



NEWSLETTER 04/2016

FORUM|MIGRATION

© Kzenon – Fotolia.com



Ayşe wird heute Richterin

Das Osnabrücker Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien hat die Biografien von Einwandererkindern untersucht. Trotz vielfältiger Diskriminierung sind diese in einflussreiche gesellschaftliche Positionen gelangt, sagt Institutedirektor Andreas Pott.

| **Forum Migration:** Findet die Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ein Ende?

| **Andreas Pott:** Es gibt nach wie vor anhaltende und auch immer wieder neue Benachteiligungen von Einwanderer_innen und ihren Nachfahren. Doch wir konnten die Wege derer zeigen, die es trotzdem geschafft haben, innerhalb von nur einer Generation als Kinder aus der so genannten Gastarbeitermigration bis in privilegierte und mehr oder weniger einflussreiche gesellschaftliche Positionen aufzusteigen. Für praktisch alle dieser Wege war eine höhere Bildungskarriere erforderlich, die sozialen Aufstiege sind insofern Aufstiege durch Bildung. Der Erfolg der Aufsteiger_innen war im doppelten Sinne unwahrscheinlich, er verdankt sich einem unwahrscheinlich steilen Aufstiegsprozess und er war lange weder erwartet noch gefördert worden.

| In den 90er-Jahren gab es einen Slogan, der strukturelle Diskriminierung anklagte: „Ali wird niemals

Sparkassendirektor“. Jetzt also doch?

| Ja, es gibt immer mehr Alis, die Sparkassendirektor werden, und Ayşes, die als Richterin oder Anwältin in Spitzenkanzleien arbeiten. Natürlich ist der Weg in Leitungspositionen ein besonders langer und vergleichsweise seltener. Doch immer mehr Kinder und Enkel von Einwanderer_innen gehören heute zur Mittelschicht, ziehen in typische, ehemals „weiße“ städtische Mittelschichtsgegenden.

| Haben institutionelle Bemühungen um Integration Früchte getragen?

| Nein, die Aufstiege der letzten Jahre waren durch ein erschreckend hohes Maß an Zufälligkeit gekennzeichnet. Die Aufsteiger_innen waren talentiert und ehrgeizig, aber sie sind mehr oder weniger zufällig an die richtige Lehrerin geraten, die sie – gegen den Mainstream – für die weiterführende Schule empfahl, an die hilfsbereite Nachbarin, die sich um das Deutschlernen und die Hausaufgabenbetreuung kümmerte, oder an die richtige Firma, die das Entwicklungspotenzial erkannte.

Lesen Sie das vollständige Interview mit Prof. Andreas Pott hier:
www.migration-online.de/interview_pott

Studie des IIMS: <https://t.co/sAWRTr2I6A>

INHALT 04/2016

Ayşe wird heute Richterin	1
Arbeitsmarkt: Einstieg aus einer Hand beim „Integration Point“	2
Flüchtlinge: Mit Logik-Tests zur passenden Schule	2
Ausländer_innen treiben Beschäftigungswachstum	2
Flüchtlinge: Verteilung nach „Kapazität“?	3
News + Termine	3
Gelebte Integrationsarbeit im Unternehmen – Thomas Schlenz, Arbeitsdirektor ThyssenKrupp Steel Europe AG	4



Arbeitsmarkt: Einstieg aus einer Hand beim „Integration Point“

In Nordrhein-Westfalen werden arbeitsuchende Flüchtlinge jetzt in mehr als 20 so genannten „Integration Points“ (IP) betreut: Arbeitsagentur, Jobcenter und Kommunalverwaltungen arbeiten dort gemeinsam für die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Auch das DGB Bildungswerk ist dabei: Mit Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen.

Welche Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme gibt es? Wie kann eine mitgebrachte Qualifikation in Deutschland genutzt werden? Wie kann ich mich aus- oder weiterbilden? Solche Fragen beschäftigen Flüchtlinge nach ihrer Ankunft in Deutschland. „Je früher wir anfangen, desto besser“, sagte Sefer Öncel von der NRW-Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit bei der Vorstellung des Projekts. Das Konzept: Bereits bei der Identitätsprüfung stellt das Bundesamt den Erstkontakt zum Integration Point her. Schon während des laufenden Asylverfahrens bieten die IPs dann Unterstützung beim

Einstieg in den Arbeitsmarkt. Auch die Möglichkeit zur Nachqualifizierung noch während des laufenden Asylverfahrens wird durch die IPs geprüft. Anders als das Vorgängerprojekt „Early Intervention“ bieten die IPs selbst keine Sprachkurse an, vermitteln aber an entsprechende Bildungsträger.

Die IPs sollen bundesweit Modellcharakter haben. Die Zuständigkeit für die Flüchtlinge geht für Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive vollständig an die IPs über. Die Anerkennungsberatung der IQ Consult (Tochter des DGB Bildungswerk) im Auftrag des BMAS-geförderten IQ-Netzes kann von allen Schutzsuchenden genutzt werden. „Wir wollen, dass im Idealfall die Anerkennung des Abschlusses abgeschlossen ist schon bevor die Anerkennung als Flüchtling vorliegt“, sagt Daniel Weber, Leiter des Bereichs Migration & Gleichberechtigung beim DGB Bildungswerk. Auch die Anpassungsqualifizierung soll möglichst vor der Entscheidung über den Asylstatus begonnen sein. Der große Vorteil der IPs seien

die „kurzen Wege“ – Ausländeramt, Arbeitsvermittler und Anerkennungsberater sitzen Tür an Tür. Das Projekt könne der Beginn eines „echten Kulturwandels“ sein, so Weber.

Das DGB Bildungswerk und seine Tochter die IQ Consult sind für Unterstützung bei der Qualifikationsanerkennung zuständig. „Wir begleiten die Ratsuchenden während des gesamten Verfahrens, bis eine Anerkennung erteilt ist“, sagt Gülsah Tunali, Leiterin des Projekts bei der IQ Consult. Ab dem 1. April sind zunächst fünf und später bis zu acht Berater_innen in den IPs im Einsatz, neben den Beratenden anderer Träger. Mittelfristig sollen die IPs auch als „ambulante“ Einrichtungen funktionieren – mit aufsuchender Beratung in den Erstaufnahmeeinrichtungen.

DGB Nordrhein-Westfalen zu Flüchtlingen: bit.ly/1R7Q3sk
www.arbeiteninvielfalt.de

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

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

Flüchtlinge: Mit Logik-Tests zur passenden Schule

Mit zwei neuen Programmen versucht Baden-Württemberg jungen Asylbewerbern möglichst schnell Zugang zu einem passgenauen Bildungsangebot zu verschaffen. Die „Bildungsbiografische Ersterfassung“ und die „Potenzialanalyse“ seien „sinnvolle Ergänzungen“, sagt die GEW.

Seit Mitte Januar werden im Registrierungszentrum Heidelberg von etwa 150 ankommenen Kindern und Jugendlichen täglich relevante Daten für den

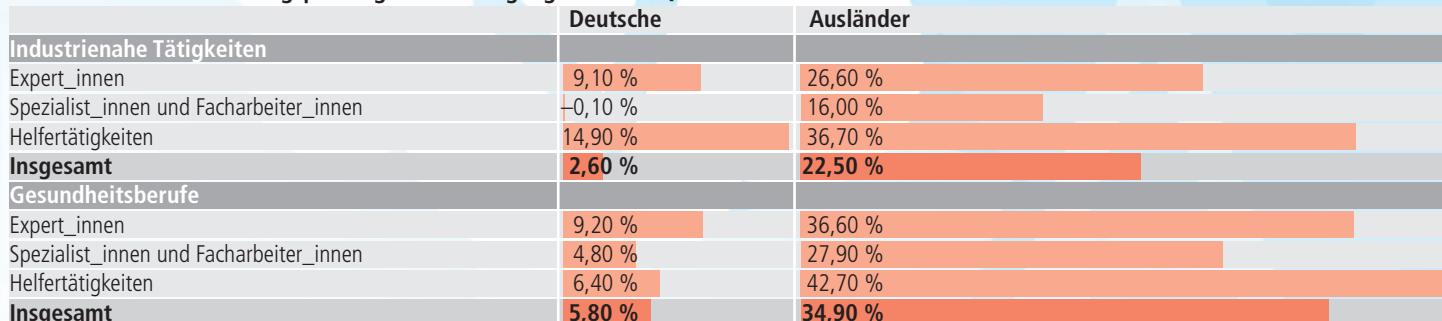
künftigen Schulbesuch erfasst – darunter Informationen zu Sprachkenntnissen, zur Schreibfähigkeit und zur schulischen Vorbildung. Diese können von einer Datenbank durch Mitarbeiter_innen der Schulverwaltung oder Schulleitungen abgerufen werden. Diese „bildungsbioografische Ersterfassung“ soll Schulen bei der Verteilung junger Flüchtlinge unterstützen. Die Teilnahme an der Maßnahme ist freiwillig. Neun Lehrerstellen wurden für die Testabwicklung geschaffen.

Wenn die jungen Menschen in den so genannten Vorbereitungsklassen der Schulen angekommen sind, setzt als nächster Schritt eine „Potenzialanalyse“ ein, die Fähigkeiten etwa beim kognitiven Denken ermittelt. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sieht in der Potenzialanalyse eine sinnvolle Ergänzung zur Abfrage der Schullaufbahn. Denn sechs Jahre Schulbesuch bedeuten je nach Herkunftsland etwas anderes, sagt GEW Geschäftsführer Matthias Schneider.

Ausländer_innen treiben Beschäftigungswachstum

In den letzten Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen stark gewachsen – auch dank Zuwander_innen, die den Großteil der neuen Jobs übernehmen konnten

Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen Quartal V/2012 und II/2015



„Expert_innen“: in der Regel akademische Tätigkeiten; Spezialist_innen und Facharbeiter_innen: in der Regel Ausbildungsberufe; Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft 2016. bit.ly/1RqdIcd



Flüchtlinge: Verteilung nach „Kapazität“?

Wissenschaftler_innen fordern, Asylbewerber_innen künftig dort unterzubringen, wo es freie Wohnungen, Schulplätze, Lehrstellen und Jobs gibt. Die derzeitige Praxis sei veraltet. Flüchtlingsräte üben Kritik.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat für die Robert-Bosch-Stiftung ein Modell entwickelt, nach dem sich die Verteilung künftig an örtlich vorhandenen Wohnraum- und Integrationskapazitäten orientieren soll. Die aktuelle Verteilung nach

dem Königsteiner Schlüssel sei kein geeigneter Mechanismus. Dieser orientiert sich an der Höhe der Steuereinnahmen und der Bevölkerungszahl eines Landes. Wohlhabendere und bevölkerungsreichere Bundesländer müssen demnach mehr Flüchtlinge aufnehmen. Der Schlüssel sage aber nichts darüber aus, wie gut Kommunen vor Ort in der Lage seien, Menschen zu versorgen, unterzubringen und zu integrieren, so das arbeitgebernahe IW. Die konkrete Aufnahmekapazität, etwa der verfügbare Wohnraum spiele keine Rolle.

Die Studie erscheine wie eine „Vorbereitung von verschärften Maßnahmen zu einer entmündigenden Verwaltung von Flüchtlingen“, sagt Kay Wendel vom Flüchtlingsrat Brandenburg. Es deute sich an, dass „mit dieser Studie die verschärfte Wohnsitzauflage für subsidiär Schutzberechtigte vorbereitet werden soll“.

Q Vorschläge der Bosch-Stiftung für Reform des Königsteiner Schlüssels: <http://bit.ly/22qXaDt>

Q Stellungnahme des Deutschen Instituts für Menschenrechte zur geplanten Wohnsitzauflage für Flüchtlinge: <http://bit.ly/21yHf3x>

News + Termine

Mindestlohn-Kontrollen halbiert

Die Finanzbehörden haben 2015 deutlich weniger Betriebe auf Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert als im Vorjahr. Die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überprüfte nach Angaben der Bundesregierung im vergangenen Jahr knapp 43.700 Betriebe. 2014 seien es noch gut 63.000 gewesen. In der für Lohndumping besonders anfälligen Baubranche sei die Zahl der Kontrollen sogar um fast die Hälfte auf knapp 17.000 Arbeitgeber gesunken, sagte der Vorsitzende Robert Feiger. „Diese viel zu geringe Kontrolldichte ist geradezu eine Einladung für betrügerische Betriebe, ihre Beschäftigten illegal im Lohn zu drücken.“

Q <http://bit.ly/251FTB>

Sexualkunde: Online-Portal für Zugewanderte

Wie wichtig Beckenbodenmuskeln für guten Sex sind, warum man sich trotz einer Beziehung in eine andere Person verliebt oder wer bei sexueller Belästigung helfen kann: Mit Antworten auf solche Fragen richtet sich ein neues Online-Portal vor allem an Flüchtlinge. Die Webseite „Zanzu“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung klärt in 13 Sprachen über Körper und Sexualität auf. In vielen Ländern wird Sexualkunde nicht unterrichtet – oder Sex ist gar ein Tabu-Thema. „Vor allem zu uns geflüchtete Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben, erhalten hier einen diskreten und direkten Zugang zu Wissen in diesem Bereich“, sagt Elke Ferner, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesfamilienministerium.

Q <http://bit.ly/1QU2U3m>

Flüchtlingsheime: Berlin eröffnet Unterkünfte für LGBTIs und für Frauen

Im August hatte das Land Berlin die besondere Schutzbedürftigkeit gesetzlich verankert – jetzt eröffnete es die bundesweit erste größere Gemeinschaftsunterkunft für schwule, lesbische, bi-, trans- und intersexuelle (LSBTI) Flüchtlinge. Reguläre

Heime seien oft ein problematisches Umfeld für die LGBTIs, sagt Senatorin Dilek Kolat. Flüchtlinge aus anderen Ländern brächten teils „ihre homophobe Einstellung mit“. Reguläre Heime seien teils damit überfordert, die wenigen Homosexuellen unter hunderten Bewohnern angemessen zu betreuen. Mitte März öffnete in Berlin-Friedenau die erste Unterkunft, die ausschließlich alleinstehenden, geflüchteten Frauen mit ihren Kindern zur Verfügung steht.

Q <http://bit.ly/1p8mSK>

Clausnitz: GdP weist Kritik zurück

Die Gewerkschaft der Polizei hat „vorschnelle Ferndiagnosen von Politikern“ zu Polizeieinsätzen bei Flüchtlingsheimen kritisiert. „In der Vergangenheit gab es kaum Zwischenfälle mit der Unterbringung von Schutzsuchenden, wenn die kommunalen Behörden zuvor solche Maßnahmen eng mit der Polizei abgestimmt haben“, sagte der GdP Bundesvorsitzende, Oliver Malchow. „Dann kann es auch nicht passieren, dass womöglich zu wenige Einsatzkräfte den Schutz der Flüchtlinge vor einer sich hochschaukelnden Menge gewährleisten müssen.“

Q <http://bit.ly/1P9KRSE>

Buchtipp: „Die Bleibenden“ – eine Geschichte der Flüchtlingsbewegung in Deutschland

Der Journalist Christian Jakob beschreibt, wie tief greifend sich Zivilgesellschaft und Institutionen in Deutschland seit dem so genannten Asylkompromiss von 1993 verändert haben. Das ist auch das Werk der Flüchtlinge und Migrant_innen selbst. Sie haben nicht akzeptiert, dass Deutschland kein Einwanderungsland sein wollte, sie sind gekommen und haben die Gesellschaft verändert. Mit jahrzehntelangen Protesten haben sie ihre Isolation in den Asylbewerberheimen durchbrochen und die notwendige Modernisierung Deutschlands zum Einwanderungsland vorangetrieben.

Q „Die Bleibenden“, erschienen März 2016, 250 S., Chr. Links Verlag (Berlin): <http://bit.ly/1R9lOWi>

Bitte folgen!

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

Mentor_innenausbildung für Grundbildung und Alphabetisierung in der Arbeitswelt 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

Weiterbildung für Betriebliche Fachkräfte ANERKENNUNG

11. Mai 2016

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

Ausbildung zur Betrieblichen Fachkraft ANERKENNUNG

19. bis 24. Juni 2016

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

18. bis 23. September 2016

Veranstaltungsort: Steinbach/Taunus

Die Welt in Bewegung – Flucht, Arbeitsmigration und Einwanderungspolitik heute

23. bis 28. Oktober 2016

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

Q Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:

<http://bit.ly/1Jv9okq>



Gelebte Integrationsarbeit im Unternehmen



© ThyssenKrupp

Kommentar von Thomas Schlenz, Arbeitsdirektor thyssenkrupp Steel Europe AG

Wie gliedern wir Migrantinnen und Migranten in die Deutsche Gesellschaft ein? Diese Frage beschäftigt heute jeden von uns, denn der Zustrom von Flüchtlingen stellt besondere Herausforderungen an Politik, Gesellschaft und Wirtschaft, die nur durch ein gemeinsames Wirken aller bewältigt werden können.

Ungleich besser: Diversität als Chance

Für thyssenkrupp gehören Offenheit und Toleranz seit jeher zur Unternehmensphilosophie. Wir stellen uns gerne und mit Überzeugung der Aufgabe gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Diversifikation begreifen wir dabei als Stärke. Vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bietet Vielfalt eine Chance, Kreativität und Wertschöpfung zu fördern und als Erfolgsfaktor zu nutzen. Das Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenarbeiten, hat bei uns im Ruhrgebiet eine lange Tradition. Auch die Belegschaftsstruktur von thyssenkrupp Steel Europe spiegelt das wider: bei uns sind Mitarbeiter aus über 100 Nationen und Angehörige verschiedener Religionen und Kulturen beschäftigt.

Integrationsarbeit mit Erfahrung

Die Einbindung von Migrantinnen und Migranten in Unternehmen ist daher kein neues Feld für uns, sondern seit Jahren ein wichtiger Bestandteil unseres Tagesgeschäfts. Beispielhaft dafür sind unsere Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung oder unsere Integrationskurse für Jugendliche. Seit rund 15 Jahren bieten wir Kurse für Heranwachsende, um sie auf eine Ausbildung vorzubereiten. Diese Strukturen sind gerade heute gut geeignet, um vor Ort jungen Menschen, die nach Deutschland geflohen sind,

Chancen zur Integration über berufliche Qualifikation zu bieten. Im Mittelpunkt steht immer der ganze Mensch, seine Motivation und sein Engagement, aber auch seine Fluchterfahrung. Deshalb gelten für ausländische Bewerber auch die gleichen Anforderungen wie für deutsche Bewerber, denn fachliche Kompetenz auszubilden ist unsere Aufgabe, darin haben wir langjährige Erfahrung. Gerade ein erfolgreicher Berufseinstieg ist ein entscheidender Schlüssel zu einer gelungenen Integration. Eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle eröffnet die Möglichkeit, sich aus eigenen Bemühungen heraus dauerhaft ein Leben in Deutschland aufzubauen.

„Wir zusammen“: Integrationsarbeit als Aufgabe der gesamten deutschen Wirtschaft

Der thyssenkrupp-Konzernbetriebsrat und der Konzernvorstand haben daher gemeinsam die Initiative ergriffen und bieten zusätzliche Ausbildungsplätze und Praktika für Flüchtlinge an. In Summe stellt thyssenkrupp im Rahmen des Programmes „We help“ 150 Ausbildungsplätze, 230 Praktikumsplätze sowie zusätzliche Stellen für Akademiker und Fachleute an mehreren Standorten in Deutschland zur Verfügung. Unser Programm ist nun auch Teil der „Wir zusammen“-Integrationsinitiative der deutschen Wirtschaft, die 36 Unternehmen aktuell auf den Weg gebracht haben. thyssenkrupp ist Gründungsmitglied dieses Programmes, weil wir der Überzeugung sind, dass es hier einer Gesamtanstrengung der deutschen Wirtschaft bedarf. Wir müssen gemeinsam Zeichen setzen gegen Fremdenfeindlichkeit und die Chancen erfolgreicher Integrationsarbeit herausstellen. Bei thyssenkrupp Steel Europe ergriffen bereits Anfang des Jahres mehrere junge Männer die Gelegenheit zum Einstieg in unser Unternehmen. Im Rahmen von Praktika können sie mit unserer Unterstützung einen ersten Schritt in Richtung einer Zukunft in Deutschland gehen.

Erfolgsmodell Kulturmittler

Darüber hinaus arbeiten wir intensiv an weiteren integrationsfördernden Angeboten. Als richtungsweisend hierfür kann unsere Kulturmittlerausbildung gelten. Seit über zehn Jahren haben zahlreiche Vertrauensleute bei thyssenkrupp Steel Europe die Ausbildung zur Kulturmittlerin oder zum Kulturmittler durchlaufen. Heute gibt es mehr als 100 aktive Vermittler, deren Aufgabe es ist, die Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen bei uns zu steuern. So ist es beispielsweise dank ihrer Arbeit möglich, dass Feiertage wie Heiligabend oder das Opferfest von den Angehörigen der jeweiligen Kultur begangen werden können, da beispielsweise der türkische Mitarbeiter auf freiwilliger Basis für den deutschen einspringt und umgekehrt. Durch die Arbeit der Kulturmittler wird Vertrauen aufgebaut und gegenseitiges Verständnis und Toleranz inner-

halb der Belegschaft gefördert. Wir bekommen viele positive Rückmeldungen für diese Anstrengungen: das reicht bis hin zu besser funktionierenden Teams und reibungsloseren Produktionsabläufen.

Start des Programmes MENTO

An die Arbeit als Kulturmittler knüpft die Tätigkeit als Mentor oder Lernberater im Rahmen des MENTO-Programmes, einer Initiative des DGB Bildungswerk, an. Mit dem Ziel Mitarbeiter, die Schwierigkeiten beim Lesen oder Schreiben haben zur Weiterbildung zu ermutigen, nehmen sie eine sehr wichtige Position bei der Integrationsarbeit ein. Häufig sind es Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die Probleme mit der Lese- und Schreibkompetenz haben. Um ihnen die Angst vor Ausgrenzung zu nehmen und ihnen auf Augenhöhe zu begegnen, etablieren wir derzeit als erstes Großunternehmen ein breit gefächertes Netzwerk von Mentoren, Lernbeauftragten und Bildungspartnern. Klar ist: Erfolgreiche Integrationsarbeit ist immer Ergebnis vieler kleiner, täglich gelebter Schritte und Maßnahmen – eine Aufgabe der wir uns bei thyssenkrupp gerne und mit Überzeugung stellen.

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: ideeal, 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 ANERKENNT gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

