

Verborgene Ressourcen nutzen - Hindernisse abbauen



Ergebnisse eines Forschungsprojekts

Monika Kadur, Expertin für Fragen der Arbeitsmarktintegration bei Frauen mit Migrationshintergrund, plädiert für eine Akzeptanz- und Mitbestimmungskultur, die Migrationserfahrung als ein Qualitätsmerkmal begreift, das für eine produktive gesellschaftliche Weiterentwicklung genutzt werden muss. Die Studie „Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen“ verdeutlicht die Potenziale, die in den spezifischen Kompetenzen der Migrantinnen liegen und schlägt Ansätze vor, wie diese gesamtgesellschaftlich genutzt werden können.

➔ Deutschland hat mehr als 50 Jahre gebraucht, um sich öffentlich und per Gesetz als Zuwanderungsland anzunehmen und nun gilt es zu hinterfragen, inwieweit Arbeitsmigranten, Flüchtlinge und nachziehende Familienangehörige, die in mehreren Jahrzehnten hier eine interkulturelle Gesellschaft mit geprägt haben^[1], in ihrer pluralen Vielfalt und mit Chancengleichheit am gesellschaftlichen und politischen Alltag partizipieren können.

Integration wird immer wieder als zweiseitiger Prozess bezeichnet, doch der Aspekt von fördern und fordern richtet sich in diesem Bereich bisher nur an Mitglieder der Gesellschaft

mit Migrationshintergrund. Doch wo bewegt sich die deutsche Gesellschaft? Bisher werden Menschen mit Migrationshintergrund überwiegend nur Integrationsangebote unterbreitet, die in ihrer sprachlichen Definition eher auf Anpassung und Ergänzung zielen und etwas Entscheidendes vermissen lassen – eine Akzeptanz- und Mitbestimmungskultur, die erniedrigende Debatten wie über den Begriff Leitkultur erst gar nicht aufkommen lässt. Denn solche sprachlichen Definitionen vermitteln der Mehrheitsbevölkerung wertende Bilder.

So äußerte Bundeskanzlerin Merkel kürzlich mit Blick auf Integrations-

anforderungen, dass auch die Deutschen ihre Haltung ändern und für Menschen mit Migrationshintergrund offen sein müssen. Integration beinhaltet neben dem Spracherwerb Akzeptanz und rechtliche sowie tatsächliche Chancengleichheit auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

Vor dem Hintergrund von Zukunftsprognosen für einen großen Arbeitskräftebedarf mit interkulturellen Kompetenzen prägen gegenwärtig Fragestellungen wie die interkulturelle Öffnung der Gesellschaft, die Identifikation beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen sowie der Ausbau vorhandener Qualifikationen bei Personen mit Migrationshinter-

grund, die jahrzehntlang nicht zur Kenntnis genommen wurden, verstärkt die Diskussionen in Städten, Kommunen und Gemeinden.

Voneinander lernen – gemeinsam leben

Im Rahmen von „Diversity“ und Interkulturalität sind die ersten Projekte interkultureller Öffnung in Verwaltungen vor Ort angelaufen. Zum Beispiel die Stadt Eschweiler: Seit 2005 wird unter dem Motto „Voneinander lernen – gemeinsam leben“ an der Integration von Zugewanderten gearbeitet und inzwischen weist die Kommunalverwaltung einen Anteil von 10 % von Mitarbeitenden mit dem Qualitätsmerkmal Zuwanderungserfahrung auf. Hohe Kundenzufriedenheit bei der Produktnachfrage bestärken die

Stadt, in ihrem Weg konzeptionell fortzufahren: „Mit Stolz beschäftigen wir MitarbeiterInnen mit Kopftuch, schwarzer Hautfarbe oder auch Roma.“

Zugleich ist zu begrüßen, dass bei der Erarbeitung eines Nationalen Integrationsplanes (NIP) erstmals VertreterInnen von Migrantorganisationen in die Gespräche, Beratungen und Ausarbeitungen der einzelnen Arbeitsgruppen mit eingebunden wurden. Dass bei den Beratungen die rechtlichen Rahmenbedingungen ausgeblendet wurden, stellt jedoch einen Wermutstropfen dar, zumal die erneuten Änderungen beim Zuwanderungsgesetz auch Verschärfungen bei der Integrationsförderung vorsehen und bestehenden Integrationshemmnis-

sen Vorschub leisten.^[2]

*„Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein: Sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt Beleidigen.“
(Johann Wolfgang von Goethe)^[3]*

Mit Blick auf die voranschreitende Globalisierung ist für hiesige Integrationsvorhaben Tempo angesagt, denn vor dem Hintergrund weltweiter Migrationsbewegungen werden in den kommenden Jahrzehnten wahrscheinlich Millionen von Menschen als Wanderarbeitende von Kontinent zu Kontinent unterwegs sein (ca. 200 Millionen Menschen leben außerhalb des Landes, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen^[4]) und es wird zum alltäglichen Prozedere gehören, dass Wanderarbeitende

[1] Foda, Fadia, Kadur, Monika: Die deutsche Aufnahmegesellschaft. In: Studie - Palästinensische Flüchtlinge in Deutschland - Die Situation palästinensischer Flüchtlingsfrauen, Workshop des Refugee Studies Centre, Universität Oxford, Mai 2000.

[2] Newsletter "Aktiv + Gleichberechtigt", Oktober 2006", Hrsg. "Mach meinen Kumpel nicht an!" e.V. - Verein gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus, Düsseldorf (http://www.gelbehand.de/beitrag_aWQ9NDUwOA_.html).

[3] J. W. Goethe: Maximen und Reflexionen, Nr. 875, zit. n. O. Höffe, Demokratie im Zeitalter der Globalisierung. München 1999, S. 205.

[4] Deutsches Institut für Menschenrechte, Studie zur UN-Wanderarbeiterkonvention - Stärkung der Rechte von Migrantinnen in Deutschland, Pressemitteilung vom 5. März 2007.

aus aller Welt hier als vorübergehende, langfristige oder dauerhafte Mitglieder der Gesellschaft (brain circulation – zirkuläre Arbeitsmigration)^[5] ihren Lebensmittelpunkt haben werden. Insofern rückt auch das Internationale Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen^[6] von 1990 (kurz: UN-Wanderarbeitnehmerkonvention) in Zukunft stärker ins allgemeine Blickfeld, das bisher von der Bundesrepublik nicht ratifiziert wurde^[7] und Wanderarbeitenden neben dem Recht auf Familiennachzug und Ausbildung der Kinder, freie politische und gewerkschaftliche Betätigung auch gleiche Arbeitnehmerrechte einräumt.^[8]

Studie zur beruflichen Integration

Berufsausbildung und die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme sind wesentliche Bestandteile für eine aktive Teilhabe in der Gesellschaft und

Berufsausbildung und die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme sind wesentliche Bestandteile für eine aktive Teilhabe in der Gesellschaft.

tragen zur Integration bei. Besonders für Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen sind berufliche Qualifizierung, Existenzsicherung und eigen-

ständige Lebensführung eine Grundvoraussetzung zur Stärkung der Persönlichkeit, um innerhalb der Aufnahmegesellschaft in Würde Fuß zu fassen. Langjährig hier lebende Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen sind bis in die Gegenwart in sehr starkem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen und werden in den Bereichen Bildung, Weiterbildung sowie Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt oft zugunsten anderer Gruppen verdrängt. Bisherige Integrations- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen berücksichtigen diese Faktoren nur unzureichend, so dass von beruflicher Chancengleichheit für diese Personengruppe bisher nicht gesprochen werden kann.

Basierend auf dieser Erkenntnis wurde im Zeitraum 2003/2004 ein einjähriges Forschungsprojekt zur beruflichen und Arbeitsmarktintegration von 61 Flüchtlingsfrauen mit gesichertem Aufenthalt aus 19 verschiedenen Herkunftsländern durchgeführt. Ergänzend wurde in die Erhebungen eine 15-köpfige Vergleichsgruppe aus elf Herkunftsstaaten einbezogen, die sich aus Flüchtlingsfrauen mit Asyl- oder Duldungs- und MigrantInnen mit Aufenthaltsstatus zusammensetzte. Am Beispiel der Bundesländer Berlin und Brandenburg wurden rechtliche und strukturelle Defizite ermittelt, die eine qualitative und zeitnahe Integration behindern.

Der Fokus der Studie betont Ressourcen in den vier Bereichen Mehrsprachigkeit, Schul- und Berufsausbildung, mitgebrachte Berufserfahrungen und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen (Potenziale, die Lebens- und Arbeitserfahrungen miteinander verbinden, autodidaktische Fähigkeiten und persönliche Begabungen, die im Herkunftsland in der Praxis entwickelt und meist im familiären, nachbarschaftlichen oder dörflichen Umfeld praktiziert wurden sowie Kulturwissen).

Die Studienergebnisse machen deutlich, dass zwischen den vorhandenen und mitgebrachten Ressourcen und Qualifikationen sowie den damit verbundenen beruflichen Möglichkeiten für die einzelnen Frauen und auch für die Gesellschaft eine große Lücke klafft. Obwohl die Mehrheit der Teilnehmerinnen an der Studie über einen hohen Bildungs- oder Ausbildungsstand verfügt und mehrjährige Berufspraxis vorweisen kann, tragen die mangelnden Möglichkeiten eines Qualifikationstransfers zur faktischen Entwertung der im Herkunftsland erworbenen Berufskennnisse und Fertigkeiten bei.

Verborgene Ressourcen

Im Bereich der Mehrsprachigkeit brachten die Frauen eine Vielzahl verschiedener Muttersprachen und mehrheitlich Kenntnisse in zwei

Fremdsprachen mit, weil sie sich im Herkunftsland häufig in einem multilingualen Umfeld bewegten. Die vorhandene Sprachenvielfalt konnten die Frauen aber in Deutschland in der Rege nicht beruflich nutzen.

Die schulischen Bildungsabschlüsse von zwei Dritteln der Teilnehmerinnen der Studie wiesen jeweils zur Hälfte Hochschul- und Universitäts- sowie Gymnasial- und Realschulabschlüsse aus.

Über 75 Prozent der Interviewpartnerinnen besaß eine Berufsausbildung mit Zertifikat. Hinzu kamen Frauen mit mehr- oder langjährigen Berufserfahrungen, teilweise in angelernten oder informell erworbenen Tätigkeitsbereichen. Die mitgebrachten Berufsfelder spiegelten die Bereiche Agrar- und Wirtschaftswissenschaft, technische oder freie Berufe (Medientechnik, Qualitätskontrolle, Werbegraphik), Tätigkeiten im Sozial-, Wellness- und Gesundheitssektor (Lehramt, Kosmetik, Krankenpflege) sowie in den Arbeitsfeldern Büro, Verkauf, Schneiderei und traditionelles Handwerk wider.

Zu den persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen, die teilweise im Herkunfts- und auch im Aufnahmeland praktiziert wurden, gehören soziale und interkulturelle Kompetenzen in der Kinder-, Jugend-, Familien- und Altenbetreuung. Aktivitäten in der Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit als Kultur- und Sprachmittlerinnen ergänzen diesen Katalog. Auch Erfahrungen in der familiären oder

dörflichen Konfliktschlichtung waren vorhanden und einige Frauen besaßen Fähigkeiten für Führungspositionen. Bedingt durch Flucht- oder Migrationserfahrungen konnten die Frauen bei sich die Entwicklung neuer Kompetenzen und Fähigkeiten entdecken (Mut, Mobilität, Neuorientierung, Flexibilität, Networking, interkulturelles und Kulturwissen) – von Arajärvi (2003) auch als Transferkompetenzen^[9] bezeichnet. Insgesamt gesehen stellen die vorgenannten Kompetenzen kulturelles, ökonomisches und soziales Kapital^[10] dar, das u. a. Potenzial für eine Brücken- und Mittlerfunktion in die Aufnahmegesellschaft enthält.

Berufliche Integration von Frauen mit Migrationshintergrund

In Diskussionsgremien auf Fachebene und aus den Erfahrungen zahlreicher Projekte wird erkennbar, dass für die Integration in Gesellschaft und existenzsichernde Erwerbstätigkeit vier Bereiche von grundlegender Bedeutung sind:

- Sprache und Strukturen (Kenntnis und Handlungsfähigkeit)
- Qualifikationstransfer, Arbeitsförderung und Empowerment
- Akzeptanz, Dialog auf Augenhöhe, Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen
- Gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung für Vielfalt und Rechte sowie Antidiskriminierung

Migrationshintergrund als Qualitätsmerkmal, häufig verbunden mit Mehrsprachigkeit, der Fähigkeit zur

Arbeit im interkulturellen Umfeld (Wissenserweiterung), Mobilität und kulturellem Wissen muss deshalb zunehmend bei Bewerbungen und

Frauen mit Migrationshintergrund müssen für alle Berufsfelder gewonnen werden.

Vorstellungsgesprächen von Frauen mit Migrationshintergrund als Mehrwert in die Arbeitswelt eingebracht werden. Hier bedarf es noch stärkerer Ermutigung für Frauen mit Migrationshintergrund, denn viele von ihnen empfinden es aufgrund ihrer Sozialisierung als ungewohnt und nicht selbstverständlich, den Mehrwert ihrer Arbeitskraft und Fähigkeiten als Individuen selbstbewusst nach außen darzustellen.

Deshalb ist es wichtig, Personen mit Migrationshintergrund, und hier ganz besonders Frauen, zügig für die Bandbreite aller gesellschaftlichen Berufsfelder zu gewinnen, um sie in öffentlichen Institutionen, Medien, Lehrerkollegien, Hochschulen, Ministerien, Gerichten und privaten Unternehmen im Arbeitsalltag sichtbar werden zu lassen. Verzichten wir auf diese Form der Einbindung und Beteiligung, geht unserer Gesellschaft über kurz oder lang das Potenzial der deutschen MigrantInnen-Elite verloren, weil diese frustriert ist und auswandert. Wenn es in Deutschland aber zur Normalität gehört, von einem Richter türkischer Herkunft

[5] Bestimmender Faktor wird nicht brain drain (Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte ins Ausland) oder brain gain (Gewinn oder Erhalt von qualifizierten Arbeitskräften), sondern brain circulation (zirkuläre Arbeitsmigration) sein.

[6] Die UN-Wanderarbeitnehmerkonvention konkretisiert und verstärkt bestehende menschenrechtliche Gewährleistungen aus den allgemeinen Menschenrechtsverträgen für die Gruppe der Migrantinnen und Migranten für den gesamten Migrationsprozess, das heißt für die Zeit vor der Ausreise, während des Aufenthalts im Beschäftigungsstaat und nach der Rückkehr in den Herkunftsstaat.

[7] Die Bundesrepublik Deutschland sollte die Wanderarbeiterkonvention ratifizieren. Die Ratifikation der Wanderarbeiterkonvention durch Deutschland kann dazu beitragen, das Augenmerk für die Situation von in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten zu schärfen und bestehende Defizite im Schutz der Menschenrechte zu erkennen und zu beseitigen. Darüber hinaus ist eine Ratifizierung der Wanderarbeiterkonvention durch Deutschland auch wichtig zur Stärkung des UN-Menschenrechtssystems. Deutschland, als wichtiges europäisches Einwanderungsland, wäre einer der ersten sogenannten Empfängerstaaten, der die Wanderarbeiterkonvention ratifizieren würde. International würde die Ratifikation darüber hinaus unterstreichen, dass Deutschland bei der Bekämpfung der illegalen Migration die Menschenrechte der betroffenen Migrantinnen und Migranten respektiert. Deutschland sollte auch innerhalb der Europäischen Union für eine Ratifikation der Konvention eintreten. Dadurch könnte die menschenrechtliche Komponente der EU-Migrationspolitik gestärkt und unberechtigte Vorbehalte gegenüber der Konvention abgebaut werden.

[8] Deutsches Institut für Menschenrechte, Studie zur UN-Wanderarbeiterkonvention – Stärkung der Rechte von Migranten in Deutschland, Pressemitteilung vom 05. März 2007.

[9] Arajärvi, Outi (2003): Bausteine interkultureller Persönlichkeitsentwicklung. Institut für angewandte Kulturforschung e.V., Göttingen.

[10] Soziales Kapital (Coleman 1988, Putnam 2001 – Existenz, Wirkungsweise und Zugang zu sozialen Netzwerken). Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (ed.), Soziale Ungleichheiten, Göttingen. Schwartz (Differenzierung beim Begriff kulturelles Kapital in 1. verinnerlichter, inkorporierter Zustand als Wissen über förderliche oder schädliche Dinge und Handlungsfähigkeit, 2. objektivierter Zustand in Form von Büchern und Instrumenten, 3. institutionalisierter Zustand als Bildungsabschluss und Titel, Sozial- und Finanzstatus). Alle diese Kapitalformen sind miteinander verknüpft und interagieren.

[11] Johannes Novy, Susanne Stemmler: Quote für Ausländer und Von Amerika lernen? Deutschland braucht eine Migranten-Elite und sollte sie deshalb gezielt fördern? In: Die Zeit online 04/2006.

vor Gericht angehört zu werden, rückt auch die Mehrheitsgesellschaft näher an die Realität unseres Lan-

Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen müssen Weltoffenheit und Toleranz zur Grundlage haben.

des.^[11] Dies gilt ebenso für aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen (erneute Änderung des Aufenthaltsgesetzes), die sich nicht in einer Politik der Abschottung und des Misstrauens gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund niederschlagen dürfen, sondern Weltoffenheit und Akzeptanz unterschiedlicher Lebensformen zur Grundlage haben sollten.

In Anbetracht der vorgenannten Barrieren bedarf fortschreitender migrations- und genderspezifischer Wandel in unserer Gesellschaft der Umsetzung konkreter frauenspezifischer Forderungen, um Frauen mit Migrationshintergrund die gleichberechtigte Teilhabe und tatsächliche Chan-

cengleichheit einzuräumen.

Frauen- und migrationspezifische Forderungen

- Ausbildung von Migrantinnen zu Strukturberaterinnen und professionellen Kulturmittlerinnen auf kommunaler Ebene (Kommunikation, Mediation und Kulturwissen im Umgang mit Behörden an den gesellschaftlichen Schnittpunkten Bildung und Erziehung, Ausbildung, Beruf und Arbeitsmarkt sowie in den Bereichen Wohnen, Gesundheit und Ernährung, aber auch mit Blick auf zivilbürgerschaftliches Engagement und Mainstreaming-Diskussionen sowie der Verknüpfung von Netzwerkstrukturen – Entwicklung von Curricula für diese Berufsbilder (Italien^[12]). Das Unternehmen Thyssen-Krupp Steel hat seit 2002 zum Beispiel 70 Vertrauensleute zu Kulturmittlern ausgebildet.^[13]

- Quotierung für Migrantinnen (praktische Chancengleichheit, z. B. wie in Großbritannien und den USA. So wird in Deutschland die Frauenquote und die bevorzugte Einstellung

von Menschen mit Behinderungen inzwischen von einer breiten Mehrheit der Bevölkerung akzeptiert und trägt in der Praxis zum Abbau von Diskriminierungen bei).^[14]

- Bildungs-/Weiterbildungswege unter besonderer Berücksichtigung von Frauen mit Migrationshintergrund der neuen Klientel anpassen^[15] und Entwicklung eines bundesweiten Anerkennungsfadens zur Anerkennung von beruflicher Bildung – auch für Menschen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss wie beispielsweise im Bundesland Nordrhein-Westfalen durch den Westdeutschen Handwerkskammertag WHKT^[16] sowie Datenerfassung zu Berufsbildern und -ausbildungen aus den Herkunftsländern von Drittstaatsangehörigen (Form, Inhalte, Dauer) und Anerkennungsverfahren etablieren.

- Berücksichtigung der Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen bei der Realisierung eines Europäischen und der Erarbeitung eines Nationalen Qualifikationsrahmens.^[17]

- Berufs- und Arbeitsmarktdaten von Personen mit Migrationshintergrund aufnehmen (Arbeitsmarktstatistik entsprechend modifizieren und erweitern).

- Einrichten von Dialogzentren zum interkulturellen Diskurs und zur Ermutigung für zivilbürgerschaftliches und politisches Engagement in der Gesellschaft durch Frauenvereinigungen, Sozialverbände, Gewerkschaften, Kirchen und Parteien unter Einbeziehung von Frauen mit Migrationshintergrund als aktive Mitstreiterinnen (z. B. in Form einer Aktionsplattform mit bundesweiter Kampagne), so dass Vielfalt in unseren gesellschaftlichen Gremien repräsentiert und landesweit für die Mehrheitsbevölkerung erkennbar wird.^[18]

- Bundesweites Beratungsnetzwerk zur Zusammenarbeit und Selbstorganisation von, mit und für Frauen mit Migrationshintergrund in Kooperation mit Frauenorganisationen, Frauen- und Gleichstellungs- sowie Integrationsbeauftragten, Ansprechpartnerinnen auf der politischen Ebene, Fachberatungsstellen für verschiedene Lebensbereiche, Agenturen für Arbeit, JobCentern, Kammern, Innungen, Weiterbildungseinrichtungen etc.

MONIKA KADUR

Literaturangaben

Alt, Heinrich (2006): Menschen mit Migrationshintergrund - Was macht eigentlich die BA? (Kommentar). In: Forum Migration Oktober 2006, Düsseldorf: DGB Bildungswerk e.V.

Arajärvi, Outi (2003): Bausteine interkultureller Persönlichkeitsentwicklung. Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e.V.

Buntenbach, Annelie: Für eine nachhaltige Integrationspolitik streiten (Kommentar): In: Newsletter Forum Migration Mai 2007: Website des Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk (http://www.migration-online.de/beitrag_aWQ9NTE4MQ_.html).

Cammen van der, Michael: Mobilität schafft ein Mehr an Wissen (Gespräch - Stellv. Leiter der Stabsstelle für Internationale Beziehungen, Bundesagentur für Arbeit): In: Online-Newsletter „Europa Mobil“ Mai 2006: Website des Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk (http://www.migration-online.de/publikation_aWQ9NDQ0Mg_.html).

Çelik, Hidir E.: Hrsg. (1999): Mehrsprachigkeit. Aspekte und Standpunkte. Bonn, Free Pen Verlag.

Foda, Fadia, Kadur, Monika (2000): Palästinensische Flüchtlinge in Deutschland - Die Situation palästinensischer Flüchtlingsfrauen, Workshop des Refugee Studies Centre zu palästinensischen Flüchtlingsgemeinschaften in Europa, Universität Oxford.

Foda, Fadia, Kadur, Monika (2005): Flüchtlingsfrauen - Verborgene Ressourcen, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Hahn, Daphne (2006): Gemeinsam kegelnd? - Die Diskussion über soziales Kapital und warum es notwendig ist, auch kulturelles und ökonomisches Kapital zu fördern. In: Info_Dienst für Gesundheitsförderung 4_06, Rubrik: Soziales Kapital.

Johannes Novy, Susanne Stemmler (2006): Quote für Ausländer und Von Amerika lernen? Deutschland braucht eine Migranten-Elite und sollte sie deshalb gezielt fördern? In: Die Zeit online 04/2006.

Schönwälder, Karen (2006): Integration auf dem Prüfstand. In: Dokumentation - Das Leid mit der Leitkultur, Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt 40, November 2006, Düsseldorf: Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk e.V.

Spieß, Katharina (2007): Die Wanderarbeitnehmerkonvention der Vereinten Nationen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.



Monika Kadur Die gelernte Wirtschaftskorrespondentin arbeitet seit vielen Jahren für verschiedene Institutionen zum Thema Menschenrechte. Bei „amnesty international“ war sie zwei Jahrzehnte für politische Flüchtlinge aus dem Nahen Osten zuständig. Auf freiberuflicher Basis ist sie als Referentin tätig, publiziert und forscht zu den Themen Flüchtlinge und berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund.

Gegenwärtig leitet Monika Kadur das im Juli 2007 gestartete XENOS-Projekt proIntegra „Migration Point“ der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft (BBAG) zu Fragen der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund. Ihr besonderer Fokus liegt auf der Arbeit mit Frauen. Während der 15-monatigen Laufzeit des Modellprojekts sollen fachliche Anlaufstellen, sogenannte „Migration Points“, eingerichtet werden, die eine zielgerichtete Erstorientierung und Beratung für Personen mit Migrationshintergrund ermöglichen. Dabei sollen die aus dem Herkunftsland mitgebrachten Qualifikationen und Ressourcen von Beginn an berücksichtigt und ein Qualifikationstransfer angestrebt werden.

Kontakt: Tel. 030 / 8515173, E-Mail: mokamasch@arcor.de
Weitere Informationen zu XENOS unter www.xenos-de.de

[12] Kulturmittler als Beruf: Gespräch mit Francesca Coletti. In: Publikation Europa: Mobil Oktober 2006, DGB-Bildungswerk e. V., Düsseldorf.

[13] siehe Fußnote 11.

[14] Cruz, Joel: Quotierung für MigrantInnen erhöht Wettbewerbsfähigkeit und reduziert Diskriminierung. In: Website Bündnis90/Die Grünen, Landesverband Berlin (http://www.gruene-berlin.de/site/fileadmin/immi/Quotierung_2.pdf)

[15] Nach dem Fortschrittsbericht des Europäischen Rates vom März 2005 zum lebenslangen Lernen haben in Deutschland 2004 nur 9,4 Prozent Erwachsene über 25 Jahre an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Das Ziel des EU-Rates liegt jedoch bei 12,5 Prozent. Hingegen liegt die Weiterbildungsquote bei dieser Bevölkerungsgruppe in Schweden, Dänemark, Finnland und Großbritannien bei über 20 Prozent, wobei besser qualifizierte stärker vom lebenslangen Lernen profitieren und Personen ohne weiterführende Bildungsabschlüsse nur mit einem geringen Anteil vertreten sind.

[16] WHKT: „Das Ziel des Leitfadens besteht darin, über die intensivere Ausschöpfung beruflicher Anerkennung mehr Menschen ihre beruflichen Kompetenzen zu bescheinigen und ihnen auf diesem Wege gleichfalls die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung aufzuzeigen.“ Ausgehend von der Praxis der Berater-Teams werden Möglichkeiten der Anerkennung und Nachqualifizierung aufgezeigt. Daneben gibt es Adressen, Links und weitere Hinweise für den Fall, dass tiefer gehende Informationen nötig sind. Es wird also nicht das weite Feld der Berufsanerkennung ausgeleuchtet, sondern das, was in der Praxis in den meisten Fällen wichtig ist.

[17] Im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, einem Teil der Lissabon-Strategie, hat die EU-Kommission im November 2005 Vorschläge für die Definition von acht Schlüsselkompetenzen, die von allen benötigt werden, vorgelegt (Muttersprachliche Kompetenz, Fremdsprachliche Kompetenz, Mathematische Kompetenz, Naturwissenschaftlich-technische Kompetenz, Computerkompetenz, Lernkompetenz („Lernen lernen“), Interpersonelle, Interkulturelle und Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz, Unternehmerische Kompetenz, Kulturelle Kompetenz). Die interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz sollen „alle Formen von Verhalten betreffen, die Personen ermöglichen, in effizienter und konstruktiver Weise am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzuhaben, insbesondere in zunehmend heterogenen Gesellschaften, und gegebenenfalls Konflikte zu lösen“. Der Vorschlag ist zwar nicht rechtlich verbindlich, gleichwohl hat der Rat eine Umsetzung auf nationaler, regionaler und/oder lokaler Ebene beschlossen. Die Mitgliedstaaten sind von daher aufgefordert, dafür zu sorgen, dass alle Menschen bis zum Ende ihrer Grund(aus)bildung die Schlüsselkompetenzen erwerben. In: Publikation „Europa Mobil Mai 2006“, DGB-Bildungswerk e. V., Düsseldorf.

[18] Anmerkung d. A.: Wenn beispielsweise prominente Positionen wie die von Tagesthemensprecher Ulrich Wickert durch einen türkischen Sprecher mit Namen Mehmed Güzül (Name erfunden) ersetzt würden, wie in Frankreich im Rahmen einer Urlaubsvertretung für die populäre 20-Uhr-Nachrichtensendung geschehen, als der Journalist Harry Roselmack als Nachrichtensprecher auftrat und die Zuschauer erstmalig einen schwarzen Sprecher auf dem Bildschirm sahen, kann dies eine Botschaft an die MigrantInnen-Community sein.