



NEWSLETTER 05/2011

FORUM|MIGRATION



„Single Permit Richtlinie“ im EU-Parlament

Gleiche Arbeitnehmerrechte für Drittstaatsangehörige – aber nicht für alle

Das Europäische Parlament hat am 24. März 2011 die erste Lesung zur so genannten „Single Permit Richtlinie“ abgeschlossen. Ziel der vorgeschlagenen Richtlinie ist es, die Verwaltungsverfahren für Zuwanderer, die in der EU leben und arbeiten wollen, zu vereinheitlichen und zu straffen. Sie soll ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Erlaubnis („Single Permit“) für Drittstaatenangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaates schaffen. Im deutschen Zuwanderungsrecht ist das als One-Stop-Government bekannt.

Daneben sieht die Richtlinie vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten die gleichen sozialen Rechte innerhalb der EU haben wie Unionsbürgerinnen und -bürger. Das bezieht sich zum Beispiel auf Bezahlung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch. Die Entscheidung darüber, ob ein Drittstaatsangehö-

riger in das Hoheitsgebiet eines Staates aufgenommen wird und Zugang zum Arbeitsmarkt bekommt liegt weiterhin bei den Mitgliedstaaten. Die Mitgliedstaaten können auch entscheiden, dass ausschließlich Drittstaatsangehörige, die in Beschäftigung sind Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen wie Sozialwohnungen haben. Auch das Recht auf Bildung und Berufsausbildung kann auf Drittstaatsangehörige beschränkt werden, die beschäftigt sind oder waren.

Von der (weit gehenden) Gleichstellung sind aber nicht alle Drittstaatsangehörigen betroffen. Der DGB hat dies bereits im Vorfeld der Lesung kritisiert. So fallen Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeiter sowie konzernintern entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenso wenig unter die Richtlinie wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen der Entsenderichtlinie in einem EU-Mitgliedstaat arbeiten. Die vom Parlament beschlossene Fassung der Richtlinie wird in einem nächsten Schritt vom Rat der Innen- und Justizminister begutachtet.

INHALT 05/2011

„Single Permit Richtlinie im EU-Parlament	1
Migrantinnen und Migranten am Arbeitsplatz	2
Zahlenwerk: Verbleib von Ausbildungsstellenbewerber/-innen	2
Mindesthonorar auf 30 Euro anheben	2
Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai	3
Zugang zu Rechtshilfe und -beistand	3
Termine	3
Freizügigkeit: Die, die kommen, sind unsere Kolleginnen und Kollegen – Kommentar von Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB	4



Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt

Chancen oft eher vom Geschlecht als von der Herkunft abhängig

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) veröffentlichte Anfang März 2011 den 36. Teil seiner Working Paper Reihe mit dem Titel „Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland“. Die Grundlage der Studie bilden Daten des Mikrozensus, sowie die amtlichen Statistiken der Bundesagentur aus dem Jahr 2009.

Allgemein kommt die Studie zu dem bekannten Ergebnis, dass Zuwanderer und ihre Kinder insgesamt weniger am deutschen Arbeitsmarkt partizipieren als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Bestimmte Indikatoren zeigen jedoch, dass die unterschiedlichen Chancen und Anteile am Arbeitsmarkt nicht mehr unbedingt in der Herkunft begründet liegen, sondern vielmehr im Geschlecht.

So hat die tatsächlich realisierte Erwerbstätigkeit, die sich in der Erwerbstätigkeitsquote ausdrückt, bei Frauen mit Migrationshintergrund den geringsten Umfang. Die Quote liegt gerade einmal bei 53 Prozent

und damit gut zehn Prozent unter der der deutschen Frauen. Im besonderen Maße sind dabei türkeistämmige Frauen betroffen, liegen deren Erwerbstätigkeitsquote doch gerade einmal bei einem Drittel.

Auch wenn das Volumen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung seit dem Jahr 2000 in Deutschland insgesamt abgenommen hat und der Tiefpunkt im Jahr 2005 erreicht wurde, steigen die Beschäftigungszahlen für deutsche und ausländische Frauen an. Besonders starken Anteil haben Frauen dabei an Teilzeitverträgen. Diese Beschäftigungsform ist stärker durch den Geschlechterunterschied als durch die Herkunft geprägt.

Die Beschäftigung nach Sektoren ist nach wie vor durch eine Verschiebung in Richtung Dienstleistungssektor gekennzeichnet. Das Bau- und das verarbeitende Gewerbe verlieren weiter an Bedeutung. Ähnlich wie bei den Wirtschaftszweigen sind auch bei der beruflichen Stellung die geschlechtsspezifischen Unterschiede stärker ausgeprägt als die Unterschiede nach dem Migrationsstatus.

Festzustellen bleibt aber auch, dass Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und sowohl inländische, als auch ausländische Frauen am Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt werden.

Die Studie findet man im Netz unter:
www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-migranten-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile

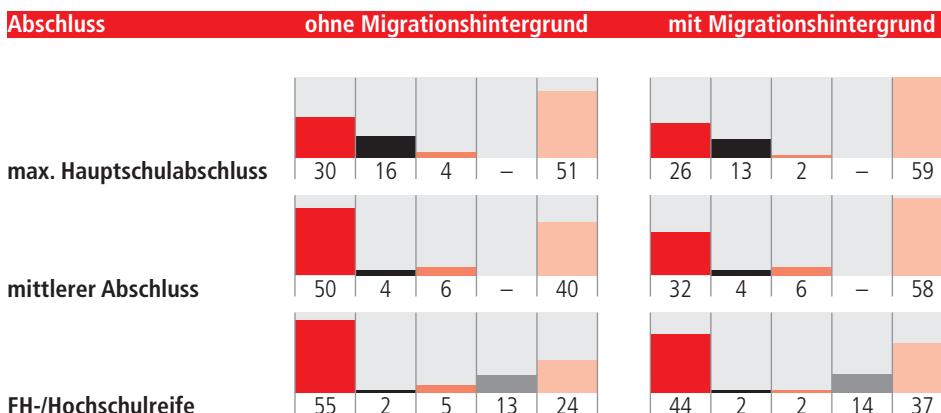
Mindesthonorar auf 30 Euro anheben



Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern/-innen

Mit und ohne Migrationshintergrund des Berichtsjahrs 2009/2010 zum Jahresende 2010 nach Schulabschluss in Prozent

■ = betriebliche Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung
 ■ = außerbetriebliche Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung
 ■ = Ausbildung im Schulberufssystem (Ausbildung für einen gesetzlich anerkannten Beruf in vollzeitschulischer Form)
 ■ = Studium
 ■ = anderer Verbleib, keine vollqualifizierende Ausbildung



Quelle: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (Vorversion April 2011), Daten: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Die Daten zeigen, dass Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz mit Migrationshintergrund auch bei gleichem Schulabschluss seltener in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmünden als solche ohne Migrationshintergrund.

Entsprechend der BA/BIBB-Befragung hatten 26 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 ist im April zusammen mit dem Bericht erschienen. Beide Texte können auf der Seite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung heruntergeladen werden: www.bundesforschungsministerium.de

GEW für Besserstellung der Lehrkräfte in den Integrationskursen

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) verlangt von der Bundesregierung eine kostendeckende Finanzierung der Integrationskurse. „Niedrigstonorare ab acht Euro, die in Deutschland gezahlt werden, sind ein Skandal“, erklärte Stephanie Odenwald, für Weiterbildung verantwortliches GEW-Vorstandsmitglied, am 31. März 2011 in Frankfurt a.M. Sie forderte, das Honorar für die rund 12.000 Lehrkräfte, die in Integrationskursen arbeiten, auf mindestens 30 Euro pro Unterrichtseinheit anzuheben und diese fest einzustellen. Odenwald wies auf die prekäre soziale Lage dieser Lehrkräfte hin.

Grund für die schlechten Honorare sei der Festbetrag von 2,35 Euro pro Unterrichtsstunde und Teilnehmer, die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zahlt. Dieser Satz verhindere, dass die Träger angemessene Honorare anbieten. „Die Bundesregierung muss endlich nachsteuern“, betonte Odenwald mit Blick auf Aussagen des Bundesinnenministers Hans-Peter Friedrich (CSU), der den Trägern die Verantwortung für die niedrigen Honorare zugeschoben hatte: „Wir brauchen eine Lösung des Problems und kein Schwarze-Peter-Spiel.“



Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai

DGB Bundesvorstand fordert soziale und gerechte Gestaltung

Der DGB Bundesvorstand fordert in einem am 5. April 2011 gefassten Beschluss von Bund und Ländern einen Sieben-Punkte-Plan zu einer sozialen und gerechten Gestaltung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit. Anlass ist die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit für die acht mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU, die 2004 der Union beigetreten sind.

Der DGB nimmt mit Sorge zur Kenntnis, „dass bislang keine ausreichenden Vorkehrungen zur Verhinderung von Lohndumping und zum Schutz von einheimischen wie aus den MOE-Ländern zuwandernden oder ent-

sandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen wurden“. Deshalb sieht der Forderungskatalog die Aufnahme aller Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde vor. Bei Leiharbeit soll zur Verhinderung von Missbrauch der Grundsatz des Equal Pay durchgesetzt werden.

Die Herstellung der vollen Dienstleistungsfreiheit auch für Unternehmen des Baugewerbes aus den neuen EU-Mitgliedstaaten erfordern aus Sicht des DGB „die Einführung von An- und Abmeldepflichten der Arbeitgeber und der Auftragnehmer, einschließlich des Vorhaltens entsprechender Unterlagen für eine Kontrolle bzw. für Klageverfahren“. Gleichzeitig sollen die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personal-

räte auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitert werden. Auch der Missbrauch durch Scheinselbstständigkeit muss – so der DGB – eingedämmt werden.

Schließlich beklagt der DGB die bislang unzureichende Information über die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Deshalb müsse bereits im Herkunftsland, aber auch in Deutschland, in den Sprachen der Herkunftsänder über die Gefahren von Lohndumping sowie über die Arbeitnehmerrechte in Deutschland aufgeklärt werden.

 Der Beschluss des DGB Bundesvorstands „Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv gestalten“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/Arbeitnehmerfreizuegigkeit

Zugang zu Rechtshilfe und -beistand



Vergleichende Studie zur Situation in 23 EU-Staaten

Die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA) kommt in ihrer im März 2011 veröffentlichten Studie über den Rechtszugang in 23 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) zu einem erschreckenden Ergebnis: Die vergleichende Analyse zeigt, dass Prozesse meist zu lang dauern, die Kosten oftmals zu hoch, Regeln, wer eine Anklage erheben darf, zu restriktiv und die geltenden Fristen, um eine Anklage vorzubringen, meist zu kurz sind.

Infolge internationaler und europäischer Menschenrechtsgesetze muss einem jeden das Recht gewährt werden, bei Verletzung seiner Rechte vor Gericht gehen zu können und einen Rechtsbeistand zu erhalten. Dies gilt auch für den Rechtszugang im Fall einer Diskriminierung, was im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht.

Ein wichtiger Bestandteil der rechtlichen Regelung sind die einzuhaltenden Fristen, in denen das Verfahren eingeleitet werden muss. Das Opfer benötigt genügend Zeit, um zu entscheiden, ob es gerichtlich vorgehen möchte. In den meisten EU-Staaten gelten Fristen von drei bis fünf Jahren. Im Zusammenhang

mit Beschäftigungsfragen sind diese Fristen aber oftmals kürzer. In Slowenien dauert diese Frist beispielsweise lediglich acht Tage. Zu prüfen sei, ob diese Fristen nicht erst dann anlaufen sollten, wenn sich das Opfer der Rechtsverletzung bewusst wird.

Im Rahmen des Antidiskriminierungsrechts sind die Staaten verpflichtet, Verbänden und anderen Nichtregierungsorganisationen das Recht zuzugestehen, im Namen des Opfers und mit seiner Zustimmung Klage einzureichen. Einige Mitgliedstaaten, wie beispielsweise Belgien, Ungarn oder Irland, bieten Verbänden auch die Möglichkeit, Klage einzureichen, wenn das Opfer nicht identifiziert werden kann oder wenn bestimmte Formen von Diskriminierung vorliegen. Dies nennt sich Klage im öffentlichen Interesse. Die FRA legt nahe, dass die Mitgliedstaaten dem Beispiel folgen und prüfen, ob sie Klagen im öffentlichen Interesse zulassen, weil die Opfer häufig ihre Rechte nicht genau kennen, einen Prozess sich finanziell nicht leisten können oder negative Folgen wie den Arbeitsplatzverlust fürchten.

Des Weiteren sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit prüfen, für dringende Fälle Schnellverfahren einzuführen. In Fällen, in denen geringe Geldsummen gefordert werden oder die Beweis- und Rechtslage einfach oder eindeutig sind, bietet sich das an.

Die Mitgliedstaaten müssten schließlich prüfen, ob die Höhe des Schadensersatzes im Fall von Diskriminierung wirklich angemessen ist.

 Die Studie „Access to justice in Europe“ kann im Internet heruntergeladen werden unter:
http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/report-access-to-justice_EN.pdf

TERMINE

Tagung: 09.05.2011

Forum Weiterbildung – Weiterbildung für, von und mit Menschen mit Migrationshintergrund.
 Regionaltagung Ost
 Ort: Businesscenter im Listhaus Leipzig

Training: 16.–18.05.2011

Sprache, Kommunikation und Interkultur für Beratende in der Öffentlichen Verwaltung – ein Grundkurs
 Ort: DGB Tagungszentrum Hattingen

Tagung: 18.05.2011

Fachgespräche für berufliche Akteure – Diversity als Zukunftsaufgabe – Interkulturelle Öffnung von Betrieben
 Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

Tagung: 24.05.2011

Europäische Migrationsgespräche I – Deutschland zwischen Ein- und Auswanderungsland? Entwicklung einer zukunftsgerichteten Wanderungspolitik
 Ort: DGB Bezirk NRW Düsseldorf

Tagung: 26.05.2011

Netzwerktreffen ARGEs und Optionskommunen
 Ort: DGB Tagungszentrum Düsseldorf

Fachgespräch: 27.05.2011

Lotsten und Mittler in der Arbeitsmarktintegration: Helfer für Behörden?!
 Netzwerktreffen Öffentliche Verwaltungen
 Arbeitsmarktpolitische Fachgespräche
 Ort: DGB Haus Köln



Freizügigkeit: Die, die kommen, sind unsere Kolleginnen und Kollegen



Kommentar von Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

Mit dem 1. Mai 2011 ist die Arbeitnehmerfreiheit für Menschen aus den acht mittel- und osteuropäischen Ländern in Kraft getreten, die 2004 mit großen öffentlichen Feiern und vielen Hoffnungen der EU beigetreten sind. Gleichzeitig wird die Möglichkeit, grenzüberschreitend Dienstleistungen zu erbringen, für alle Branchen eröffnet.

Der DGB geht davon aus, dass die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus den neuen Mitgliedstaaten zu uns kommen werden, steigen wird. Wie viele das sein werden – darüber wagen wir keine Prognose. Und das aus mehreren Gründen. Arbeitsmigration ist schwer abschätzbar. Die aus der Migrationsforschung bekannten Push- und Pull-Faktoren sind keine Check-Liste, die man abhaken kann und am Ende steht eine Wanderungsbewegung. Es geht nicht nur um makroökonomische Daten, sondern immer auch um ganz individuelles Hoffen und Bangen und um persönliche Entscheidungen: Die Unwägbarkeiten von Wanderungsbewegungen lassen sich zum Beispiel an Großbritannien und Schweden ablesen, die die Grenzen für die Arbeitnehmerfreiheit schon früher geöffnet hatten. Irgendwo zwischen 70.000 und 100.000 würden kommen, schätzte die Regierung in London. Zwischenzeitlich war es eine Million. Nach Schweden gingen gerade ein paar Tausend.

Ein anderer Grund für die Schwierigkeit abzuschätzen, wie viele kommen werden, liegt darin, dass es

kommt: „Jetzt kommen die Polen, arbeiten für'n Appel und'n Ei, und wir sind außen vor.“ Richtig ist die im Hintergrund stehende Vermutung, dass Lohndumping möglich ist. Das liegt aber nicht an den Menschen, die zu uns kommen, um hier zu arbeiten, sondern daran, dass die Arbeitgeber nahezu reflexhaft reagieren, wenn sie die Chance wittern, Sozialstandards zugunsten ihrer Gewinne schleifen zu können. Das probate Gegenmittel ist ganz einfach: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort (Equal Pay). Das umzusetzen ist nicht ganz so einfach.

Entsendung oder Leiharbeit bieten Wege, dieses Prinzip zu umgehen. Deshalb tritt der DGB für einen gesetzlichen Mindestlohn ein, der ausbeuterische Arbeitsverhältnisse für Menschen, die schon lange hier arbeiten, ebenso verhindert wie für die, die neu hierherkommen – auf welchem Ticket auch immer. Dass Mindestlohn näher an der Lebenswirklichkeit ist als die sture Neinsagerei hat inzwischen auch zwar nicht die ganze FDP, aber immerhin einer ihrer Landesminister erkannt.

Nun wurde zumindest eine Lohnuntergrenze bei der Leiharbeit eingeführt. Sie kann aber nur ein erster Schritt sein. Auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter muss das Prinzip des Equal Pay durchgesetzt werden.

Und wir müssen aufpassen, dass wir uns in der Debatte nicht aufs falsche Pferd setzen lassen und mögliches Lohndumping der Freizügigkeit anlasten. Um das an einem ganz anderen Beispiel zu verdeutlichen: Der so genannte Pakt für den Euro zielt trotz einiger verbaler Abrüstungen nach wie vor auf einen Angriff

nicht nur diejenigen, die sich entscheiden, hier zu leben und zu arbeiten. Entsendete Beschäftigte im Rahmen der Dienstleistungen oder grenzüberschreitend eingesetzte Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können nicht darüber entscheiden, ob sie hier arbeiten oder nicht, sie müssen, wollen sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren. Es gibt übrigens noch eine vierte Gruppe, das sind die Grenzgänger und Pendler, die in ihrem Ort wohnen bleiben und über die Grenzen fahren, um zu arbeiten.

auf die Tarifautonomie und eine Haushaltskonsolidierung durch Sozialabbau. Und Schuld seien die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in vorauseilendem Gehorsam den Gürtel enger geschnallt haben, sondern – wie wir es am Beispiel Griechenland hörten – Party machen. Kaschiert wird mit solchem Unsinn lediglich die Unfähigkeit, die Verursacher der Krise wenn schon nicht zur Verantwortung zu ziehen, dann aber zumindest für die Zukunft zu bremsen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden mit Blick auf die Arbeitnehmerfreiheit ein waches Auge darauf haben, was die Arbeitgeber machen und wie sich die Politik verhält. Die, die kommen, sind unsere Kolleginnen und Kollegen und keine Sündenböcke.

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: ideeal, Essen
Fotos: photocase: Nanduu, anas tonish, willma
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