Chancengleichheit von Zugewanderten

Migrantinnen und Migranten werden in Deutschland benachteiligt - auch und gerade auf dem Arbeitsmarkt. Kann sich das unser Land auf Dauer leisten?

Benachteiligung von Migrantinnen
Ende Juli 2008 legte die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Maria Böhmer, den "7. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland" vor.

Schwerpunkte des Reports sind Bildung, berufliche Qualifizierung und Integration in den Arbeitsmarkt. Migrantinnen sehen sich in allen Bereichen des täglichen Lebens mit Vorurteilen konfrontiert, die ihnen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Beruf und sozialen Diensten erschweren, lautet das Fazit der Bundesregierung. **Zum Bericht >>>**

Arbeitsmarkt und Migration
Von 2005 auf 2006 ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland um 130.000 auf insgesamt 15,1 Millionen Personen angestiegen. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Personen ohne Migrationshintergrund um 227.000 Personen auf 67,2 Millionen verringert. Dies bedeutet einen Anstieg des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 18,2 Prozent (2005) auf 18,4 Prozent (2006). Fast jedes dritte Kind unter zehn Jahren hat einen Migrationshintergrund.

In Deutschland sind 9 Prozent der Beschäftigten Migrant/innen (in Europa: 6 Prozent).

Soweit die Zahlen. Doch welche Auswirkungen hat Migration auf die deutsche Wirtschaft?

Lohnanstieg
Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) vermeldet: Beim Durchschnitt der Bevölkerung trägt Migration zu Lohnanstieg bei und erhöht die Arbeitslosigkeit nicht, sondern verringert sie. Dies liegt am Beitrag von Migrantinnen und Migranten zum inländischen Wirtschaftswachstum: Mehr Arbeitskräfte bedeutet mehr Binnennachfrage und somit ein erhöhtes Bruttosozialprodukt.

Etwa 83 Prozent des Lohnes geben Migrantinnen/Migranten in dem Land aus, in dem sie leben. Mit den restlichen 17 Prozent werden die Familien in der Heimat unterstützt, so dass auch dort die Wirtschaftsentwicklung durch Nachfragesteigerung verbessert werden kann. Denn Migrant/innen verdienen im Schnitt elf Mal soviel wie in ihrem Heimatland. Während das Einwanderungsland profitiert, werden Migrant/innen hier diskriminiert, und zwar bei der Einstellung, bei den Löhnen (insbesondere Frauen) und bei der Gesundheitsgefährdung (Arbeitsunfälle auf gefährdeten Arbeitsplätzen). Zum Schutz von Migrantinnen gibt es die IAO-Konvention, die allerdings bislang nur wenige Staaten ratifiziert haben.

Quelle: Teilbericht von der Tagung des UNI-Weltfrauenausschusses am 10./11. April 2008 in Nyon

Ausbildung ausländischer Jugendlicher
Dem Berufsbildungsbericht 2007 der Bundesregierung zufolge fanden 2006 nur 29 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungshintergrund einen Platz in der betrieblichen dualen Ausbildung (ohne Zuwanderungshintergrund: 40 Prozent). Die Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher sank zwischen 2005 und 2006 von 24,6 auf 23,7 Prozent und ist damit weniger als halb so hoch wie die deutscher Jugendlicher (56,9 Prozent).

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

Im April 2008 wurden die Preisträger des Wettbewerbs "Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung" ausgezeichnet, der im Rahmen der Kampagne "Vielfalt als Chance" stattfand. Unter den Siegern sind im Bereich Öffentlicher Dienst die Städte München, Essen und Hamburg. Der öffentliche Dienst ist zum Vorreiter für eine gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geworden. Da der Anteil von Migrantinnen/Migranten an der Bevölkerung steigt, ist eine gelungene Integration durch systematisches Diversity Management für Unternehmen und Verwaltungen von Vorteil.

Mehrsprachigkeit
Die Potenziale von Mehrsprachigkeit liegen in Deutschland oftmals ungenutzt brach. In der Öffentlichkeit wird das Thema nicht selten unsachlich diskutiert. Sprachwissenschaftler/innen der Universität Hamburg erforschten im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, wie die Potenziale erschlossen werden können und wo Mehrsprachigkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Arbeitsleben gezielt zum Einsatz kommen können.

Der Bericht „Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund legt die Ergebnisse dieser Studie offen. Fazit: Es gibt einen Bedarf an Mehrsprachigkeit

in medizinischen Berufen (Ärztinnen und Ärzte, Pflegende)
in sozialen Berufen (Erzieher/innen, Pädagoginnen und Pädagogen)
bei bestimmten gewerblichen Dienstleistungen,
Büroangestellte in Unternehmen,
in der öffentlichen Verwaltung sowie
bei Firmen, die Kontakte ins Ausland pflegen.

Trotz dieses Bedarfs werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht gezielt gefördert, sondern ad hoc eingesetzt, wenn ein/e Dolmetscher/in gebraucht wird. Auf diese Weise findet die Verwendung der Herkunftssprachen eher zufällig statt.

Hier setzen die Empfehlungen in der Studie ein:

Gezielte Förderung berufsbezogener Mehrsprachigkeit
mehr Forschung zu dem Thema
Anpassung des Rechtssystems
Förderung von Diversity Management

Die Studie leistet damit einen Beitrag zum bundesweiten Integrationsprogramm, welches das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Auftrag des Bundesministeriums des Innern entwickelt. **Zur Studie >>>**

Rechtsprechung: Zur Stellenanforderung „Deutsch als Muttersprache“
Das Berliner Arbeitsgericht hat am 11.2.2009 eine Schadensersatzklage wegen Verstoßes gegen das AGG positiv beschieden. Die Klägerin Frau L., Medienwissenschaftlerin und Kuratorin, hatte sich bei einer internationalen Kunstinstitution in Berlin auf eine Stelle beworben. Noch vor Beendigung des Bewerbungsverfahrens erhielt sie eine Absage. In der Begründung hieß es, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werden könne, da sich die Position an deutsche Muttersprachler richte.

Die Klägerin stammt aus der Dominikanischen Republik. Sie sah in der Begründung eine Diskriminierung und verklagte die Kunstinstitution. Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg trat in dem Verfahren als Beistand auf.

Das Gericht gab der Klägerin Recht: Nach dem AGG war die Anforderung „Muttersprache Deutsch“ eine indirekte Diskriminierung bezüglich des Merkmals ethnische Herkunft. Deutsch als Muttersprache haben per

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.

Definition nur Personen, die in der frühen Kindheit Deutsch als Erstsprache erlernt haben. Eine nachträglicher Erwerb dieser Qualifikation ist nicht möglich. Eine sachliche Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung konnte von der Beklagten nicht dargelegt werden. Die Kunstinstitution wurde zu 4.000 Euro Schadensersatz verurteilt. **Mehr Informationen >>>**

Quelle: Newsletter der Kampagne Vielfalt als Chance, April 2008

Re-Migration
Wenn Menschen türkischer Abstammung in die Türkei übersiedeln, dann sind bei Hochqualifizierten überwiegend berufliche Motive entscheidend: Die Betroffenen halten einen beruflichen Aufstieg eher in der Türkei als in Deutschland für möglich. Das gilt vor allem für Frauen und für die Studienfächer „Medizin und Gesundheit", „Ingenieurwissenschaften" und „Wirtschaftswissenschaften".

Das betrifft vor allem Hochqualifizierte türkischer Herkunft, die aufstiegsorientiert sind und Karriere machen wollen. Dass sie mit ihrer Vermutung richtig liegen, belegt die Statistik: Laut OECD sind Akademiker/innen mit Migrationshintergrund in Deutschland zu 12,5 Prozent von Arbeitslosigkeit betroffen. Ohne Migrationshintergrund sind es nur 4,4 Prozent.

Die TASD-Studie („Türkische Akademiker und Studierende in Deutschland") ist die bisher umfangreichste Sozialstudie, die erstmals die Lebenseinstellungen, Gewohnheiten und Einstellungen der türkischen Bildungseliten in Deutschland erhebt und analysiert. **Zusammenfassung der Studie >>>**

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.