



NEWSLETTER 03/2016

FORUM | MIGRATION



© Marco2811 – Fotolia.com


Asyl: Schärfer, schneller, härter

Das „Asylpaket II“ war noch nicht das Ende: Die Versuche, die Rechte von Flüchtlingen einzuschränken, gehen weiter.

Die übergroße Mehrheit aller Flüchtlinge in Deutschland stammt zurzeit aus Krisengebieten. Trotzdem einigte sich die Koalition darauf, mit dem „Asylpaket II“ die Rechte von Asylbewerber_innen stark einzuschränken: Alle Flüchtlinge aus so genannten „sicheren Herkunftsländern“ sowie Flüchtlinge, die einen Folgeantrag gestellt haben, weil sich ihre Situation verändert hat und auch alle Schutzsuchenden, denen unterstellt wird, sie hätten ihre Papiere vernichtet, sollen künftig in zentralen Aufnahmeeinrichtungen bleiben. Ihre Asylverfahren sollen dort in nur einer Woche abgearbeitet werden, für sie gilt verschärfte Residenzpflicht und partielles Arbeitsverbot. Dabei sei es „typisch für Menschen auf der Flucht“, keine Papiere zu haben, so Pro Asyl. Zudem wurde der Familiennachzug eingeschränkt und die Abschiebung Kranker ermöglicht. Nun fordern die Kommunen, den Anspruch von Asylbewerbern auf Geldleistungen daran zu knüpfen, dass sich der Schutzsuchende dauerhaft in der ihm zugewiesenen Einrichtung aufhält. Und die Union und Arbeitgeber wollen Flüchtlinge partiell vom Mindestlohn ausneh-

men. Der DGB Vorsitzende Reiner Hoffmann lehnt dies ab. Menschen, die aus großer Not nach Europa und Deutschland dürften „nicht ausgespielt werden gegen die Menschen, die hier schon im Niedriglohnssektor verhaftet sind, die langzeitarbeitslos sind oder Jugendliche ohne Berufsausbildung“, sagte Hoffmann. Hamburgs DGB Vorsitzende Katja Karger hatte das „Asylpaket“ zuvor kritisiert: Flüchtlinge jahrelang von ihren Familien getrennt zu lassen, „finde ich einfach unmenschlich“, sagte Karger. Es sei lange bekannt, dass die Integration von Ausländern deutlich besser funktioniere, wenn ihre Angehörigen ebenfalls im Land seien. Damit Deutschland auch weiterhin seine humanitären Verpflichtungen erfüllt, hat der DGB mit neun anderen wichtigen Institutionen und Verbänden aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft – darunter alle großen Religionsgemeinschaften – die „Allianz für Weltoffenheit“ gestartet. „Gerade in Krisenzeiten dürfen wir die rechtsstaatlichen, sozialen und humanitären Errungenschaften unserer Gesellschaft nicht aufgeben“, heißt es im Aufruf der Initiative.

 Siehe dazu auch den Kommentar von Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan auf Seite 4

 www.allianz-fuer-weltoffenheit.de

INHALT 03/2016

Asyl: Schärfer, schneller, härter	1
Anerkennung elektronisch	2
Migrantinnen am Arbeitsmarkt: Sichtbar werden!	2
Von „Brain Waste“ und Facharbeiterstolz	2
Polen: Über die niemand spricht	2
Pflege: Altern in der Einwanderungsgesellschaft	3
News + Termine	3
Von der Pflicht zum Recht auf Integration – Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan, Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Universität Duisburg Essen	4



Ab jetzt jeden Monat an dieser Stelle: Berichte zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die neue Rubrik ist Teil unseres Projektes Anerkannt und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Anerkennung elektronisch

Die EU hat die wechselseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen in anderen Ländern vereinfacht. Seit Januar gelten deshalb auch in Deutschland andere Regeln. Hierzu gehört, dass nun sowohl der Antrag auf Anerkennung als auch zugehörige Unterlagen wie Prüfungszeugnisse elektronisch übermittelt werden können. Voraussetzung ist, dass sie innerhalb der EU erworben worden sind. Damit kann für bestimmte Berufe nun der gesamte Antrag auf ein Anerkennungsverfahren online eingereicht werden. Gleichzeitig wurde das zentrale Informationsportal der Bundesregierung zum Thema berufliche Anerkennung ausgebaut.

www.anerkennung-in-deutschland.de

Migrantinnen am Arbeitsmarkt: Sichtbar werden!

Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten deutlich seltener als andere: Ihre Erwerbstätigenquote liegt bei etwa 53 % – bei den Frauen insgesamt sind es 68 %. Hier verschränken sich Vorurteile und benachteiligende Strukturen – Wissenschaftler_innen sprechen von „intersektionaler“, doppelter Diskriminierung. Dabei sind Frauen mit Migrationshintergrund keineswegs eine homogene, greifbare Gruppe. Ihr Familienstand, ihre Qualifikation, Alter und Sprachkenntnisse sind sehr unterschiedlich. Und doch betrachten Unternehmen sie insgesamt noch nicht als potenzielle Fachkräfte.

Eine Studie der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung hat untersucht, wie diese Unterrepräsentation am Arbeitsmarkt abgebaut werden könnte. Das Ergebnis: Unterstützung und Begleitung bei Antragstellungen und Behördengängen müssen angeboten werden, Institutionen wie Arbeitsagentur und Jobcenter müssten enger zusammenarbeiten. Frauen

müssten mit Potenzialanalysen und Coachings sowie Fortbildungen, Bewerbungs- und Kommunikationstrainings unterstützt werden. Doch es gibt auch eine betriebliche Seite. Und diese bietet ein großes Anknüpfungspotenzial für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten. Die hat nun ein Workshop des DGB Projekts Anerkannt beleuchtet. So kann der Betriebsrat Barrieren auf der organisationalen Ebene bearbeiten. Er kann ein Mentorenprogramm aufbauen, sich für veränderte Rekrutierungsstrategien und Einstellungspraktiken ebenso einsetzen wie für den Abbau von Diskriminierungen durch interkulturelle Öffnung, eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung und die Bereitschaft, sprachliche Schwierigkeiten zunächst hinzunehmen und nach und nach abzubauen. Letztlich geht es wie so oft um den Aufbau einer betrieblichen Willkommenskultur.

Lesen Sie hier den vollständigen Text zum Workshop des Projekts Anerkannt: www.migration-online.de

Studie „Barrieren abbauen am Hamburger Arbeitsmarkt“: www.kwb.de/kwb/pages/index/p/174/484

Von „Brain Waste“ und Facharbeiterstolz

Ergebnisse unserer Tagung zur betrieblichen Anerkennungspraxis erschienen

Viele Migrant_innen haben im Herkunftsland einen Berufsabschluss erworben. Nicht immer können sie diesen in Deutschland einbringen. Potenziale und berufliche Kompetenzen werden nicht anerkannt, abgewertet oder gar nicht wahrgenommen. So arbeiten viele Migrant_innen in Beschäftigungen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. In der Forschung wird dieses Phänomen teils als „Brain Waste“ bezeichnet. Mit dem Anerkennungsprozess wurde

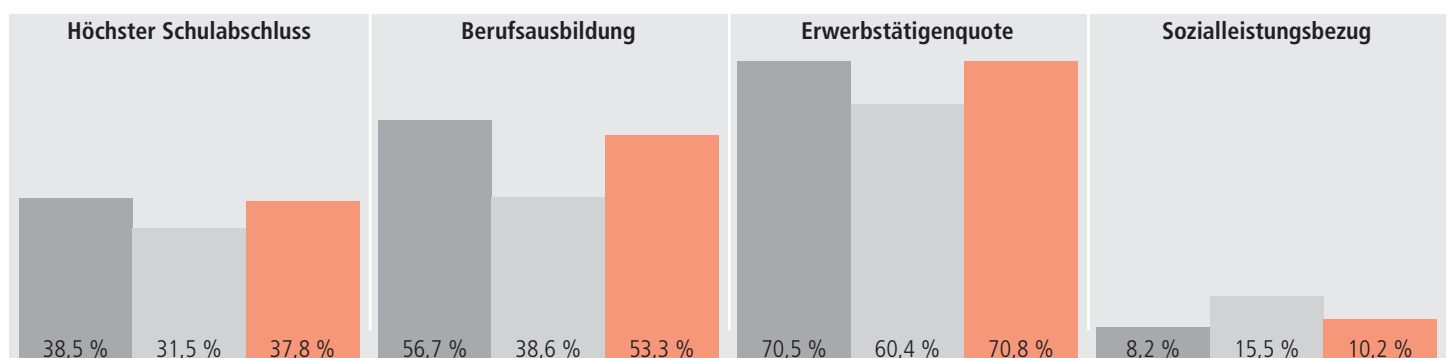
2012 ein Anspruch auf Prüfung der vorhandenen Qualifikationen auf Gleichwertigkeit festgelegt. Ein Gesetz an sich ändert an der Lebenswelt aber noch nicht viel, der Weg zur Anerkennung ist mitunter langwierig. Wie eine respektvolle Anerkennungskultur im Geist der Gewerkschaften aussehen kann, das war Gegenstand einer Expertentagung des Projekts Anerkannt. Die Fachleute betonten vor allem zweierlei: Erstens geht es für die Betroffenen nicht nur um formale Anerkennung von Qualifikationen. Es geht um die Akzeptanz im Berufsleben, um Aufstiegsmöglichkeiten und Wertschätzung in der

Gesellschaft. Zweitens täte bisweilen etwas weniger „Facharbeiterstolz“ gut. Denn viele Migrant_innen haben zwar keinen Facharbeiterbrief, kennen sich aber hervorragend in ihrem Beruf aus. Ziel muss deshalb sein, auch informelle Kompetenzen in die beruflichen Anerkennung einzubeziehen. Oder, wie es ein Teilnehmer sagte: „Es geht um Respekt vor anderen Formen des Lernens.“

Tagungsdokumentation: Betriebliche Praxis der Anerkennung – Erfolge, Hürden und Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, 2014: bit.ly/1LDQLLz

Polen: Über die niemand spricht

Nordrhein-Westfalen legt Bericht über die Integration polnischer Migrant_innen vor. Die wichtigste Einwanderergruppe sei zwar „kaum sichtbar“, aber sehr gut integriert, so die Landesregierung – Bevölkerung gesamt = ■; Migrationshintergrund gesamt = ■; polnische Herkunft = ■



Stand 2014. Quelle: „Zur Integration von Menschen polnischer Herkunft in Nordrhein-Westfalen.“ MAIS NRW 2016: bit.ly/1VAQgAL



Pflege: Altern in der Einwanderungsgesellschaft

Die Einwanderungsgesellschaft altert. Das stellt das Gesundheits- und Pflegesystem vor neue Herausforderungen: Zum einen werden Fachkräftengpässe im Pflegebereich immer deutlicher, zum anderen hat eine heterogene Bevölkerung auch heterogene Erwartungen an Pflege. Der Sachverständigenrat Migration (SVR) hat diese Erwartungen jetzt untersucht und Handlungsempfehlungen für den Pflegebereich vorgelegt.

Demnach findet rund die Hälfte der Türkeistämmigen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, wichtig, dass die Pflegekraft Türkisch spricht. Der kulturelle Hintergrund und auch die Religion der Pflegekraft sind den meisten Befragten eher unwichtig. Allerdings wünschen sich dreimal so viele Muslime eine Pflegekraft mit der gleichen Religionszugehörigkeit wie christliche Befragte (27 Prozent bzw. 9 Prozent). Insgesamt, so der SVR, sollten daher Konzepte der interkulturellen Öffnung erweitert werden. Hierzu

gehöre, Pflegekräfte mit Migrationshintergrund zu gewinnen – auch wenn das Beherrschen einer bestimmten Sprache oder Erfahrung mit einem bestimmten kulturellen Hintergrund allein kein kultursensibles Handeln garantiere. Pflegeeinrichtungen seien „dringend gefordert zu prüfen, inwieweit sie der Realität des Einwanderungslands gerecht werden“ können.

<http://bit.ly/1Qzfbqt>

News + Termine

Arbeitswelt:

Informationen für Flüchtlinge: App des BAMF

Welche Schritte durch das Asylverfahren muss ich beachten? Wann muss mein Kind in die Schule? Wie erhalte ich eine Arbeitserlaubnis? Was tun, wenn ich krank werde? Eine Smartphone-App namens „Ankommen“, vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bundesagentur für Arbeit, dem Goethe-Institut und dem Bayerischen Rundfunk bietet einen multimedialen Sprachkurs, Infos zum Asylverfahren und zum Weg in Ausbildung und Arbeit.

<http://bit.ly/21JRcnd>

DGB Flyer:

Arbeitsrechtliche Infos für Flüchtlinge

Das Faltblatt der DGB Beratungsstelle Faire Mobilität bietet arbeitsrechtliche Information für Flüchtlinge. Es erläutert, wie geleistete Arbeitsstunden dokumentiert werden sollten und nicht bezahlter Lohn eingefordert werden kann. Es ist auf Englisch/Deutsch, Französisch/Arabisch/Farsi erhältlich.

<http://bit.ly/1Qvx0gl>

DGB Broschüre: Arbeiten in Deutschland

Die Landesverbände Bayern und NRW haben eine Broschüre für Flüchtlinge und Arbeitsmigrant_innen erstellt. Sie erläutert die wichtigsten Grundbegriffe und Rechte in der deutschen Arbeitswelt in Deutsch, Englisch und Arabisch.

<http://bit.ly/1oWptv3> und <http://bit.ly/1TOKvWe>

DGB Flyer: Perspektiven im Handwerk

Kluge Strategien helfen, damit viele Flüchtlinge ihren Platz in Arbeitswelt und Gesellschaft finden. Diese Broschüre zeigt Fakten, Ziele und Lösungen für das Handwerk.

<http://bit.ly/1WCC00Z>

Deutschunterricht: Prekäre Lehrkräfte

Dringend wie noch nie werden derzeit Lehrkräfte für die Fächer Deutsch als Fremdsprache (DaF) und Deutsch als Zweitsprache (DaZ) gesucht – von privaten Weiterbildungsträgern ebenso wie von öffentlichen Schulen. Vor prekärer Beschäftigung schützt die Nachfrage jedoch nicht: Die Gewerkschaft Erziehung

und Wissenschaft (GEW) kritisiert, dass viele Länder die DaF- und DaZ-Lehrkräfte ohne „Sachgrund“ nur befristet einstellen – oder anders eingruppieren als reguläre Deutsch-Lehrkräfte. „Hier ist die besondere Wachsamkeit der Personalräte gefragt“, sagt Gesa Bruno-Latocha, GEW-Referentin für Tarif- und Beamtenpolitik. Erst kürzlich hatte die Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Claudia Bogedan (SPD), mehr Seiteneinsteiger im Schuldienst gefordert. Das deutsche Bildungssystem habe es durch die Flüchtlinge derzeit mit Zahlen zu tun, „die wir so vorher nicht kannten“, sagte sie. Niedersachsens Wissenschaftsministerin Gabriele Heinen-Kljajic (Grüne) hat das Problem der prekären Arbeitsbedingungen immerhin bei den privaten Bildungsträgern erkannt. Sie wolle „mit den Einrichtungen nochmal sprechen“, damit diese Honorarkräfte fest anstellen.

<http://bit.ly/1RhjeuQ>

Eingliederung erkrankter Beschäftigter:

Studienteilnehmer_innen gesucht

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten. Manche Betriebe haben auf die seit Jahren existierende Verpflichtung noch gar nicht reagiert – nicht immer böswillig sondern manchmal aus Unwissenheit und oft, weil die Einführung des BEM ihnen zu schwierig erscheint. Das Projekt RE-BEM sucht Arbeitgeber_innen und Kolleg_innen für eine Befragung. Ziel ist es, konkrete, praxisorientierte Handlungsanweisungen zur Einführung von BEM, zugeschnitten auf die jeweilige Betriebsgröße, an die Hand zu geben.

Die Befragung: <https://bem.zensus.de>

Das Projekt: <https://bem.zensus.de>

Türkei: Syrer_innen sollen arbeiten dürfen

Die Türkei will den syrischen Flüchtlingen im Land künftig Arbeitsgenehmigungen erteilen. Damit solle der Abwanderungsdruck Richtung Europa vermindert werden, sagte EU-Minister Volkan Bozkir nach einem Gespräch mit dem stellvertretenden EU-Kommissionspräsidenten Frans Timmermans in Ankara. Bisher dürfen die rund 2,2 Millionen Syrer in der Türkei offiziell nicht arbeiten. Dies treibt viele dazu, die Weiterreise

aus der Türkei ins EU-Land Griechenland zu wagen. Die EU hatte der Türkei drei Milliarden Euro versprochen, wenn sie Flüchtlinge in Richtung Europa aufhält.

<http://bit.ly/1ZJke2n>

Bitte folgen!

Ab sofort ist das DGB Bildungswerk auf Twitter vertreten. Auf @ForumMigration gibt es aktuelle Nachrichten zu Migration, Vielfalt und Arbeitswelt.

Faire Mobilität – Ausbeutung und Lohndumping verhindern. Train-the-Trainer-Seminar

11. bis 13. April 2016

Veranstaltungsort: Berlin

Mentor_innenausbildung für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt Hamburg, Schleswig-Holst., Mecklenburg-Vorp.

Teil I: 1. bis 2. April 2016

Teil II: 8. bis 9. April 2016

Veranstaltungsort: DGB, Hamburg

Nordrhein-Westfalen

Teil I: 8. bis 9. April 2016

Teil II: 15. bis 16. April 2016

Veranstaltungsort: NRW

Berlin-Brandenburg und Sachsen

Teil I: 15. bis 16. April 2016

Teil II: 22. bis 23. April 2016

Veranstaltungsort: Berlin

Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Teil I: 22. bis 23. April 2016

Teil II: 29. bis 30. April 2016

Veranstaltungsort: Frankfurt a.M.

Bayern, Baden-Württemberg

Teil I: 10. bis 11. Juni 2016

Teil II: 17. bis 18. Juni 2016

Veranstaltungsort: München

Ausbildung zur Betrieblichen Fachkraft Anerkennung

19. bis 24. Juni 2016

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:
<http://bit.ly/1Jv9okq>



Von der Pflicht zum Recht auf Integration



© Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan

Kommentar von Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan, Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Universität Duisburg Essen, Sachverständigenrat Migration + Rat für Migration

Nach den skandalösen Vorfällen mit Raub, Diebstahl und sexuellen Übergriffen in der Silvesternacht in Köln wird immer häufiger von einer so genannten Integrationspflicht für Neuzuwanderer gesprochen. Wut und Empörung über diese Taten sind derzeit dominante und nachvollziehbare Emotionen; und diese kompromisslose Distanzierung und Ablehnung von solchen Taten ist nicht nur bei den Etablierten und Alteingesessenen, sondern auch durchwegs bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vorherrschend. Doch was bleibt von dieser Forderung übrig, wenn sich das Gemüt etwas beruhigt hat und wir das Thema entemotionalisiert angehen? Ist es mehr als symbolische Politik, die in Wahrheit nur die Dominanzverhältnisse zurechtrücken will? Gesetzt den Fall, sie ist sinnvoll: Wie weit lässt sich Integration – und Werteübernahme – rechtlich verordnen, ist umsetzbar ins Handeln und erweist sich als wirkungsvoll?

Zunächst ist hier begrifflich etwas gerade zu rücken: Was für ein Verständnis von Integration liegt vor, wenn die Adressaten nur die Zuwanderer sind und diese als eine „Pflicht“ ihnen aufgebürdet werden soll? Wird hier nicht ein einseitiges Assimilationsbegehren als „Integration“ verkauft?

Wenn wir Integration nicht altmodisch als eine einseitige Bringschuld von Zuwanderern verstehen, wie die Rede von einer Integrationspflicht diese zunächst suggeriert, sondern als Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen in zentralen Feldern, wie etwa dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, dem Bildungsmarkt, der politischen Partizipation, aber auch Freundschafts- und Nachbarschaftskontakten im Alltag verstehen, dann wird die Absurdität der Argumentation ziemlich klar: Warum sollten Zuwanderer,

von denen wir annehmen sollten, dass auch sie rationale Eigeninteressen verfolgen, kein Interesse an ihrer besseren gesellschaftlichen Einbindung haben? Warum muss ihnen das als Pflicht erst von außen auferlegt werden?

Unabhängig von der Frage, ob die im Raum stehende Wertedifferenz zwischen Einheimischen und Neuzuwanderern eine angemessene Situationsbeschreibung ist, so ist doch zu bedenken: „Unsere“ Werte lassen sich nicht einfach wie ein Implantat übernehmen und in den Körper bzw. in den Geist der Zuwanderer einpflanzen. Werte sind kein kognitives Inventar, kognitives Weltwissen, die revidiert, erlernt und unmittelbar ins Handeln übersetzt werden können. Werte können nur in einem gemeinsamen Erfahrungs- und Begegnungskontext individuell angeeignet werden; und sie sind zumeist dann aktuell und relevant, wenn es Konflikte gibt und nicht, wenn das Handeln konfliktfrei und reibungslos abläuft. So gesehen können diskursive Konflikte schon gute Anlässe sein, Werte zu thematisieren und die in Interaktionen und Handlungen erfolgende unbewusste Wertevermittlung auf die Ebene des Bewusstseins zu heben.

Wertevermittlung, Werteaneignung kann primär über die Verinnerlichung – und nicht über externe Verhaltensvorschriften, von außen auferlegten Verpflichtungen – geleistet werden. Denn, darin ist sich etwa die psychologische Moralforschung einig: „Reife“, nachhaltige Wertvorstellungen sind jene, die von den Individuen bewusst, vor einer Wahlalternative stehend, übernommen, angeeignet und anerkannt werden. Sie entstehen, wenn die zu verhandelnden Werte auch als Produkt einer „vollzogenen Wertung“ verinnerlicht werden. Das setzt die affektive Beteiligung des Einzelnen voraus. Dies kann jedoch nicht auf Druck, etwa rechtliche, hin erfolgen. Kennzeichen einer „reifen“ Wertebindung sind Autonomie im Handeln und Entscheiden. Und um Wertedifferenzen zu erfahren, um sie auszuhandeln, braucht es Begegnungen.

Wenn wir etwa den Blick auf die Türkeistämmigen richten, wird deutlich, dass interkulturelle Begegnungen über die Zeit deutlich zugenommen haben. Zugleich zeigen unsere Daten, dass etwa 48 Prozent der eher isoliert lebenden Türkeistämmigen den Wunsch nach Kontakten zu Deutschen äußern, also unfreiwillig isoliert sind. Der Anteil der freiwillig isolierten, die keine Kontakte und auch keine Kontaktwünsche zu Einheimischen haben, beträgt lediglich etwa 6 Prozent

Nun, wenn Zuwanderer Freundschaften oder Nachbarschaften suchen, diesem Ansinnen jedoch nicht positiv entgegen wird, haben wir es hier mit „Integrationsverweigerung“ und „Ablehnung der deutschen Gesellschaft“ zu tun?

Was statt einer Integrationspflicht gesellschaftlich deutlich stärker vonnöten ist, ist zunächst der Abbau von Teilhabehemmnissen im Bereich des Arbeitsmarktes und der Bildung und eine wechselseitig stärkere Öffnung der Gruppen im sozialen Alltag, deren Kennzeichen jedoch es ist, nicht rechtlich durchsetzbar zu sein, sondern vielmehr einen ethisch appellativen Charakter hat.

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
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

Artikel zum Themenfeld Anerkennung im Rahmen des Projektes Anerkennung gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDET VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

