



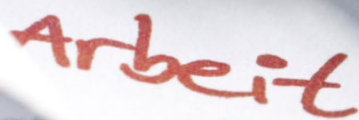
DOKUMENTATION

Recht auf Arbeit – Den Arbeitsmarkt gemeinsam mit den Kommunen für alle öffnen

Tagung am 10.12.2013

91

 SCHRIFTENREIHE
 MIGRATION UND ARBEITSWELT


 Arbeit

Gefördert durch:


 Bundesministerium
 für Arbeit und Soziales


EUROPÄISCHE UNION





Inhalt

 Eröffnung	05
Daniel Weber – Leiter Interkulturelles Kompetenzzentrum, DGB Bildungswerk Bund	
 Grußwort	07
Bertram Hilgen – Oberbürgermeister Kassel	
 Grußwort	10
Stefan Körzell – Vorsitzender DGB Bezirk Hessen-Thüringen	
 Situation von Migranten und Migrantinnen am Arbeitsmarkt – Trends und Tendenzen	12
Dr. Carola Burkert – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung	
 „Was sollten Kommunen tun, um Arbeitsmärkte vor allem für Migrantinnen und Migranten zu öffnen?“	22
Ulrike Bargon – Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) – Landesausländerbeirat	
 Forum 1 – „Bewerbungsverfahren kultursensibel gestalten“	25
Moderation: Leo Monz – DGB Bildungswerk Bund (Düsseldorf)	
 Forum 2 – „Anteil der Migrantinnen und Migranten steigern – brauchen wir Quoten?“	36
Moderation: Dr. Fessum Ghirmazion – DGB Bildungswerk Bund	
 Forum 3 – „Arbeitsvermittlung für Migrantinnen und Migranten, aber wie?“	45
Moderation: Daniel Weber – DGB Bildungswerk Bund (Düsseldorf)	
 Schlusswort	53
Daniel Weber – Leiter Interkulturelles Kompetenzzentrum, DGB Bildungswerk Bund	
 Impressum	55

01





ERÖFFNUNG

Daniel Weber

Leiter Interkulturelles Kompetenzzentrum

DGB Bildungswerk Bund



Thema unserer Tagung ist Recht auf Arbeit. Den Arbeitsmarkt gemeinsam mit den Kommunen für alle öffnen. Wir möchten hiermit Verwaltung mit Nichtregierungsorganisationen, wie zum Beispiel Migrantinnen- und Migrantenorganisationen, ins Gespräch zu bringen. Seit vielen Jahren nimmt das DGB Bildungswerk den UN-Menschenrechtstag zum Anlass, um Menschenrechte und arbeitsweltliches Handeln aufeinander zu beziehen. Wir stellen uns der Frage, was Menschenrechte mit den Akteuren der Arbeitswelt zu tun haben? Wo müssen mit Blick auf die Menschenrechte Prozesse verändert und auch die eigene Rolle, z.B. als Verwaltung, neu interpretiert werden?

Das Recht auf Arbeit ist unter anderem im Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgeschrieben. Verwaltungen und öffentlichen Betrieben fällt als Arbeitgeber bei der Verwirklichung dieses Rechts eine besondere Rolle zu. Sie haben eine Vorbildfunktion: Gehen sie in Fragen des Umgangs mit Vielfalt vorweg, können sie in der gesamten Region viel bewirken.

Für den Vormittag unserer Veranstaltung konnten wir kompetente Referentinnen und Referenten gewinnen: den Kasseler Oberbürgermeister Bertram Hilgen, den hiesigen DGB Bezirksvorsitzenden Stefan Körzell, Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie Ulrike Bargon, Referentin des Landesverbands der kommunalen Ausländerbeiräte in Hessen. Der Nachmittag steht später dann im Zeichen des Austauschs in drei Foren. Im Forum 1 „Bewerbungsverfahren kultursensibel gestalten“ gibt es Impulse dazu vom Oberbürgermeister der Stadt Celle, Dirk-Ulrich Mende, von Jockel Birkholz, Fachdienstleiter Personal in Celle und von Professor Dr. Martina Eckert, die praxisnahe Einblicke in Anonymisierte Bewerbungsverfahren gibt.

Im Forum 2 widmen wir uns der Frage „Wie kann man den Anteil der Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung steigern – brauchen wir Quoten?“ Eingeleitet wird es von Ayse Demir, der stellvertretenden Bundesvorsitzenden der Türkischen Gemeinde in Deutschland. Dr. Sange Addison-Agyei, Referentin im Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa, wird anschließend zum Thema „Quoten und Zielzahlen“ berichten.

Forum 3 widmet sich der Arbeitsvermittlung für Migrantinnen und Migranten. Cemalettin Özer von Mozaik Bielefeld führt in die Thematik ein; Mozaik hat gerade ein neues Projekt zu Arbeitsmarktlotsen gestartet. Silke Sennhenn von der Kasseler Agentur für Arbeit erläutert zudem wichtige Aspekte aus Sicht der Arbeitsvermittlung.

Die Tagung findet statt im Rahmen unseres XENOS-Projektes „veris“. Mit „veris“ verfolgen wir das Ziel, öffentliche Verwaltungen und Betriebe bei ihrer interkulturellen Öffnung zu unterstützen. Wir arbeiten dazu mit drei Teilprojektpartnern zusammen: der Stadt Kassel, der Stadt Waldkirch und dem Kreis Lippe.

01

Am Beispiel Kassels möchte ich kurz erläutern, was in „veris“ stattfindet: In den beiden letzten Jahren haben wir über 600 Teilnehmende in interkulturellen Trainings geschult und Workshops zu Themen wie „Motivation für interkulturelle Weiterbildungen“, „Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit“, „Personalentwicklung“ und viele mehr angeboten.

Ich freue mich auf eine spannende Veranstaltung und danke allen, die an der Vorbereitung mitgewirkt haben, insbesondere den Beteiligten der drei Teilprojekte und den Fördermittelgebern des Europäischen Sozialfonds, des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Deutschen Gewerchaftsbund (DGB).





02

GRUSSWORT

Bertram Hilgen, Oberbürgermeister Kassel



Sehr geehrter Herr Weber, lieber Kollege Körzell, lieber Kollege Mende, meine sehr geehrten Damen und Herren, ich heiße Sie in Kassel sehr herzlich willkommen. Die Stadt Kassel ist Partner des XENOS-Projekts „veris – Verwaltungen interkulturell stärken“. Daher freuen wir uns, dass Sie unsere Stadt als Veranstaltungsort Ihrer Tagung gewählt haben.

Ein Thema der heutigen Tagung beschäftigt sich mit der Frage, was Kommunen tun können, um Arbeitsmärkte vor allem für Migrantinnen und Migranten zu öffnen. Die Tagung wird sich heute mit den Aufgaben von Verwaltungen und deren Bedeutung für die Sicherstellung des Zugangs zum Arbeitsmarkt befassen.

Gestatten Sie mir, dass ich zunächst die bemerkenswerte wirtschaftliche Entwicklung Kassels der vergangenen Jahre kurz skizziere, die ja überhaupt erst die Voraussetzungen dafür geschaffen hat, dass neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in großer Zahl entstanden sind.

Kassel gehört seit Jahren zur Spitzengruppe der dynamischsten Städte Deutschlands. Unsere Stadt ist zu einer Top-Adresse zum Arbeiten, Leben und Wohlfühlen geworden. Mehrere Faktoren haben zu dieser Erfolgsgeschichte beigetragen. Wir haben die historische Chance, die sich aus der neuen geografischen Lage und der damit verbundenen hervorragenden verkehrlichen Erreichbarkeit nach der Wiedervereinigung ergeben hat, konsequent genutzt.

Investitionsentscheidungen in neue Gewerbegebiete und den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur (ICE-Anbindung, Regionalflughafen Kassel-Calden, A 44) haben sich bezahlt gemacht. Es ist uns gelungen, Kassels stolze Industriegeschichte fortzuschreiben. Wir sind Standort modernster Produktion geblieben – mit Unternehmen, die sich auf dem Weltmarkt behaupten.

Ohne die Wertschöpfung des produzierenden Sektors und ohne die überdurchschnittliche Konzentration zukunftsfähiger Branchen, die mit dem hohen Tempo technischer und technologischer Innovation Schritt halten, hätte der Wirtschaftsraum Kassel nicht so dynamisch zugelegt. Innerhalb weniger Jahre hat sich die Arbeitslosigkeit fast halbiert, und es sind über 11.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden. Über Jahre haben wir Einnahmerekorde bei der Gewerbesteuer erzielt; wir liegen heute um 100 Mio. Euro über dem Niveau von vor zehn, zwölf Jahren.

Zudem hat sich die konsequente Förderung der erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz ausgezahlt; diese Bereiche haben sich als wahre Innovations- und Jobmotoren erwiesen. Dass die Fraunhofer-Gesellschaft am Kasseler Haupt- und Kulturbahnhof 100 Mio. Euro in ein Institutsgebäude investiert, belegt, dass Kassel eine Plattform für die Energiefragen der Zukunft geworden ist.

Auf dem Campus unserer Universität entsteht derzeit der Science Park Kassel, ein Innovations- und Gründungszentrum, in dem alle gründungsbezogenen Aktivitäten der Universität zusam-

02

mengefasst werden. Dort ist ab 2015 Platz für 30 bis 60 junge Unternehmen. Die Stadt Kassel hat maßgeblich zur Finanzierung dieses Projekts beigetragen.

Damit wir auch in Zukunft an diese wirtschaftlichen Erfolge anknüpfen können, ist unser Arbeitsmarkt auf Fachkräfte angewiesen – dabei brauchen wir alle! In diesem Zusammenhang ist die Erhöhung von Chancengerechtigkeit des Arbeitsmarktzugangs für Migrantinnen und Migranten nicht nur ein wesentlicher Schritt der Integration, sondern auch zur Zukunftssicherung.

Die Stadtverwaltung will hier beispielgebend sein und Interkulturalität und Internationalität auch innerhalb der eigenen Belegschaft deutlich machen. Wir sind selbst Ausbildungsbetrieb, Träger von Einrichtungen und Kooperationspartner in Projekten, die die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund im Blick hat. Mehr als ein Drittel unserer Auszubildenden hat einen Migrationshintergrund.

Wir sind übrigens nach dem Klinikum und der Universität der drittgrößte Dienstleister in Kassel. Uns ist bewusst, dass wir Vorbildfunktion haben und interkulturelle Offenheit auch auf andere Betriebe übertragen werden kann. Für eine interkulturelle Öffnung bedarf es strukturellen Anpassungen und Strategien, die eine nachhaltige Umsetzung der notwendigen Maßnahmen ermöglichen.

Hierzu haben wir 2012 ein Integrationskonzept auf den Weg gebracht, das im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses entwickelt und einstimmig von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen wurde. Wir haben darin ausdrücklich den Arbeitsmarkt als einen relevanten Handlungsbereich in den Blick genommen und für die Stadtverwaltung eigene Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung verankert. Wir betrachten und betreiben Integration in unserer Verwaltung als Querschnittsaufgabe.

Denn nur dann, wenn sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen lassen, wird es uns gelingen, Veränderungsprozesse unserer immer internationaler werdenden Stadt zu gestalten. Ein konkretes Beispiel aus der Umsetzung des Integrationskonzepts: Damit auch in unserer Belegschaft die Internationalität unserer Stadt deutlich wird, wurde im Integrationskonzept verabredet, dass der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erhöht wird. Mittlerweile konnten wir den Anteil der Auszubildenden, die in diesem Jahr ihre Ausbildung bei uns begonnen haben, auf 28 Prozent steigern und nähern uns der Gesamtquote der Kasseler Bürgerinnen und Bürger von 33 Prozent.

Das Zukunftsbüro, das in unserer Verwaltung Integrationsprozesse steuert und Ämter, Träger, Organisationen und Institutionen miteinbezieht, ist unter anderem mit der Koordination des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ in den Regionen Nord-, Ost- und Mittelhessen beauftragt. Hierdurch nehmen wir Einfluss auf die Ausgestaltung des Anerkennungsgesetzes und können auch die Abstimmungen und die Professionalisierung der Institutionen und Migrantenorganisationen begleiten.

Wir haben durch unsere Einbindung in das Projekt hier in Kassel nicht nur die telefonische Beratung für Migranten und Migrantinnen zu Fragen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bei der Caritas ansiedeln können, die demnächst auch um eine persönliche Beratung



ergänzt werden soll. Außerdem werden Veranstaltungen zu den Themen „Anerkennung“, „berufsbezogenes Deutsch“ und „Stärkung von Migrantenorganisationen“ durchgeführt.

Wir sind uns sicher, dass unser Engagement an dieser Stelle einen wichtigen Beitrag eines gleichberechtigten Zugangs zum Arbeitsmarkt leistet, denn die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen fördert die Integration von Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt und erschließt ihre Qualifikationspotenziale besser für den Arbeitsmarkt. Durch die Einbeziehung des IQ-Netzwerks hier vor Ort haben wir einen wichtigen Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Kassel etablieren können.

Wir bieten in Kassel unserer Belegschaft zudem seit vielen Jahren im Rahmen der Personalentwicklung interkulturelle Trainings an und sind froh, dass wir das XENOS-Projekt „veris“ in unser Haus holen konnten, um unsere Bemühungen zu stärken. Bis Ende 2014 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sowie der Eigenbetriebe und Tochtergesellschaften in über 70 Trainings interkulturell geschult. Zusätzlich werden in Workshops abgestimmte Themen bearbeitet, die für die Kommunalverwaltung von zentraler Bedeutung sind und im Integrationskonzept berücksichtigt wurden.

Ein Workshop hat mit verantwortlichen Mitarbeitenden die Aspekte Interkulturalität und Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen und im Beurteilungswesen behandelt. Ein Ergebnis hierbei ist zum Beispiel die Aufnahme der Schlüsselqualifikation „Interkulturelle Kompetenz“ in allen Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung.

Mit Herrn Dr. Ghirmazion hat uns das DGB Bildungswerk BUND einen echten Profi für die Durchführung der Interkulturellen Trainings vermittelt. Dass die Trainings ein voller Erfolg sind, wird in unserer aktuellen Jahresplanung deutlich: Wir haben mittlerweile echte Probleme, alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen zu können – das spricht für das Thema und das DGB Bildungswerk BUND sowie dessen verantwortliche Mitarbeiter.



03

GRUSSWORT

Stefan Körzell, Vorsitzender DGB Bezirk Hessen-Thüringen



Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister, sehr geehrter Herr Mende, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, herzlichen Dank für die Einladung hier zu dieser Veranstaltung nach Kassel.

In der Öffentlichkeit heißt es oft, dass wir in Deutschland unter einem Fachkräftemangel leiden. In diesem Zusammenhang wird über Einwanderung und Fachkräftesicherung gesprochen, aber ich muss feststellen, dass vieles davon wenig mit der Wirklichkeit zu tun hat. Allein in Hessen sind 48.000 „Menschen mit Migrationshintergrund“ erwerbslos, Jugendliche haben zudem schlechte Ausbildungschancen. Das Dilemma beginnt aber nicht erst, wenn sie in die Berufsausbildung gehen, sondern bereits viel früher: Es fängt bei der frühkindlichen Bildung an und setzt sich bei der Bildung in der Schule fort. Außerdem streiten wir immer noch über die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, statt an der Stelle endlich Klarheit zu schaffen.

Die öffentlichen wie die privaten Arbeitgeber müssen an diesen Umständen schnell etwas ändern. Ich will dazu einige Zahlen für Hessen nennen: In den beiden nächsten Jahrzehnten wird hier die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter um zehn bis 15 Prozent sinken, das sind zwischen 400.000 und 600.000 Menschen, die dann dem Arbeitsmarkt weniger zur Verfügung stehen. Heute muss der Grundstein dafür gelegt werden, damit wir später nicht in der Falle stecken. Daher müssen wir die Potenziale der Zuwanderung aktivieren und eine Willkommenskultur aufbauen.

Der Hotel- und Gaststättenverband in unserem Bezirk suchte für Thüringen per Anzeige in Spanien junge Menschen, die im thüringischen Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten wollten. Das ist der Bereich, in dem die meisten Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und in dem es die meisten Abbrecher gibt. 124 junge Spanierinnen und Spanier kamen daraufhin nach Erfurt; 90 von ihnen wurde dann gesagt, dass man sie nicht brauchen könne. Diese Menschen standen anschließend ziemlich allein da und konnten sich z.T. nicht einmal mehr etwas zum Essen kaufen.



Dieser Fall wurde in Zeitungen und Rundfunk thematisiert, sowohl in Thüringen als auch in Spanien. Das war kein Zeichen einer herzlichen Willkommenskultur und schlecht für unser Image.

In diesem Zusammenhang müssen wir uns auch fragen, was können wir tun, damit ausländische Studierende, die in Hessen studiert haben, anschließend auch hier bleiben. Oder: Wie können wir die Anerkennung vorhandener Qualifikationen erleichtern? Für uns als Gewerkschaften ist es überdies wichtig, dass wir uns um diejenigen kümmern, die einen Migrationshintergrund haben und schon seit vielen Jahren in der Bundesrepublik Deutschland bzw. in Hessen leben. Man darf nämlich in dieser Debatte nicht vergessen: Das sind in Hessen fast 1,5 Millionen Bürgerinnen und Bürger, ein Viertel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund; bei den Kindern unter sechs Jahren sind es mittlerweile 45 Prozent. Die, die jetzt sechs Jahre alt sind, sind in zehn Jahren 16 und möchten dann eine Ausbildung beginnen. Wer Fachkräfte sichern will, ist gezwungen, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Wer sich der Frage heute verweigert, wird in zehn Jahren die Quittung dafür bekommen.

Die Ausbildungsbeteiligung von ausländischen Jugendlichen bzw. Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist leider nach wie vor geringer als die von deutschen Jugendlichen. Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit sollten wir alles daran setzen, dass sich das ändert. Aber: Die Agentur für Arbeit ist nicht der Ausfallbürge für all das, was andere nicht schaffen. 3,4 Milliarden Euro wendet die Agentur bundesweit pro Jahr auf, um Lückenbüsser dafür zu sein, wenn junge Menschen nicht in Ausbildung oder in Arbeit kommen. Wir als Gewerkschaften befürworten eine sog. „assistierende Ausbildung“. Junge Menschen bekommen dabei während ihrer Ausbildung eine Assistenz für alle auftretenden Fragen. Ich bin gelernter Maschinenschlosser, bei uns hieß das früher „Werkunterricht“. Das, was wir in der Schule nicht gelernt haben, wurde später im Betrieb nachgeholt. Da gab es dann vier Stunden Unterricht in der Woche, und zwar theoretischen Unterricht, da wurde Mathematik, technisches Zeichnen etc. vermittelt. Diese Unterstützung ist inzwischen in den meisten Betrieben, aber auch in der öffentlichen Verwaltung, Opfer von Sparmaßnahmen geworden.

Wenn man Migrantinnen und Migranten beschäftigen will, dann spielt meiner Meinung nach die öffentliche Hand eine wichtige Vorreiterrolle. Ein Beispiel: Die Bundespolizei und die hessische Landespolizei haben in einer Hanauer Moschee für den hessischen Polizeidienst geworben. Um den Nachwuchs zu sichern ist es wichtig, dass man auch auf Migrantinnen und Migranten zugeht und um sie wie um deutsche Jugendliche wirbt. Wir müssen dahin kommen, dass das zur Normalität wird. Und die öffentliche Hand kann in dieser Beziehung Vorreiter sein und anderen die Augen öffnen.

Ich habe übrigens auch schon schwierige Jugendliche eingestellt und beschäftigte Leute, denen der Ruf vorauselte, dass man mit denen nichts anfangen könne. Aber unsere Erfahrung ist, dass es oft gerade diejenigen, die anfangs als schwierig abgestempelt wurden, am Ende die besten Ausbildungs- und Prüfungsergebnisse hingelegt haben – oft besser als diejenigen, die vorher in Assessment-Centern gut abgeschnitten hatten. Ich wünsche mir, dass wir uns zu einer Gesellschaft entwickeln, in der es keine Unterschiede in der Behandlung von „Einheimischen“ und „Zugezogenen“ mehr gibt. Ich glaube, man muss die positiven Beispiele immer wieder herausstellen, wie es auch in Kassel geschieht. Hier gibt es eine städtische Verwaltung, die entsprechend plant und die die Region entwickelt. Ich wünsche der Tagung einen produktiven Verlauf und Ihnen einen schönen Tag hier in Kassel. Glückauf!

04

SITUATION VON MIGRANTEN UND MIGRANTINNEN AM ARBEITSMARKT – TRENDS UND TENDENZEN

Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

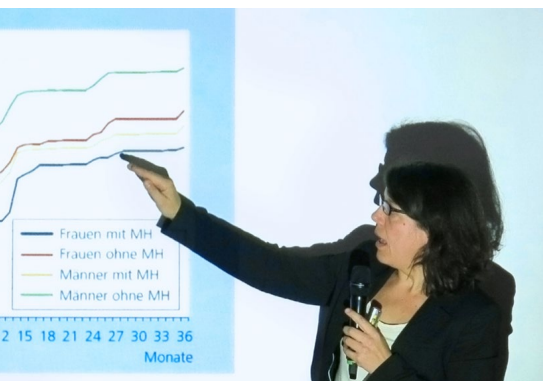


Tabelle 1:

Regionale Disparitäten – Arbeitslosenquoten von Ausländern und Deutschen, Oktober 2013.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Dieser Beitrag spiegelt die zentralen Themen der Präsentation wieder, die auf der Tagung gehalten wurde. Die vollständige Präsentation ist über die Referentin (carola.burkert@iab.de) zu erhalten.

Der Bericht der Bundesregierung über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer zeigt, dass Migranten zwar an ihrer Bildung arbeiten, doch auf dem Arbeitsmarkt weiterhin weniger Chancen haben. Blickt man auf die aktuellen Arbeitslosenquoten von Ausländern und Deutschen, so zeigen sich ein Ost-West- bzw. Nord-Süd-Gefälle; es betrifft sowohl Deutsche als auch Ausländer. Die Arbeitslosenquote von Ausländern ist jedoch rund zwei Mal so hoch wie bei Deutschen. Unabhängig von der jeweiligen Konjunktur ändert sich an diesem Verhältnis seit Jahren nichts, es scheint in Stein gemeißelt (Tabelle 1).

	Ausländer	Deutsche
Gesamtdeutschland	13,9 %	5,8 %
Westdeutschland	13,2 %	5,0 %
Ostdeutschland	20,3 %	9,0 %

Die Stellung von Menschen am Arbeitsmarkt bestimmt ihren sozialen Status: Ein Job ist wichtig, viele Menschen definieren sich stark darüber. Ausreichendes Einkommen ist zudem für eine eigenständige Lebensplanung und die gesellschaftliche Teilhabe erforderlich. Eine erfolgreiche Integration, u.a. in den Arbeitsmarkt, verhindert die Verschwendung von Potenzialen (Stichwort „Fachkräftesicherung“): Wir können es uns nicht leisten, Menschen und ihre Potenziale zu verlieren.

Bildungs- und Erwerbsverläufe können sich sehr unterschiedlich vollziehen, (Erwerbs-)Unterbrechungen haben teils weit reichende Folgen. So können unzureichende Sprachkenntnisse im frühkindlichen Alter oder Bildungsarmut Auswirkungen bis zur Alterssicherung haben (Abb. 1).



Abbildung 1:

Phasen des Bildungs- und Erwerbsverlaufs.

Quelle: Bundesministerium für Familien, Senioren und Jugend (2011); eigene Ergänzungen



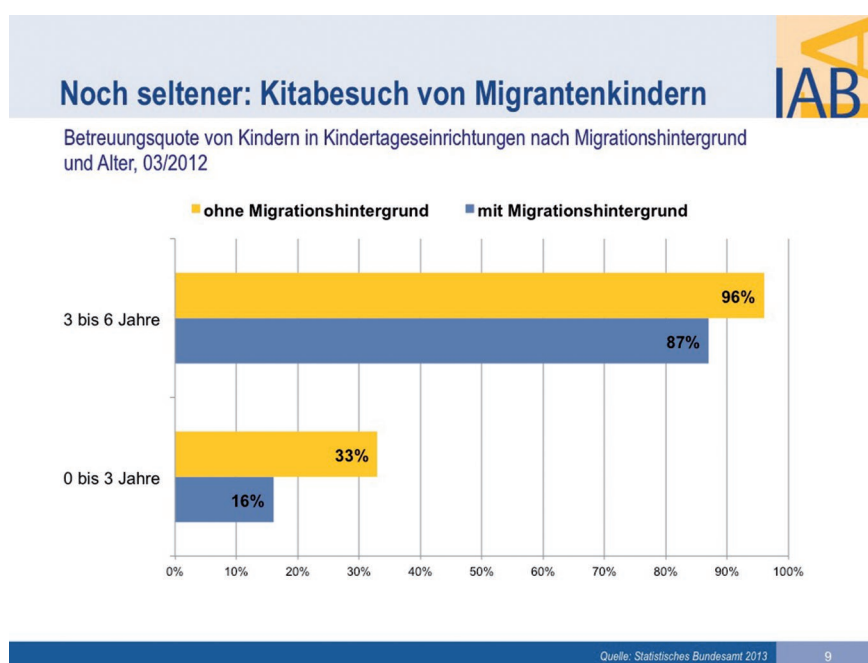
5

Betrachtet man einzelne (Bildungs-)Zeitpunkte, kann man Details und Fehlentwicklungen deutlicher sehen. Eine These zur frühkindlichen Bildung ist: Der Grundstein wird schon früh und leider oft mangelhaft gelegt: Frühkindlicher Spracherwerb ist nicht selbstverständlich und oftmals ungenügend. Kinder mit Migrationshintergrund besuchen seltener Kitas als Kinder ohne Migrationshintergrund. Die Unterschiede bei den Drei- bis Sechsjährigen sind vielleicht nicht dramatisch, aber bei den bis zu Dreijährigen besuchen nur halb so viele Migrantenkinder eine Kita wie Nicht-Migrantenkinder. Sprachförderung kann somit also häufig nicht geleistet werden (Abb. 2).

Abbildung 2:

Betreuungsquote von Kindern in Kindertageseinrichtungen nach Migrationshintergrund und Alter, 03/2012.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013



9

04

Jugendliche Migranten sind häufig Verlierer

Im Bildungssystem sind jugendliche Migrantinnen und Migranten trotz einiger Verbesserungen häufig weiter die Verlierer: Kindern mit Migrationshintergrund weisen beim Lesen einen Kompetenzrückstand von ca. 50 Punkten auf, das entspricht ungefähr einem Schuljahr an Lesekompetenz. Migranten sind häufiger ohne schulische Qualifikation und dies sind schlechte Voraussetzungen für einen Eintritt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Es gibt andererseits aber auch Migrantinnen und Migranten, die mit einem Haupt- oder Realschulabschluss oder dem Abitur ihre Bildungskarriere starten. Eine defizitorientierte Analyse ist daher ungenügend. Warum gelingt Integration oft nicht? Wesentlichen Anteil am Bildungserfolg hat oft der sozio-ökonomische Status der Eltern, doch Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen auch bei gleichem sozioökonomischen Status häufiger nur den Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss als deutsche Mitschüler. Ein geringerer sozioökonomischer Status geht einher mit Bildungsferne bei geringen Unterstützungsleistungen und schlechteren Schullaufbahnpfehlungen. Außerdem ist Sprache ein wichtiges Thema. Die Sprachförderung an den Schulen ist ungeeignet. Das ist kein Vorwurf an die Lehrer: Häufig sind Lehrer in ihrer Ausbildung für solche Aufgaben nicht befähigt worden.

Für die Ausbildung, das Nadelöhr für den Berufseinstieg, lässt sich sagen: Der Zugang zur Ausbildung ist für Migrantinnen und Migranten die höchste Hürde auf dem Arbeitsmarkt. Hier gehen viele verloren. So mündeten z.B. 65 Prozent der Jungen ohne Migrationshintergrund drei Monate nach Schulabschluss in eine duale Berufsausbildung, während es bei den Männern mit Migrationshintergrund nur knapp 40 Prozent sind. Lediglich rund 30 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund beginnen drei Monate nach dem Schulabschluss eine duale Berufsausbildung, während Frauen ohne Migrationshintergrund sogar deutlich häufiger als Männer mit Migrationshintergrund eine duale Berufsausbildung beginnen. Die erste Schwelle, also der Übergang Schule → Beruf, erweist sich als Nadelöhr vor allem für Migranten. (Abb. 3).

Abbildung 3:

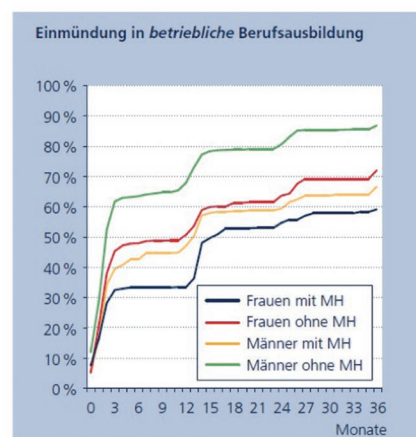
Einmündungswahrscheinlichkeit von Bewerbern und Bewerberinnen ohne bzw. mit Migrationshintergrund.

Quelle: Beicht/Granato 2011

Migrantinnen: Trotz gleicher Voraussetzungen geringere Erfolgswahrscheinlichkeiten



Einmündungswahrscheinlichkeit von Bewerbern/Bewerberinnen ohne/mit Migrationshintergrund





Berufliche Bastionen

Ein Beruf und dessen Ausübung kann vieles im Leben determinieren: Einkommen, Aufstiegschancen, Karriere ... Migranten und insbesondere Migrantinnen haben ein enges Spektrum an Ausbildungsberufen: 71 Prozent aller Ausbildungsverträge (2011) konzentrierten sich bei Ausländerinnen auf zehn Berufe, bei deutschen Frauen sind es knapp 54 Prozent. Häufig sind dies Berufe mit zumeist schlechten Aufstiegschancen (z.B. Verkäuferin). Diese beruflichen „Bastionen“ sind enorm stabil. Bei den Männern ist das nicht mehr ganz so starr. In den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen werden rund 43 Prozent aller Ausbildungsverträge bei Ausländern abgeschlossen (z.B. Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel, Kraftfahrzeugmechatroniker), bei Deutschen sind es rund 35 Prozent.

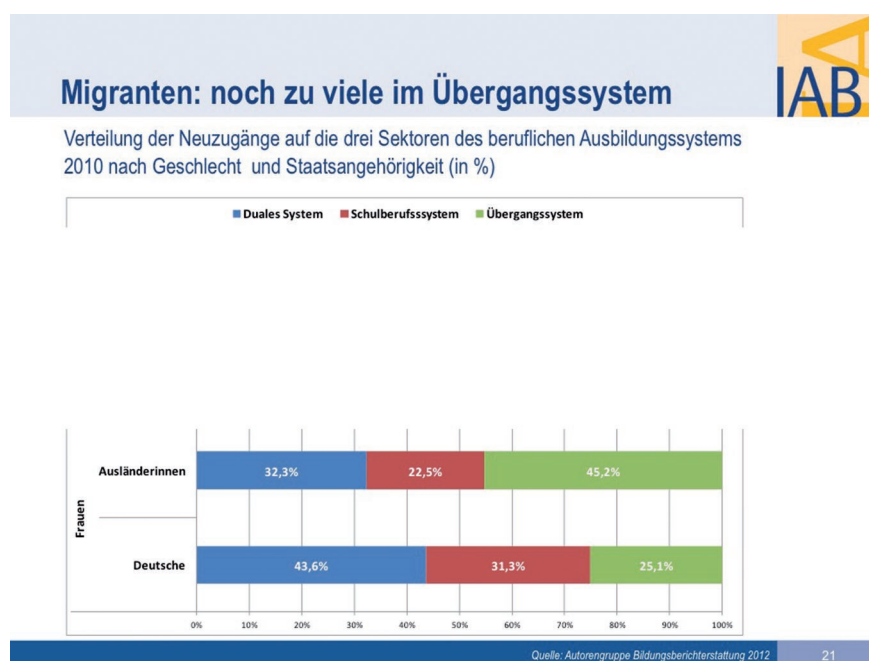
Das Berufswahlverhalten wirkt sich bis zur Rente aus: Wie viele Rentenpunkte kann jemand auf diesem Weg sammeln, wie kann die Alterssicherung aussehen? Und außerdem: Was sind gefährdete Jobs, welche können ausgelagert werden, in welchen Jobs bekommt man möglicherweise nur den Mindestlohn? Solche Aspekte haben Auswirkungen auf die beruflichen, aber auch gesellschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Untersuchungen zeigen immer wieder, dass noch zu viele Migranten im Übergangssystem stecken: So landeten knapp 50 Prozent aller Ausländerinnen 2010 erst einmal im Übergangssystem. Das sind knapp doppelt so viel wie deutsche Frauen. Das Übergangssystem ist dabei nicht per se schlecht, es dient der Orientierung und Qualifikation, aber leider verweilen viele Jugendliche zu lange in diesem System und werden älter. Ins duale Ausbildungssystem schafft es ein Drittel der Ausländerinnen (dagegen 44 Prozent der Deutschen) und ins Schulberufssystem ein Fünftel (dagegen ein Drittel der deutschen jungen Frauen). Bei den jungen Männern sind die Zahlen übrigens verheerender. Auch das ist eine sehr stabile Bastion, die man aufbrechen müsste (Abb. 4).

Abbildung 4:

Migranten – noch zu viele im Übergangssystem.

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012



04

Beim Start in den Arbeitsmarkt sind von den 25- bis unter 35-Jährigen z.B. nur neun Prozent der Frauen ohne Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss. Ganz anders dagegen bei den Frauen mit Migrationshintergrund und Migrationserfahrung: Da ist jede Vierte bzw. Dritte zwischen 25 und 35 Jahren ohne berufliche Qualifikation. Bei den Männern ist es etwas weniger, aber die Ordnung zwischen den Gruppen „ohne Migrationshintergrund“, „mit Migrationshintergrund“ und „mit Migrationserfahrung“ bleibt erhalten. Oft führt sie betriebliche Organisation zum Ausschluss von Migrantinnen und Migranten, häufig im Rekrutierungsverfahren. Meist mangelt es einfach an Erfahrung mit Migrantinnen und Migranten im Unternehmen.

Es gab bis hierher schon viele Stolpersteine, an denen Menschen verloren gehen. Das hat in den meisten Fällen mit der sozialen Herkunft zu tun.

Nun ein Überblick über die Qualifikationsstruktur von Menschen im Alter von 25 bis 65 Jahren: knapp die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund hat keinen beruflichen Abschluss, bei den Männern ist es jeder dritte. Aber es gibt auch positive Aspekte: jede fünfte Migrantin hat einen Hochschulabschluss, jede dritte eine berufliche Ausbildung. Es ist also auch schon etwas erreicht worden (Abb. 5).

Abbildung 5:

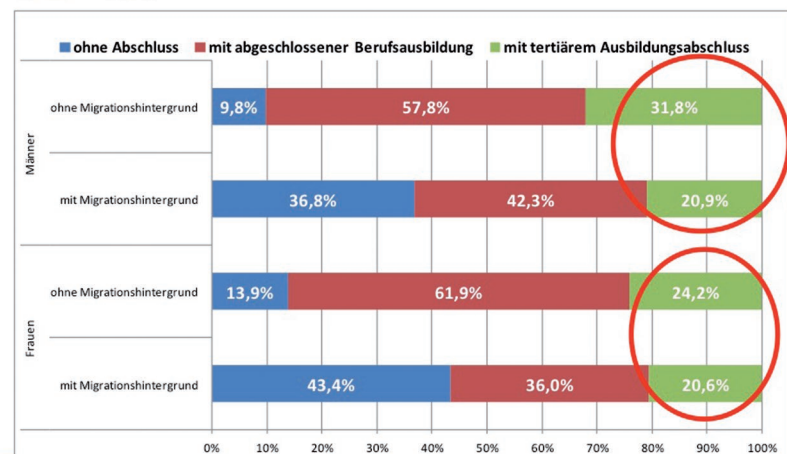
Höchster beruflicher Bildungsabschluss, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, Deutschland, 2010.

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen

Qualifikationsstruktur: deutlich schlechter, aber nicht nur.....



Höchster beruflicher Bildungsabschluss, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, Deutschland, 2010



Bildung nutzt

Die Regel „Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit“ trifft auf Migranten nur begrenzt zu. Menschen ohne Migrationshintergrund haben häufig eine höhere Erwerbsbeteiligung, wobei Akademikerinnen und Akademiker die höchste Erwerbsbeteiligung haben. Dabei lässt sich aber auch feststellen, dass Nicht-Migrantinnen und Migranten eine höhere Chance auf eine Anstellung haben als Migrantinnen und Migranten mit dem gleichen Abschluss. Zwar gilt „Je höher die Qualifikation, desto höher die Erwerbsbeteiligung“ auch für Migranten, aber auf einem geringeren Niveau. Migranten arbeiten überproportional oft in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, oft im

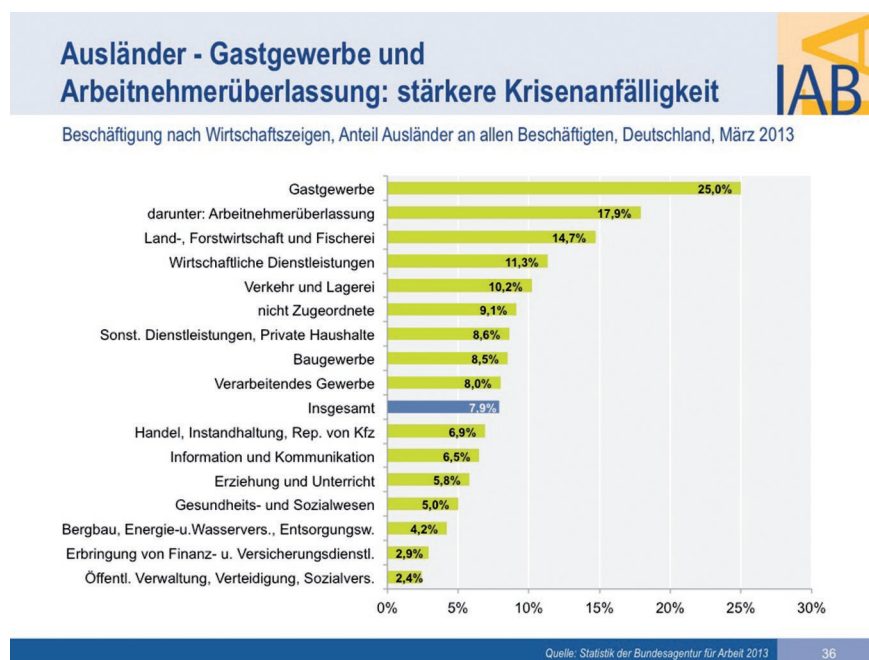


Niedriglohnbereich. Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländer sind zu einem Viertel im Gastgewerbe beschäftigt und nur ganz geringfügig in der öffentlichen Verwaltung, ebenso wie im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht. Meist finden wir sie in krisenanfälligen Branchen bzw. in Leiharbeit. Im Durchschnitt über alle Branchen/ Wirtschaftszweige sind acht Prozent Ausländer beschäftigt (Abb. 6).

Abbildung 6:

Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen, Anteil Ausländer an allen Beschäftigten, Deutschland, März 2013.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2013



Institutionelle Mechanismen wie Diskriminierung können bei der Rekrutierung auftreten. Hier ist festzustellen, dass in kleinen Betrieben die Wahrscheinlichkeit, dass Migranten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sehr viel geringer ist als ohnehin schon. Interessanterweise erhöht sich die Einladungsquote bei Migranten, wenn der Bewerbung ein Referenzschreiben zugefügt worden war.

Weitere Zuwanderung

Zurzeit ist eine starke Neuzuwanderung in den Arbeitsmarkt zu verzeichnen, die häufig gelingt, allerdings z.T. Schattenseiten aufweist. Nachdem zum 1. Mai 2011 die komplette Freizügigkeit hergestellt worden ist, sind viele Menschen neu in den Arbeitsmarkt gekommen. Im September 2013 waren rd. 80.000 Personen aus den EU-8 mehr in Beschäftigung in Deutschland als im Jahr zuvor (Abb. 7).

Abbildung 7:

Beschäftigte aus den EU-8-Staaten, Arbeitsort Deutschland, Januar 2008 bis September 2013.

Quelle: Hartmann/Reimer 2013

EU-8: Einwanderung in den Arbeitsmarkt?!



Beschäftigte aus den EU 8-Staaten, Arbeitsort Deutschland, Januar 2008 bis September 2013



Quelle: Hartmann/Reimer 2013

45

Bei der Einwanderung aus Bulgarien und Rumänien (EU-2), medial häufig reduziert auf die so genannte „Armutszuwanderung“, zeigt sich, dass im September 2013 knapp 32.000 Menschen mehr als im Vorjahr aus den EU-2-Staaten im Arbeitsmarkt waren. Insgesamt liegt die Zahl der hier Beschäftigten derzeit knapp über 150.000. Mit Blick auf die Armutszuwanderung geht es häufig um spezifische städtische Probleme, etwa in Duisburg, Dortmund oder Mannheim: die Kommunen müssen entstehende Kosten tragen (Abb. 8).

Abbildung 8:

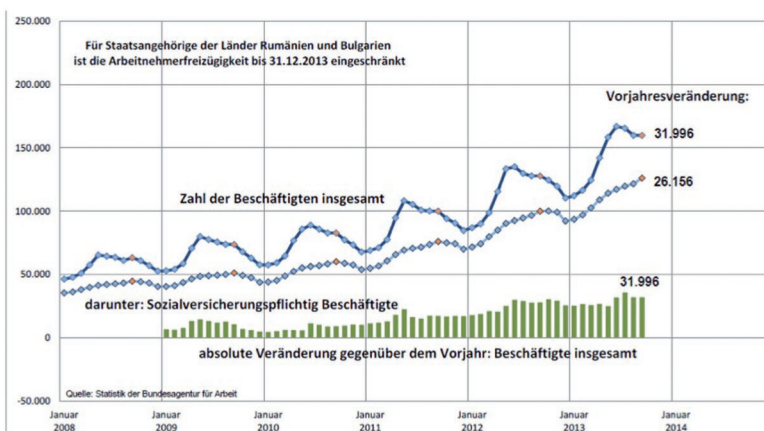
Beschäftigte aus den EU-2-Staaten, Arbeitsort Deutschland, Januar 2008 bis September 2013.

Quelle: Hartmann/Reimer 2013

EU-2: Einwanderung in den Arbeitsmarkt?!



Beschäftigte aus den EU 2-Staaten, Arbeitsort Deutschland, Januar 2008 bis September 2013



Quelle: Hartmann/Reimer 2013

46



04

Zu den Schattenseiten der Zuwanderung gehören u.a. Werkverträge, z.B. in Schlachthöfen oder auf Baustellen. Außerdem gibt es Lohndumping, Menschenhandel, Prostitution, Schwarzarbeit... Fest steht: Es gibt Armutsmigration, davor kann man die Augen nicht verschließen und alles gutheißen.

Die beschriebenen Defizite lassen sich vielleicht kurz so zusammenfassen:

- Zu geringe Investitionen in das Humankapital von Personen mit Migrationshintergrund durch das Bildungssystem
- Unzureichende Nutzung der Potenziale von Migranten
- Zu geringe Investitionen in Bildung und Ausbildung durch Personen mit Migrationshintergrund

Neben anderen Maßnahmen wäre eine vorausschauende Integrationspolitik notwendig; dazu zählen die frühkindliche Bildung und der Spracherwerb ebenso wie Initiativen zur gezielten Weiterbildung oder die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Beicht, Ursula; Granato, Mona (2011): Prekäre Übergänge vermeiden, Potenziale nutzen: Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin

Hartmann, Michael; Reimer, Kim (2013): Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der EU-Schuldenkrise auf den deutschen Arbeitsmarkt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Berichtsmonat September

Statistisches Bundesamt (2013): Unterschiede in der Kindertagesbetreuung. Wiesbaden
Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013): Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Oktober 2013, Nürnberg

Diskussion

Dirk-Ulrich Mende, Oberbürgermeister Stadt Celle, erinnert daran, dass es jahrzehntelang Ziel gewesen sei, Zugewanderte vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Deutschland habe signalisiert, dass man keine Migration in den Arbeitsmarkt wünsche. Für Flüchtlinge sei der Arbeitsmarkt faktisch geschlossen gewesen, sie seien darauf angewiesen gewesen, in die Sozialsysteme einzuwandern. Das sei inzwischen ein Vorwurf. Vorrangig sei der Schutz der eigenen Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt gewesen.

Für **Carola Burkert** ist dies eine wichtige Anmerkung, denn sie zeige deutlich, was es heiße, „Migration mit Integration zu denken“. Die Zuwanderungs- bzw. Abschottungspolitik sei symptomatisch für die Haltung „Die Bundesrepublik ist kein Einwanderungsland“ gewesen. Trotzdem seien Menschen zugewandert, oft über andere Zuzugskanäle, zum Beispiel über Familiennachzug. Wenn Einwanderer allerdings nicht auf den Arbeitsmarkt dürfen, werden ihre vorhandenen Qualifikationen abgewertet. Und je länger man aus dem Arbeitsmarkt ist, umso schwieriger sei der Wiedereinstieg.

Eine Teilnehmerin, die bei einem Landkreis beschäftigt ist, berichtet, dass sie einen jungen Mann mit Migrationshintergrund sechs monatelang in einem Praktikum erlebt habe. Er habe in dieser Zeit hervorragend gearbeitet und sie habe nie zuvor jemandem ein solch gutes Zeugnis geschrieben. Er sei aber nicht zum Einstellungstest der Behörde eingeladen worden, weil sein Notendurchschnitt auf dem Schulzeugnis einen Zehntelpunkt unter der internen Vorgabe lag. Sie habe alles ihr Mögliche in der Personalabteilung versucht, ihm eine Chance zu eröffnen, aber das sei erfolglos geblieben. Vor diesem Hintergrund interessiert sie sich dafür, ob es Verwaltungen gibt, die Kompetenzen nicht ausschließlich am Notenschlüssel festmachen. Ihre Behörde wolle objektiv handeln und orientiere sich daher am Notenschlüssel, aber das sei in einer Angelegenheit wie der geschilderten aus ihrer Sicht eher kontraproduktiv.

Jockel Birkholz aus der Personalverwaltung der Stadt Celle erläutert, dass es für eine Kommune schwierig sei, ein Auswahlverfahren zu entwickeln, das Artikel 33 GG¹ gerecht wird: Eignung, Leistung und Befähigung. Lange sei man in seiner Dienststelle der Meinung gewesen, das eigene Auswahlverfahren sei objektiv – inzwischen müsse man diese Ansicht nach und nach revidieren. Für ihn stelle sich die Frage, wie man ein Auswahlverfahren organisieren kann, das alle Aspekte angemessen berücksichtigt, denn ein Deutscher, der hier aufgewachsen ist, könne viele Fragen besser beantworten als jemand, der erst im Alter von zehn oder zwölf Jahren zugezogen ist. Er persönlich habe auch die Erfahrung machen müssen, dass viele Praktikanten und Praktikantinnen sich hervorragend präsentiert hätten, man ihnen aber nach dem Auswahlverfahren habe sagen müssen, dass man sie nicht einstellen könne: tolles Praktikum, aber keine Chance auf Ausbildung oder Anstellung. Die Frage sei: Welches Auswahlverfahren kann alle Aspekte gebührend berücksichtigen? Er habe bisher keine Lösung dafür.

¹ Art 33:

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

(3) Der Genuß bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnisse oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln.

Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_33.html, zuletzt aufgerufen 03.07.2014.



04



Martina Eckert, Professorin an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, regt in diesem Zusammenhang an, dass die einstellenden Behörden oder Unternehmen sich trauen müssten, im Vorfeld ihre Kriterien klar darzustellen. So könnte man zum Beispiel festlegen, dass es für ein fachlich relevantes Praktikum Punkte gebe. Es gebe sicherlich eine Menge an Möglichkeiten, man müsse sich eben nur trauen, von den relativ einfach zu erhebenden Kriterien „Schulabschluss“ oder „Notengebung“ abzuweichen. Man müsse in dieser Hinsicht kreativer sein und sich etwas trauen. Denn es sei ein Nachteil, wenn man jemanden nicht berücksichtige, der in einem Fachbereich einen guten Eindruck hinterlassen hat – dann sei das Verfahren nämlich suboptimal, denn dann vergebe man als Kommune eine Chance, wirklich jemanden zu finden, der motiviert und leistungsbereit ist.



05

„WAS SOLLTEN KOMMUNEN TUN, UM ARBEITSMÄRKTE VOR ALLEM FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN ZU ÖFFNEN?“

Ulrike Bargon, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) – Landesausländerbeirat



Zunächst einige Fakten zum Thema „Migration und Arbeit“:

- Motiv für einen Umzug nach Deutschland ist oft die Suche nach bzw. der Antritt einer neuen Arbeitsstelle. Ganz auffällig ist dabei die Binnenwanderung innerhalb der EU. Die Wanderung von Ost nach West überwiegt zwar noch, aber neuerdings lässt sich auch eine Wanderung von Süd- nach Nordeuropa feststellen (z.B. aus Italien, Spanien oder Griechenland). Der Anteil der EU-Zuwanderer hat sich im vergangenen Jahrzehnt von 1,3 auf 2,6 Prozent verdoppelt.
- Zuwanderung findet überwiegend aus familiären Gründen statt; der so genannte „Familiennachzug“ ist lt. Migrationsbericht Hauptmigrationsgrund. Etwa ein Viertel der Drittstaatsangehörigen (d.h. aus Ländern außerhalb der EU) zog in den vergangenen Jahren aus familiären Gründen nach Deutschland. Dennoch ist eine Arbeitsaufnahme bzw. die Möglichkeit einer Berufstätigkeit oft damit verknüpft.
- Deutschlands Bevölkerungszahl schrumpft, besonders in ländlichen Regionen. Während die Einwohnerzahl der Städte einigermaßen stabil bleibt, verlieren die meisten ländlichen Kreise große Teile ihrer Bevölkerung. Aber: In Städten fehlt es oft an bezahlbarem Wohnraum.
- Der Bereich Aufenthaltsgesetz, Aufenthaltsrecht, Staatsangehörigkeitsrecht etc. ist immer noch von einem ordnungspolitischen Gedanken geprägt – restriktive Vorschriften stehen aber in einem Widerspruch zu einer Anerkennungs- und Willkommenskultur. Hier hat der Gesetzgeber die Möglichkeit, Signale zu setzen, aber auch Kommunen können auch einiges gestalten.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte (agah) ist – auch was den Arbeitsmarkt anbelangt – eine konzeptionell und strategisch angelegte Anti-Diskriminierungspolitik wichtig: Vorurteile, Benachteiligungen und Rassismus schaden nicht nur den Betroffenen, sondern auch dem Gemeinwesen insgesamt. Es gilt, Ungleichbehandlung entgegenzutreten und Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, etwa was die ethnische Herkunft oder Religionszugehörigkeit angeht, abzubauen. Dies bezieht sich natürlich auch für die Vergabe von Wohnraum, denn eine Wohnung ist eine wichtige Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Hier können Kommunen fördernd und unterstützend tätig werden, damit Betroffene sich aufgenommen fühlen und spüren, dass sich tatsächlich etwas tut.



Vergaberecht

Die öffentliche Verwaltung hat in Sachen „Integration von Migrantinnen und Migranten“ eine besondere Verantwortung. Sie hat eine Vorbildfunktion, zum einen als Arbeitgeber, zum anderen im Bereich der öffentlichen Aufträge. Kommunen müssen überlegen, inwieweit Unternehmen verpflichtet werden können, den Diskriminierungsschutz zu beachten (und diese Auflage auch auf Subunternehmer auszudehnen), inwieweit entsprechende Klauseln in Verträgen verankert werden und ob eine öffentliche Verwaltung geeignete Anbieter bei der Auftragsvergabe bevorzugen kann.

Mit einem konsequenten Diskriminierungsschutz kann eine Kommune darstellen, dass ihr diese Frage wichtig ist. Den Steuerzahlern wird damit signalisiert, wie und dass ihre Steuermittel richtig verwendet werden. Die Berücksichtigung von Schutz vor Diskriminierung nimmt auch für Wirtschaftsunternehmen mehr und mehr an Wichtigkeit zu; speziell in den USA ist man in dieser Hinsicht schon weiter und fordert vergleichbare Standards auch bei Unternehmen, mit denen man Geschäfte macht. Eine solche Strategie kann also auch für den Standort vorteilhaft sein.

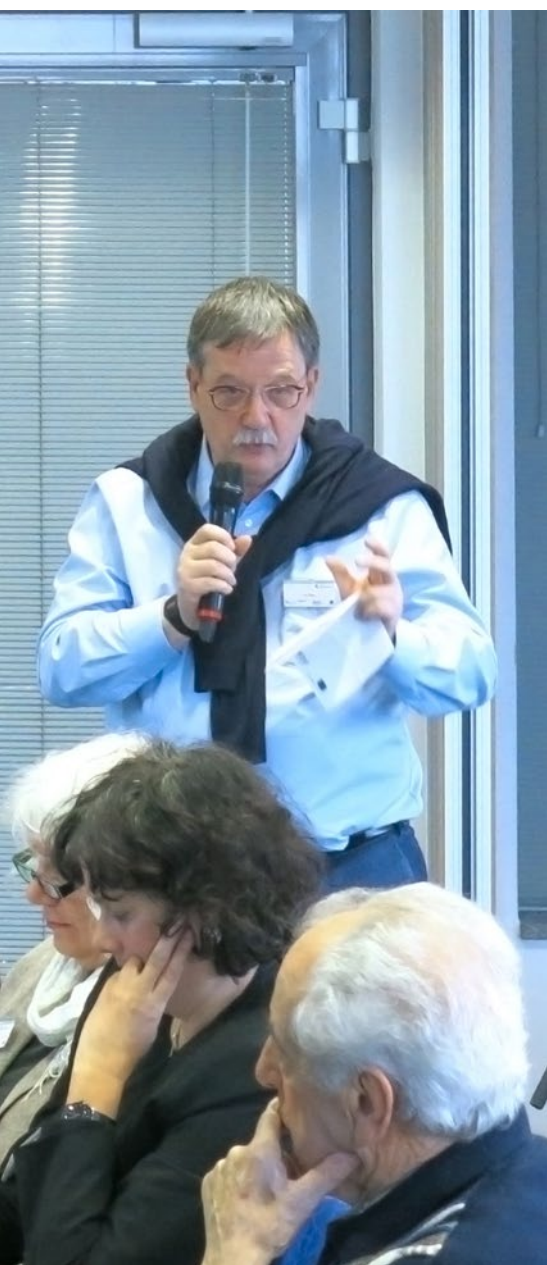
Der Diskriminierungsschutz ist vor allem aber auch für das Individuum, für die Arbeit suchende Person, ein wichtiges Signal. Demografiebedingt wird es einen Wettbewerb um Arbeitskräfte geben, der noch zunimmt. Kommunen müssen sich zumindest mittelfristig darauf einstellen, potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anreize bieten zu müssen. Sie müssen sich bei ihren Aktivitäten Fragen stellen wie „Warum soll jemand gerade für unsere Kommune arbeiten wollen?“ oder „Wie kann unsere Stadtverwaltung ein interessanter Arbeitgeber sein?“

Kommunen können ihre Attraktivität als Arbeitgeber z.B. durch ein lebendiges Umfeld oder lebenswerte Wohnquartiere fördern. Stichworte dazu wären etwa „Angebote zur Religionsausübung“, „Kinderbetreuung“ oder „Freizeitmöglichkeiten“. Positiv wäre außerdem, wenn potenzielle Zuwanderer sich frühzeitig und umfassend informieren könnten, z.B. durch einen Internetauftritt der jeweiligen Gemeinde. So etwas wären Zeichen einer Willkommens- und Anerkennungskultur: Die Kommune zeigt, dass sie aktiv um Zuwanderer wirbt. Manche Migrantinnen und Migranten haben mitunter nicht ganz zutreffende Vorstellungen von den Lebensverhältnissen am jeweiligen Ort.

Berufliche Anerkennung

Ein weiterer Ansatz ist, die Anerkennung von Berufsabschlüssen voranzutreiben. Es gibt zwar das Anerkennungsgesetz, das schon Fortschritte gebracht hat. Es reicht insgesamt leider jedoch noch nicht aus. Viele Berufe haben in Deutschland sehr hohe Zugangshürden, gerade im medizinischen Bereich. Andererseits: in der früheren Sowjetunion gab es Berufe, die hier nicht in dieser Form bekannt sind. Diese können im eigentlichen Sinne nicht komplett übertragen werden. Allerdings könnten Teile der Ausbildung anerkannt werden. Dazu sollten ergänzend Möglichkeiten der Nachqualifizierung geschaffen werden.

Leider ist aber auch festzustellen, dass die „Gleichstellungsbescheinigung“, die Betroffene bekommen, wenn alle Voraussetzungen des Anerkennungsverfahrens erfüllt sind, vielen Arbeitgebern (noch) nicht bekannt. Es besteht noch viel an Informationsbedarf, auch im Sinne und



05

in Richtung der Arbeitgeber. Kommunen könnten etwa Menschen mit einer Gleichstellungsbescheinigung verstärkt einstellen und diese Praxis transparent machen. Es wäre vielleicht auch Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, ihre Mitglieder über die Gleichstellungsbescheinigung noch stärker zu informieren.

Schließlich noch zwei wichtige Punkte:

- Beachtung von interkultureller Öffnung und interkultureller Kompetenz: Interkulturelle Kompetenz wird gelegentlich als zweistündige Fortbildungsmaßnahme angeboten, aber es steckt meist Lerninhalt für zwei Monaten darin. Die Teilnehmer sollen diesen umfangreichen Stoff in aller Kürze aufnehmen und bewältigen – da bleibt manches unklar. Hier wäre es sinnvoll, gründlicher vorzugehen und mehr Zeit zu investieren.
- Da ein Ausgangspunkt für Migration häufig der Familiennachzug ist, müsste auch der Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen bedacht werden. Also: was können die, die nach Deutschland kommen, mittelfristig beruflich in der Kommune machen? Dieses Potential sollte man nicht ungenutzt lassen, sondern möglichst schon vorher nach Zugängen suchen. In diesem Zusammenhang könnte auch überlegt werden, ob der Familiennachzug weiter gefasst werden sollte.

Es gibt also für Kommunen einige Ansätze bzw. Punkte, an denen Kommunen aktiv werden können, um für Migrantinnen und Migranten als Arbeitgeber eine interessante Option zu sein.

Diskussion

Eine Teilnehmerin möchte wissen, ob es für eine Kommune als Arbeitgeber überhaupt erheblich ist zu wissen, aus welchen Gründen (Arbeitsaufnahme oder Familiennachzug) jemand nach Deutschland kommt.

Ulrike Bargon glaubt, dass der deutsche Arbeitsmarkt für Zuwandererinnen und Zuwanderer unterschiedliche Chancen bietet. Wenn jemand aus Gründen des Familiennachzuges komme, habe er möglicherweise nicht vor, sofort zu arbeiten, sondern wünsche sich, Zeit mit der Familie zu verbringen. Man könne aber seitens der Arbeitgeber und Kommunen dann dazu ermutigen, zu arbeiten. Es sei aber immer davon abhängig, welchen Zugang zum Arbeitsmarkt derjenige habe, zu dem jemand nachziehe. Daher müsse man immer auch die rechtlichen Regularien im Auge behalten. Außerdem gebe es zwar die Möglichkeit der Anerkennung von Berufsabschlüssen, die aus den Herkunftsländern mitgebracht werden, aber es gebe noch einen „Nicht-Erkennungseffekt“, d.h. die Frage „Gleichstellungszeugnis, was ist das?“ trete auf. Sie wisse jedoch nicht genau, wie weit die Kommunen in dieser Hinsicht schon sind.

Ein Teilnehmer berichtet aus seiner Erfahrung, dass es Migranten gebe, die sehr gut arbeiten und eigentlich einen Karrieresprung auf die nächsthöhere Stelle machen könnten. In Tarifverträgen werde dafür aber dann eine entsprechende Ausbildung verlangt, ohne die es nicht weitergeht. Er bedauert, dass die Karrierewege in Deutschland so stark formalisiert seien und gibt zu bedenken, dass Menschen sich auch über Erfahrung qualifizieren können. Hier müsse es eine Öffnung geben, auch für Kommunen. Diese Hürde müsse man auch mit den Personalräten diskutieren, dann könne man sicherlich auch auf tariflicher Ebene etwas erreichen.



06

FORUM 1 „BEWERBUNGSVERFAHREN KULTURSENSIBEL GESTALTEN“

Prof. Dr. Martina Eckert, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW

Jockel Birkholz, Fachdienstleiter Personal Celle

Dirk-Ulrich Mende, Oberbürgermeister Celle

Moderation: Leo Monz, DGB Bildungswerk Bund (Düsseldorf)



In diesem Forum führte Prof. Dr. Martina Eckert zunächst in die Thematik der Anonymisierten Bewerbungsverfahren ein. Anschließend stellten Dirk-Ulrich Mende und Jockel Birkholz die praktische Umsetzung Anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Stadt Celle vor.

Prof. Dr. Martina Eckert: Charakter und Nutzen Anonymisierter Bewerbungsverfahren

Anonymisierte Bewerbungsverfahren stehen in der Diskussion um die interkulturelle Öffnung von Verwaltung und bei der Erschließung neuer Zielgruppen hoch im Kurs. Sie sollen moderne Personalrekrutierungsmaßnahmen ergänzen, um noch gerechter und effizienter motiviertes Personal gewinnen zu können. Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels sollen möglichst viele qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber durch diese Auswahlverfahren erreicht werden. Durch die Anonymisierung sollen ferner Verzerrungen, die sich aus einem bewussten oder unbewussten Mangel an Objektivität ergeben, minimiert werden.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind bereits in vielen europäischen Staaten und im amerikanischen und asiatischen Raum – auch für den öffentlichen Dienst – etabliert. Die Zurückhaltung gegenüber dem Verfahren erklärt sich in Deutschland im Wesentlichen vor dem Hintergrund der folgenden Grundhaltungen:

1. Die im öffentlichen Dienst angewandten Personalrekrutierungsverfahren sind aufgrund der rechtlichen Vorgaben gegenüber Diskriminierungs- und Verzerrungseffekten weitgehend immun.
2. Es besteht die Gefahr, dass durch die Anonymisierung Kriterien, die überwiegend vor dem Hintergrund des persönlichen Werdegangs von Bewerberinnen und Bewerbern zu ermitteln wären, nicht berücksichtigt werden, obwohl diese gerade relevante Schlüsselkompetenzen offenbaren.
3. Der Gewinn durch die Anonymisierung im ersten Auswahlschritt wird durch Face-to-face-Effekte im Bewerbungsgespräch, bei dem dann alle Kriterien offenliegen, wieder relativiert.

06

Solche Haltungen sind wissenschaftlich weder seriös zu widerlegen noch zu bestätigen. Häufig sind sie Ausdruck grundsätzlicher Überzeugungen oder eingetübter Gewohnheiten. Zudem reagieren manche Personalverantwortliche auf den Wunsch nach Einführung Anonymisierter Bewerbungsverfahren eher emotional: Sie verbinden damit den Vorwurf, sie würden in ihrer bisherigen Praxis Personen(-gruppen) diskriminieren und lehnen die neue Methode aus Rechtfertigungsgründen ab.

Ob man dem Verfahren bei der Personalauswahl eine Chance gibt oder nicht, hängt zudem sehr stark von der Perspektive ab. Beleuchtet man prioritär spezifische Verfahrensweisen und personelle Ressourcen in der Behörde, wird man unter Umständen zu anderen Schlussfolgerungen kommen als bei Fokussierung auf die faktischen Erträge – z.B. bezogen auf die Steigerung von Einstellungszahlen bisher unterrepräsentierter Personengruppen. Hat man stärker gesellschaftspolitische Signale im Auge, wird die Abwägung eher von Faktoren auf einer globalen Ebene geleitet.

Die größte Gefahr bei der Diskussion über das Verfahren besteht darin, dass man Ebenen miteinander vermischt. Im Folgenden daher ein allgemeiner Überblick über sechs Funktionsebenen Anonymisierter Bewerbungsverfahren. In deren Zusammenspiel offenbart sich die komplexe Wirkungsweise.

Die Funktionsebenen: Was lässt sich mit dem Anonymisierten Bewerbungsverfahren erreichen, was nicht?

1. Diskriminierung minimieren,
2. Verfahren standardisieren,
3. trennscharfe Personalentscheidungen treffen,
4. spezifische Zielgruppen fördern,
5. Motivieren und binden,
6. das Verwaltungsimago positivieren.

Diskriminierung minimieren

Die Absicht, durch Anonymisierte Bewerbungsverfahren Diskriminierung entgegenzuwirken, wird am häufigsten als Grund für deren Einführung angeführt. Auch wenn man bei der Personalauswahl im öffentlichen Dienst wahrscheinlich nicht davon ausgehen kann, dass Bewerber z.B. aufgrund der Herkunft offensichtlich diskriminiert werden, so sind subjektive Einflüsse auf Bewertungsprozesse dort genauso wenig zu leugnen wie in anderen Arbeitsbezügen². Im Falle eng beieinanderliegender Qualifikationsprofile sind subjektive Bevorzugungen in der Regel zu erwarten. Dabei geht es weniger um ein „Ausschließen“ bestimmter Personen(-gruppen) als vielmehr um die Bevorzugung vertrauter oder „risikoloser“ erscheinender Kandidatinnen und Kandidaten. Geleitet wird dieser Prozess häufig durch generalisierte, eher unbewusste Vorstellungen, für die sich im Behördenalltag durchaus plausible Begründungen finden lassen. Das ist auch der Grund dafür, dass der implizite Diskriminierungsvorwurf an herkömmliche Auswahlverfahren oft so vehement zurückgewiesen wird.

2. In einer Untersuchung von Kaas & Manger (2012) hatte ein Bewerber mit türkisch klingendem Namen bei gleicher Qualifikation eine zwischen 14 und 24 Prozent (in kleineren Betrieben) kleinere Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden als der deutsche Bewerber.



Das Unsichtbarmachen von Merkmalen, die Personen aus einer benachteiligten Minderheit identifizieren könnten, schaltet entsprechende Effekte rigoros in der ersten Runde eines Auswahlverfahrens aus. Das heißt, man kann jedes Personalauswahlverfahren diesbezüglich verbessern, auch wenn man Subjektivität aufgrund des rechtlichen Rahmens in Verwaltungsbezügen für die Ausnahme hält.

Zahlreiche Untersuchungen auf nationaler und internationaler Ebene belegen, dass das Verfahren einen Beitrag zur Gleichstellung leistet (Kraus et al. 2010), obwohl der Nachweis direkter Kausalität im Einzelfall wegen der Logik der Untersuchungsdesigns zuweilen schwierig ist. In der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2012 profitierten junge Frauen, die Brüche in ihrer Berufsbiografie aufwiesen oder für die diese erwartet wurden, von Anonymisierten Verfahren. In Nordrhein-Westfalen (Kraska & Ciekanowski 2012) konnte ein Anteil von Bewerbern mit Migrationshintergrund (20,8 %) in der Landesverwaltung eingestellt werden, der nah am Bevölkerungsanteil (24 %) und über dem bisherigen Beschäftigtenanteil in der Landesverwaltung (12,5 %) liegt.

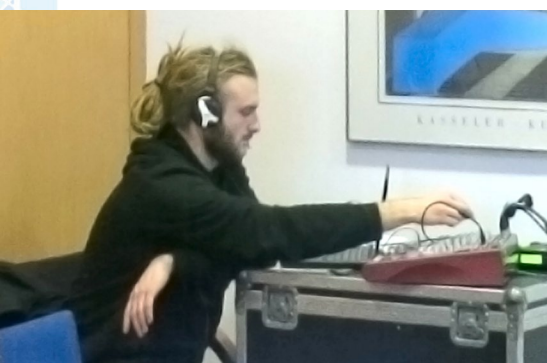
Nicht auszuschließen ist, dass Personalverantwortliche bei Fehlen expliziter Informationen in ihren Bewerbungsprofilen Merkmale aus den vorliegenden Unterlagen abzuleiten versuchen (Anzahl der Arbeitsstellen, Länge des Studiums, Anzahl der Fremdsprachen usw.). Die Verfahren stellen daher hohe Ansprüche an die Ausgestaltung der Erhebungsmethoden, -instrumente und -inhalte.

Verfahren standardisieren

Ein bisher in der Diskussion eher vernachlässigter, aber für die Verwaltungspraxis wichtiger Aspekt betrifft die Standardisierung der Arbeitsschritte und Erhebungsinhalte. Anonymisierte Verfahren setzen voraus, dass Personalauswahlprozesse standardisiert werden. Das erreicht man in der Regel durch Verwendung von Formblättern, Bewerbungsbögen und durch festgelegte Bearbeitungsabläufe. Diese Standardisierung stellt sicher, dass Auswahlprozesse effektiviert werden, Entscheidungen ohne Zusatzaufwand nachvollziehbar und ressourcensparend kommuniziert werden können. Personalverantwortlichen liegen im ersten Auswahlschritt Bewerbungsprofile bereits in systematisierter Form vor – die intensive Nachbearbeitung einzelner Unterlagen und die Parallelisierung der Merkmale (z.B. in Form einer Synopse) entfallen. Detaillierte Auswertungen der klassischen Bewerbungsunterlagen (inkl. der Zeugnisse) finden erst vor dem Einstellungsgespräch statt. Bei Online-Verfahren ist der zeitliche Mehrwert noch bedeutender. Die Erträge des standardisierten Vorgehens sind umso größer, je besser die strukturelle und inhaltliche Vorbereitung – d.h. die Erarbeitung des Stellenprofils – realisiert werden konnte.

Trennscharfe Personalentscheidungen treffen

Als Argument gegen das Anonymisierte Bewerbungsverfahren wird, bezogen auf Positionen mit hoher Qualifikation, häufig argumentiert, dass durch die Standardisierung wichtige Merkmale des Bewerbers/der Bewerberin nicht erfasst werden könnten. Das stimmt, wenn man mit Standardisierung eine grundsätzliche Verflachung oder oberflächliche Zusammenstellung verbindet. Wenn es gelingt, aus der Stellenbeschreibung im Vorfeld des Verfahrens Kompetenzprofile zu generieren und diese in ein passgenaues Instrumentarium zu überführen, lässt sich für hochwer-





tige Positionen das Verfahren ebenso gut realisieren wie beispielsweise im Ausbildungsbereich. Wenn Kompetenzprofile sich erst aus der Bewerberlage ergeben oder eine hohe Heterogenität der Profile zu erwarten ist, macht Standardisierung allerdings weniger Sinn.

Im Optimalfall entstehen Stellenprofil und Kompetenzbeschreibung in einem intensiven Abstimmungs- und Kurationsprozess – und zwar lange vor der eigentlichen Ausschreibung. In diesem Rahmen lohnt sich auch die grundsätzliche Diskussion darüber, aus welchen Facetten des Lebenslaufs sich wichtige Rückschlüsse auf Schlüsselkompetenzen ergeben könnten. Bei genauer Betrachtung wird man nicht selten feststellen, dass Personalverantwortliche sich diesbezüglich oft gar nicht einig sind. Einige halten einen mehrfachen Wechsel von Arbeitsstellen für gut, andere schätzen für dieselbe Position die Treue an einen Arbeitsbereich und die daraus resultierende Spezialistenerfahrung. Auch dass Absolventen bestimmter Universitäten a priori qualifizierter seien als andere, ist in manchen Fachgebieten ein gern genutztes Argument, das sich seiner Überprüfbarkeit allerdings weit gehend entzieht. Dahinter verbergen sich oft Annahmen, die vor dem Hintergrund der Hochschulentwicklung seit 1999 (Bologna) kaum noch haltbar sind. Der Wert Anonymisierter Verfahren besteht u.a. darin, dass entsprechende Erwartungen in einem frühen Stadium erörtert werden können.

Spezifische Zielgruppen fördern

Die Förderung spezifischer Zielgruppen kann durch Anonymisierte Bewerbungsverfahren gelingen, sie kann aber auch eingeschränkt sein. Wenn ein Förderprogramm darauf angelegt ist, Defizite zu kompensieren, kann Anonymisierung dazu führen, dass z.B. bei ausschließlicher Betonung von Qualifikation Personen frühzeitig ausscheiden, die man eigentlich gewinnen wollte. Beispielsweise können wir im Polizeibereich in NRW feststellen, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer die notwendigen Nachweise über Fremdsprachenkenntnisse vorlegen können. Durch eine frühzeitige Beratung im Bewerbungsverfahren haben Bewerberinnen und Bewerber eine gute Chance, die Unterlagen zeitnah vor Ende der Bewerbungsfrist zu komplettieren. Oder: In einem Bewerbungsverfahren für den mittleren Verwaltungsdienst wurde mit dem Argument, dass überqualifizierte Bewerber (mit Abitur oder Fachabitur) sich nur kurzfristig an die Laufbahn und an die Behörde binden, maximal ein Realschulabschluss zugelassen. Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund mit Abitur wurden – wie alle anderen – ausgesondert, obwohl bekannt ist, dass diese auf dem Ausbildungsmarkt gegenüber jungen Menschen ohne Migrationshintergrund deutlich benachteiligt sind. Sie bleiben im Schnitt länger als Schulabgänger ohne Migrationshintergrund unbeschäftigt. Wollte man Menschen mit Migrationshintergrund spezifisch fördern, müsste man hier die Kriterien anders definieren.

Immer dann, wenn strukturell bedingte Disparitäten bestehen – Menschen mit Migrationshintergrund erreichen im Schnitt weniger häufig hochwertige Schulabschlüsse oder schneiden schlechter ab³ – muss man damit rechnen, dass sie durch zu eng gefasste Kriterien durch standardisierte Verfahren benachteiligt werden. Das ist bei der Konzeption des Verfahrens zu bedenken.

3 Laut Mikrozensus 2008 (zitiert nach DGB 2010) besuchten mehr als doppelt so viele Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund die Hauptschule (28%) als Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund (12%). Für das Gymnasium ist das Verhältnis umgekehrt. 32 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund besuchen das Gymnasium, während der Anteil der Zielgruppe ohne Migrationshintergrund bei 40 Prozent liegt.



06

Die Förderung kann gelingen, wenn Stellenbeschreibungen und Kompetenzprofile Kriterien beinhalten, die Möglichkeiten von Menschen mit spezifischen Einschränkungen berücksichtigen. Das kann durch Gewichtungen gelingen. Da man z.B. nicht in jedem Fall erwarten kann, dass Menschen mit einer körperlichen Behinderung in gleichem Umfang mobil sind wie Nicht-Behinderte, wäre das Kriterium „Vielfalt von Berufserfahrung in wechselnder Beschäftigung“ nur bedingt als Hauptkriterium tauglich.

Dass die Förderung spezifischer Gruppen durch standardisierte Verfahren manchmal eingeschränkt sein kann, spricht nicht gegen den grundsätzlichen Nutzen. Förderungs- und Personalauswahlverfahren sollten daher harmonisiert werden. Sehr häufig lässt sich der augenscheinliche Nachteil durch ein sukzessives Vorgehen oder durch Gewichtung der Kriterien heilen.

Motivieren und binden

Eines der überzeugendsten Argumente für Anonymisierte Verfahren ergibt sich auf den zweiten Blick. Bisherige Untersuchungen belegen die Wirkungsweise zweier Mechanismen. Einer wirkt nach innen in die Behörde hinein, der andere nach außen: Sowohl in der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012) als auch im Rahmen des nordrhein-westfälischen Praxisversuchs (2012) löste die Einführung des Verfahrens in den Behörden und Unternehmen einen intensiven Dialog unter den Verantwortlichen aus. Sei es, weil man sich über die Vor- und Nachteile der Verfahren austauschte, oder weil man „gezwungen“ war, implizites Erfahrungswissen in Instrumente zu überführen. Daraus ergab sich eine neue Transparenz und teilweise die kritische Überprüfung eingespielter Routinen – z.B. bezogen auf die Ausschreibungstexte und die Art der Ansprache der Bewerberinnen und Bewerber.

Nicht zu unterschätzen ist das Potenzial des Verfahrens zur Erhöhung der Zahl der Bewerbungen. Anonymisierte Verfahren ermuntern in besonderem Maße Menschen, die aufgrund ihrer bisherigen Minderheitserfahrungen (als Migrantinnen/Migranten, als lebensältere Personen, als Personen mit Brüchen in der Erwerbsgeschichte) Benachteiligung erwarten, obwohl sie die gefragten Qualifikationen mitbringen. Durch das Vertrauen in die Unparteilichkeit lässt sich quantitativ und qualitativ das Bewerberfeld erweitern.

Das Verfahren fördert in hohem Maße schon zu Beginn des Auswahlverfahrens die Beschäftigung mit und die Bindung an den potenziellen Arbeitgeber – zumindest soweit die Instrumente differenziert entwickelt wurden. Standardisierte Instrumente (z.B. Erhebungsbögen) fordern alle Bewerber in besonderem und im gleichen Maße heraus, sich mit den relevanten Anforderungen der Stelle vertieft auseinanderzusetzen. Niemand unterliegt der Gefahr, aus Unkenntnis oder Unerfahrenheit relevante Aspekte seines Profils zu übersehen. Durch die systematische Abfrage der Kriterien vermittelt sich ferner ein differenziertes Bild vom potenziellen Arbeitsgebiet. Beidseitig wird hierdurch transparent, was erwartet und geboten wird.

Das Verwaltungsimagen positivieren

Arbeitgeber, die Anonymisierte Verfahren einsetzen, symbolisieren nach außen, dass sie sich glaubwürdig um Gleichberechtigung und Transparenz bemühen. Gerade junge Leute ohne Zugang zu Verwaltungsnetzwerken verbinden mit der öffentlichen Verwaltung noch häufig einen



06

Arbeitgeber, der sich aus sich selbst rekrutiert („Da hat nur jemand mit Beziehungen eine Chance“). Auch wenn diese Vorstellung angesichts differenzierter Personalauswahlverfahren im öffentlichen Dienst (z.B. Eignungstests, Assessment-Center, Ausschreibungspraxis) längst überholt ist, so lässt sich durch Einführung Anonymisierter Verfahren der letzte Zweifel an der Objektivität der Personalauswahl ausräumen. Insbesondere dann, wenn es in der Kommune bzw. im Land bereits überzeugende Maßnahmen oder Kampagnen gibt, die Teilhabe und Partizipation befördern sollen, kann die Entscheidung für Anonymisierte Verfahren die Corporate Identity anreichern.

Fazit

Für die Entscheidung darüber, ob und in welchem Umfang (flächendeckend oder für ausgewiesene Bereiche) Anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt werden sollen, ist eine Abwägung und Gewichtung der oben beschriebenen Funktionsweisen des Verfahrens anzuraten. Mit dem Verfahren lassen sich grundsätzlich diskriminierende Einflüsse mindern, mittel- und langfristig Verfahrensschritte (insbesondere bei hohen Bewerberzahlen) vereinfachen und ein Imagegewinn erzielen. Es ist jedoch (d.h. bezogen auf die jeweilige Position / eventuell für jede Laufbahnstufe) zu prüfen, ob das Verfahren im Einzelfall seine Vorzüge in Gänze entfalten kann. Die Frage, die es zu beantworten gilt, lautet: „Können wesentliche Merkmale für die spezifische Stelle ohne Verlust des prognostischen Potenzials erhoben werden?“

Über Qualität und Akzeptanz des Verfahrens auf Seiten der Bediensteten sowie der Bewerberinnen und Bewerber entscheidet ganz maßgeblich die Gründlichkeit, mit der in der Vorbereitungsphase – bis zum Einsatz der Instrumente – Kompetenzprofile und Stellenbeschreibungen entwickelt werden. Gerade bei der Ersteinführung kann dies zu einer Mehrbelastung der Bediensteten wie zu veränderten Abstimmungs- und Arbeitsroutinen führen.

Anonymisierten Bewerbungsverfahren wird aufgrund ihres hohen Standardisierungsgrades oft vorgeworfen, einen eher unpersönlichen Charakter zu haben und möglicherweise individuelle Besonderheiten von Bewerberinnen und Bewerbern nicht zu entdecken. Bei genauem Hinsehen ist dieser Eindruck meist der Einengung des subjektiven Deutungsrahmens auf Seiten der Personalverantwortlichen geschuldet. Wer Anonymisierte Bewerbungsverfahren umsetzen will, sollte diese Veränderung wollen und nach innen und außen überzeugend vertreten. Der Prozess erfordert ein Umdenken auf verschiedenen Ebenen, welches nicht in jedem Fall und sofort bei den Beschäftigten und Führungskräften vorausgesetzt werden kann, sondern Steuerung und Schulung benötigt. Zudem ist daran zu erinnern, dass Anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht Allheilmittel für Teilhabe, Chancengleichheit und Partizipation sind. Sie ist vielmehr Teil eines Bündels ineinander greifender Maßnahmen und Bemühungen und daher immer mit diesen zu verschränken (z.B. mit Maßnahmen zur Förderung von Zielgruppen).

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012). Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ – Abschlussbericht. Berlin: ADS

DGB (2010). Jugendliche mit Migrationshintergrund: Am Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt. Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 6, S. 3 f.

Kaas, I. & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labor market: A field experiment. German Economic Review, 13, 1–20



Kraska, J. & Ciekanowski, R. (2012). Abschlussbericht – Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ NRW. Arnsberg: KFI

Kraus, A., Rinne, U. & Zimmermann, K.F. (2010). Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report, No. 27. Berlin



Dirk-Ulrich Mende: Gründe für die Nutzung Anonymisierter Bewerbungsverfahren in der Stadt Celle

Einer der Hintergründe, weshalb wir in Celle Bewerbungsverfahren kultursensibel gestalten, ist meinem beruflichen Werdegang geschuldet: Bevor ich Oberbürgermeister wurde, war ich Referatsleiter im Innenministerium, Referat „Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt“. Dort hatte ich mich bereits damit beschäftigt, wie Integration auf dem Arbeitsmarkt organisiert werden kann. Im Innenministerium wollten wir damals u.a. erreichen, dass mehr Migrantinnen und Migranten in der Landesverwaltung, speziell zunächst bei der Polizei, beschäftigt werden. Nach meiner Wahl zum Oberbürgermeister von Celle, musste ich sofort zwei wichtige Personalien entscheiden. Schon dabei wollte ich das Verfahren so neutral wie möglich organisieren. Daher habe ich ein Personalfindungsunternehmen neben den üblichen Ratsgremien hinzugezogen. Ich hatte das Ziel, während meiner Amtszeit die Bewerbungsverfahren der Stadt so weiterzuentwickeln und ggf. umzugestalten, dass sie noch neutraler und qualifikationszentrierter werden, als das vielleicht vorher der Fall gewesen ist.

Im Herbst 2009 hörte ich von dem Pilotprojekt der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes zum Anonymisierten Bewerbungsverfahren. Ich wollte, dass die Stadt Celle sich daran beteiligt. 2007/2008 hatte es einige mir bekannte Untersuchungen gegeben, die eine latente Diskriminierung deutlich gemacht hatten: allein ausländisch klingende Nachnamen führen z.B. dazu, dass die Chance zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden deutlich sinkt. Im Kern führt das Anonymisierte Bewerbungsverfahren dazu, dass man sich sehr viel stärker darauf konzentriert, welche Qualifikationen jemand mitbringt. Alter, Herkunft, Aussehen und Familienstand also Informationen, die zwar zum Menschen gehören aber für die fachliche Qualifikation unerheblich sind, erfährt man zunächst nicht. Sie überlagern ansonsten oft die Qualifikationen. So spielt das Bewerbungsbild zunächst keine Rolle, man erfährt nicht mehr das Geschlecht oder auch das Alter des Bewerbers. Mit anderen Worten: Altersdiskriminierung, Geschlechtsdiskriminierung und die Diskriminierung aufgrund einer Nationalität sind im ersten Schritt weit gehend ausgeblendet. Damit steigt die Chancengerechtigkeit, tatsächlich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Im Rahmen eines Anonymisierten Verfahrens bekommt man nur Kenntnisse über die Qualifikation der Bewerber, also Informationen darüber, was jemand getan hat, wie und was er gearbeitet hat und welche Qualifikationen er oder sie erworben hat.

Es wäre insofern treffender, von einem „qualifikationszentrierten Bewerbungsverfahren“ zu sprechen. Ich glaube, dass wir mit dem qualifikationszentrierten Bewerbungsverfahren noch lange nicht am Ende sind – wir bei der Stadtverwaltung in Celle jedenfalls versuchen, das noch komfortabler und besser zu organisieren.

06

Wir haben damit inzwischen bei über 30 Ausschreibungen Erfahrungen gesammelt und dabei hervorragende Ergebnisse mit den Bewerberinnen und Bewerbern erzielt. Diejenigen, die wir eingestellt haben, halten das, was sie versprochen haben. Als Rückmeldung hören wir meist, dass die Bewerberinnen und Bewerber sich gerne auf dieses Verfahren eingelassen haben, weil sie zum ersten Mal die Chance hatten, sich tatsächlich ohne Ansehen ihrer Herkunft und anderer Aspekte bewerben zu können. Für mich ist das auch ein Werbeaspekt: Wir als Kommune zeigen, dass wir Bewerbungen unter dem Gesichtspunkt der Qualifikation sehen. Es gab auch einige Personen, die sich beworben haben, weil sie ein solches Verfahren mitmachen wollten. Auch das macht deutlich, dass die Stadt dadurch an Attraktivität gewinnt. Ein wichtiger Punkt, denn wir stehen mit anderen Städten im Wettbewerb und müssen dafür sorgen, dass sich gut qualifizierte Menschen für uns entscheiden.

Es gibt daneben noch viele andere Dinge, die man tun muss, um künftig noch mehr Gerechtigkeit in Bewerbungsverfahren zu erzielen, also noch mehr dafür zu sorgen, dass Menschen mit anderen Lebenserfahrungen auch zum Zuge kommen. Das ist z.B. die Frage, wie man mit Sprache umgeht, wie man Tests aufbaut, was man an kulturellem Wissen voraussetzt. Verdeutlicht am Beispiel des TV-Quiz „Wer wird Millionär“: für einen hier Aufgewachsenen ist es meist kein Problem, die ersten fünf Fragen zu beantworten, weil man den kulturellen Hintergrund kennt. Wenn man dagegen genauso intelligent, genauso gut gebildet ist, aber womöglich aus Spanien, Griechenland oder Polen kommt, kann man diese Fragen oft nicht richtig beantworten. Das sind Dinge, die man sehr genau beachten muss.



Jockel Birkholz: Erfahrungen in der Umsetzung von Anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Stadt Celle

Als der Oberbürgermeister mich seinerzeit beauftragte, mich um dieses Verfahren zu kümmern, war ich sehr skeptisch. Aber nach meinem Besuch der Anti-Diskriminierungsstelle war für mich klar: „Das machen wir“. Danach begann ich, mein eigenes Auswahlverhalten zu reflektieren: Wie wählst du eigentlich Personal aus? Wie sieht ein diskriminierungsfreies Anforderungsprofil aus? Wir suchen eigentlich immer unseresgleichen aus – aber ist das gut für die Arbeitspro-



zesse? Mittlerweile erarbeitet das Einstellungsgremium ein Profil und dabei kommen Fragen auf, die wir uns zuvor nicht gestellt haben. Früher hat man oft die „eierlegende Wollmilchsau“ gesucht – aber die gibt es nun einmal nicht. Das war eine wichtige Erkenntnis im Pilotprojekt.

In dem EDV-Verfahren, das wir nutzen, verzichten wir auf einige persönliche Informationen: aus der E-Mail-Adresse könnte man beispielsweise den Namen erkennen. In unserem Formular vermerkt man die Schul- und Berufsausbildung, aber nur die Zeitdauer in Monaten. So sind keine Rückschlüsse auf das Alter möglich. Insgesamt fragen wir nur die letzten zehn Jahre ab. Für uns ist auch das ehrenamtliche Engagement wichtig, denn wir als Kommunalverwaltung sind dem Gemeinwohl verpflichtet.

Bei den ersten durchgeführten Verfahren dieser Art wurde kritisiert, dass die Entscheider zu wenig Informationen hätten. Daraufhin wurde dann das Formular erweitert, indem wir besondere Kompetenzen zum Anforderungsprofil abfragen. Die Bewerber müssen sich eingehend mit der Stelle auseinandersetzen und sich fragen: Ist das überhaupt der richtige Arbeitgeber für mich, ist das die richtige Stelle für mich? Letztlich kann man weitere Kompetenzen abfragen, z.B. welche sonstigen Kenntnisse die Person hat, welche Stärken und welche Schwächen?

Dieses Formular geht dann an die Entscheider. Wenn diese dann beispielsweise acht Bewerbungen herausgefiltert haben, werden die Einladungen zum Vorstellungsgespräch verschickt, und zwar mit der Bitte, die üblichen Bewerbungsunterlagen zu übersenden. Das heißt, dann kommt die Bewerbungsmappe mit allen Zeugnissen, gegebenenfalls auch mit einem Lichtbild. Daraufhin wird geprüft, ob die Angaben im Formular mit denen in der schriftlichen Bewerbung übereinstimmen. Dann findet das Vorstellungsgespräch wie im üblichen Verfahren statt.

Über dieses Pilotprojekt wurde umfangreich berichtet; der damalige Arbeitgeberpräsident Hundt empfand das von der Antidiskriminierungsstelle initiierte Verfahren als „bürokratischen Aufwand“. Aus unserer Sicht kann ich sagen, dass wir nach anfänglichen Schwierigkeiten jetzt sehr zufrieden damit sind: Es funktioniert. Dadurch, dass die ersten Schritte internetbasiert sind, haben wir mit Bewerbern ausschließlich per Mail Kontakt, wir brauchen keine Bewerbungsunterlagen zurückzusenden – Papier bewegen wir nur für die Bewerbungen im Vorstellungsgespräch.

Viel wichtiger sind jedoch die immateriellen Aspekte: Wir zeigen damit deutlich, dass wir Integrationspolitik betreiben. Meine anfängliche Skepsis ist gewichen, da damit keine Stellenvergabe „unter der Hand“ mehr möglich ist. Das Pilotprojekt ist nun beendet, aber für mich bleibt es ein Entwicklungsprojekt, für das ich gern werbe.

Wir haben auf diesem Weg inzwischen einige Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt. Ich würde behaupten, wir hätten sie auch ohne dieses Verfahren eingestellt, da sie hervorragend qualifiziert sind. Der Migrantenanteil in der Verwaltung hat sich dadurch allerdings bislang noch nicht signifikant erhöht. Die meisten Rückmeldungen von Bewerbern waren positiv: Sie fanden das Anonymisierte Verfahren gut.

Auch relativ weit oben angesiedelte Aufgaben und Positionen schreiben wir generell über das Verfahren aus, z.B. Akademiker oder Leitungskräfte. In unserer Tochtergesellschaft Stadtwerke haben wir als erste Stadt Deutschlands den Geschäftsführer über das Anonymisierte Verfahren ausgewählt und besetzt.

Diskussion

Ein Teilnehmer äußert die Sorge, dass das Anonymisierte Verfahren möglicherweise Berufsanfänger benachteiligt, da sie bestimmte Kompetenzen in ihrer beruflichen Laufbahn noch nicht erworben haben können.

Für **Jockel Birkholz** ist auch das eine Frage des Anforderungsprofils. Man könne entweder sagen „Berufsanfänger sind willkommen“ oder aber „Berufserfahrung erforderlich“. Außerdem würden die Fragen zum Anforderungsprofil unterschiedlich beantwortet: von sehr lang bis sehr kurz und prägnant.

Ein Teilnehmer möchte wissen, ob das Verfahren auch bei Auszubildenden angewendet werde. Es sei doch denkbar, dass sie mit dem Verfahren überfordert sein könnten.

Jockel Birkholz erklärt, dass Azubis sich prinzipiell zunächst nur über ihre Schulnoten darstellen können. Man beschäftige sich aber hinsichtlich der Testverfahren im Zuge der Bewerbung damit, wie diese Testverfahren gestaltet werden können, dass möglichst viele Menschen eine Chance haben, also auch Migrantinnen und Migranten. In dieser Sache stehe man allerdings noch am Anfang. Ansonsten habe man das Verfahren von der Entgeltgruppe 5 bis zur Entgeltgruppe 15 sowie im außertariflichen Bereich umgesetzt. Im Niedriglohnbereich, beispielsweise bei Straßenreinigern, habe man bislang darauf verzichtet. Für solche Tätigkeiten gingen z.B. Bewerbungen auf einem DIN-A5-Blatt ein „Ich bewerbe mich bei Ihnen“. Vielen Bewerbern auf solche Stellen fehle es noch an der erforderlichen Medienkompetenz.

Martina Eckert ergänzt, dass die Landesregierung wohl in Kürze für die Ausbildungsbehörden auf der Fach- und Landesverwaltungsebene in Nordrhein-Westfalen vorschlagen werde, dass Anonymisierte Bewerbungsverfahren durchzuführen seien. Das bedeute auch, dass Schulen sich auf dieses Verfahren einstellen müssen. Allerdings müsse man sich auch die entsprechenden Tests genau ansehen. Für den Polizeibereich in Nordrhein-Westfalen werde gerade geprüft, was an den Tests wirklich noch kultursensibel ist und was nicht. Auch müsse man sich fragen, ob ein Diktat als Prüfung noch angemessen ist, wenn etwa viele Migrantenkinder scheitern. Auch im Anonymisierten Bewerbungsverfahren müsse man auf diskriminierende Tests verzichten. Von kommunaler Seite könne man auch Vorbereitung auf die eigenen Bewerbungsverfahren und Tests anbieten. So gebe es im Ruhrgebiet viele Kinder mit mangelnden Sprach- und Lesekompetenzen. Bevor diese sich offiziell bewerben, können sie mit Unterstützung der Kommune die Bewerbung einüben. Den Kommunen rät sie, auf standardisierte Tests, die man bei Firmen einkauft und ggf. auswerten lässt, grundsätzlich zu verzichten: Diese Tests seien oft zu starr und würden nur selten überarbeitet. Sie weist darauf hin, dass man Auswahlkriterien nach eigenen Wünschen gewichten könne, etwa wie einen Bonus oder Malus.

Eine Teilnehmerin stellt fest, dass kommunale Aufgaben immer öfter an Dritte übertragen werden, die oft Tendenzbetriebe seien und auf deren Einstellpraxis man dadurch keinen Einfluss nehmen könne.



06

Eine Teilnehmerin fragt, ob im Anonymisierten Verfahren sprachliche bzw. orthografische Schwächen sichtbar werden. Sprachliche Defizite würden bei Migrantinnen und Migranten oft als Argument genommen, um ihnen Stellen zu verweigern. Im Pflegebereich hätten die einzelnen Bundesländer Sprachkompetenzen festgelegt, die fast das Muttersprachenniveau erreichen. Wenn man dies nicht erreicht, könne man u.U. die Approbation nicht bekommen.

Dirk-Ulrich Mende erklärt, dass sich Anonymisiertes und traditionelles Verfahren an dieser Stelle nicht unterscheiden: Bei beiden wisse man zunächst nicht eindeutig, wer die Bewerbung geschrieben bzw. das Formular ausgefüllt habe. Schreibfehler gebe es immer und überall, auch bei Höherqualifizierten. In den in Celle angewendeten Verfahren habe er noch nicht erlebt, dass es gravierende sprachliche Mängel bei Bewerbungen gegeben habe. Wenn das passiere, müsse man im Einzelfall sehen, wie man damit umgeht. Wichtig sei, dass man solche Aspekte zuvor gewichte. Man könne z.B. sagen, dass man bei jemandem, der vorrangig baurechtliche und fördertechnische Angelegenheiten zu beurteilen habe, über Flüchtigkeitsfehler hinwegsehen könne. Er habe den Eindruck, dass das Anonymisierte Verfahren mit der Angabe der Qualifikation und dessen, was jemand bislang getan hat, sehr viel stärker nachvollziehbar sei. Wenn dann beim Vorstellungstermin alle Unterlagen und Zeugnisse vorgelegt werden müssten, schaue man sehr genau, ob diese denn auch das wiedergeben, was zuvor an Qualifikationen und anderen Angaben gemacht wurde. Insofern finde nach seiner Ansicht eine viel sorgfältigere Überprüfung statt als es in einem normalen Verfahren der Fall wäre.



07

FORUM 2

„ANTEIL DER MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN STEIGERN – BRAUCHEN WIR QUOTEN?“

Ayşe Demir, Vorstandssprecherin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e.V.; Bundesvorstand der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD)

Dr. Sange Addison-Agyei, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa

Moderation: Dr. Fessum Ghirmazion, DGB Bildungswerk Bund



In dem Forum stellte Ayşe Demir zunächst die Forderungen des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg in Hinblick auf die Frage nach einer Quote vor. Anschließend stellte Frau Sange Addison-Agyei ihre Überlegungen zu dem Thema vor. Darauf diskutierten sie mit den Teilnehmenden ihre Positionen.

Ayşe Demir: Forderungen der Türkischen Gemeinde

Seit Jahren wird diskutiert, ob man Quoten für Migrantinnen und Migranten benötigt, um deren Anteil im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Wir als Türkische Gemeinde in Deutschland sagen: Wir brauchen eine Quote oder eine verbindliche Zielgröße, um die Sichtbarkeit von Migrantinnen und Migranten in öffentlichen Einrichtungen zu erhöhen. Wir wissen, dass Menschen mit ausländischem Pass etwa doppelt so hoch von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Bürger und Bürgerinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit; auch Menschen mit Migrationshintergrund sind länger von Arbeitslosigkeit betroffen, insbesondere Frauen. Wir haben auf der einen Seite eine hohe Arbeitslosenzahl, auf der anderen Seite aber auch einen Fachkräftemangel, der in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Die ersten Bilanzen nach Einführung einer Blue-Card-Regelung zeigen: von qualifizierten Fachleuten aus Drittstaaten wird diese Möglichkeit kaum genutzt. Inzwischen versucht man, durch Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen für Zuwanderer attraktiver zu werden. Es gibt jedoch noch erheblichen Nachholbedarf, weil es nach wie vor Verfahrensunterschiede zwischen Abschlüssen von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen gibt.

Was sind nun die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit bei Migrantinnen und Migranten? Zum einen sind es strukturelle Probleme: Viele Migrantinnen und Migranten verfügen nicht über Berufsabschlüsse oder ähnliche Qualifikationen, oder die Qualifikationen sind unzureichend. Die Anzahl der gering Qualifizierten ist doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Migrationshinter-



grund. Zum anderen sind die Hürden bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen hoch. Einer der wichtigsten Gründe ist jedoch sicherlich die Benachteiligung und Diskriminierung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Das belegen Studien immer wieder – diese Erkenntnis muss nun endlich in konkrete politische Gegenstrategien münden.

Benachteiligungs- und Diskriminierungserfahrung führen zu Motivationslosigkeit und Resignation sowie – in den letzten Jahren verstärkt – auch zur Auswanderung junger Migrantinnen und Migranten. Um die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland zu verändern, haben wir als Türkische Gemeinde bestimmte Forderungen zur Förderung der Eingliederung und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund: etwa Zuschüsse für Betriebe, die Migrantinnen und Migranten einstellen oder dass das Anonymisierte Bewerbungsverfahren verpflichtend eingeführt wird. Ferner fordern wir eine Nachbesserung des Anerkennungsgesetzes und die Definition von Menschen mit Migrationshintergrund in der Sozialgesetzgebung, wie es bis 1990 der Fall war. Wenn öffentliche Mittel vergeben werden, sollte von den Zuwendungsempfängern erwartet werden, dass sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen.

Natürlich fordern wir auch eine verbindliche Zielgröße für Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Dabei geht es nicht um eine starre Quote, sondern um eine Regelung, die die Behörden selbst definieren und in bestimmten Abständen (halbjährlich oder jährlich) überprüfen und diese Ergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich machen. Wichtig ist, dass sich in dieser Zielgröße die kulturelle und ethnische Vielfalt in der jeweiligen Region widerspiegelt, d.h. wenn es eine verbindliche Zielgröße von 15 Prozent gibt und in dieser Region überwiegend russischsprachige Migrantinnen und Migranten leben, dann kann man diese 15 Prozent nicht an türkischsprachige Menschen vergeben.

Zielgröße und Quote

Deutschland nimmt einen Schlussplatz ein, was Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst anbelangt – hier gibt es einen enormen Nachholbedarf. Nur ein sehr geringer Teil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat einen Migrationshintergrund, und diesen findet man eher in gering bezahlten Berufen. Eine Zielgröße ist also notwendig, denn die Menschen mit Migrationshintergrund sind Teil dieser Gesellschaft und so lange diese Tatsache bei den Arbeitsmarktakteuren nicht angekommen ist, bedarf es eines staatlichen Instruments. Wenn einmal der Durchbruch geschafft sein wird, dann kann man die Zielgröße bzw. Quoten wieder abschaffen. Quoten sind immer nützlich, wenn Personen strukturell grob benachteiligt oder diskriminiert werden. Mit einer entsprechenden Selbstverpflichtung würden Behörden ihrer Vorreiterrolle und Vorbildfunktion gerecht und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnehmen.

Ähnlich wie die Frauenquote würde die verbindliche Zielgröße die Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung bzw. der Gleichstellung von Zuwanderern dienen. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Partizipation ist eine Teilhabe am Erwerbsleben. Daher fordern wir auch eine Lockerung des Beamtenrechts, damit auch Menschen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben, verbeamtet werden können.

Warum tut man sich so schwer mit der Einführung einer verbindlichen Zielgröße? Vielleicht, weil das das Versagen der Politik bestätigen würde? Manche Kritiker halten Quoten für problema-

07

tisch, da sie Diskriminierung konservieren könnten. Wenn jemand wegen der Quote eingestellt wird, kann dieser Person unterstellt werden, dass sie nicht aufgrund der Qualifikation eingestellt wurde. Wir sagen jedoch: Die Diskriminierung besteht schon vor der Einstellung, und die Quote hebt durch die Diskriminierung entstandene Schranken auf. Manchmal wird auch argumentiert, dass es nicht genügend qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund gebe. Hier ist die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik gefordert – das wäre ein Grund mehr, in Bildung und Weiterbildung zu investieren. Außerdem hätten auch die jeweiligen Behörden den Auftrag, dafür zu sorgen, dass Menschen mit Migrationshintergrund qualifiziert werden. Ein Beispiel aus Berlin: Weil die Aufnahmeprüfungen der Polizei sehr hart sind, sind viele Jugendliche mit Migrationshintergrund vor allem in Deutsch durchgefallen. Als man dieses Problem erkannt hatte, wurden zusammen mit Agenturen Trainingsmaßnahmen durchgeführt und Jugendliche ein halbes Jahr auf diese Aufnahmeprüfung vorbereitet. Ein anderes Gegenargument ist, dass die Gesellschaft sich selbst öffnen sollte – unsere Gesellschaft ist leider noch nicht so weit und so lange dieses Bewusstsein nicht ausreichend verankert ist, dass die Menschen mit Migrationshintergrund ein Teil dieser Gesellschaft sind, müssen eben konkrete Maßnahmen ergriffen werden. Wenn im arbeitsmarktpolitischen sowie im gesamtgesellschaftlichen Leben die Anerkennung etabliert sein werden, sind Zielgrößen wieder überflüssig.

Dr. Sange Addison-Agyei: Überlegungen zum Thema Quote

Die Positionen von Frau Demir und mir liegen nicht so weit auseinander, zumindest dann, wenn Frau Demir keine Quote, sondern eine Zielgröße fordert. Wir sollten später noch einmal besprechen, was sie bzw. die TGD unter einer verbindlichen Zielgröße versteht. Ich möchte vorwegschicken, dass ich, obwohl ich im Hessischen Ministerium der Justiz für Integration und Europa arbeite und dort für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung zuständig bin, heute nur für mich sprechen kann – und nicht für das Ministerium oder für das Land Hessen.

Nun zur Quote: Ich bin nicht absolut und immer gegen eine Quote, aber es ist ein sehr starkes rechtliches Mittel und deswegen meiner Meinung nach nur als Ultima Ratio einzusetzen. Man muss auch noch einmal überlegen, wer denn überhaupt über eine Quotenregelung eingestellt würde und ob man damit die Ziele erreicht, die man mit der Quote erreichen möchte. Die Quote geht m.E. – zumindest im Moment noch – am Thema vorbei. Was wir aber brauchen sind einzelne Zielwerte, die die Verwaltung sich setzt, und an denen sie sich misst und messen lassen muss.

Ich möchte mich jetzt zunächst gerne auf einige wenige Punkte beschränken: Ein formales Argument ist das rechtliche. Es wirkt immer so formalistisch, aber man sollte es nicht vernachlässigen, da es hohe Hürden setzt: Eine Migrantenquote ist nicht so einfach umzusetzen, denn dafür bräuchten wir möglicherweise eine Verfassungsänderung. Das bedeutet eine Zweidrittelmehrheit in Bundestag und Bundesrat – sehr unwahrscheinlich, dass sie sich in nächster Zeit umsetzen lässt. Und auch wenn wir sie politisch fordern, macht es Sinn, zu überlegen: Was machen wir denn in der Zwischenzeit?

Zur Akzeptanz einer Quote: Ich glaube, dass viele – sowohl Migrantinnen und Migranten auf der einen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltungen auf der anderen Seite – Zweifel hätten, ob eine Quote das richtige Mittel ist. Da würden wir wohl auf große Hürden und





Vorbehalte stoßen. Ich selbst erlebe immer wieder, auf welche Widerstände man mit Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung stößt. Und vieles geht nicht, wenn man die Beschäftigten nicht mitnimmt. Man darf keine Maßnahmen ergreifen, die am Ende für die interkulturelle Öffnung insgesamt kontraproduktiv sind. Ansonsten läuft man Gefahr, dass Beschäftigte sich den Zielen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung verschließen, sich z.B. nicht interkulturell aus- und fortbilden, etc.

Auswahlverfahren prüfen

Des Weiteren würden wir mit einer Quote heute wahrscheinlich nicht die gewünschten Effekte erzielen. Ich befürchte, dass sich die eine oder andere Verwaltung, wenn es denn eine Quote gäbe, nach deren Einführung darauf ausruhen könnte und ansonsten keine weiteren Anstrengungen zur interkulturellen Öffnung unternehmen würde. Zum Wandel einer Organisation – auch einer Verwaltung – reicht eine Quote, wie sie z.B. die TGD fordert, jedoch nicht aus. Die Diversity-Forschung sagt, dass man – um über die Belegschaft eine Organisation zu verändern – etwa ein Drittel der Minderheit benötigt. Eine Quote von einem Drittel ist jedoch illusorisch. Die Verwaltungen müssen sich vielmehr auch mit ihren Auswahlverfahren beschäftigen, die an manchen Stellen möglicherweise – wenn auch ungewollt – durch ihre Strukturen oder die daran beteiligten Personen diskriminieren. Solange dies jedoch nicht in ausreichendem Maße geschieht, wird sich häufig gar nicht die Frage stellen, ob – aufgrund einer Quote – bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund vorzuziehen sind. Denn es gäbe gar nicht zwei Personen mit gleichwertiger Qualifikation. Viele Verwaltungen haben inzwischen relativ viele Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund, stellen aber fest, dass – wenn das Bewerbungsverfahren abgeschlossen ist – die Zahl der eingestellten Personen mit Migrationshintergrund relativ gering ist.

Um das Wichtigste noch einmal kurz zusammenzufassen: Wenn wir nicht nur auf die individuelle Ebene schauen, also auf das Recht auf Arbeit des Einzelnen, sondern fragen, wie eine Quote einzuordnen ist in den Gesamtprozess der interkulturellen Öffnung der Verwaltung, dann glaube ich, dass wir über die Quote zum jetzigen Zeitpunkt die Ziele nicht erreichen. Meiner Meinung nach ist eine Quote zudem derzeit nicht durchsetzbar.

Diskussion

Dr. Fessum Ghirmazion: Wenn ich es richtig verstanden habe, sagen Sie, dass wir uns erst einmal die Maßnahmen der interkulturellen Öffnungsprozesse, wie zum Beispiel bei Personaleinstellungen, ansehen sollten. Da sind noch nicht alle Maßnahmen und Instrumente zum Einsatz gekommen und genau aus diesem Grund kommt diese, wie Sie sie nennen, Ultima Ratio, zu früh. Auf der anderen Seite ist nach OECD-Studien in Deutschland der Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung, im Gesundheitswesen, im Bildungssystem und anderen öffentlichen Sektoren sehr gering. Bedeutet dieser empirische Befund nicht, dass es nur über die Quote gehen kann? Oder anders: kann über Freiwilligkeit eigentlich etwas passieren?

Dr. Sange Addison-Agyei: Die OECD-Studien zeigen uns, dass wir in den letzten Jahren viel verschlafen haben. Sie sagen aber nichts darüber aus, welches Mittel das jeweils richtige ist. Nur weil wir jetzt wissen, dass wir schlecht dastehen, heißt das nicht, dass die Quote das richtige und zielführende Instrument ist. Es bedeutet nur, dass wir jetzt tätig werden müssen. Man muss die Vor- und Nachteile einer Quote sauber abwägen; im Moment überwiegen die Nachteile einfach noch. Die Gefahr, dass eine Quote sich negativ niederschlägt, ist groß.

Dr. Fessum Ghirmazion: Ein großes Problem ist, dass einige nicht mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“ definiert werden möchten. Es ist nicht leicht, wenn man als „Quotenmigrant“ oder „-migrantin“ gesehen wird. Glauben Sie, dass es zur Akzeptanz der interkulturellen Öffnung bei denjenigen beiträgt, die sich davon vielleicht erst einmal benachteiligt fühlen?

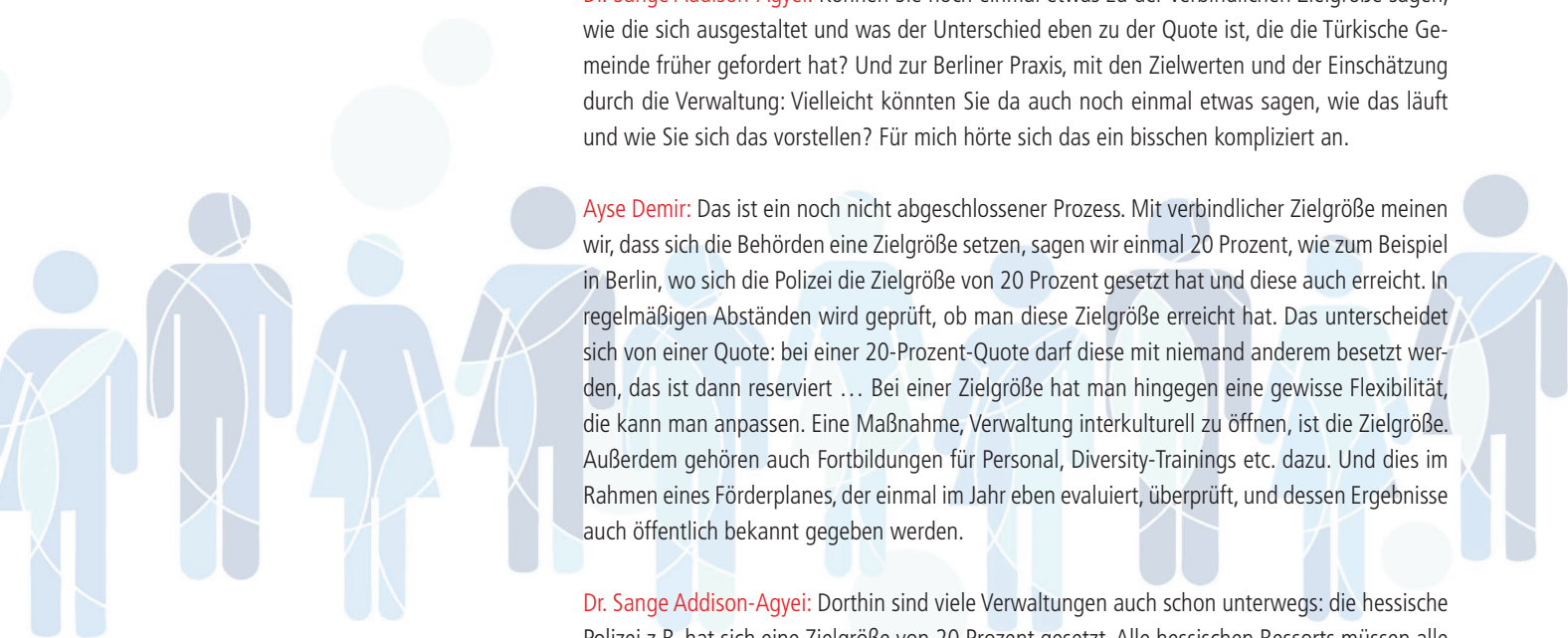
Ayse Demir: Wir haben die Rückmeldung aus der Community, dass Mitglieder sich benachteiligt fühlen und bekommen daher Unterstützung für unsere Forderung nach einer verbindlichen Zielgröße. Die Akzeptanz ist zweifellos vorhanden. Es gibt auch Menschen, die das nicht wollen, aber der größte Teil sieht die Sache so wie geschildert.

Dr. Sange Addison-Agyei: Können Sie noch einmal etwas zu der verbindlichen Zielgröße sagen, wie die sich ausgestaltet und was der Unterschied eben zu der Quote ist, die die Türkische Gemeinde früher gefordert hat? Und zur Berliner Praxis, mit den Zielwerten und der Einschätzung durch die Verwaltung: Vielleicht könnten Sie da auch noch einmal etwas sagen, wie das läuft und wie Sie sich das vorstellen? Für mich hörte sich das ein bisschen kompliziert an.

Ayse Demir: Das ist ein noch nicht abgeschlossener Prozess. Mit verbindlicher Zielgröße meinen wir, dass sich die Behörden eine Zielgröße setzen, sagen wir einmal 20 Prozent, wie zum Beispiel in Berlin, wo sich die Polizei die Zielgröße von 20 Prozent gesetzt hat und diese auch erreicht. In regelmäßigen Abständen wird geprüft, ob man diese Zielgröße erreicht hat. Das unterscheidet sich von einer Quote: bei einer 20-Prozent-Quote darf diese mit niemand anderem besetzt werden, das ist dann reserviert ... Bei einer Zielgröße hat man hingegen eine gewisse Flexibilität, die kann man anpassen. Eine Maßnahme, Verwaltung interkulturell zu öffnen, ist die Zielgröße. Außerdem gehören auch Fortbildungen für Personal, Diversity-Trainings etc. dazu. Und dies im Rahmen eines Förderplanes, der einmal im Jahr eben evaluiert, überprüft, und dessen Ergebnisse auch öffentlich bekannt gegeben werden.

Dr. Sange Addison-Agyei: Dorthin sind viele Verwaltungen auch schon unterwegs: die hessische Polizei z.B. hat sich eine Zielgröße von 20 Prozent gesetzt. Alle hessischen Ressorts müssen alle zwei Jahre über die Maßnahmen, die sie zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung ergriffen haben und wie sie gewirkt haben, berichten. Viele Verwaltungen sind derzeit in Bewegung, wir sollten sie erst einmal richtig anfangen lassen.

Eine Teilnehmerin berichtet aus ihrer Erfahrung, dass es auch Frauen gebe, die gegen Frauenquoten seien, da sie sie als stigmatisierend empfinden. Nach ihrer Ansicht sei es Aufgabe des Staats, Diskriminierungsfreiheit zu erreichen. Die Umsetzung bzw. technische Ausgestaltung der Methoden müsse man diskutieren. Notwendig sei in jedem Fall eine Datenerhebung in den Verwaltungen – damit habe man gute Argumente, um die Ziele weiter zu verfolgen.





07

Dr. Sange Addison-Agyei: Ich möchte noch einmal darauf hinweisen, dass die Rechtslage bei den Frauen eine etwas andere ist und deswegen auch der Vergleich zu unserer Fragestellung zwar naheliegt, aber nicht vollständig funktioniert. Natürlich darf niemand diskriminiert werden, aber die Frage ist, ob man – um diese Situation zu ändern – bestimmte Gruppen heraushebt bzw. positiv diskriminiert. Das ist schwierig in der Argumentation und in der Umsetzung. Die Sicht in der Frage der Datenerhebung teile ich. Das Problem ist ja auch, dass wir eigentlich noch nicht einmal genau wissen, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Verwaltungen tätig sind. Meine Vermutung ist, dass der Anteil etwas höher ist als allgemein angenommen wird. Viele Verwaltungen sind aber dabei, die Möglichkeiten der Datenerhebung auszuloten oder haben bereits mit Datenerhebungen begonnen. Jedoch können Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Rechtsgrundlage unproblematisch freiwillig und anonym durchgeführt werden. Wir in der hessischen Landesverwaltung haben im Oktober angefangen, alle Neuangestellten freiwillig und anonym zu befragen. Wir hoffen auf eine hohe Akzeptanz, damit wir aussagefähige Zahlen bekommen. Ich nehme an, dass das Ergebnis anders ausfallen wird als man vermutet.

Ein Teilnehmer meint, das beste Argument sei, dass eine Verwaltung den Querschnitt der Gesellschaft widerspiegeln sollte, sieht aber eine Quote bzw. Zielgröße als Weg dorthin kritisch. Aus seiner internen Kenntnis der Verwaltung wisse er, dass es dann oft heißen werde, jemand habe es nur über die Quote geschafft und werde damit reduziert auf seine Herkunft. Falls eine Quote komme, werde das verwaltungsintern für Unruhe sorgen.

Eine Teilnehmerin nimmt ebenfalls an, dass in ihrer Verwaltung der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund größer ist als man vermuten würde.

Dr. Sange Addison-Agyei: Das Prinzip der Bestenauslese besteht weiterhin. Wo wir ansetzen müssen, sind die Auswahlverfahren und hier bereits die Anforderungsprofile. Hier müssen wir uns fragen, ob wir das, was wir bisher gefordert haben, auch alles brauchen. Oder brauchen wir nicht ganz andere bzw. zusätzliche Qualifikationen. Wenn wir das angehen, kommen wir wahrscheinlich zu ganz anderen Anforderungsprofilen und damit einhergehend wahrscheinlich auch in nicht wenigen Fällen zu anderen Einstellungsentscheidungen.

Dr. Fessum Ghirmazion: Ganz konkret gefragt: Was meinen Sie, welche Reaktionen man bekommen würde, wenn man die Einführung einer Quote in Ihrer Stadt beschlösse?

Eine Teilnehmerin aus einer Kommune erläutert, dass für ihre Stadt die Quote derzeit kein Thema sei; man versuche, das Thema vielschichtiger und ressourcenorientierter anzugehen. Sie sei der Auffassung, dass es keiner Verwaltung bzw. keinem Arbeitgeber guttue, wenn neue Kollegen oder Kolleginnen wegen einer Quote in ein Team kommen. Das Thema sei wichtig, man wolle es aber nicht über eine Quote regeln. Ihre Kommune mache die Beschäftigten derzeit erst einmal fit für Interkulturalität. Es sei schwierig, verlässliche Zahlen über die Zahl der in der eigenen Organisation beschäftigten Menschen mit Migrationshintergrund zu bekommen. Man habe sich jetzt mit dem Personalrat darauf verständigt, repräsentativ ein Amt bzw. eine große Abteilung mit über 400 Mitarbeitenden zu erheben. Es sei wichtig, gezielt und gründlich vorzugehen.



07

Eine andere Teilnehmerin ergänzt, dass nach ihrer Ansicht Quoten oder Zielvorgaben auf Landesebene kommen müssten; das sollten staatliche Vorgaben sein, damit man sagen könne: „Das hat sich nicht irgendjemand ausgedacht, sondern darüber hat ein Landesparlament beschlossen.“ Der öffentliche Dienst habe dabei eine Vorreiterrolle. Sie habe noch nie erlebt, dass behauptet werde, jemand habe einen Arbeitsplatz wegen einer Quote bekommen – die Grundqualifikation für eine Tätigkeit müsse immer vorhanden sein. Nach ihrer Einschätzung gebe es viele verkrustete Strukturen in den Verwaltungen, z.B. die Vorschrift, dass Tätowierungen im Dienst nicht sichtbar sein dürfen, da sie nicht dem Bild der öffentlichen Verwaltung entsprechen. Könne es nicht auch sein, dass Bürgerinnen und Bürger es angenehm finden, wenn ihnen ein tätowierter Mensch gegenübersteht? Alles, was vom weißen männlichen Normal-Erwerbsverlauf abweicht sei Diversity – man solle gemeinsam daran arbeiten, die Verwaltung anzupassen und „zu unserer Verwaltung zu machen“.

Dr. Fessum Ghirmazion: Ich habe kürzlich mit einer Gleichstellungsbeauftragten gesprochen, die nach 20 Jahren Erfahrung in der Frauenbewegung der Meinung ist, dass gegen die Diskriminierung im Arbeitsleben eigentlich nur eine starre Quote etwas bringen kann. Von Ihnen hier höre ich jedoch, dass eigentlich niemand bislang für eine starre Quote plädiert.

Eine kommunale Frauenbeauftragte erinnert daran, dass es eine Frauenquote wegen entsprechender Urteile schon nicht mehr gebe, wohingegen es eine Quote für Behinderte immer noch gebe, weil bislang noch nie jemand dagegen geklagt habe. Dafür gebe es eine Akzeptanz in der Gesellschaft, aber bei Frauen und Migrantinnen und Migranten nicht.

Dr. Sange Addison-Agyei: Bei einer Migrantenquote gäbe es auch das Problem zu definieren, wer überhaupt Migrant ist. Ein Deutsch-Österreicher würde davon ja genauso profitieren wie ein somalischer Flüchtling. Was will man mit einer Quote erreichen? Wir wollen ja eigentlich eine andere Sichtbarkeit schaffen, wir wollen, dass keine Diskriminierung stattfindet, wir wollen nicht nur dieses formale Kriterium erfüllt wissen, was bei der Einstellung des Deutsch-Österreichers wohl der Fall wäre. Zu der Forderung der TGD, bei der Quote auch auf die Repräsentation von unterschiedlichen Nationalitäten in den Regionen zu achten, möchte ich nur anmerken, dass sich über die Jahre auch die Zusammensetzung der Bevölkerung in der Region ändern kann. Da die Verweildauer im öffentlichen Dienst in der Regel recht lang ist, wäre die Repräsentation ggf. sowieso zeitlich begrenzt.

Ayse Demir: Natürlich wird sich die Bevölkerungsstruktur ändern, aber wichtig ist erst einmal der Wille, etwas in der Gesellschaft zu ändern. Die verbindliche Zielgröße reicht nicht aus, sie ist ein Mittel zum Zweck. Ich kann mir auch gut vorstellen, dass der Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst höher ist als vermutet. Aber: der Anteil ist trotzdem nicht sehr hoch. Man muss auch schauen, wo der Anteil hoch ist: in der Lehrerschaft, bei der Polizei, bei der Feuerwehr? Nein, da muss man der Realität ins Auge sehen. Man muss auch fragen: Was bringt es den Migrantinnen und Migranten, die in die Behörden kommen, um Beratungen in Anspruch zu nehmen? Dann haben sie Vorbilder, dann haben sie Hoffnung, das motiviert. Man muss immer einen Schritt weiter denken und nicht stehenbleiben. Wir müssen etwas wagen. Die verbindliche Zielgröße ist vielleicht ein Experiment, aber warum probieren wir es nicht aus? Es gibt ja auch schon positive Erfahrungen mit diesem Instrument.



Eine Teilnehmerin erläutert am Beispiel Hessens die Funktionsweise des Frauenförderplans. Zunächst müsse eine Ist-Analyse gemacht werden, die nach Tarifgruppen oder Bereichen differenziert werde. Es gehe dabei um die Sicht auf das unterrepräsentierte Geschlecht. Die Förderpläne seien auf sechs Jahre angelegt und würden alle zwei Jahre überprüft. Auch die vermutete Fluktuation wegen der Altersstruktur müsse angegeben werden. Eine Frauenbeauftragte kann Einsprüche gegen Einstellungen vornehmen, wenn sie das Gefühl hat, dass mit dieser Einstellung die Ziele des Frauenförderplans nicht zu erreichen seien. Dies sei die Theorie der Förderpläne und so könne man eben zeigen, wo man steht und wo es noch Defizite gibt. Die Begleitung kann mit einer Beauftragten erfolgen oder dadurch, dass die Personalabteilung ausreichend geschult wird, um diese Aspekte mitzubedenken. Hinsichtlich der Zielgröße bei Migrantinnen und Migranten müsste man etwa schauen: Wo ist die zweite Sprache eine wichtige interkulturelle Kompetenz? Die Frauenförderung als Aufgabe ist der Dienststellenleitung zugeordnet. Die Dienststelle muss also im Vollzug ihrer Verwaltungstätigkeit auf die Frauenförderung achten. Wichtig wäre auch, dass regelmäßig Berichte vorgelegt werden, auch dem Landesrat.



07

Ayse Demir: Eine Zielgröße allein reicht nicht aus, es müssen mehrere Maßnahmen parallel stattfinden, damit überhaupt ein Prozess in Gang kommt. In Berlin gibt es etwa die Kampagne „Berlin braucht dich“, um Jugendliche mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Viele finden diese Berufsoption eher langweilig. Aber wir brauchen Jugendliche, nicht nur mit Migrationshintergrund. In Berlin haben wir das Partizipations- und Integrationsgesetz. In regelmäßigen Abständen wird überprüft, ob die Zielgrößen erreicht worden sind und ggf. werden dann neue Förderpläne erstellt und Programme entwickelt. Wir haben in Berlin auch einen Landesmigrationsbeirat, mit sechs Vertreterinnen und Vertretern von NGOs und Migrantenorganisationen.

Dr. Fessum Ghirmazion: Wir haben auch die Diskussion um das Anonymisierte Bewerbungsverfahren – beißen sich die beiden Maßnahmen nicht? Beim Anonymisierten Bewerbungsverfahren will man u.a. den Migrationshintergrund gerade nicht wissen, bei der Quote will man hingegen explizit wissen: „Bist du Migrant?“ Kann beides gemeinsam funktionieren?

Ayse Demir: Es beißt sich schon etwas und daher würden wir ein Anonymisiertes Bewerbungsverfahren befürworten, plus Zielgrößen, Fortbildungen, Trainings für das Personal etc.

Dr. Fessum Ghirmazion: Was wünschen Sie sich von dieser Debatte über die Quote? Wohin sollte die Diskussion gehen, wo sollten wir in fünf Jahren stehen? Was wäre Ihnen wichtig, wenn wir von dem ausgehen, was wir jetzt diskutiert haben.

Dr. Sange Addison-Agyei: Ich wünsche mir, dass wir in fünf Jahren einen Schritt weiter sind und schon viel mehr Zielvorgaben haben, die regelmäßig überprüft werden. Die Verwaltung sollte dann eine umfassend und engagiert betriebene interkulturelle Öffnung von der Spitze her steuern.

Ayse Demir: Ich kann mich dem nur anschließen: Dass dann die Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund auch im öffentlichen Leben erhöht sein wird, sei es durch Zielvorgaben, durch Anonymisierte Bewerbungsverfahren oder was auch immer. Damit Menschen mit Migrationsgeschichte als Teil dieser Gesellschaft akzeptiert werden. Wir reden immer von „Willkommenskultur“ – ich möchte nicht mehr nur willkommen sein, ich möchte akzeptiert sein. Eine Teilnehmerin meint, es komme darauf an, ein Problembewusstsein zu schaffen. Solange es nicht als Mangel empfunden werde, dass nicht alle Menschen auf allen Ebenen, also auch auf Führungspositionen, anzutreffen seien, werde man sich schwertun, in dieser Angelegenheit Fortschritte zu erzielen.

Dr. Fessum Ghirmazion: Aus der Diskussion in dieser Runde habe ich herausgehört: Niemand in diesem Raum spricht sich für eine starre Quote aus. Darüber hinaus wäre diese möglicherweise nicht verfassungskonform. Stattdessen haben sich die meisten für eine verbindliche Zielvorgabe ausgesprochen, die sich die jeweiligen Kommunen freiwillig geben. Darauf haben sich bereits einige Städte und Bereiche innerhalb des öffentlichen Dienstes eingelassen. Allerdings bleibt abzuwarten, ob sich durch diese Maßnahme der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung signifikant erhöht.



08

FORUM 3 „ARBEITSVERMITTLUNG FÜR MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN, ABER WIE?“

Silke Sennhenn, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit (Kassel)

Cemalettin Özer, Geschäftsführer MOZAIK gGmbH (Bielefeld)

Moderation: Daniel Weber, DGB Bildungswerk Bund (Düsseldorf)



In dem Forum stellte zunächst Silke Sennhenn die Arbeit der Agentur für Arbeit in Kassel in Bezug auf die Vermittlung von Migrantinnen und Migranten vor. Darauf folgend berichtete Cemalettin Özer über die Arbeit von MOZAIK. Anschließend diskutierten sie das Thema mit den Teilnehmenden.

Silke Sennhenn:
Die Vermittlung von Migrantinnen und Migranten durch die Agentur für Arbeit in Kassel

Zunächst generell einige Anmerkungen zur Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Die Agentur für Arbeit hat Menschen mit Migrationshintergrund selbstverständlich in ihrem Focus – ebenso wie übrigens auch viele Arbeitgeber, die Vielfalt schon als Chance erkannt haben: Viele haben festgestellt, dass Mehrsprachigkeit und auch interkulturelle Kompetenzen Märkte erschließen können. Vor allem Exportunternehmen oder Speditionen suchen Menschen, die zweisprachig großgeworden sind; einige davon suchen auch gezielt nach Azubis, die diese Voraussetzungen haben. Allerdings haben wir auch eine große „stille Reserve“ an Frauen, die nicht unbedingt bei der Agentur gemeldet sind. Gerade bei ausländischen Frauen vermuten wir ein enormes Potenzial, allerdings fehlen da konkrete Zahlen. Fest steht jedenfalls, dass die Hausfrauenquote in Migrantenfamilien höher ist als bei Einheimischen.

Vom Gesetz zur Anerkennung der Berufsabschlüsse haben viele Migrantinnen und Migranten profitiert. Manchmal muss man da noch im Detail etwas anpassen, aber die Agentur bietet dazu umfangreiche Möglichkeiten. Die Agentur hat auch eine zentrale Auslandsvermittlung, die ist direkt im Ausland tätig, etwa um ausländische Pflegekräfte anzuwerben. Dazu brauchen wir auch eine entsprechende Willkommens- und Anerkennungskultur. Man kann Menschen nicht nur hierher holen und dann mit den im Alltag entstehenden Schwierigkeiten alleinlassen. Dazu gehört auch, dass die Sprachkompetenz verbessert wird, denn Integration läuft vor allem über Sprache. Hier sind auch die Jobcenter aktiv.

08

Situation in Kassel

Zur Situation im Agenturbezirk Kassel: Wir haben zurzeit 18.680 Arbeitslose, darunter rund 3.300 Menschen mit Migrationshintergrund. Die Arbeitslosenquote insgesamt liegt bei 6,8 Prozent, bei den Migrantinnen und Migranten jedoch bei 17,7 Prozent – also fast drei Mal so viel. Von diesen 3.300 sind 540 bei der Arbeitsagentur gemeldet, der überwiegende Teil (rund 2.760) bei den Jobcentern. Warum befinden sich die Personen dort? Es wird bereits viel getan, aber wahrscheinlich noch nicht genug. Im Jahresvergleich gab es einen Anstieg um 212 Personen, der ausschließlich den Bereich der Jobcenter betrifft. Bei der Arbeitsagentur ist die Zahl dagegen zurückgegangen. Der Jahresdurchschnitt 2012 lag bei etwa 3.100 arbeitslosen Migrantinnen und Migranten – man spürt hier eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit.

Im Berufsausbildungsjahr 2012/2013 (Oktober bis Ende September, also kein Kalenderjahr), haben sich insgesamt 4357 Bewerber gemeldet, davon 469 Ausländer. Unsere Berufsberatung hat in Schulen darum geworben, sich bei der Agentur zu melden und alle vorhandenen Möglichkeiten (Bewerbungstraining, Initiativbewerbungen etc.) zu nutzen. Von diesen 469 hatten 189 einen Realschulabschluss, 136 einen Hauptschulabschluss, 88 eine Fachhochschulreife und 35 eine allgemeine Hochschulreife. In diesem Jahr haben von diesen 469 Ausländern 248 die Schule verlassen. Insgesamt haben acht davon keine Ausbildungsstelle bekommen. Sie sind jetzt noch in der Betreuung der Agentur.

Cemalettin Özer: Vorstellung der Arbeit von MOZAIK



MOZAIK ist seit 1998 im Bereich Arbeits-/beruflicher Integration von Migrantinnen und Migranten aktiv; seit 2003 ist MOZAIK eine gemeinnützige Einrichtung. Die Mozaik Consulting ist seinerzeit von Akademikern mit Migrationshintergrund gegründet worden. Unsere Überlegung war damals: Menschen, die nicht in ihre „Heimatländer“ zurückgehen, brauchen Beratung, am besten zweisprachig. Wir machten Angebote für Unternehmen, Selbstständige, Beschäftigte und Arbeitsuchende. Eine große Nachfrage bestand damals bei PC-Angeboten, die wir auch zweisprachig (z.B. Deutsch-Türkisch, Deutsch-Kurdisch, Deutsch-Arabisch) angeboten haben. Außerdem haben wir Programme der Arbeitsagentur umgesetzt, in denen wir beispielsweise junge Frauen zur EDV-Bürokraft qualifiziert haben. Bei unseren Evaluationen haben wir festgestellt, dass Frontalunterricht mit Gruppen, in denen die Teilnehmenden unterschiedliche Schulabschlüsse haben, nicht gut funktionieren. In solchen Fällen haben wir eine Individualförderung eingebaut, um bessere Ergebnisse zu erzielen. Uns war bei unserer Arbeit und Konzeption der Angebote immer das Potenzial der Teilnehmer wichtig: Was können sie? Wir empfehlen immer, dass Bewerberinnen und Bewerber konkret auf ihre zweite Sprache hinweisen, denn es gibt viele Firmen, die unbedingt zweisprachige Beschäftigte brauchen, um bestimmte Märkte und Kunden bedienen zu können.

Wichtig war wohl auch, dass ich als Vorbild immer meinen persönlichen Werdegang beschrieben habe: Hauptschule, Ausbildung, Abitur nachholt, Studium... Für viele Jugendliche war das das Signal, dass die Hauptschule nicht automatisch das Ende des Bildungswegs bedeutet. Um diese Vorbildfunktion zu nutzen, wurden in der zweiten Stufe der Entwicklung von MOZAIK gern Migrantinnen und Migranten als Patinnen und Paten bzw. Lotsen in ESF-Projekte eingebunden,



die es ebenfalls geschafft hatten. In der dritten Stufe haben wir dann auch Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen und Migrantenselbstorganisationen eingeladen, die sich dann als eine Art Bildungsbeauftragte qualifiziert haben: „Was macht die Agentur für Arbeit, was das Jobcenter, was ist Aufgabe der Industrie- und Handelskammer? ...“

MOZAIK ist nun bundesweit in der interkulturellen Politik- und Projektberatung aktiv und entwickelt als Dienstleister Lösungen zur Verbesserung der Bildungs- bzw. Arbeitsmarktintegration für bestimmte benachteiligte Gruppen von Menschen, damit diese es in den Arbeitsmarkt schaffen. Trotz aller Erfolge bleiben große Herausforderungen, aber das gibt es bei Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Generell muss man bei allen Zielgruppen gut differenzieren. Und man muss auch die Migrantengruppen unterscheiden – sprechen wir von denen, die gerade neu gekommen sind und kein Deutsch können oder sprechen wir von einem Akademiker, der studiert hat und gut vermittelt werden kann? Maßnahmen müssen jedenfalls zielgruppengerecht gestaltet sein.

Die bisherigen beruflichen Förder- und Bildungsmaßnahmen als Regelangebote sind zu 100 Prozent auf deutschsprachige Menschen ausgerichtet. Menschen, die nicht 100-prozentig Deutsch können, können an bestimmten Maßnahmen nicht teilnehmen, d.h. sie können sich nicht beruflich fortbilden. Wenn man erst abwartet, bis sie ausreichend Deutsch sprechen, führt das weiter in die Arbeitslosigkeit oder auch zu psychischen Problemen – dann wird es noch schwieriger, sie irgendwann in Arbeit zu bringen.

Letztes Element ist die Arbeitgeberseite; es gibt einige Unternehmen, die das Potenzial von Migrantinnen und Migranten bereits erkannt haben, aber auch viele, die es noch nicht erkannt haben. Letztere sagen gern: „Wenn ich die Wahl habe zwischen zwei Bewerbern mit gleicher Qualifikation, mit gleichem Schulabschluss und gleicher Mathe-Note, beide aus meinem Stadtteil, dann nehme ich lieber den, den ich kenne, und das ist oft der ohne Migrationshintergrund.“ Das ist normal, eine solche Entscheidung würden türkische Unternehmer ebenso treffen wie englische oder französische, das ist also kein deutsches Problem. Um diese Einstellung zu ändern, muss man Unternehmer überzeugen, etwa indem man erklärt: „Mit dieser Person werden zusätzliche Kunden gewonnen.“

Diskussion

Eine Teilnehmerin berichtet davon, dass ihre Organisation versucht habe, Migrantinnen und Migranten als Arbeitgeber mittels Förderungen zur Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten zu gewinnen. Die Erfahrung sei gewesen, dass Arbeitgebern mit Migrationshintergrund das Fördersystem nicht gut verständlich gewesen sei; viele hätten Angst gehabt, sich damit auf einen zwei Jahre laufenden „Formalitätenkrieg“ einzulassen. Unternehmer mit Migrationshintergrund müsse man etwas anderes, Unkompliziertes anbieten, was ggf. auch die mitarbeitende Ehefrau, die nebenbei die Buchhaltung macht, noch verstehen könne.

Cemalettin Özer: Arbeitgeber mit Migrationshintergrund haben oft Kleinunternehmen, die, wie übrigens auch deutsche Kleinunternehmen, über zu wenig Potenzial oder Manpower verfügen, um Leute zusätzlich einzustellen. Ein Problem ist bei vielen die Unkenntnis des dualen Ausbildungssystems. Viele wissen z.B. nicht, dass sie überhaupt ausbilden dürfen. Inzwischen gibt es Migranten-Unternehmensverbünde, die ihre konkreten Interessen artikulieren: Was brauchen wir von der Agentur, von anderen Behörden oder Organisationen? Unter diesen Umständen

08

bräuchte man einen Unternehmerverbund, der bestimmte Dinge als Dienstleistung für seine Mitgliedsunternehmen anbietet. Es gibt bereits entsprechende Ansätze, auch in der Politik, denn das große Potenzial der Ausbildungsplätze liegt bei den Kleinunternehmen, die aber ein externes Ausbildungsmanagement benötigen.

Daniel Weber: Eine Frage an die Runde: Wie nehmen Sie die Arbeitsvermittlung von Migrantinnen und Migranten im Moment wahr, was sind Ihre Erfahrungen mit dem Thema Arbeitsvermittlung? Positive wie negative Beispiele, bitte.

Ein Teilnehmer, der für einen gemeinnützigen Förderverein tätig ist, sieht ein Problem darin, dass Migrantinnen und Migranten der deutschen Arbeitsadministration und -organisation konfrontiert würden. Und die sei knochenhart. Sein Verein habe ausgezeichnete Erfahrungen mit dem Jobcenter und mit der Agentur für Arbeit gemacht, vor allem, was Fördermaßnahmen betreffe. Allerdings müssten die vergebenden Stellen, z.B. das Jobcenter, viel genauer kontrollieren, was geschieht, wenn ein Vertrag auslaufe. Alle Mühe sei umsonst, wenn die Leute nicht in Arbeit kommen, denn Arbeit sei auch wichtig zum Spracherlernen. Das Fazit laute daher: Mehr genaue Kontrolle, aber auch anerkennen, dass es sehr schwierige Fälle gebe, die spezifisch angegangen werden müssen.

Eine Teilnehmerin stimmt ihrem Vorredner zu: „Maßnahmen-Karrieren“ seien das Schlimmste, was man Menschen antun kann. Erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sei ganz oft damit verbunden, dass man individuell vorgeht und fördert. Man müsse schauen, was eine Person braucht, z.B. eine Sozialberatung, einen Pflegeplatz für die Mutter, eine Beratung für das Jugendamt oder einen Sprachkurs.

Silke Sennhenn: In unserer Bilanz des Ausbildungsmarkts mussten wir noch nie so viele Stornos verbuchen wie in diesem Jahr. Es waren rund 350, und die Arbeitgeber besetzen freie Stellen nicht mit Alternativen, die vielleicht nicht ganz so gut geeignet ist, sondern besetzen sie lieber nicht. Vor allem am Ausbildungsmarkt muss ein Umdenken stattfinden – man kann sich nicht mehr nur auf die Top-Bewerber konzentrieren, die alle Kriterien der Arbeitgeber optimal erfüllen. Inzwischen gibt es viele mittelständische oder kleine Betriebe, die es wagen, Jugendliche mit mäßigen Noten, aber ausgeprägter Qualifikation zu nehmen. Mit dem Arbeitgeberservice der Agentur suchen wir verstärkt das Gespräch mit den Unternehmen. Es ist mühsam, Arbeitgeber davon zu überzeugen, aber wir lassen nicht locker. Wir probieren, individuelle Lösungen zu schaffen und da, wo es geht, zu unterstützen.

Ein Teilnehmer weist darauf hin, dass Menschen mit Migrationshintergrund oftmals nicht die Risiken einer Existenzgründung erkennen. Oft landeten sie nach ein bis zwei Jahren in der Insolvenz.

Eine andere Teilnehmerin ergänzt, dass viele dieser Selbstständigen oft auch Schwierigkeiten haben, die Krankenversicherung zu zahlen – ein Umstand, der sich nach ihrer Ansicht noch sehr viel schlimmer auswirke als Steuerschulden, weil davon die gesamte Familie betroffen sei.

Silke Sennhenn: Immerhin gibt es inzwischen die Vorschrift, dass für eine Bezuschussung der Existenzgründung ein Konzept erarbeitet werden muss. Das Vorhaben wird auf seine Trag-





fähigkeit geprüft. Seit dieser Neuerung hat es einen Einbruch von rund 70 Prozent bei den Existenzgründungen gegeben. Nicht, weil die Anfragen zurückgegangen wären, sondern weil viele Geschäftsideen nicht tragen.

Eine Teilnehmerin wendet ein, dass die Konzepte oftmals gar nicht so schlecht seien. Allerdings benötigten viele Gründer ein Gründungscoaching, mindestens für sechs Monate und nach Möglichkeit noch länger, da die kritische Phase sich über ungefähr zwei Jahre erstrecke. Hier fehle noch ein entsprechendes Instrument.

Cemalettin Özer: Bei der Existenzgründung und der Selbstständigkeit schlägt oft die Bürokratie zu, und zwar leider erst nach ein paar Jahren. Viele der Gründer machen ihre praktische Arbeit gut und ihre Buchhaltung und die Steuern lassen sie von einem Steuerberater erledigen. Und viele erliegen dem Irrglauben, dass sie denken, wenn die Angaben beim Steuerberater durchgehen, dann ist das auch für das Finanzamt in Ordnung. Das Problem ist aber, dass das Finanzamt das, was ein Steuerberater einreicht, möglicherweise erst drei Jahre später genau prüft. Dann fehlt vielleicht eine Rechnungsnummer oder eine Quittung und dann wird plötzlich ein neuer Steuerbescheid erstellt, der viel höher ist. So entstehen typische Insolvenzfälle. Unkenntnis des Systems, keine kaufmännische Ausbildung, nur dem Steuerberater vertraut. Der aber sieht sich manche Fälle oft nicht persönlich an, sondern eine Buchhalterin bucht die Angaben ein und schickt alles ans Finanzamt. An dieser Stelle muss noch einiges verbessert werden, denn wenn die Selbstständigkeit wirklich funktioniert, erspart ein ehemaliger Arbeitsloser dem Staat jährlich um die 17.000 Euro.

Daniel Weber: Vorhin wurde gesagt, dass Unternehmen am liebsten jemanden einstellen, den sie kennen. Gibt es auch Unternehmen, die offen der Agentur, dem Arbeitgeberservice gegenüber sagen: „Ich stelle lieber Deutsche ein, keine Ausländer.“ Nehmen Sie das wahr? Wie gehen Sie damit um, dass es Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gibt, an dem Sie als Akteur mitwirken? Silke Sennhenn: Uns gegenüber wurden solche Aussagen bisher nicht getroffen. Wir sind ja auch vor allem Vermittler, der z.B. über die Jobbörse die Möglichkeit bietet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich finden. Bei den Gesprächen sind wir letztlich nicht dabei und können daher die Entscheidung nicht nachvollziehen, sondern erfahren allenfalls, dass es mit einem Bewerber nicht geklappt hat – meist jedoch auch nicht einmal die Gründe, warum es nicht zu einem Arbeitsvertrag gekommen ist.

Ein Teilnehmer sagt, dass seine Organisation sehr auf vertrauensvolle Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ziele und damit schon einige Erfolge habe verbuchen können. Ein solches Vertrauensverhältnis könne das Jobcenter so nicht herstellen, weil ihm die Nähe zur Familie fehlt.

Daniel Weber: Ich verstehe dies als Plädoyer für eine persönliche Betreuung, für einen direkten Bezug. Ich habe einige Trainings mit Beschäftigten in Jobcentern gemacht und auch mit dem Arbeitgeberservice und manchmal gehört: „Ich will keine Frau“ oder „Ich will keinen mit der oder jenen Nationalität“. Die Agentur hat an vielen Stellen Berührungspunkte mit sehr offener Form von Diskriminierung. Da müsste doch etwas passieren, da müsste es klare Richtlinien geben, dass etwas passiert, wenn Diskriminierung stattfindet, die ganz klar gegen das Gesetz verstößt, oder?

08

Eine Teilnehmerin gibt zu bedenken, dass manche Großunternehmen, z.B. im Transport- oder Logistikgewerbe gern Menschen mit Migrationshintergrund anstellen, weil sie sich möglicherweise nicht so schnell gegen Zumutungen auflehnten und eventuell in Unwissenheit gesetzlicher Regelungen eher bereit seien, Lenkzeiten zu überschreiten oder einfach mehr zu arbeiten.

Daniel Weber: Was muss im Bereich der Arbeitsvermittlung passieren, wenn man an Migrantinnen und Migranten denkt? Was müsste sich ändern, was sind gute Dinge, an die man anknüpfen könnte?

Eine Teilnehmerin regt an, mehr in der kultursensiblen Pflege und Demenzbetreuung zu tun. In diesem Bereich werde es künftig vermehrt zu Pflegenden geben, die nur türkisch oder kurdisch sprechen. Mit zunehmender Demenz würden auch Deutschkenntnisse vergessen.

Eine andere Teilnehmerin sagt, sie sei derzeit selbst von diesen Fragen betroffen. Sie habe einen Migrationshintergrund und möchte nun, nach dem Master-Studium, ins Berufsleben einsteigen. Für sie stelle sich die Frage, ob sie eine ausbildungsadäquate Stelle bekomme oder ob sie sich auf eine weniger qualifizierte Tätigkeit einlassen müsse. Für sie sei es ausschlaggebend, welche Haltungen Unternehmensleitungen zur Einstellung von Migrantinnen und Migranten haben.

Eine weitere Teilnehmerin fände es hilfreich, wenn es für Migrantinnen und Migranten einen Ansprechpartner vor Ort gäbe. Sie hält es auch für wichtig, Migrantenvereine, -organisationen und -verbände miteinzubeziehen. Außerdem sehe sie oft, dass die vielfältigen Fördermöglichkeiten bei Migranten nicht bekannt seien, etwa bei Müttern mit Migrationshintergrund. Diese wüssten oft nicht, an wen sie sich wenden können bzw. ob sie überhaupt die Voraussetzungen erfüllen, etwa weil sie annehmen, nicht gut genug deutsch zu sprechen.

In einem weiteren Diskussionsbeitrag wird angeregt, mehr Gewicht auf die Einzelförderung zu legen: Ein fünftes Bewerbungstraining mache einen Arbeitsuchenden nicht mehr kompetenter, sondern verbrenne ihn eher. Außerdem brauche man auch Sprachfördermaßnahmen, die sich enger an Qualifizierungsmaßnahmen heranrücken lassen. Ein guter Weg sei in jedem Fall, Migrantenselbstorganisationen einzubeziehen, um die Menschen zu erreichen, die man erreichen will, z.B. Mütter.

Eine Teilnehmerin meint, es sei das Wichtigste, die Arbeitgeber zu sensibilisieren und ihnen zu erklären, dass es notwendig ist, den potenziellen Arbeitnehmer wenigstens zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Sie kenne viele Stellenangebote, in denen es heiße „Bitte nur telefonische Bewerbung“. In dieser Situation seien viele Menschen sehr aufgeregt. Sie kenne viele Leute, die arbeiten möchten, aber denen man mit solchen Bedingungen zu hohe Hürden baue. Man müsse den Arbeitgebern erläutern, dass ein persönliches Kennenlernen für beide Seiten positiv sein könne.

Cemalettin Özer: Wir hatten ca. 50 Jahre nur Migration, die explizite Integration gibt es erst seit zehn Jahren, das ist ein für Deutschland „neues“ Themenfeld. Jetzt heißt es: „Die Menschen sollen nicht zurückgehen, wir wollen sie in Deutschland halten.“ Migrantinnen und Migranten müssen gestärkt werden, sie sollen ihre Sichtweisen einbringen – so, wie es Frauenorganisationen erfolgreich gemacht haben. Bei Migrantinnen und Migranten ist es insgesamt ein wenig



schwieriger, da sie nicht wählen dürfen. Die Hälfte der 16 Millionen Menschen darf nicht wählen, und damit sind sie für die Politik nicht so interessant.

Auch Migranten sind vielfältig

Ich möchte darauf hinweisen, dass es – ebenso wie es nicht die eine Migrantin und den einen Migranten gibt – auch nicht den einen Arbeitgeber gibt: es gibt unterschiedliche Arbeitgeber, die unterschiedlich mit dem Thema umgehen. Als Migrant muss man vielleicht doppelt so viele Bewerbungen schreiben und noch bessere Noten vorweisen, damit man die gleiche Chance bekommt. Meine Strategie für Migrantinnen und Migranten ist grundsätzlich: Nehmt erst einmal das, was ihr als Ausbildungsstelle bzw. Arbeit bekommt, und dann könnt ihr später darauf aufbauen, mit Erfahrung und Weiterbildung. Natürlich sollte man den Anspruch haben, das höchste Ziel zu erreichen, aber wenn man merkt, dass das offenbar zu lange dauert, sollte man auch das nehmen, was man leichter bekommen kann. Es ist von Vorteil, wenn man sich von einer Stelle aus bewirbt, als wenn man vorher arbeitslos war.

Man muss für sich andere Bewerbungsstrategien entwickeln; dabei muss man beachten: die Bundesagentur möchte keine Maßnahmen fördern, die ein Teilnehmer eventuell abbricht. Die Berater in der Agentur bzw. im Jobcenter haben oft nur wenig Zeit für die Kunden – das ist natürlich ein Widerspruch zu dem Anspruch, individuell und interkulturell offen sein zu wollen. Diskriminierungsthemen sollten die Betroffenen gegenüber der Arbeitsverwaltung auf jeden Fall ansprechen. Diskriminierung sollte viel öfter thematisiert und geahndet werden, bis sich niemand mehr traut. Umgekehrt ist und bleibt es gut, wenn man Beispiele von Unternehmen, die erfolgreich mit Migrantinnen und Migranten arbeiten bzw. sie eingestellt haben, in die Öffentlichkeit bringt und auch mit Preisen auszeichnet, damit noch mehr Unternehmen in diese Richtung gehen und das Thema freier und offener behandeln.

Silke Sennhenn: Herzlichen Dank für Ihre Vorschläge und Anregungen, die ich hausintern weitergebe. Die Agentur ist ein Vermittlungsorgan, abhängig von Politik und Wirtschaft. Sie selbst kann keine Jobs machen. Wir probieren aber nach Kräften, die Menschen, die sich an uns wenden, in Arbeit zu bringen und zwar in die gute, sinnstiftende Arbeit. Wir können allerdings nur den Menschen helfen, die sich bei uns melden: niemand ist verpflichtet, dies zu tun. Ich weiß, dass es schwer ist, sich neu zu orientieren und vor allem zu motivieren, wenn man von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Meine Kollegin spricht auch mit Eltern von Migrantinnen und Migranten und versucht, auch auf türkisch, der Zielgruppe deutlich zu machen: Hier gibt es Hilfe, man braucht nicht lange zu suchen. Wir haben überdies eine Art Kompass entwickelt, der zeigt, welche Institution ist für wen zuständig ist und an wen man sich wenden kann. Es wird immer schwieriger, sich aus Abwärtsspiralen zu befreien, daher auch der herzliche Dank an alle, die sich hier engagieren, unterstützen und vermitteln.

09





SCHLUSSWORT

Daniel Weber, Leiter des Interkulturellen Kompetenzzentrums,
DGB Bildungswerk Bund



Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ich hoffe, dass die Arbeit in den Foren Ihnen Spaß gemacht hat, dass Sie neue Anregungen bekommen haben und dass Sie sich austauschen konnten. Wir haben versucht, mit und in den Foren möglichst konkret das Thema „Recht auf Arbeit“ zu behandeln. Aus den Foren kann man unter anderem festhalten, dass

- Diskriminierung am Arbeitsmarkt weiterhin ein großes Thema ist,
- im Ausland erworbene Abschlüsse besser anerkannt werden müssen,
- Personalräte wichtige Akteure sind, um die bestehende Situation zu beeinflussen und dass
- Sprachkompetenz nicht automatisch „Deutsch-Kompetenz“ ist, auch wenn es oft synonym verwendet wird.

Die Vorbildfunktion von Kommunen wurde in den Foren mehrfach betont. Das kann man als Antrieb und Ermutigung verstehen, weiter das Thema „Interkulturelle Öffnung“ weiterzuverfolgen. Uns als „veris“-Team macht die Arbeit mit dem Thema und mit Ihnen Spaß. Sie sind herzlich eingeladen zu Fachgesprächen und auch zu der nächsten Tagung, um wieder mit uns ausgewählte Aspekte zu erörtern.

Ein weiterer Schwerpunkt des DGB Bildungswerk neben dem Projekt „veris“ wird im nächsten Jahr die betriebliche Anerkennungswirklichkeit sein. Wir widmen uns in einem oder zwei Fachgesprächen explizit diesem Thema, das wir heute mehrfach angeschnitten haben: Wie sieht eigentlich diese Anerkennungskultur in Betrieben faktisch aus, wenn der Abschluss anerkannt ist – wie gehen Personal- und Betriebsräte, aber auch Personalverantwortliche, mit dem Thema um? Wenn Sie dieses Thema weiterverfolgen möchten, lade ich Sie herzlich zu den Angeboten des Projekts „Anerkannt“ ein.

Zunächst bleibt mir nur, Ihnen zu danken, dass Sie hier gewesen sind und den Tag mitgestaltet haben. Ich würde mich freuen, Sie bald wiederzusehen. Kommen Sie gut nach Hause.





Impressum

Herausgeber

DGB Bildungswerk Bund e.V.

Vorsitzende

Elke Hannack

Geschäftsführerin

Claudia Meyer

Verantwortlich

Leo Monz, DGB Bildungswerk Bund

Text

Detlef Ullenboom

Redaktion

Michaela Dälken; Fessum Ghirmazion; Daniel Weber, DGB Bildungswerk Bund

Gestaltung und Reinzeichnung

Ideal, Essen

Fotos

Titelfoto: © Herby (Herbert) Me – Fotolia.com;
Hintergrundgrafik: © Ashley van Dyck – Fotolia.com;
alle weiteren Fotos: DGB Bildungswerk Bund

Zuschriften/Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V.
Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-188, Fax: 0211/4301-134
www.dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Internetseite des Projekts veris

www.arbeiteninvielfalt.de

September 2014

ISBN: 978-3-942631-14-3

Die Publikation wurde im Projekt veris erstellt. Dieses wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

