



INHALT APRIL 2008

SEITE 1

BERUFLICHE INTEGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

Öffentliche Einrichtungen unterstützen Pro Qualifizierung
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN
 Ergebnisse nach zweieinhalb Jahren Pro Qualifizierung

SEITE 2

DEUTSCH AM ARBEITSPLATZ

Studiengruppe untersucht Zusammenhänge betrieblicher Kommunikation

VIELFALT SICHERN: SPRACHEN ADOPTIEREN

Bericht einer Expertengruppe zu Mehrsprachigkeit

ORIENTIERUNGSHILFE

Qualitätskriterien für eine interkulturelle Fort- und Weiterbildung

SEITE 3

DEMOKRATIEPAKT GEGEN RECHTS IG BCE stellt Positionspapier vor ZENTRALER ARBEITSKREIS RECHTSEXTREMISMUS

ver.di setzt Beschluss des Gewerkschaftskongresses um

TERMINE

und Veranstaltungen

SEITE 4

VON DER CHEFSACHE ZUR STADTSACHE

Stephan Weil, Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Hannover

MITTEILUNG

Forum Migration – Nur noch im Netz

BERUFLICHE INTERGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

Öffentliche Einrichtungen unterstützen Pro Qualifizierung

Vier Kreise bzw. Kommunen und eine ARGE aus Nordrhein-Westfalen haben sich in freiwilligen Erklärungen verpflichtet, die Ziele des Beratungsnetzwerks öffentliche Verwaltungen Pro Qualifizierung aktiv zu unterstützen: Sie wollen dazu beitragen, die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, wobei es da vor allem um Menschen geht, die älter als 25 Jahre sind. Und sie gehen daran, ihre Einrichtungen interkulturell zu öffnen. Gleichzeitig erklären sie sich zur weiteren aktiven Beteiligung an der Netzwerkarbeit von Pro Qualifizierung bereit.

Die Erklärungen sind zum Teil unterschiedlich formuliert. Es gibt aber

auch gleichlautende Passagen. So heißt es von Seiten der Stadt Wuppertal und des Kreises Düren: „Wir streben im Rahmen unserer Möglichkeiten eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und wollen damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen werden bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen angesehen.“

Die freiwilligen Erklärungen sind ein Ergebnis der ersten Phase von Pro Qualifizierung, die weitgehend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wurde. In dieser Phase haben die beteiligten Einrichtungen auch an Trainings und Workshops teilgenommen.

In der angelaufenen zweiten Phase steht die Netzwerkarbeit im Mittelpunkt – so Robert Gereci vom DGB Bildungswerk, wo Pro Qualifizierung angesiedelt ist. So soll demnächst eine Liste mit Aktivitäten der beteiligten Institutionen in Bezug auf interkulturelle Öffnung erstellt werden. Anhand dieser können Ideen und Erfahrungen ausgetauscht werden.

Neben Wuppertal und Düren sind die Städte Düsseldorf und Herne sowie die ARGE Märkischer Kreis beteiligt. Gefördert wird die zweite Phase von Pro Qualifizierung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Informationen:
 DGB Bildungswerk
 Bereich Migration & Qualifizierung
 Robert Gereci
 Telefon 0211/ 4301-182

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Ergebnisse nach zweieinhalb Jahren Pro Qualifizierung

Zwieeinhalb Jahre haben elf Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung sich mit dem Thema Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, die über 25 Jahre alt sind, beschäftigt. Zielgruppe waren nicht in erster Linie diese Menschen, sondern jene, die an Hebeln sitzen und damit in der Lage sind, Strukturen so zu verändern, dass die Chancen von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt ver-

bessert werden. Das sind Handelnde aus Politik, Unternehmen, Verbänden, Arbeitsverwaltungen und so weiter und natürlich aus Migrantenselbstorganisationen. Die Ergebnisse der Arbeit liegen jetzt zusammengefasst in einer Broschüre vor: „Arbeit bekommen, Arbeit behalten – Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund“.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung wurden verschiedene Netzwerke initiiert, die Instrumente und Strategien entwickelt

und ausprobiert haben. Eine zentrale Erkenntnis aus dieser Arbeit wird in der Einführung der Handlungsempfehlungen so beschrieben: „Entscheidend bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten ist, dies in allen Bereichen mit ihnen und nicht für sie zu machen – Migranten-Communities waren daher in allen Netzwerken vertreten.“

Die Broschüre zum Download finden Sie im Internet unter:

www.migration-online.de/arbeit_bekommen

ZAHLENWERK

Rücküberweisungen aus der EU in Herkunftsländer – in Milliarden Euro (2006) die fünf Länder mit den größten Rücküberweisungssummen

	insgesamt	innerhalb EU	Drittstaaten
Spanien	6,8	1,2	5,6
Großbritannien	5,9	1,2	4,7
Italien	4,4	1,1	3,2
Deutschland	2,9	0,9	2,0
Frankreich	2,4	1,1	1,4

Rücküberweisungen – Geldtransfers von Migrantinnen und Migranten – in ihre Herkunftsländer überstiegen 2005 nach Schätzungen der Weltbank mit über 170 Milliarden US \$ die staatliche Entwicklungshilfe. Die EU hat erstmals 2004 Erhebungen zu Rücküberweisungen durchgeführt.

Daten: Eurostat

DEUTSCH AM ARBEITSPLATZ

Studiengruppe untersucht Zusammenhänge betrieblicher Kommunikation

Die Beherrschung der deutschen Sprache gilt als wichtige Qualifikation für die Integration von Migrantinnen und Migranten ins Berufsleben. Das leuchtet auch als nahe liegend ein. Allerdings fehlen empirisch fundierte Daten zur Beschreibung betrieblicher und arbeitsplatzbezogener Kommunikation. Um diese Lücke zu schließen hat sich eine von der Volkswagen Stiftung geförderte Studiengruppe – Deutsch am Arbeitsplatz – zusammengefunden, um diese Lücke zu schließen. Darin haben sich Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, betrieblicher Praxis und Weiterbildung zusammengeschlossen. Ziel ist es, Kriterien zur Evaluierung und Weiterentwicklung von Angeboten berufsbezogener Sprachförderung zu entwickeln. Daneben sollen Empfehlungen für die Ausgestaltung entsprechender Programme erarbeitet werden.

Mitbeteiligt in dem Projekt ist auch Matilde Grünhage-Monetti vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE). Sie verweist darauf, dass Kommunikation in den Betrieben in bestimmte organisatorische Strukturen eingebunden ist, die gegebenenfalls angepasst werden müssen. Ein Beispiel: Eine italienische Arbeitnehmerin hat berichtet, dass es früher

verboten war, am Arbeitsplatz zu reden. Wenn sie auch nur einen Satz sagte, kam der Vorarbeiter und meckerte, dass sie nicht zum Plaudern da sei. Im Rahmen von Zertifizierung und Qualitätssicherung müssen die Beschäftigten heute ihre Tätigkeit und ihren Arbeitsplatz erläutern. Dieses widersprüchliche Verhalten kann sich als lernhemmender Faktor erweisen. Deshalb muss vermittelt werden, welcher Bedarf an Kommunikation besteht und warum das so ist.

Es geht also nicht nur darum, Anforderungen an angemessene Förderangebote und Curricula zu entwickeln, sondern auch die lernhemmenden Faktoren ausfindig zu machen und zu benennen. Dazu zählen dann auch scheinbar nachrangige Tatbestände. Wenn zum Beispiel eine Lehrerin oder ein Lehrer den Stoff formal gut vermittelt, aber selbst nie einen Betrieb von innen gesehen hat, fehlt die Kenntnis, wofür und in welchem Zusammenhang die Betroffenen die Sprache eigentlich brauchen.

Das Projekt Deutsch am Arbeitsplatz läuft noch bis Mitte 2009.

Informationen:

Matilde Grünhage-Monetti
Telefon 0228/3294-256
gruenhage-monetti@die-bonn.de
www.die-bonn.de
(Stichwort: laufende Projekte)

ORIENTIERUNGSHILFE

Qualitätskriterien für eine interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Qualitätskriterien für eine interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen werden in einer Broschüre vorgestellt, die jetzt erschienen ist. Erarbeitet wurden sie vom Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung unter Federführung von Pro Qualifizierung. In diesem sind Expertinnen und Experten aus dem bundesweiten Netzwerk Integration durch Qualifizierung vertreten, dem wiederum sechs Entwicklungspartnerschaften angehören.

Heute stehen Verwaltungen, Verbände und Wirtschaftsunternehmen vor der Herausforderung, ihre Produkte und

Dienstleistungen einer Kundschaft anzubieten, die zunehmend kulturell vielfältig geprägt ist. Interkulturelle Kompetenz ist von daher zu einer Schlüsselqualifikation geworden. Parallel dazu müssen die Organisationen im Sinne einer interkulturellen Öffnung oder eines Diversity Management umstrukturiert werden.

Die Broschüre bietet vor diesem Hintergrund den Personalverantwortlichen eine Orientierung, um sich auf dem Weiterbildungsmarkt für diese relativ neuen Themen orientieren zu können.

Die Broschüre kann im Internet heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/qualitaetskriterien



VIELFALT SICHERN: SPRACHEN ADOPTIEREN

Bericht einer Expertengruppe zu Mehrsprachigkeit

Am 31. Januar 2008 hat EU-Sprachenkommissar Leonard Orban den Bericht einer Expertengruppe zu Mehrsprachigkeit vorgestellt. Die von der Kommission eingesetzten Expertinnen und Experten – Intellektuelle aus dem Kulturbetrieb – haben einen vergleichsweise kurzen Text vorgelegt: 35 Seiten, sehr locker in großen Schrifttypen gedruckt. Es sind aber 35 Seiten, die absolut lesenswert sind.

Auf immer wieder einmal geäußerte technokratisch motivierte Vorschläge, sich im Umgang miteinander auf eine Sprache – im Konkreten: Englisch – zu verständigen, antworten die Expertinnen und Experten mit knappen demokratietheoretischen Überlegungen. Eine Argumentationslinie: „Wenn auch die Mehrzahl der europäischen Nationen auf der Basis ihrer identitätsstiftenden Sprachen begründet wurde, so kann sich die Europäische Union nur auf ihre Sprachenvielfalt stützen.“ Die EU hat „die historische Aufgabe, diese Vielfalt zu bewahren, in Einklang zu bringen und sich von ihrer Sprengkraft zu befreien, und wir denken, dass sie sich mit den geeigneten Mitteln ausstatten kann. Wir erachten sie sogar in der Lage, der gesamten Menschheit als Modell für eine Identität zu stehen, die sich auf Vielfalt gründet.“



Ein Weg, sprachliche Vielfalt zu erhalten, ist der Erwerb einer „zweiten Muttersprache“ oder „persönlichen Adoptivsprache“. Diese Adoptivsprache sollte eine Sprache sein, mit der sich die Betroffenen aus persönlichen oder beruflichen Gründen identifizieren. Diese Sprache kann im Laufe des Lebens wechseln. Wer zum Beispiel im Rentenalter ist, kann eine neue Sprache adoptieren, sie lernen und die dahinter stehende Kultur erfahren. Bei der Adoptivsprache handelt es sich nicht notwendigerweise um eine Sprache, die für die internationale Kommunikation benutzt wird. Aus Sicht der Expertengruppe soll die Adoptivsprache Teil der Schul-, Hochschulbildung und des Berufslebens sein. Das freilich bedeutet, dass das Bildungsangebot ausgeweitet werden müsste.

Die Adoptivsprache von Migrantinnen und Migranten ist in der Regel die Sprache ihrer Wahlheimat. Andersherum sollen Unionsbürgerinnen und –bürger ermutigt werden, eine Sprache von Zuwanderern aus Drittstaaten zu adoptieren. Auch das gehört zur Vielfalt.

Zur Aufrechterhaltung der Sprachenvielfalt – so ein konkreter Vorschlag – sollten die Mitgliedstaaten eine gemeinsame Organisation schaffen, deren Aufgabe es ist, das Wissen über Sprachen und Kulturen der anderen Mitglieder zu verbreiten.

Der Bericht der Expertengruppe zu Mehrsprachigkeit – Eine lohnende Herausforderung – kann im Internet heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/sprachenvielfalt

DEMOKRATIEPAKT GEGEN RECHTS

IG BCE stellt Positionspapier vor

Einen „Demokratiepakt gegen Rechts“ fordert die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) in einem Positionspapier, das im Dezember 2007 beschlossen wurde. Obwohl der Rechtsextremismus erstarkt, bleibe er unterschätzt und vielfach unbeachtet. „In einem schleichenden Prozess der Gewöhnung werden Bilder von den Aufmärschen gewaltbereiter und gewalttätiger Neonazis oder Berichte von Bluttaten an Mitbürgern zur Kenntnis genommen. Allzu häufig ist hilfloses Achselzucken die Reaktion, wo dem Aufschrei der Empörung Gegenwehr folgen müsste.“ Deshalb müssten Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gemeinsam handeln – und zwar nicht nur punktuell: „Intoleranz, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus kann man nur mit einer umfassenden Handlungsstrategie begegnen.“

Diese Strategie reicht von der Bekämpfung der Ursachen des Rechtsextremismus bis zum Schutz potenzieller Opfergruppen. Als eine Ursache nennt die IG BCE die Neigung angesichts permanenter Umstrukturierungen und Modernisierung, auf Verunsicherung und Furcht vor sozialem Abstieg vermeintlich einfachen Botschaften zu folgen. Das heißt den Menschen müssen Perspektiven in der Gesellschaft eröffnet werden, etwa durch eine Wirtschaftspolitik, die Arbeitsplätze schafft.

Minderheiten Schutz zu bieten und durch Information dazu beizutragen, dass Unsicherheiten und Vorurteile überwunden werden ist Aufgabe aller gesellschaftlichen Organisationen. Deshalb müsse Integrationspolitik immer auch klar machen, dass Minderheiten Teil der Gesellschaft sind und dazugehören. Das sei ein wichtiger Schutzmechanismus.

Die IG BCE will da, wo sie über großen Einfluss verfügt, nämlich in den Betrieben, ihre Bemühungen um den Schutz von Minderheiten und für die Gestaltung von Integration weiter ausbauen und dabei auch verstärkt die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern auf diesem Feld suchen.

Das Positionspapier steht im Internet unter:

www.migration-online.de/positionspapier_igbce



ZENTRALER ARBEITSKREIS RECHTSEXTREMISMUS

ver.di setzt Beschluss des Gewerkschaftskongresses um

Ende letzten Jahres wurde in Gladenbach von 25 Mitgliedern der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di der „Zentrale Arbeitskreis offensiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus“ – kurz: ZAKO – gegründet. Damit setzten die Beteiligten einen Beschluss des 2. Gewerkschaftskongresses um, der eben einen solchen Arbeitskreis

beschlossen hatte. Ziel von ZAKO ist es, Aktivitäten zu koordinieren, Erfahrungen und Sachkenntnisse zu bündeln und Handlungshilfen zu erarbeiten.

In Vorbereitung wurden bereits vor dem Gewerkschaftskongress fünf Workshops durchgeführt. Dabei ging es unter anderem um Argumente gegen Stammtischparolen, Zuwanderung und Integration sowie Nationalismus und Standortdebatte.

Unmittelbar nach Gründung von ZAKO gab es einen Erfahrungsaustausch mit der britisch/irischen Gewerkschaft UNISON in Manchester.

Kontakt zu ZAKO:

Uwe Wötzel
Telefon 030/69 56-1036
politik-und-planung@verdi.de

TERMINE

und Veranstaltungen



Integrationsstraining für Menschen mit Migrationshintergrund

Training: 6. bis 11. April 2008
DGB Tagungszentrum Hattingen

Interkulturelle Kompetenz für Berater und Beraterinnen

Seminar: 14. bis 16. Mai 2008
DGB Tagungszentrum Hattingen

Frauen und Migration

Seminar: 19. bis 21. Mai 2008
Berlin

Mehrfachdiskriminierung bekämpfen

Frauen mit Migrationshintergrund im Betrieb und der Verwaltung gezielt stärken

Seminar: 19. bis 21. Mai 2008
DGB Tagungszentrum Hattingen

Türkei: Kultur- und Länderkunde

Seminar: 25. bis 30. Mai 2008
DGB Tagungszentrum Hattingen

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

www.migration-online.de

oder

Telefon 02 11/43 01-1 41



VON DER CHEFSACHE ZUR STADTSACHE

KOMMENTAR

**Stephan Weil, Oberbürgermeister
der Landeshauptstadt Hannover**

Integration muss Chefsache werden! Diese Forderung erhebt der Nationale Integrationsplan der Bundesregierung gegenüber den Städten in Deutschland. Einem Land, dessen Regierungen es jahrzehntlang versäumt hatten, eine angemessene Einwanderungspolitik zu gestalten. Die geringe Zuwanderungszahl, die wir derzeit in Deutschland verzeichnen, steht in einem deutlichen Kontrast zum vielerorts spürbaren Bedeutungszuwachs der Integrationspolitik. Es geht um nachholende Integration. Also um die zweite oder gar dritte Generation von Einwanderinnen und Einwanderern, die häufig weit weg ist von gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Ihre Chancen auf gute Bildung sind in der Regel deutlich schlechter als die von Menschen ohne einen Migrationshintergrund. Bildung ist der Schlüssel zum Arbeitsmarkt und damit letztlich auch zur Integration.

In vielen Großstädten stammt fast die Hälfte der Kinder aus Einwanderungsfamilien. Ihre Entwicklung entscheidet nicht nur über das Gelingen der Gestaltung einer interkulturellen Stadtgesellschaft, sondern auch über die Entwicklungsperspektiven des

Wirtschaftsstandortes. In einer wissensbasierten Ökonomie können wir uns eine hohe Zahl von jungen Menschen ohne gute schulische und berufliche Bildung nicht leisten. Der gesellschaftliche Zusammenhalt würde auf eine schwere Belastungsprobe gestellt, wenn einem wachsenden Teil der jungen Generation nur über ein sehr begrenztes Chancenpotenzial auf dem Arbeitsmarkt verfügen würde.

Die Betonung der Risiken der Zuwanderung dürfte allein jedoch kein Erfolg versprechendes Konzept für die Gewinnung von Unterstützung für eine wirksame Integrationspolitik sein. Breite Unterstützung ist notwendig, denn Integration wird nicht gelingen, wenn sie nicht von der ganzen Stadtgesellschaft als Aufgabe angenommen wird. Integration kann dann gut gelingen, wenn wir die Risiken des Scheiterns dieses Prozesses nicht vergessen, aber uns insbesondere die Chancen gelungener Integration verdeutlichen.

Den großen Städten kommt immer schon die Funktion der Integration von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, kultureller Wurzeln und religiöser Orientierungen zu. Für die administrative Umsetzung von Integrationsmaßnahmen in einer Kommune oder für die Betonung der Bedeutung dieses Politikfeldes ist die Erklärung zur Chefsache sehr hilfreich. Eine Erfolgsgarantie ist mit dieser

Entscheidung jedoch nicht verbunden. Eine drastische Steigerung der Erfolgsaussichten tritt jedoch ein, wenn Integration nicht nur Chefsache, sondern Stadtsache wird. Integration muss Chefsache im Rathaus, aber Anliegen möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Vereinen und Verbänden sein. Das Ziel städtischer Integrationspolitik hat der amerikanische Soziologe Richard Sennett sehr treffend beschrieben: „Die Vielfalt des städtischen Lebens soll zu einer Quelle der gemeinsamen Stärke werden und nicht zu einer Quelle der gegenseitigen Entfremdung.“

Foto: Frank Ossenbrink



MITTEILUNG

Forum Migration - Nur noch im Netz

Nach fast anderthalb Jahrzehnten in der Form eines Printnewsletters erscheint das Forum Migration beginnend mit dieser Ausgabe nur noch als Internet-Newsletter. Auf Grund im Januar 2008 durch das BAMF mitgeteilter Kürzung der Projektzuschüsse von 50 % ist es

uns nicht mehr möglich, eine Printversion anzubieten. Wir bedauern das und werden uns bemühen alternative Finanzierungsmöglichkeiten zu erkunden. Über eine Unterstützung durch unsere Leserinnen und Leser würden wir uns freuen. Ansonsten werden wir uns bemühen, das Forum Migration in seiner gewohnt guten inhaltlichen Qualität weiterhin anzubieten und damit

einen Beitrag zu den Zielsetzungen des Nationalen Integrationsplans zu leisten. Bitte teilen Sie uns Ihre Mail-Adresse mit, damit Sie auch zukünftig das Forum erhalten können.

DGB Bildungswerk
Bereich Migration & Qualifizierung

migration@dgb-bildungswerk.de

GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
des Innern



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

DGB Bildungswerk
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Leo Monz

KOORDINATION

Michaela Dälken

REDAKTION

Bernd Mansel
(Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

LAYOUT

Ülkü Gülkaya

DTP/REINZEICHNUNG

Ülkü Gülkaya

FOTOS

Ülkü Gülkaya, DGB Bildungswerk

DRUCK UND VERTRIEB

Setzkasten GmbH

ERSCHEINUNGSWEISE

Monatlich

BESTELLADRESSE

SETZKASTEN GMBH
Produktion, Verlag, Werbung
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf

Telefax 02 11/4 08 00 90-40

E-Mail mail@setzkasten.de

ZUSCHRIFTEN/KONTAKT

DGB Bildungswerk
Bereich Migration und Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon 02 11/43 01-1 88

Telefax 02 11/43 01-1 34

migration@dgb-bildungswerk.de

www.migration-online.de