



NEWSLETTER 01/2011

FORUM | MIGRATION



Rentenlücke auf Türkisch

Studie zu Altersvorsorge der größten Gruppe von Drittstaatsangehörigen

Eine nicht ausreichende Altersrente – die so genannte Rentenlücke – widerspiegelt weitgehend die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Wer in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder in geringer qualifizierter und damit schlechter bezahlter Tätigkeit arbeitet, ist eher von der Rentenlücke bedroht als andere. Weitere Faktoren sind größere Ausfallzeiten und Frühverrentungen wegen körperlich strapazierender Tätigkeiten. Das trifft auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt zu. Da in den schlechter bezahlten Tätigkeiten der Anteil türkeistämmiger Beschäftigter überproportional groß ist, ist die türkeistämmige Bevölkerung in Deutschland stärker als die Deutschen von der Rentenlücke betroffen. Ihre Rente ist aktuell als auch in absehbarer Zukunft niedriger als die der Mehrheitsgesellschaft.

Vor diesem Hintergrund ging die Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) in einer Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge der Frage nach, inwieweit in der türkischen Community Kenntnisse über private Altersvor-

sorge vorhanden sind und wie die Betroffenen sich auf mögliche finanzielle Risiken im Alter vorbereiten. Grundlage für die Untersuchung ist eine repräsentative Befragung in der türkeistämmigen Bevölkerung.

Es gibt durchaus ein großes Interesse an der Altersversorgung. Die große Mehrheit beschäftigt sich mit der Frage. Und es gibt ein klares Problembewusstsein. 85 Prozent der Befragten geht davon aus, dass mit ihrer gesetzlichen Rente ihr Lebensstandard nicht oder nur mit Einschränkungen gehalten werden kann. Allerdings sparen türkeistämmige Zuwanderer deutlich weniger als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. 37,3 Prozent überhaupt nicht, weil ihnen das Geld dafür fehlt. Bei den Deutschen sind es 21,2 Prozent. Demgegenüber sparen 38,5 Prozent der Deutschen regelmäßig einen festen Betrag für das Alter, unter der türkeistämmigen Bevölkerung sind es 13,9 Prozent.

Diejenigen, die sparen setzen mit großer Mehrheit auf Immobilien, und zwar gleichermaßen in Deutschland wie in der Türkei. Viele – 53 Prozent – hoffen, die Rentenlücke durch niedrigere Lebenshaltungskosten in der Türkei mindern zu können. Allerdings planen

Weiter auf Seite 2

INHALT 01/2011

Rentenlücke auf Türkisch	1
Niemals geht man so ganz	2
Diskriminierung von Muslimen am Arbeitsmarkt	2
Zahlenwerk: Altersvorsorge Sparen – Mehrheitsgesellschaft und türkeistämmige Bevölkerung	2
Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern	3
Woche der Weiterbildung	3
Verlust der Staatsbürgerschaft	3
Kern von Integration: Guter Job und faire Bezahlung – Kommentar von Elke Hannack, Vorstandsmitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	4



nur 21 Prozent im Alter in der Türkei zu leben, 20 Prozent wollen ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland behalten und 48 Prozent wollen pendeln.

Die Studie kann auf der Seite www.dia-vorsorge.de bestellt werden. Eine kostenlose Zusammenfassung gibt es dort ebenfalls.

Niemals geht man so ganz

Hüseyin Yilmaz wurde in den Ruhestand verabschiedet

Voll war's im Hamburger Gewerkschaftshaus am Benzenbinderhof, als am 26. November 2010 Hüseyin Yilmaz in den Ruhestand verabschiedet wurde, sehr voll. Über 30 Jahre war er hauptamtlich beim Hamburger DGB tätig. Viele, mit denen er in dieser Zeit zusammengearbeitet hat, wollten es sich nicht nehmen lassen, bei der Verabschiedung dabei zu sein, voran Erhard Pumm, langjähriger DGB-Vorsitzender in Hamburg und sein Nachfolger Uwe Grund. Auch die Politik war vertreten, der Senat durch Sozialsenator Dietrich Wersig. Dazu kamen Bundestagsabgeordnete und Mitglieder der Bürgerschaft.

Im Jahr 1970 kam Hüseyin Yilmaz aus der Türkei, genauer Antalya, nach Deutschland. In Hamburg, wo er wenig später anlandete, hat er Holzwirtschaft studiert. Bei der Arbeit neben dem Studium hat er Kollegen kennen gelernt, die ihn mitgenommen haben zum Treffen ausländischer Arbeitnehmer in den Gewerkschaften. So hat er gelernt, was Gewerkschaften sind, hat sich erst ehrenamtlich engagiert und dann hauptamtlich. Jetzt kommt wieder – mit etwas gebremsten Schaum – die ehrenamtliche Schiene. Denn ganz aufhören kann Hüseyin Yilmaz als ein Stück gewerkschaftliches Urgestein nicht ganz.

Daneben kümmert er sich weiterhin um sein anderes Ehrenamt. Er ist stellvertretender Vorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland.



Diskriminierung von Muslimen am Arbeitsmarkt

Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Das Europäische Forum für Migrationsstudien (efms) an der Uni Bamberg veröffentlichte im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eine Studie zur Diskriminierung von Muslimen am Arbeitsmarkt. Die Studie mit dem Titel „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“ wurde Anfang November auf der Seite der ADS veröffentlicht und attestiert Deutschland eine unterentwickelte empirische Diskriminierungsforschung, die viele Fragen offenlässt und nur in Einzelfällen beweisen kann, dass Muslime auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung ausgesetzt sind.

Der Nachweis von Diskriminierung wird zusätzlich erschwert durch die Verflechtung verschiedener Diskriminierungsgründe, angefangen bei Religion, ethnischer Herkunft, bis hin zum Geschlecht oder auch Alter und sozialem Status. Einige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitgeber negative Kundenreaktionen und innerbetriebliche Konflikte befürchten und dies zu ökonomischen Einbußen führen könne.

Doch findet die Studie auch Belege für Arbeitsmarktbarrieren, die speziell Menschen islamischen Glaubens, besonders Frauen mit Kopftuch, benachteiligen. Rechtliche Benachteiligung, wie die landesrechtlichen Kopftuchverbote, die Kirchenklausel im AGG oder in-



terne Regelungen am Arbeitsplatz, die die Einhaltung religiöser Gebote erschwert oder verhindert, sind weitere Hindernisse, die erforscht werden müssten. Außerdem scheine das fest verankerte negative Islambild, von Rückständigkeit, Frauenfeindlichkeit, Gewaltneigung und einer allgemeinen Inkompatibilität mit westlichen Werten Einfluss zu nehmen.

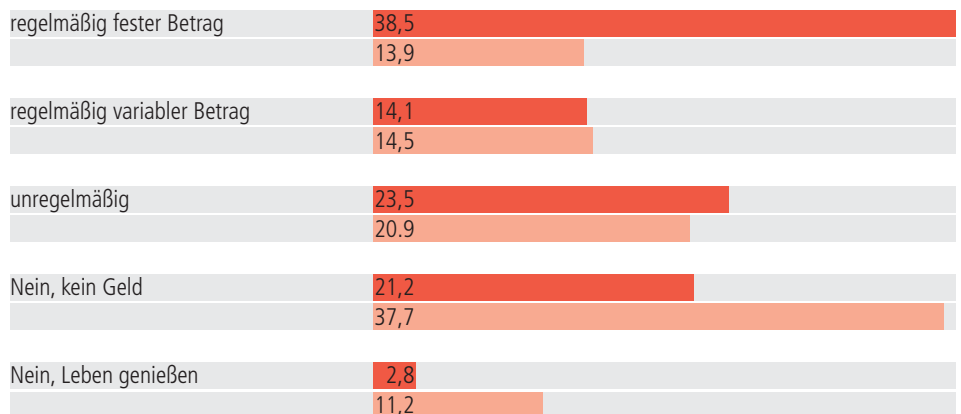
Die Studie empfiehlt jedoch keine speziell auf Menschen muslimischen Glaubens zugeschnittenen Maßnahmen, da diese nur die potenzielle Stigmatisierung vorantreiben würden. Vielmehr solle man allgemeine Antidiskriminierungsmechanismen entwickeln, die Muslime mit einschließen: Rechtlicher Diskriminierungsschutz, Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen und betriebliche Diversity-Strategien. Beim Zugang zum Arbeitsmarkt müssten neue Rekrutierungswege und Bewerbungsmechanismen entwickelt und erprobt werden.

Die Studie kann heruntergeladen werden unter: www.migration-online.de/efms_studie_muslime

Altersvorsorge Sparen

Mehrheitsgesellschaft und türkeistämmige Bevölkerung in Prozent (2008)

■ = Mehrheitsgesellschaft, ■ = Türkeistämmig



Daten: Zentrum für Türkeistudien, Deutsches Institut für Altersvorsorge



Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern

Tagungsdokumentation erschienen

Der Bereich Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk führt regelmäßig die Europäischen Migrationsgespräche durch. Im Jahr 2010 standen sie am 7. Mai in Berlin unter dem Titel „Arbeitsvermittlung europaweit im Vergleich unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“. In diesem Monat erscheint die Dokumentation der Tagung online.

In die Thematik Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in der Europäischen Union führten Regina

Konle-Seidl vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bei der Bundesagentur für Arbeit und der freie Arbeitsmarktforscher Elmar Hönekopp ein.

In einer abschließenden Podiumsdiskussion erörterten Elmar Hönekopp, Johannes Jakob vom DGB Bundesvorstand, Natalie Rivault von der Bundesagentur für Arbeit und Canan Ulug vom DGB Bildungswerk gemeinsam mit einem außerordentlich sachkundigen Plenum die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Ein Stichwort: Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse. Hier bietet die Bundesagentur für Arbeit seit Kurzem einen

neuen Service an, der Zuwanderer an die anerkennden Stellen vermittelt. Allerdings stößt das zum einen auf Schwierigkeiten in der Praxis, weil die Zuständigkeiten in den Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt sind. Zum anderen ist ein Anerkennungsverfahren sehr aufwändig und zum Teil mit Nachqualifizierungen verbunden. Dadurch entsteht ein Konflikt zwischen einer der Qualifikation adäquaten Vermittlung und dem Ziel einer schnellen Vermittlung.

 Die Dokumentation erscheint im Internet unter:

www.migration-online.de/migrationsgespraeche_2010

Woche der Weiterbildung

In diesem Jahr zum fünften Mal

Vom 23. bis 29. Mai 2011 findet die nunmehr fünfte Woche der Weiterbildung statt. Organisiert wird die Woche von IQ Consult. Ziel ist es, über verstärkte berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Dies ist eine entscheidende Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe und damit für Integration. Gleichzeitig suchen Unternehmen und Verwaltungen bereits jetzt und angesichts der demografischen Entwicklung künftig noch mehr qualifizierte Fachkräfte. Auch sie haben ein Interesse daran, dass Menschen sich weiterbilden und ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt einbringen. Die Woche der Weiterbildung entwickelt sich zunehmend zu einem Netzwerk von Weiterbildungsträgern, die gezielt die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungen forcieren.

In ihrem Grußwort zur diesjährigen Woche der Weiterbildung unterstreicht Dagmar Beer-Kern, Leiterin des Referates Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Um den Arbeitskräftebedarf zu decken, muss das inländische Arbeitskräftepotenzial erkannt und gefördert werden. Neben der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse gilt es in die Fort- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten zu investieren, denn nur darüber kann Integration nachhaltig gelingen und die gleichberechtigte Teilhabe an wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Ressourcen ermöglicht werden.“

In der Woche der Weiterbildung werden Betriebe, Verwaltungen und Weiterbildungseinrichtungen gemeinsam Menschen mit Migrationshintergrund beraten und informieren. Deshalb sind Kammern, Wirtschaftsverbände, Kommunalverbände aufgerufen,

ihre Mitglieder zu informieren, damit sie ihre Angebote präsentieren können. Gleichzeitig sollen Migrantinnenorganisationen, Arbeitsagenturen, ARGEN, Gewerkschaften und Betriebsräte ihre Nähe zu der Zielgruppe nutzen, um die Woche der Weiterbildung bekannt zu machen. Auch Medien und Politik können durch Information zum Gelingen beitragen.

In diesem Jahr wurden die Plakate und Flyer erstmals mit Eindrucksmöglichkeit für Veranstaltungen erstellt. Interessierte können gedruckte Exemplare kostenlos bestellen oder sich die Dateien für den Ausdruck herunterladen.

 Weitere Informationen finden sich im Internet unter:

www.iq-consult.de/wdw_2011

und

www.pro-qualifizierung.de/wdw_2011

Verlust der Staatsbürgerschaft

Ein Vergleich von 33 europäischen Staaten

Einen Vergleich der rechtlichen Situation in 33 europäischen Ländern zum Thema Verlust der Staatsbürgerschaft hat vor Kurzem der European Union Democracy Observatory (EUDO) veröffentlicht. EUDO ist eine interdisziplinäre Wissenschaftsorganisation, die 2006 gegründet wurde und seit 2008 unter dem Dach des Robert-Schuman-Centers arbeitet.

Alle 33 Staaten haben Regelungen über den automatischen Verlust und den Entzug der Staatsbürgerschaft sowie über den Austritt aus der Staatsbürgerschaft durch Bürgerinnen und Bürger eines Landes. Damit hören die Gemeinsamkeiten aber auch fast schon auf.


Die Studie führt insgesamt 15 Tatbestände auf, die zum Verlust der Staatsbürgerschaft führen.

Ein Tatbestand ist die Annahme einer zweiten Staatsbürgerschaft. Das gilt in zwölf Staaten. Das heißt andersherum, dass 21 Staaten ihren Staatsangehörigen erlauben, eine zweite Staatsbürgerschaft anzunehmen. Zu den zwölf Staaten, die bei der Annahme einer anderen Staatsangehörigkeit den Pass entziehen gehört auch Deutschland. Es gibt allerdings Ausnahmen, etwa in Bezug auf andere EU-Mitglieder. Ausnahmen gibt es auch in den Niederlanden, etwa wenn man die Staatsbürgerschaft seines Geburtslandes annimmt oder die des Ehepartners. Keine Ausnahme erlauben zum Beispiel Dänemark und Norwegen.

Eine doppelte Staatsbürgerschaft durch Abstammung – etwa als Kind deutscher Eltern, das in den USA geboren wurde oder als Kind einer binationalen Ehe – akzeptieren alle Länder. Die zeitlich begrenzte Hin-

nahme einer doppelten Staatsbürgerschaft für im Land geborene Kinder mit dem Zwang sich mit der Volljährigkeit für eine entscheiden zu müssen, gibt es nur in Deutschland.

Die Studie diskutiert die verschiedenen Tatbestände, ihre historische Entwicklung und leitet daraus politische Handlungsvorschläge ab. Ein zentraler: die Vermeidung von Staatenlosigkeit.

 Die Studie Loss of Citizenship – Trends and Regulations in Europe von Gerard René de Groot und Maarten Vink (Maastricht University) und Iseult Honohan (University College Dublin) Hrsg.: EUDO Citizenship Observatory kann heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/loss_of_citizenship

Eine Zusammenfassung steht unter:

www.migration-online.de/loss_of_citizenship_kurz



Kern von Integration: Guter Job und faire Bezahlung

Kommentar von Elke Hannack, Vorstandsmitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Die alten destruktiven Reflexe in Sachen Zuwanderung im Politik- und Medienbetrieb haben – wenn auch nicht flächendeckend – wieder einmal funktioniert. Seit Jahren bemühen sich Gewerkschaften, NGOs, Parteien und Experten um mehr Realitätssinn, mehr Sachkenntnis und mehr Sensibilität gegenüber den Betroffenen. Die „Expertenkommission Zuwanderung“ unter der Leitung von Rita Süssmuth zum Beispiel hatte ein Bündel von Maßnahmen zur besseren Integration in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft vorgelegt. Es gibt mittlerweile einen Integrationsplan für Deutschland und eine Vielzahl von neuen Maßnahmen, insbesondere auf der kommunalen Ebene. Und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sieht unsere Erfolgsbilanz bei Zuwanderung und Integration gar nicht so schlecht aus. Das hat der Sachverständigenrat „Zuwanderung“ in seinem letzten Bericht bestätigt.

Und plötzlich schafft es ein Sachbuch, dessen Markenzeichen Unsachlichkeit ist, begleitet von einer Medienkampagne die Wellen hoch schlagen zu lassen. Die Reflexe sind noch da. Und die Menschen zeigen Verunsicherung. Das kann nicht verwundern in Zeiten der Wirtschaftskrise und der sozialen Zumutungen. Man wird den Verdacht nicht los: Diese Ablenkung von den Ursachen und Verursachern der Krise kam nicht ungelegen.

Das ist für uns als Gewerkschaft der Zeitpunkt die Diskussion wieder einmal vom Kopf auf die Füße zu stellen.

Zunächst einmal: Migrantinnen und Migranten sind unsere Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Wir haben gemeinsame Probleme. Und die wollen wir durch gemeinsames gewerkschaftliches Engagement lösen.

Das große Problem der Einwanderer sind ihre geringen Einkommen. Im Durchschnitt liegen ihre Familieneinkommen ein Drittel unter dem deutscher Haushalte. Sie sind weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Armutslöhnen betroffen. Die Jugendlichen haben es sehr viel schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die beste Integrationsmaßnahme der Bundesregierung wäre deshalb ein gesetzlicher Mindestlohn.

Die vielfältigen guten Ansätze drohen durch die radikale Kürzungspolitik der schwarz-gelben Bundesregierung zu ersticken. Ein Beispiel dafür: das Programm „Soziale Stadt“. Über ein Jahrzehnt wurde mit Geld von Bund, Ländern und Kommunen eine Vielzahl von kleinen Programmen in Stadtteilen finanziert, die mit Jugendbetreuung, Müttersprachkursen oder gemeinsamen Stadtteilgärten etwas Lebensqualität in vernachlässigte Stadtteile mit hohem Migrantenanteil gebracht hat. Auch die kleinen Handwerksbetriebe vor Ort haben profitiert. Dieses Programm soll im nächsten Bundeshaushalt zu rund 80 Prozent eingedampft werden. Hier müssen wir uns aufregen und den politisch Verantwortlichen klarmachen, dass damit Integrationserfolge aufs Spiel gesetzt werden.

Die Nagelprobe für Integration ist und bleibt aber ein guter Job und faire Bezahlung. Es ist die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Das ist unsere

Erfahrung mit der Zuwanderung seit Jahrzehnten. Ver.di organisiert Menschen aus über 100 Ländern. Durch gemeinsames gewerkschaftliches Engagement haben wir Lohnerhöhungen erkämpft und bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt. Das Betriebsverfassungsgesetz ist eines der wenigen Gesetze in Deutschland, das keine Nationalitäten kennt. Viele Migrantinnen und Migranten haben sich als Betriebsräte engagiert und unsere demokratischen Rechte mitgestaltet. Wir müssen das Modell demokratischer und wirtschaftlicher Teilhabe verteidigen und ausbauen, wenn im nächsten Jahr neue Migrantengruppen aus den neuen Mitgliedstaaten der EU ihr Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit nutzen. Ein soziales Europa für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist unser Ziel. Für dieses Ziel werden wir gemeinsam streiten.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideaal, Essen
Fotos: photocase: annaia, deVante;
DGB Hamburg
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Qualifizierung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 99
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

GEFÖRDERT DURCH



 Bundesministerium
des Innern

 Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Europäischer Integrationsfonds

