



NEWSLETTER 04/2012

FORUM|MIGRATION



Regeln einhalten

Konferenz des Projekts Faire Mobilität

Der Alltag gewerkschaftlicher Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den neuen EU-Staaten wirkt für Außenstehende eher exotisch: 23 litauische Arbeitnehmer werden für drei Monate entsandt, um hier zu arbeiten, Stundenlohn acht Euro. Ein Abschlag und dann werden sie von Woche zu Woche vertröstet. Nach zwei Monaten geben sie auf. Einer kommt in die Beratung. Nun läuft das schwierige Unterfangen der Hilfe. Berichtet wurden dieser und andere Fälle auf der internationalen Konferenz „Arbeitnehmerfreizügigkeit – sozial, gerecht und aktiv“, die am 20. März 2012 in Berlin stattfand. Veranstalter war das Projekt „Faire Mobilität“, das vom DGB Bundesvorstand durchgeführt wird.

Bei der Beratung spielt es keine Rolle, ob die Menschen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit kommen, entsandt werden oder im Rahmen der Niederlassungsfreiheit hier (schein)selbstständig arbeiten – gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort müsse durchgesetzt werden, so Annelie Buntenbach vom DGB Bundesvorstand.

Zuwanderung in den Arbeitsmarkt nutzt der ökonomischen Entwicklung und hat keine negativen Folgen für den Arbeitsmarkt, wenn die Spielregeln eingehalten werden – so Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der die Arbeitsmigration der letzten Jahre beleuchtete. Nur muss die Einhaltung kontrolliert werden. Das war einhellige Meinung einer Runde von Politikerinnen und Politikern der fünf Bundestagsfraktionen. Ebenfalls klar war: Kontrolle allein reicht nicht. Was dazu kommen müsse, bleib umstritten: Höhere Strafandrohung, größere gesellschaftliche Achtung solcher „Kavaliersdelikte“, eine europäische Sozialpolitik. Und es gibt Grauzonen: Die Weitervergabe von Arbeiten an Subunternehmen ist legal. Wenn aber eine Kette von Subs entsteht und das letzte Glied die Leute nicht entlohnt, ist die Legalität vorbei. Die Haftung des Generalunternehmers (wie in der Bau-branche) ist hier eine zentrale Forderung, um Abhilfe zu schaffen. Um Grauzonen zu schrumpfen, ist auch eine intensive Informationspolitik in den Herkunfts-ländern nötig. Deshalb hat der DGB einen Tag vor der Konferenz ein Abkommen mit den beiden bulgarischen Gewerkschaftsbünden geschlossen, die dies sicherstellen. Weitere Abkommen sollen folgen.

INHALT 04/2012

Regeln einhalten	1
Beratung und Kommunikation	2
Migration und Gesundheit	2
Krankenquote	2
Krankheiten/Beschwerden	2
Pflegebedürftigkeit von Migrantinnen und Migranten	3
Bündnis für gute Pflege	3
Preisträger geehrt	3
Feiertage	3
Demografischer Wandel und Migration in arbeitsmarktpolitischer und fiskalischer Perspektive – Kommentar von Hans Dietrich von Loeffelholz, BAMF	4



Beratung und Kommunikation

Das Projekt Migube ist abgeschlossen

Die Verbindung von guter Beratung und gelungener Kommunikation war der Kern des Projekts Migube – Migrantinnen und Migranten besser beraten, das der Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk im Jahr 2011 durchgeführt hat. Genauer gesagt ging es um Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten, insbesondere aus Drittstaaten. Im Rahmen des Projekts wurden die interkulturellen Kommunikationskompetenzen bei zwei Zielgruppen gestärkt, nämlich Beraterinnen und in der öffentli-

chen Verwaltung, speziell der Arbeitsverwaltung und Beschäftigten in Krankenhäusern.

Dass eine erfolgreiche Kommunikation nicht schon eine gute Beratung ausmacht, ist einleuchtend. Ebenso einleuchtend ist, dass sie unabdingbare Voraussetzung für eine gute Beratung ist. Fehlt die Grundlage für Kommunikation kann lautstarke Sprachlosigkeit die Folge sein. Das ist durchaus auch wörtlich zu verstehen. Mangelnde interkulturelle Kompetenz kann zu Missverständnissen oder Konflikten führen, deren Ursache in den unterschiedlichen kulturellen Prägungen liegt.

Dass Missverständnisse bei einer Diagnose oder medizinischen Behandlung zu erheblichen negativen Folgen führen können, dürfte leicht nachvollziehbar sein. Interkulturelle Kommunikationskompetenz ist in einem Zuwanderungsland also eine Fertigkeit, die das Personal in Krankenhäusern in die Lage versetzt, ihren Beruf gut ausüben zu können. Gleichzeitig sichert es den Migrantinnen und Migranten einen gleichen Zugang zur gesundheitlichen Versorgung und ist somit Sicherstellung des demokratischen Prinzips der Teilhabe.

Migration und Gesundheit

Ergebnisse einer Tagung vom Dezember 2011

„Migration und Gesundheit“ war das Thema einer Tagung, die im Dezember 2011 in Köln zum Abschluss des Migube-Projekts stattgefunden hat. Der Psychotherapeut und Integrationsbeauftragte der LVR-Klinik Köln, Dr. Ali Kemal Gün, beleuchtete das Thema Migration und Gesundheit zunächst unter der historischen Perspektive der Arbeitsmigration nach Deutschland und die von den Bewerbern als beschämend empfundenen gesundheitlichen Auswahlverfahren.

Heute lässt sich aus Statistiken ablesen, dass ältere Migrantinnen und Migranten häufiger von Krankheiten betroffen sind als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Das liegt aus Sicht von Ali Kemal Gün nicht an der Migration an sich, sondern an den

Arbeitsbedingungen: So arbeiten Migrantinnen und Migranten – gerade der ersten Generation – oft in sehr belastenden Tätigkeiten, in denen der körperliche Verschleiß höher ist. Daneben bestehen noch immer große Zugangsbarrieren zu den Gesundheitsdiensten und die Behandlung wird durch kulturelle Verständigungsbarrieren erschwert.

Ein entscheidendes Mittel, diese Situation zum Besseren zu verändern, ist eine interkulturelle Öffnung, verstanden als „die Anpassung der Institutionen der Regelstellen an die Erfordernisse einer multikulturellen, multiethnischen und multireligiösen Gesellschaft“.

Das Stichwort interkulturelle Öffnung griff der zweite Referent, Alois Moosmüller, auf. Er ist Hochschullehrer an der Universität München. Er erörterte das Thema unter dem Blickwinkel der Kommunikation.

Eine seiner Thesen: Wichtig ist zunächst einmal, seine eigenen Handlungsweisen zu verstehen. Das erst ermöglicht einen Perspektivwechsel zu begehen, sich in den anderen hineinzuversetzen, was eine erfolgreiche Kommunikation ermöglicht. Darüber hinaus machte er deutlich: „Wir müssen bei jeder Kommunikation davon ausgehen, dass unsere eigene Sicht der Dinge begrenzt ist.“ Das heißt: Für eine erfolgreiche Kommunikation muss man lernen, auch unklare Situationen auszuhalten.

Abgeschlossen wurde die Tagung mit einer Podiumsdiskussion, in der Praktikerinnen und Praktiker ihre Erfahrungen einbrachten.

 Die Dokumentation „Migration und Gesundheit“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/tagung_dez_11

Krankenquote

Nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit in %

Die Daten zeigen, dass die Krankenquote ausländischer Staatsangehöriger insgesamt unter der der deutschen Staatsangehörigen liegt. Allerdings ändert sich das Bild, wenn man die einzelnen Altersgruppen betrachtet. Bei den 40- bis 64-jährigen lag die Quote 2005 bei den Männern 11,2 % (deutsch) zu 13,4 % (ausländisch) und bei den Frauen bei 11,4 % (deutsch) zu 14,8 % (ausländisch). Diese Tendenz wird auch von einer anderen – etwas älteren – Untersuchung belegt.

	Männer		Frauen	
	deutsch	ausländ.	deutsch	ausländ.
1995	10,7	9,0	12,5	8,4
1999	9,6	7,4	10,8	6,9
2003	9,9	8,3	11,3	8,0
2005	11,6	9,7	13,1	10,2

 Daten: Statistisches Bundesamt. Auswertung: Robert-Koch-Institut 2008 (Migration und Gesundheit)

Krankheiten/Beschwerden

Bei nichtdeutschen Staatsangehörigen (55 Jahre und älter) und deutschen Staatsangehörigen (60 Jahre und älter)

	deutsch	nichtdeutsch
Herz-/Kreislauferkrankungen	44,0	29,4
Rheuma	43,5	10,9
Mobilitätsbeeinträchtigung	26,2	11,3
Erkrankung der Lunge/Atemwege	23,0	8,0
Erkrankung der Verdauungsorgane	19,9	6,0
Diabetes mellitus	19,1	7,8
Gehbehinderung	13,1	14,3
Schlaganfall	11,2	4,2
Sehbehinderung	10,8	7,7
Schwerhörigkeit	9,2	12,1
Gicht	8,9	2,8
Inkontinenz	7,3	0,5
Lähmung	2,1	1,9
Sprachstörung	1,1	1,1
Epilepsie	1,0	0,5
Erblindung	0,6	0,4
Sonstige	13,1	14,5

 Daten: Freie und Hansestadt Hamburg 1996 und 1991/92. Auswertung: Robert-Koch-Institut 2008 (Migration und Gesundheit)



Pflegebedürftigkeit von Migrantinnen und Migranten

Forschungsbericht des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) veröffentlichte Anfang März 2012 einen Forschungsbericht zum Thema Pflegebedürftigkeit von Migranten in Deutschland. Die Studie zeigt, dass ein Migrationshintergrund die Erkrankungs- und Pflegewahrscheinlichkeit durchaus beeinflusst. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten für Migranten, eine adäquate Betreuung zu erhalten, eingeschränkt.

Das Statistische Bundesamt geht für das Jahr 2009 von rund 192.000 pflegebedürftigen Personen mit Migrationshintergrund aus. Der Anteil der Pflegebedürftigen mit Migrationshintergrund an allen Pflegebedürftigen liegt ungefähr bei 8,2 Prozent, was etwa dem Anteil an der Gesamtbevölkerung älterer Personen entspricht. Acht Prozent der Pflegebedürftigen

tigen in Privathaushalten, sieben Prozent der von ambulanten Diensten Betreuten sowie neun Prozent der vollstationär Versorgten weisen einen Migrationshintergrund auf.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass in Zukunft mit einem erhöhten Pflegebedarf bei älteren Menschen mit Migrationshintergrund zu rechnen ist, was zum einen dem demografischen Wandel und zum anderen den schweren Arbeitsbelastungen geschuldet ist, dem diese Gruppe ausgesetzt ist. Daraus lässt sich jedoch noch keine definitive Aussage ableiten, gibt es doch durchaus auch Gegenfaktoren, wie beispielsweise Ernährungsgewohnheiten und familiäre Solidarpotenziale.

Die Erwartungen an ihre pflegerische Versorgung unterscheidet sich kaum von Menschen ohne Migrationshintergrund. Sie erwarten Hilfe von Kindern und

Verwandten. Problematisch ist hierbei, dass nicht alle Familien in Deutschland haben und diese auch nicht unbedingt die Aufgabe übernehmen wollen.

Allgemein kommt die Studie zu dem Urteil, dass besonders die Datenlage zum Thema stark verbessert werden muss. Trotzdem gibt sie Handlungsempfehlungen, wie die interkulturelle Pflegeversorgung verbessert werden kann. Zum einen muss die allgemeine Integration verbessert werden, die gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen unter Migranten müssen verstärkt werden, auch geschlechtsspezifische Angebote müssen ausgebaut und die Sprachbarrieren überwunden werden.

Die Studie kann im Netz heruntergeladen werden unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb12-pflegebeduerftigkeit-pflegeleistungen.pdf?__blob=publicationFile

Bündnis für gute Pflege

„Billig-Pflege hat keine Zukunft“

Zehn Partner aus Selbsthilfe- und Verbrauchervertretern, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden sowie Gewerkschaften und Berufsverbänden haben Mitte Februar 2012 das „Bündnis für gute Pflege“ gegründet. Bei der Vorstellung des Bündnisses erklärte DGB Vorsitzendmitglied Annelie Buntenbach zur Situation der Beschäftigten im Pflegebereich: „Es ist dringend erfor-

derlich, dass die Pflegeberufe aufgewertet werden. Wir fordern die Verbesserung der Personalbemessung und der Ausbildungsbedingungen, eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung und deutlich höhere Einkommen in der Pflege. Billig-Pflege darf keine Zukunft haben, denn sie endet in Chaos und Elend. Wir fordern die Bundesregierung gemeinsam auf, die Verpflichtung zur ortsüblichen Entlohnung für Pflegepersonal nicht zu kippen.“

Annelie Buntenbach nahm dabei Bezug auf Pläne von Gesundheitsminister Bahr, die Verpflichtung zur ortsüblichen Entlohnung für Pflegepersonal aufzuheben. Dann würde nur noch der Mindestlohn (7,75 Ost/8,75 West) gelten. Buntenbach: „Das entspräche einer Abwertung der Löhne um bis zu 50 Prozent.“

Weitere Informationen unter: www.buendnis-fuer-gute-pflege.de

Preisträger geehrt

Wettbewerb Die Gelbe Hand

Am 16. März 2012 fand in Düsseldorf die Preisverleihung des Wettbewerbs „Die Gelbe Hand“ für das Jahr 2011/2012 statt. Ausgeschrieben hatte den Preis, der zum sechsten Mal vergeben wurde, der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“. Gesucht wurden Beiträge, die sich mit Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus auseinandersetzen und

für Gleichberechtigung werben – dies mit Bezug zu Berufsschule, Berufskollegs oder zur Arbeitswelt.

Den 1. bis 3. Preis erhielten die Klasse WKE 1c, Berufsbildende Schule I, Leer/Ostfriesland, Azubis des ersten Ausbildungsjahres der Rheinischen Bahngesellschaft, Düsseldorf, der Schüler Hamed Salman Chaudhry aus Jagel (Schleswig-Holstein). Ein Sonderpreis NRW ging an die DGB Jugend Duisburg-Niederrhein, ein

Sonderpreis der Gewerkschaftsjugend NRW an die Schülerinnen und Schüler der FM3A-Berufsschulklasse am Eduard-Spranger-Berufskolleg, Hamm.

Die Schirmherrschaft des Wettbewerbs hatten der nordrhein-westfälische Minister für Arbeit, Integration und Soziales, Guntram Schneider und der Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Franz-Josef Möllenbergs, inne.

Feiertage

Die folgenden Feiertage werden von verschiedenen Religionen und Kulturen im April begangen. Interkultureller Kalender 2012

01.04. Rama Navami (hinduistisch)

Dieses Fest feiern die Hindus zu Ehren Lord Ramas, der Inkarnation Vishnus. Rama ist auch der Held der berühmten Ramayana (epische Erzählung), die im Vorfeld des Festes immer wieder vorgelesen wird. Rama Navami ist Anlass für eine gründliche Reini-

gung des Hauses und seiner selbst. Auch ein Aspekt des Fastens ist vorhanden. Entweder verzichten die Gläubigen tagsüber vollständig auf Essen oder sie verzichten auf bestimmte Speisen.

07.–11.04. Pessach (jüdisch)

Das „Fest der ungesäuerten Brote“ war ursprünglich ein Wallfahrtsfest, zu dem die Bewohner Israels nach Jerusalem pilgerten und am zentralen Heiligtum Opfer darbrachten. Mit der Zeit rückte die Befreiung

aus der ägyptischen Knechtschaft als heilsgeschichtliches Ereignis in den Mittelpunkt. Alles Gesäuerte und sonstige Getreideprodukte (Chamez) wurden aus dem Haus verbannt, besonders der Ofen und der Herd werden einer rituellen Reinigung (gekaschert) unterzogen. Das Mazza (Fladenbrot aus Wasser und Mehl) wird während der Pessachzeit als Ersatz für normales Brot gegessen. Höhepunkt des Pessach ist die „Seder“ (Ordnung). Auf der geschmückten Tafel findet sich neben Weingläsern für alle Beteiligten ein zusätzlicher Kelch für den Propheten Elias.



Demografischer Wandel und Migration in arbeitsmarktpolitischer und fiskalischer Perspektive

Kommentar von Hans Dietrich von Loeffelholz, Chefökonom und Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen Migrations- und Integrationsforschung im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg

Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland betreffen nicht nur die Mehrheitsbevölkerung, sondern auch die Personen mit Migrationshintergrund; diese machen heute im Durchschnitt ein Fünftel der Bevölkerung aus, bei jüngeren Altersgruppen noch wesentlich mehr. Bei anhaltend niedrigen Geburtenraten werden die Anteile in Zukunft tendenziell noch steigen. Die absehbare Entwicklung wird im Folgenden in den Zusammenhang mit dem zukünftigen Fachkräftebedarf sowie mit den längerfristigen fiskalischen Implikationen für die Steuer- und Beitragszahler gestellt.

1. Zuwanderung und Fachkräftebedarf

Der demografische Wandel führt nicht nur zur Alterung und Schrumpfung der Erwerbspersonen in Deutschland, unter denen sich Mitte des nächsten Jahrzehnts fast 30 % Personen mit Migrationshintergrund befinden werden; bis dahin wird sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit auch eine Fachkräftelücke in Höhe von 6,5 Millionen Personen auftun; 400.000 bis 800.000 davon sollen durch Zuwanderung gewonnen werden. Fachkräfte werden also rar; auch wenn sich die Wirtschaft unter Ausschöpfung aller internen Optionen an diese Mangel-Situation anpassen wird, ihr Personal wird älter und „bunter“ und erfordert bessere Aus- und mehr

Weiterbildung sowie lebenslanges Lernen, wenn Deutschland als starke Volkswirtschaft im globalen Standortwettbewerb mit den asiatischen Schwellenländern sowie den BRIC-Staaten und der Türkei bestehen will.

2. Fiskalische Implikationen der Alterung und Schrumpfung der Personen mit Migrationshintergrund

Wenn sich längerfristig Alterung und Schrumpfung der Migranten-Community wie bei der Mehrheitsbevölkerung beschleunigen und damit auch die Personen mit Migrationshintergrund älter und insgesamt weniger werden, verschieben sich die Altersrelationen noch stärker in Richtung der älteren Bevölkerung. Dies tritt umso schneller ein, je weniger neue und damit üblicherweise viel jüngere Migranten nach Deutschland kommen und damit ihre zugewanderte Vorgängergeneration am Arbeitsmarkt ersetzen. Dies gilt schon bei der in Vorausberechnungen unterstellten „unteren“ (Netto-)Wanderungsannahme von jährlich 100.000 Personen.

Bei solch geringer oder noch mehr bei ausbleibender (Netto-)Neuzuwanderung werden die jüngeren Generationen schneller zahlen- und anteilmäßig abnehmen, die älteren einschließlich der alten Zuwanderer früherer Phasen entsprechend relativ zunehmen. Fiskalisch betrachtet muss nun die jüngere Generation, die im Erwerbsleben steht, wegen der durch die geringere Migration nachlassenden demografischen Vorteile relativ mehr an Steuer- und Beitragslasten tragen, oder mehr von der angehäuften Staatsschuld schultern. Alternativ wären staatli-

che Ausgabeneinschränkungen hinzunehmen.

Dem drohenden intergenerationalen Verteilungseffekt zulasten der Jüngeren kann nur dadurch entgegen gewirkt und damit dem Gebot der Generationengerechtigkeit Rechnung getragen werden, dass auch die älteren und relativ umfangreicher Gruppen einschließlich der früheren Zuwanderer länger aktiv bleiben und so die Jüngeren durch eine erhöhte Erwerbsbeteiligung sowie durch eine entsprechende Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit entlasten. Dies setzt freilich die effiziente Gestaltung der Arbeitsbedingungen und damit mehr Investitionen der öffentlichen Hand sowie des privaten Sektors in die entsprechenden Infrastrukturen voraus. Die Herausforderungen können aber auch dadurch abgedeckt werden, dass es einer effizienten Migrations- und Integrationspolitik gelingt, mehr junge, gut qualifizierte Zuwanderer als Fachkräfte für Deutschland zu interessieren, zu gewinnen und zu integrieren. Damit wäre es auch für die ansässigen Personen mit und ohne Migrationshintergrund leichter, die zukünftigen Ausgaben der Gesellschaft z.B. für Gesundheit und Pflege sowie für medizinische Versorgung insgesamt in einer alternden Bevölkerung zu schultern.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock

Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz

Koordination: Michaela Dälken

Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt

Layout/Satz: ideeal, Essen

Fotos: photocase: UlrikeA (Titelfoto)

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

