



NEWSLETTER 09/2012

# FORUM|MIGRATION



## Diversity Management Plus

### DGB Bildungswerk setzt auf demokratische Beteiligung

Innerhalb eines knappen Jahrzehnts hat Diversity Management eine steile Karriere hingelegt. Als im Jahr 2006 vier deutsche Großunternehmen die Charta der Vielfalt initiierten und wenig später die Charta-Initiative Deutschland startete (siehe: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)), war die öffentliche Resonanz groß. Gerade eine solche Öffentlichkeit schuf natürlich die Versuchung, auf den ins Rollen geratenen Zug aufzuspringen und das als PR-Instrument zu nutzen.

Das war freilich nicht der einzige Punkt, der Kritik provozierte. Viele Diversity-Konzepte funktionieren Top-Down. In der als Selbstverpflichtung angelegten Charta der Vielfalt heißt es an einer Stelle: Wir werden „unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen“. Eine aktive Beteiligung der Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden mit solchen Formulierungen nicht wahrgenommen. Auch droht bei der rein betriebswirtschaftlichen Sicht auf Vielfalt, dass Wertschätzung an Wertschöpfung gekoppelt ist.

Konstruktiv aufgegriffen hat diese und andere Kritikpunkte das DGB Bildungswerk mit dem Konzept des Diversity Management Plus. Im Kern geht es darum, dass der Umgang mit Vielfalt an Gleichbehandlungsprozesse anknüpft. Wenn die Arbeit so organisiert wird, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten aktiv einzubringen, kann der Korridor gemeinsamer Interessen von Unternehmensleitung und Beschäftigten ausgefüllt werden – und der ist nicht klein: optimierte Betriebsabläufe, Kundenorientierung, Nutzung vorhandener Qualifikationen sind nur einige Stichworte.

Ein möglicher Weg: Zusammensetzen, Ziele formulieren, Strategien entwickeln, Instrumente bestimmen: Die entsprechenden Abläufe lassen sich über Module abarbeiten, die es durchaus gibt. (Zum Konzept Managing Diversity Plus siehe: [www.migration-online.de/data/publikationen\\_datei\\_1309254195.pdf](http://www.migration-online.de/data/publikationen_datei_1309254195.pdf))

Dass es durchaus Ansätze gibt, Diversity Management im Rahmen der Mitbestimmungskultur zu regeln, zeigt eine Reihe von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. 152 solcher Vereinbarungen hat Michaela Dälken vom Bereich Migration & Qualifizierung analysiert.

### INHALT 09/2012

Diversity Management Plus	1
Verwaltungen interkulturell	2
stärken – Vielfalt nutzen	
Internet-Seite zur Berufs- anerkennung	2
Besuche der Seite Anerkennung	2
in Deutschland	
Migrationsbericht der OECD	3
Mangelhafter Entwurf	3
Ansätze zum Handeln	3
Integration in Großunternehmen –	4
Kommentar von Willi Segerath,	
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats	
ThyssenKrupp	
Feiertage	4



# Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen

## DGB Bildungswerk begleitet den angepeilten Wandel

Der Kreis Lippe und die Städte Walldkirch und Kassel haben in der Vergangenheit wohl nicht allzu viel miteinander zu tun gehabt. Das wird sich ändern. Sie sind Teile des Projekts Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen (veris), das gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk Bund durchgeführt wird und vor Kurzem angelaufen ist.

Im Mittelpunkt des Projekts steht die Weiterbildung der Beschäftigten in der Verwaltung und den kommunalen Einrichtungen im Umgang mit Vielfalt. Daneben werden Beratungen zur interkulturellen Öffnung durchgeführt und individuelle Coachings für die Beschäftigten angeboten. Ziel ist es, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, kultursensibel zu beraten oder im KollegInnenkreis mit Heterogenität und verschiedenen Kommunikationsweisen produktiv und professionell umzugehen.

Die Verantwortlichen aus den Verwaltungen arbeiten darüber hinaus gemeinsam mit den Beschäftigten an einer Veränderung der Strukturen der Verwaltung, so



dass eine gleichberechtigte Teilhabe, insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund, gewährleistet und vorhandene Potenziale der Vielfalt genutzt werden können. Dabei werden sie vom Bildungswerk unterstützt.

Im Projekt gibt es gleichzeitig einen Austausch unter-

einander und es werden Informationen gesammelt und verarbeitet, damit ein Transfer der Erfahrungen möglich ist.

Weitere Informationen im Internet unter:

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

# Internet-Seite zur Berufsanerkennung



## BIBB bietet Unterstützung

Seit dem 1. April 2012 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, kurz: Anerkennungsgesetz des Bundes in Kraft. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung das Internetportal [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de) eingerichtet. Neben vielfältigen Informationen rund um das Anerkennungsgesetz und Erfahrungsberichten gibt es den so genannten Anerkennungs-Finder.

Dieser Anerkennungs-Finder ist das Kernstück der Seite. Interessierte können sich über Angabe ihres Berufs/Referenzberufs durch die Seite klicken und landen schließlich bei der für sie zuständigen Stelle. Dazu gibt es Informationen zu den Verfahren und rechtlichen Grundlagen. Die Seite Anerkennung in Deutschland ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

Weitere Informationen auf:  
[www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

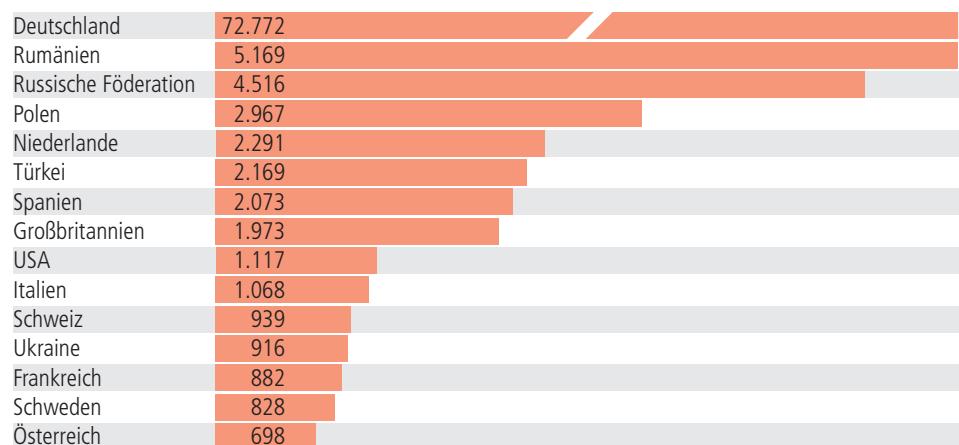
# Besuche der Seite Anerkennung in Deutschland

## Herkunftslander der Besucherinnen und Besucher nach Häufigkeit

Zeitraum 1. April 2012 bis 3. August 2012

Insgesamt gab es 121.536 Besuche. Im Durchschnitt hatte jeder Besucher/jede Besucherin 6 Minuten 53 Sekunden Aufenthaltsdauer und führte 9,1 Aktionen pro Besuch durch.

Daten: BIBB, Sonderauswertung für Forum Migration





# Migrationsbericht der OECD

## Gegen den Trend: Anstieg der Zuwanderung nach Deutschland

Die Bundesrepublik hat entgegen dem internationalen Trend einen deutlichen Anstieg an Zuwanderern zu verzeichnen. Das ist auch nötig, werden ab 2015 die Abgänge aus der Erwerbsbevölkerung die Zuwanderung deutlich übersteigen. Dies geht aus dem Migrationsbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hervor, der am 27. Juni 2012 in Brüssel vorgestellt wurde. Der Bericht mit dem Titel „2012 International Migration Outlook“ stellt fest, dass der Gesamtumfang der internationalen Migration drei Jahre rückläufig war, 2011 jedoch wieder leicht anstieg. Dauerhafte Einwanderung in die OECD-Länder ist im Jahr 2010 jedoch noch einmal um 2,5 Prozent im Vergleich zum

Vorjahr gesunken, auf 4,1 Millionen Menschen. „Arbeitsmarktentwicklungen und Migrationsströme sind eng miteinander verbunden. Die sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften während der Wirtschaftskrise war das Schlüsselement für sinkende Einwanderungszahlen, nicht die Einwanderungsrestriktionen durch die Politik“, erklärt der OECD-Sekretär Angel Gurria auf der Pressekonferenz. „Deshalb sollten die Staaten ihren langfristigen Arbeitsmarktbedürfnissen mehr Aufmerksamkeit schenken“, fügt er hinzu.

Besonders junge Migranten leiden stark unter der Krise. Zwischen 2008 und 2011 stieg die Zahl der jungen Menschen, die weder in Arbeit, noch in Ausbildung sind, unter Migranten stark an. Sie enden zumeist in Teilzeitarbeit oder temporärer Beschäftigung.

Um dem drohenden Arbeitskräftemangel in den OECD-Ländern entgegenzuwirken, wird besonders Einwanderern aus Asien eine wichtige Rolle zugesprochen. Insgesamt stammen rund 30 Prozent der Zuwanderer aus Asien und rund 40 Prozent von ihnen sind hoch qualifiziert. Doch diese meiden die Bundesrepublik, nur zwei Prozent der hiesigen Zuwanderer stammen aus Asien. Die Zuwanderung nach Deutschland wird durch Menschen aus der erweiterten EU bestimmt.

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

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

# Mangelhafter Entwurf

## Tarifvertragsparteien des Baugewerbes kritisieren EU-Kommission

Das Urteil hätte eindeutiger nicht sein können: „Der vorgelegte Richtlinievorschlag konterkariert die Durchsetzung der Entsenderichtlinie. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes fordern daher, den Richtlinievorschlag zurückzuziehen und grundlegend zu überarbeiten. Gelingt dies nicht, ist das Vorhaben insgesamt abzulehnen.“

So fassen die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes ihre Position in einer gemeinsamen Stellungnahme zur so genannten Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie zusammen. Im März 2012 hatte die EU-Kommission den Entwurf für eine Richtlinie vorgelegt, die dazu beitragen soll, die seit 1996 bestehende Entsenderichtlinie besser durchsetzen zu

können und so den massenhaften Missbrauch zu bekämpfen.

Kern der Entsenderichtlinie ist das so genannte Arbeitsortsprinzip, demzufolge für die Zeit der Entsendung die wichtigsten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des jeweiligen Ziellandes gelten. In Deutschland ist das durch das Arbeitnehmer-Entsendege setztes und die darauf basierenden Mindestlohnregelungen in deutsches Recht umgesetzt.

Der Richtlinienentwurf sieht zum Beispiel vor, dass Kontrollmaßnahmen nur durchgeführt werden dürfen, wenn notwendige Informationen nicht auf andere Weise beschafft werden können. Dies würde die Kontrollen durch den Zoll in Deutschland erheblich einschränken. Auch ein im Richtlinienentwurf vorgelegter Katalog von Verwaltungsanforderungen und

Kontrollmaßnahmen bleibt hinter dem zurück, was für die Tarifvertragsparteien akzeptabel ist. So wird die bestehende Meldepflicht eingeschränkt.

Ein anderer Kritikpunkt: Das in Deutschland derzeit existierende System der Auftraggeberhaftung, das sich nach Auffassung der Tarifvertragsparteien bewährt hat, würde durch europäisches Recht konterkariert. Schließlich ist auch die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen innerhalb der EU, die verbessert werden soll – was die Tarifparteien prinzipiell begrüßen – nicht so geregelt, dass sie tatsächlich funktionieren könnte.

Die gemeinsame Stellungnahme der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes kann im Internet heruntergeladen werden unter:

[www.migration-online.de/stellungnahme\\_baugewerbe](http://www.migration-online.de/stellungnahme_baugewerbe)

# Ansätze zum Handeln

## Broschüre der IG Metall hilft Betriebsräten

„Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken“ ist der Titel einer Handlungshilfe für Betriebsräte, die vom Ressort Migration/Integration veröffentlicht wurde. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation, die belegt, dass Vielfalt in den meisten Betrieben noch nicht angekommen ist, werden verschiedene Themen abgearbeitet.

Eine Frage, die Migrantinnen und Migranten besonders betrifft, ist Leiharbeit. In dieser prekären Beschäftigungsform sind sie überproportional vertreten. Deren Situation wird untersucht und anhand von Beispielen plastisch vor Augen geführt. Eine Checkliste verdeutlicht, was Betriebsräte machen können, um die Situation der Leiharbeiter zu verbessern.

Dieser Ansatz, Anregungen für die alltägliche Betriebsratspraxis zu liefern, zieht sich durch alle Themen – so gesehen steht auf der Broschüre zurecht Handlungshilfe.

Beim Thema Weiterbildung und Förderprogramme werden Beispiele für Best Practice vorgestellt. Das Gleiche gilt für den Themenbereich Interkulturelle Öffnung. Auch hier werden vorbildliche Beispiele und eine Checkliste aufgeführt. In diesem Zusammenhang wird auch über interkulturelle Öffnung und Diversity Management informiert.

Der Betriebsrat ist hier gefordert, entsprechende Prozesse aktiv mitzugehen, wobei er darauf achten muss, dass Diversity Management nicht als bloßes PR-Instrument gegenüber der Öffentlichkeit genutzt wird.

Ein weiteres Thema ist Betriebliche Gleichstellungs politik. Ein Beispiel, wie hier Wege nach vorn gefunden werden können, ist ein Gleichstellungsbereich, der bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann gemeinsam vom Betriebsrat und der Personalabteilung erstellt wurde. Anhand des Berichts wurde deutlich, wo es gut läuft und wo es Lücken gibt und die Personalabteilung ansetzen kann. Ergänzt wird das durch Informationen über Möglichkeiten das Betriebsverfassungsgesetz auch mit Blick auf die Personalplanung nutzen zu können.

Die nicht nur für Betriebsräte sehr informative Broschüre kann bestellt werden unter: [http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xls/view\\_shop\\_suche.htm?suche=Vielfalt+f%20C3%26rden&stufe=1&ende=11&beginn=0&btn\\_submit=SUCHEN](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xls/view_shop_suche.htm?suche=Vielfalt+f%20C3%26rden&stufe=1&ende=11&beginn=0&btn_submit=SUCHEN)



# Integration in Großunternehmen



## Kommentar von Willi Segerath, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats ThyssenKrupp

Bei ThyssenKrupp arbeiten Beschäftigte aus 137 Nationen. Das ist zunächst einmal eine abstrakte Zahl. Deutlicher wird diese vielleicht an einem Beispiel: Wenn ich mir von einem Kollegen, einer Kollegin für jeweils zwei Wochen ihre 137 Herkunftsänder zeigen lassen würde, wäre ich etwa fünf Jahre und drei Monate unterwegs.

Im Alltag jenseits dieser fiktiven Bildungsreise hat der Betriebsrat die Aufgabe, „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von

Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“. Ich bin sicher, das liegt jedem Betriebsrat am Herzen, es ist aber auch Pflicht – festgelegt in § 80, Punkt 7 Betriebsverfassungsgesetz in der am 28. Juli 2001 in Kraft getretenen Novellierung.

Bei der Frage Integration und Zusammenleben sind wir im Unternehmen seit Langem aktiv. Bereits 1996 hat der Gesamtbetriebsrat der damaligen Thyssen Stahl AG mit dem Vorstand des Unternehmens eine Betriebsvereinbarung „zur Förderung der Gleichbehandlung aller ausländischen und deutschen Belegschaftsmitglieder“ abgeschlossen. Darin wird ausdrücklich auf den Gleichheitsgrundsatz nach Artikel 3, Satz 1 Grundgesetz Bezug genommen. Wörtlich heißt es, niemand dürfe „wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat, seiner Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt“ werden.

Ein Punkt, der bei den Maßnahmen angesprochen wird, bezieht sich auf die Weiterbildung: „Zur Förderung der Integration werden u.a. interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Hierzu gehören vor allem eine Verbesserung der Sprachkompetenz und des Verständnisses für unterschiedliche Kulturen, um das Miteinander im Arbeitsleben zu erleichtern.“

Als nach dem 11. September 2001 eine gewisse Unsicherheit oder auch Entfremdung vor allem gegenüber den muslimischen Kolleginnen und Kollegen von außen ins Unternehmen hereinschwampte, hat der Vertrauensleutekörper der IG Metall reagiert. Mit Förderung durch das Unternehmen wurden seit 2003 Kulturmittler ausgebildet. Sie haben die Aufga-

be, Konflikte, die im betrieblichen Alltag entstehen, daraufhin zu prüfen, ob eine Ursache in kulturellen Unterschieden liegt. Und sie sensibilisieren dafür kulturelle Unterschiede zu erkennen und damit umzugehen.

Die Förderung des Zusammenlebens richtet sich aber nicht nur nach innen. Als in der Nähe des Betriebs in Duisburg eine Moschee gebaut wurde, hat der Betriebsrat in Begleitung der Presse den Rohbau besucht. Das Unternehmen hat dem Moscheeverein als Nachbarschaftsgeschenk die Baustoffe für die Parkplätze übergeben.

Die Beispiele zeigen, dass Zusammenleben, Integration und Gleichbehandlung auf der Agenda des Betriebsrats stehen und der Konzern da durchaus auch mitzieht. Da liegt es einfach nahe, dass irgendwann die Idee aufgetaucht ist, dies auch von anderer Seite in Form eines Diversity Managements aufzugreifen. Es gibt bereits konkrete Pläne, in die wir als Betriebsräte auch aktiv involviert sind. Wenn es in der Praxis der Förderung der Gleichbehandlung dient und Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bessere Chancen eröffnet, kann man getrost auf die sprichwörtliche Katze verweisen, bei der es nicht darauf ankommt, ob sie schwarz oder weiß ist, solange sie Mäuse fängt.

## 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: Fotolia.com: © Juri Arcurs, © erwinova

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 September begangen. Interkultureller Kalender 2012

### 19.09. Ganeshafest (hinduistisch)

Ist der Geburtstag des Gottes Ganesha. Der Tag bildet den Auftakt zu einer Reihe von Herbstfesten, die in den nächsten Monaten folgen. Gläubige laden Ganeshapriester in ihr Haus ein, damit dieser dort einen Gottesdienst zelebriert (Ganesha Puja). Hauptsächlich wird dieser Feiertag in Mumbai und Teilen Südindiens gefeiert. Hier hat er auch eine große soziale Bedeutung. Die Leute besuchen sich gegenseitig und wünschen sich Glück. Ganeshastatuen werden an vielen öffentlichen Plätzen aufgestellt, in einigen ländlichen Regionen werden diese Statuen immer noch von Kindern aus Ton selbst hergestellt. Auch hier finden regelmäßig Gottesdienste statt, die sich mit Musik und Tanz abwechseln.

### 25./26.09. Jom Kippur (jüdisch)

Der Versöhnungstag ist einer der höchsten, wenn nicht der höchste jüdische Feiertag und wird im Deutschen Versöhnungstag genannt. Zusammen mit Rosch Haschana bildet es den Abschluss der Zeit der Reue und Buße. Sehr wahrscheinlich geht dieser Feiertag auf die Zeit nach dem babylonischen Exil zurück. An diesem Tag soll niemand arbeiten, weder Einheimische noch Fremde, denn an diesem Tag erfolgt die Entschuldigung. Es ist also ein Fastentag für alle und findet im Gegensatz zu anderen Fastentagen auch am Sabbat statt. Zusätzlich ist sexuelle Enthaltsamkeit geboten. Einige Strenggläubige kleiden sich in weiße Gewänder und tragen keine Lederschuhe. In Israel steht an diesem Tag das öffentliche Leben vollständig still.

## GEFÖRDERT DURCH

