



NEWSLETTER 08/2011

FORUM | MIGRATION



Interkulturelle Kompetenz stärken

Weiterbildung für Beschäftigte im Organisationsbereich der GEW

Wenn sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unterhalten und die Frage auftaucht, wie denn die Organisation mit einem bestimmten Thema umgehe, kommt bisweilen die Antwort: Die Beschlusslage ist hervorragend. Was gemeint ist, weiß jede und jeder: Alles Richtige und Wichtige zu dem Thema wurde gesagt, nur in der Praxis tut sich nichts. In diese Falle wollte die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit ihrem Beschluss 5.11 ihres Gewerkschaftstags aus dem Jahr 2009 nicht laufen.

Ziel des Beschlusses war es, die interkulturelle Kompetenz innerhalb der GEW und in den Arbeitsbereichen der Mitglieder zu stärken. Im Auftrag der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW und in Absprache mit dem Bundesausschuss für multikulturelle Angelegenheiten (BAMA) hat das DGB Bildungswerk ein Seminarkonzept zur interkulturellen Öffnung von Bildungseinrichtungen entwickelt. Zielrichtung der Seminare ist es, so Daniel Weber vom Bildungswerk, „Prozesse innerhalb der eigenen Bildungseinrichtung zu verstehen und mitgestalten zu

können“. Gleichzeitig ist das Seminarkonzept modularisiert. Von daher können Schwerpunkte, Dauer oder Intensität frei gewählt werden.

Die ersten Seminare wurden auf der Ebene der Landesverbände bereits durchgeführt. In der Praxis waren das Mischungen aus Weiterbildung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Diskussionen darüber, was in deren beruflichem Alltag an Veränderungen angegangen werden kann. In Berlin zum Beispiel gab es eine Einführung in den Kulturbegriff und das Thema interkulturelle Öffnung. Auf dieser Basis wurde die Frage diskutiert, was das für Bildungseinrichtungen bedeutet.

Die Diskussionen – so Daniel Weber – stehen oft in einem interessanten Spannungsfeld. Wenn zum Beispiel Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem universitären Bereich, die sich mit dem Thema eher theoretisch befassen auf Beschäftigte aus Kitas oder Hauptschulen treffen, für die kulturelle Vielfalt eine Alltagserfahrung ist, führt das zu einem Erfahrungsaustausch, der für alle höchst lehrreich ist.

 Informationen über Seminare und das Seminarkonzept bei:
Daniel.Weber@dgb-bildungswerk.de

INHALT 08/2011

Interkulturelle Kompetenz stärken	1
Integration von Drittstaatsangehörigen	2
Athener Manifest des EGB	2
Zahlenwerk: Zuwanderer aus arabischen Staaten	2
Gewerkschaften sind gefordert	3
Der Weg zur interkulturellen Öffnung	3
Schweißer auf der Schulbank	3
Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und die Fachkräftediskussion – Kommentar von Guntram Schneider, Integrationsminister NRW	4



Integration von Drittstaatsangehörigen

Vergleichender Index MIPEX untersucht 31 Länder

Vor Kurzem wurde der aktuelle Migrant Integration Policy Index (MIPEX) vorgestellt. Der Index wird alle zwei Jahre von einem Forschungsnetzwerk unter Leitung der Migration Policy Group und des British Council erarbeitet. Untersucht wird die Integration von Drittstaatsangehörigen in den EU-Staaten, der Schweiz, Norwegen, Kanada und den USA. Grundlage sind insgesamt 148 Indikatoren aus verschiedenen Bereichen wie politische Teilhabe, Antidiskriminierung, Zugang zum Arbeitsmarkt, Erlangung der Staatsbürgerschaft oder Familienzusammenführung. Der von der EU geförderte MIPEX soll durch die regelmäßige Erhebung vergleichender Daten einen Benchmark-Prozess initiieren und so zur Verbesserung der Integrationsleistungen der Länder beitragen.

Auf einer Rangliste der 31 untersuchten Staaten liegt Schweden mit 83 (von 100 erreichbaren) Punkten vorn, gefolgt von Portugal, Kanada Finnland und den Niederlanden. Deutschland nimmt mit 57 Punkten den 12. Rang ein, der Durchschnitt in der EU beträgt 52 Punkte. In einigen Teilbereichen liegt Deutschland sehr weit vorn. Einer davon ist die Förderung der Arbeitsmarktintegration. Wörtlich heißt es dazu: „Nach Einführung des Nationalen Integrationsplans erreicht die Politik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene die zweithöchste Wertung unter allen MIPEX-Ländern (nach Schweden) für die gezielte Unterstützung.“ Bei den Arbeitnehmerrechten erreicht Deutschland mit 100 die größtmögliche Punktzahl.

Die Ergebnisse können im Internet nachgelesen werden unter folgendem Link:
www.mipex.eu



Athener Manifest des EGB

Schutz von Wanderarbeitern als eine Aufgabe festgelegt

Vom 16. bis 19. Mai tagte der 12. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Athen. 500 Delegierte aus 36 Ländern diskutierten die Gewerkschaftsstrategie für die nächsten fünf Jahre in Europa. Zusammengefasst sind die Ergebnisse im Athener Manifest. Neben Forderungen zu besseren Kontrolle der

Finanzmärkte und Sicherung sozialer Standards wird auch die Aufgabe festgehalten: „Die EU als Ganzes muss bei der Ausarbeitung von Lösungen für externe Migrationsströme die Führung übernehmen auf der Grundlage von Gleichheit, Freiheit, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit, zu denen wir uns in den Verträgen verpflichtet haben.“ Darüber hinaus wird der EGB „Wanderarbeitnehmer durch die Förderung der gegenseitigen Anerkennung der Gewerkschaftsmitglied-

schaft und des Prinzips ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ auf der Grundlage des Gastlandprinzips schützen und gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit kämpfen. Darüber hinaus müssen alle Wanderarbeitnehmer das Recht haben, im Gastland über ihre Rechte beraten zu werden.“

Das Athener Manifest kann heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/athener_manifest

Zuwanderer aus arabischen Staaten

Neuer Datendienst des Bereichs Migration & Qualifizierung

„Situation der Einwanderinnen und Einwanderer aus arabischen Staaten in Deutschland“ ist der Titel eines neuen Datendienstes, der jetzt vom Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk veröf-

fentlicht wurde. Als arabische Staaten werden in dem Datendienst jene Länder definiert, in denen mehr als die Hälfte der Bevölkerung arabisch spricht. (Aus pragmatischen Gründen wurden die afrikanischen Staaten der arabischen Welt nicht berücksichtigt, da sie in einem Datendienst zu Afrika behandelt wurden.)

Die Datenlage ist nicht ganz einfach. Der Migrationshintergrund von deutschen Staatsangehörigen wird oft nicht differenziert und genauere Aussagen auf Basis der Staatsangehörigkeit sind meist nur bei größeren Zuwanderergruppen möglich. Auch können anhand der Daten nicht alle Zuwanderer mit arabischem Hintergrund erfasst werden, da zum Beispiel Araber mit (aktueller oder früherer) türkischer Staatsangehörigkeit nicht als solche ausgewiesen werden.

Wohnbevölkerung mit Staatsangehörigkeit eines arabischen Landes (31. Dezember 2009)

Land der Staatsangehörigkeit	Anzahl
Irak	79.413
Libanon	36.960
Syrien	28.921
Jordanien	7.752
Jemen	2.606
Saudi-Arabien	1.621
Arabische Emirate	956
Kuwait	648
Oman	251
Katar	208
Bahrain	115

Daten: Statistisches Bundesamt, Ausländerzentralregister 2009

Quelle: Datendienst „Situation der Einwanderinnen und Einwanderer aus arabischen Staaten in Deutschland“

Dass trotz dieser Schwierigkeiten auf Basis des Mikrozensus, des Ausländerzentralregisters und Untersuchungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge Daten zusammengetragen wurden, ist deshalb wichtig, weil damit zumindest ansatzweise eine Lücke geschlossen wird. Inhaltlich sind die Daten nach folgenden Themenfeldern aufbereitet: Wohnbevölkerung, Bildung, Arbeitswelt und Integration/Alltag.

Der Datendienst „Situation der Einwanderinnen und Einwanderer aus arabischen Staaten in Deutschland“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1310556796.pdf



Gewerkschaften sind gefordert

FRA: Bedingungen irregulärer Migrantinnen und Migranten in der Hausarbeit

Die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA) veröffentlichte am 5. Juli 2011 eine Studie zur Situation irregulärer Migranten, die im Sektor der personenbezogenen Dienstleistungen, sprich Haushaltshilfe, Pflegepersonal oder Ähnliches beschäftigt werden. Der Bericht mit dem Titel „Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States“, kommt zu dem Schluss, dass die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten in diesem Sektor ohne offiziellen Aufenthaltsstatus Frauen sind. Der inoffizielle Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus dieser Frauen macht sie äußerst anfällig für jede Form der Ausbeutung: Schlechte oder keine Bezahlung, unverhältnismäßig lange Arbeitszeiten, keine Absiche-

rung im Krankheits- oder Verletzungsfall, bis hin zu Fällen körperlichem Missbrauchs.

„Von der Warte der Grundrechte aus liegt der Schlüssel in der Verbesserung der Bedingungen aller Angestellten im Sektor der Hausarbeit, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus“, sagt Morten Kjaerum, Direktor der FRA. Weiter meint er, dass die Angst vor Abschiebung die Opfer von Ausbeutung daran hindere, rechtliche Hilfe zu suchen, wodurch jene, die Haushaltshilfen misshandeln ungestraft davonkämen.

Die Studie baut auf Interviews mit Betroffenen, Hilfsorganisationen und Gewerkschaften aus zehn EU-Mitgliedstaaten auf und deckt unter anderem die Bereiche Arbeitsbedingungen, unrechtmäßige Kündigung, Vereinigungsfreiheit im Sinne des Artikels 12

der Europäischen Grundrechtecharta und den Zugang zur Justiz ab.

Der Schutz der Rechte von irregulären Migrantinnen und Migranten im Sektor der personenbezogenen Dienstleistungen variiert sehr stark in den zehn Staaten, die Gegenstand der Studie sind. Das gilt auch für die Rolle von zivilgesellschaftlichen Akteuren und der Justiz, was den Schutz der Rechte angeht. Für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Betroffenen sieht das FRA besonders Gewerkschaften in einer Schlüsselrolle. Des Weiteren müsste das Bewusstsein für ihre Rechte bei den Betroffenen und der Zivilgesellschaft geschärft werden.

 Die Studie findet man unter:
www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-report-domestic-workers-2011_EN.pdf

Der Weg zur interkulturellen Öffnung

Pro Qualifizierung: Bilanz der Arbeit 2008 bis 2010

Dass Teilhabe am Arbeitsleben nicht der einzige, aber ein ganz entscheidender Weg für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist, gehört zu den gängigen Einsichten der Migrationspolitik, denn Arbeit ermöglicht eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft. Klar ist aber auch, dass das nicht so ganz einfach ist. Deshalb haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Bundesagentur für Arbeit – angestoßen durch den Nationalen Integrationsplan (NIP) 2005 das Beratungs- und Integrationsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ installiert. In diesem Netz werden unterschiedliche Handlungsfelder bearbeitet. Für das Handlungsfeld interkulturelle Öffnung ist das Kompetenzzentrum Pro Quali-

fizierung zuständig, das vom Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk koordiniert wird.

Das Bildungswerk hat jetzt ein Dossier veröffentlicht, in dem die Arbeit der Jahre 2008 bis 2010 dokumentiert wird. Dabei wird deutlich, was es heißt, sich in verschiedene Bereiche der Arbeitswelt hineinzuvernetzen, um dort für das Thema interkulturelle Öffnung zu sensibilisieren und das dann auch wieder zusammenzuführen. Die Beratungs- und Informationsnetzwerke für die Bereiche ARGEn und Optionskommunen, Industriebetriebe und öffentliche Verwaltungen sind in den jeweiligen Bereichen aktiv geworden und haben u.a. Handlungsempfehlungen entwickelt. Eine andere Initiative, die in diesem Rahmen entwickelt wurde, ist die Woche der Weiterbildung.

Ein anderer Ansatz, der entwickelt wurde, ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu nutzen und den Blick auf einen europäischen Arbeitsmarkt zu werfen, was auch heißt, von anderen Ländern lernen, welche Methoden sie bei der Arbeitsmarktintegration von Einwanderern anwenden.

Die Erfahrungen der verschiedenen Projekte fließen auch in den Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung ein, der die Expertise in diesem Feld bündelt und für den Transfer in die Praxis sorgt.

 Weitere detaillierte Informationen und Beispiele aus der Praxis finden sich in dem Dossier „Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung – Strategien, Umsetzung, Transfer“.

 Internet: www.migration-onlinde.de/dossier_08bis10

Schweißer auf der Schulbank

Mit berufsbezogenem Deutsch den Arbeitsplatz gesichert

Ab September wird bei den Howaldtswerken – Deutsche Werft (HDW) in Kiel wieder kräftig berufsbezogenes Deutsch gelernt – und zwar für Schweißer. Rund 25 türkischsprachige Kollegen werden die Schulbank drücken.

Sie sind nicht die ersten. Im letzten Jahr haben sich 14 andere Kollegen weitergebildet. Der Hintergrund: Bei HDW gab es bis vor Kurzem zwei Sparten: den Bau von Handelsschiffen und von U-Booten. Das Schweißen an Schiffen für den Überwasserbereich ist nicht so anspruchsvoll wie das Schweißen an U-Booten. Dort kommen sehr unterschiedliche Materialien zum Einsatz. Als die Aufträge bei den Handelsschiffen zu-

rückgingen, wurden Schweißer aus der Überwassersparte in den U-Boot-Bau versetzt, ein großer Teil von ihnen mit türkischem Migrationshintergrund. Das Schweißen an U-Booten war zwar eine Umstellung, bereitete den Betroffenen, die 20 oder auch 30 Jahre im Beruf sind, keine größeren Schwierigkeiten – in der Praxis. Der Deutsche Verband für Schweißen und verwandte Verfahren (DVS) verlangt aber ein Zertifikat als Voraussetzung für Schweißen an U-Booten und die Voraussetzung dafür ist auch eine theoretische Prüfung.

Logische Konsequenz: Auf die Schulbank und lernen. Viele türkische Kollegen hatten allerdings Schwierigkeiten mit der Sprache. Für Betriebsrat Gürsel Ayan war klar: „Wir mussten was machen.“ Und der Betriebsrat hat was gemacht. Zusammen mit dem Unternehmen und der IG Metall wurde ein Kurs für berufsbezoge-

nes Deutsch organisiert, mit dem die Kollegen auch inhaltlich auf die theoretische Prüfung vorbereitet wurden. Im Einzelnen wurden im Kurs Fachwissen, Fachsprache, Prüfungssprache und Prüfungsformat behandelt. Der Kurs, der in der Arbeitszeit durchgeführt wurde, umfasste 50 Stunden. Der Erfolg des Kurses kann sich durchaus sehen lassen. Die meisten haben die Prüfung bestanden. Das sichert nicht nur den Arbeitsplatz, sondern kann als Zertifikat auch gegenüber anderen Arbeitgebern genutzt werden.

Richtig zufrieden ist Gürsel Ayan dennoch nicht. Der Kurs ab September läuft über 150 Stunden. Das entspricht auch den Erfahrungen der Teilnehmer des ersten Kurses. Sieben waren der Meinung, dass die 50 Stunden nicht ausreichend waren, sechs waren unsicher, nur einer fand die 50 Stunden als ausreichend.



Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und die Fachkräftediskussion



Kommentar von Guntram Schneider, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Manchmal reibe ich mir verwundert die Augen, wie positiv das Thema Zuwanderung inzwischen bis weit ins konservative Lager hinein diskutiert wird. Dass dies nicht mehr als ein Tabubruch empfunden wird, begrüße ich sehr – auch wenn wir natürlich sehen müssen, dass diese Diskussion derzeit vor allem im Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf der Zukunft geführt wird.

Aber es sind ja durchaus berechtigte Fragen, die hier aufgeworfen werden: Wenn wir den demografischen Wandel nicht ernst nehmen, werden wir von den Entwicklungen überrollt. Wer soll die wirtschaftliche Dynamik erhalten, wenn uns bis 2025 etwa 600.000 Fachkräfte fehlen? Und wer soll unsere Renten sichern, wenn die erwerbstätige Bevölkerungsgruppe immer weiter schrumpft?

Wir brauchen ein Maßnahmenpaket. Darin müssen wir beispielsweise berücksichtigen: Eine höhere Beschäftigungsquote der Frauen; Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch früheren Einstieg und längeren Verbleib in Beschäftigung; Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; gute Vorbereitung junger Menschen auf die Arbeits- und Berufswelt durch Schule; gute Arbeit und Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten schützen und erhalten; Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt; eine andere Wahrnehmung in der Unternehmerschaft in Bezug auf die bisher nicht ausgeschöpften Potenziale.

Als Arbeits- und Integrationsminister möchte ich besonders betonen: Wir müssen hierbei Migrantinnen und Migranten offensiv mit einbeziehen. Dabei dürfen wir uns aber keinen Illusionen hingeben: Deutschland ist nicht der Traum der qualifizierten Zuwandererinnen und Zuwanderer aus aller Welt. Mit Zuwanderung alleine werden wir das Problem der Fachkräftesicherung nicht lösen können.

Wir müssen also vor allem die Potenziale der bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten besser

ausschöpfen und weiterentwickeln. Wir müssen uns um jeden kümmern, der in Deutschland lebt und über ein Potenzial für den Arbeitsmarkt verfügt. Wirtschaft und Unternehmen werden in Ausbildung, Personalentwicklung und Arbeitsplatzbedingungen investieren müssen, um Fachkräfte zu werben, zu entwickeln und zu binden. Das sind wir den Menschen um ihrer selbst willen schuldig, und das ist auch nötig, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu sichern. Hier ergibt sich eine Win-Win-Situation, von der alle profitieren können.

Ganz besonders liegen mir dabei die jungen Migrantinnen und Migranten am Herzen, die noch zu häufig ohne einen Abschluss unsere Schulen verlassen. Wir haben im Ausbildungskonsens NRW mit der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung verabredet, dass wir den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf verbessern werden. Schon ab der achten Klasse wird es Berufsorientierung an den Schulen geben. Damit wollen wir die Warteschleifen abbauen, in denen sich in besonderem Maße Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte finden.

Auch die berufliche Weiterbildung ist mir wichtig, denn Menschen mit Zuwanderungsgeschichte arbeiten häufig in Tätigkeiten mit niedriger Qualifikation und nehmen unterdurchschnittlich an Weiterbildungen teil. Deshalb haben wir den Bildungsscheck NRW jetzt stärker auch auf diese Gruppe zugeschnitten. Und viel zu oft noch treffen wir Migrantinnen und Migranten mit einem Hochschulabschluss aus ihrem Heimatland, die bei uns Taxi fahren, weil ihre Qualifikation hier nicht anerkannt wird. Deshalb muss die Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen unbedingt erleichtert werden. Hier ist die Bun-

desregierung in der Pflicht – dazu sind wir mit dem Bund im Gespräch.

Abschließend möchte ich mit einem kleinen Beispiel veranschaulichen, wie wir konkret etwas tun können: Mit unserem Stadtteilmütter-Projekt qualifizieren wir gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit in drei Ruhrgebietsstädten Migrantinnen, die zuvor arbeitslos waren. Sie gehen auf die Familien in ihrem Stadtteil zu, informieren sie über Anlaufstellen bei familiären und sozialen Fragen und Problemen und werben für eine gute Ausbildung der Kinder und Jugendlichen. Auch hier haben wir wieder eine Win-Win-Situation: Die Stadtteilmütter eröffnen sich selbst eine berufliche Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt und leisten gleichzeitig einen wertvollen Beitrag, um die Situation der Migrantinnen und Migranten in den Stadtteilen zu verbessern.

Ich bin sicher, dass wir mit vielen solcher guten Ideen und Initiativen einen großen Schritt vorankommen und nicht nur einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in unserem Land leisten können, sondern auch einen Beitrag zur besseren Integration der hier lebenden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideaal, Essen
Titelfoto: photocase: nici_piept
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 99
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

GEFÖRDERT DURCH

