

INHALT FEBRUAR 2009

SEITE 1

QUALIFIZIERUNGSSUCHMASCHINE

Programm des Bereichs Migration & Qualifizierung

ZAHLENWERK

Arbeitslosenquote von Ausländern/Ausländerinnen und Deutschen und Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat 2008

SEITE 2

ZAHLEN GEGEN KLISCHEESEN

Neue Sinus-Studie

ANERKENNUNG IM AUSLAND ERWORBENER FACHKENNTNISSE

Angebot der Uni Oldenburg für Migrantinnen und Migranten

„ALLE ANDERS – ALLE GLEICH“

Internationale Wochen gegen Rassismus

IG BCE: „DIALOG“

Neue Ausgabe erschienen

SEITE 3

MIGRANTINNEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Zwei Studien aus einem Forschungsprojekt des BAMF

MANGELNDE ARBEITSMARKTINTEGRATION

Unterschiede zwischen Herkunftsgruppen und Generationen

MIGRANTINNEN, DIE ES IM BERUF GESCHAFFT HABEN

IMIS-Studie sucht nach Erfolgsfaktoren

TERMINE

und Veranstaltungen

SEITE 4

DIVERSITY MANAGEMENT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN EINBINDEN

Kommentar von Ali Osman Sahin, BR-Vorsitzender RPC Wiko GmbH

QUALIFIZIERUNGSSUCHMASCHINE

Programm des Bereichs Migration & Qualifizierung

Auf rund 200 Seiten informiert der Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk über seine Weiterbildungsangebote für das begonnene Jahr 2009. Fündig werden kann man in der Qualifizierungssuchmaschine auf ganz unterschiedliche Weise.

Thema

Ein Weg ist die Suche nach Themen, das sind berufliche Integration, Europa, Gleichbehandlung, Integration, interkulturelle Kompetenz, Recht, Deutsch am Arbeitsplatz. Wer sich für eins entschieden hat, kann wählen zwischen Bildungsangeboten, Beratungsangeboten und Informationsangeboten. Wer ein Informationsangebot will, guckt in den Beschreibungen, was es alles gibt und entscheidet sich.

Resturlaub

Wer noch Resturlaub vom letzten Jahr nehmen muss und diese Zeit für

Weiterbildung nutzen möchte kann in der kalendariischen Übersicht suchen. Was gibt es bis Ende April, das mich interessiert?

Stichwortverzeichnis

Interessierte können auch das Stichwortverzeichnis durchsehen und – wenn es sich spannend anhört – in die Details gehen.

Beratungsangebote

Ein weiterer Weg: Man sucht in den Beratungsangeboten, was für die eigene Arbeit wichtig sein könnte.

Das ließe sich natürlich noch in x andere Varianten aufteilen. Neben diesem Kern des Programms gibt es noch Tipps für Freistellung für die Weiterbildung und für Kostenübernahmen und Finanzierungen.

Schließlich werden die Arbeit des Bereichs Migration & Qualifizierung, dessen Team und die bearbeiteten Projekte vorgestellt.

Bereich Migration & Qualifizierung
des DGB Bildungswerk

BILDUNG – INFORMATION – BERATUNG 2009

© Konzept mit dem DGB Bildungswerk Niederrhein

09

PROGRAMM

MIGRATION



Bestellt werden kann das Programm bei:

DGB Bildungswerk

Bereich Migration & Qualifizierung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Telefon 02 11/43 01-1 41

Telefax 02 11/43 01-1 37

Download im Internet:

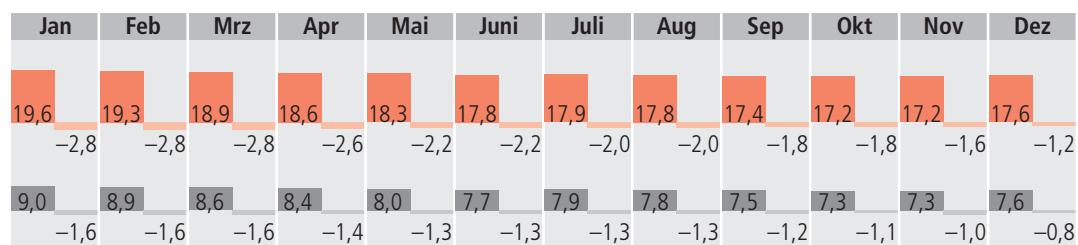
[www.migration-online.de/
programm_09](http://www.migration-online.de/programm_09)

ZAHLENWERK

Arbeitslosenquote (bezogen auf alle abhängigen Erwerbspersonen) von Ausländern/Ausländerinnen und Deutschen und Veränderung gegenüber dem Vorjahresmonat in Prozentpunkten 2008

Ausländern/Ausländerinnen: Quote = ■, Veränderung = □

Deutsche: Quote = ■, Veränderung = □



Daten: Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Dezember 2008

Die Arbeitslosenquote bezogen auf alle abhängigen Erwerbspersonen – also abhängig Beschäftigten plus Arbeitslosen – ist die regelmäßige Berechnungsweise für Ausländerinnen und Ausländer. Die Arbeitslosenquote insgesamt und auch bezogen auf

Deutsche wird normalerweise auf alle zivilen Erwerbspersonen bezogen (also einschließlich Freiberufler). Sie ist geringer. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde hier das Kriterium abhängige Erwerbspersonen gewählt.

Die Arbeitsmarktentwicklung lief 2008 vergleichsweise positiv. Bankenkrise und Rezession waren noch nicht auf den Arbeitsmarkt durchgeschla-

gen. Gleichwohl ist insgesamt eine Verlangsamung des Abbaus der Arbeitslosenquote gegen Ende des Jahres zu beobachten. Die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern wurde stärker abgebaut als die der Deutschen. Im Vergleich ist sie aber nach wie vor doppelt so hoch. Und erfahrungsgemäß dürfte sie in der Krise wieder schneller ansteigen als die der Deutschen.

ZAHLEN GEGEN KLISCHEEES

Neue Sinus-Studie

Ende letzten Jahres erschien eine repräsentative Untersuchung des Sinus-Instituts über Migranten-Milieus in Deutschland. Damit wird diese Forschungsarbeit fortgeschrieben (siehe Forum Migration Januar 2008). Mit der vorliegenden Untersuchung sind erstmals repräsentative Aussagen über Menschen mit Migrationshintergrund möglich.

Menschen mit Migrationshintergrund bilden keine sozio-kulturell homogene Gruppe. Die acht Migranten-Milieus, die von Sinus definiert werden, „unterscheiden sich weniger nach ethnischer Herkunft und sozialer Lage als nach ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen und ästhetischen Vorlieben“. Migrantinnen und Migranten aus unterschiedlichen Herkunfts-kulturen gehören oft demselben Milieu an. Bei den Prägungen der Milieus wird der „Einfluss religiöser Traditionen ... oft überschätzt“. Dem entsprechenden Milieu sind gerade einmal sieben Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund verhaftet.

Klischees abbauen kann auch ein anderes Ergebnis der Studie: „Mehr

als die Hälfte der Befragten zeigt einen uneingeschränkten Integrationswillen. 87 Prozent sagen: Alles in allem war es richtig, dass ich bzw. meine Familie nach Deutschland gekommen sind.“

Erfolg in der Aufnahmegesellschaft haben und sich zu etablieren, ist stark von Bildung abhängig. Der großen Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund ist dieser Zusammenhang bewusst. Die meisten verfügen von daher auch über einen großen Bildungsoptimismus, „der allerdings aufgrund von strukturellen Hürden, Informationsdefiziten, und Fehleinschätzungen nicht immer in adäquate Abschlüsse und Berufspositionen mündet“.

Fazit der Studie: „Die den verbreiteten Negativ-Klischees entsprechenden Teilgruppen gibt es zwar, und sie sind im vorliegenden Migranten-Milieumodell auch lokalisierbar. Aber es sind sowohl sozio-demografisch als auch sozio-kulturell marginale Randgruppen.“

Eine Kurzfassung der Sinus-Studie kann heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/sinus08

ANERKENNUNG IM AUSLAND ERWORBENER FACHKENNTNISSE

Angebot der Uni Oldenburg für Migrantinnen und Migranten



Das Department für Informatik der Universität Oldenburg bietet ab dem kommenden Wintersemester das Studienprogramm „Informatik für Migrantinnen und Migranten“ an. Zielgruppe sind Migrantinnen und Migranten, deren im Herkunftsland erworbenen Hochschulabschlüsse in Informatik oder in einem verwandten

Fachgebiet wie etwa Mathematik hier nicht anerkannt werden. Ihnen wird die Chance gegeben, dass Fachkenntnisse, die im Ausland erworben wurden, für den Studiengang Bachelor oder Master anerkannt werden.

In der Beratung vor dem Studium wird festgelegt, was anerkannt wird und was noch erworben – etwa auch durch Anpassung an den aktuellen Stand – werden muss. Auf dieser Basis werden in Abstimmung mit dem Prüfungsamt Module entwickelt und ein Studienplan entworfen. Ein solches Angebot gibt es europaweit erstmalig.

Weitere Infos (auch Russisch) unter:
www.informatik.uni-oldenburg.de/studium/informatikfuermigranten

„ALLE ANDERS – ALLE GLEICH“



Internationale Wochen gegen Rassismus

alien erarbeitet, die bei der Geschäftsstelle des Interkulturellen Rats bestellt oder im Internet heruntergeladen werden können.

Nur bestellt werden können die inzwischen populär gewordenen Kampagnenhandschuhe „alle anders – alle gleich“.

Die „Internationalen Wochen gegen Rassismus“ gehen zurück auf eine Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, die im Jahre 1979 ihre Mitgliedstaaten dazu aufforderte, alljährlich – beginnend mit dem 21. März – eine Woche der Solidarität mit den Gegnern und Opfern von Rassismus zu organisieren.

Der 21. März als „Internationaler Tag für die Beseitigung der Rassendiskriminierung“ ist einer der ersten offiziellen Gedenktage der Vereinten Nationen. Er erinnert und mahnt an das „Massaker von Sharpeville“, bei dem die südafrikanische Polizei am 21. März 1960 im Township Sharpeville 69 friedliche Demonstranten erschoss, die gegen die ungerechten Passgesetze in dem Apartheid-Staat auf die Straße gegangen waren.

Interkultureller Rat in Deutschland
Geschäftsstelle
Göbelstraße 21
64293 Darmstadt
Telefon 0 61 51/33 99 71
Telefax 0 61 51/3 91 97 40
www.interkultureller-rat.de

IG BCE: „DIALOG“

Neue Ausgabe erschienen

Vor Kurzem ist die jüngste Ausgabe des „Dialog“ erschienen, der von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) herausgegeben wird. Bilanz des Nationalen Integrationsplans und weniger Einbürgerungen sind zwei der Themen, die wie immer in acht Sprachen veröffentlicht sind: Deutsch, Italienisch, Spanisch, Portugiesisch, Serbisch-Kroatisch, Türkisch, Griechisch, Französisch. Die gedruckte Ausgabe des Dialog wird über die Betriebe an Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund und andere Interessierte verteilt.

Im Internet kann man sich den „Dialog“ ansehen und herunterladen:
www.igbce.de



MIGRANTINNEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Zwei Studien aus einem Forschungsprojekt des BAMF

Wie schaffen es Migrantinnen in Deutschland eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt? Dieser Frage ist ein Forschungsprojekt des

Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nachgegangen.

Die Ergebnisse sind in zwei Teilstudien veröffentlicht. Die eine ist eine Sonderauswertung der vom BAMF durchgeführten „Repräsentativbefragung

ausgewählter Migrantengruppen in Deutschland“ (RAM), die andere beruht auf 30 offenen Leitfadeninterviews. Diese Studie wurde vom Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS) an der Universität Osnabrück durchgeführt.

MANGELNDE ARBEITSMARKTINTEGRATION

Unterschiede zwischen Herkunftsgruppen und Generationen

Die Sonderauswertung des RAM – befragt wurden Menschen aus den größten Herkunfts ländern Türkei, Italien, Griechenland, Polen und Ex-Jugoslawien – kommt zu dem Schluss, dass nur eine Minderheit der Frauen gut in den Arbeitsmarkt integriert ist. Allerdings bestehen zwischen den Herkunftsgruppen und vor allem den Generationen deutliche Unterschiede.

Frauen der ersten Generation verfügen über deutlich schlechtere Qualifikationen – schlechteres Schulniveau und seltener eine Berufsausbildung – als die der zweiten. Entsprechend häufiger sind sie in den Arbeitsmarkt

eingebunden. Das gilt für alle Herkunftsgruppen, wobei Türkinnen in beiden Generationen geringere Arbeitsmarktpräsenz aufweisen als die anderen Herkunftsgruppen. Das heißt allerdings auch, dass nicht Drittstaatlerinnen generell über eine geringere Arbeitsmarktpräsenz verfügen. Die Vergleichsgruppe Ex-Jugoslawien besteht ja zum Teil auch aus Drittstaatlerinnen.

Allerdings sind Türkinnen der zweiten Generation mit einer Berufsausbildung genauso häufig auf dem Arbeitsmarkt zu finden wie vergleichbare Frauen aus den anderen Herkunfts ländern.

Bei beiden Generationen gilt, dass Frauen, die einen Berufs- oder

Studienabschluss in Deutschland erworben haben, besser in den Arbeitsmarkt eingebunden sind als zugewanderte Frauen. Das lässt sich auch als Hinweis auf Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen verstehen.

Polinnen unterscheiden sich laut der Studie allein schon von sozialstrukturellen Merkmalen deutlich von den anderen Gruppen. Ihre durchschnittliche Aufenthaltsdauer ist kürzer, die Gruppe der 25- bis 45-Jährigen ist größer und die zweite Generation ist noch nicht im erwerbsfähigen Alter. Daneben verfügen sie (die erste Generation) über bessere Deutschkenntnisse, eine bessere Schulbildung und häufigere Berufsausbildung.

MIGRANTINNEN, DIE ES IM BERUF GESCHAFFT HABEN

IMIS-Studie sucht nach Erfolgsfaktoren

Die Studie des IMIS verfolgt einen ganz anderen Ansatz. Deutschlandweit wurden 30 Migrantinnen der ersten und zweiten Generation – aus Anwerbeländern, Spätaussiedlerinnen und Flüchtlingen – ausgesucht, die beruflich erfolgreich sind. Die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews mit ihnen sollte die Faktoren offen legen, die zu ihrem Erfolg beigetragen haben. Generell zeigen sich bei den unterschiedlichen Gruppen mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Das heißt auch: Die Erfolgsfaktoren, die dazu geführt haben, dass Frauen in qualifizierten Berufen erfolgreich sind, gelten unabhängig davon, ob es sich um Drittstaatlerinnen handelt oder nicht.

Ein solcher Faktor ist das familiäre Umfeld. Für Frauen der zweiten Generation „stellt sich der Bildungs- und Berufsweg zum Teil als Resultat des Bildungsauftrags der Eltern dar“. Eine Bildungsnähe des Elternhauses ist da naheliegender Weise von Vorteil. Erfolgsfaktor ist auch ein eher geschlechteregalitäres Klima in der Familie: „Nur in wenigen Fällen werden familiäre Restriktionen aufgrund von traditionellen Geschlechterverhältnissen sichtbar.“

Eine Hürde, die es für die erste Generation zu überwinden galt, war die Nichtanerkennung im Herkunftsland erworbener Qualifikationen. Das Problem ist bekannt. Die IMIS-Studie ergänzt das aber: „Außer der formalen Anerkennung ist die soziale Anerkennung in Arbeitszusammenhängen“ von Bedeutung.

Unter den befragten Frauen stammen viele auch aus bildungsfernen Familien. Ihre Eltern hatten durchaus Aufstiegserwartungen an ihre Töchter. Sie können das aber selbst außer durch die Schaffung eines bildungsfreundlichen Klimas zu Hause nicht weiter befördern. Bei der Überwindung solcher Hindernisse kommt den Lehrkräften eine Schlüsselrolle zu. Durch ihr Engagement können Bildungskarrieren auf den Weg gebracht werden. Dass dies durchaus geschieht, zeigt die IMIS-Studie. Allerdings – und auch dass wird belegt –, „dass es weit gehend vom Glück oder Zufall abhängt, wann und ob eine solch engagierte Lehrperson angetroffen wird“.

Dies nicht dem Zufall zu überlassen, ist eine Frage der Struktur und damit eine Anforderung an die Politik.

TERMINE

und Veranstaltungen



Workshop: Entwicklung einer Qualifizierungsstrategie für Menschen mit Migrationshintergrund. Weiterbildung für Beschäftigte der ARGEs und Optionskommunen

Seminar: 16.–18.03.2009
DGB Tagungszentrum Starnberger See
www.migration-online.de/ws_kea

Fördergelder und Fördermöglichkeiten nach SGB II und SGB III. Weiterbildung für betriebliche Akteure, Organisationen und Beratungsstellen

Seminar: 18.–20.03.2009
DGB Tagungszentrum Starnberger See
www.migration-online.de/sem_ffg

Kulturelle Vielfalt – Realität und Chance
Tagung: 20.03.2009
Hans-Böckler-Haus, Düsseldorf
www.migration-online.de/tg_mkut

Informationsveranstaltung: Deutsch am Arbeitsplatz Gewinnbringend einsetzen. Informationsveranstaltung für Betriebsratsangehörige und Personalverantwortliche

Seminar: 03.04.2009
Hans-Böckler-Haus, Düsseldorf
www.migration-online.de/sem_dap

Was bedeutet Integration in der Praxis? – Chancen und Problemstellung des Integrationsprozesses

Seminar: 06.–08.04.2009
DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel
www.migration-online.de/sem_idp

Deutsch am Arbeitsplatz in Industriebetrieben. Weiterbildung für Deutschlehrende

Seminar: 07.–08.04.2009
Hans-Böckler-Haus, Düsseldorf
www.migration-online.de/sem_dap

Informationen und Anmeldung unter: www.migration-online.de

DIVERSITY MANAGEMENT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN EINBINDEN

KOMMENTAR

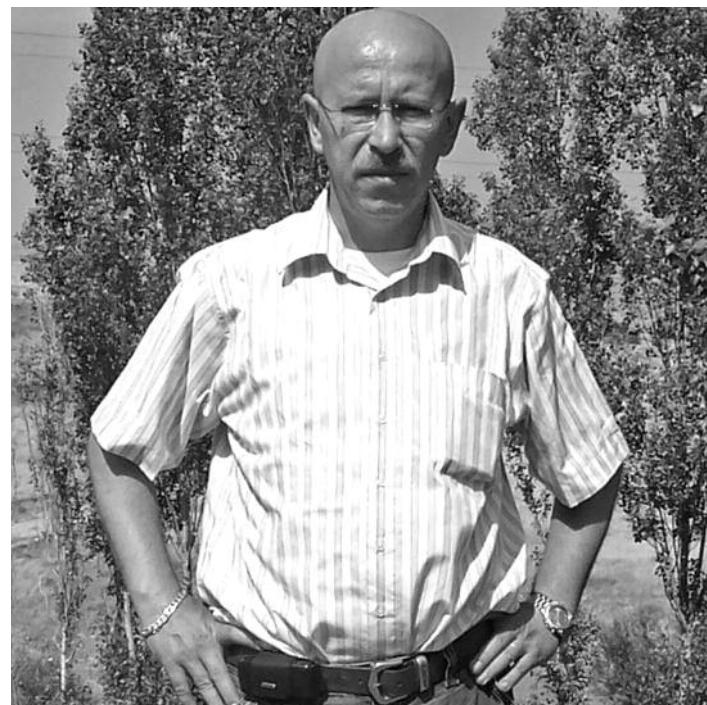
Ali Osman Sahin, BR-Vorsitzender RPC Wiko GmbH

Für uns als Betriebsrat war dies von großer Bedeutung, die unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen näherzubringen. Die Förderung der Mitarbeiter/innen haben dazu geführt, dass die Unternehmensstruktur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Mensch und Wirtschaft sollten verbunden werden. Eine Chance für mehr Integration sollte

aufgebaut werden. Die Anerkennung und Akzeptanz von Vielfalt motiviert die Beteiligten und unterstützt die Atmosphäre. Die Menschen fühlen sich in ihrer Einzigartigkeit wertgeschätzt. Schon das führt zu positiven ökonomischen Auswirkungen.

Vielfalt ist die Gesamtheit von Unterschiedlichkeiten und Ähnlichkeiten. Wenn es gelingt, diese Wechselwirkung zu bringen, kann eine neue, gemeinsame Kultur geschaffen werden. Unterschiede und Ähnlichkeiten werden dann zu einer inneren Quelle von Synergie. Vielfalt allein stellt keinen Wert dar. Ihre Nutzbarkeit bemisst sich nach Art und Umfang an der jeweiligen Zielsetzung.

Management von Diversity bedeutet für uns, Schaffung einer produktiven Gesamtatmosphäre, Vermeidung der Diskriminierung von Minderheiten, Verbesserung der Chancengleichheit und aus Vielfalt Nutzen zu generieren.



Sexuelle Belästigungen, die sich meist gegen Frauen richten, und Mobbing gegen Einzelne sowie Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und Religion, stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Sie schaffen im Unternehmen ein eingeengtes, stressbelastetes und entwürdigtes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Die Menschenfaktoren sind entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Ein positiver Arbeitsklima und eine gute Arbeitsatmosphäre fördern die Produktivität und die Motivation der Mitarbeiter. Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz ist die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Mensch und Wirtschaft sollten verbunden werden. Eine Chance für mehr Integration sollte

In meiner Funktion als europäischer Betriebsratsvorsitzender RPC erkenne ich auch die Veränderungen innerhalb Europas. Europa wird heterogener, durchmischter und multikultureller. Migration ist Gegenwart, stellt neue Herausforderungen an die Politik, an die Verwaltung und an die Wirtschaft. Die jeweiligen Betriebe benötigen neue Regeln und Konzepte.

Die Suche nach Auswegen an nicht diskriminierender Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Personalpolitik ist ein Gebot der unmittelbaren und nahen Zukunft. Die Europäische Union hat das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit ausgerufen.

An dieser Stelle kann ich allen Betriebsratskollegen nur empfehlen, auch diesen Weg zu gehen, einerseits Betriebsvereinbarungen abzuschließen und andererseits die Vielfalt in den Betrieben durch Diversity Management zu nutzen.

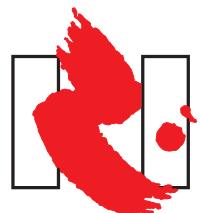
GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
des Innern



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