



NEWSLETTER 01/2014

# FORUM | MIGRATION

@ Bruce Shippee – Fotolia.com

## Koalitionsvertrag

### Kompromisse zur künftigen Migrationspolitik

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD ist unterzeichnet und Angela Merkel zur Bundeskanzlerin gewählt. Neben Themen wie „Gute Arbeit“ wurden in den Verhandlungen Kompromisse zur künftigen Migrations- und Integrationspolitik vereinbart.

Bis zuletzt stritten die Parteien über die so genannte Optionspflicht im Staatsangehörigkeitsrecht. Erst kurz vor Unterzeichnung des Vertrages wurde vereinbart, die Optionspflicht abzuschaffen. In Zukunft wird in diesem Fall eine Mehrstaatigkeit hingenommen. Danach müssen sich junge Menschen, die mit der Geburt neben der ausländischen Staatsangehörigkeit der Eltern auch die deutsche erhalten, nicht mehr bis zum 23. Lebensjahr für eine der beiden Staatsangehörigkeiten entscheiden. Nicht durchsetzen konnte sich die SPD mit der Forderung nach einer generellen Hinnahme der so genannten Mehrstaatigkeit bei der Einbürgerung.

Migrantenverbände, Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Organisationen haben sich jahrelang für beide Forderungen eingesetzt. Daher ist das

unterschiedliche Echo verständlich. Während der Interkulturelle Rat die Streichung des Optionszwangs als Erfolg des Engagements der Zivilgesellschaft sieht, gehen der Türkischen Gemeinde die Vereinbarungen nicht weit genug. Das sei zu wenig und eine Brückierung der ersten und zweiten Zuwanderergeneration, befand Kenan Kolat.

„Die angekündigte Abschaffung der Optionspflicht muss schnell umgesetzt werden, damit endlich die Verunsicherung der Betroffenen aufhört“, stellt Annelie Buntenschach, DGB Bundesvorstandsmitglied, fest. Allerdings sei diese Änderung nur ein erster Schritt hin zu einer generellen Akzeptanz der doppelten Staatsbürgerschaft.

Auch an anderen Stellen ist eine differenzierte Bewertung des Vertrages angebracht. So sollen Asylbewerber und geduldete bereits nach drei Monaten eine Beschäftigung aufnehmen dürfen, allerdings nur dann, wenn keine anderen bevorzugten Bewerber vorhanden sind. Ein gleichrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt wird erst nach vierjährigem Aufenthalt gewährt. Der DGB hatte dagegen einen unbeschränkten Zugang bereits nach 12 Monaten gefordert.

### INHALT 01/2014

Koalitionsvertrag .....	1
Anerkennung ausländischer Abschlüsse verbessert .....	2
Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse .....	2
„Menschliche Migrationspolitik“ .....	2
Erfolgreiche Integration .....	3
Neue Angebote .....	3
Archiv Betriebliche Vereinbarungen .....	3
„Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“: Beitrag zu Chancengleichheit! – Kommentar von Dirk-Ulrich Mende, Oberbürgermeister der Stadt Celle .....	4



# Anerkennung ausländischer Abschlüsse verbessert

## Studie stellt Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz auf den Prüfstand

Nach Angaben des Mikrozensus lebten im Jahr 2008 rund drei Millionen Menschen in Deutschland, die ihren Schulabschluss im Ausland erworben haben. Diese Qualifikation können sie jedoch nur recht selten verwerten. Im internationalen Vergleich sind ausländische akademische Qualifikationen in Deutschland besonders wenig wert und können relativ selten in eine adäquate Beschäftigung umgemünzt werden. Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“, das im Kern das „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG) enthält, wird erstmals allen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Status ein Verfahren garantiert, das innerhalb eines gesetzlich festgelegten Rahmens die Gleichwertigkeit ihres im Ausland erworbenen Abschlusses prüft und im Idealfall bescheinigt. Soweit die Theorie.

Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen veröffentlichte eine Studie, in der gerade dieses Verfahren auf den Prüfstand gestellt wird. Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Frage nach der Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens und die Frage danach, inwieweit sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt von Zugewanderten mit und ohne Anerkennung ihres Berufsabschlusses voneinander unterscheidet.

Die Studie mit dem Titel „Wege zur Anerkennung – Wege zur Integration“ stellt fest, dass „die ersten Erfahrungen mit Anerkennungsverfahren zeigen, dass sich die Verlässlichkeit, Problemangemessenheit, Transparenz und Schnelligkeit der Verfahren

verbessert haben“. Die Institutionalisierung eines Rechtsanspruchs für die Zugewanderten auf ein Berufsamerkenungsverfahren hat Entwicklungen angestoßen, die eine berufliche Anerkennung erleichtern. Dazu gehören der Ausbau von Beratungseinrichtungen für Betroffene, der Aufbau von Anpassungsqualifizierungen und steigende Flexibilität der zuständigen Stellen, wenn es darum geht, Kompetenzen und Qualifikationen aus ausländischen Bildungsgängen zu „übersetzen“.

Zwei wichtige Elemente sind nach Ansicht des IAQ die Schaffung eines Referenzberufs und die gleichzeitige Möglichkeit der Teilanerkennung von Qualifikationen. Daraus können jedoch auch Probleme entstehen. Die Orientierung am Referenzberuf kann zu einer Umwertung der beruflichen Identität führen, wenn der Referenzberuf eine andere Stellung im professionellen Gefüge hat, als im Herkunftsland. Die Teilanerkennung zieht die Notwendigkeit nach sich, finanzielle und organisatorische Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung zu entwickeln, damit eine vollständige Anerkennung möglich wird.

Die Verfahren zur Anerkennung oder Teilanerkennung haben laut Studie zwei Drittel der befragten Menschen dabei geholfen, neue Arbeit zu finden, ein Drittel berichtet von anschließenden Einkommensverbesserungen und die Hälfte derer, die zumindest eine Teilanerkennung erhalten haben, sehen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als verbessert an.

Zusammenfassend heißt es in der Studie: „Eine berufliche Anerkennung hat also für viele, wenngleich bei Weitem nicht für alle, die das Anerkennungsverfahren mindestens teilweise erfolgreich durchlaufen haben, die individuelle Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktperspektiven verbessert. Aber für nahezu alle von ihnen stellt die berufliche Anerkennung ein sichtbares Zeichen der Wertschätzung in der Bundesrepublik Deutschland dar.“

Weitere Informationen findet man im Netz unter:  
[www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-05.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-05.pdf)

oder auf der Seite des IAQ:  
[www.iaq.uni-due.de/](http://www.iaq.uni-due.de/)



© emilau – Fotolia.com

## Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse

### Inanspruchnahme von Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und Ergebnisse (in Prozent)

	Verfahren	ja	z.T.	offen	nein
akademisch	53,8	54,2	20,8	11,8	13,3
nicht-akademisch	63,0	63,0	25,9	3,7*	7,4*

Daten: BAMF

\* wegen geringer Fallzahl nur von begrenzter Aussagekraft

## „Menschliche Migrationspolitik“

### Beschluss der Bundesjugendkonferenz des DGB

Eine „gerechte und menschliche Migrationspolitik“ vor allem in Bezug auf Flüchtlinge fordert die Gewerkschaftsjugend in einem Leitantrag, der auf der Bundesjugendkonferenz (BJK) des DGB beschlossen wurde. Die BJK, die alle vier Jahre stattfindet, tagte vom 8. bis 10. November 2013 in Berlin.

Aus Sicht der jungen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gehört zu einer menschlichen Politik „die Integration und Gleichstellung ohne eine Kategorisierung von ‚ökonomisch nützlichen‘ und weniger nützlichen Menschen“. Neben einer rechtlichen, auch arbeitsrechtlichen, Gleichstellung unabhängig vom Aufenthaltsstatus fordert die Gewerkschaftsjugend die völlige Aufhebung der Residenzpflicht, Bargeld statt Gutscheine für Flüchtlinge, die Beendigung der

Unterbringung in menschenunwürdigen Sammelunterkünften sowie ein Ende des racial profiling. Schließlich möchte die DGB Jugend, „dass Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergründen auch innerhalb der Gewerkschaften aktiv gefördert werden“.

Die Beschlüsse werden im Januar veröffentlicht:  
[www.jugend.dgb.de](http://www.jugend.dgb.de)



# Erfolgreiche Integration

## „(Spät-)Aussiedler in Deutschland“

Anlässlich des 60-jährigen Bestehens des Bundesvertriebenengesetzes (Gesetz über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge – BVFG) und das 20-jährige Jubiläum der Neuordnung der Aussiedlerzuwanderung im Zuge des Kriegsfolgenbereinigungsgesetzes nach dem Zusammenbruch des Ostblocks, veröffentlichte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Studie, die sich mit der Situation der Spätaussiedler in Deutschland beschäftigt. Die Studie „(Spät-)Aussiedler in Deutschland – eine Analyse aktueller Daten und Forschungsergebnisse“ gibt Erklärungen für die „gute Integration“ von Spätaussiedlern, trotz ihrer relativ kurzen Aufenthaltsdauer.

Seit 1950 sind rund 4,5 Mio. Menschen als Spätaussiedler nach Deutschland gekommen. Bis zum Ende

der 1980er-Jahre dominierten dabei Polen und Rumänen als Herkunftsländer, seit 1990 die Staaten der ehemaligen Sowjetunion. Seit 2006 ist ein deutlicher Rückgang in der Zuwanderung von Spätaussiedlern zu beobachten. Auf lange Sicht wird diese Form der Zuwanderung jedoch vollständig auslaufen, ist die Definition eines Spätaussiedlers doch an das Geburtsjahr 1992 gebunden. Wer später geboren wurde, kann nach gesetzlicher Definition kein Spätaussiedler sein.

In 2011 lebten noch rund 3,2 Mio. Spätaussiedler in Deutschland. Das Durchschnittsalter ist vergleichsweise hoch, ebenso der Anteil von verheirateten Menschen. Fast drei Viertel in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern und Niedersachsen. Neben der Konzentration auf westdeutsche Flächenländer leben Spätaussiedler überwiegend in kleinen und mittleren Städten und sind dabei nur unterdurchschnittlich von der restli-

chen Wohnbevölkerung segregiert.

Die schulische und berufliche Struktur von Spätaussiedlern ist „relativ vorteilhaft“, nur der Anteil der Abiturienten fällt leicht unterdurchschnittlich aus. Die Frauen der jüngeren Generation weisen jedoch einen klaren Trend zu höheren Bildungsabschlüssen auf. Dieser Bildungssituation ist auch die aktive Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt geschuldet. Die Arbeitslosigkeit unter Spätaussiedlern ist verhältnismäßig gering, Schwierigkeiten haben Menschen ohne Schulabschluss, Ältere und Akademiker. Letztere haben Schwierigkeiten, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden.

Die Studie findet sich im Netz unter:  
[www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb20-spaetaussiedler.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb20-spaetaussiedler.pdf?__blob=publicationFile)

## Neue Angebote

### Medienverleih des Bereichs Migration & Gleichberechtigung des DGB Bildungswerk

Der Bereich Migration & Gleichberechtigung hat seine Filmbibliothek des seit 2001 bestehenden Medienverleihs erweitert. Fünf neue Filme bzw. Filmreihen stehen Multiplikatoren kostenlos zur Verfügung. Die Filme „Eine Giraffe im Regen“, „Bilder im Kopf“, „Muslimfeindlichkeit“, „Ehre“, und „Trauern in der Fremde“ können, wie üblich, zwei Wochen lang ausgeliehen werden.

„Eine Giraffe im Regen“ handelt von einer mutigen Giraffe, die sich gegen die Wasserverschwendung des regierenden Löwenkönigs auflehnt, der das ganze Wasser für sein Luxusschwimmbad verbraucht. Für ihren Mut wird sie des Landes verwiesen und landet in Mirzapolis, einer Stadt, die von Hunden bewohnt wird, alles in allem keine leichte Situation für die Giraffe.

Das besondere dabei: Die Fabel kommt komplett ohne Sprache aus.

„Bilder im Kopf“ fasst sechs Kurzfilme zusammen, die auf unterschiedliche Weise zeigen, was passiert, wenn Vorurteile und Klischees über tatsächliche oder vermeintliche kulturelle Unterschiede die Wahrnehmung und Kommunikation bestimmen.

„Muslimfeindlichkeit“ ist eine Filmreihe, die sich mit antimuslimischem Rassismus und dessen Folgen für Muslime und für das Zusammenleben verschiedener Kulturen, Religionen und Gruppen in der Gesellschaft auseinandersetzt. Thematisiert werden unter anderem Diskriminierungserfahrungen von Muslimen in Deutschland, die Darstellung des Islam in den Medien.

„Ehre“ ist eine interkulturelle Filmreihe, in der der

Begriff Ehre in einen Zusammenhang mit den unterschiedlichen kulturellen und religiösen Hintergründen junger Menschen gestellt wird.

„Trauern in der Fremde“ erzählt zwei miteinander verknüpfte Geschichten parallel: In der einen Geschichte wird die Entwicklung und der Bau des Trauerortes Düsseldorf dokumentiert. In der anderen beschreiben Zuwanderer und Flüchtlinge ihren Umgang mit Tod, Verlust und Trauer – in ihren Herkunftsländern und hier in Deutschland.

Über folgende Links gibt es mehr Informationen und die Möglichkeit die Filme/Filmreihen auszuleihen:  
[Eine Giraffe im Regen](#) | [Bilder im Kopf](#) | [Muslimfeindlichkeit](#) | [Ehre](#) | [Trauern in der Fremde](#)

Der Medienverleih ist online zu finden unter:  
[www.migration-online.de/mediathek](http://www.migration-online.de/mediathek)

## Archiv Betriebliche Vereinbarungen

### Bitte um Unterstützung

Über 14.000 Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gesammelt und stehen über die Internetseite betrieblichen Praktikerinnen und Praktikern zur Verfügung. Die HBS bittet ihr in den letzten zwei Jahren abgeschlossene betriebliche Vereinbarungen für das Archiv zuzusenden. Alle eingesandten Vereinbarungen werden streng vertraulich behandelt und keinen außen stehenden Personen zugänglich gemacht. Zitate werden nur in anonymisierter Form zugelassen. Wer Vereinbarungen schickt, erhält die Publikationen der Reihe Betriebliche Vereinbarungen kostenlos.

Aus Sicht des Bereichs Migration & Gleichberechtigung wäre es wünschenswert, Vereinbarungen zum Themenfeld Integration, Migration, Diversität verstärkt zu berücksichtigen. Dazu zählt unter anderem auch partnerschaftliches Verhalten, Weiterbildung für interkulturelle Kompetenz, Sprachkurse, Urlaubsregelungen etc. Wer im Unternehmen entsprechende Vereinbarungen geschlossen hat, wird auch von uns gebeten, diese an die Hans-Böckler-Stiftung zu schicken.

  
 Leo Monz

Leiter des Bereichs Migration & Gleichberechtigung

Vereinbarungen schicken an:

Hans-Böckler-Stiftung  
 Archiv Betriebliche Vereinbarungen  
 Hans-Böckler-Straße 39  
 40476 Düsseldorf

Telefon: 0211-77 78-288/167/129  
 Telefax: 0211-77 78-188

manuela-maschke@boeckler.de  
[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)





# „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“: Beitrag zu Chancengleichheit!



© Stadt Celle

## Kommentar von Dirk-Ulrich Mende, Oberbürgermeister der Stadt Celle

Vor meiner Wahl zum Oberbürgermeister der Stadt Celle war ich bereits als Referatsleiter im Niedersächsischen Innenministerium mit dem Thema der Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in das Arbeitsleben beschäftigt. Dabei waren mir eine Reihe wissenschaftlicher Studien aufgefallen, die deutlich belegten, dass allein ein ausländisch klingender Name die Einstellungswahrscheinlichkeit signifikant sinken lässt. Eignung, Leistung und Befähigung waren offenbar nicht die zentralen Kriterien. Auch die Anstrengungen des Innenministers, aus polizeilichen Erwägungen deutlich mehr Migrantinnen und Migranten für den Polizeivollzugsdienst zu werben, habe ich damals begleitet. Dazu gehörte auch die intensive Auseinandersetzung mit den Bewerbungskulturen in anderen Ländern, insbesondere im angloamerikanischen Bereich. Dort ist das „Anonyme Bewerbungsverfahren“ schon oft erprobt. So werden zum Beispiel Bewerbungsbilder grundsätzlich nicht beigelegt.

Ich hatte mir deshalb zu Beginn meiner Amtszeit als Oberbürgermeister vorgenommen, auch bei Bewerbungsverfahren neue Wege zu gehen und schon bei der Auswahl zum Bewerbungsgespräch die Qualifikation stärker zu berücksichtigen. Bei der Frage, wie zwei offene Dezernentenstellen neu besetzt werden könnten, habe ich nicht auf die üblichen Verfahren einer politischen „Absprache“ gesetzt, sondern ein Personalberatungsunternehmen als neutralen Dritten beauftragt und von diesem die Bewerbungen gegenprüfen lassen.

Im Jahr 2009 wurde ich auf das Pilotprojekt „Anonymes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufmerksam. Es eröffnete der Stadt die Möglichkeit, unter wissenschaftlicher Begleitung ein stärker auf die Qualifikationen einzelner Bewerberinnen und Bewerber abgestelltes Verfahren der Einstellung zu erproben. So konnten wir nach außen dokumentieren, dass Vorurteile gegenüber Alter, Geschlecht oder Herkunft weitgehend zurückgedrängt werden und stattdessen die Leistungsfähigkeit und Eignung der Bewerberinnen und Bewerber in den Fokus rücken.

Allerdings kann das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ nur ein Schritt in Richtung qualifikationszentrierter Bewerbung sein. Es eröffnet lediglich – weitgehend neutralisiert – die Möglichkeit, allein aufgrund von Qualifikationen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs – sicherlich der zentrale Baustein eines Bewerbungsverfahrens – relativieren sich dann wieder diese qualifikationszentrierten Aspekte. Schließlich steht man sich nicht anonym gegenüber, sondern hat bereits im Vorfeld sämtliche Unterlagen, inklusive Bewerbungsfoto, Alter und Geschlecht vorliegen.

Die Einführung des „Anonymisierten Bewerbungsverfahrens“ stieß beim zuständigen Fachdienstleiter anfangs auf Widerstand. Sein Argument: Er sei ohnehin verpflichtet nach Eignung, Leistung und Befähigung auszuwählen. Dies habe er seit vielen Jahren erfolgreich getan. Gleichwohl hat er sich mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auseinandergesetzt. Mit Erfolg: Die Stadt Celle wurde als bundesweit einzige Kommune in das Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ aufgenommen. Die Erfahrungen aus der Pilotphase waren positiv. Von den abgeschlossenen Verfahren haben wir etwa hälftig Frauen und Männer eingestellt, den Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund deutlich steigern können und im Bereich der Schwerbehinderten unvoreingenommen eingestellt. Auch künftig werden wir an dem „Anonymisierten Bewerbungsverfahren“ festhalten.

Inzwischen wenden wir das „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ nicht mehr allein für (Spitzen-) Positionen innerhalb der Verwaltung, sondern auch bei unseren Tochterunternehmen an. So haben wir einerseits Fachdienstleitungen für herausragende Aufgaben – den Leiter des Hochbaubereiches, den Denkmalschützer oder die Integrationsbeauftragte –, andererseits aber auch den Geschäftsführer unserer Stadtwerke danach besetzt. Insgesamt haben wir weit überwiegend positive Erfahrungen gesammelt.

Mittlerweile ist es unser Markenzeichen, dass wir die Bewerberlage unvoreingenommen prüfen und qualifikationszentriert darüber entscheiden. Wir machen deutlich, dass wir versuchen diskriminierungsfreier Dienstleister und Arbeitgeber für die gesamtstädtische Bevölkerung zu sein. Damit zeigt sich Celle als Kommune weltoffen und aufgeschlossen.

Derzeit ist abermals die Stelle des Stadtbaurates vakant. Auch sie wird im „Anonymisierten Bewerbungsverfahren“ ausgeschrieben. Wir haben uns also weiterentwickelt. Es wird deutlich, dass außerhalb der Qualifikation für die wahrzunehmende Aufgabe keine anderen Aspekte von wesentlichem Einfluss sein werden.

Insgesamt bin ich davon überzeugt, dass mit dem „Anonymisierten Bewerbungsverfahren“ oder besser „Qualifikationszentrierten Bewerbungsverfahren“, die nach wie vor in Deutschland vorhandenen latenten Vorurteilsstrukturen abgebaut werden können. Das kann einen Beitrag zur Integration, gegen die Benachteiligung von Frauen und für Deutschland als Einwanderungsland mit Chancengleichheit für alle hier lebenden Menschen leisten.

## IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Vorsitzende: Elke Hannack  
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz  
Koordination: Michaela Dälken  
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt  
Layout/Satz: ideel, Essen  
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Bereich Migration & Gleichberechtigung  
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

