



NEWSLETTER 10/2010

FORUM|MIGRATION



Nicht unproblematische Vorschläge

Richtlinienentwürfe der EU-Kommission zur Arbeitsmigration von Drittstaatsangehörigen

Mitte Juli hat die EU-Kommission zwei Richtlinienentwürfe verabschiedet, die für eine Arbeitsmigration in Europa von Bedeutung sind. Die eine ist die Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung, kurz: Saisonarbeiterrichtlinie, die andere ist die Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung.

Ziel der Saisonarbeiterrichtlinie ist es, in den Mitgliedstaaten gemeinsame Kriterien für die Saisonarbeit zu verankern. Vorgesehen ist eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten in einem Kalenderjahr.

Der Vorschlag sieht auch eine Mehrfach-Arbeitserlaubnis bzw. erleichterte Wiedereinreise für die nachfolgende Saison vor. Ziel dabei ist es, legale Saisonarbeitsmigration zu fördern. Gleichzeitig soll eine zirkuläre Migration aus Drittstaaten in die EU ge-

fördert werden. Rücküberweisungen und Knowhow-Transfer in die Herkunftsänder wäre dann auch als Beitrag zur Senkung der Armut dort zu verstehen und somit ein Beitrag zur Entwicklungspolitik der EU – so die Argumentation der Kommission. Ein weiterer Grund für die Initiative ist die Verringerung der irregulären Arbeitsmigration.

Allerdings ist Saisonarbeit in dem Entwurf nur äußerst vage formuliert, nämlich als „eine Tätigkeit, die aufgrund eines Ereignisses oder einer Struktur an eine Jahreszeit gebunden ist“.

Der DGB kritisiert das und fordert eine Beschränkung auf Saisonbrachen und eine Ausweitung des in Deutschland geltenden Tätigkeitskatalogs. Die IG BAU schreibt in einer Stellungnahme, dass sich durch die allgemeine Formulierung in allen Branchen Tätigkeiten finden ließen, die als saisonabhängig gelten könnten, sei es das Weihnachtsgeschäft in Schokoladenfabriken, die Schlaglochreparatur im Frühjahr oder das Stoßgeschäft in Anwaltskanzleien zum Jahreswechsel.

Mit dem Vorschlag soll kein Recht auf Zulassung zu Saisonarbeit geschaffen werden. Gleichzeitig bleibt

INHALT 10/2010

Nicht unproblematische Vor- schläge	1
Unternehmensgründungen durch Zuwanderer	2
Zahlenwerk: Anteil der Bevölke- lung mit Migrationshintergrund in ausgewählten Großstädten	2
Von Großbaustellen und Vielfalt im Fußball	3
Klassifizierung von Kompetenz- anforderungen	3
Positive Wirkung der Eignungs- feststellung	3
Termine	3
„Unsere Kinder“ oder verlorene Generation? – Kommentar von Ingrid Sehrbrock, stellvertr. Vorsitzende des DGB	4

Weiter auf Seite 2



das Recht der Mitgliedstaaten, die Anzahl der Arbeitserlaubnisse für die Saisonarbeit festzulegen, unangetastet. Für die Beschäftigung von Saisonarbeiterinnen und -arbeitnehmern gilt dem Vorschlag zufolge eine Nachrangigkeit. Sie ist also nur möglich, wenn sich kein Arbeitnehmer/keine Arbeitnehmerin findet, der/die den vakanten Arbeitsplatz ausfüllen kann und will.

Als positiv bewertet der DGB, dass im Entwurf nirgendwo, auch nicht implizit, von einer grenzüberschreitenden Entsendung der Saisonarbeitskräfte die Rede ist und die Arbeits-/Aufenthaltserlaubnisse nur für ein Mitgliedsland gelten sollen.

Die bekannten Probleme bei der Saisonarbeit werden auch im Vorschlag der Kommission angesprochen. So sollen „Ausbauung und nicht den Normen entsprechende Arbeitsbedingungen“ überwunden werden.

Deshalb ist die Voraussetzung für eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ein Arbeitsvertrag oder eine verbindliche Jobzusage mit einem festgelegten Einkommen. Auch die Möglichkeit, während des Aufenthalts den Arbeitgeber zu wechseln, ist vorgesehen. Dies mindere den potenziellen Missbrauch, der dadurch entstehen kann, dass ein Saisonbeschäftigte an

einen Arbeitgeber gebunden ist. Bei der Frage Entgelt ist aus Sicht der Gewerkschaften das Prinzip der gleichen Bezahlung für die gleiche Tätigkeit nicht gewährleistet. Entsprechend dem Entwurf haben Wanderarbeitskräfte Anrecht auf Arbeitsbedingungen einschließlich Bezahlung, die durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder allgemein verbindliche Tarifverträge festgelegt sind.

Da es in Deutschland nur wenige allgemein verbindliche Tarifverträge gibt, müssten also bis zum Inkrafttreten der Richtlinie in allen betroffenen Branchen Mindestlöhne ausgehandelt und für allgemein verbindlich erklärt werden oder das Parlament müsste einen gesetzlichen Mindestlohn verabschieden. Nur so ließen sich Hungerlöhne für Saisonbeschäftigte verhindern.

Die Richtlinie zur konzerninternen Entsendung soll die Möglichkeit einer befristeten Versetzung von Drittstaatsangehörigen in eine Niederlassung des Konzerns in der EU schaffen. Als Zielgruppe sind Führungskräfte, Fachkräfte und Trainees vorgesehen. Das schließt zum Beispiel Facharbeiter ein. Die Befristung gilt für vier Jahre bzw. zwei Jahre bei Trainees. Möglich ist dem Entwurf zufolge auch die Weiterentsendung für eine Dauer von zwölf Monaten in einen

weiteren Mitgliedstaat. Eine erneute Zulassung ist dabei nicht nötig, was dem zweiten Staat die Möglichkeit zur Steuerung entzieht.

Die Voraussetzung für eine Entsendung ist ein Arbeitsvertrag. Vorbeschäftigungszeiten von mindestens zwölf Monaten können aber nur bei einer entsprechenden Gesetzeslage im ersten Aufnahmestaat zur Voraussetzung gemacht werden. Generell knüpft der Entwurf an die Entsenderichtlinie an.

Das heißt, dass die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unter den Tarifvertrag des Unternehmens fallen, in dem sie arbeiten. Auch ihre Arbeitnehmerrechte sind nicht abgesichert, etwa die Zuständigkeit des Betriebsrats.

Das eigentliche Problem des Entwurfs dürfte darin liegen, dass durch diese Art der Entsendung die Tarifautonomie ausgehebelt werden kann.

Die Richtlinien können heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/kom_2010_378
 (konzerninterne Beschäftigung)
 und
www.migration-online.de/kom_2010_379
 (saisonale Entsendung)

Unternehmensgründungen durch Zuwanderer

OECD-Studie untersucht Umfang und Arbeitsplatzschaffung

Im Juni hat die Organisation für Ökonomische Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) eine Studie über Unternehmensgründungen von Zuwanderern und deren Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen in den OECD-Ländern abgeschlossen. Bislang – so die Studie – wurde vorrangig der Beitrag migrantischer

Unternehmensgründer in der so genannten ethnischen Wirtschaft untersucht, also die Wirkung in die eigene Zuwanderer-Community hinein untersucht. Die vorliegende Untersuchung wirft den Blick auf die volkswirtschaftlichen Effekte insgesamt.

Unternehmensgründungen von Zuwanderern variieren sehr stark zwischen den OECD-Staaten und den verschiedenen Zuwanderergruppen. Ein wichtiger

Grund für eine Unternehmensgründung sind Schwierigkeiten beim Zugang zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Unternehmensgründungen durch Zuwanderer sind in allen OECD-Ländern etwas höher als die durch Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Im Schnitt gründen 12,8 % der Zuwanderer ein Unternehmen und 12,1 % der Einheimischen.

Ein Merkmal für die meisten Unternehmensgründer mit Migrationshintergrund in den OECD-Ländern ist ihre im Schnitt bessere Ausbildung als die der einheimischen Unternehmensgründer, aber auch als der abhängig beschäftigten Migrantinnen und Migranten.

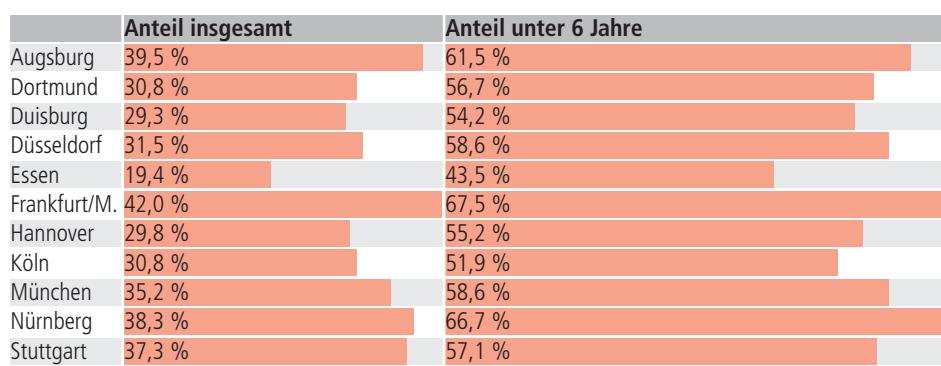
Der Anteil der neu entstandenen Arbeitsplätze durch Unternehmensgründungen von Zuwanderern ist im Zeitraum von 1998 bis 2008 stetig gestiegen. Im Schnitt wurden zwischen 1,4 und 2,1 neue Arbeitsplätze geschaffen. Das ist etwas weniger als bei Unternehmensgründungen durch Einheimische. Der Wert liegt bei 1,8 bis 2,8 neuen Arbeitsplätzen.

Insgesamt sind Unternehmensgründungen durch Migrantinnen und Migranten durchaus eine Erfolgsgeschichte. Allerdings deren Chance, sich dauerhaft zu behaupten, geringer als bei einheimischen Unternehmensgründungen.

Die OECD-Studie „Migrant Entrepreneurship in OECD Countries and its Contribution to Employment“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/oecd_migrantunternehmen

Menschen mit Migrationshintergrund

Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in ausgewählten Großstädten (2007)



Quelle: Bericht der Integrationsbeauftragten 2010, Daten: Statistische Ämter



Von Großbaustellen und Vielfalt im Fußball

Bericht der Integrationsbeauftragten veröffentlicht

Im Juli 2010 stellte die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer, den „8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland“ vor. Umgangssprachlich ist der umständliche Titel längst durch Migrationsbericht ersetzt. Inhaltlich ist er gleichzeitig auch ein Integrationsbericht.

Integration stellte Maria Böhmer bei der Präsentation des Berichts dann auch in den Mittelpunkt. Und das klang fast dramatisch, zumindest aber entschlossen, am Thema dranzubleiben: „Integration ist eine Schicksalsfrage für unser Land. Mittlerweile hat etwa jedes dritte Kind unter 5 Jahren einen Migrationshinter-

grund. In diesem Jahrzehnt entscheidet sich, ob wir langfristig den sozialen Zusammenhalt sichern können, ob die jungen Migranten zu einer Generation der Gewinner werden, ob Deutschland seine Attraktivität für kluge Köpfe aus aller Welt steigern kann, ob wir die klugen Köpfe aus unserem Land bei uns halten können, ob wir unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern können, ob Deutschland ein weltoffenes, tolerantes, lebens- und liebenswertes Land bleibt.“

Maria Böhmer sieht einerseits Fortschritte – Integration „gewinnt an Fahrt“ – gleichzeitig konstatiert sie aber „Großbaustellen“, in den Bereichen Bildung und Ausbildung sowie auf dem Arbeitsmarkt. Hier sei die Lage vieler MigrantInnen nach wie vor „dramatisch“. Die genannten Großbaustellen werden in dem Bericht auf immerhin 150 von etwas über 600 Seiten thematisiert. Insgesamt werden in dem Bericht alle Themen

angesprochen, die mit den Feldern Migration und Integration zu tun haben. Das reicht von den „großen“ Themen wie Nationaler Integrationsplan oder Islamkonferenz bis zu nur scheinbar kleinen Fragen wie der interkulturellen Öffnung von Jugendverbänden. Dieses Vorgehen zeigt plastisch, was mit Integration als Querschnittsaufgabe gemeint ist.

Dafür, wie gelungene Integration Deutschland voranbringt, hatte Maria Böhmer bei der Vorstellung des Berichts ein Good-Practice-Beispiel: „Wir alle sind begeistert vom Teamgeist und der Leistung der deutschen Nationalmannschaft. Ich wünsche mir über den Fußball hinaus, dass Vielfalt zum Erfolgsmodell für unser Land wird.“

Der Bericht kann heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/8_bericht_intbeauftragte

Klassifizierung von Kompetenzanforderungen

Europäische Kommission ruft zur Mitarbeit auf

Die Europäische Kommission hat begonnen, eine europäische Klassifizierung zu entwickeln, in der die wichtigsten Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen für eine Vielzahl von Berufen beschrieben werden (European Skills Competences and Occupations – ESCO). Dieses neue Instrument richtet sich an Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes und des Bildungssektors. In den kommenden Jahren soll es

kontinuierlich weiterentwickelt werden und in Zukunft möglichst viele Berufe umfassen. Nach Abschluss der Entwicklungsphase wird ESCO in allen EU-Sprachen zur Verfügung stehen. Sämtliche Institutionen des Arbeitsmarktes und Bildungssektors werden auf ESCO zugreifen und im Rahmen ihrer jeweiligen Systeme nutzen können. Auf europäischer Ebene soll ESCO zur Verbesserung der vom Europäischen Portal zur beruflichen Mobilität EURES bereitgestellten Dienstleistungen beitragen.

Damit ESCO die Anforderungen der Nutzer bestmöglich erfüllen kann, haben Interessierte wie etwa Arbeitsvermittlungsstellen, Sozialpartner, Unternehmen, Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen oder Entwickler von Stellensuchmaschinen im Internet die Möglichkeit, an der Entwicklung von ESCO mitzuwirken. Interessierte können sich dafür an das ESCO-Sekretariat wenden.

Positive Wirkung der Eignungsfeststellung

Studie untersucht Beschäftigungschancen von ALG II-Beziehern

Bestimmte außerbetriebliche Trainingsmaßnahmen der Jobcenter verhelfen Migrantinnen und Migranten, die ALG II beziehen, schneller zu einem neuen Job. Sie profitieren vor allem von Berufseignungstests und Kursen zur Vermittlung allgemeiner beruflicher Qualifikationen. Dies ist ein zentrales Ergebnis einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim.

Basis der Studie sind Daten der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2006. Verglichen werden die Wirkung der Trainingsmaßnahmen auf Zuwanderer und deutsche Grundsicherungsbezieher.

Die Studie zeigt, dass beide Gruppen sehr stark von Tests profitieren, die eine Eignung für bestimmte Berufe feststellen. So ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Frauen mit Migrationshintergrund ein Jahr

nach einem beruflichen Eignungstest etwa fünf Prozentpunkte höher als ohne diesen Test. Das ist eine signifikante Verbesserung, da die Wahrscheinlichkeit den Bezug von ALG II verlassen zu können bei 10 Prozent liegt. Der Wert für alle Betroffenen liegt bei 20 Prozent.

Ebenso erhöht die Vermittlung von allgemeinen beruflichen Kenntnissen wie Maschinenschreiben oder kaufmännische Grundlagen die Beschäftigungschancen. Die Wahrscheinlichkeit eine Stelle zu finden liegt für Frauen mit Migrationshintergrund ein Jahr nach Trainingsbeginn um fast 13 Prozentpunkte über der Wahrscheinlichkeit von ungefördernten Migrantinnen. Bei Frauen ohne Migrationshintergrund liegt die Wahrscheinlichkeit nur sechs Prozentpunkte höher. Bei Männern ist es umgekehrt. Männer ohne Migrationshintergrund profitieren stärker als Zuwanderer.

Die Studie kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/zew-studie

TERMINE

Tagung: 21.10.2010

Vorbereitungstagung zur Woche der Weiterbildung 2011
Hans-Böckler-Haus, Düsseldorf

Seminar: 25.–26.10.2010

Grundlagen für die Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen – Einführung in das Ausländerbeschäftigungrecht
DGB Tagungszentrum Hattingen

Training: 29.–31.10.2010

Medientraining für Migrantenselbstorganisationen – Auftritt vor Kamera und Mikrofon
DGB Tagungszentrum Hattingen

Tagung: 05.11.2010

Behördentagung 2010: Interkulturelle Verwaltung – Selbstbild zwischen Anspruch und Wirklichkeit
Nürnberg



„Unsere Kinder“ oder verlorene Generation?

**Kommentar von Ingrid Sehrbrock,
stellvertretende Vorsitzende des Deutschen
Gewerkschaftsbund**

Als vor Kurzem der Berufsbildungsbericht 2010 erschienen ist, war darin zu lesen, dass die Quote der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher 2008 bei 32,2 Prozent lag. Der Anteil ihrer Altersgenossen mit deutschem Pass lag mit 68,2 Prozent mehr als doppelt so hoch. Die Integrationsbeauftragte Maria Böhmer sprach von einem „Alarmsignal“ – zu Recht.

Eine andere Zahl: Von den deutschen Jugendlichen erreichen 30,5 Prozent die allgemeine Hochschulreife, von den ausländischen Jugendlichen sind es 20,7 Prozent – dies die Zahlen aus dem Schuljahr 2007/2008. Diese Daten standen dann auch im wenig später veröffentlichten Migrationsbericht der Integrationsbeauftragten.

Angesichts solcher Daten wird in der Zuwanderer-Community hier und da diskutiert, ob man nicht ganz nüchtern konstatieren müsse, dass es eine verlorene Generation gibt, der vielleicht die Aufgabe zufällt als „vorbereitende Generation“ den Nachrückenden den Weg zu ebnen. Ich halte das für falsch. Bildung ist ein Menschenrecht und deshalb nicht teilbar. Da kann man nicht mal eben sagen: Das setzen wir für eine Generation aus und überlassen die Menschen der Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigung. Wir als Gewerkschaften schreiben niemanden ab. Jeder hat das Recht auf eine zweite Chance.

Eine andere Reaktion auf die genannten Zahlen ist die Aussage, die Jugendlichen seien nicht ausbildungsfähig. Das ist eine reichlich infame Schuldzuweisung an diejenigen, die von einem Bildungssystem fallen gelassen wurden, das nicht in der Lage ist, die

Herausforderungen, die mit einer Einwanderungsgesellschaft verbunden sind, zu meistern. Der Bundeskongress des DGB vom Mai 2010 hat deshalb Bund und Länder aufgefordert, das Angebot an Ganztagschulen zu erweitern, da ein längeres gemeinsames Lernen zur Verbesserung der Chancengleichheit unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft beträgt, und eine Strategie der interkulturellen Öffnung des Bildungssystems zu entwickeln. Pädagogische Konzepte für Kindertagesstätten und Schulen mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund gibt es längst. Wir brauchen einen stärkeren Austausch zwischen Kitas und Schulen, die diese Konzepte erfolgreich anwenden und jenen, die sich entsprechend öffnen wollen.

Interkulturelle Öffnung ist eine der zentralen Fragen. Nicht zufällig haben sich das alle Akteure im Nationalen Integrationsplan auf die Selbstverpflichtungsfahne geschrieben. Und wir dürfen nicht übersehen, dass da auch einiges geschieht. Es sind zum Beispiel oft hoch engagierte Integrationsbeauftragte in den Kommunen, die ganz praktisch in den Kitas etwas anstoßen und es sind hoch engagierte Erzieherinnen und Erzieher, die eine interkulturelle Öffnung ihrer Einrichtungen vorantreiben. Wer mit ihnen spricht, wird immer wieder hören, wie sie von den Fortschritten – erfreulichen oder zu langsam – „unserer Kinder“ reden.

Und das führt zu einer Fragestellung, die nichts mit pädagogischen Konzepten zu tun hat, auf die wir gleichwohl eine Antwort finden müssen. Im einem Beschluss des DGB-Bundeskongresses heißt es: „Individualle und strukturelle Diskriminierungen sind in allen Lebensbereichen sichtbar. Dies gilt für die Übergangsempfehlungen für eine weiterführende Schule oder bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gleichermaßen. Trotz gleicher Schulabschlüsse und Leis-

tungen haben Jugendliche mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Schlimmer noch, je höher der Schulabschluss, desto größer die Chancendifferenz.“

Unabhängig davon, wo die Gründe für eine Diskriminierung liegen, zeigt der Fakt, dass wir als Gesellschaft die betroffenen jungen Menschen nicht als „unsere Kinder“ ansehen. Es gibt ja den Textbaustein aus Sonntagsreden: Die Jugend ist unsere Zukunft. Der Satz ist schrecklich abgegriffen, was ihn nicht daran hindert, wahr zu sein. Die Jugend – das sind die Kinder dieses Landes, nicht nur die mit deutschem Pass oder deutschen Wurzeln. Wenn man das nicht mehr erklären muss, wird Gleichbehandlung zur Selbstverständlichkeit. Und das ist zumindest ebenso wichtig wie pädagogische Konzepte.

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: ideeal, Essen

Fotos: photocase: ig3l; DGB/privat

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



Bundesministerium
des Innern



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Europäischer Integrationsfonds