

INHALT JANUAR 2009

SEITE 1

VIELFALT IN DER CHEMIE-INDUSTRIE NUTZEN

Sozialpartner-Vereinbarung zum Diversity Management

ZAHLENWERK

Erwerbstägenquote der 26- bis 35-Jährigen nach Migrationsstatus (2005) und Ausbildungsabschluss

SEITE 2

NEUER NEWSLETTER

Politische Bildung mit jungen Muslimen

UNHCR JAHRESÜBERBLICK

Das Flüchtlingskommissariat betreut 32 Millionen Menschen

EINE WELT DER MIGRATION

Der Bericht „World Migration 2008“/ Schwerpunkt Arbeitsmigration

SEITE 3

NACH SIEBEN JAHREN UNTER DACH UND FACH

EU: Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus

MIGRATIONSPOLITIK DER EU-KOMMISSION

Überarbeitete Auflage eines Wegweisers

HARTE ARBEIT

Bericht zu Arbeitssicherheit im Gastgewerbe

ERFOLG BEI EIN-BÜRGERUNGSTESTS

BAMF veröffentlicht Daten

SEITE 4

ZIRKULÄRE MIGRATION – POTENZIALE FÜR DIE ENTWICKLUNG NUTZEN

Kommentar von Karin Kortmann, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

VIELFALT IN DER CHEMIE-INDUSTRIE NUTZEN

Sozialpartner-Vereinbarung zum Diversity Management

Ende November 2008 haben der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hubertus Schmoldt und der Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Hans Paul Frey, eine Sozialpartner-Vereinbarung zum Diversity Management vorgestellt. Darin ist der gemeinsame Wille festgeschrieben, die in den Betrieben vorhandene Vielfalt durch Diversity Management besser zu nutzen.

Hintergrund ist der demografische Wandel in Deutschland – das so genannte Altern der Gesellschaft – und die damit sinkende Zahl an Erwerbspersonen. Deshalb soll das Potenzial von Menschen mit Migrationshintergrund besser genutzt werden. Das macht es nötig, aktiv auf diese Gruppe zuzugehen und kulturelle Unterschiede zu nutzen, anstatt zu versuchen, sie einzuebnen.

Die Vorstellung der Vereinbarung fand im Rahmen einer Tagung zum Thema „Diversity Management im Unternehmen – Vielfalt nutzen – Chancengleichheit verwirklichen“ statt.



Sozialpartner-Vereinbarungen sind eine Besonderheit in den industriellen Beziehungen, die es in dieser Form nur in der Chemie-Industrie gibt. Dabei handelt es sich um Rahmenvereinbarungen mit einem außertariflichen Status. Im Rahmen der ergebnisorientierten Zusammenarbeit zwischen der IG BCE und BAVC entfalten sie gleichwohl eine für beide Seiten bindende Wirkung. Von daher sind sie weitreichender als zum Beispiel Selbstverpflichtungen.

BAVC und IG BCE beraten und begleiten Unternehmen und Betriebsräte bei der Umsetzung einer von Diversity-Kultur geprägten Unternehmenspolitik. Ergänzend dazu sind die Unternehmen aufgerufen, weitere Betriebsver-

einbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz abzuschließen. Welche konkreten Aktivitäten und Prioritäten infrage kommen, sollen die Unternehmen gemeinsam mit den Betriebsräten vor Ort entscheiden.

Die Abteilung Ausländische Arbeitnehmer/Migration der IG BCE wertet die Vereinbarung als Chance, „die Situation unserer Kolleginnen und Kollegen zu verbessern, indem sie eine bessere Stellung im Betrieb erreichen und somit eine bessere Entlohnung“ – so Giovanni Pollice, Leiter der Abteilung.

Die Vereinbarung im Wortlaut steht unter:

www.migration-online.de/igbce_vereinbarung_diversity

ZAHLENWERK

Erwerbstägenquote der 26- bis 35-Jährigen nach Migrationsstatus (2005) und Ausbildungsabschluss (in %)

Ausbildungsabschluss	mit	ohne
Deutsche ohne Migrationshintergrund	92	76
(Spät)Aussiedler	88	72
Deutsche türkischer Herkunft	86	66
Deutsche sonstiger Herkunft	87	74
Türkische Staatsangehörige	82	64
Sonstige Ausländer	85	71

Daten: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Datenbasis: Mikrozensus 2005

Menschen mit Migrationshintergrund verfügen in geringerem Maße über berufliche Bildungsabschlüsse als An-

gehörige der Mehrheitsgesellschaft. Allerdings zeigen die obigen Daten, dass Menschen mit Migrationshintergrund, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, schlechteren Zugang zum Arbeitsmarkt haben als Deutsche ohne Migrationshinter-

grund. Bei Menschen ohne beruflichen Bildungsabschluss zeigt sich gleichfalls, dass Deutsche ohne Migrationshintergrund eher einen Arbeitsplatz finden als Menschen mit Migrationshintergrund, wobei die Daten je nach Migrationsstatus deutlich schwanken.

NEUER NEWSLETTER

Politische Bildung mit jungen Muslimen

Anfang Dezember ist die neueste Ausgabe des Newsletters „Jugendkultur, Religion und Demokratie. Politische Bildung mit jungen Muslimen“ erschienen. Herausgegeben wird der Newsletter vom Verein ufuq – was auf Arabisch und Türkisch Horizont heißt – im Auftrag der Bundeszentrale für politische Bildung. Ein Schwerpunkt befasst sich mit den Möglichkeiten

einer Prävention von antisemitischen Einstellungen unter jungen Migrantinnen und Migranten muslimischer Herkunft. Andere Themen sind islamische Streetwear und die Reaktion junger Muslime auf islamfeindliche Hetze im Internet.

Der Newsletter findet sich im Internet unter:

[www.ufuq.de/pdf/
Newsletter%209-2008.pdf](http://www.ufuq.de/pdf/Newsletter%209-2008.pdf)

UNHCR JAHRESÜBERBLICK

Das Flüchtlingskommissariat betreut 32 Millionen Menschen

Das Hohe Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) hat eine Gesamtstatistik für das Jahr 2007 unter dem Titel „Auf einen Blick 08“ veröffentlicht. Das UNHCR schützt und unterstützt rund 32 Mio. Menschen, die durch Krieg, Verfolgung und massive Menschenrechtsverletzungen heimatlos geworden sind. Die Gesamtzahl der Flüchtlinge weltweit dürfte aber noch weitaus höher liegen.

Die meisten Flüchtlinge stammen aus Afghanistan. Mehr als zwei Millionen Menschen aus diesem Staat haben in Pakistan, dem Iran, Großbritannien und Deutschland Zuflucht gefunden. Auf dem zweiten Platz folgen Menschen aus dem Irak (1,2 Millionen), die zu großen Teilen nach Syrien und Jordanien geflohen sind. Auf dem dritten Platz folgen mehr als 500.000 Sudaner, die hauptsächlich im Tschad, in Kenia und Uganda gelandet sind. Die relativ geringe Zahl palästinensischer Flüchtlinge – von gerade mal 300.000 – kommt nur zu Stande, weil mehr als 4,5 Millionen Palästinenser vom Hilfswerk der Vereinten Nationen für Palästina-Flüchtlinge im Nahen Osten (UNRWA: United Nations Relief

and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East) betreut werden und deshalb in der UNHCR-Statistik nicht auftauchen.

Die Staaten mit den meisten Binnenvertriebenen (IDP) weltweit sind Kolumbien (3 Mio.), gefolgt vom Kongo (1,3 Mio.) und dem Sudan (1,2 Mio.).

Die finanzielle Hauptlast am UNHCR trägt mit 500 Mio. USD die USA und ist damit mit Abstand größter Geldgeber, auf den nächsten Plätzen folgen die Europäische Union (123 Mio. USD) und Japan (108 Mio. USD).

Für junge Interessenten hat UNHCR ein Online-Quiz zum Thema Flucht und Asyl auf den Weg gebracht. Ein animierter Hund namens UNESSI führt durch einen zufällig angeordneten Fragenkatalog und konfrontiert den Nutzer so mit den Problemen und Ängsten, mit denen sich viele der Flüchtlinge in der Welt auseinandersetzen müssen.

Das Quiz findet man unter:
[www.unhcr.de/flashgame/
flashgame.html](http://www.unhcr.de/flashgame/flashgame.html)

Die Statistik ist veröffentlicht unter:
[www.unhcr.de/fileadmin/
unhcr_data/pdfs/aktuell/
Auf einen Blick 08b.pdf](http://www.unhcr.de/fileadmin/unhcr_data/pdfs/aktuell/Auf einen Blick 08b.pdf)



EINE WELT DER MIGRATION

Der Bericht

„World Migration 2008“/

Schwerpunkt Arbeitsmigration

Auf der Welt gibt es laut einer Statistik der ILO aus dem Jahr 2006 rund 86 Millionen Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Ein knappes Drittel von ihnen lebt in Europa, etwas weniger – unter 30 Prozent – jeweils in Asien und Nordamerika. Afrika bringt es auf knapp acht Prozent, Ozeanien, Lateinamerika und die Karibik auf je drei Prozent.

Arbeitsmigration findet hauptsächlich zwischen Entwicklungsländern statt und nicht aus Entwicklungsländer in die industrialisierten Staaten. (Der eher ungenaue Begriff Entwicklungsland, der zum Beispiel auch vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung benutzt wird, beschreibt ein Land mit niedrigem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf, ein industrialisiertes Land ist demgegenüber ein Land mit hohem BIP pro Kopf, ohne dass die Grenzen genau definiert sind. Zwischen diesen beiden Gruppen liegen die so genannten Schwellenländer.)

Die große Mehrheit der Arbeitsmigrantinnen und -migranten ist nach wie vor gering qualifiziert. Bei Wanderung in die OECD-Staaten gibt es aber einen signifikanten Anstieg der hoch qualifizierten Zuwanderer in den Arbeitsmarkt. Das Plus zwischen 1990 und 2000 lag bei 46 Prozent. Dies ist keine alleinige Süd-Nord-Wanderung, sondern auch eine Wanderung zwischen entwickelten Ländern.

In einigen OECD-Staaten übertraf die Zuwanderung von Hochqualifizierten die derer mit geringer Qualifikation, was auf eine sehr gezielte Zuwanderungspolitik hindeutet.

Dies sind einige Daten und Entwicklungen, die im Bericht „World Migration 2008“, der gerade erschienen ist, beschrieben werden. Herausgeber ist die in Genf ansässige International Organization for Migration (IOM).

Schwerpunktmaßig untersucht der Bericht Möglichkeiten, Arbeitsmobilität in der sich globalisierenden Ökonomie zu organisieren. Der Bericht geht davon aus, dass auf Grund unter-

schiedlicher demografischer Entwicklungen in den Weltregionen und einer globalen Konkurrenz unter den verschiedenen Wirtschaftsstandorten es zu verstärkten Wanderungsbewegungen kommen wird.

Zum einen geht es um den bereits angegangenen Wettbewerb um die „besten Köpfe“. Zum anderen prognostiziert der Bericht aber auch einen wachsenden Bedarf an Arbeitskräften mit niedrigen und mittleren Qualifikationen in den Industrieländern. Das ist der demografischen Entwicklung in alternden Gesellschaften geschuldet, in denen die Jungen vermeintlich unattraktive Berufe etwa in der Landwirtschaft, auf dem Bau oder in der Pflege meiden und dadurch Engpässe entstehen.

Da in einer Reihe von Ländern die Anwerbung von Arbeitskräften mit niedrigen und mittleren Qualifikationen gesellschaftlich umstritten ist, lässt sich ein Wiederaufleben von Programmen für temporäre Migration dieser Gruppen beobachten.

Aus Sicht von Ryszard Cholewinski, Mitherausgeber des WMR 2008, kann das dazu beitragen, Engpässe und Ungleichgewichte auszugleichen. „Allerdings kann eine solche Strategie nur funktionieren, wenn es ergänzend dazu Vorstellungen darüber gibt, die Humanressourcen in allen Arbeitskräftepotenzialen zu entwickeln und die Rechte der Arbeitsmigranten, die an solchen Programmen teilnehmen, angemessen zu schützen.“

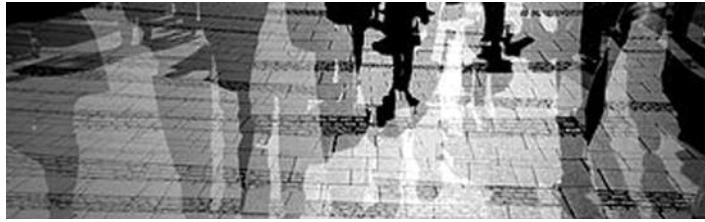
Der Bericht „World Migration 2008“ kann über den Buchhandel bezogen werden:
ISBN 978-92-9068-405-3,
Preis 80,- US Dollar

Im Internet lassen sich die einzelnen Kapitel auf der Seite der IOM www.iom.int herunterladen. Bei einem Gesamtumfang von über 500 Seiten ist das zwar zeitaufwändig, aber lohnenswert.

Zum „Schnupperlesen“ steht das erste Kapitel, das einen Überblick über weltweite Arbeitsmigration gibt, unter:

[www.migration-online.de/
wmr08_chapter_one](http://www.migration-online.de/wmr08_chapter_one)

NACH SIEBEN JAHREN UNTER DACH UND FACH



EU: Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus

Der EU-Ministerrat hat am 28. November 2008 einen Rahmenbeschluss zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angenommen. Der in seinen Zielen rechtlich verbindliche Rahmenbeschluss zielt darauf ab, die Strafrechtsnormen im Bereich von rassistisch, fremdenfeindlich oder antisemitisch motivierten Hassreden und anderen Formen der Vorrurts- bzw. Hasskriminalität in den EU-Mitgliedstaaten so weit wie möglich anzugleichen.

Der Beschluss kam genau sieben Jahre nachdem der erste Entwurf von der Europäischen Kommission vorgelegt

wurde – daran erinnert die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA). Die in Wien ansässige FRA und ihre Vorgängerorganisation Europäische Beobachtungsstelle für Diskriminierung (EUMC) haben in ihren Berichten an das Europäische Parlament immer wieder auf das Problem rassistischer und fremdenfeindlicher Straftaten hingewiesen und auf den sehr unterschiedlichen Umgang der Mitgliedstaaten damit. FRA bewertet es ausdrücklich als Fortschritt, dass es künftig europaweit gleiche strafrechtliche Antworten auf rassistische und fremdenfeindliche Straftaten geben wird.

Der Rahmenbeschluss im Wortlaut findet sich unter:

www.migration-online.de/rahmenbeschluss_eu_rassismus

MIGRATIONSPOLITIK DER EU-KOMMISSION

Überarbeitete Auflage eines Wegweisers

 Guide to Locating Migration Policies in the European Commission
2nd Edition

bekannt ist. Und zweitens legt sie klar, wo die einzelnen Bereiche im Labyrinth europäischer Politik liegen, in dem sich leicht auch jene verlieren, die die einzelnen Initiativen kennen, aber nicht wissen, was wo wie angedockt ist.

Daneben beschreibt und bewertet die Broschüre die einzelnen Schritte und informiert über Förderprogramme, was auch das Ziel verfolgt, dass sich Verbände und Initiativen leichter in den Diskussions- und Konsultationsprozess einbringen können. Schließlich werden auch die unterschiedlichen Förderprogramme vorgestellt.

Herausgeber der von Jan Niessen und Mary-Anne Kate verfassten Broschüre „Guide to Locating Migration Policies in the European Commission“ ist die Migration Policy Group.

Im Internet kann die Broschüre (nur in englischer Sprache) heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/guide_migration_policies

Die zweite überarbeitete Auflage eines Wegweisers durch die Migrations- und Integrationspolitik ist erschienen. Die Broschüre schlägt zwei Fliegen mit einer Klappe. Erstens informiert sie über Politik, Initiativen und Anstöße der EU-Kommission, die in einer breiteren Öffentlichkeit wenig

HARTE ARBEIT

Bericht zu Arbeitssicherheit im Gastgewerbe

Mit den gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten des Gastgewerbes befasst sich ein neuer Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA). Anhand ausgewählter Beispiele stellt dieser Bericht auch vorbildliche Lösungen zur Gefahrenverhütung am Arbeitsplatz vor.

Typisch für die Beschäftigung im Gastgewerbe in den meisten Mitgliedstaaten ist der überdurchschnittliche Anteil von Menschen mit geringer (bzw. anders gelagerter) Qualifikation und von Zuwanderern.

Gekennzeichnet ist Arbeit im Gastgewerbe häufig von langen Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf und starken körperlichen Belastungen. Hinzukommen psychische Belastungen, hervorgerufen durch irreguläre und kaum vorhersehbare Arbeitszeiten, mangelnde Selbstbestimmung am Arbeitsplatz und hoher Zeitdruck.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden so erschwert. In den Jahren 1995 bis 2000 – auf die sich die Untersuchung bezieht – haben sich die Arbeitsbedingungen im Hin-

blick auf Arbeitszeiten, Arbeitsanforderungen und Arbeitsautonomie noch verschlechtert.

Auffällig sind auch das überdurchschnittliche Maß an Gewalt, Belästigung und Diskriminierung – ausgehend von Kunden, Kollegen oder Arbeitgebern. Die Diskriminierungsquote liegt bei 10,5 Prozent gegenüber 6,5 Prozent in anderen Branchen. Bei sexueller Belästigung liegt das Verhältnis 8 Prozent gegenüber 2 Prozent.

Die wenigen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, die speziell für das Gastgewerbe erlassen wurden, betreffen die Lebensmittelhygiene und das Rauchen, haben allerdings in einigen Fällen zusätzliche Maßnahmen im Interesse von Sicherheit und Gesundheitsschutz ausgelöst.

Der Bericht stellt einige Beispiele für erfolgreiche Risikoprävention vor. Dazu gehört u.a. eine gründliche Risikobewertung – in Deutschland etwa die im Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Risikoanalyse und die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am ehesten wissen, was ihnen Schutz bietet.

Der Bericht kann in englischer Sprache heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/osha_bericht

ERFOLG BEI EIN-BÜRGERUNGSTESTS

BAMF veröffentlicht Daten

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sieht in den zum 1. September 2008 neu eingeführten Einbürgerungstests, mit beinahe 9.000 Bewerberinnen und Bewerbern in den ersten zwei Monaten seit der Einführung, einen vollen Erfolg. Davon haben nach einer Auswertung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge rund 98 Prozent bestanden. Für November und Dezember wird auf Grund der vorliegenden Anmeldungen mit mehr als 16.000 weiteren Teilnehmenden gerechnet. Die Tests werden bundesweit an etwa 500 Standorten von Trägern angeboten, die vom Bundesamt zugelassen wurden. Die bisherigen Einbürgerungsbewerber und -bewerberinnen, die bei den schriftlichen Tests mindes-

tens 17 von 33 Fragen richtig beantworten mussten, kamen aus mehr als 150 Ländern: Die meisten Menschen stammten aus dem Irak, gefolgt von der Türkei und dem Iran. Bei den mehr als 500 Prüfterminen im September und Oktober gab es etwa gleich viele männliche wie weibliche Einbürgerungsbewerber. Wer den Test nicht besteht, kann ihn beliebig oft wiederholen.

Weitere Informationen gibt es auf der Internetseite des Bundesamts:
www.bamf.de



ZIRKULÄRE MIGRATION – POTENZIALE FÜR DIE ENTWICKLUNG NUTZEN

KOMMENTAR

von Karin Kortmann, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)



Bessere Lebensperspektiven, die Aussicht auf Arbeit und Wohlstand hat Menschen schon immer veranlasst, ihr Glück in der Ferne zu suchen. Heute wird Arbeitsmigration durch die Globalisierung angetrieben. Sie lässt auch die Arbeitsmärkte stärker zusammenwachsen. Herkunftsänder sind oft Entwicklungsländer. Nicht nur für die Einzelnen, auch für die Herkunftsänder kann Arbeitsmigration positive Wirkungen entfalten:

Rücküberweisungen der Migrantinnen und Migranten sind inzwischen mehr als doppelt so hoch wie die gesamte offizielle Entwicklungszusammenarbeit weltweit. 2007 flossen 251 Mrd. US-Dollar auf diese Weise in die Entwicklungsländer. Hauptadressaten der Überweisungen sind Familien. Sie werden dadurch in die Lage versetzt, Armut zu reduzieren und Notsituationen abzufedern. Die Ausgaben führen zu Nachfrage in der lokalen Wirtschaft und tragen so zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Mindestens ebenso wichtig sind die nicht materiellen Rücktransfers: neue Qualifikationen, Erfahrungen, Kontakte. Das sind entscheidende Vorteile in einer globalen Wirtschaft, in der Wis-

sen und Vernetzungen die Schlüssel für die Teilhabe am globalen Wohlstand sind. So können Migranten und Migrantinnen Brücken bauen, über die Knowhow und Kapital leichter in die Herkunftsänder fließen können. Daher begreifen wir sie und ihre Organisationen schon heute als wichtige Akteure der Entwicklungspolitik!

Dieser Transfer kann jedoch nur stattfinden, wenn der Kontakt zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland nicht abbricht. Deswegen brauchen wir mehr Mobilität zwischen beiden Ländern. Genau hier setzt zirkuläre Migration an: Wir verstehen darunter eine Form der Migration – neben einmalig temporärer und dauerhafter –, die ein gewisses Maß an legaler Mobilität (Hin und Zurück) zwischen zwei Ländern zulässt. Ein solches Pendeln kann von beiden beteiligten Ländern ausgehen. Es kann sich sowohl um mehrfache Einreisen in das Aufnahmeland als auch um mehrfache, auch längere Ausreisen aus dem Aufnahmeland handeln. Zirkuläre Migration ist für uns von Interesse, wenn sie so gestaltet ist, dass tatsächlich ein Entwicklungspolitischer Mehrwert eintritt. Hier ist auch die Politik gefordert, die richtigen Akzente zu setzen:

■ So muss es einem bereits in Deutschland lebenden und integrierten Migranten möglich sein, unser Land für eine längere Zeit wieder zu verlassen, ohne den erreichten Status bei Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung zu verlieren. Nur so kann er sein Wissen, zumindest zeitweise, seinem Herkunftsland zur Verfügung stellen. Bei uns sind dies zurzeit in der Regel nur sechs Monate. Eine längere Rückkehr-Option nach Deutschland würde vielen darüber hinaus den Entschluss zur Rückkehr in ihre Herkunftsänder erleichtern. Und das wäre so, denn sie wer-

den dringend für den Aufbau des Landes gebraucht.

- Gerade hoch qualifizierte Migranten und Migrantinnen können ihr Wissen nur dann mehren, wenn sie auch entsprechend ihrer Qualifikation im Aufnahmeland eingesetzt werden. Dies geschieht aber nicht, wenn ihre Berufsabschlüsse hier nicht anerkannt werden. Dann besteht die Gefahr, die Qualifikation zu verlieren. Das hilft niemandem!
- Häufig benötigen Menschen, die in ihr Heimatland zurückkehren wollen, unsere Beratung und Unterstützung für ihre berufliche Wiedereingliederung. Diese leisten wir über unser Programm für rückkehrende Fachkräfte. Auch dieses werden wir noch stärker an die Erfordernisse auch der zirkulären Migration anpassen.
- Schließlich müssen Rücküberweisungen sicher und günstig transferiert werden können. Hier trägt unsere Website „Geldtransfair“ zu Transparenz bei und fördert den Wettbewerb der Finanzdienstleister.

Deutschland ist ein Einwanderungsland! Die demografische Entwicklung und der kommende Fachkräftemangel haben die Bundesregierung im Juli 2008 zum Aktionsprogramm zur Förderung der Beschäftigung in Deutschland gebracht, das den Zugang nach Deutschland erleichtern soll. Es soll gleicher Lohn für gleiche Arbeit gelten, Zuwanderung soll sich nicht gegen unser Lohnniveau richten. Migration hat zugleich ein Potenzial, zur Entwicklung des Herkunftslandes beizutragen, wenn der Transfer von Knowhow und Kapital gelingt und er auf wirksame Entwicklungsanstrengungen im Heimatland trifft. Es gilt, die Interessen aller Beteiligten in enger Zusammenarbeit zwischen den Aufnahmeland und den Herkunftsändern auszugleichen. Dazu trägt Entwicklungspolitik bei.

GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
des Innern

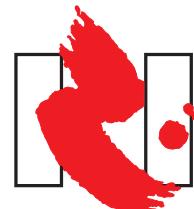


Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Europäischer Integrationsfonds

IMPRESSUM



DGB BILDUNGSWERK

HERAUSGEBER

DGB Bildungswerk
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Leo Monz

KOORDINATION

Michaela Dälken

REDAKTION

Bernd Mansel
(Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

LAYOUT

Gitte Becker

DTP/REINZEICHNUNG

Gerd Spleithoff

FOTOS

photocase

ERSCHEINUNGSWEISE

Monatlich