



NEWSLETTER 07/2011

FORUM | MIGRATION



Vorrangprüfung entfällt

Kabinettschluss stößt auf Widerspruch beim DGB

Am 22. Juni hat das Bundeskabinett beschlossen, dass für Ärzte und Ingenieure der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten wollen, die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit entfällt. Bislang musste die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA prüfen, ob für einen Arbeitsplatz ein Bewerber mit Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaats (EU-25) zur Verfügung steht. Es bleibt allerdings die Bedingung, dass eine Bewerberin/ein Bewerber mindestens 66.000 Euro im Jahr verdienen muss. Laute Kritik an der Einkommensgrenze gab es von Arbeitgeberseite und der FDP. Aber auch Bundesarbeitsministerin von der Leyen erklärte, man werde sich die Frage stellen müssen, ob diese Grenze noch „lebensnah“ sei.

Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer kritisierte hingegen: „Der Fachkräftemangel von heute ist hausgemacht und spiegelt die Versäumnisse der Vergangenheit wider. Wir müssen endlich die inländischen und europäischen Potenziale ausschöpfen, bevor die Un-

ternehmen außerhalb Europas Fachpersonal anwerben, um ihre Niedriglohnstrategie nun auch auf den Bereich von Hoch- und Höchstqualifizierten auszuweiten.“ Ergänzend erklärte Sommer: „Die europäische Krise ist eine Krise der jungen Generation. Die jungen Menschen in Spanien oder Irland sind gut ausgebildet und motiviert, aber ohne Arbeitsmarktperspektive in ihrem Heimatland. Um sie sollten wir uns bemühen.“

Auf einem Treffen im Gästehaus der Bundesregierung im brandenburgischen Meseberg berieten Regierung, Gewerkschaftsvertreter und Vertreter der Wirtschaft über die Frage des Fachkräftemangels. In einer gemeinsamen Erklärung werden Bemühungen angekündigt, die Potenziale von Frauen und älteren Beschäftigten, Arbeitslosen und hier lebenden Zuwanderern besser zu erschließen, durch ein „hochwertiges, durchlässiges und möglichst frühzeitig ansetzendes Bildungssystem und bedarfsgerechte Qualifizierung nachhaltig zur Fachkräftesicherung“ beizutragen. In Bezug auf Zuwanderung wird eine verbesserte Willkommenskultur angestrebt, „die auch in verbesserten, bedarfsorientierten Rahmenbedingungen für die Zuwanderung zum Ausdruck kommt“.

INHALT 07/2011

Vorrangprüfung entfällt	1
Berufsanerkennung für Drittstaatsangehörige	2
Arbeitnehmerfreizügigkeit	2
Zahlenwerk: Erteilte Arbeitserlaubnisse für Personen aus den MOE-Staaten	2
Stabile Brücken	3
Gleiche Chancen – Gleicher Erfolg	3
Handbuch zum Europäischen Antidiskriminierungsrecht	3
Termine	3
Politische Partizipationsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland – Kommentar von Dr. Karamba Diaby, Vorsitzender des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates	4



Berufsanerkennung für Drittstaatsangehörige

DGB mahnt in einer Stellungnahme Nachbesserungen an

Am 1. Juli – mit Erscheinen dieser Ausgabe von Forum Migration – berät der Bundestag in erster Lesung den Gesetzentwurf „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“. Dabei geht es um die Qualifikation, die Drittstaatsangehörige in ihrem Herkunftsland erworben haben. Die Anerkennung der Berufe von Unionsbürgerinnen und -bürgern wird durch verschiedene EU-Richtlinien geregelt.

Das Ziel der geplanten Gesetzgebung, Fachkräfte mit Auslandsqualifikationen besser in den Arbeitsmarkt einzubinden und damit zur Integration beizutragen, wird in einer Stellungnahme des DGB ausdrücklich begrüßt. Allerdings kritisiert der DGB, dass der Entwurf hinter den Eckpunkten, die das Bundeskabinett am

9. Dezember 2009 beschlossen hat, zurückbleibt. So fehle ein öffentlich zugängliches Informationsportal, über das Informationen über Anerkennungsmöglichkeiten vor der Einreise gewonnen werden können. Daneben seien Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Erstanlaufstellen für reglementierte Berufe weiter nicht geklärt.

Ein weiterer Kritikpunkt des DGB: „Nach wie vor fehlen einheitliche gesetzliche Vorgaben für Migrantinnen und Migranten mit einem Hochschulabschluss, der im Ausland erworben wurde und in Deutschland nicht anerkannt wird.“ Gleichmaßen kritisiert der DGB, dass Maßnahmen zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikation fehlen, hofft aber auch Nachbesserung: „Der DGB ist überzeugt, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens insbesondere das Angebot an Ergänzungs- und Anpassungsqualifikationen ausgebaut werden muss. Sinnvoll ist, einen grundsätz-

lichen Rechtsanspruch auf Ergänzungs- und Anpassungsqualifizierung einzuführen.“

Die vorgesehene Regelung, wonach Antragsteller verschiedene Unterlagen in Form von Originalen oder beglaubigten Kopien in deutscher Sprache vorlegen müssen und die zuständige Stelle auch eine andere Form für die vorzulegenden Dokumente zulassen kann, wird ausdrücklich begrüßt.

Ergänzend schlägt der DGB vor, dass zum Beispiel für Flüchtlinge, die nicht über die notwendigen Papiere verfügen und sie auch kaum beibringen können, ein Kompetenzfeststellungsverfahren eingeführt wird.

 Die Stellungnahme des DGB kann im Internet heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/stellungnahme_berufsanerkennung

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Informationen des DGB zur Situation nach dem 1. Mai 2011

Am 1. Mai 2011 endete die siebenjährige Übergangsfrist für die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit der acht MOE-Staaten: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien, die Slowakische Republik, die Tschechische Republik und Zypern. (Siehe dazu auch: EUROPA:INTEGRIERT Schwerpunkt: Vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit). Die im Vorfeld befürchteten größeren Zuwanderungen von Arbeitskräften aus Osteuropa blieb aus. Auch die Ängste der Neumitglieder vor dem „Brain Drain“ er-

füllten sich nicht. Die Prognosen erinnern häufig an Wetterberichte. Doch trifft die volle Ausnutzung der Siebenjahresfrist des Übergangs auch auf Kritik, sind doch wanderungswillige Fachkräfte aus den MOE-Staaten bereits in andere EU-Staaten ausgewandert, die die Freizügigkeit bereits früher einführten.

Während die ebenfalls 2004 beigetretenen Neumitglieder Malta und Zypern eine sofortige Freizügigkeit erhielten, mussten Arbeitnehmer aus den acht anderen Beitrittsstaaten teilweise bis zum 1. Mai 2011 warten. Immer noch keine Freizügigkeit erhalten wanderungswillige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den später beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien, diese müssen noch maximal bis zum 31.12.2013 warten.

Der DGB informiert über die neuen Gegebenheiten. Auf der Seite des Bundesvorstands werden wichtige Fragen zu diesem Thema behandelt und auch ein Zahlenwerk zu erteilten Arbeitserlaubnissen an MOE-Staatsangehörige für die Jahre 2007 bis 2010 veröffentlicht (siehe Zahlenwerk auf dieser Seite).

Um den Übergang der Freizügigkeit „möglichst sozial, gerecht und aktiv“ zu gestalten, veröffentlichte der DGB-Bundesvorstand ein Sieben-Punkte-Dossier, das unter anderem flächendeckende, gesetzliche Mindestlöhne fordert, um Lohndumping zu verhindern, eine Aufnahme aller Branchen in das Entsendegesetz und eine bessere Informationspolitik.

Genau am Punkt der Informationspolitik setzen der DGB Berlin-Brandenburg und der DGB Sachsen gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und den polnischen und tschechischen Partnergewerkschaften an. Eine Informationsbroschüre mit dem Titel



„Entsendung nach Deutschland“ wurde in deutscher, polnischer und tschechischer Sprache veröffentlicht, um Neuankömmlinge schnell über ihre Rechte aufzuklären, denn nur „wer seine Rechte kennt, kann sie auch einfordern“, so die Vorsitzende des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg, Doro Zinke.

 Die erwähnten Informationen finden sich im Internet unter:

DGB Bundesvorstand: „Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrecht von Staatsangehörigen aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten“:
www.dgb.de/themen/++co++76506a88-6c18-11e0-6423-00188b4dc422/@@index.html?search_text=migration&x=0&y=0

DGB Bundesvorstand: „Beschluss vom 05.04.2011, Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv gestalten“:
www.migration-online.de/beschluss_an_freizuegigkeit_2011

DGB Berlin-Brandenburg: „Entsendung nach Deutschland“:
www.eu.dgb.de/filemanager/download/3130/Information%20Entsendung%20nach%20Deutschland.pdf
sowie:
www.migration-online.de/dgb_entsendung_2011

Erteilte Arbeitserlaubnisse

Personen aus den MOE-Staaten 2007 bis 2010 (Arbeitserlaubnis EU nach § 284 SGB III)

Bulgarien	57.034
Estland	3.949
Slowenien	1.163
Lettland	3.266
Litauen	5.524
Polen	76.427
Rumänien	43.174
Slowakische Republik	8.612
Tschechische Republik	10.566
Ungarn	16.291
Sonstige	1.751
Gesamt	227.757



Stabile Brücken

Vorbildliche Beispiele aus dem transnationalen Projekt Bridge-IT

Die Ergebnisse des transnationalen Projekts Bridge-IT, an dem auch das DGB Bildungswerk beteiligt war, sind jetzt veröffentlicht worden. Ziel des von der EU-Kommission geförderten Projekts war es, Zuwanderern und ethnischen Minderheiten den Zugang zur Informationsgesellschaft zu ebnen. Verstanden war das auch als Beitrag, die Integration von Zuwanderern in der EU zu fördern und gleichzeitig die kulturelle Vielfalt zu stärken.


Kernstück der Broschüre ist die Vorstellung von 60 Good-Practice-Beispielen. Zuvor wird im Rahmen einer Literaturstudie untersucht, welche Nachfrage Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten

nach Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK bzw. ICT) in der EU haben und wie die Versorgung damit aussieht. Das schließt die Frage danach ein, welche speziellen Angebote es für diese Gruppe gibt und welche IuK-basierten Initiativen in Europa mit Zielrichtung auf Migranten arbeiten. In einem weiteren Kapitel wird die Methode vorgestellt, die zur Herausfilterung der vorgestellten Good-Practice-Beispiele verwendet wurde.

Die vorgestellten Initiativen lassen sich in drei inhaltliche Ansätze aufteilen. Eine Reihe von Initiativen kümmert sich um den Zugang zu IuK und die Verbreitung von IT-Kompetenz. Bei Jüngeren ist das kein Thema. Dieser Ansatz zielt insbesondere auf ältere Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten und da besonders auf Frauen.

Ein weiterer Ansatz ist die IuK-Nutzung, um die Zielgruppe zu unterstützen. Das umfasst zum Beispiel die Bereitstellung zielgruppenspezifischer Angebote inhaltlicher Art und Dienstleistungen.

Der dritte Ansatz schließlich nutzt die Informations- und Kommunikationstechnologien zur Unterstützung der Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten und ihre Unterstützung, etwa durch Kommunikation mit der Mehrheitsgesellschaft. Dieser Ansatz zielt nicht ausschließlich auf Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten, sondern auf alle, die mit dem Thema befasst sind oder sich dafür interessieren und verankert das Thema Migration sehr breit.

 Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/bridge_it_good_practice

Gleiche Chancen – Gleicher Erfolg

Berufsbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) haben in der Reihe „Schriften zur Beruflichen Bildung“ eine Publikation mit dem Thema „Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung“ veröffentlicht, in deren Fokus Jugendliche mit Migrations-

hintergrund und deren Chancen in Bildung und Beruf stehen.

Das Ergebnis ist nicht weiter überraschend: Jugendliche mit Migrationshintergrund finden sich häufiger in Ausbildungsberufen wieder, in denen die Vertragsauflösungsquote höher und die Übernahme weniger wahrscheinlich ist. Sie landen seltener in ihren Wunschberufen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund

und sind oft überqualifiziert. Bei gleichen Chancen zu Beginn der Ausbildung was die Faktoren sozialer Hintergrund, Grad des Schulabschlusses und Ausbildungsbedingungen betrifft, erreichen sie ebenso gute Prüfungsergebnisse wie Auszubildende ohne Migrationshintergrund. Das ist neu, aber nicht überraschend.

 Weitere Informationen gibt es unter: www.bibb.de
Die Publikation ist jedoch kostenpflichtig.

Handbuch zum Europäischen Antidiskriminierungsrecht


Veröffentlichung der Europäischen Agentur für Grundrechte

Die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA) hat vor Kurzem das „Handbuch zum Europäischen Antidiskriminierungsrecht“ vorgelegt. Das knapp 200 Seiten starke Handbuch entstand in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EuGHMR). Morten Kjaerum, Direktor der FRA, kündigte während der Veröffentlichung an, dass das Handbuch im Laufe des Jahres 2011 in 22 Sprachen übersetzt werden wird. Das Handbuch, so Kjaerum weiter, sei ein „nützliches Werkzeug für einen schnelleren und effektiveren Zugang zur Justiz“. Der Präsident des EuGHMR, Jean-Paul Costa, ergänzt: „Dieses Handbuch wird den Zugang zur Gerichtsbarkeit für Diskriminierungsopfer europaweit verbessern. Es erläutert ein kompliziertes System von Vorschriften auf einfache und umfassende Art und Weise.“

Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick über die Entstehung und die Grundsätze des europäischen Antidiskriminierungsrechts, die dazugehö-

gen Schutzmechanismen, die unterschiedlichen Formen der Diskriminierung, die Frage der Beweislast und den Geltungsbereich des Antidiskriminierungsrechts. Außerdem führt es die verschiedenen Schutzgründe auf und erläutert sie.

Beispielsweise sind in den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU folgende Schutzgründe festgelegt: Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Weltanschauung und sexuelle Ausrichtung. Diese Auflistung von Schutzgründen sei jedoch keinesfalls erschöpfend, sondern könne im Einzelfall erweitert werden. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) kennt noch weitere Schutzgründe. Die Staatsangehörigkeit kann beispielsweise einen Schutzgrund darstellen, genauso wie die „politische und sonstige Anschauung“, die „Soziale Herkunft, Geburt und Vermögen“ oder auch die „Sprache“.

 Weitere Informationen, das Handbuch und die Presseerklärung findet man im Netz unter:
http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_per_year/pub_handbook_caselaw_en.htm

TERMINE

Seminar: 09.07.2011

Projektmanagement 1 für MSO: Projektvorbereitung Fördermodelle, Mittelgeber, Projektskizze
Ort: BLM Büro-Service GmbH, München

Seminar: 10.07.2011

Projektmanagement 2 für MSO: Projektvorbereitung Finanzplan und Antragsunterlagen
Ort: BLM Büro-Service GmbH, München

Seminar: 23.07.2011

Projektmanagement 3 für MSO: Projektdurchführung Controlling: Finanzen
Ort: BLM Büro-Service GmbH, München

Seminar: 24.07.2011

Projektmanagement 4 für MSO: Projektdurchführung Controlling: Inhalte, Ziele
Ort: BLM Büro-Service GmbH, München

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



Politische Partizipationsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten in Deutschland



Kommentar von Dr. rer. nat. Karamba Diaby, Vorsitzender des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates

Ein Kernstück der Integration ist für mich einerseits das Recht mitbestimmen zu können und andererseits mitbestimmen zu wollen. Von den 82 Mio. Menschen, die in Deutschland leben, sind 7,3 Mio. AusländerInnen. Aus aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes geht hervor, dass sowohl die absolute Zahl als auch der relative Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands zunimmt. Demnach sind 15 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund Teil unserer Gesellschaft. Fast jedes dritte Kind unter zehn Jahren hat einen Migrationshintergrund.

Die Zuwanderung in Deutschland kann aber nur zum Erfolg führen, wenn auch die Zugewanderten selbst politische Partizipationsmöglichkeiten erhalten. Voraussetzung dafür sind nicht nur konkrete Integrationsangebote an die Zugewanderten, sondern ihre eigene Integrationsbereitschaft.

Das Demokratieprinzip Deutschlands verbietet aber einer relevanten Minderheit, die sich in unserem demokratischen Verfassungsstaat niedergelassen hat, die politische Mitwirkung auf Dauer. Dies stellt meines Erachtens ein großes Defizit in unserem Staat dar. Dabei ist das Wählen als das klassische Mitwirkungsmittel in einem repräsentativ organisierten Staat ein hervorragendes Beispiel. Die Legitimität von Wahlen fordert eine möglichst hohe Übereinstimmung von Staatspolitik und Wohnbevölkerung. Vor diesem Hintergrund besteht in Deutschland, in Bezug auf die politische Partizipation der MigrantInnen, enormer Reformbedarf. Auch wenn den 1,8 Mio. Uni-

onsbürgerInnen das Kommunalwahlrecht und das Wahlrecht für das Europäische Parlament eingeräumt wird, ändert das nichts an der Tatsache, dass ca. 9 % der Bevölkerung von der politischen Mitbestimmung ausgeschlossen sind und obwohl 40 % der AusländerInnen länger als 15 Jahre und viele von ihnen schon in der zweiten und dritten Generation in Deutschland leben. Es bleibt zu hoffen, dass die von den meisten Parteien und Ausländer-/Integrationsbeiräten geforderte Einführung des

allgemeinen Wahlrechts für alle, die sich bereits eine bestimmte Zeit legal in Deutschland aufhalten in naher Zukunft sich in Gesetzestext niederschlägt.

Andererseits ist aber auch festzustellen, dass die Beteiligung von UnionsbürgerInnen sowie von Eingebürgerten an Kommunal- und Europawahlen allgemein schlecht ausfällt. Um dieser Schieflage entgegenzuwirken, sind aus meiner Sicht zwei Maßnahmen notwendig: Zum einen die Erhöhung der Einbürgerungsquote z.B. durch den Abbau bürokratischer Hürden bei Einbürgerungen, sowie einer verbesserten Aufklärungsarbeit unter den Zugewanderten, um die langfristigen Vorteile einer Einbürgerung auch für die nachwachsende Generation bewusst zu machen, sowie einer symbolischen Aufwertung des politischen Stellenwertes von Einbürgerungen. Dazu gehört zum Beispiel die öffentliche Würdigung der Einbürgerung durch eine feierliche Begrüßung von neuen BürgerInnen durch politische VertreterInnen. Dies wird in einigen Kommunen lobenswerter Weise bereits praktiziert.

Zum anderen kann die Schieflage durch eine verstärkte Information und Aufklärung über die Wahlrechte behoben werden, da durch Unwissen und Abstinenz unbewusst die Mitwirkungsrechte von MigrantInnen verspielt werden. Besonders von Migrantenorganisationen sowie von Ausländer- und Integrationsbeiräte sollte durch gezielte Informationsvermittlung verstärkt dafür gesorgt werden, dass die Betroffenen wirklich ihre Bürgerrechte nutzen.

Meinem Verständnis zufolge sind dies zentrale Integrationserfordernisse, die sowohl Zugewanderte als auch die Aufnahmegesellschaft zu erfüllen haben. Dazu gehört, dass beispielsweise die Aufnahmegesellschaft Zuwanderung und Integration als Teil der

Geschichte Deutschlands dauerhaft anerkennt. Zudem müssen Rassismus und jegliche Art der Ausgrenzung, Verunglimpfung von Minderheiten als Integrationshindernis begriffen und konsequent bekämpft werden. Um die politische Partizipation nachhaltig zu fördern, muss der Staat die aktuelle demografische Realität in seinem politischen Handeln berücksichtigen und Zuwanderung endlich als Teil der deutschen Geschichte anerkennen. Statt sich in destruktiven Debatten über Intelligenztests für Migranten oder eine vermeintlich gescheiterte Multikulti-Gesellschaft zu verlieren, brauchen wir eine deutsche „Willkommenskultur“, damit ein „Wir-Gefühl“ entstehen kann. Das ist aus meiner Sicht eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

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 Mangel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideaal, Essen
Titelfoto: Sebastian Niehoff
Fotos: photocase; smeyli;
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