



NEWSLETTER 09/2014

FORUM | MIGRATION



© BartPhoto – Fotolia.com

Experten zum halben Preis

2 Jahre Blue Card

Mehr als 17.000 Einwanderer leben mit einer so genannten Blue Card in Deutschland. Das gab das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bekannt. Der zum 1. August 2012 eingeführte Aufenthaltstitel soll den Mangel an Fachkräften verringern. Akademiker aus Ländern außerhalb der EU können sich mit der Blue Card leichter in Deutschland niederlassen. Die Bundesregierung senkte dazu das Mindesteinkommen, das Zuwanderer in Deutschland verdienen müssen, um eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen. Für eine Blue Card reichen demnach Einkünfte von jährlich 46.400 €. In Mangelberufen wie Arzt, Ingenieur oder IT-Experte genügen etwa 36.000 €. Vor Einführung der Blue Card lag die Schwelle bei rund 66.000 €. Nach drei Jahren können Blue Card-Inhaber eine unbefristete Niederlassungserlaubnis bekommen.

Die Blue Card geht auf eine EU-Richtlinie zur Öffnung des Arbeitsmarktes für Drittstaatler zurück. Die Vorsitzende des Sachverständigenrats Migration, Christine Langenfeld, lobte das Programm als einen „gelungenen Einstieg in eine offensive Einwanderungspolitik“. Der neue Aufenthaltstitel habe sich

als „zentrale Säule der deutschen Arbeitsmigrationspolitik bewährt“. Sie kritisierte den zurückhaltenden Umgang der anderen EU-Staaten mit dem Instrument: „Das Potenzial der Blue Card, um Europa als Einwanderungskontinent attraktiver zu machen, ist bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Ökonomen hatten die Senkung des Mindestverdienstes kritisiert: „Die Botschaft ist: Ihr könnt kommen, aber bitte zu niedrigen Löhnen“, sagte etwa Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. Die Klage der Wirtschaft über Fachkräftemangel sei „eine Klage über Mangel an Fachkräften, die zu niedrigen Löhnen arbeiten wollen“, so Brenke. „Mit der Blue Card versucht man, sie über niedrige Verdienstgrenzen ins Land zu bekommen.“

Das DGB Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach hatte die Blue Card als „Symbolpolitik“ bezeichnet, die „auf ganzer Linie den Wünschen der Arbeitgeber“ folge. Buntenbach forderte eine grundlegende Änderung der Erwerbstätigenzuwanderung und die Einführung eines Punktesystems. „Ziel muss sein, qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit guter Integrationsprognose einen Daueraufenthalt in Deutschland zu ermöglichen.“

INHALT 09/2014

Experten zum halben Preis	1
Wenn der Rettungsdienst die Schuhe ausziehen soll	2
Werkverträge	2
Studie zur Leiharbeit	2
Lebenslanges Lernen	2
Preis für Projekte	2
Vor dem Aus – oder vor dem Ausbau?	3
Asylbewerber	3
EU-Studie: Generationenvertrag und Zuwanderung	3
Doppelte Staatsangehörigkeit	3
Schwache Begeisterung für den deutschen Pass	3
Das anonymisierte Bewerbungsverfahren beugt Diskriminierung vor – Gastkommentar von Dirk Ulrich Mende (SPD), Oberbürgermeister der Stadt Celle	4



Wenn der Rettungsdienst die Schuhe ausziehen soll

Interkulturelle Öffnung


Notruf aus einer Moschee: Ein Mann ist zusammengebrochen. Arzt und Sanitäter treffen ein – doch sie werden nicht hineingelassen. Erst sollen sie sich die Schuhe ausziehen, verlangen die anwesenden Gläubigen. Das Tragen der Schuhe aber ist Vorschrift für den Rettungsdienst und für Diskussionen bleibt keine Zeit. „Das ist vorgekommen“, sagt Hauptbrandmeister Jens Kühn von der Kasseler Rettungsleitstelle, „und für solche Situationen sind interkulturelle Trainings total wichtig.“ Gemeinsam mit 40 Kollegen hat Kühn in den vergangenen zwei Jahren an Fortbildungen des „Veris“- (Verwaltungen interkulturell stärken) Projekts des DGB Bildungswerk teilgenommen. Die Stadt Kassel ist eine von bundesweit drei Gebietskörperschaften, die am Veris-Projekt beteiligt sind.

Aussiedler eingerechnet liegt der Anteil von Bürgern mit Migrationshintergrund in Kassel bei 35 Prozent. Zunehmend werden Notrufe auch in anderen Sprachen abgesetzt, sagt Kühn. „Wir sprechen aber kein Türkisch. Dann ist es schwer, herauszubekommen, was los ist. Das müssen wir aber wissen, um zu entscheiden, welches Rettungsmittel wir schicken.“

Interkulturelle Trainings helfen, Gesprächssituationen mit sprachlichen Hürden besser zu meistern. Und auch das, was danach kommt: „Es passiert, dass migrantische Mitbürger einen Notruf absetzen und danach alle zwei Minuten anrufen und fragen, wo der Rettungswagen bleibt.“ Das sei für die Mitarbeiter der Leitstelle lange „nicht nachvollziehbar gewesen“, sagt Kühn. „Für uns ist klar: Wenn gesagt wird, der Wagen kommt, dann kommt er auch.“ Doch das ist eben nicht überall so. „In den Herkunftsländern

vieler Migranten ist keineswegs klar, dass der Rettungswagen auch wirklich kommt. Dass muss man erstmal verstehen. Und dann geht man mit solchen Anrufen ganz anders um.“

Die Kompetenzen der Beschäftigten im Umgang mit kultureller Vielfalt erweitern und Veränderungsprozesse in Verwaltungen begleiten – das ist das Ziel des Veris-Projekts. Für Kühn waren die Fortbildungen für den Arbeitsalltag „absolut sinnvoll“, sagt er. „In einer der Situation wie der in der Moschee hilft es natürlich, wenn man ein Verständnis der anderen Kultur hat. Dann fällt einem in so einer Lage vielleicht ein, dass im Wagen immer Überzieher für die Schuhe liegen.“

 Weitere Informationen:
www.arbeiteninvielfalt.de

Werkverträge

Das hilft gegen Ausbeutung und Sozialdumping

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit funktioniert in vielen Bereichen gut. In einigen Branchen jedoch wird die Situation mobiler Beschäftigter systematisch dazu benutzt, die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen zu umgehen. Stammebelegschaften werden durch ungesicherte, flexible Arbeitskräfte ersetzt, die häufig aus den östlichen EU-Staaten kommen, schlecht informiert sind und über wenig Verhandlungsmacht verfügen. Wie sich Werkvertragsarbeit trotzdem fair gestalten lässt, zeigt die neue Broschüre

re „Gute Praxis in der Stahlindustrie“ der Hans Böckler Stiftung. Anhand detaillierter Fallbeispiele aus den Unternehmen ArcelorMittal und ThyssenKrupp Steel Europe wird beschrieben, was Betriebsräte und Gewerkschaften gegen prekäre Beschäftigung ohne Schutz und Regeln tun können: Solidarität zeigen, Mitbestimmung einführen und auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards Einfluss nehmen.

 www.boeckler.de/pdf/p_mbf_Werkvertragsarbeit.pdf

 www.gegenblende.de

Lebenslanges Lernen

MENTO jetzt auch in Süd-Ländern

Die DGB Bezirke Bayern und Baden-Württemberg beteiligen sich künftig am MENTO-Projekt für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt. Das Projekt des DGB Bildungswerk Bund bildet Mentoren in Betrieben und Verwaltungen aus.

Diese unterstützen Kolleginnen und Kollegen mit Grundbildungsbedarf und sensibilisieren betriebliche Entscheidungsträger. Bislang wurde MENTO in den DGB Bezirken Nord, Berlin-Brandenburg, Hessen-Thüringen und Nordrhein-Westfalen umgesetzt.

 www.dgb-mento.de

Studie zur Leiharbeit

Migranten gehen früher

Ausländer arbeiten überproportional häufig als Leiharbeiter. Während sie in den übrigen Sektoren 11,1 % der Beschäftigten ausmachen, stellen sie in der Leiharbeitsbranche 17,4 %. Das geht aus einer neuen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung hervor. Ausländer verweilen dabei kürzer in Leiharbeitsverhältnissen als Deutsche. Während diese 2012 durchschnittlich etwa 3,5 Monate beschäftigt blieben, mussten Ausländer nach drei Monaten gehen. Ein möglicher Grund sei, dass Ausländer häufiger einer Helfertätigkeit nachgehen und eine niedrigere Qualifikation aufweisen.

 www.iab.de/de/publikationen/kurzbericht.aspx

Preis für Projekte

„Aktiv für Demokratie und Toleranz“ 2014

Zum 14. Mal schreibt das Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt (BfDT) den Wettbewerb „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ aus. Den Gewinnern winken Geldpreise von bis zu 5.000 Euro. Bewerben können sich etwa zivilgesellschaftliche Projekte gegen Antiziganismus oder Muslimenfeindlichkeit. Einsendeschluss ist der 26. September 2014.

 www.buendnis-toleranz.de





Vor dem Aus – oder vor dem Ausbau?

Abschiebehaft

Die Praxis, abzuschiebende Ausländer in Haft zu nehmen, gerät unter Druck. Am 17. Juli urteilte der Europäische Gerichtshof, dass Migranten vor einer Abschiebung nicht in normalen Gefängnissen untergebracht werden dürfen. Sachsen-Anhalt, Thüringen, Hessen und Nordrhein-Westfalen hatten dies getan und damit gegen eine EU-Richtlinie verstoßen, die separate Abschiebehafteinrichtungen vorschreibt. Am 25. Juli wurde ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) bekannt, nach dem Asylbewerber vor ihrer

Abschiebung in ein anderes EU-Land nicht pauschal wegen Fluchtgefahr eingesperrt werden dürfen. Die Ausländerbehörden nehmen bei diesen so genannten Dublin-Fällen, die mittlerweile die Mehrheit aller Abschiebungen ausmachen, oft Fluchtgefahr an und sperren die Asylsuchenden deshalb ein. Dafür gebe es keine Rechtsgrundlage, so der BGH.

Nach den beiden Richtersprüchen wurden bundesweit etwa 30 Abschiebehäftlinge freigelassen. Bund und Länder prüfen, wie sie mit der neuen Rechtslage umgehen wollen. Politiker der Grünen und der

Linkspartei forderten eine generelle Abschaffung der Abschiebehaft.

Das Bundesinnenministerium arbeitet jedoch seit einigen Monaten an einem „Gesetz zur Neubestimmung der Aufenthaltsbeendigung“. Das soll es ermöglichen, Flüchtlinge, die über andere EU-Staaten nach Deutschland gekommen sind, direkt nach ihrer Ankunft in Haft zu nehmen. Diese Dublin-Fälle sollen dann bis zu ihrer Zurückschiebung in andere EU-Länder im Gefängnis bleiben. Ob das Gesetz im Bundesrat bestehen kann, ist offen.

Asylbewerber

Kommunen: Länder sollen mehr bezahlen

Die Kommunen fordern angesichts der steigenden Asyl-antragszahlen mehr Unterstützung durch die Länder. „Wir wollen den Menschen helfen und sie ordentlich betreuen“, sagte der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages, Stephan Articus. Ohne zusätzliche Hilfe der Länder sei das aber kaum zu bewältigen. „Wir haben große Belastungen zu tragen.“ Im ersten Halbjahr 2014 stellten rund 77.000 Menschen einen Asylantrag. Das sind etwa 60 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Für das Gesamtjahr rechnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mit 200.000 Anträgen. In Bayern bekämen die Kommunen rund 80 Prozent, in Schleswig-Holstein 70 Prozent ihrer Ausgaben für Asylbewerber vom Land erstattet. Manche Städte in Nordrhein-Westfalen bekämen dagegen nur 20 Prozent, so Articus. Hamburg hat unterdessen gefordert, den Königsteiner Schlüssel zur Verteilung von Asylbewerbern zu verändern. Großstädte mit angespanntem Wohnungsmarkt sollten entlastet werden, dünner besiedelte Regionen dafür mehr Flüchtlinge aufnehmen.

EU-Studie

Kein Generationenvertrag ohne Zuwanderung

Die EU ist nach Überzeugung von Innenkommissarin Cecilia Malmström auf Zuwanderung angewiesen. „Wir schrumpfen“, sagte Malmström bei der Vorstellung einer Studie des Migration Policy Centers in Florenz. Die Kommission hatte die Forscher beauftragt, die Einstellung gegenüber Einwanderern in Europa zu untersuchen. „Die meisten politischen Entscheider sehen heute Migration als Problem und nicht als Lösung“, sagte der Autor der Studie, Philippe Fragues. Dabei werde bis 2030 die Zahl der über 65-Jährigen um 32 Millionen gestiegen und die der 25- bis 40-Jährigen um 31 Millionen gefallen sein. Der Generationenvertrag in Europa sei ohne Zuwanderer „akut bedroht“. Es sei auch ein Irrtum, zu glauben, die EU brauche nur hoch qualifizierte Zuwanderer, sagte Fragues. „Niedrig qualifizierte gewinnen an Bedeutung, weil Europäer diese Arbeit nicht mehr machen wollen. Dass Migranten das Sozialsystem untergraben, stimme nicht.“

 www.migrationpolicycentre.eu/migration-stereotypes

Doppelte Staatsangehörigkeit

Dänemark macht's möglich


Dänemark will die doppelte Staatsbürgerschaft zulassen. Im Herbst will das Justizministerium einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegen. „Dänische Staatsbürger sollen künftig ihre dänische Staatsbürgerschaft – und damit einen wichtigen Teil ihrer Zugehörigkeit zum Land – behalten können, selbst wenn sie in ein anderes Land ziehen und dort Staatsbürger werden“, hieß es in einer Mitteilung der Regierung. Umgekehrt müssten Ausländer in Dänemark ihre eigene Staatsbürgerschaft dann nicht mehr aufgeben, um Dänen zu werden. Für frühere dänische Bürger, die ihre Staatsbürgerschaft bei einem Umzug in ein anderes Land aufgegeben haben, solle es eine Übergangslösung geben.

Schwache Begeisterung für den deutschen Pass

4,9 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund erfüllten 2013 die Voraussetzung für eine Einbürgerung. Nur 112.350 machten davon Gebrauch.

Top 10-Herkunftsländer

Land	Anzahl Einbürgerungen	Veränderung gegenüber Vorjahr	Ausgeschöpftes Einbürgerungspotenzial
Türkei	27.970	-15,90%	2,00%
Polen	5.466	+21,50%	3,00%
Ukraine	4.539	+23,00%	6,50%
Griechenland	3.498	-16,10%	1,40%
Kosovo	3.294	-1,30%	3,00%
Irak	3.150	-10,30%	10,00%
Afghanistan	3.054	+12,40%	11,10%
Russische Föderation	2.784	-12,10%	2,80%
Italien	2.754	+25,10%	0,60%
Marokko	2.710	-5,00%	6,90%

 Quelle: Statistisches Bundesamt



Das anonymisierte Bewerbungsverfahren beugt Diskriminierung vor



© Stadt Celle

Gastkommentar von Dirk Ulrich Mende (SPD), Oberbürgermeister der Stadt Celle

Diverse Untersuchungen haben festgestellt, dass sowohl Ausländerinnen und Ausländer als auch ältere und weibliche Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt signifikant benachteiligt werden, weil sie die zentrale erste Hürde - die Einladung zum Vorstellungsgespräch - deutlich schwieriger überwinden können. Die Stadt Celle hat deshalb als einzige Kommune deutschlandweit an dem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum „Anonymisierten Bewerbungsverfahren“ teilgenommen. Das Ziel war, gleiche Jobchancen zu erreichen. Wir wollten nachweisen, dass qualifikationszentrierte Auswahlverfahren sowohl den Gender- als auch den Integrationsansatz besser gestalten können als herkömmliche Bewerbungsverfahren.

Unstrittig ist, dass vielfach unbewusste Elemente ein Bewerbungsverfahren beeinflussen. So wurde in zahlreichen Gesprächen deutlich, dass die Personalverantwortlichen beigefügte Fotos, ausländisch klingende Namen oder Altersangaben von Bewerbern registrieren. Diese Aspekte spielen aber für die Qualifizierung keine Rolle.

Denn nach Artikel 33, Absatz 2 des Grundgesetzes ist gerade für den öffentlichen Dienst die Personalauswahl deutlich nach den Grundsätzen der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung aus-

zurichten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Zu Recht wird deshalb beim „Anonymisierten Bewerbungsverfahren“ von einem qualifikationszentrierten Verfahren gesprochen. Es geht nicht darum, dass man im Bewerbungsgespräch in einer Art „Blind Date“ auf eine Person trifft, von der man so gut wie nichts weiß, sondern darum, die zentralen, auf die jeweiligen Anforderungen bezogenen Qualifikationen vorher abzufragen und dementsprechend einzuladen.

Für die Stadt Celle war es wichtig, den Arbeitsaufwand nicht zu erhöhen. Dies ist uns durch die Ent-

wicklung einer internetgestützten Eingabemaske für Bewerbungen gelungen. Nicht Mehrarbeit, sondern weniger Arbeit und schnellere Analyse der eingehenden Bewerbungen sind nun wegen der hohen Vergleichbarkeit möglich. Die Auswahlkommission entscheidet allein nach der jeweiligen Qualifikation, welcher Bewerber oder Bewerberin eingeladen wird. Erst nach der Einladung zum Bewerbungsgespräch werden sämtliche Unterlagen vorgelegt.

Die Pilotstudie wurde im September 2010 unter wissenschaftlicher Begleitung begonnen und ist inzwischen seit zwei Jahren abgeschlossen. Wir haben inzwischen über 40 Stellen mithilfe des anonymen Bewerbungsverfahrens besetzt. Anfangs vorhandene Skepsis ist einer breiten Unterstützung gewichen. Über 2.500 Bewerbungen wurden gesichtet und bewertet. Das Verfahren taugt für nahezu alle zu besetzenden Stellen. Lediglich im einfachen handwerklichen Bereich, beim Bauhof, dem Grünflächenamt und Friedhöfen, sowie bei unseren Azubis sehen wir davon ab.

Wir haben das Verfahren mit großem Erfolg bei Fachdienstleitern, bei der Gleichstellungsbeauftragten, dem städtischen Denkmalpfleger, dem Leiter des Fachdienstes Hochbau, der Integrationsbeauftragten und vielen weiteren Stellen angewandt. Ebenso wie bei den wirklich herausragenden Stellen, die oft genug „politisch“ besetzt werden – wie im Falle des Geschäftsführers unserer Stadtwerke oder unseres Stadtbaurates. Gegenwärtig haben wir die Stelle des

Ersten Stadtrats bzw. der Ersten Stadträtin im anonymen Bewerbungsverfahren ausgeschrieben. Gemeinschaftlich sind wir zu dem Schluss gekommen: Dieses Verfahren beugt Diskriminierung vor. Vor dem Anspruch von Chancengerechtigkeit sollte es gerade im öffentlichen Dienst flächendeckend eingeführt werden. Inzwischen gibt es eine Anzahl von Bundesländern wie Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, NRW und Niedersachsen, die aufgrund der positiven Erfahrungen eigene Pilotprojekte starten. Dies halte ich für zukunftsweisend.

Ein weiterer Pluspunkt ist der Schutz der Personalverantwortlichen. Diese werden oft genug gebeten, sich für Einzelne unabhängig von Befähigung und Eignung einzusetzen. Darüber hinaus öffnet sich eine Kommune einer breiteren Anzahl von Interessierten. Aus Rückmeldungen von Bewerberinnen und Bewerbern habe ich oft genug erfahren, dass man sich bewusst anonym beworben habe, da man nur darin eine Chance sah. Diese neue Praxis macht nach außen deutlich, dass eine moderne, zukunfts-gewandte Kommune ihr Personal vorurteils- und diskriminierungsfrei einstellt.

Diese Vorteile sind überzeugend.

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, 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

