

Wissensmanagement für MigrantInnen. Annäherungen an ein mehrdimensionales Problem

von Sonja Marko,
verdi Bundesvorstand, Migrationspolitik/ ausländische Arbeitnehmer

Redebeitrag auf der ver.di – Konferenz „Wissen ist was wert ist“ am 11. – 13. Februar 2003
in Bremen

1.) Vorbemerkung

Wissensmanagement für MigrantInnen ist in vielen Lebenszusammenhängen denkbar. Im folgenden werde ich mich auf die Frage von Wissensmanagement in der Erwerbsarbeit und dem Zugang zur Erwerbsarbeit beschränken.

2.) Warum ist Wissensmanagement für MigrantInnen in der Erwerbsarbeit ein lohnendes Thema?

Ein Blick auf die Lage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zeigt deutliche Unterschiede zu der Lage der deutschen ArbeitnehmerInnen.

MigrantInnen sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihr Anteil an den Erwerbslosen liegt ca. 100 Prozent über den der deutschen Bevölkerung. Die Tendenz ist steigend. Die junge Generation der MigrantInnen erreicht die erforderlichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt immer noch unzureichend (Schaubilder 1+2). Diesen Befund können wir in fast allen EU-Staaten in unterschiedlich dramatischer Ausprägung feststellen. Auch die arbeitsmarktpolitischen Vorzeigeländer Niederlande und Dänemark sind hier keine Ausnahme (Schaubild 3).

Welche Ursachen sind für diese alarmierende Situation verantwortlich?

- MigrantInnen arbeiten überwiegend in Berufen mit einfachen / mittleren Qualifikationsanforderungen und / oder schlechtem Sozialprestige.
- Vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen sind nutzlos, da sie in Deutschland nicht anerkannt werden.
- Sie haben schlechteren Zugang zu betrieblichen / überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten. Ein Schicksal, das sie mit gering qualifizierten deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern teilen. Faustregel: 80 Prozent aller betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen kommen den 20 Prozent besser und hochqualifizierten Beschäftigten in den Betrieben zugute (Schaubild 4).
- Vorurteile verhindern selbst bei guter Qualifizierung den Zugang zu vorhandenen Arbeitsplätzen.

3.) Lernen wird zum integralen Bestandteil umfassender Modernisierungs- und Reorganisationsmaßnahmen in den Unternehmen (J. Frerichs)

Diese Entwicklung betrieblicher Modernisierungsstrategien wird absehbar die Chancen für die MigrantInnen in der Arbeitswelt weiter verschlechtern. Es stellt sich die dringende Frage, wie Reorganisationsprozesse gestaltet werden können, um die gleichberechtigte Teilhabe von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, und darüber hinaus vorhandene Defizite abzubauen. Dazu ist ein genauer Blick auf die betriebliche Realität vonnöten. Neue und unkonventionelle Wege können Perspektiven eröffnen:

- Die Einstellungspraxis in den Betrieben und vor allen Dingen in den Verwaltungen muss verändert werden. Das EU-Projekt Xenos zeigt beispielhaft, wie der Migrantenanteil erhöht werden kann.
- Wichtig ist eine genaue Analyse der vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen:
Kompetenz = subjektive Fähigkeit bezogen auf Tätigkeiten
Qualifikation = sozial anerkannte Kompetenz bezogen auf Anforderungsprofile

(siehe dazu Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg, Fachtagung, Potenziale von Zuwanderern in Weiterbildung und Arbeitsmarkt vom 30.11.2000).

- Neubewertung von „nebenbei“ geleisteten Fähigkeiten, z.B. Dolmetscherdienste von Krankenschwestern und Helferinnen für Patienten in Krankenhäusern. So gibt es z. B. in Hamburg Bemühungen, diese Dolmetscherleistung, die ja oft genug auch noch eine kulturvermittelnde ist, zu dem Beruf Gesundheitsdolmetscher/in aufzuwerten.
- Konzepte entwickeln, wie aus Kompetenzen zertifizierte Qualifikationen werden können.

Das Weißbuch der EU „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ hat dazu Vorschläge gemacht. So soll in der EU jeder, der sich Fähigkeiten über Erfahrung angeeignet hat, diese zertifizieren zu können. In Großbritannien hat der Gesetzgeber dazu bereits Grundlagen beschlossen. Mit dem System APEL (Accreditation of former experiential learning, Anerkennung von früher erworbenen Erfahrungswissen) können in einem Test- und Prüfungsverfahren mit Begleitung von Mentoren Qualifikationen durch Erfahrungen in der Praxis zertifiziert werden.

Die Niederlande haben eine nationale Stelle zur Anerkennung ausländischer Qualifikationsnachweise eingerichtet.

Diese Neuerungen stehen noch am Anfang.

4.) Gestaltungsanforderungen an die Sozialpartner

Für eine gezielte und differenzierte Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund auf dem Weg zum lernenden Unternehmen spricht nicht nur gesellschaftliche und langfristige ökonomische Vernunft, sondern auch klare rechtliche Vorgaben.

Auf der Ebene der EU konkretisiert der Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages den Auftrag an die Gemeinschaft. Dort heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen kann

der Rat einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Die Ausgestaltung des Artikels 13 EGV hat zu der Richtlinie 2000 / 78 / EG zur „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ und der Richtlinie 2000 / 43 / EG zur „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ geführt.

Ein Aktionsprogramm soll die Umsetzung der Richtlinien zusätzlich unterstützen. Beide Richtlinien werden noch in 2003 in nationales Recht umgesetzt.

Der Auftrag beider Richtlinien richtet sich nicht nur an die Regierungen der Mitgliedstaaten, sondern auch an die Sozialpartner.

Artikel 11, Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000 / 43 / EG konkretisiert u.a., dass durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes und den Abschluss von Antidiskriminierungsvereinbarungen die Sozialpartner direkt gefordert sind. Spätestens jetzt wird Gleichbehandlung zum gewerkschaftlichen „Kerngeschäft“.

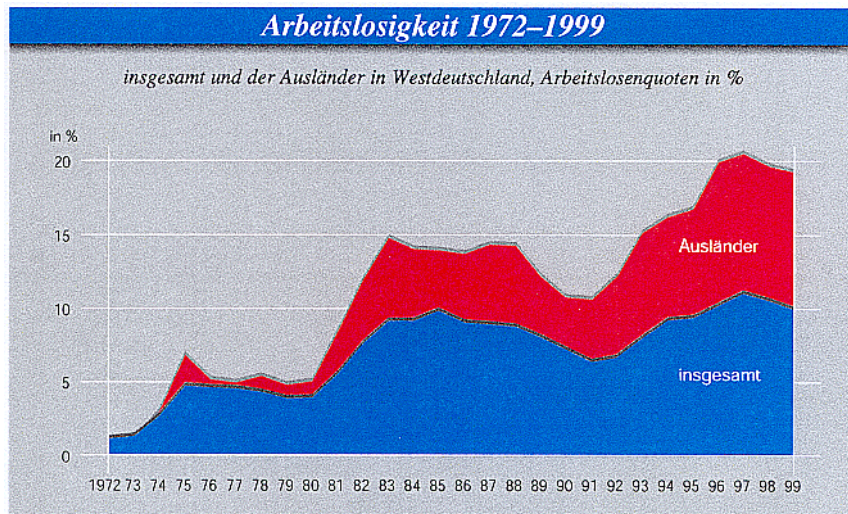
5.) Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner

Bei den Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner stehen seit dem 1980iger Jahren in Deutschland antidiskriminierende Strategien im Vordergrund. Sie waren und sind oftmals betriebliche Antworten auf das gesellschaftliche Klima von offener Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts treten neue und weitergehende Akzente der Gleichstellungspolitik hinzu.

Es muss jetzt darauf ankommen, die Partizipationschancen gezielt zu verbessern Neben den Managementstrategien zur Gleichstellung, wie z.B. Mentoring und Diversity Management brauchen wir Gestaltungsinstrumente, die den Betroffenen Rechtsansprüche sichern. Dazu gehören unverzichtbar Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Zielsetzung aller Regelungsinstrumente muss die Überwindung der Gefahren sein, die Martin Baethge / Volker Baethge Kinsky in ihrer Studie „Arbeit – die zweite Chance – zum Verhältnis von Arbeitserfahrung und lebenslangem Lernen“ beschreiben:

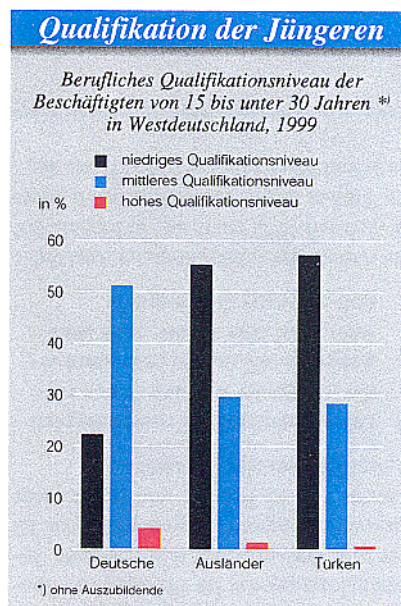
„Die Gefährdungen liegen darin, dass sich Segmentierungen zwischen unterschiedlichen Qualifikations- und Beschäftigungsgruppen verstärken Es könnte zu einer doppelten Privilegierung der Gruppen mit guter Ausbildung und lernförderlichen Arbeitsplätzen und einer doppelten Depravierung derjenigen kommen, die auf der Basis schlechter Ausbildung und wenig lernförderlicher Arbeitsumgebung die notwendigen Kompetenzen für lebenslanges Lernen nicht entwickeln bzw. nachholen können“.

Schaubild 1



Quelle: ANBA-Jahreszahlen, BA-Jahreszahlen 1999

Schaubild 2



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA

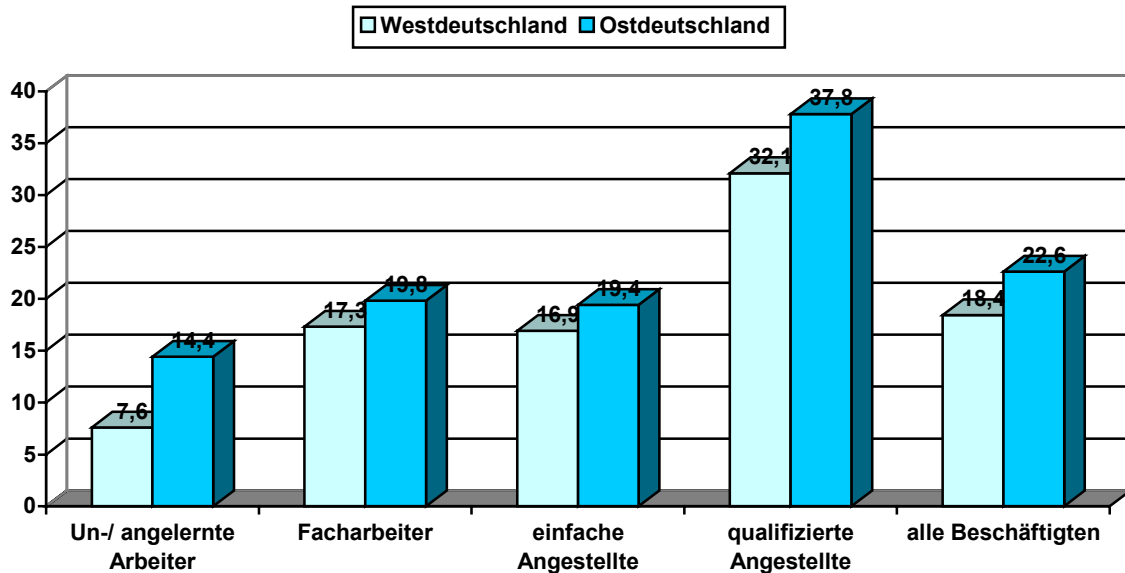
Schaubild 3

Arbeitslosenquoten ausgewählter EU-Länder 1983 -- 1999					
Jahr	Staats- angehö- rige des jeweili- gen Lan- des	Ausländer insgesamt	Davon: EU- Bürger	Nicht- EU-Bürger	Gesamt
Niederlande					
1983	11,4	24,5	16,1	27,8	11,9
1987	9,4	25,0	14,5	31,5	10,0
1995	6,5	23,6	11,0	33,3	7,2
1999	3,4	10,7	4,6	17,3	3,6
Frankreich					
1983	7,5	14,6	11,4	15,1	8,0
1987	10,2	19,0	11,8	25,1	10,8
1995	11,3	21,7	10,5	29,3	11,9
1999	11,4	23,1	10,8	30,4	12,1
Deutschland					
1983	6,1	11,3	9,7	11,9	6,5
1987	6,4	12,5	9,7	14,0	6,9
1995	7,5	15,1	9,4	17,6	8,2
1999	8,3	15,8	8,8	18,9	8,9
Dänemark					
1983	9,8	19,0	8,1	24,8	9,9
1987	6,0	15,2	11,3	17,0	6,2
1995	6,8	18,1	7,2	26,5	7,0
1999	5,0	12,4	4,8	16,7	5,2

Quelle: Eurostat

Schaubild 4

Teilnahmequoten nach Qualifikationen
Betriebliche Weiterbildung im 1. Halbjahr 1999 in West- und Ostdeutschland, Anteile an den Qualifizierungsgruppen in %



Quelle: IAB-Betriebspanel 1999

Schaubild 5

Rechtliche Grundlagen

EG-Vertrag

Artikel 13

(1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

(2) Abweichend von Absatz 1 beschließt der Rat gemäß dem Verfahren des Artikels 251, wenn er gemeinschaftliche Fördermaßnahmen unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen annimmt, die die Mitgliedstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.