugungskraft.

In diesem Sinne ist die Bearbeitung von Rassismus und Arbeitsmigration in Sachsen-Anhalt nicht nur eine Frage der Landesentwicklung, sondern ein Prüfstein deutscher Entwicklungs- und Außenpolitik insgesamt: **Entwicklung beginnt vor der Haustür – oder sie bleibt politisch und moralisch brüchig.**