



NEWSLETTER 08/2012

FORUM | MIGRATION



Verwerfungen

Strukturelle Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

Der Blick in die Arbeitsmarktstatistik zeigt seit Jahren ein auffälliges Merkmal: Die Arbeitslosenquote unter Ausländerinnen und Ausländern ist mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen. Die aktuellen Daten (Mai 2012) zeigen eine Quote von 14,0 % bei ausländischen und 6,1 % bei deutschen Staatsangehörigen. Der Schnitt im Jahr 2010 lag bei 15,7 bzw. 7,0 %, im Jahr 2011 bei 14,6 bzw. 6,4 %.

Ein anderes Merkmal: Bei der geringfügigen Beschäftigung sind Ausländerinnen und Ausländer überrepräsentiert. Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren im September 2011 462.046 Menschen ohne deutschen Pass, das ist ein Anteil von 9,6 % an allen. Der Anteil von geringfügig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländern in einem Nebenjob lag bei 11,4 %. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag zum selben Zeitpunkt bei 7,4 %.

Wenn eine Gruppe über einen längeren Zeitraum deutlich schlechtergestellt ist, muss man von einer

Benachteiligung reden, die struktureller Natur ist. (Zur Erfassung nach ausländischer Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund siehe Seite 2.)

Die Daten zeigen nicht nur einen offenkundig schwereren Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten, sondern auch, dass sie, wo der Zugang gelungen ist, eher in gering qualifizierten Bereichen arbeiten.

Ein im Jahr 2011 erschienenes Working Paper des BAMF kommt für diesen Bereich zu dem Schluss: „In der beruflichen Stellung (vielfach noch Arbeiter/innen) und in den Wirtschaftszweigen, in denen sie tätig sind, spiegeln sich die Nachwirkungen der Anwerbung un- oder gering qualifizierter Arbeitskräfte bis in die 1970er-Jahre wider.“

Zu Erinnerung: Der Anwerbestopp wurde 1973 beschlossen. Dass sich in diesen fast 40 Jahren nur wenig geändert hat, verweist auf die soziale Selektion des deutschen Bildungswesens, das nicht in der Lage ist, vorhandene Talente zu fördern. Inzwischen macht der etwas merkwürdige Begriff von der „Vererbung“ sozialer Chancen die Runde.

INHALT 08/2012

Verwerfungen	1
Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte	2
Bundesagentur für Arbeit erfasst Migrationshintergrund	2
Migrationshintergrund von BA-Kunden	2
Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft	3
Interkulturelle Wochen 2012	3
Die anderen Flüchtlinge	3
Aktiv gegen Rechts: Aktionstag für Migration und Integration – Kommentar von Alexander Kirchner, Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	4
Feiertage	4



Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Strukturelle Diskriminierung in der Arbeitswelt

Strukturelle Diskriminierung festzustellen ist einerseits einfach, andererseits schwer. Wenn eine Gruppe, etwa Frauen, weniger als Männer verdient oder eine andere Gruppe, etwa Migranten, häufiger arbeitslos ist, macht das den Verdacht der Diskriminierung wahrscheinlich. Schwierig wird es, wenn das Maß der Diskriminierung bestimmt werden soll. Im Zweiten Integrationsindikatorenbericht der Integrationsbeauftragten wird die Schlechterstellung von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt im Wesentlichen auf eine schlechtere formale schulische und berufliche Ausbildung zurückgeführt. Als Ursachen für den verbleibenden Rest werden verschiedene Vermutungen aufgelistet, darunter: „Außerdem kann, wie Fallstudien und Experimente in der Forschungsliteratur belegt haben, Diskriminierung seitens der Arbeitgeber eine Rolle spielen, die sich jedoch nicht quantifizieren lässt.“

In den USA gibt es ähnliche Erklärungsmuster bezogen auf den Wert formaler Bildung, allerdings mit einem Unterschied, auf den zum Beispiel der Migrationssoziologe Phil Martin in Bezug auf die Einkommen verweist: „Die Wirtschaftswissenschaftler erklären mit ihren Modellen die Unterschiede, die wir bei den Einkommen beobachten können. Letztendlich bleibt bei diesen Modellen aber immer ein Teil von Lohnunterschieden, der nicht erklärt werden kann. Dieser Teil wird in amerikanischen Analysen auf Diskriminierung zurückgeführt.“ (siehe: Arbeit als Tor zur Integration, Tagungsdokumentation DGB Bildungswerk 2005) Damit wird Diskriminierung eher quantifizierbar. Allerdings sind beide Betrachtungsweisen ein Schlaglicht auf den Status quo. So wird ausgeblendet, ob die schlechteren formalen Abschlüsse ihrerseits auf Diskriminierung zurückzuführen sind.

Wenn man nun davon ausgeht, dass eine Diskriminierung (etwa beim Zugang zur Bildung) eine andere Diskriminierung nach sich ziehen kann und

so strukturell verankert ist, wird deutlich, dass an verschiedenen Gliedern dieser Kette angesetzt werden muss und auch kann. Betriebsräte haben hier durchaus gute Möglichkeiten aktiv zu werden. Zunächst einmal hat ein Betriebsrat die Möglichkeit, sich über die Zusammensetzung der Belegschaft auf dem Laufenden zu halten. Abgesichert ist das durch das Recht auf Information und Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Bei der Fort- und Weiterbildung kann der Betriebsrat sich zum Beispiel dafür einsetzen, dass verstärkt Beschäftigte zu einer Qualifizierung angeregt werden, die bisher kaum in diesem Bereich vertreten sind. Das gilt etwa für Migrantinnen und Migranten. Bei der Einstellung von Auszubildenden kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dass im Rekrutierungsverfahren nicht allein formale Abschlüsse berücksichtigt und ausbildungsbegleitende Hilfen zur Verfügung gestellt werden. (weitere Informationen zu den Möglichkeiten: Michaela Dälken: Managing Diversity, Bund-Verlag 2012).

Bundesagentur für Arbeit erfasst Migrationshintergrund

Arbeitsmarktstatistik wird auf neue Basis gestellt

Die Daten zum Arbeitsmarkt offenbaren immer auch eine statistische Schwierigkeit. Einmal sind Deutsche und Ausländerinnen/Ausländer erfasst, einmal Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Bislang galt: Das Statistische Bundesamt erfasst den Migrationshintergrund, die Bundesagentur für Arbeit die Staatszugehörigkeit, den Einreisestatus (Spätaussiedler, Flüchtlinge, Asylberechtigte) und den Aufenthaltsrechtlichen Status. Das wird sich von nun an ändern, auch die BA erfasst – zumindest soweit es möglich ist – den Migrationshintergrund.

Grundlage für den Unterschied ist das statistische Herangehen. Das Bundesamt erfasst Menschen, indem diese befragt werden. Da lässt sich dann auch die Frage nach dem Migrationshintergrund – vorher

definitorisch abgeklärt – stellen. Dies geschieht (Experten sagen: erst) seit dem Mikrozensus 2005. Die BA erfasst Fälle. Aus dem Status sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder Zugang in Arbeitslosigkeit oder Empfänger von Grundsicherung lässt sich kein Migrationshintergrund ableiten. Deshalb werden die Kunden der BA nach einem Migrationshintergrund befragt. Das betrifft alle mit Ausnahme jener, die nur Arbeit suchen.

Gesetzlich geregelt ist die Befragung im Sozialgesetzbuch III und der darauf basierenden Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung (MighEV) des Bundesarbeitsministeriums, die am 30. September 2010 in Kraft getreten ist.

Definiert wird der Migrationshintergrund in Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamts. Ein Migrationshintergrund liegt demzufolge vor, wenn

1. die befragte Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
 2. der Geburtsort der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteils der befragten Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteils in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte.
- Einige Unterschiede gibt es in Feinheiten, etwa bei der Erfassung der dritten Zuwanderergeneration

 Weitere Informationen im Methodenbericht Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III – Grundlagen der Erhebung

Im Netz unter: www.statistik.arbeitsagentur.de

Migrationshintergrund von BA-Kunden

Verteilung der Merkmale des Migrationshintergrundes über alle bisher Befragten: Arbeitslose, Arbeitsuchende, Ausbildungsuchende, Personen in Bedarfsgemeinschaften in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Stand April 2012

 Daten: Bundesagentur für Arbeit

1. Deutsche ohne Migrationshintergrund	51,9
2. Deutsche mit Migrationshintergrund	29,2
2.1 Personen mit eigener Migrationserfahrung	19,8
2.1.1 Deutsche mit eigener Migrationserfahrung	9,0
2.1.1.1 darunter Aussiedler/Spätaussiedler	4,6
2.1.2 Ausländer mit eigener Migrationserfahrung	10,8
2.2 Personen ohne eigene Migrationserfahrung	8,6
2.2.1 Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung	5,7
2.2.2 Ausländer ohne eigene Migrationserfahrung	2,9
2.3 Mit Migrationshintergr. – Zuordnung unbest.	0,8
3. Migrationshintergrund unbestimmt	19,0



Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft

Tagungsdokumentation stellt Forschungsstand vor


„Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft“ ist der Titel einer Tagungsdokumentation, die von der Sektion „Migration und ethnische Minderheiten“ (MueM) der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Gesprächskreises „Migration und Integration“ der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegeben wurde.

„Angesichts der Tatsache, dass immerhin ein Fünftel der in Deutschland lebenden Bevölkerung einen Migrationshintergrund aufweist, ist keine soziale

Ungleichheitsforschung mehr denkbar, die nicht systematisch diese Migrations- und Integrationsdimension einbezieht. Umgekehrt ist jede Forschung und Debatte zu Migration und Integration unzureichend, die nicht systematisch auch den Aspekt sozialer Ungleichheit mit berücksichtigt“. So begründen die Herausgeber die systematische Beschäftigung mit dem Thema.

Untersucht werden gleichzeitig der Zugang zu Chancen, die eine gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen und die Ergebnisse des Chancenzugangs, also die der Verteilung von gesellschaftlich relevanten Gütern, etwa Bildung, Einkommen berufliche Positionen.

Der Schwerpunkt der Beiträge bezieht sich auf Ungleichheiten in der schulischen und beruflichen Ausbildung. Daneben wird auch die Situation von Migrantinnen und Migranten in den Hochschulen beleuchtet.

 Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft – Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren (Tagungsdokumentation)
Hrsg. Patricia Pielage, Ludger Pries, Günther Schultze

 Die Dokumentation kann im Internet heruntergeladen werden unter:
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09198.pdf>


Interkulturelle Wochen 2012

PASST-SCHO

„Herzlich willkommen – wer immer Du bist“ steht auf einem fiktiven Pass mit dem Länderangabe „PASST-SCHO“. Das ist auch das Motto der Interkulturellen Wochen 2012, die zwischen dem 15. September und 3. Oktober stattfinden. Willkommen zu sein, wer immer man ist, entspricht durchaus nicht den täglichen

Lebenserfahrungen vieler Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Die Interkulturellen Wochen sind der Gegenentwurf zu Ablehnung, Diskriminierung und Rassismus. Deutlich wird dies auf rund 4.500 Veranstaltungen in mehr als 450 Städten, Landkreisen und Gemeinden. Wie immer zeigt auch in diesem Jahr eine Online-Veranstaltungsdatenbank, welche Veranstaltungen wo stattfinden.

Der Tag des Flüchtlings, der im Rahmen der Woche stattfindet, ist am 28. September.

 Weitere Informationen sowie die Möglichkeit Materialien zu bestellen oder herunterzuladen gibt es im Internet auf der Seite:

www.interkulturellewoche.de

Die anderen Flüchtlinge

Menschen ohne Aufenthaltstitel in Deutschland

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) veröffentlichte Anfang März 2012 im Rahmen seiner Working Paper Reihe eine Studie zum Thema irreguläre Migration. Die Studie „Maßnahmen zur Verhinderung und Reduzierung irregulärer Migration“ entstand im Rahmen des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) und versteht sich als Teilbericht einer europäisch-vergleichenden Studie.

Die Gruppe der irregulären Bevölkerung in Deutschland kann in drei Gruppen unterschieden werden. Die erste Gruppe sind die Klandestinen – Menschen ohne Papiere. Menschen die nach illegaler Einreise oder dem Entzug eines Aufenthaltstitels versuchen, sich vollständig vor den Behörden zu verbergen. Die Gruppe der Scheinlegalen, die auf Grund von falschen Angaben gegenüber den Behörden einen Aufenthaltstitel erhalten haben. Zuletzt die registrierten Ausreisepflichtigen, Menschen, die den Behörden bekannt sind, trotz ihres irregulären Aufenthaltsstatus, Menschen mit einer Duldung fallen beispielsweise in diese Gruppe. Meist sind nur klandestine Menschen gemeint, wenn von illegaler oder irregulärer Migration gesprochen wird.

Aussagen über Umfang und Qualität irregulärer Migration zu treffen ist naturgemäß schwierig. Die

Expertise „Umfang, Entwicklung und Struktur der irregulären Bevölkerung in Deutschland“ – ebenfalls vom EMN aus dem November 2011 und vom BAMF im März 2012 veröffentlicht – legt zur Datengewinnung und -erhebung verschiedene polizeiliche Kriminalstatistiken und die Daten der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu Grunde. Hierbei ist für die Jahre 2005 bis 2010 ein steter Rückgang irregulärer Migranten in Deutschland zu beobachten. Außerdem lässt sich eine Verengung des Schätzbereichs feststellen. Lag die Schätzung für Menschen ohne Papiere im Jahr 2005 noch zwischen knapp 300.000 und 700.000, geht man im Jahr 2010 von 140.000 bis 340.000 aus.

Die Herkunft der Menschen, die unter die Kategorie der irregulären Migranten fallen, lassen sich ebenfalls in drei Gruppen einteilen. Zuerst gibt es die Gruppe, die historisch betrachtet starke Migrationsbeziehungen nach Deutschland besitzen, beispielsweise die Türkei, die jugoslawischen Nachfolgestaaten, Russland oder Vietnam. Die zweite Gruppe sind Menschen aus den bevölkerungsreichsten Staaten der Welt, also zum Beispiel China oder Indien. Die dritte Gruppe sind Staatsangehörige aus Ländern, die stark zum weltweiten Flüchtlingsaufkommen beitragen, also Afghanistan, Irak und Iran.

Die Studie, die sich mit den Maßnahmen zur Verhinderung irregulärer Migration beschäftigt, stellt

heraus, dass Deutschland auf Grund seiner geographischen Lage keine Landesgrenzen mehr zu Drittstaaten besitzt, weshalb „die Kontrolle der internationalen Flug- und Seehäfen“ im Vordergrund stehe.

 Die beiden erwähnten Studien findet man im Netz unter:

<http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2012/EMN/emn-04-wp41.html>
und
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/emn-wp-41-expertise-de.html;jsessionid=ECFC0D0155043A18D5D1EFC8EF721BC.1_cid294





Aktiv gegen Rechts: Aktionstag für Migration und Integration



Kommentar von Alexander Kirchner, Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Schirmherr „Die Gelbe Hand“ 2012/2013

Die aktuelle Krise Europas birgt viele Gefahren. Nicht die geringsten unter ihnen sind: das Wiederaufleben gegenseitiger Vorurteile und, damit verbunden: Das Wiedererstarken des rechten politischen Randes. Die Wahlerfolge rechter Parteien in Griechenland, Frankreich und Ungarn zeigen es.

Und in Deutschland selbst? Die NPD hat bisher, zum Glück, nicht von der Krise profitieren können. Doch die Mordserie der Zwickauer Terrorzelle hat ein Ausmaß an rechtsextremer Gesinnung gezeigt, die wir in Deutschland längst überwunden glaubten. Aber nicht nur das: Sie hat auch gezeigt, mit welchen Vorurteilen Sicherheitsbehörden dem Thema Rechtsextremismus begegnen. Morde an Immigranten? Das kann nur die Türkenmafia gewesen sein ...

Insofern sind die Taten der NSU auch eine Herausforderung an uns alle. Mit ihnen stellt sich insgesamt die Frage: Wie immun ist unsere Gesellschaft eigentlich gegen rassistische und antisemitische Einstel-

lungen heute? Aber auch: Wie kann eine gewerkschaftspolitische Strategie dazu beitragen, Lösungen gegen Rechtsextremismus zu finden?

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft hat im Frühjahr dieses Jahres erstmals einen bundesweiten Aktionstag Integration und Migration durchgeführt. Unser Ziel: Einen Tag lang sollte das Thema für unsere ganze Organisation im Mittelpunkt stehen. Dabei ging es um Fragen der Migration und Integration, Fragen nach gerechter Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben. Dabei haben wir die konkrete Ausgestaltung bewusst unseren Gliederungen vor Ort überlassen.

Die ersten Rückmeldungen aus der Organisation auf diesen Aktionstag waren ganz ehrlich gemeint und lauteten: „Wir haben hier keine Mitglieder mit Migrationshintergrund. Von wem soll dieser Aktionstag besucht werden?“ Es war die klassische Vorstellung „Was haben Mitglieder ohne Migrationshintergrund mit dem Thema zu tun?“ Eher zögerlich bekamen wir Rückmeldungen über geplante Aktionen. Was unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort dann aber am Aktionstag selbst auf die Beine stellten, war beachtlich. In mehrfacher Hinsicht: von beachtlicher Kreativität und von beachtlicher Vielfalt.

In Essen z.B. organisierte die EVG Geschäftsstelle unter dem Motto „Du bist anders, na und!“ eine Aktion auf dem Gelände der „Ditib Fatih Moschee“. Der Landesbezirk Thüringen lud zu einem Gesprächsforum unter dem Motto „Fremd ist der Fremde nur in der Fremde“, in denen das tägliche Miteinander von Menschen verschiedener Herkunft im betrieblichen Alltag im Mittelpunkt stand. In der EVG Geschäftsstelle Hamburg wurde hingegen eine Ausstellung „Grenzenlose Liebe – binationale Paare in Hamburg“ eröffnet. 19 Bilder mit unterschiedlichen binationalen Paaren aus der Hansestadt wurden in der Geschäftsstelle gezeigt.

Dieser Aktionstag war für uns ein Auftakt einer intensiveren Beschäftigung mit der Thematik. Fast 16 Millionen Migranten bzw. Deutsche ausländischer Herkunft leben heute in Deutschland, viele von ihnen in zweiter oder dritter Generation. Längst hat sich Deutschland, ohne sich formell dazu zu bekennen, zu einem Einwanderungsland entwickelt. In Betrieben und im Wohnquartier ist das Miteinander von Menschen verschiedener Herkunft alltägliche Praxis – aber durch sprachliche Barrieren, Vorurteile und mangelndes Wissen übereinander ist dieses Miteinander nicht frei von Spannungen.

Und auch heute werden wieder für eine Reihe von Branchen gezielt Arbeitskräfte im Ausland gesucht, die Bundesagentur für Arbeit schlägt eine gesteuerte Zuwanderung vor. Dafür, so die BA, sei eine „Willkommenskultur“ erforderlich – was nichts anderes ist als eine poetisch angehauchte Umschreibung für ein Integrationskonzept. Wir müssen uns darüber verständigen, was wir von den Immigranten erwarten dürfen – und was die Gesellschaft leisten muss, damit Integration gelingen kann. Die EVG ist bereit, ihren Beitrag dazu zu leisten.

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: ideaal, Essen
Fotos: photocase: cacion, Jesus.vol2
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

Feiertage

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

14.08. Lailat al Quadr (muslimisch)

Auch die Nacht der Bestimmung genannt, ist der Tag, an dem der Koran erstmals offenbart wurde.

19.08. Fastenbrechen (muslimisch)

Das Fastenbrechen stellt das Ende des Fastenmonats Ramadan dar. Der Tag wird mit einem obligatorischen Gemeinschaftsgebet begangen, nachdem die pflichtgemäße Spende an Bedürftige entrichtet wurde. Da es das Ende der Fastenzeit darstellt, können die Festlichkeiten bis zu drei Tagen dauern.

GEFÖRDERT DURCH

