



NEWSLETTER 12/2011

FORUM | MIGRATION



25 Jahre Kumpelverein

Mitglieder und Freunde feierten in Düsseldorf

Am 18. November 2011 feierte der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ sein 25-jähriges Bestehen. Der Kumpelverein mit dem Markenzeichen der Gelben Hand engagiert sich gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, für Gleichberechtigung und Chancengleichheit und für ein interkulturelles Miteinander. Das Aktionsfeld ist im Wesentlichen die Arbeitswelt. Von daher sind auch der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften und auch das DGB Bildungswerk Mitglied im Kumpelverein.

Vorbild des Kumpelvereins war vor einem Vierteljahrhundert die Aktion „SOS racisme“, die in den 1980er-Jahren in Frankreich entstand. Dort wurde auch das Logo der Gelben Hand entwickelt. Die Redaktion des gewerkschaftlichen Jugendmagazins „ran“ und die Gewerkschaftsjugend gründeten daran anknüpfend den Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“. Erste Vorsitzende des Vereins wurde Ilse Brusis, die seinerzeit dem Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB angehörte.

In seiner Eröffnungsansprache verwies der Vorsitzen-

de des Kumpelvereins, Giovanni Pollice, bei der Feier darauf, dass der Verein eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland ist.

Unter den Gästen der 25-Jahr-Feier waren auch Angelica Schwall-Düren, Nordrhein-Westfalens Ministerin für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien und der Schriftsteller Günter Wallraff. Für Wallraff ist Deutschland in Sachen Integration noch immer ein Entwicklungsland. Bereits in den Schulen müsse den Kindern das Thema Ausländerfeindlichkeit nahegebracht werden. Angelica Schwall-Düren erhofft sich mehr Akzeptanz „im Hinblick auf die Vielfalt des Landes“. Das positive Beispiel Kumpelverein verdiene deshalb noch mehr Zuspruch als bisher.

Parallel zu der Feier hatte die Mitgliederversammlung des Kumpelvereins vor dem Hintergrund der Mordserie durch Rechtsradikale unter anderem „die Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen“ gefordert, „die sich die Analyse rechtsextremer Organisationen und Gruppen zum Ziel gesetzt haben, statt sie auszugrenzen oder zu beobachten.“



INHALT 12/2011

25 Jahre Kumpelverein	1
Tarifliche Bezahlung und Mitbestimmung	2
Abgehängt und diskriminiert	2
Grundschulbesuch von deutschen Sinti und Roma	2
Unterfinanzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik	3
Keine mediale Parallelgesellschaft	3
Unterstützung für die Beratung	3
Termine	3
Weiterbildung in der Praxis – Kommentar von von Jorge Andrade, Betriebsrat bei Honeywell, Hamburg	4
Ein kleiner Fortschritt	4



Tarifliche Bezahlung und Mitbestimmung gelten

ver.di: Bürgerarbeit ist ein reguläres Arbeitsverhältnis

Seit Januar 2011 gibt es das arbeitsmarktpolitische Instrument der Bürgerarbeit im Rahmen des Sozialgesetzbuchs II (SGB II). Ziel ist die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Da Menschen mit Migrationshintergrund überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, dürfte das Programm von Relevanz sein. Bei den Koalitionsverhandlungen in Berlin haben sich SPD und CDU darauf geeinigt, das Programm Bürgerarbeit zu nutzen und den öffentlichen Beschäftigungssektor auslaufen zu lassen.

Bürgerarbeit erfolgt in zwei Phasen, einer sechsmonatigen

natigen Aktivierungsphase (Beratung, ergänzende Qualifizierung, Stellensuche) und einer öffentlich geförderten Beschäftigung mit Unterstützung zur Aufnahme einer regulären Beschäftigung. Die maximale Dauer beträgt insgesamt 36 Monate. Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsverhältnis Bürgerarbeit einrichten, können einen Zuschuss von 900 Euro plus 180 Euro Sozialversicherungsaufwand beantragen.

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di weist darauf hin, dass Bürgerarbeit ein befristetes, aber reguläres Beschäftigungsverhältnis darstellt und deshalb der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung findet. Allerdings reicht der Zuschuss nicht aus, um tarifgerecht entlohnen zu können. ver.di: „Wer den eigenen Anteil nicht bezahlen kann, kann

eben keine Bürgerarbeit anbieten.“ ver.di verweist gleichzeitig darauf, dass die Beschäftigung im Rahmen der Bürgerarbeit der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats unterliegt. Der Interessenvertretung obliegt dabei zum Beispiel die Prüfung der Richtigkeit der Eingruppierung.

Sowohl das Innenministerium als auch das Ministerium für Arbeit und Soziales hatten erklärt, dass die Geltung des TVöD ausgeschlossen sei. Die Mitteilung ist unzutreffend. ver.di: „Vom Geltungsbereich des TVöD sind abschließend nur Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ausgenommen. Dieser Ausnahmetatbestand ist nicht erweiterbar. Bürgerarbeit fällt somit unter den Geltungsbereich des TVöD.“

Abgehängt und diskriminiert

Studie zur Bildungssituation deutscher Sinti und Roma

In diesem Jahr erschien eine Studie über die Bildungssituation von Sinti und Roma in Deutschland. Die letzte vergleichbare Untersuchung, damals vom Ministerium für Jugend, Familie und Gesundheit in Auftrag gegeben, erschien 1982. Das sind knapp 20 Jahre. Zuvor war das kein Forschungsgegenstand.

Solche Ignoranz gegenüber der Situation einer nationalen Minderheit ist erschreckend. Die in der Nazizeit erzwungenen Bildungsabbrüche waren in der Nachkriegszeit bekannt, und es hätte Maßnahmen zur Gegensteuerung bedurft. Diese unterblieben. Der Völkermord an den Sinti und Roma durch die Nazis wurde erst unter den Kanzlern Helmut Schmidt und Helmut Kohl anerkannt.

In Deutschland leben zwischen 80.000 und 120.000

deutsche Sinti und Roma. Hinzukommen schätzungsweise 50.000, die als Flüchtlinge oder Arbeitsmigranten hier leben. Für die Untersuchung wurden 275 Interviews durchgeführt, von denen 261 Eingang in die Auswertung fanden. Die Befragung war in einen standardisierten Teil, in dem vorgegebene Antworten angekreuzt werden mussten, und einen offenen Teil aufgeteilt, bei dem die Befragten Darstellungen, Begebenheiten und Erfahrungen schildern konnten. Die Interviewer waren selbst Sinti und Roma, was ihnen Offenheit bei den Befragten schuf. Dass andererseits die eigene Betroffenheit zu Verzerrungen führen kann, war als Problem erkannt und konnte so abgebaut werden.

Untersucht wurden drei Generationen: 14- bis 25-Jährige, 26- bis 50-Jährige und über 50-Jährige. Die Bildungssituation kann nur als desaströs bezeichnet werden. Das gilt auch dann, wenn festzustellen ist, dass sie sich in der dritten Generation

verbessert hat (siehe Zahlenwerk auf dieser Seite). Ein Grund für die schlechte Situation sind zum Beispiel die fehlenden Möglichkeiten der Eltern, ihre Kinder bei der schulischen Bildung unterstützen zu können, weil sie selbst über keine entsprechenden Fähigkeiten verfügen.

Ein anderer Grund: „Ängste und Misstrauen gegenüber der Mehrheitsgesellschaft und ihren Bildungsinstitutionen sind... nach wie vor präsent.“ Das hat eine Ursache in der erlebten Diskriminierung. 55,9 % fühlen sich manchmal, 8,4 % regelmäßig, 12,3 % häufig und 4,6 % sehr häufig diskriminiert. Diese Erfahrung führt auch zu einer Art Selbstverleugnung: 44,44 % bekennen sich situationsbedingt nicht als Sinti und Roma, sondern geben sich zum Beispiel als spanischer oder indischer Herkunft aus.

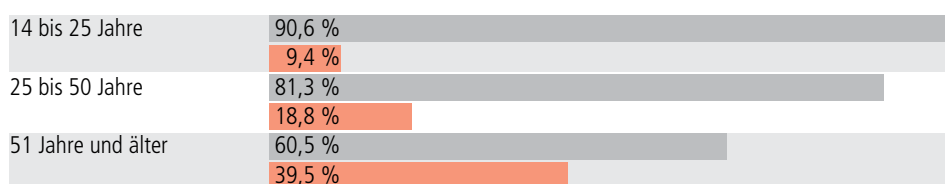
Daneben spielen bei der Lebenswirklichkeit traumatische Erfahrungen eine Rolle, die über Generationen weitergegeben werden. Wenn Geschichten aus der Familie erzählt werden, „dann sind es die Leidensgeschichten aus der NS-Verfolgung. Andere Geschichten oder Lieder, Erzählungen oder Märchen, mit denen andere deutsche Kinder zumindest aus bürgerlichen Familien groß werden, scheint es bei Sinti und Roma nicht (mehr) zu geben.“

Wem bei der äußerst lesenswerten Studie bisweilen der Atem stockt – und das dürfte jedem passieren –, der sollte danach wieder reflektieren. Es geht nicht um Mitleid, sondern um die Herstellung von Chancengleichheit. Die angehängten bildungspolitischen Empfehlungen bieten dafür eine erste Grundlage.

Grundschulbesuch von deutschen Sinti und Roma

Nach Altersgruppen

- = Grundschule besucht
- = Grundschule nicht besucht





Unterfinanzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik

DGB-Kritik am „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“


Am 22. November 2011 (nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe) wurde der Entwurf des „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat verhandelt.

Das Gesetz soll eine rasche und möglichst nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verbessern, das inländische Erwerbspersonenpotenzial besser erschließen und die Beschäftigungsquote steigern. Zielgruppe sind implizit damit in großem Maß auch Migrantinnen und Migranten, die als Gruppe stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind, deren Potenzial nicht erschlossen werden kann solange ihre Ausbildungen nicht anerkannt werden und

deren Erwerbsbeteiligung – vor allem unter Frauen – unterdurchschnittlich ist.

In einer Stellungnahme des DGB bezweifelt dieser, dass die Ziele erreicht werden können. Ein entscheidendes Hindernis sieht der DGB in den Haushaltsbeschlüssen der Bundesregierung, mit denen die Mittel für Eingliederung in den Haushalten der Bundesagentur für Arbeit massiv gekürzt werden. Insgesamt drohe eine „dramatische Unterfinanzierung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik“. Die dem Gesetz zugrunde liegende Vermutung, mit sinkender Arbeitslosigkeit gehe automatisch auch die Langzeitarbeitslosigkeit zurück, ist aus Sicht des DGB eine Fehlannahme. Eine günstige Konjunkturphase solle genutzt werden, um in Qualifizierung der Betroffenen zu investieren und sie so besser eingliedern zu können.

Eine Maßnahme, die stark in der Kritik steht ist die Kürzung der Gründungszuschüsse, die Arbeitslose erhalten, wenn sie sich selbstständig machen. Die Regelung wird von einer teilweisen Pflicht in eine Ermessensleistung umgewandelt. Entscheiden sollen die Beraterinnen und Berater vor Ort. Ihr Spielraum ist dabei gering. Eingeplant sind Minderausgaben von 1,03 Milliarden Euro 2012 und 1,33 Milliarden in den Folgejahren. Die Ausgaben 2010 betrugen 1,869 Milliarden Euro. Der DGB erklärt dazu: „Die finanziellen Kürzungen werden dazu führen, dass Anträge abgelehnt werden müssen, obwohl die Voraussetzungen vorliegen.“

 Die Stellungnahme des DGB, die zahlreiche Kritikpunkte aufgreift, kann im Internet heruntergeladen werden unter:
www.migration-online.de/stellungnahme_gesetz_eingliederungschancen

Keine mediale Parallelgesellschaft

Studie von ARD und ZDF über die Mediennutzung von Zuwanderern

Vor Kurzem haben ARD und ZDF eine neue Studie über die Mediennutzung von Migrantinnen und Migranten vorgelegt. Der zufolge nutzen Zuwanderer überwiegend deutschsprachige Medien. 76 % der Menschen mit Migrationshintergrund sehen regelmäßig deutschsprachige Fernsehprogramme, 60 % hören deutschsprachiges Radio und 53 % nutzen deutschsprachige Internetangebote. Nur eine Minderheit nutzt ausschließlich heimatssprachige Medien: 13 % Fernsehen, 2 % Radio, 5 % Internet.

Die ARD-Vorsitzende und WDR-Intendantin Monika Piel zu den Ergebnissen: „Von einer medialen Parallel-

gesellschaft der Migranten kann in Deutschland nicht die Rede sein. Insbesondere bei den Jüngeren dominiert die Nutzung deutscher Medien. Sie haben in Bezug auf die Mediennutzung mehr Gemeinsamkeiten mit ihren deutschen Altersgenossen als mit ihren Eltern und Großeltern. Das ist eine wichtige Erkenntnis, die in der Integrationsdebatte eine Rolle spielen sollte.“

Die repräsentative Befragung wurde nach 2007 zum zweiten Mal von TNS EMNID durchgeführt. Befragt wurden bundesweit 3.300 Menschen mit Migrationshintergrund. Die Befragten stammten aus der Türkei, dem Gebiet der ehemaligen UdSSR, Polen, Italien, Griechenland und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien. Sie repräsentieren 59 % der in Deutschland lebenden Migranten.

Die Nutzung deutschsprachiger Medien ist im Vergleich zur ersten Umfrage angestiegen. Der stärkste Zuwachs ergibt sich für das Internet. Eine zentrale Voraussetzung für die Nutzung deutscher Medien – die Beherrschung der deutschen Sprache – hat sich seit 2007 bei allen Migrantengruppen verbessert. 80 % verstehen die deutsche Sprache gut bzw. sehr gut, 2007 waren es 76 %.

Heimatsprachige Angebote sind vor allem beim Fernsehen relevant, in geringerem Umfang auch für das Internet. So sehen 45 % der Migranten in Deutschland regelmäßig Programme in ihrer Muttersprache, 22 % nutzen heimatssprachige Internetseiten. Einen hohen Stellenwert haben heimatssprachige Fernsehprogramme für Menschen türkischer Herkunft.

Unterstützung für die Beratung

Leitfaden für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des EGB

Innerhalb der EU gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Von einschränkenden Übergangsregelungen sind nur noch Bulgarien und Rumänien betroffen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit sichert den Betroffenen deutlich mehr Rechte zu als zum Beispiel Drittstaatsangehörigen. Gleichwohl sind sie mit sehr unterschiedlichen nationalen Gesetzen und Vorschriften konfrontiert. EU-weite Regelungen sind auf wenige Bereiche beschränkt.


Ein Beispiel, wo eine koordinierte Regelung fehlt ist die Steuergesetzgebung. Geprägt ist die Situation von hunderten zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vereinbarten bilateralen Steuerabkommen zur Verhinderung der Doppelbesteuerung. In vielen Berei-

chen ist eine Harmonisierung auch nicht gewollt.

Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Wegweiser durch das Gesetzes- und Regelungs Dickicht durchaus gebrauchen. Den bietet der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) mit seinem „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“. Der ist gerade in seiner dritten Auflage erschienen, und zwar nach Englisch, Französisch und Deutsch jetzt auch auf Polnisch.

Der Leitfaden richtet sich vor allem an diejenigen, die die europaweit mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beraten, etwa die EURES-Beraterinnen und Berater, aber auch diejenigen, die in den Interregionalen Gewerkschaftsräten (IGR) engagiert sind. Im ersten Teil des Leitfadens werden einige wichtige europäische Verträge, Verordnungen und Richtlini-

en bezüglich der Sozialversicherungssysteme, einschließlich der Familienleistungen sowie bezüglich des Arbeitsrechts erläutert. Der zweite Teil erörtert die Umsetzung dieser Themen auf unterschiedliche Formen der Arbeitnehmermobilität in Europa.

 Der Leitfaden kann heruntergeladen werden unter:
www.etuc.org/a/50

TERMINE

Tagung: 09.12.2011

Migration und Gesundheit Interkulturelle Kommunikationskompetenz für Beratende in der Verwaltung und Behandelnde im Gesundheitswesen
 Ort: Köln LVR-Klinik Horion-Haus



Weiterbildung in der Praxis



Kommentar von Jorge Andrade, Betriebsrat bei Honeywell, Hamburg

Darüber, dass eine Berufsausbildung und auch Weiterbildung wichtig ist, wird immer wieder geredet. Bei uns im Betrieb kann man sehr gut sehen, was das in der Praxis heißt. Als ich 1973 bei Jurid, wie das Unternehmen früher hieß, angefangen habe, brauchten wir Muskeln und eine stabile Gesundheit. Die Arbeit – die Produktion von Bremsbelägen – war hart und dreckig. Wir haben damals noch Asbest verarbeitet. Und man konnte riechen, wer bei Jurid arbeitet. Der Staub setzte sich überall fest. Ich habe im Urlaub einmal mein Portemonnaie rausgenommen – das roch auch nach Jurid.

Ein kleiner Fortschritt

Berufsanerkennungsgesetz passiert den Bundesrat

Der Bundesrat hat Anfang November 2011 dem Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zugestimmt. Bildungsministerin Annette Schavan hatte noch zwei Protokollerklärungen angehängt. Sie sagte einerseits zu, dass die Bundesanstalt für Arbeit die „sachgerechte Anwendung des gesetzlichen Anspruchs auf arbeitsmarktlche Beratung sicherstellt“. Andererseits soll die Umsetzung des Gesetzes permanent überprüft werden, um gegebenenfalls nachsteuern zu können. Ursprünglich war eine Überprüfung nach vier Jahren vorgesehen.

Die SPD-regierten Länder hätten gerne weiter gehende Regelungen gesehen. Das Gesetz – so Ham-

All das hat sich grundlegend geändert. Die Arbeit ist sehr viel angenehmer geworden, nicht mehr so schwer und dreckig. Das hat sich auch in der Zusammensetzung der Belegschaft in der Produktion niedergeschlagen. Früher hatten dort ca. 70 Prozent einen Migrationshintergrund, es waren vor allem Portugiesen, Türken und Griechen, die dort gearbeitet haben. Heute ist das Verhältnis von Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund etwa 50 zu 50. Die Arbeit ist auch für Deutsche attraktiv geworden.

Das heißt aber auch: Die Anforderungen über körperliche Belastbarkeit hinaus sind deutlich gewachsen. Es werden sehr viel anspruchsvollere Technologien eingesetzt, für die die Kollegen ausgebildet sein müssen. Viele der Kollegen mit Migrationshintergrund, die im Betrieb waren, hatten aber keine Ausbildung. Deshalb wurde, unterstützt vom Betriebsrat, eine Weiterbildung zum Maschinenführer durchgeführt.

Die Kollegen waren natürlich alle in einem Alter, wo sie eine Familie hatten und schwer auf Geld verzichten konnten. Deshalb haben wir durchgesetzt, dass sie für die Zeit, in der die Weiterbildung stattfindet, von der Arbeit freigestellt wurden. Sie bekamen also auch die Stunden bezahlt, in denen sie an der Weiterbildung teilnahmen. Der Zeitraum, in dem eine solche Weiterbildung läuft, beträgt 16 bis 18 Monate.

In den letzten fünf, sechs Jahren haben knapp 30 Kollegen an der Weiterbildung zum Maschinenführer teilgenommen. Fast alle hatten einen Migrationshintergrund. Die meisten hatten zwar schon vorher als so genannte ernannte Maschinenführer gearbeitet, jetzt aber haben sie eine praktische und theoretische Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer abgelegt und haben ein Zeugnis, dass sie den Beruf

ausüben dürfen. Das gilt dann nicht mehr nur für Honeywell, sondern auch für jeden anderen Betrieb. Das ist natürlich wichtig, falls sie das Unternehmen wechseln wollen.

Bei der beruflichen Erstausbildung sieht es derzeit weniger erfreulich aus. Das Unternehmen hat Anfang 2006 erklärt, dass es nicht mehr ausbildet. Leute, die gebraucht werden, könne man sich auf dem Arbeitsmarkt besorgen. Dies ist eine Haltung, die vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels schon sehr kurzfristig ist.

Fünf Jahre lang haben wir es wenigstens geschafft, dass junge Leute bei uns im Betrieb ausgebildet wurden. Das lief über das Qualifizierungsförderungswerk Chemie (QFC), das von der IG BCE getragen wird. So konnte zumindest unsere Lehrwerkstatt genutzt werden, damit die jungen Menschen einen Abschluss als Elektroniker, Laborant oder Industriemechaniker haben, auch wenn sie bei uns nicht einsteigen konnten.

Das wollen wir natürlich wieder ändern. Generell sind Fragen von Erstausbildung und Weiterbildung ein Thema, das der Betriebsrat immer wieder auf den Tisch bringt – sei es im Wirtschaftsausschuss oder auch auf Betriebsversammlungen.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideaal, Essen
Titelfoto: inkje
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

Informationen zum Anerkennungsgesetz siehe:
Forum Migration November 2011

Das Dossier Berufsanerkennung unter:
www.migration-online.de/schwerpunkt_anerkennungsgesetz

GEFÖRDERT DURCH

