iQ | konkret

FACHMAGAZIN
JOURNAL ON MIGRATION AND LABOUR MARKET

02 / 2022

Network “Integration through Qualification (IQ)”

www.netzwerk-iq.de/en/

25th INTERNATIONAL METROPOLIS CONFERENCE

CHANGING MIGRATION, MIGRATION IN CHANGE

METROPOLIS INTERNATIONAL

Forschungs- und praxisbasierte Unterstützung für Migrationspolitik seit 1996. Ein Gastbeitrag des Leitungsteams

METROPOLIS INTERNATIONAL

Enhancing migration policy through research and practice since 1996. Guest contribution by the leadership team

LEHREN AUS DER PANDEMIE

COVID-19 hat gezeigt, in welchem Maße wohlhabende Länder von zugewanderten Arbeitskräften im Gesundheitswesen abhängig sind.

PANDEMIC LESSONS

COVID-19 has revealed the degree to which wealthy nations are dependent on immigrant health care workers.

„ALLE WOLLEN ARBEITEN“

Das Netzwerk IQ berät ukrainische Geflüchtete zur Anerkennung ihrer Abschlüsse. Interview mit einer Beraterin

“THEY ALL WANT TO WORK“

The IQ network advises Ukrainian refugees on the recognition of their qualifications. Interview with an adviser

Metropolis International ist das weltweit größte internationale Netzwerk für Wissensaustausch zu einem breiten Spektrum von Migrations-, Integrations-, Inklusions- und Diversitätsfragen.

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Metropolis International is the world's largest international network for sharing knowledge on a wide range of migration, integration, inclusion and diversity issues.

© iStock.com/Ani_Ka

IMPRESSUM

Herausgeber:
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)
Redaktion: Markus Fels, ebb GmbH (Leitung), Sabine Schröder, ebb GmbH
Texte: Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet.
Lektorat: Markus Fels, ebb GmbH
Layout: Miriam Farnung, ebb GmbH

Copyright Illustrationen Titel und Rückseite: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Copyright Icons Rubriken: iStock.com/Physicx, iStock.com/slalomp

Druck: PRINTEC OFFSET > medienhaus

Auflage: 6.500 Stück, August 2022

Abo: IQ konkret im Abo: abo@ebb-bildung.de
Bestellung einzelner Ausgaben: iqversand@zwh.de

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

The Network “Integration through Qualification (IQ)” aims at sustainable improvements in the labour market integration of adults with a migration background. The programme is funded by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and the European Social Fund (ESF). Strategic partners in implementing the programme are the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) and the Federal Employment Agency (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.
The Network “Integration through Qualification (IQ)” is a programme funded by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and the European Social Fund (ESF).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:
In cooperation with:

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

EDITORIAL

Liebe Leser*Innen,

diese Ausgabe der IQ konkret ist anders: Sie erscheint nämlich auf Deutsch und Englisch. Der Grund dafür ist, dass das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) an der Organisation der 25. Internationalen Metropolis Konferenz Berlin (IMCB22) beteiligt ist. Ausgerichtet wird die IMCB22 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Das Ministerium hat Metropolis International, das weltweit größte internationale Netzwerk für den Wissensaustausch zu Migrations-, Integrations- und Diversitätsfragen, in die Hauptstadt eingeladen, um zukunftsorientiert über diese Themen zu diskutieren.

Unsere Autor*innen und Interviewpartner*innen in dieser Ausgabe sind Chairs der Plenarsitzungen, Redner*innen oder an der Organisation der Konferenz beteiligt; in ihren Beiträgen erläutern sie die Kernthemen der Konferenz:
• Auswirkungen von multiplen Krisen auf Migration und Mobilität
• Auswirkungen technologischer Entwicklungen und Zukunft der Arbeit
• Klimatische Veränderungen – Auswirkungen auf Migration
• Bedingungen für faire Migration

Das Netzwerk IQ ist nicht nur in der eigens für die Konferenz eingerichteten Task Force vertreten. Es beteiligt sich auch an der Gestaltung des Programms: in Form von Workshops und Study-Touren. Eine Übersicht über die von IQ angebotenen Workshops finden Sie in diesem Heft. Und drei IQ Projekte, die auf der IMCB22 auch Study-Touren anbieten, geben Einblicke in ihre Arbeit. Die Migrantenorganisation Club Dialog berät ukrainische Geflüchtete zur Anerkennung ihrer Abschlüsse. LIFE e.V. bildet Akademikerinnen zu Klimawandelbotschafterinnen weiter. Faire Integration bekämpft unfaire Arbeitsbedingungen und Ausbeutung.

Eine interessante Lektüre und eine spannende Konferenz wünscht die IQ konkret Redaktion!

Dear readers,

This issue of the “IQ konkret” magazine is different: It’s being published in both German and English. The reason is that the funding programme “Integration through Qualification (IQ)” is participating in the 25th International Metropolis Conference Berlin (IMCB22). The IMCB22 is organised by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS). The ministry has invited Metropolis International – the world’s largest international network for exchanging knowledge on issues concerning migration, integration, and diversity – to Berlin for a forward-looking discussion of these topics.

Our authors and interview partners in this issue are involved in the conference as chairs of plenary sessions, speakers, or organisers; in their articles they discuss the conference’s core topics:
• The impact of multiple crises on migration and mobility
• The impact of technological development and the future of work
• Climate change – impact on migration
• Conditions for fair migration

Network IQ is not only represented by the task force specially created for the conference. It is also helping to shape the programme in the form of workshops and study tours. You can find an overview of the workshops offered by IQ in this publication. In addition, three IQ projects offering study tours at the IMCB22 provide insight into their work. The Club Dialog organisation for migrants advises Ukrainian refugees on gaining recognition for their qualifications. LIFE e.V. provides academics with further training to equip them as ambassadors for climate change issues. Fair Integration fights to prevent unfair working conditions and exploitation.

The “IQ konkret” editorial team wishes you an enjoyable read and an exciting conference!

08 / 40

Über die Mission von Metropolis International

About the mission of Metropolis International

18 / 50

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wie sich Umweltveränderungen auf Migration auswirken

How environmental changes impact on migration

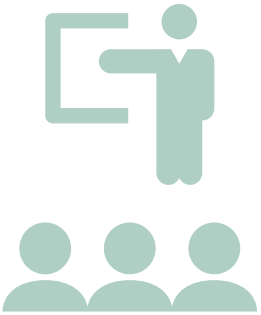
27 / 59

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Faire Migration sicherstellen

Ensuring Fair Migration

30 / 62



© iStock.com/appleuzr © iStock.com/-VICTOR-

Wie sich IQ am Programm der Metropolis Konferenz beteiligt

How IQ is contributing to the programme of the Metropolis Conference

INHALT
TABLE OF CONTENTS

08 Forschungs- und praxisbasierte Unterstützung für Migrationspolitik seit 1996. Ein Gastbeitrag des Leitungsteams von Metropolis International
40 Enhancing migration policy through research and practice since 1996. Guest contribution by the leadership team of Metropolis International

12 Jürgen Schröder leitet die Task Force zur Organsiation der Metropolis Konferenz in Berlin. Im Interview erläutert er die Vorbereitung der Veranstaltung.
44 Jürgen Schröder heads up the task force organising the Metropolis Conference in Berlin. In this interview, he outlines the preparations for the event.

16 Astrid Ziebarth, Senior fellow beim German Marshall Fund, erläutert im Interview, wie sich Technologie bereits heute auf Migrant*innen auswirkt.
48 Astrid Ziebarth, a Senior Fellow at the German Marshall Fund, explains the impact technology is already having on migrants and refugees today.

18 Wie sich Umweltveränderungen auf Migration auswirken. Ein Interview mit der Geographin Felicitas Hillmann
50 How environmental changes impact on migration. An interview with geographer Felicitas Hillmann

21 COVID-19 hat gezeigt, in welchem Maße wohlhabende Länder von zugewanderten Arbeitskräften im Gesundheitswesen abhängig sind. Ein Gastbeitrag der Humangeographin Margaret Walton-Roberts
53 COVID-19 has revealed the degree to which wealthy nations are dependent on immigrant health care workers. Guest article by human geographer Margaret Walton-Roberts

24 Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat 2013 UnionMigrantNet gegründet, um Migranten bei der Einforderung ihrer Rechte am Arbeitsplatz zu unterstützen. Gastbeitrag von EGB-Confederal Secretary Ludovic Voet
56 The European Trade Union Confederation (ETUC) and its affiliates joined forces in 2013 to create UnionMigrantNet to help migrants claim their rights at work. Guest contribution by ETUC Confederal Secretary Ludovic Voet

27 Der Globale Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration ist eine der bedeutendsten Erklärungen, in denen eine Agenda zu den Themen Gerechtigkeit und Fairness gefordert werden. Ein Gastbeitrag des Co-Chairs von Metropolis International Paul Spoonley über faire Migration
59 One of the most significant statements calling for an agenda to deal with issues of fairness and equity is the Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration. A guest article by Metropolis International Co-Chair Paul Spoonley on fair migration

30 Wie sich das Netzwerk IQ am Programm der Metropolis Konferenz beteiligt – ein Überblick.
62 How the IQ Network is contributing to the programme of the Metropolis Conference - an overview.

32 „Alle wollen arbeiten“: Das Netzwerk IQ berät ukrainische Geflüchtete zur Anerkennung ihrer Abschlüsse. Interview mit Projektleiterin Julia Merian
64 “They all want to work“: The IQ network advises Ukrainian refugees on the recognition of their qualifications. Interview with project manager Julia Merian

34 Das IQ Projekt „CHANGE - Arbeiten in Zeiten des Klimawandels“ von LIFE e.V. bildet Frauen mit ausländischen Studienabschlüssen weiter. Gastbeitrag von Projektleiterin Dagmar Laube.
66 The IQ project “CHANGE – Working in times of climate change” run by LIFE e.V. provides continuing vocational education and training for women with foreign degrees. Guest contribution by project manager Dagmar Laube

37 Das IQ Projekt „Faire Integration“ bekämpft unfaire Arbeitsbedingungen und Ausbeutung präventiv. Projektleiterin Olga Klus gibt einen Einblick in die Praxis von „Faire Integration“ Berlin.
69 The IQ project “Fair Integration” fights to prevent unfair working conditions and exploitation. Project manager Olga Klus gives an insight into the practice of „Fair Integration“ Berlin.

MIGRATION VERSTEHEN

ZIEL VON METROPOLIS INTERNATIONAL IST ES, DURCH EMPIRISCHE FORSCHUNG DIE POLITIK VORANZUBRINGEN UND GESELLSCHAFTEN UND ORGANISATIONEN ZU UNTERSTÜTZEN, DIE SICH MIT DEN AUSWIRKUNGEN VON MIGRATION UND VIELFALT AUSEINANDERSETZEN.

Jan Rath, Paul Spoonley und Mihaela Vieru

Metropolis International ist das weltweit größte Netzwerk von Forscher*innen, Regierungsvertreter*innen, internationalen und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich der Migration, Bevölkerungsdiversität und Inklusion/Integration. Die private Wirtschaft spielt eine immer größere Rolle in der Migrationspolitik, insbesondere in Bezug auf den Fachkräftemangel im „globalen Norden". Vor diesem Hintergrund möchten wir diesen so wichtigen Akteur an unserer Arbeit teilhaben lassen und ihn in einen umfassenden sektorübergreifenden Dialog einschließen, von dem alle Beteiligten profitieren: Entsende-, Aufnahme- und Transitgesellschaften sowie die Migranten selbst.

Unser Ziel ist es, durch empirische Forschung die Politik voranzubringen und Gesellschaften und Organisationen zu unterstützen, die sich mit den vielfältigen Auswirkungen von Migration und Vielfalt auseinandersetzen.

Metropolis International ist eine unpolitische Organisation, die sich für das Verständnis und die Beeinflussung der politischen Prozesse im Zusammenhang mit Migration und Vielfalt einsetzt, indem sie eine Plattform für die Zusammenarbeit zwischen Forschung, Politik, Zivilgesellschaft, der Geschäftswelt und Organisationen bietet. Obwohl wir keine spezifischen Ansichten dahingehend vertreten, wie eine bestimmte Gesellschaft mit Migration und Diversität umgehen sollte, können wir anhand von bisheriger Evidenz sagen, dass wohl keine Gesellschaft ihr volles Potenzial ausschöpfen können wird, wenn sie versucht, Migration und die Diversität ihrer Bevölkerung zu unterdrücken oder zu ignorieren. Wir vertreten grundsätzlich die Auffassung, dass blühende und friedliche Gesellschaften in der globalen Welt diejenigen sein werden, die alle Beteiligten ausdrücklich in die Auseinandersetzung mit diesen Dimensionen zum gegenseitigen Nutzen ihrer Bürger*innen, ihrer Migrant*innen und ihrer gesellschaftlichen Minderheiten einbeziehen.

Metropolis International nahm seine Tätigkeit 1996 mit der ersten jährlichen internationalen Konferenz in Mailand auf, die den sektorübergreifenden Dialog über Migration fördern sollte. Damals repräsentierten die Mitglieder weniger als zehn Länder. Seitdem haben wir unsere Aktivitäten auf Forschung und politische Arbeit ausgeweitet, unter anderem durch jährliche Konferenzen und eine Vielzahl von Seminaren und Webinaren, die sich auf diverse Themen konzentrieren, die von unseren Mitgliedern und Zielgruppen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene ermittelt werden.

Was als ein von Nordamerika und Europa dominiertes Netzwerk begann, ist heute globaler ausgerichtet, mit einer starken Beteiligung nicht nur aus der Europäischen Union und Nordamerika, sondern auch aus dem asiatisch-pazifischen Raum, und mit den Anfängen von Netzwerken in Lateinamerika, Afrika und dem Nahen Osten. Wir leben in einer vernetzten Welt, doch wenige Aspekte sind in der heutigen Zeit so sehr globaler Natur wie Migration. Daher können wir es uns nicht leisten, bei dahingehenden Entscheidungen die Stimmen mancher außen vor zu lassen. Ob sie nun verschiedene Sektoren und verschiedene Regionen der Welt vertreten, diese Stimmen sind unerlässlich für eine informierte und nachhaltige Entscheidungsfindung in Bezug auf Migration und Diversität, sowohl direkt als auch indirekt, auf nationaler, regionaler oder internationaler Ebene.

Unser Vorzeigeevent ist die International Metropolis Conference, die seit 1996 jedes Jahr in verschiedenen Städten dieser

Welt stattfindet. Bis jetzt haben wir Konferenzen in Kanada, den USA, Mexiko, Japan, Australien, Israel, Dänemark, Italien, Österreich, der Schweiz, den Niederlanden, Portugal (einschließlich den Azoren), Norwegen, Finnland und Deutschland abgehalten.

INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Nach der pandemiebedingten Pause freuen wir uns auf die Rückkehr zum Präsenzdialog und werden, mit der Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, vom 4.-9. September 2022 in Berlin unsere 25. Konferenz veranstalten. Die Bestimmung des Gastgebers der jährlichen Konferenz erfolgt durch ein Bieterverfahren mit verschiedenen Akteuren aus aller Welt (z. B. nationale und lokale Regierungen, Forschungs- oder Bildungsinstitutionen, zivilgesellschaftliche Organisationen), die den Wert und das einmalige Potenzial der durch die International Metropolis Conferences und das dazugehörige Netzwerk entstehenden sektorübergreifenden und internationalen Zusammenarbeit erkennen.

Metropolis International versucht, die wichtigsten Trends, gesellschaftlichen Herausforderungen und gemeinsamen Erfahrungen in der Welt zu identifizieren und zu diskutieren, die auf unterschiedliche Weise Migration und Vielfalt betreffen (z. B. Klimawandel, Bevölkerungs- und Wirtschaftswandel, technologische Entwicklungen, Konflikte usw.), und untersucht die Auswirkungen auf Politik und Praxis, indem es sich auf die beste verfügbare inter- und multidisziplinäre Forschung stützt.

Dies erreichen wir, indem wir erfahrene Forscher*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen, politische Entscheidungsträger*innen, Fachleute und Menschen aus Wirtschaft und migrantischen Communities zusammenbringen. Minister*innen, Staatsoberhäupter, Bürgermeister*innen, hochrangige Mitglieder der UN, Botschafter*innen, Führungskräfte der Zivilgesellschaft, Journalist*innen sowie zahlreiche Fachleute aus der Politik, Forscher*innen und Studierende wurden an den Tisch von Metropolis International eingeladen, um ihre Perspektiven zu diskutieren, zu problematisieren und mit dem Publikum zu teilen. Die 800 bis 1300 Teilnehmer*innen der jährlichen Konferenzen tragen zur Gestaltung des Workshop-Programms bei, das in der Regel etwa 70 bis 80 Workshops zu einer Fülle von Themen im Zusammenhang mit Migration, Mobilität und deren Steuerung, Integration, Inklusion und Vielfalt umfasst. Solche Workshops müssen sektorübergreifend und international sein, d.h. sie müssen Referent*innen aus den Bereichen Politik, Forschung, Zivilgesellschaft und Geschäftswelt und aus mehr als einem Land einschließen.

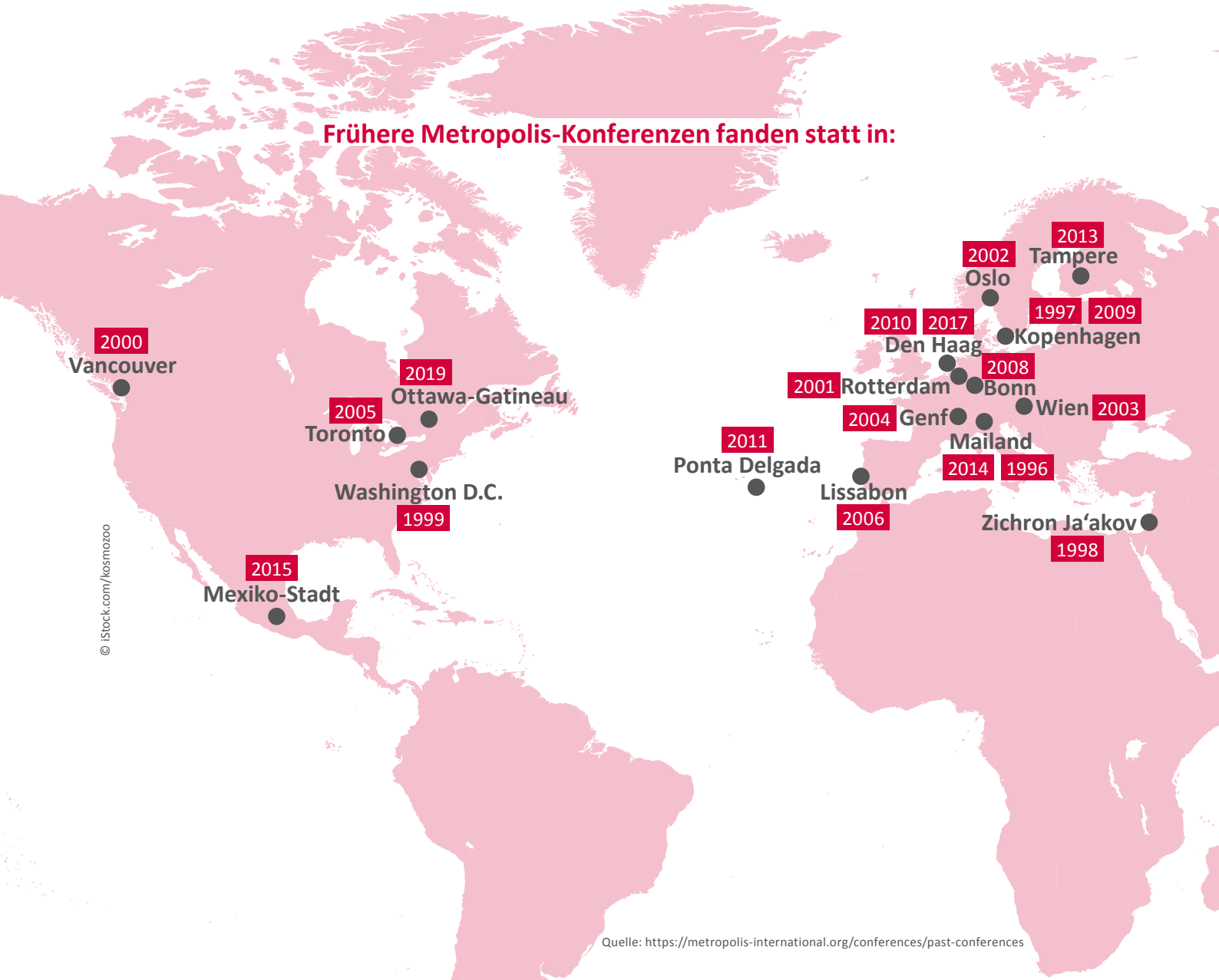
Seit 1996 hat sich vieles verändert. Dies liegt zum Teil daran, dass unsere Organisation ihre Aktivitäten und Mitgliederzahl weiter ausgebaut hat, um eine globale Reichweite zu garantieren, anstatt sich in erster Linie auf Nordamerika und Europa zu konzentrieren. Wir sind uns der unterschiedlichen Interessen der Beteiligten, aber auch der Verflechtung der Themen und der Auswirkungen politischer Entscheidungen über Länder und Regionen hinweg bewusst und wollen diese auf sachkundige, nachhaltige und kooperative Weise angehen. Wir fördern auch innovative Themen und Ansätze, eine Reihe von Formaten für den Austausch von Informationen und Erkenntnissen, attraktive Konferenz- und Seminarprogramme und suchen ständig nach neuen Stimmen, die eine große Bandbreite an Erfahrungen und Sichtweisen mitbringen.

So ist es beispielsweise einer der Vorzüge unserer Konferenzen, dass der Gastgeber ein aktiver Mitorganisator ist, der gemeinsam mit Metropolis International das Event plant. Der Gastgeber hat die Möglichkeit, bei der Auswahl der Konferenzthemen eine führende Rolle zu spielen, seine Stärken zu präsentieren und mit den Teilnehmer*innen Herausforderungen zu erörtern sowie generell die Metropolis International-Plattform für die Zusammenarbeit bei Themen von Interesse zu nutzen. Diese lokalen Prioritäten und Abwägungen spiegeln sich in der Regel auch in dem Plenar- und Keynote-Programm. Als die Konferenz in Den Haag stattfand, der Stadt des Friedens und der Gerechtigkeit, enthielt die Agenda Themen wie die Durchsetzung von Menschenrechten, die Rolle der Streitkräfte und Themen der Gerechtigkeit. Die Azoren dagegen sind eine Inselgruppe im Atlantik, die eine erhebliche Auswanderung der Bevölkerung erlebt haben. Die dortige Konferenz bezog sich vor allem auf transnationale Beziehungen, Arbeitskosten und Rückkehrmigration. In Mexiko-Stadt, einem Ort multidirektionaler Migration, spielten die Handlungsfähigkeiten der Migrant*innen eine Schlüsselrolle, was sich auch in der dortigen Konferenz widerspiegelte.

MIGRATION UND ARBEITSMARKT

2018 fand die Konferenz in Australien statt. Dort fokussierte sich die Konferenz auf die Beziehungen zwischen Migrant*innen und indigenen Völkern, da dies dort ein zentrales zivilgesellschaftliches Themenfeld ist. In Deutschland steht neben internationaler Kooperation für faire Migration auch die Verbindung zwischen Migration und dem Arbeitsmarkt ganz oben auf der Tagesordnung. Dementsprechend sind in diesem Jahr diese Themen Schwergewichte der Konferenz.

Der Kontext und die Art von Mobilität und Migration verändern sich, und damit auch die Themen. Metropolis International möchte an der vordersten Front dieser Entwicklungen stehen und strebt danach, genau diese Entwicklungen im Hinblick auf die kurz-, mittel- und langfristigen politischen Folgen zu betrachten. Die Unterzeichnung des Globalen Pakts für sichere, geordnete und reguläre Migration durch die UN-Mitgliedsstaaten im Jahr 2018 hat sich beispielsweise schnell im Programm unserer Konferenz in Ottawa im darauffolgenden Jahr und in anderen politischen Diskussionen niedergeschlagen. >>

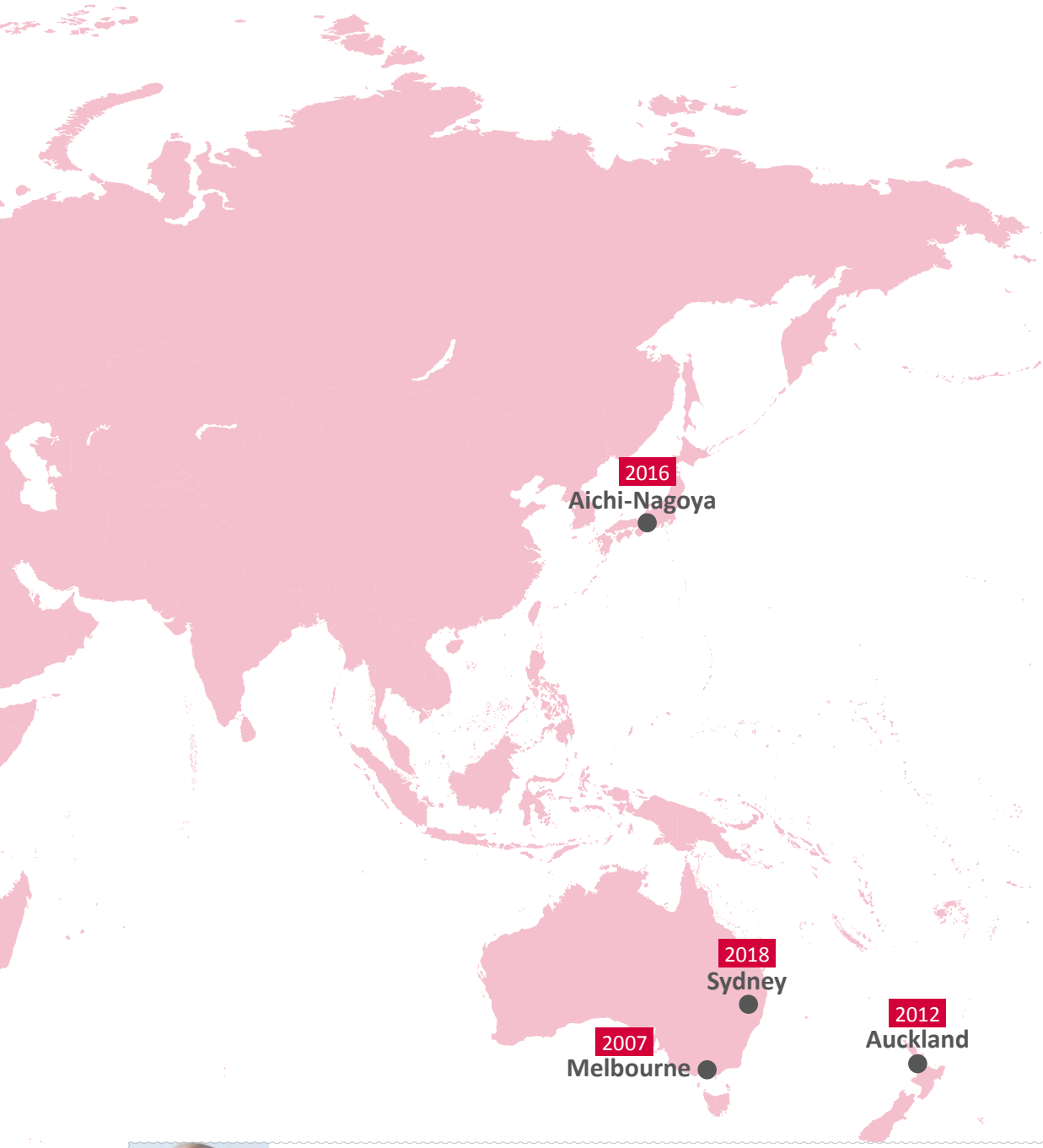


Quelle: https://metropolis-international.org/conferences/past-conferences

Der Krieg in Syrien und der Strom von Geflüchteten in umliegende Länder wie Libanon, die Türkei und den Irak sowie nach Europa hat in den Konferenzen dieses Zeitraumes die zentrale Rolle gespielt. Selbstverständlich wird auf der diesjährigen Konferenz in Berlin die russische Invasion in die Ukraine sowie die daraus resultierende Flucht- und Vertriebenenkrise großer Bevölkerungsgruppen diskutiert werden. Die Mitglieder und Teilnehmenden von Metropolis International wollen nicht nur die Ursachen und Folgen solcher Bevölkerungsbewegungen verstehen, sie wollen auch begreifen, wie Aufnahmeländer und Staaten, die unter anderem von erzwungener Migration betroffen sind, auf solche Menschenströme und Ereignisse reagieren. Der Aufstieg populistischer und nationalistischer Bewegungen der vergangenen Jahrzehnte hat zur Dämonisierung von Migration und Migrant*innen geführt und bewirkt, dass Gesellschaften als der Diversität abgeneigt erscheinen. Unabhängig davon, welchen Situationen Gesellschaften ausgesetzt sind, gibt es einige Erfahrungen und bleibende Herausforderungen, die sich sowohl auf Migration als auch auf aktuelle und zukünftige gesellschaftliche Veränderungen beziehen, die stets gleichbleiben. Dazu gehören die Bereitstellung von Unterkünften, Bildung, Arbeitsplätzen, Gesundheitsversorgung und anderen relevanten Leistungen für verschiedene Bevölkerungsgruppen, darunter auch Neuankömmlinge. Regierungen, zivilgesellschaftliche Institutionen und Organisationen, Universitäten und Unternehmen spielen eine Schlüsselrolle bei Prozessen und Folgen der Ankunft und der Niederlassung.

Seit nun mehr als zwei Jahrzehnten ist Metropolis International dank Akteuren verschiedener Sektoren und Teile der Welt eine kritische Plattform für Diskussionen über Migration und Diversität. Durch dieses wachsende Netzwerk von Fachleuten in diesem Bereich, die sich zum Austausch von Fachwissen zusammenfinden, werden politische Innovationen, Forschungskooperationen und evidenzbasierte Praktiken in einer Weise gefördert, die für alle Beteiligten von Nutzen ist. Wir setzen diese Arbeit fort, indem wir unsere Sektionen in Nordamerika, Europa und Asien-Pazifik stärken und indem wir uns weiterhin für die Entwicklung unserer Sektionen in anderen Teilen der Welt wie Lateinamerika, Afrika und dem Nahen Osten einsetzen.

https://metropolis-international.org/



© Jan Rath

Prof. Dr. Jan Rath

ist Co-Vorsitzender von Metropolis International, Lehrstuhlinhaber der Soziologie an der Universität Amsterdam und auch Prof. J.A.A. van Doorn Chair an der Erasmus-Universität Rotterdam (EUR). Er ist auch Van Doorn Fellow am Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences (NIAS), einem der Institute der Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW).

www.janrath.com

© Paul Spoonley

Distinguished Prof. E. Paul Spoonley

ist Co-Vorsitzender von Metropolis International und Distinguished Professor Emeritus sowie Honorary Research Associate am College of Humanities and Social Sciences an der Massey University in Neuseeland. Er ist auch ein Fellow der Royal Society of New Zealand und war Fulbright Senior Scholar an der University of California Berkeley. Seit Juni 2022 ist er Co-Direktor des He Whenua Taurikura National Centre of Research Excellence for Preventing and Countering Violent Extremism.

https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Spoonley

Mihaela Vieru

lehrt im Fachbereich Geografie und Umweltforschung an der Carleton University in Ottawa, Kanada und leitet das Sekretariat von Metropolis International.

IMCB22

„MITEINANDER KOOPERIEREN IST ZENTRALES ERFORDERNIS UNSERER ZEIT“

JÜRGEN SCHRÖDER LEITET DIE TASK FORCE ZUR VORBEREITUNG DER METROPOLIS KONFERENZ IN BERLIN. IM INTERVIEW ERLÄUTERT ER DIE VORBEREITUNG DER VERANSTALTUNG, BLICKT ZURÜCK AUF DIE KOOPERATION ZWISCHEN DEM NETZWERK IQ UND DEM METROPOLIS-PROJEKT UND ERKLÄRT, WESHALB INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT GERADE BEI AKTUELLEN UND KÜNFTIGEN MIGRATIONSPROZESSEN UNABDINGBAR IST.

Herr Schröder, Sie waren über zehn Jahre in das Förderprogramm IQ involviert und sind seit einiger Zeit auch für Deutschland Mitglied der Steuerungsgruppe von Metropolis International. Für den Herbst 2022 konnten Sie die 25. Internationale Metropolis Konferenz nach Berlin holen. Gewähren Sie uns doch mal einen Einblick in die Vorbereitungen einer solch großen Konferenz.

Jürgen Schröder: Zunächst einmal freue ich mich sehr darüber, dass sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entschieden hat, dieses international bedeutsame Netzwerk nach Berlin einzuladen und zukunftsorientiert bedeutende Themen im Bereich Migration und Integration zu diskutieren. Ich erinnere mich gut an die Konferenz 2015 in Mexico City. Sie war geprägt vom massenhaften Zustrom Geflüchteter nach Europa und insbesondere nach Deutschland. Wir haben dort viel Bewunderung erleben dürfen, wie Deutschland diese gewaltige Aufgabe bewältigt. Dort wuchs auch die Idee heran, die Konferenz nach Berlin zu holen. Nach 2008 in Bonn ist sie nun zum zweiten Mal in Deutschland.

Was ist nötig, um solch eine Veranstaltung zu planen und zu organisieren?

Schröder: Man nehme ein gutes Team, verlässliche Agenturen, eine ganze Portion Hartnäckigkeit und Durchsetzungswillen, eine solide Finanzierung und die Bereitschaft, für eine Weile auf Freizeit und Privatleben zu verzichten, dann hat man schon mal eine gute Grundlage. Mit der eigens für die Konferenz eingerichteten Task Force haben wir ein ausgezeichnetes Team zusammengestellt.

Wie setzt sich das Team zusammen?

Schröder: Es setzt sich aus Vertreter*innen des IQ Netzwerkes, des BMAS und der TU Berlin zusammen. Wir stimmen uns eng mit der Steuerungsgruppe von Metropolis International ab. Über 70 Workshops, vier Pre-working groups zu den Hauptthemen der Konferenz, zwei internationale Symposien, ein der Konferenz vorgeschaltetes Doktorand*innen-Forum, Study-Touren, sechs Plenarsitzungen zu migrationspolitischen Schlüsselfragen, ein High-level Forum und ein anspruchsvolles Begleitprogramm zu organisieren, ist für uns alle eine gewaltige Herausforderung. Aber ich bin sicher, es wird eine tolle Konferenz!

Das Netzwerk IQ hat sich schon in der Vergangenheit auf Metropolis-Konferenzen engagiert und war dort zum Beispiel mit Workshops präsent. Wie ist diese Kooperation zwischen IQ und Metropolis International entstanden?

Schröder: Metropolis International ist traditionell ein stark vom wissenschaftlichen Austausch geprägtes Netzwerk. Es versteht sich als unabhängig und dem freien Austausch von Forschung,

© iStock.com/A-Digit

Politik und Zivilgesellschaft verpflichtet. Mit dem Engagement des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben wir dem Blick auf die arbeitsmarktpolitischen Zusammenhänge im Feld der Migration und Integration ein stärkeres Augenmerk verliehen. Deutschland konnte die großen Herausforderungen 2015, und übrigens auch die aktuellen Herausforderungen, nur bewältigen, weil wir über ausgezeichnete Migrations-Netzwerkstrukturen verfügen, mit hoch qualifizierten und engagierten Kolleg*innen. Das Förderprogramm IQ stand und steht immer noch für seine qualitativ hochwertigen Angebote in den zentralen migrations- und integrationspolitischen Handlungsfeldern: der Sprachförderung, und hier insbesondere seit 2016 mit der berufsbezogenen Sprachförderung, der Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, den Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes und den Angeboten in den Bereichen Diversity und Migrant*innenökonomie. Was lag näher, als diese Kompetenzen in das Metropolis-Projekt einzubringen, über unsere Erfahrungen zu berichten, von den internationalen Partnern zu lernen und Kooperationen zu schließen?

Wann war IQ das erste Mal auf einer Konferenz präsent und in welcher Form?

Schröder: IQ war das erste Mal 2009 auf der Internationalen Metropolis Konferenz in Kopenhagen vertreten. Wir haben dort verschiedene Workshops in den Handlungsfeldern Sprachförderung, interkulturelle Kompetenzentwicklung und Migrant*innenökonomie angeboten.

Welche inhaltlichen Schnittmengen gibt es zwischen Metropolis International und dem Netzwerk IQ?

Schröder: Die Diskussionen im Rahmen der Metropolis Konferenzen waren immer stark von den Entwicklungen im Bereich der Fluchtmigration und den Auswirkungen insbesondere in den Zielländern geprägt. Dabei wurden natürlich die unterschiedlichen Herangehensweisen und Lösungskonzepte sichtbar. Diese reichten von Abschottung und Isolation bis hin zu einer ausgeprägten Integrationskultur und einer starken Rolle der Non-Profit-Organisationen wie zum Beispiel in Kanada und Australien.

Beides klassische Einwanderungsländer…

Schröder: In der Tat. Deutschland musste erst in die Rolle eines Einwanderungslandes hineinwachsen. Die Schnittstellen lagen auf der Hand. Die Entwicklung von sprachlichen Kompetenzen hat in Deutschland einen hohen Stellenwert. Lange Zeit standen die Integrationskurse im Mittelpunkt. Die Entwicklung und Förderung von interkulturellen Kompetenzen, insbesondere bei den zentralen Arbeitsmarktakteuren, gewann zunehmend an Bedeutung und auch die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlüssen rückte immer mehr in den Fokus

>>

© iStock.com/DrAfter123

der Diskussionen und des Erfahrungsaustausches im Rahmen der Metropolis Konferenzen.

Welche Impulse gingen für das Netzwerk IQ von der Zusammenarbeit mit Metropolis International und der Präsenz auf den Konferenzen aus? Gab es zum Beispiel IQ Projekte, die durch Metropolis-Konferenzen inspiriert und dann in Deutschland umgesetzt wurden?

Schröder: Wir konnten sowohl als Bundesregierung als auch als Netzwerker*innen sehr viel Nutzen aus der Kooperation ziehen und verschiedene Impulse für unsere Arbeit mitnehmen. Ich würde das gerne an drei Beispielen festmachen: Ein IQ Projekt der Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH aus Augsburg hat sich schon sehr früh im Metropolis Projekt engagiert. Mit der Brain Waste-Studie hat es einen wichtigen Grundstein für das spätere Anerkennungsgesetzt gelegt. Hier sind die Erfahrungen

anderer Länder und Organisationen mit eingeflossen. Diese hatten oft ihren Ursprung in der Zusammenarbeit im Rahmen von Metropolis. Seit 2016 haben wir die berufsbezogene Sprachförderung gesetzlich verankert. Eine wichtige Rolle hat dabei die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch des IQ Netzwerkes gespielt. Auch sie hat sich sehr im Metropolis Projekt und auf den Konferenzen engagiert und die Erfahrungen anderer Länder in ihrer Arbeit berücksichtigt. Und schließlich: Während die Gründung von Unternehmen durch Migrant*innen in Deutschland leider oft nur ein Randthema ist, hat sie in anderen Ländern traditionell einen anderen, deutlich höheren Stellenwert. Hier konnte die Fachstelle Migrantenökonomie viel Honig für ihre Arbeit saugen und mit viel Geduld und Engagement dafür sorgen, dass diesem Handlungsfeld in Deutschland arbeitsmarktpolitisch mehr Beachtung geschenkt wurde.

Gab es umgekehrt IQ Angebote, die dann von anderen Staaten oder Akteuren kopiert und umgesetzt wurden?

Schröder: Dazu liegen uns leider nicht allzu viele Informationen vor. Wir wissen aber insbesondere von unseren kanadischen und australischen Kolleg*innen, dass die in Deutschland entwickelten Konzepte im Bereich der Sprachförderung, der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und der interkulturellen Kompetenzentwicklung mit großem Interesse verfolgt wurden. In einer gemeinsamen Broschüre haben zudem kanadische Netzwerker*innen und das Netzwerk IQ die jeweiligen Integrationskonzepte gegenübergestellt und über die Erfahrungen und Ergebnisse berichtet.

Auf welche Resonanz stieß das Netzwerk IQ mit seinen Angeboten auf den Metropolis-Konferenzen?

Schröder: Die Resonanz war und ist sehr positiv. Das wird unter anderem darin sichtbar, dass Anne Güller-Frey von Tür an Tür in Augsburg als Vertreterin des IQ Netzwerkes und ich selbst, als Vertreter des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, im Jahr 2015 eingeladen wurden, in der Steuerungsgruppe von Metropolis International mitzuwirken. Ein Meilenstein der Zusammenarbeit war ein gemeinsames, internationales IQ Symposium mit dem Titel „Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten in Deutschland und Europa. Herausforderungen, Perspektiven, Chancen“, das 2016 in Berlin in Kooperation zwischen dem IQ Netzwerk und Metropolis International ausgerichtet wurde und große nationale sowie internationale Beachtung gefunden hat. Viele Teilnehmer*innen der Internationalen Metropolis Konferenzen sind für dieses Symposium nach Berlin gekommen. Darüber hinaus war Metropolis International mit mehreren Vertreter*innen auch in beide IQ Kongresse in den Jahren 2014 („Gekommen, um zu bleiben - Zur Zukunft der Integration in Deutschland“) und 2016 („Migration bewegt – Menschen I Gesellschaft I Politik“) involviert.

Was kann Deutschland von anderen Ländern und vergleichbaren Förderprogrammen lernen?

Schröder: Voneinander lernen ist wichtig, miteinander kooperieren ist mindestens genauso wichtig und ein zentrales Erfordernis unserer Zeit. Wir stehen im Bereich der internationalen Migration vor gewaltigen Herausforderungen, die wir, meines Erachtens, derzeit in ihrer Tragweite nur erahnen können.

Welche Faktoren werden sich auf internationale Migrationsbewegungen auswirken?

Schröder: Multiple Krisen werden das Geschehen genau so nachhaltig beeinflussen, wie die klimabedingten Wanderungsbewegungen und die technologischen Veränderungen in unserer Lebensumwelt. Wie können die damit verbundenen Prozesse nachhaltig und fair gestaltet werden, fair für die betroffenen Menschen, ihre Herkunftsländer und die aufnehmenden Gesellschaften? Wie können Fehler der Vergangenheit vermieden werden, als Arbeitskräfte geholt wurden und Menschen gekommen sind? Diese Fragen bedürfen einer gemeinsamen Strategie, sie brauchen den Austausch, Kooperation und Vernetzung. Deutschland ist gut beraten, den internationalen Austausch zu suchen, voneinander zu lernen und aufeinander zuzugehen. Metropolis International bietet dafür eine hervorragende Plattform: transnational, interdisziplinär und unabhängig. Die 25. Internationale Metropolis Konferenz 2022 in Berlin kann dafür ein Türöffner sein und wichtige Akzente setzen. Sich dafür als Team einzusetzen, ist alle Mühe wert!

Die Fragen stellte Markus Fels.

© Jürgen Schröder

Jürgen Schröder

arbeitet im Referat „Grundsatzfragen der Migrations- und Integrationspolitik“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Er ist Leiter des Organisationsteams der Internationalen Metropolis Konferenz 2022 – Berlin.

MIGRATION UND TECHNIK

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

„TECHNOLOGIEN SIND NIE NEUTRAL“

DIE DIGITALISIERUNG UND DER TECHNOLOGISCHE WANDEL VERÄNDERN JEDEN ASPEKT UNSERER GESELLSCHAFT UND WIRTSCHAFT UND AUCH DIE MIGRATIONS- UND FLÜCHTLINGSPOLITIK IST HIER KEINE AUSNAHME. IM INTERVIEW ERLÄUTERT ASTRID ZIEBARTH, SENIOR FELLOW BEIM GERMAN MARSHALL FUND, WIE SICH TECHNOLOGIE BEREITS HEUTE AUF MIGRANT*INNEN UND GEFLÜCHTETE AUSWIRKT.

Digitale Technologien verändern alle Bereiche der Gesellschaft – auch die Migrations- und Fluchtpolitik. Ein Beispiel sind Systeme, die Migration besser vorhersagen sollen. Wer setzt solche Systeme ein und wie funktionieren sie?

Astrid Ziebarth: Nicht erst seit 2015 besteht großes Interesse bei verschiedenen Akteur*innen, Wanderungsbewegungen mit Hilfe von Technologien besser voraussagen zu können. Die Motivationen dahinter sind so vielfältig wie die Akteur*innen, seien es Regierungen in Ziel- oder Transitländern oder Institutionen wie UNHCR oder IOM, die europäische Asylbehörde oder NGOs. Alle eint der Wunsch, sich besser vorbereiten zu können. Worauf genau und was das im Einzelnen an Maßnahmen heißt, ist aber höchst unterschiedlich und sehr politisch. Auch die Methoden, Zeithorizonte und Aussagekraft der Modelle sind ganz unterschiedlich. So nutzen und kombinieren einige Modelle KI-gestützte Analyse von Big Data-Quellen wie Satellitendaten oder Google-Suchanfragen, öffentlich zugängliche Statistiken, oder, wie das **UNHCR Jetson Projekt**, auch Ziegenmarktpreise im Herkunftsland, die auf eine mögliche Wanderung der Ziegenverkäufer hinweisen könnten.

Migrations- oder Fluchtbewegungen vorherzusagen ist das eine, sie zu bewerten und Reaktionen darauf festzulegen das andere. Welche politische Dimension haben diese Frühwarnsysteme?

Ziebarth: Erstmal ist ganz wichtig festzuhalten, dass Technologien nie neutral sind und in einen sozio-technologischen Kontext eingebettet sind. Das heißt man muss immer fragen: Wer ist in die Entwicklung von Anwendungen wie Prognosemodellen eingebunden und wer nicht, wie funktionieren die Anwendungen oder Modelle genau und welche Daten werden verwendet und warum, was sind die Motivationen der Akteur*innen für so ein Modell, und wer entscheidet letztlich über die Maßnahmen, die ergriffen werden sollen? Prognosemodelle könnten zum Beispiel die eine Regierung veranlassen, mehr Budget für Asylverfahren einzustellen, eine andere würde den Grenzschutz verstärken. Die Festlegung, wann und für wen Vertreibung oder Migration ein „Risiko“ oder eine „Krise“ darstellt, ist von Natur aus politisch und kontextabhängig.

In der Schweiz gab es ein Pilotprojekt, bei dem Asylsuchende mit datengestützten Methoden den Kantonen zugewiesen wurden und nicht mehr nach dem Zufallsprinzip. Was hat es damit auf sich?

Ziebarth: Es gibt mittlerweile verschiedene Projekte, die datengestützte Matching-Projekte erproben oder anwenden, zum Beispiel das **Annie Moore** Projekt in den USA, das Schweizer Projekt **Geo Match** vom Immigration Policy Lab oder seit 2021 das **Match’in Pilot Projekt** in Deutschland. Die Idee hinter diesen Projekten ist, dass maschinelles Lernen als Teil einer Software helfen kann, schneller und bessere Zuweisungen oder Matchings zu ermöglichen: Asylsuchende oder anerkannte Geflüchtete kommen in Kommunen, in denen die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmöglichkeit - im Schweizer Beispiel - basierend auf ihrem Profil am größten ist. Dadurch wird idealiter auch die Verwaltung entlastet. Die letztendliche Zuweisungsentscheidung ist aber weiterhin in menschlicher Hand.

Inwieweit kann der Integrationsprozess insgesamt durch solche Systeme verbessert werden? Beim Matching stehen ja potenzielle Beschäftigungserfolge im Vordergrund, während andere Faktoren wie zum Beispiel regionale Präferenzen der Geflüchteten nicht berücksichtigt werden.

Ziebarth: Die Matching-Systeme wie GeoMatch wurden auf den Daten von bereits vermittelten Asylsuchenden trainiert, die in Kantonen gut in den Arbeitsmarkt gefunden haben. Für die Integration ist ein Arbeitsplatz natürlich ein wichtiger Faktor, aber es zählen auch andere, wie zum Beispiel Präferenzen von Asylsuchenden. Diese Präferenzen sind technisch auch in

solche Modelle integrierbar, aber dazu müssten Verwaltungen diese Präferenzen oder Daten erstmal abfragen und inkludieren wollen. Da sind wir wieder bei dem sozio-technologischen Rahmen von Anwendungen- wer bestimmt welche Daten erhoben oder verwendet werden und warum? Das Match'In Projekt möchte zum Beispiel Kriterien in ihr Modell einbeziehen, die Asylbewerber*innen als relevant erachten.

Matching-Projekte sind also eine Verknüpfung von Technologie, Migration und Arbeitsmarkt. Was sind denn andere?

Ziebarth: Die Arbeitsmärkte sind im Wandel. Die Pandemie hat Entwicklungen wie zum Beispiel „remote work" oder Plattformarbeit verstärkt. Bei Arbeitsmigration können wir uns im digitalen Zeitalter verstärkt fragen, wohin die Arbeit migriert und wohin der Mensch. Das war natürlich auch vor der Pandemie schon so – Stichwort Outsourcing – aber Plattformarbeit die ortsunabhängig verrichtet werden kann, wie zum Beispiel Übersetzungsarbeit oder Coden, könnten letztlich auch Arbeitsmöglichkeiten sein für Menschen, die zuvor keine Einkommensperspektive für sich gesehen haben in ihrem Land. Oder es ermöglicht Menschen, aus anderen Ländern heraus zu arbeiten. Mittlerweile haben mehr als 20 Länder digitale Nomadenvisa. Das ist die positive Lesart.

Und die negative?

Ziebarth: Nicht alle haben die Mittel, wie zum Beispiel einen Laptop oder Internetverbindung, oder die Bildung, überhaupt an diesen Arbeitsmöglichkeiten teilzunehmen. Dieser Digital divide muss dringend geschlossen werden. Auch Fragen wie der Schutz der Plattformarbeitenden vor Ausbeutung sind wichtig und werden ja auch in verschiedenen Gesetzesinitiativen verstärkt aufgegriffen. Erste Studien zeigen auf, dass vor allem lokale Plattformarbeit, wie zum Beispiel Essenslieferungen, verstärkt auf migrantische Arbeitskräfte zurückgreift. Weitere Verknüpfungen gibt es im HR-Bereich bei der Rekrutierung von Jobs – da wird immer häufiger auf algorithmische Entscheidungssysteme zurückgegriffen, die schon aus der Entwicklung heraus diskriminierend sein können. Daher wird auch der HR-Bereich in der derzeitigen europäischen **KI-Regulierungsvorlage** im High Risk-Bereich verortet.

Welche übergreifenden Empfehlungen geben Sie Akteur*innen, die in der Migrationspolitik auf technologische Lösungen setzen? In welchen rechtlichen und politischen Rahmen sollte die Nutzung solcher Systeme eingebettet sein?

Ziebarth: Zuallererst sollten Akteur*innen sich fragen, welche Herausforderung sie in der Migrationspolitik genau angehen wollen oder müssen. Erst dann sollten sollten sie gucken, welche Ansätze und Handlungsoptionen in Frage kommen, diese Herausforderung anzugehen - das kann technologische Ansätze beinhalten, muss es aber nicht. Man sollte also nicht einem „Techevangelismus" verfallen und glauben, jede Herausforderung könnte technologisch gelöst werden. Wenn technologische Anwendungen genutzt werden, müssen höchste ethische Standards gelten. Migranten und Geflüchtete sind oftmals sehr vulnerable Gruppen. Das sollte zum einen Datensparsamkeit sein, also so wenig wie möglich persönliche Daten sammeln und auf das Datensammeln in verständlicher Sprache hinweisen und Einwilligung erfragen. Vielen ist oftmals gar nicht klar, dass ihre Daten gesammelt werden und wofür, geschweige denn, wie sie Einspruch erheben könnten. Technologische Anwendungen sollten auch inklusiv entwickelt werden und verschiedene Perspektiven, auch die migrantische, aktiv mit einbeziehen. Und Akteur*innen sollten genau erklären können, auf welchen Annahmen ihre algorithmischen Modelle beruhen und ob die verwendeten Datensätze auf Bias oder Datenverzerrung untersucht wurden.

Warum ist es wichtig, dass politische Entscheidungsträger*innen und andere migrationspolitische Akteur*innen künftig bilingual sind, d.h. sowohl die Sprache der Digitalisierung als auch der Politik sprechen?

Ziebarth: Technologischer Wandel und Digitalisierung schreiten schneller voran als die Politik, das ist einfach so. Es gibt eigentlich kein Politikfeld, das nicht davon beeinflusst ist. Die Zusammenhänge und Anwendungen werden immer komplexer, der Rahmen des Verstehbaren verschiebt sich zunehmend. Da braucht es die Zweisprachigen, die sowohl ein gutes Verständnis von Technologien haben als auch die Zusammenhänge im Flucht- und Migrationsbereich verstehen. Darum geht es uns auch in unseren Projekten wie der Migration Strategy Group zu Tech und Migration. Wir bringen migrationspolitische Akteur*innen in Austausch mit Technologie-Experten und befinden uns gemeinsam im Turbolernkurs zu Tech und Migration.

Die Fragen stellte Markus Fels.

Weitere Informationen:
https://www.gmfus.org/find-experts/astrid-ziebarth

https://www.gmfus.org/news/ai-digital-identities-biometrics-blockchain-primer-use-technology-migration-management

© Astrid Ziebarth

Astrid Ziebarth

ist Senior Fellow für Technik und Gesellschaft am Standort Berlin des German Marshall Fund of the United States. Sie konzentriert sich auf die Frage, wie sich Digitalisierung und Zukunftstechnologien auf die Gesellschaft auswirken. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Migration und Migrationspolitik sowie der Zukunft der Arbeit. Sie leitet die Migration Strategy Group, ein Projekt der Bertelsmann Stiftung, des German Marshall Fund und der Robert Bosch Stiftung.

„WIR MÜSSEN RAUS AUS UNSERER KOMFORTZONE!“

IM INTERVIEW ERLÄUTERT DIE MIGRATIONSFORSCHERIN FELICITAS HILLMANN, WIE SICH UMWELTVERÄNDERUNGEN AUF MIGRATION AUSWIRKEN, WESHALB DIESE KOMPLEXEN ZUSAMMENHÄNGE NUR DURCH INTERDISZIPLINÄRES DENKEN VERSTANDEN WERDEN KÖNNEN – UND WARUM DIE BEVÖLKERUNG DES GLOBALEN NORDENS IHRE MOBILITÄTSANSPRÜCHE GENAUER ÜBERDENKEN SOLLTE.

Sie haben 2014 - 2017 in einer empirischen Fallstudie das Zusammenspiel von Umweltwandel und Migration untersucht und dabei unter anderem die Stadt Keta und Umgebung, die am Golf von Guinea in Ghana liegen, genauer in den Blick genommen. Warum gerade Keta?

Felicitas Hillmann: Ich habe 2009 damit begonnen, mich mit der Frage zu beschäftigen, was Umweltwandel für künftige Migration bedeuten könnte. Das war ganz am Anfang der Debatte in Deutschland. Mit Kolleg*innen der Universität Bremen haben wir 2014 zwei Orte ausgesucht, die schon sehr stark von Umweltwandel in Küstengebieten betroffen waren. Das war Keta am Golf von Guinea in Ghana. Und der zweite Ort war Semarang an der Nordküste Javas in Indonesien. Wir wollten verstehen, wie der Zusammenhang zwischen diesen beiden sehr umfassenden Themen ist. Sowohl beim Umweltwandel als auch bei der Migration haben wir das Problem, dass wir keine One-size-fits-all-Definitionen zur Hand haben und oft keine Messdaten haben, weder zu Klima noch zu Migration. Je kleinräumiger der Untersuchungsgegenstand beim Klimawandel wird, umso schwieriger wird es, zuverlässige Daten zu erhalten. Bei der Migration ist es ähnlich, denn die politische Definition, was Migration ist, bezieht sich in der Regel auf die nationale Ebene, nicht die lokale.

Welche konkreten Forschungsfragen haben Sie aus diesen Vorbedingungen abgeleitet?

Hillmann: Wir wollten wissen, ob es diese Umweltveränderungen gibt: Was können wir messen und beobachten? Und wir wollten herausfinden, ob es einen Zusammenhang zwischen Umweltveränderungen und Migration gibt. Wir konnten diesen Zusammenhang damals noch nicht konkret nachweisen, obwohl alles dafür spricht, dass es ihn gibt.

Wie erklären Sie sich das?

Hillmann: Das liegt daran, dass die Prozesse so komplex sind. Angenommen Sie sind Fischer an der Küste in Keta und Sie haben nebenbei noch ein kleines Feld, das Sie bewirtschaften. An dem Feld merken Sie, dass die Erträge sinken. Aber ist das so, weil es dieses Jahr besonders trocken ist? Man kann oft selbst nicht einschätzen, welche Entwicklung sich hinter solchen Phänomenen verbirgt. Die Fischer haben gemerkt, dass sie weniger Fische in den Netzen haben. Das kann mit dem Klimawandel zusammenhängen. Eine Erklärung im Falle Ketas war aber, dass es die europäischen Trawler waren, die im Golf von Guinea die Küsten abgefischt haben. So greifen verschiedene Prozesse ineinander. Wir konnten also schließlich sehen, dass interne Migration zugenommen hat, aber wir konnten dies nicht direkt dem Umweltwandel zuordnen. Inzwischen wird dieser Zusammenhang vom IPCC-Bericht bestätigt, wir haben damals also die Anfänge einer Entwicklung gesehen.

Sie haben beobachtet, dass in Keta Binnenmigration zugenommen hat. Gab es auch Wanderungen ins Ausland?

Hillmann: Internationale Migration war die große Ausnahme. Noch ist es nicht so, dass Millionen Menschen wegen des Klimawandels aus dem globalen Süden abwandern, die großen Mig-

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rationsbewegungen finden im globalen Süden statt. Wir haben aber herausgefunden, dass die Diaspora eine wichtige Rolle dabei gespielt hat, dass das Thema Klima- und Umweltwandel von den Menschen in Keta stärker wahrgenommen wurde. Die Perspektive von außen half, überhaupt zu verstehen, was vor Ort vor sich geht.

Welche Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen Klimawandel und Migration lassen die Beispiele aus Ghana und Indonesien zu?

Hillmann: Die von uns untersuchten Orte Keta und Semarang zeigen, dass vergleichbare Umweltveränderungen sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Migrationsmuster haben können. In Ghana haben wir eine relativ migrationsaffine Bevölkerung vorgefunden, regionale Migration ist dort auch kulturell verankert. Das war in Indonesien ganz anders. Die Bevölkerung dort hatte eher eine Kultur des „attachment to place". Migration war für diese Menschen überhaupt keine Option. Das liegt aber auch daran, dass Menschen Ressourcen benötigen, um migrieren zu können, zum Beispiel ein soziales Netz, das die Wanderung mitträgt. Wenn Sie in Indonesien am Ufer leben und dort ein kleines Stück Land haben, dann gehen Sie da nicht weg, weil sie woanders kein neues Land bekommen. Und weil es nicht das Vertrauen in den Staat gibt, dass es eine Kompensation gibt.

Was lernen wir aus den Beispielen Keta in Ghana und Semarang in Indonesien über die Komplexität des Zusammenhangs von Umweltwandel und Migration?

Hillmann: Wir lernen, dass wir uns damit noch genauer beschäftigen müssen. Vor allem mit Fragen von Immobilität zum Beispiel. Migration ist nur eine Option auf einem Kontinuum zwischen Mobilität und Immobilität. Außerdem müssen wir uns sehr viel stärker das Zusammenspiel von sozialer Organisation und technischen Innovationen anschauen. In den Industrieländern haben wir immer noch einen sehr großen Technikglauben, denken also, dass wir es schon irgendwie richten können, wenn wir irgendwo nur die richtigen Technologien hinstellen. Es gibt Schätzungen, dass weltweit 40 - 80 Millionen Menschen nur aufgrund von Dammbauten umgesiedelt wurden. Dammbauten werden vom globalen Norden als grüne Technologie betrachtet, rufen aber in den betroffenen Ländern enorme Probleme hervor. Das müssen wir unbedingt überprüfen und auch ernst nehmen, was an indigenem Wissen vorhanden ist.

Ein sehr wichtiger Teil des Projekts Internationale Metropolis Konferenzen ist die Verknüpfung von Forschung, Politik und dem öffentlichen Verständnis von Migration. Welche Herausforderungen sehen Sie hier beim Thema Klimawandel/ Migration?

Hillmann: Interdisziplinäres Denken ist immer noch nicht die Regel, weil es aufwändig ist, weil die Akteure sich gegenseitig

>>

erst verstehen müssen. Aber dieser Ansatz ist die einzige Möglichkeit, die in sich verschachtelten Problemlagen zu verstehen. Außerdem vertreten die Länder selbst ihre nationalen Interessen. Wir sprechen zwar über globale Phänomene. So weit reicht unser normativer Horizont aber gar nicht, denn unsere Sozialpolitik ist in der Regel nationalstaatlich ausgerichtet. Mit wem bin ich wie solidarisch? Eine Antwort auf diese Frage aus globaler Perspektive gibt es noch nicht.

Voraussetzung dafür wäre wahrscheinlich, dass zuvor im globalen Norden das Problembewusstsein in Sachen Klimawandel noch deutlich zunimmt, oder?

Hillmann: Ja. Was Fragen von Migration und Klimawandel angeht, tun wir so, als wären das Dynamiken, die wir nur im so genannten globalen Süden sehen. Wir werden aber sehr bald merken, dass diese Fragen auf uns in den Industrieländern auch zukommen. Hochwasserereignisse wie 2021 in Deutschland im Ahrtal werden immer noch als eine Ausnahme angesehen und es gibt eine gewisse Zögerlichkeit, sich zu überlegen, was sie bedeuten, auch in Form von Siedlungspolitiken. Auch was sie für Menschen bedeuten, die abwandern müssen, weil sie irgendwo Wohneigentum haben, sich dort aber die Umweltbedingungen ändern.

Also wird der Klimawandel auch Folgen für die Mobilität im so genannten globalen Norden haben…

Hillmann: Auf jeden Fall. Wir genießen im Moment noch den Luxus, uns mit einer relativ abstrakten Debatte zu befassen, während die Auswirkungen des Klimawandels für die Menschen im so genannten globalen Süden bereits ganz unmittelbar sind. Wir müssen verstehen, dass wir ganz dringend handeln müssen. Damit müssen sich wahrscheinlich auch unsere Mobilitätsansprüche ändern.

Inwiefern?

Hillmann: Wir im globalen Norden verhalten uns so, als hätten wir alles Recht der Welt, uns frei und immerzu auf diesem Planeten zu bewegen, und sei es auch mittels umweltfeindlicher und ressourcenfressender Technologien wie etwa großen Kreuzfahrtschiffen oder Kurzstreckenflügen. Wir dürfen überall hin und gleichzeitig sagen wir anderen Menschen, die genau durch solche Klimaveränderungen ihre Lebensgrundlagen verlieren, dass sie sich nicht bewegen dürfen. Das sind Debatten, die wir dringend führen müssen, und wir müssen uns klar werden, dass es so wahrscheinlich nicht weiterlaufen kann. Wir müssen raus aus unserer Komfortzone, damit es auch zukünftig noch komfortabel für uns alle bleibt. Dazu gehört auch, dass wir damit anfangen, eine breite Debatte darüber zu führen, wie der Klimawandel mit Migration und Mobilität zusammenhängt und was dies für unsere Sozialpolitiken heißt.

Inwieweit kann die Metropolis-Konferenz in Berlin eine Plattform für derartige Debatten sein?

Hillmann: Die Metropolis-Konferenz bietet eine tolle Chance, eine solche Debatte mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen anzustoßen. Chancen und Risiken von Migration müssen thematisiert werden. Es macht einen riesigen Unterschied, ob man wandern darf oder wandern muss und unter welchen Bedingungen dies stattfindet. Was wir außerdem brauchen, ist mehr interdisziplinäre Forschung zu Teilaspekten von Migration und Umweltwandel, Studien zur Situation in Deutschland fehlen noch gänzlich.

Das Gespräch führte Markus Fels.

Weitere Informationen:

Felicitas Hillmann, Rueben Korley Okine & Giulia Borri (2020) "Because migration begins from the villages": environmental change within the narrations of the Ewe diaspora, Ethnic and Racial Studies, 43:16, 39-56, DOI: 10.1080/01419870.2019.1667002
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2019.1667002

Home | Felicitas Hillmann (website Paradigmenwechsel TU Berlin)
https://www.transformation-isr.tu-berlin.de/menue/vernetzungsprojekt_paradigmenwechsel_nups/

Hillmann, Felicitas (2022): Forschungsstand und Forschungsbedarfe zum Zusammenhang von Klimawandel, Migration und Sozialpolitik, DIFIS-Expertise 2/2022, (unter Mitarbeit von Matthias Tang und Felipe Argüello Guerra).
https://difis.org/f/f6a507c227.pdf

© Felicitas Hillmann

Prof. Dr. Felicitas Hillmann

ist eine international ausgewiesene Forschungspersönlichkeit im Wissensfeld der Migrations- und Stadtforschung. Sie lehrt und forscht an der Technischen Universität Berlin. Einer ihrer langjährigen Forschungsschwerpunkte sind die Auswirkungen des Umweltwandels auf Migration. Aktuell leitet sie das FIS-Vernetzungsprojekt Paradigmenwechsel am Institut für Stadt- und Raumplanung an der TU Berlin und berät die Task Force IMCB22 des BMAS im Pre-conference Prozess.

LEHREN DER PANDEMIE

DIE GLOBALE CORONAPANDEMIE HAT OFFENGELEGT, WIE SEHR HOCH- UND MITTELEINKOMMENSLÄNDER VON MIGRANTISCHEN GESUNDHEITSFACHKRÄFTEN ABHÄNGEN. UM DIE NEGATIVEN ASPEKTE DIESER MIGRATION EINZUDÄMMEN, BRAUCHT ES POLITISCHE LÖSUNGEN, DIE BESTEHENDE GESUNDHEITSFACHKRÄFTE UNTERSTÜTZEN UND HALTEN UND DIE DIE EFFEKTIVE INTEGRATION MIGRANTISCHER ARBEITSKRÄFTE FÖRDERN.

Margaret Walton-Roberts

Die globale Coronapandemie hat mehrere Dimensionen menschlicher Mobilität verändert und eine bereits schwierige politische Landschaft noch komplexer gemacht. Die Art und Weise, wie Staaten die Mobilität von Arbeitskräften verwalten und inwieweit sie für die Bereitstellung essenzieller Güter und Dienstleistungen – wie Landwirtschaft und Gesundheit und Pflege – auf Migrant*innen angewiesen sind, wurde eindrucksvoll aufgezeigt. In vielen Hocheinkommensländern gab es für essenzielle Arbeitskräfte trotz pandemiebedingter Grenzschließungen Ausnahmeregelungen, damit sie weiterhin die Leistungen erbringen konnten, auf die Zielländer angewiesen waren (Triandafyllidou und Nalbandian, 2020).

Die globale Pandemie verschärfte eine bereits bestehende Pflegekrise. Weltweit hat sich der Anteil von Frauen auf dem formellen (bezahlten) Arbeitsmarkt erhöht. Doch Männer haben nur wenig von der Doppelbelastung von sozialen Reproduktionsaufgaben wie Kinder- und Senior*innenbetreuung und Haushaltsaufgaben übernommen. Stattdessen hat sich die Situation in wohlhabenderen Ländern so verändert, dass die Abhängigkeit von häufig marginalisierten migrantischen Frauen für die Leistung von Kinder-, Senior*innen- und sonstiger schlecht vergüteter Pflege und Haushaltsarbeit gestiegen ist. Diese transnationale Organisation von Pflege stellt eine neue Form der Aufteilung reproduktiver Arbeit zwischen Frauen der Mittelschicht in aufnehmenden Hocheinkommensländern und migrantischen Haushaltskräften und ärmeren Frauen dar, denen die Auswanderung aus Niedrigeinkommensländern nicht möglich ist (Parreñas 2000).

Dieser Prozess wird im Konzept der globalen Pflegeketten (Global Care Chains) erfasst. Der Gedanke dahinter ist, dass Pflegearbeit durch globale Ketten oder Verbindungen über viele Standorte hinweg organisiert wird, an denen intersektionale und ungleiche Entwicklungszustände wie unter anderem Geschlecht, Ethnizität, Religion, soziale Lage und Staatsangehörigkeit ausgenutzt werden (Yeates 2011). Diese Pflegearbeit ist für das Funktionieren der globalen Wirtschaft unerlässlich, doch trotzdem wurde sie entwertet. Analysen zufolge trägt von Frauen geleistete unbezahlte Pflegearbeit jährlich mehr als 10,8 Billionen US-Dollar zur globalen Wirtschaft bei. Frauen leisten 3/4 der unbezahlten Pflege und machen 2/3 der Arbeitskräfte im (unter-) bezahlten Pflegesektor aus (Coffey et al. 2020). Während der globalen Pandemie ist die abfedernde Funktion dieses Arbeitssektors noch deutlicher geworden. Laut Schätzungen sind über 6 Millionen Frauen in un- oder unterbezahlten öffentlichen Pflegerollen beschäftigt (Women in Global Health 2022).

Auch im formellen Gesundheitssektor wird die Geschlechtsaufteilung der Gesundheitsfachkräfte deutlich. 70 Prozent der im Gesundheitswesen Tätigen sind Frauen und sie stehen einem 28 prozentigen geschlechtsspezifischen Lohngefälle in allen Gesundheitsberufen gegenüber (WHO 2019). Auch die Wichtigkeit von migrantischen Gesundheitsfachkräften innerhalb dieses Sektors ist in der globalen Pandemie sichtbarer geworden (IOM 2022). Im Schnitt der OECD-Länder wurden 16 Prozent der Pflegekräfte und knapp unter 30 Prozent der Mediziner*innen im Ausland geboren (Scarpetta et al 2020). Diese Realität hat sich mit einem tieferen Verständnis dafür verknüpft, wie intersektionelle Faktoren zugewandertes Gesundheitspersonal dem Risiko einer Infektion und des Todes durch COVID-19 überproportional aussetzen. (Nazareno et al. 2021, Oluwatobi und Walton-Roberts 2021).

Im Zuge der Pandemie sind im Gesundheitswesen Tätige und Gesundheitssysteme massiv belastet worden, weshalb Pflegekräfte Berichten zufolge im Grunde genommen ein Massentrauma erlitten haben (ICN 2021). Um ihre Gesundheitssysteme zu stärken und vor Abwanderung der Fachkräfte zu schützen, wollen einige Länder ihre internationale Rekrutierung von Gesundheits- und Pflegekräften intensivieren (insbesondere angesichts

>>

Prognosen einer globalen Knappheit an Gesundheitskräften in Höhe von 14 Millionen bis 2030). Als Reaktion darauf müssen alle Länder Gesundheitsfachkräfte besser binden und ihre Leistung erhöhen, einschließlich der effektiven Integration international ausgebildeter Gesundheitsfachkräfte (Buchan et al. 2019).

Migrantische Gesundheitsfachkräfte, die bereits in Zielländern sind, stehen praktischen und bürokratischen Hürden gegenüber, die ihren vollen Einsatz verzögern oder gar verhindern, was eine Form von Marktversagen darstellt (Buchan et al. 2019). Mit Fortschreiten der Pandemie haben viele Länder, die hauptsächlich Migrant*innen aufnehmen, politische Strategien entwickelt, um die Lage des bestehenden Gesundheitspersonals durch die schnelle Inklusion von international ausgebildeten Gesundheitsfachkräften zu verbessern (OECD 2020). Zu den innovativen politischen Strategien zur Integration von mehr international ausgebildeten Fachkräften in den Arbeitsmarkt zählen das Beschleunigen der Verfahren für bereits im System tätige, das Abbauen zuständigkeitsbedingter Hürden und das Vereinheitlichen oder Flexibilisieren von Zulassungsverfahren (Bourgeault et al. 2020).

Gesteigerte Abhängigkeit von internationaler migrantischer Arbeit ist Teil größerer globaler Veränderungen, die mit dem Wiederaufkommen prekärer Arbeitsbedingungen einhergehen (Quinlan 2012). Diesen Kontext zu verstehen, trägt dazu bei, bessere Schutzmechanismen für alle Arbeitskräfte, die in Gesundheitssysteme integriert sind, zu entwickeln. Dazu gehören bessere bilaterale Abkommen, die sozialen Schutz und Systeme zur Überwachung der Kosten beinhalten, die den Migrant*innen im Rahmen solcher Abkommen entstehen.

Die Realisierung fairer Migrationswege beinhaltet das Einhalten ethischer Rekrutierungspraktiken, das Ausbauen zwischenstaatlicher Zusammenarbeit, das effektive Integrieren international ausgebildeter Fachkräfte in Herkunftssystemen mithilfe von Workplace-Bridging-Programmen und das Ermöglichen zirkulärer Migration bei Bedarf. Ein Beispiel gelungener Umsetzung stellt die Integration geflüchteter Gesundheitsfachkräfte in Deutschland dar. Eine im Rahmen des deutschen Anerkennungsgesetzes (2012) entwickelte Innovation sieht eine vorläufige Arbeitserlaubnis für zwei Jahre vor, damit migrantische Mediziner*innen gleichzeitig arbeiten und ihre Anerkennungsverfahren durchlaufen können (Buchan et al. 2019).

Die deutschen Triple Win-Migrationsmodelle sind auch insofern vorbildlich, als sie Entwicklungsarbeit und Migrationspolitik vereinen. Angenendt et al. (2015) berichten über vier zentrale Lehren für die Förderung von Entwicklung durch Migration: faire bilaterale und regionale Rahmenbedingungen, flexible Migrationsprogramme, einschließlich temporärer Migrationspläne mit Möglichkeiten zum unbefristeten Aufenthalt, die Inklusion von Integrationsmaßnahmen in allen Migrationsplänen und Systeme, die für die Privatwirtschaft Anreize setzen, damit sie ihre Verantwortung in der Unterstützung dieser Erfordernisse erkennen.

Ethische Rekrutierung wird auch durch den WHO-Kodex zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften geregelt. Die geforderten Berichterstattungsrunden der Mitgliedsstaaten schaffen eine wichtige Datenquelle bezüglich der Entwicklung von bilateralen Abkommen im Gesundheitssektor (Walton-Roberts 2022, Buchan et al. 2019). Der Begriff bilaterales Abkommen bezieht sich auf Vereinbarungen, gemäß denen Staaten sich zu der Mobilität und Arbeitsmarktintegration ausgebildeter Gesundheitskräfte bekennen. Unethische Rekrutierung meint das Anwerben schlecht informierter oder für die beworbene Stelle ungeeigneter Arbeitskräfte, die fehlende Zusammenarbeit verschiedener Behörden wie Einwanderungs-, Gesundheits- und Arbeitsmarktakteuren und die ungleiche Behandlung migrantischer Arbeitskräfte – was zusätzlich diskriminierende Praktiken aufzeigen kann (Buchan et al. 2019).

Der WHO-Kodex ermutigt zu Vereinbarungen zwischen Regierungen, um die Mobilität des Gesundheitspersonals zu regeln und gegenseitige Vorteile für Entsende- und Aufnahmeländer zu schaffen. Um diese Verpflichtungen zu erfüllen, müssen bilaterale Abkommen erhebliche Vorteile für die Herkunftsländer enthalten und ihre Gesundheitsministerien müssen an entsprechenden Verhandlungen beteiligt sein, um mögliche negative Auswirkungen für die Gesundheitssysteme der Herkunftsländer in Angriff zu nehmen. So genannte Global Skills Partnerships (GSPs) erfüllen diese Anforderungen, da sie für beide Seiten vorteilhafte oder dreifach gewinnbringende Ergebnisse für Entsende- und Aufnahmeländer und die Migrant*innen selbst bieten (Clemens und Dempster 2021). GSPs sind bilaterale Abkommen, gemäß denen ein Zielland sich dazu verpflichtet, Personal im Herkunftsland auszubilden, das später in entsprechende Positionen im Zielland übernommen wird. Verbesserte Ausbildung im Herkunftsland hat im Idealfall eine grenzüberschreitende Wirkung und führt zu verbesserten Ausbildungskapazitäten und -infrastruktur für Nichtmigrant*innen im Herkunftsland (Clemens und Dempster 2021). Die GSPs gehen von einer öffentlich-privaten Beteiligung aus, und dies hat zu Rückmeldungen geführt, die die Einbeziehung von Gewerkschaften empfehlen, um den sozialen Schutz von Arbeitsmigrant*innen im Gesundheitswesen zu fördern und die Programme an die einschlägigen Vereinbarungen der WHO und der ILO anzupassen (van de Pas und Mans 2018).

Die globale Coronapandemie hat offengelegt, wie sehr Hoch- und Mitteleinkommensländer von migrantischen Gesundheitsfachkräften abhängen, wobei die meisten dieser Fachkräfte Frauen sind, deren Vulnerabilität durch eine Reihe intersektionaler Faktoren erhöht sein kann. Mit zunehmender Nachfrage von Pflegearbeit wird auch die Abhängigkeit von OECD-Ländern von dieser migrantischen Arbeiterschaft zunehmen. Um die negativen Aspekte dieser Migration (Ausbeutung und Unterauslastung von Arbeitsmigrant*innen im Gesundheits- und Pflegesektor und Beeinträchtigung der Gesundheitssysteme in den Entsendeländern) abzumildern, bedarf es politischer Lösungen, die die wirksame Integration von eingewanderten Arbeitskräften und die Bindung des gesamten Gesundheitspersonals verbessern. Global Skills Mobility Partnerships sind ein Instrument, mit dem das Versagen politischer Maßnahmen hinsichtlich der Migration von Gesundheitsfachkräften bewältigt werden kann. Allerdings sind derartige Ansätze auch verbesserungswürdig, insbesondere durch einen verstärkten Fokus auf die Förderung sozialer Absicherungen und durch internationale Abkommen bezüglich der ethischen Rekrutierung internationaler Gesundheitsfachkräfte und der Förderung von menschenwürdiger Arbeit für alle.

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

© Margaret Walton-Roberts

Prof. Dr. Margaret Walton-Roberts

ist eine im Vereinigten Königreich und in Kanada ausgebildete Humangeographin, die sich vorrangig mit internationaler Migration befasst. Derzeit ist sie Professorin an der Wilfrid Laurier University und der Balsillie School of International Affairs in Waterloo, Kanada. Geschlecht und Migration, globale Mobilität von im Gesundheitsbereich Tätigen und die Ansiedlung von Migrant*innen sind ihre Forschungsschwerpunkte. Ihr neuester Sammelband heißt „Global Migration, Gender, and Health Professional Credentials“ und wird von University of Toronto Press herausgegeben.

https://www.balsillieschool.ca/people/margaret-walton-roberts/

Referenzen

Angenendt, S., Bither, J., & Ziebarth, A. (2015). Creating a triple-win through labor migration policy? Lessons from Germany. Migration Strategy group. Accessed at https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/MSG_Report_labor_migration_Germany-Angenendt_Bither_Ziebarth_Jan2015.pdf

Bourgeault, I.L., Maier, C.B., Dieleman, M., Ball, J., MacKenzie, A., Nancarrow, S., Nigenda, G. and Sidat, M., 2020. The COVID-19 pandemic presents an opportunity to develop more sustainable health workforces. Human resources for health, 18(1), pp.1-8.

Buchan, J., Campbell, J., Dhillon, I., & Charlesworth, A. (2019). Labour market change and the international mobility of health workers. Health Foundation working paper, 5.
Clemens, M. A. & Dempster, H. (2021). Ethical Recruitment of Health Workers: Using Bilateral Cooperation to Fulfill the World Health Organization’s Global Code of

Practice. Center for Global Development. Policy Paper 212, May.
Coffey, C., Espinoza Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez Butt, A., Piaget, K., Sarosi, D. & Thekkudan, J. (2020). Time to care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis. Oxford, UK: Oxfam International.

International Council of Nurses (ICN) (2021) Mass trauma experienced by the global nursing workforce. 13 January 2021 https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf

International Organization for Migration (IOM), (2022). The Impacts of COVID-19 on Migration and Migrants from a Gender Perspective. IOM, Geneva.

Liu, G., (2020). Deeper international cooperation on COVID-19 pandemic prevention and control measures in the field of migration administration, with reference to the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration. International Organization for Migration (IOM). Geneva.

Nazareno, J., Yoshioka, E., Adia, A. C., Restar, A., Operario, D., & Choy, C. C. (2021). From imperialism to inpatient care: Work differences of Filipino and White registered nurses in the United States and implications for COVID-19 through an intersectional lens. Gender, Work & Organization, 28(4), 1426-1446.

Oluwatobi O., and Walton-Roberts, M. (2021) “COVID-19 and health worker infections: The need for disaggregated intersectional data.” Gender ad COVID-19 working group blog for World Health Worker Week March 31st https://www.genderandcovid-19.org/editorialcovid-19-and-health-worker-infections-the-need-for-disaggregated-intersectional-data/

Parreñas, R.S., (2000). Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor. Gender & society, 14(4), 560-580.

Quinlan, M., (2012). The ‘pre-invention’ of precarious employment: the changing world of work in context. The Economic and Labour Relations Review, 23(4), pp.3-24.

Scarpetta, S., Dumont, J. C., & Socha-Dietrich, K. (2020). Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries. OECD, 13(May).

Triandafyllidou, A. and L. Nalbandian, (2020). “Disposable” and “essential”: Changes in the global hierarchies of migrant workers after COVID-19. International Organization for Migration (IOM). Geneva.

Van de Pas, R., and Mains, L. (2018) Global Skills Mobility Partnerships and Health Worker Mobility: Pursuing a Race to the Bottom? Study commissioned by Public Services International. http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf

Walton-Roberts, M., (2022). The ethics of recruiting foreign-trained healthcare workers. In Healthcare Management Forum 35,4: 248-251.

Women in Global Health (2022) “Subsidizing Global Health: Women’s Unpaid Work in Health Systems.” Policy Brief Women in Global Health Series: Gender Equity and the Health and Care Workforce. Accessed July 7th 2022 https://womeningh.org/wp-content/uploads/2022/07/Pay-Women-Report-July-7-Release.pdf

WHO (2019) Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce.

Yeates, N. (2011). Going Global: The Transnationalization of Care. Development and Change, 42(4), 1109-30.

GEMEINSAM GEGEN AUSBEUTUNG VON ARBEITSMIGRANT*INNEN

DER EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSBUND (EGB) UND SEINE MITGLIEDSORGANISATIONEN HABEN 2013 GEMEINSAM UNIONMIGRANTNET INS LEBEN GERUFEN, UM NACH AUSSEN ZU ZEIGEN, DASS DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG MIGRANT*INNEN VERTRITT UND IHNEN KONKRETE UNTERSTÜTZUNG BIETET, KOSTENFREI UND UNABHÄNGIG VON IHREM STATUS.

Ludovic Voet

Einwanderung ist ein normales und im Zusammenhang mit der menschlichen Entwicklung regelmäßig auftretendes Phänomen, das durch den Klimawandel noch verstärkt wird (Schätzungen zufolge verlassen 150 Millionen Menschen aufgrund des Klimawandels ihre Heimat). Gerade in der heutigen Zeit sollte es Europa klar sein, welche historische Bedeutung damit verbunden ist, offen für Menschen zu sein, die um internationalen Schutz ersuchen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) lehnt jegliche populistischen, alarmistischen und auch rassistischen Diskussionen ab und setzt sich vielmehr für einen gemeinsamen europäischen Rahmen für die Integration von Einwanderer*innen ein, der gegebenenfalls gemeinsame Regelungen beinhaltet. Die Gewerkschaftsbewegung kann ihre pädagogische und aufklärerische Verantwortung nicht aufgeben und es sollte viel mehr unternommen werden, um zu erklären, dass Migrationsbewegungen etwas ganz Normales sind. Es hat sich gezeigt, dass eine gut organisierte Migration positive Ergebnisse für die Gesellschaft und die Wirtschaft insgesamt zeitigt. Insbesondere die Gewerkschaftsbewegung muss ihr Engagement für die Rechte der Menschen und vor allem für ausländische Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Status als Migrant*innen besonders gefährdet sind, bekräftigen.

Der EGB tritt für die uneingeschränkte Achtung sämtlicher Rechte von Migrant*innen ein, unabhängig von deren Status. Es sollte völlig klar sein, wo die Gewerkschaften stehen: Der EGB und seine Mitglieder fordern die EU auf, die Rechte aller Migrant*innen zu garantieren – einschließlich Asylsuchender, Geflüchteter und Migrant*innen ohne gültige Ausweispapiere. Der EGB kämpft für die Durchsetzung der Grundwerte der EU, wie beispielsweise der Achtung die Menschenrechte, Solidarität, Demokratie und Toleranz. Er verurteilt Gewalttaten gegenüber Migrant*innen, wie sie sich infolge rechtswidriger Zurückweisungen an den Grenzen der Mitgliedstaaten oder in Drittländern ereignen.

In diesem Zusammenhang haben sich der Europäische Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsorganisationen zusammengetan und im Jahr 2013 UnionMigrantNet gegründet, um nach außen zu zeigen, dass die Gewerkschaftsbewegung Migrant*innen vertritt und ihnen ungeachtet ihres Status kostenlos Unterstützung anbietet. Außerdem stellt der EGB unter Beweis, dass die Gewerkschaften es nicht zulassen, dass Arbeitskräfte ausgebeutet werden, um den sozialen Fortschritt in Europa aufzuhalten.

UnionMigrantNet wurde ins Leben gerufen, um zu zeigen, was die Mitgliedsorganisationen des EGB unternehmen, um Migrant*innen dabei zu unterstützen, ihre Rechte am Arbeitsplatz geltend zu machen und genauso behandelt zu werden wie andere Arbeitskräfte. Darüber hinaus dient UnionMigrantNet als Beispiel für die grenzübergreifende Zusammenarbeit der Gewerkschaften bei der Unterstützung und Organisation der Arbeitnehmer*innen. Bei UnionMigrantNet werden die besten Erfahrungen auf europäischer Ebene in einem einzigartigen grenzübergreifenden Netzwerk gebündelt, sodass gemeinsam Aktivitäten durchgeführt werden können, um die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften insbesondere in Herkunfts- und Transitländern zu stärken.

Ferner wurde UnionMigrantNet auch gegründet, um Erkenntnisse, Erfahrungen und (bewährte) Verfahren im Bereich Integration zwischen den Kontaktstellen von UnionMigrantNet durch Programme für gegenseitiges Lernen, Workshops/Schulungen und Netzwerkkonferenzen auszutauschen und weiterzugeben. Während individuelle Dienstleistungen nach wie vor das

UNIONMIGRANTNET, DAS EUROPÄISCHE UNTERSTÜTZUNGS- UND INFORMATIONS-NETZWERK FÜR MIGRANT*INNEN

© iStock.com/AliseFox

Herzstück der Tätigkeit der Kontaktstellen von UnionMigrantNet darstellen, können neue Technologien genutzt werden, um die Zusammenarbeit zwischen den Kontaktstellen zu fördern und deren Sichtbarkeit und Zugänglichkeit seitens der Migrant*innen selbst zu verbessern.

ZIELE DES NETZWERKS

- UnionMigrantNet ist ein europäisches Netzwerk, dem aktuell Gewerkschaften und von Gewerkschaften unterstützte Migrant*innenverbände angehören. Ziel ist die kostenfreie Unterstützung von Migrant*innen, um ihre vollständige Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu fördern. Da die Arbeitswelt und die Arbeit von Migrant*innen eng miteinander verbunden sind, ist es ein wichtiger Schritt im Integrationsprozess, einen Arbeitsplatz zu haben.
- Seit der Gründung im Jahr 2013 hat UnionMigrantNet bisher 182 Online-Kontaktstellen in 19 europäischen Ländern eingerichtet und informiert und berät Migrant*innen in verschiedenen Bereichen, unter anderem in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten beim Zugang zum Arbeitsmarkt, ihre Rechte am Arbeitsplatz und ihre Arbeitsbedingungen, die Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen und Informationen vor der Abreise.

Darüber hinaus bietet das Portal von UnionMigrantNet Migrant*innen einen Online-Zugang zu seinen Dienstleistungen und ermöglicht den Kontaktstellen den Austausch von Informationen, Fragen und bewährten Verfahren.

- Im Jahr 2022 ist UnionMigrantNet das größte Netzwerk in der EU, das Dienstleistungen speziell für Migrant*innen in Europa anbietet.
- Die von den Kontaktstellen von UnionMigrantNet erbrachten Dienstleistungen zielen darauf ab, kollektive und individuelle Interessen und Rechte mobiler Arbeitnehmer*innen zu fördern. Die Kontaktstellen des Netzwerks unterstützen sich gegenseitig, indem sie Informationen in den folgenden Bereichen austauschen:

>>

1. Rechte und Arbeitsbedingungen von Migrant*innen in ihrem Bestimmungsland
2. Zugang zum Arbeitsmarkt und Weiterleitung an Stellenvermittlungsdienste
3. Familienzusammenführung und Rechte der Familienangehörigen der Migrant*innen
4. Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen
5. Rückkehrprozesse unter Berücksichtigung der zweiten und dritten Generation von Migrant*innen
6. Informationen vor der Abreise
7. Besteuerung und Sozialversicherung, Übertragbarkeit von Rechten / Leistungen / Genehmigungen
8. Soziale und kulturelle Informationen über das Gastland
9. Gewerkschaftsrechte und Mitgliedschaft
10. Erleichterung persönlicher Kontakte und Kontakte mit anderen Gemeinschaften im Gastland
11. Unterstützung von Opfern des Menschenhandels und der Ausbeutung am Arbeitsplatz

WARUM AUCH ARBEITSMIGRANT*INNEN IN DIE GEWERKSCHAFT EINTRETEN SOLLTEN

Im Jahr 2022 gehören dem EGB mehr als 41 Millionen Mitglieder aus 90 Gewerkschaftsorganisationen in 38 europäischen Ländern sowie zehn europäische Gewerkschaftsverbände an.
In der EU leben derzeit rund 22,3 Millionen Drittstaatsangehörige. In den Ländern, die Mitglied im EGB sind, leben 63 Millionen Menschen, die im Ausland geboren wurden (einschließlich sämtlicher Migrant*innen). Schätzungen zufolge reisen 100 000 Drittstaatsangehörige als Saisonarbeitskräfte in die EU ein, rund die Hälfte davon für weniger als 90 Tage. Es lässt sich schwer schätzen, wie viele Drittstaatsangehörige nach ihrer Einreise in die EU mit einem Schengen-Visum für einen kurzen Zeitraum in der EU arbeiten. Dennoch leben in der EU nach wie vor rund 4 Millionen Migrant*innen ohne gültige Ausweispapiere, deren Zahl sich aufgrund fehlender transparenter regulärer Einreisemöglichkeiten und des Missmanagements der Asylanträge erhöht hat. Schätzungen von UnionMigrantNet zufolge sind 7 % der Gewerkschaftsmitglieder Migrant*innen. In bestimmten Sektoren oder Regionen können Migrant*innen auch bis zu 50 % der lokalen oder sektorspezifischen Gewerkschaften ausmachen.

Leider sind Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen. Dies führt zu einer zusätzlichen Segmentierung des Arbeitsmarkts in der EU. Durch Tarifverhandlungen und sozialen Dialog können die Risiken einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Migrant*innen in der Tat minimiert werden. Länderspezifische Analysen und Empfehlungen im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU haben bereits auf das schlechtere Abschneiden von Menschen mit Migrationshintergrund auf den lokalen Arbeitsmärkten hingewiesen.

Lücken dieser Art müssen beseitigt werden, und die lokalen Arbeitskräfte sollten sich mit den Arbeitsmigrant*innen zusammenschließen und für Tarifvereinbarungen mit den Arbeitgebern sorgen, die eine faire und gleiche Behandlung für alle garantieren.

Die Gewerkschaften werden immer für Migrant*innen und Geflüchtete eintreten, unabhängig davon, ob sie Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Doch sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gilt: Je mehr Arbeitnehmer in den Gewerkschaften vertreten sind, desto mehr Instrumente und Ressourcen werden Gewerkschaften haben, um für ihre Rechte zu kämpfen.
In der Zwischenzeit müssen wir in Erinnerung rufen, dass die Coronakrise gezeigt hat, dass Arbeitsmigrant*innen für die Dienstleistungs- und Produktionsbranche (wie Tourismus, Bauwesen, Landwirtschaft, Pflege und Hausarbeit) unerlässlich sind. Trotz der Beschäftigung zahlreicher Arbeitsmigrant*innen in diesen Branchen gilt es hervorzuheben, dass deren beschränkter Zugang zur sozialer Absicherung Bereiche der Schutzbedürftigkeit schafft und oft auch zu Armut führt. Kurz gesagt: Es ist wichtig, dass Migrant*innen Arbeit haben, aber noch besser ist es, wenn sie über einen Arbeitsplatz mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, fairer Bezahlung und sozialem Schutz verfügen. In eine Gewerkschaft einzutreten trägt dazu bei, Migrant*innen Integrität und Würde zu verleihen.

Weitere Informationen:
https://www.unionmigrantnet.eu/
https://www.etuc.org/en

© Ludovic Voet

Ludovic Voet
ist Confederal Secretary des EGB. Er ist zuständig für Migration und die Umsetzung von UnionMigrantNet.

GERECHTE UND FAIRE ERGEBNISSE IN MIGRATIONSSYSTEMEN SICHERSTELLEN

DEN UNGERECHTIGKEITEN, MIT DENEN MIGRANT*INNEN KONFRONTIERT WERDEN, WURDE VIEL BEACHTUNG GESCHENKT. EINES DER BEDEUTENDSTEN BEISPIELE IST DER GLOBALE PAKT FÜR SICHERE, GEORDNETE UND REGULÄRE MIGRATION. BEI JEDEM VERSUCH, FAIRE MIGRATION SICHERZUSTELLEN, STELLT SICH EINE ZENTRALE FRAGE: WIE LASSEN SICH INTERNATIONALE AGENDEN UND ZIELE AM BESTEN AUF LOKALE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN?

Paul Spoonley

Auf internationaler Ebene wurde viel investiert, um zu ermitteln, was faire Migration ausmacht. Dies ist auch ein erheblicher Teil des Globalen Pakts für sichere, geordnete und reguläre Migration[i]. Diese Überlegungen und die sich daraus ergebenen Erklärungen sind ein sinnvoller Ausgangspunkt. Andere Einrichtungen haben ebenfalls wichtige Beiträge zu den Diskussionen geleistet, insbesondere in Bezug auf Arbeitsmigration. Dennoch bleiben Fragen offen.

Wie lassen sich internationale Agenden und Ziele am besten auf lokale Zusammenhänge übertragen, insbesondere angesichts komplexer lokaler Gegebenheiten? Diese Komplexität ist durch zahlreiche lokale und globale Veränderungen bedingt. Wird kritischen Problemen genügend Beachtung geschenkt? Hierzu gehören der Klimawandel oder die erzwungene Migration. Auch der Druck, der durch die alternde Bevölkerung, die sinkende Fruchtbarkeit und die Bevölkerungsabnahme entsteht, sorgt in einigen Ländern für eine demografische Krise, während andere Länder wiederum, insbesondere in afrikanischen Staaten südlich der Sahara, sich demografisch in eine ganz andere Richtung bewegen. Auch die anhaltenden Auswirkungen des digitalen Wandels und die Veränderungen der Arbeit im Zusammenhang mit der Vierten Industriellen Revolution müssen beachtet werden. Wie sieht angesichts dieser komplexen Dynamik faire Migration aus?

Den Ungerechtigkeiten, mit denen Migrant*innen konfrontiert werden, wurde viel Beachtung geschenkt. Eine der bedeutendsten Erklärungen hinsichtlich einer Agenda für die Befassung mit diesen Fragen erfolgte mit der Annahme des Globalen Pakts für sichere, geordnete und reguläre Migration im Dezember 2018 in Marrakesch[ii]. Der Globale Pakt stellte „Migrant*innen und deren Menschenrechte in den Mittelpunkt“ sämtlicher Diskussionen. Das Ziel bestand darin, „den Schutz der Menschenrechte von Migrant*innen ungeachtet ihres Migrationsstatus zu stärken“[iii]. Die im Globalen Pakt festgelegten 23 Ziele tragen maßgeblich zu der Definition fairer Migration bei.

Im Mai 2022 fand in New York ein von der Internationalen Organisation für Migration (IOM) koordiniertes Treffen der Vertreter der Mitgliedstaaten statt, um die Fortschritte im Hinblick auf die Ziele des Globalen Pakts zu überprüfen.

Auf der Tagung wurde reichlich Material über die Herausforderungen bei der Umsetzung der 23 Ziele vorgelegt; die Umsetzung wird noch erschwert durch die „Ermöglichung menschlicher Mobilität im Rahmen einer belastbaren Pandemievorsorge und -reaktion“[iv]. Ein interessanter Bericht im Zusammenhang mit diesem Treffen umfasste Daten zu 84 Ländern und wie diese die 23 Ziele erreichen[v]. Dieser Bericht gilt als Bericht über den Ausgangszustand. Es wird interessant sein zu beobachten, wie sich die Einhaltung der Ziele im Laufe der Zeit entwickelt bzw. nicht entwickelt. In diesem Bericht wurde die Schwerpunktsetzung im Globalen Pakt auf die souveränen Rechte der Staaten gelegt, selbst zu bestimmen, wie Migration - und zwar faire Migration - erreicht werden soll. Und genau das ist ein Problem.

>>

[i] https://www.iom.int/international-migration-review-forum-2022.
[ii] https://www.iom.int/global-compact-migration.
[iii] https://www.ohchr.org/en/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm.
[iv] https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/documents/iom-pledges-v3.pdf.
[v] file:///C:/Users/PSpoonle/Downloads/MGI-GCM-Data-Bulletins_0.pdf.

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Art und Weise, wie Migrant*innen in den Arbeitsmarkt eintreten bzw. wie sie dort beschäftigt werden, ist verständlicherweise von großem Interesse. Die Rechte von Arbeitsmigrant*innen stehen im Globalen Pakt im Mittelpunkt und werden zudem von zahlreichen internationalen und lokalen Einrichtungen als entscheidend für eine faire Migration angesehen[vi].

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) erachtet die Arbeitsmigration schon lange als wesentlich für ihre Aufgabe, für soziale Gerechtigkeit zu sorgen[vii]. 2014 legte der Generaldirektor den Schwerpunkt auf die Rechte von Arbeitsmigrant*innen und auf „Gute Arbeit“[viii]. Ein Beispiel dafür ist die „Fair Recruitment Initiative“ (FRI) der IAO, mit der die mit der Anwerbung schlecht bezahlter Arbeitsmigrant*innen verbundene Ausbeutung bekämpft werden sollte [ix]. Doch wie Jones anmerkt, stellt die FRI „die systeminhärenten Ungleichheiten bei der Anwerbung (...) nicht grundsätzlich infrage “[x].

Zu dieser Agenda für die Rechte von Arbeitsmigrant*innen wurden weitere Beiträge geleistet. Ein aktuelles Beispiel bildet der Spotlight Report on Global Migration 2022[xi] der von der Friedrich-Ebert-Stiftung geförderten Global Coalition on Migration. Hier wird faire Migration definiert als die Notwendigkeit einer „rechtebasierten globalen Migrationspolitik“, die sich mit der Umsetzung des Globalen Pakts beschäftigt. Im Rahmen eines Bottom-up-Ansatzes werden hier hauptsächlich die Stimmen und Erfahrungen von Migrant*innen berücksichtigt, wobei davon ausgegangen wird, dass die Staaten bei der Umsetzung gerechter und fairer Ergebnisse eine Schlüsselrolle spielen. Be-

[vi] See R. Mallett, “Briefing note : Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development”
[vii] https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang-en/index.htm.
[viii] https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang-en/index.htm
[ix] See K. Jones, “A ‘north star’ in governing global labour migration? The ILO and the Fair Recruitment Initiative”, Global Social Policy, Special Issue : 1-20, 2022. https:// journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221084792.
[x] See K. Jones, “A ‘north star’ in governing global labour migration? The ILO and the Fair Recruitment Initiative”, Global Social Policy, Special Issue : 1-20, 2022, p. 15. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221084792
[xi] https://spotlightreportmigration.org/resources/.

sonders besorgniserregend ist, dass seit der Verabschiedung des Globalen Pakts im Jahr 2018 „prekäre und ausbeuterische bilaterale Arbeitsabkommen zum Standardinstrument für ‚reguläre Migration' geworden sind, was die Verletzung der Rechte von Arbeitsmigrant*innen verschärft"[xii]. Benötigt werde ein „rechtebasierter, an Gleichstellungsfragen orientierter und dauerhafter regulärer Lösungsweg für die Migration sowie die Legalisierung von Migrant*innen ohne gültige Ausweispapiere und den Schutz der Rechte von Migrant*innen, einschließlich der Arbeitnehmerrechte"[xiii]. Die Arbeitnehmerrechte von Migrant*innen und die „Arbeitsrechtsprechung"[xiv] werden stark in den Vordergrund gestellt.

In einem anderen Zusammenhang fragte Open Democracy, „wie eine Migrationsagenda aussieht, bei der die Arbeitnehmer an erster Stelle stehen", und unterstrich, wie wichtig es ist, dass die Länder „Menschen- und Arbeitnehmerrechte in den Mittelpunkt der Migrationspolitik stellen"[xv].

KONTEXTUALISIERUNG FAIRER MIGRATION

Der Globale Pakt und die Beiträge von IAO und anderen Organisationen bilden eine hilfreiche Zusammenstellung von Indikatoren und Zielen für eine Agenda der fairen Migration. Ebenso wie die Anerkennung der Souveränität der einzelnen Staaten durch den Global Compact besteht das Problem darin, dass viele der Faktoren, die Migrant*innen gerechte und ausgewogene Ergebnisse verwehren, zwar international geteilt werden, die Verantwortung für den Umgang mit Fairness aber in der Regel den einzelnen Staaten überlassen wird.. Dies zeigte sich dadurch, dass einige Staaten den Globalen Pakt abgelehnt haben, seine Ziele von konservativen und rechtsextremen Akteuren in verschiedenen Teilen der Welt politisiert wurden und selbst die Staaten, die den Globalen Pakt unterzeichnet haben, mitunter wenig wirksame Maßnahmen ergriffen haben.

Ein kurzer Blick auf die Migrationssysteme der Länder sowie die lokale Bereitschaft, Gerechtigkeit und Fairness für Migrant*innen zu priorisieren, reicht aus, um aufzuzeigen, dass die Umstände und Ansätze sich stark unterscheiden und dass das Spektrum, wie Migrant*innen politisch gesehen werden, sehr breit ist. Es gibt offensichtliche Spannungen in Bezug auf die nationale Identität und die Rolle/Auswirkung von Migranten, die Bereitschaft, Ressourcen und Dienstleistungen für Migranten bereitzustellen, wenn es lokale Gemeinschaften gibt, die bedürftig sind, oder die Ausweitung der lokal definierten Rechte auf Migranten. Noch größer werden die Probleme, die durch die demografischen Herausforderungen entstehen, mit denen einige Länder konfrontiert sind. Dort kommen rasche Alterung und sinkende Fruchtbarkeit noch zum Arbeitskräftemangel und -angebot hinzu. Oder durch die Klimaerwärmung. Oder durch die erzwungene Migration infolge von Konflikten und Verfolgung, durch die sich die Geflüchtetenzahlen weltweit in den letzten Jahrzehnten noch deutlich erhöht haben. Oder durch die immer stärkere Inanspruchnahme von Zeitarbeitnehmer*innen oder Gastarbeiter*innen mit eingeschränkten oder gar keinen Rechten.

In der Politik und bei den politischen Diskussionen sollte die faire Migration jetzt und in der Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Solange die Migrationsdynamik so komplex ist, wird es stets schwierig sein, zu definieren, was „fair" (oder „gerecht" oder „angemessen") ist. Außerdem besteht das Problem, dass Zielsetzung und Verständnis auf lokaler und globaler Ebene nicht miteinander übereinstimmen. Durch diese komplexen Verhältnisse wird jeder Versuch, eine faire Migration herbeizuführen, zu einer Herausforderung, die aber eine politische Priorität bleibt.

© Paul Spoonley

Distinguished Prof. E. Paul Spoonley

ist Co-Vorsitzender von Metropolis International und Distinguished Professor Emeritus sowie Honorary Research Associate am College of Humanities and Social Sciences an der Massey University in Neuseeland. Er ist auch ein Fellow der Royal Society of New Zealand und war Fulbright Senior Scholar an der University of California Berkeley. Seit Juni 2022 ist er Co-Direktor des He Whenua Taurikura National Centre of Research Excellence for Preventing and Countering Violent Extremism. **https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Spoonley**.

[xii] https://spotlightreportmigration.org/resources/. See Executive Summary.
[xiii] https://spotlightreportmigration.org/resources/. See Executive Summary.
[xiv] J. Jensen and N. Piper, "Migrant workers, the ILO and the potential for labour justice", Global Social Policy, Special Issue : 1-5, https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221094954.
[xv] https://www.opendemoracy.net/en/beyound-trafficking-and-slavery/decent-work-for-all-including-migrants/.

WIE SICH DAS NETZWERK IQ AM PROGRAMM DER METROPOLIS KONFERENZ BETEILIGT

IQ AKTEURE BIETEN WORKSHOPS ZU DEN KERNTHEMEN DER KONFERENZ AN – EIN ÜBERBLICK

Anne Güller-Frey

Mit dem Workshop-Programm wird das Plenarprogramm vom Vormittag ergänzt und die Möglichkeit geboten, aktiv zur Konferenz beizutragen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hatte Interessierte aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Praxis sowie Vertreter*innen zivilgesellschaftlicher und internationaler Organisationen im Vorfeld aufgefordert, sich zu beteiligen und Vorschläge für Workshops zu den Kernthemen der Konferenz einzureichen:

- Auswirkungen von multiplen Krisen auf Migration und Mobilität
- Auswirkungen technologischer Entwicklungen und Zukunft der Arbeit
- Klimatische Veränderungen – Auswirkungen auf Migration
- Bedingungen für faire Migration

Eingereicht wurden insgesamt 278 Vorschläge aus denen 72 Workshops ausgewählt wurden. Die Bewertung erfolgte durch ein Entscheidungsgremium.

IQ Akteure beteiligen sich bei der Berliner Konferenz in den Handlungsfeldern Einwanderung, Migrantenökonomie, Beratung und Qualifizierung, Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, berufsbezogenes Deutsch und Support Faire Migration. Die Angebote bieten einen Einblick in aktuelle Tätigkeitsfelder des Netzwerks IQ mit Beispielen aus der Praxis.

Folgende IQ Akteure beteiligten sich am Call for Proposals und sind nun mit unterschiedlichen Themen im Workshop-Programm vertreten:

FACHSTELLE EINWANDERUNG

Konferenzthema „Bedingungen für faire Migration“

Innovation oder Stagnation: Wer „gewinnt“ im globalen Talentwettlauf, wenn Einwanderer ständig unterbeschäftigt sind und Arbeitskräftemangel andauert? Die EU und insbesondere Deutschland erwägen die Einführung neuer Visaregelungen zur Arbeitssuche für qualifizierte Drittstaatsangehörige, um besser auf den Fachkräftemangel reagieren zu können.

FACHSTELLE MIGRANTENÖKONOMIE:

Konferenzthema „Auswirkungen technologischer Entwicklungen und Zukunft der Arbeit“

Digitale Badges in der Anerkennung zukünftiger Fähigkeiten für Arbeit und Unternehmertum. Drei Runden mit Input im PechaKucha-Stil und drei Runden interaktiver Aktivitäten: Nr. 1 aus der Forschung zu unternehmerischen Kompetenzen und Arbeitsmarktfähigkeiten für Migranten, Nr. 2 aus Arbeitgeber- und Marktperspektive, Nr. 3 Zukunft der digitalen Arbeit und Teamarbeit. Interaktive Aktivitäten beinhalten das Arbeiten mit Personen aus dem Design-Thinking-Framework.

FACHSTELLE BERATUNG UND QUALIFIZIERUNG:

Konferenzthema „Auswirkungen technologischer Entwicklungen und Zukunft der Arbeit“

Voneinander lernen – Digitale Innovationen der virtuellen Qualifizierung und Kompetenzfeststellung in der Metropole und in ländlichen Gebieten. Der Workshop fördert das Peer-Learning und die lokale Politikentwicklung zwischen Forschungsinstituten, Kommunalverwaltungen, Sozialdiensten und NGOs im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten.

FACHSTELLE INTERKULTURELLE KOMPETENZENTWICKLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Konferenzthema „Auswirkungen technologischer Entwicklungen und Zukunft der Arbeit“

Let´s get inclusive! Diverse-Digital-Sustainable: Schlüsselkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Der Workshop untersucht verschiedene Ansätze und fortschrittliche digitale Methoden (aus Kanada, Deutschland, Kroatien/Bulgarien) zur Entwicklung und Verbesserung von Diversity-Kompetenz am Arbeitsplatz.

FACHSTELLE BERUFSBEZOGENES DEUTSCH

Konferenzthema „Bedingungen für faire Migration“

Unterstützung der arbeitsbezogenen Sprachentwicklung von Migrant*innen als Schlüsselfaktor für eine faire Migration und nachhaltige Integration. Begrenzte Sprachkenntnisse halten viele Migrant*innen in Niedriglohnarbeit. Unterstützung in der Zweitsprache an diesen Arbeitsplätzen ist daher ein Schlüsselfaktor für positive Migrationsergebnisse. Dieser Runde Tisch untersucht, wie eine effektive Unterstützung in der Zweitsprache bei der Arbeit aussehen kann.

SUPPORT FAIRE INTEGRATION

Konferenzthema „Bedingungen für faire Migration“

Migration und gute Gesundheitsversorgung: Was sind die Herausforderungen und Lösungen? Wie passen Migration und gute Gesundheitsversorgung zusammen? Kennenlernen von Herausforderungen, denen sich Gesundheitsfachkräfte aus Ländern außerhalb der EU stellen müssen, wenn sie sich in Deutschland eine neue Existenz aufbauen wollen. Diskussion von Lösungsansätzen.

IQ HAMBURG, PROJEKT ELBCAMPUS

Konferenzthema „Klimawandel – Auswirkungen auf Migration“

Klimamigration – arbeitsmarktpolitische Ansätze zur Bekämpfung von Fluchtursachen. Der Workshop befasst sich mit den Ursachen von Klimaflucht und dem fehlenden Schutz von Klimageflüchteten innerhalb der Genfer Konvention. Demgegenüber werden arbeitsmarktpolitische Integrationsperspektiven in den Aufnahmeländern vorgestellt und diskutiert, die den Ursachen von Klimamigration entgegenwirken sollen.

© „Photo-Studio“ Neusaess

Anne Güller-Frey

ist Mitglied des Organisations-Teams Internationale Metropolis Konferenz und seit 2015 Mitglied der Steuerungsgruppe von Metropolis International.
Beschäftigt bei Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH.

Metropolis Berlin 2022 – digitale Nachlese in der clavis Special Edition

clavis

Auswirkungen multipler Krisen auf Migration und Mobilität, technologische und klimatische Veränderungen sowie faire Bedingungen für Migration: Das sind die inhaltlichen Schwerpunkte der 25. Internationalen Metropolis Konferenz.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin clavis wird im Dezember 2022 eine Sonderausgabe mit einer Auswahl von Konferenzbeiträgen digital und in englischer Sprache veröffentlichen. In Interviews, Artikeln und in anschaulichen Infografiken präsentieren wir aktuelle Perspektiven internationaler Expert*innen und teilen Eindrücke von der Konferenz.

BERLIN 2022
25TH INTERNATIONAL METROPOLIS CONFERENCE

Durchgeführt von

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Metropolis International
IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung

Sie haben Interesse an der clavis Special Edition Metropolis?

Dann scannen Sie jetzt den QR-Code:
zwh.de/projekte/netzwerk-iq/clavis/digital

„ALLE WOLLEN ARBEITEN“

SEIT DEM RUSSISCHEN EINMARSCH IN DIE UKRAINE KLINGELN BEI CLUB DIALOG STÄNDIG DIE TELEFONE. DIE BERLINER MIGRANTENORGANISATION IST TEIL DES IQ NETZWERKS BERLIN UND BERÄT MENSCHEN ZUR ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN BERUFSABSCHLÜSSEN. IM INTERVIEW ERLÄUTERT PROJEKTLEITERIN JULIA MERIAN, MIT WELCHEN ANLIEGEN SICH UKRAINISCHE GEFLÜCHTETE AN SIE WENDEN UND OB SIE SICH EINE ZUKUNFT IN DEUTSCHLAND VORSTELLEN KÖNNEN.

Als Russland am 24. Februar 2022 die Ukraine angegriffen hat, haben Sie da schon geahnt, dass die Telefone bei Club Dialog bald ständig klingeln werden?

Julia Merian: Als der Krieg begann, hat Club Dialog sofort eine Hotline eingerichtet. Da ging es noch nicht um die Anerkennung von ukrainischen Abschlüssen, sondern um andere Fragen. Es wusste ja niemand, was auf uns zukommt. Nach drei Tagen haben wir mit Kolleginnen der Hotline diese Gespräche ausgewertet. Wir wollten uns einen Überblick verschaffen, mit welchen Anliegen sich die Anrufer*innen an uns wenden. Die erste Frage vieler Geflüchteter war: Dürfen wir in Deutschland arbeiten? Das zeichnet diese Zielgruppe wirklich aus: Alle wollen arbeiten. Da war uns schon klar, dass Anerkennungsberatung ein sehr wichtiges Thema werden würde, denn die Geflüchteten wissen nicht, wie sie in Deutschland eine bildungsadäquate Arbeit finden können. Nach vier Tagen haben wir ein Konzept für die Anerkennungsberatung entwickelt. Da waren die ersten Geflüchteten schon in Berlin.

Wie sah dieses Konzept aus?

Merian: Wir sind davon überzeugt, dass die Angebote für die Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine niederschwellig und in ihrer Muttersprache durchgeführt werden müssen. Im Mittelpunkt stand deshalb, dass die Geflüchteten täglich von neun bis 15 Uhr ohne Voranmeldung zu uns kommen können. Unsere Berater*innen sprechen ukrainisch und russisch auf Muttersprachniveau, denn Menschen aus Osteuropa sind traditionell unsere Zielgruppe. Wir kennen auch die osteuropäischen Bildungssysteme sehr gut.

Normalerweise kommen wahrscheinlich Menschen zu Ihnen, die sich lange darauf vorbereitet haben, nach Deutschland zu gehen. Das war bei den Geflüchteten aus der Ukraine sicher anders...

Merian: Richtig, sie haben sich natürlich nicht vorbereitet, weil sie sich innerhalb weniger Stunden zur Flucht entschieden haben. Die Menschen waren traumatisiert. Sie kamen aus Kriegsgebieten. Dennoch haben die meisten Geflüchteten ihre Diplome dabei, die für die Anerkennung ihrer Abschlüsse sehr wichtig sind.

Gibt es weitere Besonderheiten, die diese Gruppe auszeichnen?

Merian: Über 90 Prozent der ukrainischen Geflüchteten sprechen kein Deutsch. Es gab für sie keinen Grund, Deutsch zu lernen. Sie wussten auch nichts über das deutsche Bildungssystem, über soziale Leistungen des Staates. Fast alle waren Frauen im erwerbsfähigen Alter, mit einem oder zwei Kindern, teilweise mit Mutter oder Schwiegermutter. Unsere Statistik zeigt auch, dass über 70 Prozent der von uns beratenen Menschen aus der Ukraine Hochschulabschlüsse haben. Ein großer Teil ist auch mehrfach qualifiziert.

In welchen Fachrichtungen haben die Geflüchteten Abschlüsse?

Merian: Interessant ist, dass ganz viele Geflüchtete Abschlüsse in Jura haben. Das hat uns überrascht.

Weshalb?

Merian: Ich arbeite seit 2005 im Netzwerk IQ, und wir hatten in keiner anderen Gruppe so viele Jurist*innen. Aber ich habe keine Erklärung dafür. Wir hatten auch sehr viele nicht-reglementierte Hochschulabschlüsse wie zum Beispiel Betriebswirtschaft. Oder Pädagogik, und das freut uns, denn wir arbeiten mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung zusammen, um ukrainische Pädagog*innen und Lehrer*innen für die Willkommensklassen für ukrainische Kinder zu finden.

Mit welchen Fragen zur Anerkennung wenden sich ukrainische Geflüchtete an Sie?

Merian: Da unterscheidet sich diese Gruppe nicht von anderen Ratsuchenden. Sie möchten wissen, ob sie ihr Diplom anerken-

© iStock.com/-Yulia Sutyagina

nen lassen können. Ob sie auch ohne Anerkennung arbeiten dürfen. Oder wie die Anerkennung in reglementierten Berufen funktioniert.

Wollen viele der Geflüchteten in Deutschland bleiben?

Merian: Ganz viele haben gesagt, sie wollen zurück. Es sind sehr viele Frauen mit Kindern nach Deutschland gekommen, die ihre Männer, ihre Brüder, ihre ganze Familie in der Ukraine zurückgelassen haben. Diese Frauen möchten zurückkehren. Aber es gab auch junge Leute, zum Beispiel Studierende, die sich vorstellen können, in Deutschland zu bleiben.

Das Gespräch führte Markus Fels.

Weitere Informationen:
https://www.club-dialog.de/de/
https://berlin.netzwerk-iq.de/

Club Dialog ist bei der Metropolis-Konferenz mit einer Study-Tour vertreten. Das Integrationszentrum des Club Dialog e. V. liegt im Berliner Stadtteil Wedding und ist ein Ort des Austauschs, der Integration, Qualifikation und der Stärkung von Eingewanderten aller Generationen und Nationalitäten, aber insbesondere aus osteuropäischen Ländern. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Anerkennungsbüro des IQ Netzwerks – für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden.

©Julia Merian

Julia Merian

ist stellvertretende Geschäftsführerin von Club Dialog e. V. und Leiterin des IQ Projekts „Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse“.

BOTSCHAFTERINNEN DES KLIMAWANDELS

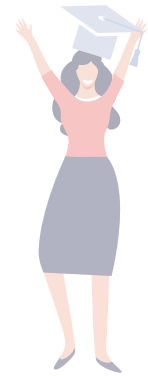
DAS IQ PROJEKT „CHANGE - ARBEITEN IN ZEITEN DES KLIMAWANDELS“ VON LIFE E. V. BILDET FRAUEN MIT AUSLÄNDISCHEN STUDIENABSCHLÜSSEN WEITER. SIE ERWERBEN FACHLICHES WISSEN RUND UM KLIMASCHUTZ UND –POLITIK UND BEREITEN SICH AUF DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT VOR.

Dagmar Laube

Das Klima zu schützen und notwendige Anpassungen an den Klimawandel umzusetzen, sind politische Aufgaben. Aber auch für die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen und Organisationen ist es alternativlos, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. In Deutschland sind die Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels deutlich spürbar und zudem ist die Energieversorgung in eine vom Ukrainekrieg forcierte Krise geraten.

Die Teilnehmerinnen unserer Weiterbildung „CHANGE“ haben das gemeinsame Ziel, an dieser brisanten Situation etwas zu ändern, denn in ihren Herkunftsländern sind Wassermangel, Energieknappheit, Hochwasser, Hitze und Artensterben teilweise schon lange existenzbedrohend. So bringen eingewanderte Frauen nach Deutschland nicht nur ihre beruflichen Qualifikationen, sondern auch ihre ganz persönlichen Klimabiografien als Erfahrungs- und Wissensschatz aus anderen belasteten Regionen mit. Insbesondere Frauen mit internationalen Erfahrungen ermöglichen es uns, über den nationalen Tellerrand hinauszuschauen: Sie öffnen buchstäblich den Blick über den Horizont. Sie sind Expertinnen mit diversen akademischen und beruflichen Qualifikationen und mit Kenntnissen rund um den Klimawandel.

Eine **Absolventin des Faches „Internationale Beziehungen“** erwarb in **Lateinamerika** wichtige berufliche Erfahrungen in der Energiebranche. Noch vor Abschluss unserer Weiterbildung hatten ihre Bewerbungen Erfolg und sie arbeitet nun in einem Solarunternehmen in Berlin.



© iStock.com/Color_life

Aktuell führen wir seit April bis September 2022 den sechsten Kurs unserer sechsmonatigen Weiterbildung „CHANGE-Arbeiten in Zeiten des Klimawandels“ (Teilprojekt im bundesweiten IQ-Programm) durch. Wir konnten insgesamt 120 Frauen mit ausländischen Studienabschlüssen erreichen und auf ihrem Weg in eine berufliche Zukunft als Klimawandelbotschafterinnen unterstützen. Der deutsche Arbeitsmarkt profitiert sehr von diesen hochqualifizierten Frauen, davon sind wir überzeugt. Seit 2021 wird die Weiterbildung sogar bundesweit erfolgreich umgesetzt.

Bei „CHANGE“ passen die Frauen ihre diversen akademischen Qualifikationen den Anforderungen der ökologisch-ökonomischen Transformation an und sie machen sich fit für den deutschen Arbeitsmarkt. Sie erwerben fachliches Wissen rund um Klimaschutz, Anpassung an die Folgen des Klimawandels, Klimapolitik, Klimakommunikation, Branchenkunde, Akteur*innen im Klimawandel, Digitalisierung und Divestment. Dabei eignen sie sich wichtige deutsche Fachbegriffe an und gewinnen an sprachlicher Sicherheit. Auch überfachliche The-

Als **Naturwissenschaftlerin** und Mutter von drei Kindern war die persönliche Motivation einer **Akademikerin aus Taiwan** groß, sich über das Thema Klimawandel zu informieren. Sie entdeckte, wie gut, schnell und zuverlässig sie sich auch nach längerer Berufspause noch immer neues Wissen aneignet. Ermutigt durch diese Erfahrung und ihre schnellen Fortschritte im schriftlichen Deutsch bewarb sie sich erfolgreich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Institut, wo sie das Thema „zero-waste“ bei der Mittagsversorgung bereits einbringen konnte.

„Kohle nein, Klima ja“ - steht auf Polnisch auf einem Plakat, das eine Teilnehmerin der Weiterbildung zur Klimabotschafterin angefertigt hat.

© LIFE e. V.

men, die in der modernen Berufswelt eine immer größere Rolle spielen, sind Inhalt unserer Weiterbildung: Zeitmanagement, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Selbstpräsentation, Konfliktmanagement und Kommunikation im Team. Es ist ein wichtiger Baustein unserer Weiterbildung, dass die Frauen sich intensiv und interaktiv mit ihren im Ausland erworbenen Kenntnissen und ihren beruflichen Erfahrungen einbringen. Für das voneinander Lernen, Vernetzen, Austauschen und Diskutieren werden konzeptionell Räume und kollaborative Methoden zur Verfügung gestellt.

Eine **Philosophin und Historikerin mit Studienabschluss aus Großbritannien** erwarb bei „CHANGE“ relevante Kenntnisse und deutsche Fachbegriffe rund um das Thema Klimawandel, Klimaschutz und Klimawandelfolgenanpassung. Damit konnte sie im Job-Interview überzeugen und sich gegenüber Mitbewerber*innen deutlich abheben. Sie erhielt eine Stelle in der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit einer überregional und international tätigen NGO und organisiert jetzt Klima-Kampagnen.

Unsere Teilnehmerinnen mit unterschiedlichsten akademischen Qualifikationen von Natur- bis Geisteswissenschaften sind in der Lage, mit Weitblick und Idealismus - als Ingenieurin oder Architektin, als Epidemiologin oder IT-Spezialistin – den Klimawandel zu erkennen, Klimaszenarien zu analysieren und zu interpretieren und Lösungsvorschläge zu entwickeln. Sie kennen die vom Klimawandel besonders betroffenen Bereiche und können ihre Qualifikation für das jeweilige Arbeitsfeld anwenden. Sie bieten Arbeitgeber*innen über ihre akademische Qualifikation hinaus wichtige Antworten auf die brennenden Fragen unserer Zeit:

- **Wie kann auf die Energiekrise reagiert werden?**
- **Wie können Umweltbelastungen verringert werden?**
- **Welche sozial- und gendergerechten Lösungen gibt es für die Bewältigung des Klimawandels?**
- **Welche beruflichen Herausforderungen entstehen für Beschäftigte und mit welchen Mitteln kann das nachhaltige Bestehen von Unternehmen gesichert werden?**

Ein Erfolgsrezept auf dem Weg in eine erfolgreiche Arbeitsintegration ist die positive wertschätzende und empowernde Lernatmosphäre in einer Gruppe von akademischen Frauen aus unterschiedlichen Kulturen, mit ähnlichen Lebenssituationen und dem gemeinsamen intrinsischen Interesse, in Bezug auf den Klimawandel nicht untätig zu sein. Zudem sind viele unserer Teilnehmerinnen Mütter und möchten vor allem auch für die Sicherung der Zukunft ihrer Kinder aktiv werden. „CHANGE habe ich als eine gute Chance gesehen, nicht nur für meine berufliche Bildung und Entwicklung, sondern auch für das Networking in Berlin“, erzählt eine ehemalige Teilnehmerin. „Ich war besonders beeindruckt, dass sich viele Frauen aus der ganzen Welt große Gedanken zum Klimawandel machen“ >>

LIFE e.V. ist eine gemeinnützige Organisation, die seit 1988 anspruchsvolle (Modell-)Projekte und Kampagnen in den Themenfeldern Bildung, Umwelt, Chancengleichheit entwickelt und umsetzt. LIFE e.V. ist lokal-regional, bundesweit sowie auf europäischer und internationaler Ebene tätig. Die Arbeit orientiert sich an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Herausforderungen und setzt sich insbesondere für ambitionierten und sozial gerechten Klimaschutz und breite Partizipation ein. Wir können nicht „die Welt retten", aber einen positiven Teil dazu beitragen. Wir stehen für Klimaschutz und Nachhaltige Entwicklung. Wir engagieren uns für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft, für Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion, gegen Diskriminierung und Ausgrenzung. Und wir setzen uns ein für Bildungsformen, die mündige, kooperative, kritische und kreative Menschen hervorbringen, die mit einer offenen, klischeefreien und wertschätzenden Haltung gegenüber Anderen, erfolgreich durchs Leben gehen. LIFE e.V. als Bildungsträger bietet Weiterbildungen im Umwelt- und Klimaschutzbereich für Frauen mit Qualifikationen aus dem In- und Ausland an, um diesen den Weg in eine berufliche Zukunft in Deutschland zu eröffnen.

Weitere Informationen: **https://life-online.de/project/change/**

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

„CHANGE" bei der Internationalen Metropolis Konferenz Berlin 2022:

Am 5. September 2022 laden wir im Rahmen der IMCB22 alle Interessierten zu einer Study-Tour ein. Unser CHANGE-Team freut sich auf unsere internationalen Gäste. Auch ehemalige und aktuelle CHANGE-Teilnehmerinnen werden anwesend sein, um sich und ihre Geschichten vorzustellen. Alle Besucher*innen können während unseres „Mach-grün-Parcours" spielerisch ihre eigene Klimakompetenz erproben und anschließend mit selbstgefertigten „Seedbombs" nach Hause gehen - und damit die Welt etwas grüner und bienenfreundlicher machen.

© M. Pfau, LIFE e. V.

Dagmar Laube

ist Projektleiterin im Arbeitsbereich Frauen und Beruf bei LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V.

KENNE DEINE RECHTE

DAS IQ PROJEKT „FAIRE INTEGRATION“ BEKÄMPFT UNFAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN UND AUSBEUTUNG PRÄVENTIV. GEFLÜCHTETE UND ANDERE DRITTSTAATSANGEHÖRIGE BERÄT ES ZU ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHEN FRAGESTELLUNGEN UND PROBLEMEN. EIN EINBLICK IN DIE PRAXIS VON „FAIRE INTEGRATION“ BERLIN.

Olga Klus

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie hat besonders auf Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen spürbare Auswirkungen. Das zeigt exemplarisch ein Fall aus Berlin. Einem Arbeiter aus Afghanistan wurde von seinem Arbeitgeber mündlich „gekündigt“. Der Bauleiter war auf der Baustelle einfach auf die Gruppe der Arbeiter zugegangen und teilte ihnen kurz und knapp mit, dass er wegen der Pandemie gezwungen sei, einen Baustopp zu veranlassen. Alle Arbeiter seien entlassen. Seitdem bekam der afghanische Bauarbeiter keine Nachricht mehr von seinem Arbeitgeber. Auf die Frage, wann er seine Kündigung erhalten wird, blockierte ihn der Arbeitgeber im Messenger. Was tun? Der entlassene Bauarbeiter war ratlos.

Ein Fall für das bundesweite Beratungsangebot „Faire Integration“. Es wurde im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) initiiert, um Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt präventiv zu bekämpfen. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Seit 2019 ist „Faire Integration“ in den einzelnen Bundesländern bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt.

Zugewanderte und geflüchtete Menschen gelangen aufgrund ihrer spezifischen Situation häufig in prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Dies liegt unter anderem daran, dass ein Großteil von ihnen einen nicht gefestigten Aufenthaltsstatus in Deutschland hat. Sehr oft fehlen auch die Nachweise über die in ihrem Heimatland erlangten Qualifikationen oder es braucht viel Zeit, um diese anerkennen zu lassen. Auch die Sprachbarriere und fehlende Rechtskenntnisse können von einem unseriösen Arbeitgeber ausgenutzt werden.

Der entlassene Bauarbeiter aus Afghanistan, wandte sich nach einigen Wochen an „Faire Integration“ in Berlin. Dort wird das Projekt vom IQ Netzwerk Berlin, angesiedelt bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales koordiniert. Umgesetzt wird die Beratung des Projekts Faire Integration von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. Arbeit und Leben ist eine Einrichtung der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, die vom Bezirk Berlin-Brandenburg des Deutschen Gewerkschaftsbunds und den Berliner Volkshochschulen getragen wird.

Die Beraterin klärte den Bauarbeiter zunächst auf, dass es in Deutschland überhaupt keine mündlichen Kündigungen gibt. Diese müssen stets schriftlich erfolgen. Und sie riet ihm dringend, nicht lange zu warten und seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber

>>

weiterhin anzubieten. Wenn nötig sogar mehrmals und mit Zeugen vor Ort. Parallel wurde dem Ratsuchenden empfohlen, eine Feststellungsklage auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht einzureichen. Nur so kann der Arbeitnehmer später an sein Geld und die schriftliche Kündigung kommen.

„Faire Integration“ berät in Berlin in deutscher, russischer, ukrainischer und englischer Sprache. Die Beraterin unterstützt Geflüchtete und Drittstaatsangehörige in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen und informiert über Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers im Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis in Deutschland. Im Falle einer konkreten Auseinandersetzung des Ratsuchenden mit dem Arbeitgeber gibt das Projekt allgemeine Informationen und konkrete Hilfestellungen für mögliche Lösungen. Bei bereits entstandenen arbeitsrechtlichen Ansprüchen werden dem Ratsuchenden konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt und die daraus entstehenden Folgen geschildert. Gegebenenfalls wird über das arbeitsgerichtliche Verfahren und die dabei zu beachtenden Fristen aufgeklärt.

Des Weiteren gibt das Projekt den Ratsuchenden auch die Möglichkeit, die ihnen angebotenen Arbeitsverträge präventiv auf deren rechtliche Übereinstimmung mit der deutschen Gesetzgebung zu überprüfen. Ebenfalls angeboten werden Schulungen bei unterschiedlichen Trägern und Organisationen, auf denen die Teilnehmer*innen über die Arbeitsbedingungen und Mindeststandards auf dem deutschen Arbeitsmarkt informiert werden.

Die meisten Ratsuchenden kommen in die Beratung mit klassischen Problemen wie einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag. Diese ziehen eine Kette von arbeitsrechtlichen Folgen nach sich: ausgebliebene Löhne oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, keine Urlaubsabgeltung oder kein gewährter Urlaub, keine ausgestellte Arbeitsbescheinigung, Ansprüche auf Arbeitslosengeld und andere arbeitsrechtliche Zusammenhänge.

In der Corona-Krise kamen neue Themen hinzu, mit denen sich „Faire Integration“ auseinandersetzen musste. Viele Arbeitgeber in der Hotel-, Gastronomie- und Kosmetikbranche waren gezwungen, die Betriebsstätten zu schließen, weshalb vielen Arbeitnehmern mündlich oder betriebsbedingt aufgrund von Corona gekündigt wurde. Wenn jedoch keine Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgte, dann wurde vor allem den Beschäftigten auf Minijob-Basis angeboten, weiter unter Auszahlung des Lohns als „Darlehen“ zuhause zu bleiben, bis die Betriebsstätte wieder öffnen konnte. Nach erneuter Eröffnung der Betriebsstätte sollte dann das während der Freistellung überwiesene Gehalt in Form von kostenlosen Überstunden abgearbeitet oder in Raten ausgezahlt werden. Die meisten Arbeitnehmer waren froh, dass sie während der Corona-Krise überhaupt ihren Job behalten konnten und das Gehalt trotz geschlossener Betriebsstätte weiterhin vom Arbeitgeber wenigstens als Darlehen ausgezahlt wurde. Die Rechtswidrigkeit dieser Vorgehensweise war ihnen überhaupt nicht bewusst.

Viele Fragen gab es auch zur Kurzarbeit und Berechnung von Kurzarbeitergeld. Kurzarbeit ist eine Form der Beschäftigung in einem Betrieb, bei der alle oder nur ein Teil der Angestellten weniger Stunden arbeiten, als sie vertraglich arbeiten müssten. Wenn die betroffenen Angestellten gar nicht arbeiten, dann spricht man von „Kurzarbeit null“. Für die nichtgearbeitete Zeit wird der Lohn in Höhe von mindestens 60 % weiterhin von der Bundesagentur für Arbeit auf Antrag über den Arbeitgeber an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Unseriöse Arbeitgeber schickten Beschäftigte bei Kurzarbeit auf „0“ nach Hause und haben gar kein Kurzarbeitergeld ausgezahlt. Auch bei nur reduzierter Arbeitszeit und teilweiser Anordnung von Kurzarbeit wurde den Ratsuchenden vom Arbeitgeber nur der Lohn für die gearbeitete Zeit gezahlt, obwohl Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt war. Manche Arbeitgeber haben gar nicht oder falsch die Kurzarbeit angeordnet.

Darüber hinaus gab es Fragen zur Entstehung von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit und der Fortzahlung des Lohns bei Betreuung minderjähriger Kinder, wenn keine Ansprüche auf die Notbetreuung bestanden. Wenn diese Person nicht zu einer der systemrelevanten Berufsgruppen zugeordnet werden konnte, musste geguckt werden, welche rechtlichen Möglichkeiten der Vertrag hergegeben hat. War der § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen, welcher bei vorübergehender Verhinderung den Anspruch auf die Fortzahlung des Lohns

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

gewährleistet, musste geschaut werden, ob Kurzarbeit vom Arbeitgeber angeboten werden kann. Wenn auch das ausgeschlossen war, schaute man, ob irgendwelche Ansprüche aus dem Infektionsschutzgesetz hergeleitet werden können. Auf die bestehenden Möglichkeiten haben wir die Ratsuchenden immer hingewiesen und dringend geraten, auf diese Möglichkeiten auch den Arbeitgeber hinzuweisen. Ein großes Thema, welches die Ratsuchenden in der zweiten Phase der Coronakrise beschäftigt hat, war die Entgeltfortzahlung bei Anordnung der Quarantäne für geimpfte oder ungeimpfte Menschen.

Seit dem russischen Einmarsch in der Ukraine am 24. Februar 2022 und der Umsetzung der Massenzustrom-Richtlinie der Europäischen Union in Paragraph 24 des deutschen Aufenthaltsgesetzes beschäftigt sich die Beratungsstelle zusätzlich mit Fragen, die im Zusammenhang mit den geflüchteten Ukrainer*innen entstanden sind. Am Anfang haben sich sehr viele Ukrainer*innen mit Anfragen über die Registrierung und Anmeldung in Berlin gemeldet. Darüber hinaus waren Fragen zur Beantragung der Aufenthaltserlaubnis und Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ein großes Thema. Die Beraterin musste also etwas von ihren rein arbeitsrechtlichen Kernthemen abweichen, um die Menschen bei Ankunft und Integration zu unterstützen. Aktuell wenden sich die ukrainischen Geflüchteten bereits zu arbeitsrechtlichen Fragen an „Faire Integration“. Viele brauchen Unterstützung bei der Auslegung der zu unterschreibenden Arbeitsverträge, stellen Fragen über die Verhältnisse von Brutto- und Nettolöhnen, haben Fragen zu den Steuerabzügen und Sozialabgaben.

Die Praxis zeigt, dass Fragen der Ratsuchenden so vielfältig sind, dass der Rahmen des Zuständigkeitsbereichs von „Faire Integration“ oft gesprengt wird. Um die Integration der Migrant*innen und geflüchteten Menschen nicht nur auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen, ist Vernetzung und Austausch mit anderen Trägern und Akteur*innen unabdingbar. Ein Instrument dafür ist unter anderem die Internationale Metropolis- Konferenz, die die Möglichkeit bietet, sich nicht nur zum Thema Migration- und Integration auf unterschiedlichen Ebenen auszutauschen, sondern auch Probleme und Herausforderungen in diesem Bereich zu identifizieren und mögliche Lösungswege zu finden. Die Study-Tour zu „Faire Integration“ Berlin im Rahmen der Metropolis-Konferenz wird uns die Gelegenheit geben, das Projekt „Faire Integration“ den Teilnehmer*innen vorzustellen und auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen.

Weitere Informationen:
www.berlin.arbeitundleben.de

Olga Klus
ist Projektleiterin und Beraterin bei „Faire Integration“ im IQ Netzwerk Berlin.

© Olga Klus

UNDERSTANDING MIGRATION

THE AIM OF METROPOLIS INTERNATIONAL IS TO ENHANCE POLICY THROUGH EMPIRICAL RESEARCH AND TO SUPPORT SOCIETIES AND ORGANIZATIONS THAT ARE MANAGING THE MANY EFFECTS OF MIGRATION AND DIVERSITY. A GUEST ARTICLE BY THE LEADERSHIP TEAM OF METROPOLIS INTERNATIONAL.

Jan Rath, Paul Spoonley und Mihaela Vieru

Metropolis International is the world's largest network of researchers, government officials, international organizations, and civil society organizations in the field of migration, population diversity, and inclusion / integration. As the private sector is gaining an increasing role in migration policies, particularly in the context of skill shortages in the 'Global North', we are working to include this important stakeholder in our field and activities in view of comprehensive cross-sectoral dialogue that benefits all parts involved: sending, receiving, and transit societies, as well as migrants themselves.

Our aim is to enhance policy through empirical research and to support societies and organizations that are managing the many effects of migration and diversity.

Metropolis International is an apolitical organization whose work is committed to understanding and influencing the policy processes relating to migration and diversity by offering a platform for co-operation amongst research, policy, civil society and business communities and organizations. Although we do not advocate specific views about how any given society ought to manage migration and diversity, we do start from the evidence so far that no society will be able to reach its full potential if it attempts to suppress or to ignore migration and the diversity of its population. Our basic position is that flourishing and peaceful societies in the global world will be those that explicitly engage all stakeholders in managing these dimensions for the mutual benefit of their citizens, their migrants, and their minority communities. For more details, go to https://metropolis-international.org/

Metropolis International began operations in 1996 with our first annual international conference in Milan aiming at promoting cross-sectoral dialogue on migration and a membership representing fewer than ten countries. Since then, our activities grew to include research and policy work, including but not limited to annual conferences and a plethora of seminars and webinars focussed on different issues identified by our members and audiences at the national, regional, and international levels. What began as a network dominated by North America and Europe is now more global in its scope, with strong participation not only from the European Union and North America, but also from Asia-Pacific, and with the beginnings of networks in Latin America, Africa, and the Middle East. We live in an interconnected world, but few aspects are truly global in nature as migration is today. We therefore cannot afford to miss voices at the table of decision-making. Whether they represent different sectors or different parts of the world, these voices are critical for informed and sustainable decision-making that relates to migration and diversity either directly or indirectly at national, regional, or international scales.

Our flagship event is the International Metropolis Conference, which has taken place in person in different cities around the world every year since 1996. To date, our conferences have been held in Canada, the USA, Mexico, Japan, Australia, Israel, Denmark, Italy, Austria, Switzerland, the Netherlands, Portugal (including the Azores), Norway, Finland, and Germany.

After the pandemic pause, we are eager to return to in-person dialogue and hold our 25th edition of this conference in Berlin, September 4-9, 2022 (https://www.imcb22.com/), hosted by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs. The annual conference host is determined through a bidding process by different stakeholders around the world (e.g. national and local governments, research or education institutions, civil society organizations) who recognize the value of, and unique opportunity created by, the cross-sectoral and international

collaboration facilitated by the International Metropolis Conferences and our network.

Metropolis International seeks to identify and discuss the major trends, societal challenges, and issues of common experience in the world that relate to migration and diversity in various ways (e.g. climate change, population and economic transformations, technological developments, conflict etc.), and explores the implications for policy and practice, by drawing on the best available interdisciplinary and multidisciplinary research.. We do this by bringing together senior and early career researchers, policy-makers, professionals, and people from the business and migrant communities. Ministers, heads of state, mayors, high officials in the UN , ambassadors, civil society leaders, journalists, as well as numerous policy professionals, researchers, and students have been brought to the Metropolis International table to , debate, problematize, and share their perspectives with the audiences. Between 800-1300 participants in the annual conferences help shape the workshop program that usually includes approximately 70-80 workshops covering a plethora of topics related to migration, mobility and its governance, integration, inclusion, and diversity. Such workshops must be cross-sectoral and international (i.e. (i.e. speakers from the worlds of policy, research, civil society, and the business sector, and from more than one country).

ENSURING GLOBAL COVERAGE

Since 1996, many things have changed. This is partly due to the fact that our organization has continued to expand its activities and membership to ensure global coverage rather than one that primarily focusses on North America and Europe. We recognize different stakeholder interests, but also the interconnectedness of issues and implications of policymaking across countries and regions, and aim to address them in an informed, sustainable, and collaborative manner. We also promote innovative topics and approaches, a range of formats for sharing information and insights, attractive conference and seminar programs, and constantly seek out new voices who can speak from a range of experiences and viewpoints.

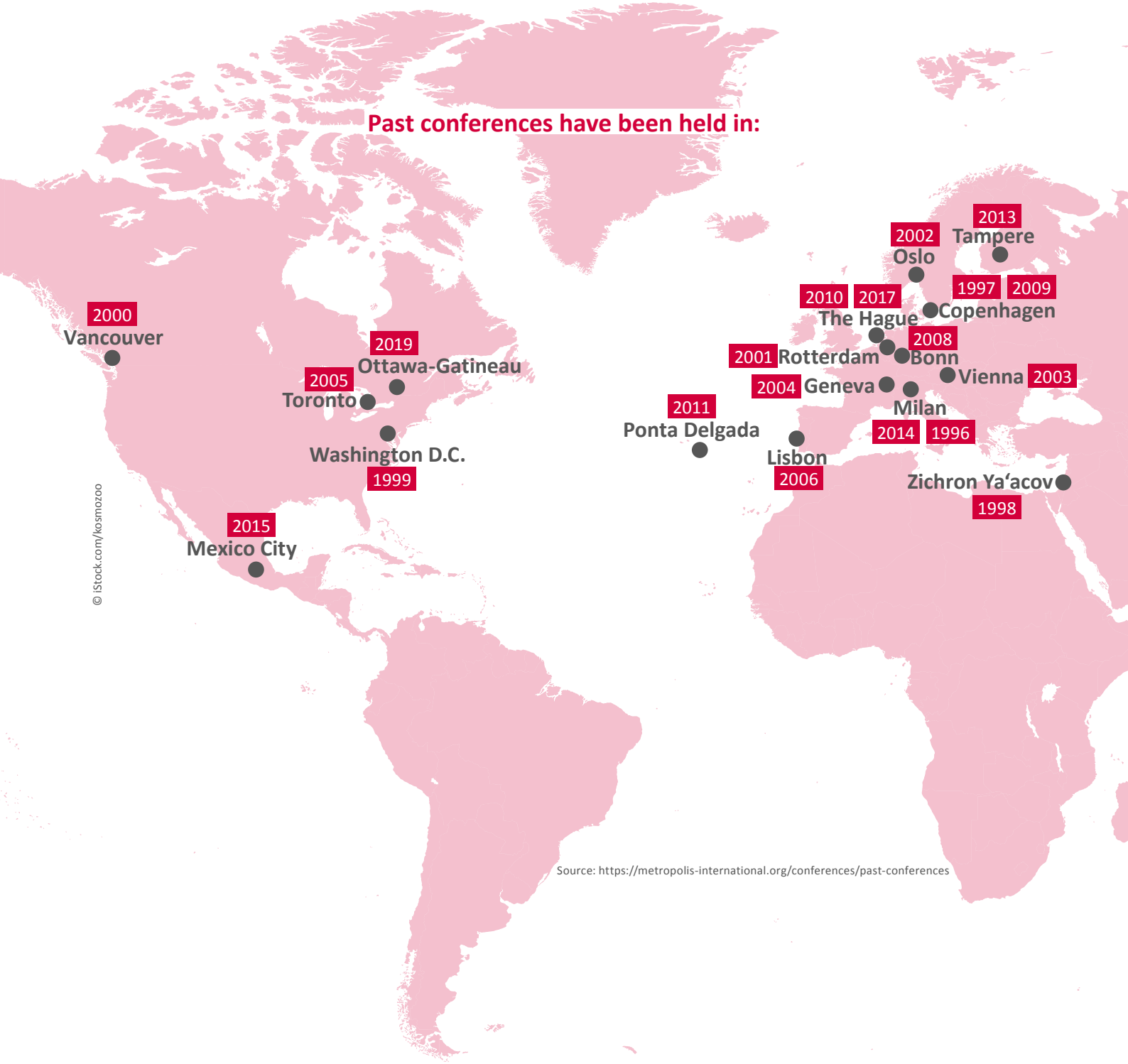
For example, one of the assets of our conferences is that the host is an active organizer, co-managing the event with Metropolis International. The host has the opportunity to be a leader on the issues included in the conference, showcase their strengths and discuss challenges with the participants, and generally pivot on the Metropolis International platform for cooperation on matters deemed of interest. These local priorities and considerations have also been typically reflected in the plenary and keynote program. So, for instance, the city of The Hague sees itself as the city of Peace and Justice, and topics such as the enforcement of human rights, the role of the armed forces, and matters of justice were consequently on the agenda when the conference was held there. The Azores, on the other hand, is a group of islands in the Atlantic that has experienced a substantial outflow of people. In that conference, special attention was given to transnational ties, remittances, and return migration. In Mexico City, a place of multidirectional migrations, migrants' agency is key and was at the forefront of the conference program.

MIGRATION AND LABOUR MARKET

In Australia, population diversity, inclusion, and the relation between migrants and Indigenous peoples figure prominently in the work of civil society and, consequently, was central in the 2018 conference there. In Germany, migration and labour market is top of the policy agenda and so is international cooperation for fair migration; therefore, these matters find a privileged position in the conference program this year.

The context and nature of mobility and migration are changing, and so are the issues. Metropolis International aims to be at the forefront of such developments and to explore them in view of policy implications, whether short-, medium-, or long-term. For example, the signing of the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration by UN member states in 2018 was quickly reflected in the program of our conference in Ottawa the year after and in other policy discussions. The war in Syria and the exodus of refugees to surrounding countries such as Lebanon, Turkey, and Iraq, as well as to various parts in Europe, was taken up in the conference themes in that period. The Russian invasion of the Ukraine in 2022 and the resulting forced mobility and displacement of large populations will, of course, be discussed in this year's conference in Berlin. The members

>>

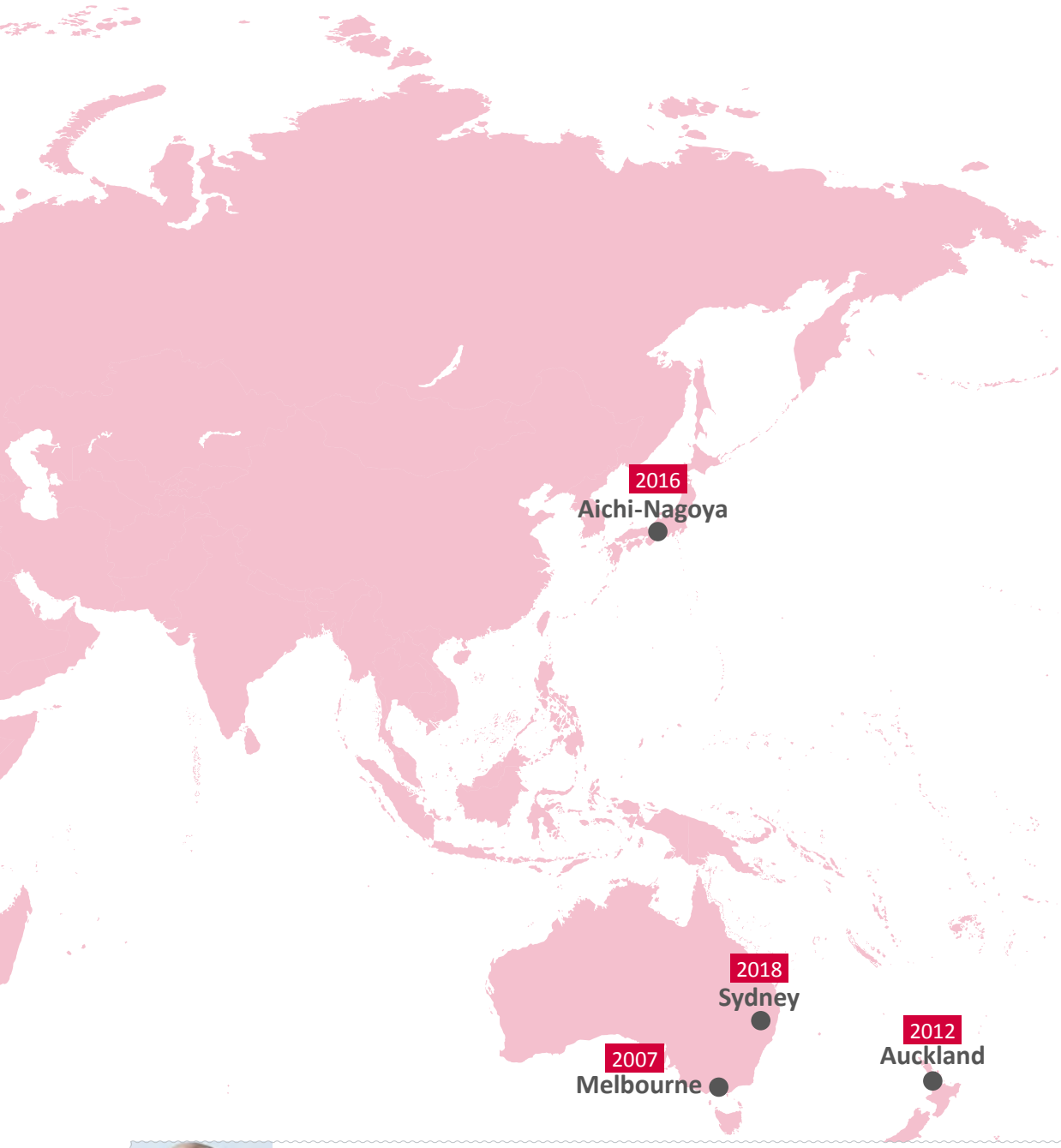


© iStock.com/kosmozoo

and participants in Metropolis International will not only want to understand the causes and the outcomes of such population movements, but also the way host countries, or those countries impacted by, for example, forced migration, respond to such events and people flows. The rise of populist and nationalist movements over recent decades has led to the demonisation of migration and migrants, with societies perceived as unwelcoming of diversity. Whatever the circumstances societies are confronted with, there are some common experiences and ongoing challenges that pertain to both migration and to current and future societal transformations, among them providing housing, education, jobs, health care, and other relevant services for different demographics, including new arrivals. Governments, civil society institutions and organizations, universities and businesses play a key role in arrival and settlement processes and outcomes.

For more than two decades now, stakeholders across sectors and from different parts of the world have turned to Metropolis International as a critical hub for discussions about migration and diversity. It is through the growing network of professionals in this field who come together to exchange expertise thatpolicy innovation, research collaborations, and evidence-based practices are advanced in a way that is valuable to all parts involved. We continue these efforts by strengthening our North American, European, and Asia-Pacific chapters, and by further reaching out and supporting the development of our chapters in other parts of the world, such as Latin America, Africa, and the Middle East.

https://metropolis-international.org/



© Jan Rath

Prof. Dr. Jan Rath

is Co-Chair of Metropolis International and a Chair of Sociology at the University of Amsterdam and the the holder of Prof. J.A.A. van Doorn Chair at the Erasmus University Rotterdam (EUR). He is also serving as a Van Doorn Fellow at the Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences (NIAS), one of the institutes of the Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW).
www.janrath.com

© Paul Spoonley

Distinguished Prof. E. Paul Spoonley

is Co-Chair of Metropolis International, a Distinguished Professor Emeritus and a Honorary Research Associate at the College of Humanities and Social Sciences at Massey University, New Zealand. He is also a Fellow of the Royal Society of New Zealand and was a Fulbright Senior Scholar at the University of California Berkeley. Since June 2022, he has been the Co-Director of He Whenua Taurikura. National Centre of Research Excellence for Preventing and Countering Violent Extremism.
https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Spoonley

Mihaela Vieru

teaches in the Department of Geography and Environmental Studies at Carleton University, Ottawa, Canada, and manages the Metropolis International Secretariat.

IMCB22

"COOPERATION IS KEY FOR OUR CURRENT TIMES"

JÜRGEN SCHRÖDER HEADS UP THE TASK FORCE PREPARING FOR THE METROPOLIS CONFERENCE IN BERLIN. IN THIS INTERVIEW HE OUTLINES THE PREPARATIONS FOR THE EVENT, LOOKS BACK AT THE COOPERATION BETWEEN NETWORK IQ AND THE METROPOLIS PROJECT AND EXPLAINS WHY INTERNATIONAL COLLABORATION IS ESSENTIAL PARTICULARLY GIVEN CURRENT AND FUTURE MIGRATION PROCESSES.

Mr. Schröder, you were involved with the Network IQ for more than ten years and for some time have also been the member for Germany on the Metropolis International Steering Committee. Now you're bringing the 25th International Metropolis Conference to Berlin for the autumn of 2022. Can you give us an insight into the preparations for such a major conference?

Jürgen Schröder: First of all, I am delighted that the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) has decided to host this internationally significant network in Berlin and to debate key issues for the future in the area of migration and integration. I clearly recall the 2015 conference in Mexico City. The huge inflow of refugees to Europe and in particular to Germany was a defining topic. We saw how people admired the way in which Germany was dealing with this enormous task. The idea of bringing the conference to Berlin came from here. It is now taking place in Germany for the second time, after Bonn in 2008.

What is needed for the planning and organisation of an event like this?

Schröder: You need a good team, reliable agencies, a fair amount of persistence and determination to get things done, a good financial basis and the willingness to sacrifice leisure time and time at home – that's a pretty good basis to start from. We have put together an outstanding team in the task force set up specifically for the conference.

Who is the team made up of?

Schröder: It is made up of representatives from Network IQ, BMAS and TU Berlin. We coordinate very closely with the Metropolis International Steering Committee. Organising more than 70 workshops, four pre-working groups on the main themes of the conference, two international symposia, a doctoral students' forum before the conference, study tours, six plenary sessions on key migration policy issues, a high-level forum and an ambitious support programme has been a huge challenge for all of us. But I am certain it will be a great conference!

Network IQ has previously been involved with Metropolis conferences and participated, for example, by delivering workshops. How did this cooperation between IQ and Metropolis International come about?

Schröder: Traditionally, as a network, Metropolis International has largely been characterised by academic exchange. It regards itself as independent and committed to open exchange between research, policy-making and civil society. The involvement of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs has allowed us to devote much greater attention to labour market policy-making contexts in the field of migration and integration. Germany was only able to cope with the major challenges in 2015 – and incidentally also with the current challenges – because we have outstanding migration network structures available involving highly qualified and committed colleagues. Network IQ was known, and is still known today, for its high quality offers in the main action fields of migration and integration policy-making. These include language support (and in this regard work-related language support since 2016 in particular), advice on the recognition of professional qualifications acquired abroad, job training schemes in the context of the Recognition Act and offers in the area of migrant entrepreneurship. Bringing these competencies into the Metropolis project, talking about our experiences, learning from international partners and entering into cooperative arrangements seemed to be the obvious step to take.

© iStock.com/A-Digit

When did IQ participate in a conference for the first time and what form did this take?

Schröder: The first time IQ was represented was in 2009 at the International Metropolis conference in Copenhagen. There we offered a range of workshops in the action fields of language support, intercultural opening and migrant entrepreneurship.

Where do Metropolis International and Network IQ overlap in terms of content?

Schröder: Discussions at the Metropolis conferences were always heavily influenced by developments in the area of refugee migration and the impacts in particular on destination countries. Over the course of this the different approaches and solutions obviously became clear. These ranged from separation and isolation through to a distinct integration culture and a major role for non-profit organisations such as in Canada and Australia.

Both of which are traditional immigration countries...

Schröder: They certainly are. Germany first had to grow into its role as an immigration country. The common areas were obvious. The development of language skills has a high priority in Germany. For a long time there was a focus on integration courses. Development and support for intercultural competencies, in particular for key labour market stakeholders, became increasingly important, and the focus of discussions and when sharing experiences as part of Metropolis conferences shifted more and more towards the recognition of professional qualifications obtained in the country of origin.

What ideas did the collaboration with Metropolis International and participation at the conferences provide for Network IQ? For example, were any IQ projects inspired by Metropolis conferences and then implemented in Germany?

Schröder: Both as the federal government and networkers, we were able to benefit hugely from the cooperation and take away a whole range of ideas for work. I would like to explain this using three examples: One IQ project from Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH in Augsburg was involved at a very early stage in the Metropolis project. The Brain Waste study enabled it to put in place a key foundation for the subsequent Recognition Act. The experiences of other countries and organisations were incorporated within this. These often originated from cooperation in the context of Metropolis. We have had work-related language support enshrined in law since 2016. The Network IQ Competence Centre for Work-Related German Language had a key role to play in this. They were very much involved in the Metropolis project and at conferences and considered the ex-

>>

© iStock.com/DrAfter123

periences of other countries in their work. And finally, while in Germany migrants setting up companies is unfortunately often just a side issue, in other countries this is valued differently and given much greater priority. The Competence Centre for Migrant Entrepreneurship was able to draw on this hugely for their work and, with great patience and commitment, ensure that much greater attention was given to this action field in labour market policy in Germany.

Was the reverse also true? Were there IQ offers which were copied and implemented by other nations or stakeholders?

Schröder: Unfortunately, we don't have a great deal of information available about this. We do know however, in particular from our Canadian and Australian colleagues, that concepts developed in Germany in the areas of language support, recognition of professional qualifications obtained abroad and intercultural opening are followed with great interest. In a joint brochure, Canadian networkers and Network IQ have also compared the respective integration concepts and reported on the experiences and results.

What is the response to Network IQ and its offers at Metropolis conferences?

Schröder: The response was and is very positive. This can be seen, for example, in the fact that Anne Güller-Frey from Tür an Tür in Augsburg, as a representative of Network IQ, and myself as a representative of the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs, were invited in 2015 to be part of the Metropolis International steering committee. A joint, international IQ Symposium entitled "Labour Market Integration of Immigrants in Germany and Europe: Challenges, Perspectives, Opportunities" was a milestone for the cooperation. It was organised in cooperation between Network IQ and Metropolis International in 2016 and attracted huge interest both nationally and internationally. Many of the attendees at international Metropolis conferences came to Berlin for this symposium. Metropolis International was also involved with a number of representatives in both IQ congresses in 2014 ("Come to stay – on the future of integration in Germany") and 2016 ("Moved by migration – people I societies I politics").

What can Germany learn from other countries in similar networks?

Schröder: Learning from one another is important, cooperating with one another is at least as important and a key requirement for our current times. We are facing huge challenges in the area of international migration, the enormity of which, in my view, we can currently only guess at.

Which factors will impact on international migration movements?

Schröder: The influence of multiple crises on events will be just as sustained as the influence of migration movements due to climate change and technological changes in our living environment. How can the processes associated with this be organised sustainably and fairly, fairly for the people affected, for their countries of origin and for the receiving communities? How can the errors of the past be avoided, when workers were invited over and people arrived? These questions require a joint strategy, they also require exchange, cooperation and networking. Germany would be well advised to seek exchange at international levels, to learn from and approach others. Metropolis International offers an outstanding platform for this purpose. It is transnational, interdisciplinary and independent. The 25th International Metropolis Conference 2022 in Berlin can open doors in this regard and highlight the key issues. Working for this as a team is very worthwhile!

The questions were asked by Markus Fels.

© Jürgen Schröder

Jürgen Schröder

works in the "Basic Issues of Migration and Integration Policy" division at the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs. He is head of the organising team for the 2022 International Metropolis Conference in Berlin.

MIGRATION AND TECHNOLOGY

© Federal Ministry of Labour and Social Affairs

"TECHNOLOGIES ARE NEVER NEUTRAL"

DIGITALISATION AND TECHNOLOGICAL TRANSFORMATION ARE CHANGING EVERY ASPECT OF OUR SOCIETY AND ECONOMY. MIGRATION AND REFUGEE POLICY ARE NO EXCEPTION. IN THE INTERVIEW, ASTRID ZIEBARTH, A SENIOR FELLOW AT THE GERMAN MARSHALL FUND, EXPLAINS THE IMPACT TECHNOLOGY IS ALREADY HAVING ON MIGRANTS AND REFUGEES TODAY.

Digital technologies are changing all areas of society – including migration and refugee policy. An example of this are systems for improving the forecasting of migration. Who is using these systems and how do they work?

Astrid Ziebarth: There has been a huge interest among different stakeholders in the use of technology to improve the forecasting of migration movements – and not just since 2015. The motivations for this are as varied as the stakeholders themselves. These may be governments of destination or transit countries, institutions such as UNHCR or IOM, the European Asylum authorities or NGOs. What unites them all is the desire to be better prepared. However, there is huge variation in precisely what this preparation is for and in what this means specifically in terms of measures. The methods, time spans and validity of the models also differ widely. Some models, for example, use and combine AI-supported analysis of "big data" sources, such as satellite data or Google search requests, publicly available statistics, or, as in the case of the **UNHCR Jetson Project**, even goat prices in the country of origin which might be an indicator of a potential migration of goat sellers.

Forecasting migration or refugee movements is one thing, evaluating and determining reactions to these is another. What are the political dimensions of these early warning systems?

Ziebarth: To start with, it is very important to be clear that technologies are never neutral and are embedded in the socio-technological context. This means you always have to ask: who is and who isn't involved in the development of applications such as forecasting models, how exactly do the applications or models work and which data is being used and why, what are the motivations of the stakeholders for such a model, and who ultimately decides on the measures to be taken? For example, forecasting models might prompt one government to increase the budget for asylum procedures while another would increase border protections. Determining when and for whom displacement or migration represents a risk or a crisis is, by its nature, political and dependent on context.

In Switzerland there was a project in which asylum seekers were no longer randomly assigned to cantons but were matched using methods supported by data. What is the significance of this?

Ziebarth: A range of projects are now trialling or using data-supported matching such as the **Annie Moore** project in the USA, the Swiss project **Geo Match** from the Immigration Policy Lab, and the **Match'in Pilot Project** in Germany which has been running since 2021. The idea behind these projects is that machine learning can be used as part of software to improve and speed up the placement or "matching" of refugees. Asylum seekers or recognised refugees arrive in municipalities where – in the Swiss example – the probability of an employment opportunity based on their profile is greatest. This ideally also reduces the burden on administration. The ultimate decision on matching however is still in human hands.

To what extent can the integration process overall be improved by such systems? In the case of matching, the focus is clearly on potential successes in terms of employment, while other factors such as the regional preferences of refugees are not taken into account.

Ziebarth: Matching systems such as GeoMatch are trained using data from asylum seekers who have already been placed and have found work in the cantons. A job is obviously a key factor in terms of integration, but there are also others such as the asylum seekers' preferences. Technically, it is absolutely possible to integrate these into such models, however administrations would first have to survey and actually want to include these

preferences. This brings us once again to the socio-technological context of the applications – who determines which data is recorded and used, and why? The Match'In project, for example, is seeking to include criteria in their model which asylum applicants regard as relevant.

So matching projects link technology with migration and the labour market. What are the other links?

Ziebarth: Labour markets are changing. The pandemic has accelerated trends such as remote working or platform work. In the digital age, and in terms of labour migration, we can increasingly ask ourselves where is the work migrating to and where are the people going? That was obviously already the case even before the pandemic – consider outsourcing – however platform work which can be performed independently of location, such as translating or coding, could ultimately offer work opportunities for people who previously saw no prospect of earning an income for themselves in their own country. Or it enables people to work from other countries. More than 20 countries now have digital nomad visas. That's the positive interpretation.

And the negative?

Ziebarth: Not everybody has the means – such as a laptop or internet connection, or the training – of even accessing these employment opportunities. We urgently need to close this digital divide. Issues such as protecting platform workers from exploitation are important and are increasingly being addressed in a series of legal initiatives. Initial studies highlight that local platform work in particular, such as food deliveries, is making more and more use of migrant workers. There are other links in the HR sector in the recruitment to jobs – in this case there is increasing use of algorithmic decision-making systems which can be discriminatory right from the development stage. This is why the HR sector is already being classified as "high risk" in the current **AI regulatory proposal**.

What overarching recommendations do you give to stakeholders who are looking to technological solutions in migration policy? What are the legal and political frameworks within which the use of such systems should be embedded?

Ziebarth: Stakeholders should first of all ask what exactly the challenge is that they want to or have to address in migration policymaking. Only then should they consider the possible approaches and options in terms of actions to take for addressing this challenge – this can include technological approaches but doesn't have to. This means they shouldn't slip into a form of "tech-evangelism" and believe that every challenge can be solved technologically. If technological applications are used, then the highest ethical standards and data privacy must apply. Migrants and refugees are often very vulnerable groups. On the one hand this means data minimalization, i.e. gathering as little personal data as possible, and pointing out in a plain language to data subjects that data is being collected, and requesting their consent. Many are often not even aware that their data is being collected and why this is the case, let alone how they could object to this. Technological applications should also be developed inclusively and incorporate a range of perspectives, including migrant perspectives. And stakeholders should be able to precisely explain the assumptions upon which the algorithmic models are based and whether the data sets used have been examined for bias or data distortion (explainable AI).

Why is it important in future for political decision makers and other migration policy stakeholders to be bilingual, i.e. able to speak both the language of digitalisation and the language of politics?

Ziebarth: Technological transformation and digitalisation are progressing faster than politics – that's just how it is. In fact, no area of policymaking is unaffected by this. The interrelationships and applications are becoming increasingly complex, the limits of what can be understood is increasingly shifting. This means that people need to have a good grasp of technologies and data science and of interrelationships in the context of refugees and migration. This is one main aim of our Migration Strategy Group on Tech and Migration. We initiate dialogue and joint learning between migration policy stakeholders and technology experts and together we are essentially completing a fast-track course in tech and migration.

The questions were asked by Markus Fels.

Further information:
https://www.gmfus.org/find-experts/astrid-ziebarth

https://www.gmfus.org/news/ai-digital-identities-biometrics-blockchain-primer-use-technology-migration-management

© Astrid Ziebarth

Astrid Ziebarth

is Senior Fellow Tech & Society in the Berlin office of the German Marshall Fund of the United States. She focuses on the question of how digitalisation and emerging technologies impact society with a special focus on migration and migration policy as well as on the future of work.
She heads the Migration Strategy Group, a project of the Bertelsmann Stiftung, the German Marshall Fund and the Robert Bosch Stiftung.

"WE HAVE TO GET OUT OF OUR COMFORT ZONE!"

IN THE INTERVIEW, MIGRATION RESEARCHER FELICITAS HILLMANN EXPLAINS HOW ENVIRONMENTAL CHANGES IMPACT ON MIGRATION, WHY THESE COMPLEX RELATIONSHIPS CAN ONLY BE UNDERSTOOD VIA INTERDISCIPLINARY THINKING – AND WHY THE POPULATION OF THE GLOBAL NORTH NEEDS TO CAREFULLY RECONSIDER ITS EXPECTATIONS IN TERMS OF MOBILITY.

From 2014 to 2017, you investigated the interaction between environmental change and migration in an empirical case study. As part of this you took a close look at the town of Keta in Ghana, on the Gulf of Guinea, and its surrounding area. Why Keta in particular?

Felicitas Hillmann: In 2009 I began to consider the question of what environmental change might mean for future migration. This was right at the start of the debate in Germany. In 2014, and together with colleagues at Bremen University, we selected two locations which had been very heavily impacted by environmental change in coastal regions. These were Keta in Ghana, on the Gulf of Guinea, and Semarang on the north coast of Java in Indonesia. We wanted to understand the relationship between these two very wide-ranging topics. The problem we have in the case of both environmental change and migration is that we do not have any one-size-fits-all definitions, but there is often no measured data – neither on climate nor on migration. The smaller the scale of the object of study in the case of climate change, the more difficult it is to obtain reliable data. With migration it is similar as the political definition of migration generally refers to the national level and not the local.

Which specific research questions did you arrive at based on these starting points?

Hillmann: We wanted to know whether these environmental changes were occurring – what are we able to measure and observe? And we wanted to find out whether there was a relationship between environmental changes and migration. At that time, we were not yet able to prove this relationship in concrete terms, although everything suggests that it exists.

How do you explain that?

Hillmann: It's because the processes are so complex. Let's assume you're a fisherman on the coast in Keta and you also have a small field which you cultivate. You notice that yields from the field are falling. But is that because this year has been particularly dry? It's often difficult to assess which changes are occurring that lead to such phenomena. The fishermen have noticed fewer fish in their nets. That can be linked to climate change. An explanation in the case of Keta, however, was that European trawlers had overfished the coasts in the Gulf of Guinea. So the various processes involved are therefore intertwined. Ultimately, this means we were able to see that internal migration has increased but were unable to directly attribute this to environmental change. This link has now been confirmed by the IPCC report, so back then we were seeing the beginnings of this change.

You observed that internal migration in Keta has increased. Was migration abroad also taking place?

Hillmann: International migration was the major exception. It is not yet the case that millions of people are migrating from the global South because of climate change; the major migration movements are taking place in the global South. However, we did discover that the diaspora had a key role to play in there being a far greater awareness of the issue of climate and environmental change among the people in Keta. The external perspective helped in simply understanding what was happening locally.

What conclusions might be drawn with regard to the relationship between climate change and migration based on the ex-

© Federal Ministry of Labour and Social Affairs

amples from Ghana and Indonesia?

Hillmann: The places we investigated – Keta and Semarang – show that similar environmental changes can have very different impacts on migration patterns. In Ghana we found a population which was relatively open to migration; regional migration is also rooted within the culture there. This was very different in Indonesia. Here the population had more of a culture of "attachment to place". For these people migration was simply not an option. This is also because people need resources in order to be able to migrate, for example a social network which can support the migration. If you live on the shore in Indonesia and have a small piece of land, then you don't leave because you will not be given new land somewhere else. And also because there's no confidence that the state will compensate you for this.

What do we learn from the examples in Keta in Ghana and Semarang in Indonesia about the complexity of the relationship between environmental change and migration?

Hillmann: We learn that we need to look at this in far more detail, and in particular at issues relating to immobility, for example. Migration is just one option on a continuum between mobility and immobility. We must also take a much closer look at the interplay between social organisations and technical innovations. In industrial countries we still have a huge faith in technology, believing that somehow or other we can straighten things out if we could just put in place the right technologies. According to some estimates, 40 to 80 million people globally have been resettled due to dam construction alone. In the Global North, dam constructions are seen as green technology, however they cause enormous problems in the countries affected. We really need to examine this, and we also need to take existing indigenous knowledge very seriously.

A very important part of the International Metropolis Conferences project is a linking together of research, policymaking and the public understanding of migration. What challenges do you identify in this for the topic of climate change/migration?

Hillmann: Interdisciplinary thinking is still not the norm because it is time consuming as stakeholders first need to understand each other. However, this approach is the only way of understanding the interwoven nature of these problematic situations. The countries themselves are also representing their national interests. We may well be talking in terms of global phenomena, but our normative horizon doesn't extend this far at all. This is because our social policy is generally focused on the nation state. Who do I stand with, and how? There is still no answer to this question from a global perspective.

To start with, this is likely to require a significant increase in the awareness in the Global North of problems relating to climate change. Am I right?

>>

Hillmann: Yes. In terms of issues relating to migration and climate change, we act as if these are dynamics which we only see in the so-called Global South. However, we will very soon realise that these issues are coming to us in the industrialised countries. Flood events such those in Ahrtal, Germany in 2021 are still seen as the exception and there is a certain hesitancy in considering the significance of these, including in terms of housing policy. And also in terms of what they mean for people who have to emigrate because they have a home in a location where the environmental conditions change.
This therefore means that climate change will also have consequences for mobility in the so-called Global North...

This therefore means that climate change will also have consequences for mobility in the so-called Global North...

Hillmann: Definitely. Currently we still have the luxury of engaging in a relatively abstract debate while for the people in the so-called Global South the impacts of climate change are already having a direct effect indeed. We must be clear that we very urgently need to act. This is likely to mean that our expectations in terms of mobility will have to change.

In what way?

Hillmann: In the Global North we behave as if we have every right to move freely and without end across this planet, even using environmentally harmful technologies which consume massive resources, such as large cruise liners or short-haul flights. We are permitted to travel wherever we like while at the same time others are losing their livelihoods due to climate changes and we tell them they are not permitted to move. We urgently need to have these debates, and we must be clear that it likely cannot continue in this way. We need to get out of our comfort zone in order for the future to be comfortable for us all. This also involves us starting to have a broad debate about how climate change is linked to migration and mobility, and about what this means for our social policies.

To what extent can the Metropolis Conference in Berlin provide a platform for this type of debate?

Hillmann: The conference represents a great opportunity for initiating this debate with different groups within society. The opportunities and risks of migration must be addressed. There is a huge difference between being permitted to migrate and having to migrate, and the conditions under which this takes place. We also need greater interdisciplinary research on individual aspects of migration and environmental change; there is currently a complete lack of studies on the situation in Germany.

The interview was conducted by Markus Fels.

Further information

Felicitas Hillmann, Rueben Korley Okine & Giulia Borri (2020) "Because migration begins from the villages": environmental change within the narrations of the Ewe diaspora, Ethnic and Racial Studies, 43:16, 39-56, DOI: 10.1080/01419870.2019.1667002
https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01419870.2019.1667002

Home | Felicitas Hillmann (website Paradigmenwechsel TU Berlin)
https://www.transformation-isr.tu-berlin.de/menue/vernetzungsprojekt_paradigmenwechsel_nups/

Hillmann, Felicitas (2022): Forschungsstand und Forschungsbedarfe zum Zusammenhang von Klimawandel, Migration und Sozialpolitik [Existing research and need for further research on the relationship between climate change, migration and social policy]. DIFIS-Expertise 2/2022, (with the collaboration of Matthias Tang and Felipe Argüello Guerra).
https://difis.org/f/f6a507c227.pdf

© Felicitas Hillmann

Prof. Dr. Felicitas Hillmann

is an internationally renowned researcher in the field of migration and urban studies. She lectures and researches at TU Berlin. The impacts of environmental change on migration have been one of her main areas of research for many years. She is currently head of the "Paradigm Shift" project of the Network on Interdisciplinary Social Policy Research (FIS) at TU Berlin's Institute of Urban and Regional Planning and is advising the IMCB22 task force of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) in the pre-conference process.

PANDEMIC LESSONS

THE GLOBAL COVID-19 PANDEMIC HAS REVEALED THE DEGREE TO WHICH HIGH- AND MIDDLE-INCOME NATIONS ARE DEPENDENT ON IMMIGRANT HEALTH CARE WORKERS. MITIGATING THE NEGATIVE ASPECTS OF THIS MIGRATION DEMANDS POLICY SOLUTIONS THAT SUPPORT AND RETAIN EXISTING HEALTH WORKERS, AND PROMOTE THE EFFECTIVE INTEGRATION OF MIGRANT WORKERS.

Margaret Walton-Roberts

The global COVID-19 pandemic transformed several dimensions of human mobility and added new complexity to an already vexing political terrain. How states manage the mobility of workers, and how far they depend upon immigrants to provide essential goods and services, such as agriculture and health and care, was thrown into sharp relief. Across many high-income nations, despite pandemic border closures, essential immigrant workers experienced exemptions so they could continue to provide the services destination countries depend upon (Triandafyllidou and Nalbandian, 2020).

The global pandemic intensified an already existing care crisis. Women's inclusion in the formal (paid) labour market has increased globally, but men have not taken up much of the double burden of social reproduction tasks such as child and elder care and domestic chores. Instead, what has happened in many higher income nations is an increased reliance on often marginalized immigrant women to provide child, elder and other forms of low paid care and domestic service. This transnational organization of care represents a new form of the division of reproductive labour between middle class women in high income receiving countries, and migrant domestic workers and poorer women unable to migrate from lower income nations (Parreñas 2000). This process has been captured through the concept of Global Care Chains; the idea that care labour is organized through global chains or connections across different locations that exploit intersectional and uneven development differences, including, but not limited to, gender, ethnicity, religion, class, and nationality (Yeates 2011). This care labour is essential to the functioning of the global economy yet has been devalued. Women's unpaid care labour has been assessed as contributing over $10.8 trillion a year to the global economy, with women doing 3/4 of unpaid care and comprising 2/3 of the (under) paid care workforce (Coffey etal 2020). During the global pandemic, the shock absorbing effect of this workforce has become more apparent, with estimates suggesting over 6 million women work in unpaid or underpaid community health roles (Women in Global Health 2022).

In formal health occupations the gendered nature of the health workforce is also evident; 70 percent of health care workers are women, and they face a 28 percent gendered pay gap across health occupations (WHO 2019). The importance of immigrant healthcare workers within this sector has been made more apparent during the global pandemic (IOM 2022); on average across OECD nations, 16 percent of nurses and just under 30 percent of doctors are foreign born (Scarpetta etal 2020). This reality has combined with a deeper understanding of how intersectional factors disproportionality expose immigrant health workers to risks of infection and death from COVID-19 (Nazareno etal 2021, Oluwatobi and Walton-Roberts 2021).

In the wake of the pandemic health workers and health systems have been placed under massive strain, leading to reports that nurses have effectively experienced mass trauma (ICN 2021). To bolster and protect their health care systems from health worker attrition, several countries will intensify their international recruitment of health and care workers (especially considering estimates of a global shortage of health workers of 14 million by 2030). In response to this all nations must improve health workforce retention and performance including the effective integration of internationally educated health workers (Buchan etal 2019).

Immigrant health workers already in destination countries face practical and bureaucratic barriers that delay or prevent their full utilization, generating a form of market failure (Buchan etal 2019). As the pandemic endured many primarily immigrant receiving countries developed policies to augment the existing health care work force through the rapid inclusion of international trained health workers (OECD 2020). Policy innovations to integrate more internationally trained workers into the labour

>>

force include fast tracking those already in the system, easing jurisdictional barriers, and streamlining or increasing the flexibility of licensure (Bourgeault etal 2020).

Increased reliance on international migrant labour is part of a larger set of global changes accompanying the reemergence of precarious employment (Quinlan 2012). Understanding this context facilitates the development of better protections for all workers who are integrated into health systems. This includes better bilateral agreements that include social protections and systems to monitor the costs incurred by migrants under such agreements. Realizing fair migration pathways includes abiding by ethical recruitment practices; increasing country-to-country collaboration; effectively integrating internationally trained professionals in host systems through workplace bridging programs; and facilitating circular migration where necessary. One example of good practice here is the integration of refugee health care workers in Germany, an innovation developed under the German Recognition Act (2012), which permits two-year provisional license so migrant medical professionals can practice while going through the recognition process (Buchan etal 2019).

Germany's triple win labour migration models also offer some lessons in this regard by combining development and migration policies. Angenendt etal (2015) report four key lessons for fostering development through migration; fair bilateral and regional frameworks, flexible migration programs including temporary migration schemes that include options for permanent residence, the inclusion of integration measures across all migration schemes, and systems that encourage the private sector to recognise their responsibility in supporting these requirements.

Ethical recruitment is also guided by the WHO Code on the international recruitment of health care workers, and the required rounds of reporting by member states creates an important source of data about bilateral agreements being developed in the health sector (Walton-Roberts 2022, Buchan etal 2019). The term bilateral agreement is applied to arrangements whereby states commit to the mobility and workplace integration of trained health workers. Unethical recruitment occurs when recruits are not fully informed or appropriate for their intended position, the agencies responsible for different functions, such as immigration, health, employers, do not align to form coherent pathways for migrants, and inequitable treatment of migrant workers can result, which might also reflect discriminatory practices (Buchan etal 2019).

The WHO Code encourages government-to-government agreements to manage the mobility of health care workers and create mutual benefits for sending and receiving countries. To meet these obligations bilateral agreements must include substantial benefits for countries of origin, and ministries of health must be included in negotiations to address possible sending country negative effects in health systems. Global Skills Partnerships (GSPs) arguably meet these needs since they offer mutually beneficial or triple win outcomes for sending and receiving countries and migrants themselves (Clemens and Dempster 2021). GSPs represent a bilateral agreement where a country of destination agrees to train recruits in the country of origin, and these recruits are later integrated into relevant positions in the destination country. Enhanced training in the origin country ideally has wider spillover effects, resulting in enhanced training capacity and infrastructure for non-migrants in the origin country (Clemens and Dempster 2021). GSPs assume public-private involvement, and this has elicited responses that recommend the inclusion of trade unions to promote social protections for migrant health workers, and align programs with relevant WHO and ILO agreements (van de Pas and Mans 2018).

The global COVID-19 pandemic has revealed the degree to which high- and middle-income nations are dependent on immigrant health care workers, the majority of whom are women whose vulnerability may be enhanced by various intersectional factors. As the demands for care labour increase the dependence of OECD nations on this migrant labour supply will increase. Mitigating the negative aspects of this migration (exploitation and underutilization of migrant health and care workers and undermining health systems in sending countries) demands policy solutions that improve the effective integration of migrant workers and the retention of all health workers. One tool to address the policy failures that have accompanied the migration of health care workers is Global Skills Mobility Partnerships, but these approaches are also open to improvement through a greater focus on promoting social protections and aligning schemes with international agreements on the ethical recruitment of international health care workers and promoting decent work for all.

© Federal Ministry of Labour and Social Affairs

© Margaret Walton-Roberts

Prof. Dr. Margaret Walton-Roberts

is a human geographer trained in the UK and Canada who focuses on international migration. She is currently a professor at Wilfrid Laurier University and the Balsillie School of International Affairs, Waterloo Canada. Her research interests are in gender and migration, global health worker mobility, and immigrant settlement. Her latest edited collection is Global Migration, Gender, and Health Professional Credentials published by the University of Toronto Press.

https://www.balsillieschool.ca/people/margaret-walton-roberts/

References

Angenendt, S., Bither, J., & Ziebarth, A. (2015). Creating a triple-win through labor migration policy? Lessons from Germany. Migration Strategy group. Accessed at https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/MSG_Report_labor_migration_Germany-Angenendt_Bither_Ziebarth_Jan2015.pdf

Bourgeault, I.L., Maier, C.B., Dieleman, M., Ball, J., MacKenzie, A., Nancarrow, S., Nigenda, G. and Sidat, M., 2020. The COVID-19 pandemic presents an opportunity to develop more sustainable health workforces. Human resources for health, 18(1), pp.1-8.

Buchan, J., Campbell, J., Dhillon, I., & Charlesworth, A. (2019). Labour market change and the international mobility of health workers. Health Foundation working paper, 5.
Clemens, M. A. & Dempster, H. (2021). Ethical Recruitment of Health Workers: Using Bilateral Cooperation to Fulfill the World Health Organization's Global Code of

Practice. Center for Global Development. Policy Paper 212, May.
Coffey, C., Espinoza Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Parvez Butt, A., Piaget, K., Sarosi, D. & Thekkudan, J. (2020). Time to care: Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis. Oxford, UK: Oxfam International.

International Council of Nurses (ICN) (2021) Mass trauma experienced by the global nursing workforce. 13 January 2021 https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf

International Organization for Migration (IOM), (2022). The Impacts of COVID-19 on Migration and Migrants from a Gender Perspective. IOM, Geneva.

Liu, G., (2020). Deeper international cooperation on COVID-19 pandemic prevention and control measures in the field of migration administration, with reference to the Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration. International Organization for Migration (IOM). Geneva.

Nazareno, J., Yoshioka, E., Adia, A. C., Restar, A., Operario, D., & Choy, C. C. (2021). From imperialism to inpatient care: Work differences of Filipino and White registered nurses in the United States and implications for COVID-19 through an intersectional lens. Gender, Work & Organization, 28(4), 1426-1446.

Oluwatobi O., and Walton-Roberts, M. (2021) "COVID-19 and health worker infections: The need for disaggregated intersectional data." Gender ad COVID-19 working group blog for World Health Worker Week March 31st https://www.genderandcovid-19.org/editorialcovid-19-and-health-worker-infections-the-need-for-disaggregated-intersectional-data/

Parreñas, R.S., (2000). Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor. Gender & society, 14(4), 560-580.

Quinlan, M., (2012). The 'pre-invention' of precarious employment: the changing world of work in context. The Economic and Labour Relations Review, 23(4), pp.3-24.

Scarpetta, S., Dumont, J. C., & Socha-Dietrich, K. (2020). Contribution of migrant doctors and nurses to tackling COVID-19 crisis in OECD countries. OECD, 13(May).

Triandafyllidou, A. and L. Nalbandian, (2020). "Disposable" and "essential": Changes in the global hierarchies of migrant workers after COVID-19. International Organization for Migration (IOM). Geneva.

Van de Pas, R., and Mains, L. (2018) Global Skills Mobility Partnerships and Health Worker Mobility: Pursuing a Race to the Bottom? Study commissioned by Public Services International. http://world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/web_2018_mig_report_marrakesh.pdf

Walton-Roberts, M., (2022). The ethics of recruiting foreign-trained healthcare workers. In Healthcare Management Forum 35,4: 248-251.

Women in Global Health (2022) "Subsidizing Global Health: Women's Unpaid Work in Health Systems." Policy Brief Women in Global Health Series: Gender Equity and the Health and Care Workforce. Accessed July 7th 2022 https://womeningh.org/wp-content/uploads/2022/07/Pay-Women-Report-July-7-Release.pdf

WHO (2019) Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce.

Yeates, N. (2011). Going Global: The Transnationalization of Care. Development and Change, 42(4), 1109-30.

TOGETHER AGAINST THE EXPLOITATION OF MIGRANT WORKERS

THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) AND ITS AFFILIATES HAVE JOINED THEIR FORCES TO CREATE UNIONMIGRANTNET IN 2013 TO SHOW TO THE OUTSIDE WORLD THAT THE TRADE UNION MOVEMENT REPRESENTS MIGRANTS AND PROVIDES THEM WITH CONCRETE SUPPORT, FREELY AND REGARDLESS OF THEIR STATUS.

Ludovic Voet

Immigration is a normal and regular phenomenon linked to human development, which climate change is exacerbating (it is estimated that 150 million people leave their countries for reasons linked to climate change). At this point in time, Europe should understand the historical importance of being open to people seeking international protection. The European Trade Union Confederation (ETUC) rejects any kind of populist, alarmist and even racist discourse and, on the contrary, defends a common European framework for the integration of immigrants which includes common rules when necessary. The trade union movement cannot waive its pedagogical and informative responsibility and more effort should be made to explain the normality of migratory movements. Evidence shows that well-managed migration delivers positive results for society and the economy as a whole. The trade union movement in particular must reaffirm its commitment to the rights of people and especially to foreign workers who are especially vulnerable due to their status as migrants.

ETUC takes a stand for full respect for all migrants' rights, whatever their status. There should be no ambiguity on where trade unions stand: ETUC and its members call on the EU to guarantee the rights of all migrants, including asylum-seekers, refugees, and undocumented migrants. ETUC fights for the enforcement of EU fundamental values, such as respect for human rights, solidarity, democracy, and tolerance. ETUC denounces acts of violence on migrants reported at the borders of member states or in third countries as consequences of unlawful practices of refoulement.

In this context, the ETUC and its affiliates have joined their forces to create UnionMigrantNet in 2013 to show to the outside world that the trade union movement represents migrants and provides them with concrete support, freely and regardless of their status. It also shows that trade unions are not ready to allow anybody to exploit workers to stop social progress in Europe.

UnionMigrantNet has been initiated to show the work ETUC affiliates are doing to help migrants to claim their rights at work and be treated equally with other workers. UnionMigrantNet also serves as an example of trade union cross-border cooperation to support and organise workers. UnionMigrantNet gathers, in a unique cross-border network, the best experiences at European level and is better placed to perform activities to increase cooperation with trade unions especially in origin and transit countries.

Finally, UnionMigrantNet has also been initiated to exchange and transfer knowledge, experiences and (best) practices on integration between UnionMigrantNet contact points through mutual learning programmes, workshops/trainings, and networking conferences. While individual services are and remain the core activity of the UnionMigrantNet contact points, new technologies can be used to strengthen cooperation among contact points and to increase the visibility and accessibility of the contact points for the migrant population.

OBJECTIVES OF THE NETWORK AND HOW IT SUPPORTS MIGRANT WORKERS

- UnionMigrantNet is a European network currently composed by trade unions and migrants' associations promoted by trade unions. This network aims at providing freely services to migrants to foster their full integration both into the labour market and in society. As the world of work and the work of migrants are closely interrelated, having a job is a very important step in the integration process.

UNIONMIGRANTNET, THE EUROPEAN NETWORK OF ASSISTANCE AND INFORMATION FOR MIGRANTS

© iStock.com/AliseFox

- Since its foundation in 2013 and up to date, the UnionMigrantNet has 182 online contact points in 19 European countries & is giving information and advice to migrants in different areas: their rights and duties to access the labour market, their rights at work and working conditions, recognition of skills and qualifications, pre- departure information among others.

The UnionMigrantNet portal gives also the possibility for them to have online access to such services and enables contact points to share information, questions and best practices.

- In 2022, UnionMigrantNet is the largest EU network providing services specifically addressed to migrants in Europe.
- The services provided by UnionMigrantNet contact points are aimed at promoting the collective and individual interests and rights of mobile workers. The network's contact points support each other by sharing information in the following areas:

1. Rights and working conditions of migrants in the destination country
2. Access to the labour market and referral to job-matching services
3. Family reunification and rights of migrants' family members
4. Recognition of skills and qualifications
5. Return processes, considering second/third generation of migrants
6. Pre-departure information
7. Taxation and social security, portability of rights/benefits/permits
8. Social and cultural information about the host country
9. TU rights and membership
10. Facilitating personal contacts and contacts with other communities in the host country 11. Supporting victims of human trafficking and exploitation at work

WHY IT IS IMPORTANT THAT MIGRANT WORKERS ALSO BECOME MEMBERS OF TRADE UNIONS

In 2022, the ETUC represents more than 41 million members from 90 trade union organisations in 38 European countries, plus 10 European Trade Union Federations.

Today the EU is hosting about 22.3 million third country nationals. There are 63 million foreign born people (all migrants included) in countries covered by the ETUC membership. It is estimated that 100.000 third country nationals (TCNs) enter the EU for seasonal employment and half of them for less than 90 days. It is difficult to estimate how many TCNs work for short periods having entered the EU with a Schengen Visa. Nonetheless, there still are about 4 million undocumented migrants, this number has increased because of lack of transparent regular channels and mismanagement of asylum demands. UMN estimates that 7% of TU member are migrants. In certain sectors or regions, migrants may also represent up to 50% of local or sector unions.

Unfortunately, having a migrant background is still a source of discrimination at work. It creates a further segmentation of the EU labour market. Collective bargaining and social dialogue can actually reduce the risks of downgrading working conditions of migrants. Country-based analysis and recommendations within the economic governance of the EU have already pointed out underperformances of people with a migrant background in local labour markets. Such gaps have to be removed and local workers should stand together with migrant workers and secure collective agreements with employers that guarantee fair and equal treatment for all.

Trade unions will always stand up for migrants and refugees, whether they are union members or not. But whether at the national or European level, the greater the number of workers that unions represent, the more tools and resources, trade unions will have to defend their rights.

In the meantime, let's remind how the COVID crisis has demonstrated that migrant workers are essential for the services and production sectors (such as tourism, construction, agriculture, care, and domestic work). While these sectors are the ones that employ a high number of migrant workers, it has been stressed that limited access to social protection is creating areas of vulnerability and often a situation of poverty. In a nutshell, having a job for migrants is important but having a job with decent working conditions including a fair wage and social protection is better.

Joining a Union aids in providing integrity and dignity for migrants.

Further information:
https://www.unionmigrantnet.eu/
https://www.etuc.org/en

© Ludovic Voet

Ludovic Voet
is ETUC Confederal Secretary. He is responsible for migration and for the implementation of UnionMigrantNet.

ENSURING JUST AND EQUITABLE OUTCOMES IN MIGRATION SYSTEMS

A LOT OF ATTENTION HAS BEEN PAID TO THE INJUSTICES THAT MIGRANTS EXPERIENCE. ONE OF THE MOST SIGNIFICANT EXAMPLES IS THE GLOBAL COMPACT ON SAFE, ORDERLY AND REGULAR MIGRATION. A CENTRAL QUESTION IN ANY ATTEMPT TO ACHIEVE FAIR MIGRATION IS: HOW BEST TO TRANSLATE INTERNATIONAL AGENDAS AND AMBITIONS INTO LOCAL CONTEXTS?

Paul Spoonley

There has been a considerable international investment in considering and identifying what constitutes fair migration, including as part of the Global Compact on Safe, Orderly and Regular Migration (Global Compact)[i]. These discussions and the resulting declarations are a useful starting point and other agencies have added to the list of considerations and possibilities, especially in relation to migrant labour. But questions remain.

How best to translate international agendas and ambitions into local contexts, especially given complex local realities? That complexity is a function of a number of local and global changes. Is there sufficient attention to critically important issues such as climate change or forced migration; the pressures that are being felt as ageing, declining fertility and depopulation creates a demographic crisis for some while others, notably in sub-Saharan Africa, are on a very different demographic trajectory; the ongoing impacts of digital transformation and changes to the nature of work associated with the Fourth Industrial Revolution. What does fair migration look like given these complex dynamics?

There has been a lot of attention paid to the injustices that migrants experience. One of the most significant statements concerning an agenda to deal to such matters occurred with the adoption of the Global Compact in Marrakesh in December 2018[ii]. The Global Compact put "migrants and their human rights at the centre" of any discussion and the intent was to "strengthen human rights protection for migrants, regardless of their status"[iii]. The 23 objectives outlined in the Global Compact help define what fair migration should look like.

The recent gathering of representatives from member states, co-ordinated by the International Organization of Migration (IOM), in New York in May 2022 was to review the progress being made towards the Global Compact's objectives. There is certainly plenty of material provided from the meeting on the challenges of implementing the 23 objectives, made even more challenging by "enabling human mobility within resilient pandemic preparedness and response"[iv]. An interesting report associated with the meeting was the data provided on 84 countries and how they were meeting the 23 objectives[v]. It is described as a baseline report and it will be interesting to see how compliance develops – or doesn't – over time. This report highlighted the Global Compact's emphasis on the sovereign rights of states to determine how migration, and fair migration, will be achieved. And that is an issue.

One area that has generated understandable interest has been the way in which migrants enter or are engaged in labour markets. The rights of migrant labour is central to the Global Compact and is further highlighted as critical to fair migration by a range of international and local agencies[vi]. >>

[i] https://www.iom.int/international-migration-review-forum-2022.
[ii] https://www.iom.int/global-compact-migration.
[iii] https://www.ohchr.org/en/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm.
[iv] https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/documents/iom-pledges-v3.pdf.
[v] file:///C:/Users/PSpoonle/Downloads/MGI-GCM-Data-Bulletins_0.pdf.
[vi] See R. Mallett, "Briefing note : Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development"

© Federal Ministry of Labour and Social Affairs

The International Labour Organizations (ILO) has long regarded labour migration as key to its mandate of pursuing social justice[vii]. In 2014, the Director-General focussed on the rights of migrant workers and "decent work"[viii]. As an example, one ILO initiative has been the "Fair Recruitment Initiative" (FRI) which was intended to confront the exploitation associated with the recruitment of low-wage migrant workers[ix]. But, as Jones points out, the FRI "does not fundamentally challenge…the systemic inequalities underpinning recruitment"[x].

There are other contributions to this agenda of migrant worker rights. A recent example is provided by the Spotlight Report on Global Migration 2022[xi] that was produced by the Global Coalition on Migration supported by the Friedrich Ebert Stiftung. Here fair migration is defined as the need for a "rights-based global migration policy" that is concerned with implementing the Global Compact. Migrant voices and experiences are given prominence as part of a bottom-up approach but with clear expectations that states will be key in implementing just and equitable outcomes. The particular concern is that since the Global Compact was adopted in 2018, "precarious and exploitative bilateral labor deals have become the standard instrument for 'regular migration', heightening the rights violations of migrant workers"[xii]. What is needed, it is argued, is a "rights-based, gender-responsive, and permanent regular pathways for migration,

[vii] https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang-en/index.htm.
[viii] https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/fair-migration-agenda/lang-en/index.htm
[ix] See K. Jones, "A 'north star' in governing global labour migration? The ILO and the Fair Recruitment Initiative", Global Social Policy, Special Issue : 1-20, 2022. https:// journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221084792.
[x] See K. Jones, "A 'north star' in governing global labour migration? The ILO and the Fair Recruitment Initiative", Global Social Policy, Special Issue : 1-20, 2022, p. 15. https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221084792
[xi] https://spotlightreportmigration.org/resources/.
[xii] https://spotlightreportmigration.org/resources/. See Executive Summary.

regularization of undocumented migrants, and the protection of migrant's rights, including labor rights" [xiii]. There is a strong emphasis on migrant labour rights and "labour justice"[xiv].

Elsewhere, Open Democracy have asked what a "workers-first migration agenda looks like" and stressed the importance of states placing "human and worker rights at the forefront of migration policy"[xv].

CONTEXTUALISING FAIR MIGRATION

The Global Compact and contributions from the ILO and others provide a useful set of indicators and ambitions of a fair migration agenda. The issue, as the recognition of individual state sovereignty by the Global Compact, is that while many of the factors that deny migrants just and equitable outcomes are internationally shared, responsibility for addressing fairness is typically left to individual states. This was highlighted by the rejection of the Global Compact by some states, the politicisation of the objectives by conservative and far right actors in various parts of the world, and sometimes little by way of effective action even amongst those states who signed up to the Global Compact.

A quick review of the migration systems of countries and the local willingness to prioritise justice and equity for migrants very quickly confirms that there are hugely varied circumstances and approaches, with a broad spectrum of how migrants are viewed politically. There are obvious tensions around national identity and the role/impact of migrants, the willingness to allocate resources and services to migrants when there are local communities who are in need, or the expansion of locally defined rights to include migrants. These issues are made ever more complex by the demographic challenges faced by a number of countries as rapid ageing and declining fertility add to labour shortages and supply. Or by climate warming. Or by forced migration as a result of conflict and persecution which has significantly added to the world's refugee population in recent decades. Or because of the growing use of temporary or guest workers with limited or no rights.

Fair migration should be a central focus for policy and political debate, now and in the future. It is always going to be a struggle to define what constitutes "fair" (or "just" or "equitable") when migration dynamics are so complex. There is also the challenge that the local and global do not align in ambition or understanding. These complexities make any attempt to achieve fair migration challenging but it remains a policy priority.

© Paul Spoonley

Distinguished Prof. E. Paul Spoonley

is Co-Chair of Metropolis International, a Distinguished Professor Emeritus and a Honorary Research Associate at the College of Humanities and Social Sciences at Massey University, New Zealand. He is also a Fellow of the Royal Society of New Zealand and was a Fulbright Senior Scholar at the University of California Berkeley. Since June 2022, he has been the Co-Director of He Whenua Taurikura. National Centre of Research Excellence for Preventing and Countering Violent Extremism.
https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Spoonley.

[xiii] https://spotlightreportmigration.org/resources/. See Executive Summary.
[xiv] J. Jensen and N. Piper, "Migrant workers, the ILO and the potential for labour justice", Global Social Policy, Special Issue : 1-5, https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14680181221094954. [xv] https://www.opendemoracy.net/en/beyound-trafficking-and-slavery/decent-work-for-all-including-migrants/.
[xv] https://www.opendemoracy.net/en/beyound-trafficking-and-slavery/decent-work-for-all-including-migrants/.

NETWORK IQ'S PARTICIPATION IN THE METROPOLIS CONFERENCE

IQ STAKEHOLDERS OFFER WORKSHOPS ON CORE CONFERENCE ISSUES – AN OVERVIEW

Anne Güller-Frey

The workshop programme complements the morning's plenary programme, creating the chance to actively contribute to the conference. Prior to the event, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs invited interested parties from the fields of science and academia, politics, business, and practice-focused organisations, as well as representatives from civil society and international organisations to get involved and submit ideas for workshops on the conference´s main themes:

- The impact of multiple crises on migration and mobility
- The impact of technological development and the future of work
- Climate change – impact on migration
- Conditions for fair migration

72 workshops were selected from a total of 278 proposals. A decision-making body assessed the proposals.

IQ stakeholders are involved in the Berlin Conference in the action fields of immigration, migrant entrepreneurship, advice and job training, intercultural opening and anti-discrimination, work-related German language, and support for fair migration. The provision offers insight into Network IQ's current activities, with practical examples.

The following IQ stakeholders participated in the call for proposals and are now represented in the workshop programme regarding various topics:

COMPETENCE CENTRE FOR IMMIGRATION

Conference theme "Conditions for Fair Migration"

Innovation or stagnation: Who "wins" in the global talent contest if immigrants are constantly underemployed and the lack of skilled workers persists? The EU, and Germany in particular, are considering introducing new visa regulations concerning qualified third-country citizens seeking work in an attempt to react better to the lack of skilled workers.

COMPETENCE CENTRE FOR MIGRANT ENTREPRENEURSHIP

Conference theme "Technological development and the future of work"

Digital badges in recognition of future skills for work and entrepreneurship. Three rounds using the PechaKucha format and three rounds of interactive activities: No. 1 from research into entrepreneurial competencies and labour market skills for migrants, No. 2 from an employer and market perspective, No. 3 the future of digital work and teamwork. Interactive activities include working with persons using the design-thinking framework.

COMPETENCE CENTRE FOR ADVISORY SERVICES AND JOB TRAINING OF MIGRANTS

Conference theme "Technological development and the future of work"

Learning from one another – digital innovations in virtual training and competence assessment in cities and rural areas. The workshop promotes peer learning and local policy development between research institutions, municipal authorities, social services, and NGOs with respect to the labour market integration of immigrants.

COMPETENCE CENTRE FOR INTERCULTURAL OPENING AND ANTI-DISCRIMINATION

Conference theme "Technological development and the future of work"

Let's get inclusive! Diverse-Digital-Sustainable: Key competencies on the labour market. The workshop examines various approaches and progressive digital methods (from Canada, Germany, Croatia/Bulgaria) to develop and improve diversity in the workplace.

COMPETENCE CENTRE FOR WORK-RELATED GERMAN LANGUAGE

Conference theme "Conditions for fair migration"

Supporting migrants' work-related language development as a key factor in fair migration and lasting integration. Limited language knowledge keeps many migrants in low-paid work. Providing assistance in migrants' second language at their workplaces is thus a key factor in creating positive migration results. This roundtable discussion looks at the nature of effective support for migrants' second language at work.

SUPPORT FAIR INTEGRATION

Conference theme "Conditions for fair migration"

Migration and good healthcare: What are the challenges and solutions? How are migration and good healthcare connected? Get to know the challenges that healthcare workers from non-EU countries face when building a new life in Germany. Discussion of possible solutions.

IQ HAMBURG, PROJECT ELBCAMPUS

Conference theme "Climate change - impact on migration"

Climate migration - labour market policy approaches to combating the cause of flight. The workshop deals with the reasons for climate flight and the lack of protection for climate refugees within the Geneva Conventions. In contrast, labour market policy integration perspectives in the countries of arrival are presented and discussed, which are intended to counteract the causes of climate migration.

© „Photo-Studio" Neusaess

Anne Güller-Frey

is a member of the International Metropolis Conference organisation team and has been a member of the Metropolis International Steering Committee since 2015.
Working at Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH.

Metropolis Berlin 2022 – Conference Publication in a Special Edition of clavis

The 25th International Metropolis Conference will focus on the following key issues: the impact of multiple crises on migration and mobility, technological developments and the future of work as well as climate change and fair migration.

This special edition of the Labour Market and Integration Magazine clavis will publish a selection of the conference's findings and publications and share impressions of the conference. In interviews and articles along with infographics, we present current perspectives of the conference's participants and panelists.

Do you want to receive the digital conference publication?

Scan our QR Code:
zwh.de/projekte/netzwerk-iq/clavis/digital

clavis

BERLIN 2022
25TH INTERNATIONAL METROPOLIS CONFERENCE

Organised by

Federal Ministry of Labour and Social Affairs
Metropolis International
IQ Network Integration through Qualification

"THEY ALL WANT TO WORK"

THE PHONE AT CLUB DIALOG HAS NOT STOPPED RINGING SINCE RUSSIA INVADED UKRAINE. THE BERLIN MIGRANT ORGANISATION IS PART OF NETWORK IQ BERLIN AND PROVIDES ADVICE ON THE RECOGNITION OF FOREIGN PROFESSIONAL QUALIFICATIONS. IN THIS INTERVIEW, PROJECT MANAGER JULIA MERIAN EXPLAINS THE CONCERNS UKRAINIAN REFUGEES HAVE WHEN THEY COME TO HER AND WHETHER THEY CAN SEE THEMSELVES HAVING A FUTURE IN GERMANY.

When Russia attacked Ukraine on 24 February 2022, did you suspect then that the phone at Club Dialog would soon not stop ringing?

Julia Merian: When the war began, Club Dialog set up a hotline immediately. At that point the focus was not the recognition of Ukrainian qualifications but on other issues. Nobody knew what was in store for us. After three days we got together with the hotline colleagues and analysed the discussions. We wanted to gain an overview of the concerns callers were contacting us about. The first question for many refugees was "Are we allowed to work in Germany?" That really typifies this target group. They all want to work. This clearly showed us that advice on recognition would become a very important issue because refugees didn't know how to find work in Germany appropriate to their level of education. After four days we developed a concept for advice on recognition. At that point the first refugees were already in Berlin.

What did this concept look like?

Merian: We believe that offers for war refugees from Ukraine need to be easy to access and provided in their native language. Key to this was therefore that refugees can come to us daily from 9.00 am until 3.00 pm without making an appointment. Our advisers speak Ukrainian and Russian at native speaker level as traditionally our target group comprises people from Eastern Europe. We are very familiar with the Eastern European education systems.

The people normally coming to you have probably been preparing to come to Germany for a long time. This was not the case for the refugees from Ukraine.

Merian: That's right, they obviously hadn't prepared as the decision to flee was made in just a few hours. The people were traumatised. They were coming from war zones. However, most of the refugees still had their diplomas with them and this is very important for the recognition of their qualifications.

Does this group have other specific characteristics?

Merian: More than 90 percent of Ukrainian refugees speak no German. There was no reason for them to learn German. They also had no knowledge of the German education system or knew anything about the social benefits provided by the state. Almost all of them were women of working age with one or two children and, in some cases, with their mother or mother-in-law. Our statistics also show that more than 70 percent of the people we advised from Ukraine have higher education qualifications. A large proportion also have multiple qualifications.

In which specialist fields do the refugees have qualifications?

Merian: It is interesting that many refugees have qualifications in law. That surprised us.

Why?

Merian: I've been working in Network IQ since 2005 and in no other group have we seen so many lawyers. But I can't give you a reason for this. We also had a lot of non-regulated higher education qualifications such as business administration. And also education – and that's great for us because we work with the Berlin Senate Department for Education to find Ukrainian educators and teachers to support the welcome classes for Ukrainian children.

What are the questions on recognition that Ukrainian refugees come to you with?

Merian: In this respect, this group is no different from any other group of people seeking advice. They want to know whether they can get their diploma recognised, whether they can work even without recognition or how the recognition works in regulated occupations.

© iStock.com/-Yulia Sutyagina

Do lots of the refugees want to stay in Germany?

Merian: A large number of them said they want to go back. Lots of women came to Germany with children and they left their husbands, their brothers and their entire family back in Ukraine. These women want to return. But there are also young people, for example students, who can see themselves staying in Germany.

The interview was conducted by Markus Fels.

Further information:
https://www.club-dialog.de/de/
https://berlin.netzwerk-iq.de/

Club Dialog is represented at the Metropolis Conference in the form of a study tour. The integration centre of Club Dialog e.V. is located in the district of Wedding and is a place of exchange, integration, qualification and empowerment for migrants of all generations and nationalities, but in particular those from Eastern European countries. There is a special focus on the Network IQ recognition office – this supports the recognition of professional qualifications acquired abroad.

©Julia Merian

Julia Merian

deputy director of Club Dialog e. V. and head of the IQ Project “Fahrplan Anerkennung beruflicher Abschlüsse” [Roadmap for the recognition of professional qualifications].

CLIMATE CHANGE AMBASSADORS

THE IQ PROJECT "CHANGE – WORKING IN TIMES OF CLIMATE CHANGE" RUN BY LIFE E.V. PROVIDES CONTINUING VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING FOR WOMEN WITH FOREIGN DEGREES. THEY ACQUIRE SPECIALIST KNOWLEDGE ON ALL ASPECTS OF CLIMATE PROTECTION AND CLIMATE POLICY AND PREPARE THEMSELVES FOR WORK IN THE GERMAN LABOUR MARKET.

Dagmar Laube

Protecting the climate and making the necessary adjustments to climate change are the tasks of policy makers. However, implementing relevant measures is also the only way forward in terms of supporting the sustainable development of companies and organisations. In Germany, the impacts of the man-made climate change are clear to see, and energy supply now finds itself forced into a crisis situation by the war in Ukraine.

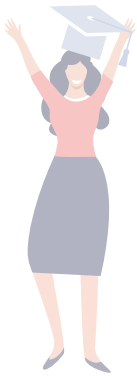
One graduate of the subject "international relations" gained important professional experience in the energy sector in Latin America. She had had success with her applications even before our continuing vocational education and training programme was finished and she now works for a solar company in Berlin.

Women participating in "CHANGE" – our continuing vocational education and training programme – share a common goal. They want to do something about this volatile situation. In their countries of origin, water shortages, energy shortages, floods, heat and species extinction have already been, in some cases, life-threatening for quite some time. The migrant women therefore arrive in Germany not only with their professional qualifications but also with a wealth of experience and knowledge in the form of their entirely personal experiences of the climate from other impacted regions. In particular, women with international experience enable us think beyond our national boundaries: they quite literally open our eyes to what's happening beyond the horizon. They are experts with a diverse range of academic and professional qualifications and with knowledge on all aspects of climate change.

We are currently running the sixth course of our six-month continuing vocational education training "CHANGE – Working in times of climate change" (subproject in the national IQ programme). This began in April and will run until September 2022. We have recruited a total of 120 women with foreign degrees and supported them on their path to a future professional career as a climate change ambassador. We are convinced that the German labour market will benefit greatly from these highly qualified women. The continuing vocational education and training has in fact been successfully implemented at a national level since 2021.

As a scientist and mother of three, the academic from Taiwan was hugely motivated personally to learn about climate change. Even after an extended break from work, she discovered how well, quickly and consistently she was able to acquire new knowledge. She was encouraged by this experience and by her rapid progress in written German and applied successfully for a job as a research assistant at an institute. There she was quickly able to introduce the theme of "zero waste" in terms of how lunch was provided.

"CHANGE" involves the women adapting their diverse academic qualifications to the requirements of the environmental and economic transformation and preparing themselves for the German labour market. They acquire specialist knowledge on all aspects of climate protection, on adapting to the consequences of climate change, on climate policy, climate communication, industrial sectors, stakeholders in climate change, digitalisation and divestment. They also learn important technical



© iStock.com/Color_life

"Coal no, climate yes" - is written in Polish on a poster made by a participant in the continuing vocational education and training programme.

© LIFE e. V.

terminology in German and become confident in their own language skills. Our continuing vocational education and training also includes interdisciplinary themes which have an increasingly important role to play in the modern world of work: time management, work-life balance, self-presentation, conflict management and team communication. A vital component of our continuing vocational education and training is that the women use their knowledge acquired abroad and their professional experience to play a major part in the training and that they do this interactively. The basic approach involves providing a conceptual spaces and collaborative methods to support learning from one another, networking, exchange and discussion.

Through CHANGE, a philosopher and historian with a degree from Great Britain acquired the relevant knowledge and specialist German terms relating to climate change, climate protection and adapting to the consequences of climate change. This enabled her to impress in a job interview and helped her really stand out from her fellow applicants. She was appointed to a position in the communications and public relations department of an NGO operating nationally and internationally and is now organising climate campaigns.

With a wide range of qualifications from sciences to humanities – and as engineers, architects, epidemiologists and IT specialists– our participants are able bring vision and idealism to the task of identifying climate change, analysing and interpreting climate scenarios and developing potential solutions. They know the areas particularly impacted by climate change and are able to apply their qualification in the respective area of work. In addition to their academic qualification, they also offer employers important answers to the burning issues of our time:

- How can we respond to the energy crisis?
- How can environmental impacts be reduced?
- What social and gender-equitable solutions exist for dealing with climate change?
- What professional challenges arise for employees and by what means can the ongoing survival of businesses be ensured?

A recipe for success on the path to effective labour market integration is the positive, respectful and empowering learning atmosphere in a group of academic women from different cultures with similar life situations and with the shared intrinsic interest in not simply standing by as climate change occurs. Many of our participants are also mothers and want to be actively engaged in protecting their children's future. "I saw CHANGE as a great opportunity, not just in terms of my professional training and development but also for networking in Berlin," explains a former participant. "I was particularly impressed by the fact that lots of women from all over the world were really concerned about climate change."

>>

LIFE e.V. is a non-profit organization which has been developing and implementing ambitious (pilot) projects and campaigns in the areas of training, environment, and equal opportunities since 1988. LIFE e.V. is active locally and regionally, and also nationally and at a European and international level. The work is focused on current social developments and challenges, and campaigns in particular for ambitious and socially equitable climate protection and broad participation. We cannot "save the world", but we can make a positive contribution towards this. We stand for climate protection and sustainable development. We campaign for equal opportunities on the job market and in society, for gender justice and inclusion and against discrimination and exclusion. And we advocate forms of education which produce responsible, co-operative, critical and creative people who make their way through life successfully with an open and respectful attitude towards others which is free from stereotypes. As a training provider, LIFE e.V. offers continuing vocational education and training in the area of environment and climate protection for women with qualifications from Germany and from abroad in order to open up a pathway for them to a professional future in Germany.

Further information: **https://life-online.de/project/change/**

Federal Ministry of Labour and Social Affairs

"CHANGE" at the International Metropolis Conference Berlin 2022:

On 5 September 2022 and as part of IMCB22, we are inviting all interested parties to a study tour. Our CHANGE team is looking forward to meeting our international guests. CHANGE participants both past and present will also be on hand to introduce themselves and to tell their stories. During our "Mach-grün-Parcours" – a carousel activity focussing on different sustainability themes – all those attending can have fun putting their own climate skills to the test and then heading home with seed bombs they made themselves, making the world a little bit greener and more bee friendly.

© M. Pfau, LIFE e. V.

Dagmar Laube

is project manager of the women and career division at LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V.

KNOW YOUR RIGHTS

THE IQ PROJECT "FAIR INTEGRATION" FIGHTS TO PREVENT UNFAIR WORKING CONDITIONS AND EXPLOITATION. IT ADVISES REFUGEES AND OTHER THIRD-PARTY NATIONALS ON ISSUES AND PROBLEMS RELATING TO EMPLOYMENT LAW AND SOCIAL WELFARE LEGISLATION. AN INSIGHT INTO THE WORK OF "FAIR INTEGRATION" BERLIN.

Olga Klus

The outbreak of the COVID-19 pandemic has significantly impacted people in precarious employment in particular. This is illustrated by an example from Berlin. A worker from Afghanistan was verbally "dismissed" by his employer. The supervisor simply went up to the group of workers on the construction site and basically told them he had to suspend construction due to the pandemic, and all workers were dismissed. Since that time, the Afghan construction worker has heard nothing more from his employer. He asked when he would receive his notice of termination – the employer blocked him on the messaging app. What should he do? The sacked construction worker was totally confused.

This was a case for the national advisory service "Fair Integration". It was initiated as part of the Network "Integration through Qualification" (IQ). Its aim is to fight to prevent exploitation in the labour market. The project is funded by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and the European Social Fund (ESF). Since 2019 "Fair Integration" has been based in the individual federal states with a number of different providers.

Due to their specific situation, immigrants and refugees often end up in precarious employment. Part of the reason for this is that a majority of them do not have permanent residency status in Germany. Very often they do not have evidence of the qualifications they gained in their home countries or getting these recognised takes a lot of time. Language barriers and a lack of legal knowledge can also be exploited by unscrupulous employers.

After a number of weeks, the dismissed construction worker from Afghanistan got in touch with "Fair Integration" in Berlin. Here, the project is coordinated by Network IQ Berlin and is based at Senate Department for Integration, Labour and Social Affairs. The "Fair Integration" project advice is delivered by Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. Arbeit und Leben is an organisation providing political education to young people and adults. It is supported by the Berlin-Brandenburg district of the German Federation of Trade Unions and the Berlin Adult Education Institutions.

The adviser started by explaining to the construction worker that there was no such thing as verbal dismissals in Germany. Dismissals always had to be in writing. She strongly advised him to continue offering his labour to the employer, and not to delay in doing this. If necessary, he should do this multiple times and on-

>>

site with witnesses. It was also recommended in parallel with this that he should apply to an employment tribunal for a declaration of the existence of the employment relationship. Only in this way is the employee later able to get their money and the written notice of termination.

"Fair Integration" provides advice in Berlin in German, Russian, Ukrainian and English. The adviser supports refugees and third-party nationals in all issues relating to employment law and social welfare legislation and provides information about the rights and obligations of the employee in an employment, training or internship relationship. In the event of a specific dispute between the person seeking advice and the employer, the project provides general information and specific help to support potential solutions. In the event of claims that have already arisen under employment law, the person seeking advice is shown specific options of actions to take and the consequences resulting from these are described. If necessary, industrial tribunal proceedings are explained, and the deadlines which need to be observed are clarified.

As a preventative measure, the project also gives those seeking advice the opportunity to have the employment contracts offered to them checked for legal compliance with German legislation. Training is also offered from a number of providers and organisations where participants are given information about working conditions and minimum standards in the German labour market.

Most of those seeking advice come to the service with the usual problems such as a dismissal or a severance agreement. These entail a whole series of consequences under employment law such as unpaid wages or failure to continue payment in the event of illness, no payment in lieu of holiday entitlement or no holiday being granted, no certificate of employment being issued, claims for unemployment benefit and other employment law implications.

The coronavirus crisis brought with it new issues which "Fair Integration" had to address. Many employers in the hotel, catering and beauty industries were forced to close their businesses which resulted in many employees being verbally dismissed or made redundant due to coronavirus. If, however, the employer did not terminate the contract, then those employed on a mini job basis in particular were offered the chance to remain at home with their wages continuing to be paid in the form of a "loan" until the business was able to open again. Once the business reopened, the remuneration transferred during the period of release from employment was to be worked off in the form of unpaid overtime or repaid in instalments. Most employees were just happy to be able to keep their job at all during the coronavirus crisis. They were also pleased that their remuneration would at least continue to be paid by the employer in the form of a loan despite the business being closed. They were not at all aware of the unlawfulness of this approach.

There were also lots of questions on short-time working and the calculation of short-time working benefit. Short-time working is a form of employment in a business in which all or just some of the employees work fewer hours than contractually required. If the employees affected do not work at all, this is referred to as reducing short-time working hours to "zero" [Kurzarbeit null]. For the time not worked, the employer can apply to have at least 60% of the wage continue to be paid to the employee by the Federal Employment Agency. Unscrupulous employers sent employees home when short-time working hours were reduced to zero and did not pay any short-time working benefit. When working time was just reduced and short-time working introduced for some of the time, those seeking advice were also only paid wages for the time worked despite the fact the employer had applied for short-time working benefit from the Federal Employment Agency. Some employers did not introduce short-time working at all or did so incorrectly.

There were also questions about holiday entitlement accruing during short-time working and about continued payment of wages when caring for small children if there was no entitlement to emergency care. If it was not possible to assign this person to a key worker occupational group, then the legal options available under the contract needed to be checked. If Section 616 of the German Civil Code (BGB) was excluded in the contract of employment (guaranteeing continued payment if temporarily prevented from performing services), then a check was necessary to establish whether short-time working could be offered by the employer. If that

Federal Ministry of Labour and Social Affairs

was also excluded, a check was necessary to determine whether any entitlement could be derived under the Infection Protection Act. "Fair Integration" has always referred those seeking advice to the existing options and urgently advised them to refer their employer to these options too.

One major issue those seeking advice had to deal with in the second phase of the coronavirus crisis was the continued payment of remuneration when vaccinated or unvaccinated people were required to quarantine.

Since the Russian invasion of Ukraine on 24 February 2022 and implementation of the European Union's mass influx directive in Paragraph 24 of the German Residence Act, advice centres have also been dealing with questions arising in connection with Ukrainians fleeing their home country. At the start, lots of Ukrainians got in touch with questions about registration and applying to live in Berlin. A major area was also questions about applying for the residence permit and about benefits under the Asylum Seekers Benefits Act. Advisers therefore had to deviate slightly from the core issues purely under employment law in order to support people on arrival and with integration. Ukrainian refugees are already contacting "Fair Integration" regarding issues relating to employment law. Many need help with interpreting contracts of employment and ask questions about the relationship between gross and net wages and about tax deductions and social security contributions.

In practice we see that questions from those seeking advice are so varied that they often extend well beyond the scope of "Fair Integration's" responsibility. Networking and exchange with other providers and stakeholders are essential so that support for the integration of migrants and refugees is not restricted to the labour market alone. One instrument for achieving this includes the International Metropolis Conference. This not only offers the opportunity to discuss the subject of migration and integration at different levels but also to identify problems and challenges in this area and to find potential solutions. The study tour to "Fair Integration" Berlin as part of the Metropolis Conference will give us the opportunity to introduce the "Fair Integration" project to participants and to draw attention to the advice service.

Further information:

https://www.berlin.arbeitundleben.de
www.berlin.netzwerk-iq.de

Olga Klus
is project manager and adviser at "Fair Integration" in Network IQ Berlin.

© Olga Klus

„Obwohl wir keine spezifischen Ansichten dahingehend vertreten, wie eine bestimmte Gesellschaft mit Migration und Diversität umgehen sollte, können wir anhand von bisheriger Evidenz sagen, dass wohl keine Gesellschaft ihr volles Potenzial ausschöpfen können wird, wenn sie versucht, Migration und die Diversität ihrer Bevölkerung zu unterdrücken oder zu ignorieren.“

“Although we do not advocate specific views about how any given society ought to manage migration and diversity, we do start from the evidence so far that no society will be able to reach its full potential if it attempts to suppress or to ignore migration and the diversity of its population.”

Jan Rath, Paul Spoonley, Mihaela Vieru

Metropolis International leadership team