



NEWSLETTER 03/2012

FORUM | MIGRATION



Für das Thema Alltagsrassismus sensibilisieren

Internationale Wochen gegen Rassismus

In diesem Monat – vom 12. bis 25. März – finden die diesjährigen Wochen gegen Rassismus statt. Koordiniert vom Interkulturellen Rat werden sie von über 60 Organisationen und Einrichtungen getragen, darunter auch dem DGB.

Die rassistisch motivierten Morde durch den Norweger Anders Behring Breivik oder die Zwickauer Nazi-Zelle haben im letzten Jahr die Öffentlichkeit erschüttert. Der Vorsitzende des Interkulturellen Rats, Jürgen Micksch, warnt im Zusammenhang mit den zehn Morden durch die Zwickauer Zelle vor einem verengten Blick: „Bei allem berechtigten Erschrecken über das Ausmaß der Gewaltbereitschaft und den Organisationsgrad rechtsextremer Rassisten: Wir dürfen die Augen vor dem alltäglichen Rassismus in unserem Land nicht verschließen.“

Und auch der DGB verweist in einer im Dezember letzten Jahres verabschiedeten Resolution des Bun-

desvorstands auf den Rassismus in der Mitte der Gesellschaft: „Egoismus, Ellenbogenmentalität, Gier und Profitdenken haben das gesellschaftliche Klima vergiftet. Der Rechtsextremismus ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Neonazis in verschiedenen europäischen Ländern nutzen soziale Ungerechtigkeiten für ihre rassistischen Ziele, indem sie eine Ethnisierung sozialer Probleme betreiben.“

Die Wochen gegen Rassismus bieten Möglichkeiten, sich mit den verschiedensten Formen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auseinanderzusetzen. Im Jahr 2011 gab es über 1.000 Veranstaltungen in mehr als 300 Städten und Gemeinden. Und sie bieten die Möglichkeit, die Öffentlichkeit für das Thema Alltagsrassismus zu sensibilisieren. Denn eines sollte unzweifelhaft sein: Erst wenn es gelingt, die eher unauffälligen alltäglichen Formen von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu bekämpfen, kann der Widerstand gegen den offenen Rassismus und seine Verbrechen grundlegend erfolgreich sein.

INHALT 03/2012

Für das Thema Alltagsrassismus sensibilisieren	1
Betriebsverfassungsgesetz	2
Gelbe Hand	2
Fachkraft Rechtsextremismus-Prävention	2
Erwerbsbeteiligung	2
Integrationsgipfel	3
Schweigeminute für die Opfer rechtsextremistischer Gewalt	3
Vorbeugen statt Verharmlosen	3
wir-sind-bund	3
BahnAzubis gegen Hass und Gewalt – Ein Erfolgsmodell – Kommentar von Nils Kanter, Vorsitzender der Konzern-Jugend und Auszubildendenvertretung der DB AG	4
Feiertage	4



Betriebsverfassungsgesetz

Bekämpfung von Rassismus und Gleichbehandlung als Aufgaben

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist das einzige deutsche Gesetz, das explizit zu einem aktiven Vorgehen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verpflichtet. In seiner novellierten Form, die am 28. Juli 2001 in Kraft getreten ist, werden in § 80 die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats festgelegt. Unter Punkt 7 heißt es: „... die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“


Der entsprechende Paragraph in seiner alten Fassung legte als Aufgabe nur die Förderung des gegenseitigen Verständnisses fest.

Die allgemeinen Aufgaben zu erledigen kann der Betriebsrat nicht nach eigenem Gutdünken tun oder lassen, sondern ist ihm vom Gesetzgeber als Pflicht auferlegt.


Auf eine freiwillige Ebene zielt § 88, in dem Betriebsvereinbarungen behandelt werden. Durch diese können „Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb“ geregelt werden.

In diese Richtung zielende Betriebsvereinbarungen gab es schon vor der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Festschreibung im Gesetz hat hier aber noch einmal einen Schwung reingebracht. Ein Kern vieler Betriebsvereinbarungen ist Verhinderung von Diskriminierung und Gleichbehandlung als entscheidende Prävention gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus.

In den Personalvertretungsgesetzen der Länder sind die entsprechenden Regelungen etwas weicher formuliert und lehnen sich eher an die alte Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes an. Natürlich gibt es aber auch eine Reihe von Dienstvereinbarungen zur Gleichstellung.

 Der Bereich Migration & Qualifizierung hat eine große Zahl von Betriebs- und Dienstvereinbarungen dokumentiert. Sie stehen im Netz unter:

www.migration-online.de/betriebsvereinbarungen

 Eine Auswertung von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung hat vor einiger Zeit der Bereich Migration & Qualifizierung für die Hans-Böckler-Stiftung erstellt. Die nach wie vor aktuelle Analyse steht im Netz unter:

www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-003088&chunk=1

Gelbe Hand

Älteste Initiative gegen Rassismus

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ feierte Ende letzten Jahres sein 25-jähriges Bestehen. Das Aktionsfeld dieser ältesten antirassistischen Organisation der Bundesrepublik Deutschland ist im Wesentli-

chen die Arbeitswelt. Der Kumpelverein ist seinerzeit auf Initiative des gewerkschaftlichen Jugendmagazins „ran“ und der Gewerkschaftsjugend gegründet worden. Neben vielen anderen sind auch der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften sowie das DGB Bildungswerk Mitglied im Kumpelverein.

Unter dem Markenzeichen der Gelben Hand engagiert sich der Verein gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, für Gleichberechtigung und Chancengleichheit und für ein interkulturelles Miteinander.

 Weitere Informationen: www.gelbehand.de

Fachkraft Rechtsextremismus-Prävention

Fortbildungsangebot des DGB Bildungswerk

Als Bestandteil der politischen Bildung bietet das DGB Bildungswerk Bund eine Fortbildung zur Fachkraft Rechtsextremismus-Prävention an.

Die Fortbildung richtet sich an Multiplikatoren aus Verbänden, Schulen, Jugendeinrichtungen, Initiati-

ven oder Verwaltungen, die sich beruflich oder privat im Themenfeld Rechtsextremismus (weiter)qualifizieren wollen.

Vermittelt werden grundlegende Kenntnisse über den aktuellen Rechtsextremismus (Ideologie, Organisationen, politische Ziele und Strategien), der Erwerb von Handlungsstrategien im konkreten Umgang

mit Rechtsextremisten im öffentlichen Raum und die Vermittlung und Erprobung von Konzepten zur Rechtsextremismusprävention.

 Weitere Informationen unter:

www.multiplikatorenbildung.de/multiplikatoren/fachkraft-rechtsextremismus


Erwerbsbeteiligung

Erwerbsbeteiligung Personen (15 bis 64 Jahre) mit und ohne Migrationshintergrund sowie Beschäftigungslücken in Prozent – 2005 bis 2010

Die Beschäftigungslücke ist die Differenz zwischen der Erwerbsbeteiligung von Personen ohne Migrationshintergrund und mit Migrationshintergrund. Theoretisch kann sie für beide Gruppen positiv oder negativ ausfallen. Die Beschäftigungslücke – dies zeigen die Daten – ist relativ konstant, was andersherum formuliert bedeutet: die Situation verbessert sich nicht. In der Praxis ist die Beschäftigungslücke immer negativ für Menschen mit Migrationshintergrund.

	2005			2006			2007		
	o MH	m MH	Lücke	o MH	m MH	Lücke	o MH	m MH	Lücke
insgesamt	67,6	55,8	11,9	69,5	57,1	12,4	71,2	59,3	11,9
männlich	73,0	63,4	9,6	74,6	64,8	9,7	76,4	67,0	9,3
weiblich	62,2	47,8	14,4	64,3	49,1	15,2	65,9	51,3	14,7

	2008			2009			2010		
	o MH	m MH	Lücke	o MH	m MH	Lücke	o MH	m MH	Lücke
insgesamt	72,4	60,5	11,9	72,8	60,1	12,6	73,5	61,2	12,3
männlich	77,4	68,9	8,5	77,2	67,4	9,9	77,7	68,5	9,2
weiblich	67,3	52,0	15,3	68,2	52,8	15,4	69,1	53,9	15,2

 Daten: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung Mikrozensus. Quelle: Zweiter Integrationsindikatorenbericht, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung
o MH=ohne Migrationshintergrund, m MH=mit Migrationshintergrund, Lücke= Beschäftigungslücke



Integrationsgipfel

Positionspapier des DGB und Stimmen


Am 31. Januar 2012 fand der fünfte Integrationsgipfel im Kanzleramt statt. Beschlossen wurde u.a. ein Aktionsplan für eine bessere Integration der in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten. Ein Punkt: Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst.

Im Vorfeld hat der DGB Bundesvorstand ein Positionspapier veröffentlicht. Ausgehend von einigen

kurzen Grundüberlegungen wird die Arbeit in den elf Dialogforen zur Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans vorgestellt und bewertet.

Neben Fragen der Partizipation in Bildung/Ausbildung, Arbeitswelt und Gesellschaft verweist der DGB in dem Papier auch auf neue Herausforderungen für die Integrationspolitik. Diese liegen vor allem darin begründet, dass die Zusammensetzung der Zuwanderer sich im Vergleich zur Anwerbung entscheidend verändert hat. Deshalb muss aus Sicht des DGB

„über den im Aufenthaltsgesetz verankerten Grundsatz der ausschließlichen Förderung von auf Dauer in Deutschland rechtmäßig lebenden Ausländern neu nachgedacht werden“.

 Das Positionspapier des DGB zum Integrationsgipfel 2012 (Partizipation statt Ausgrenzung) sowie Stimmen zum Gipfel können im Internet heruntergeladen werden unter:

www.migration.online.de/positionspapier_2012
www.migration-online.de/stimmen_intgipfel_12

Schweigeminute für die Opfer rechtsextremistischer Gewalt


BDA und DGB hatten gemeinsam aufgerufen

„Die von rechtsextremistischen Gewalttätern verübten Morde, Raubüberfälle und Anschläge erfüllen die Menschen in Deutschland mit Abscheu und Entsetzen. Wir trauern um die Opfer. Unser Mitgefühl gilt den Familien und Freunden, die geliebte Menschen verloren haben. Wir sind tief betroffen, dass nach den Erfahrungen der nationalsozialistischen Diktatur in Deutschland diese entsetzlichen Verbrechen geschehen konnten.“ So heißt es in einem gemeinsamen Aufruf der Bundesvereinigung der Deutschen

Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gedenken an die Opfer rechtsextremistischer Gewalt.

BDA und DGB hatten die Menschen in Deutschland dazu aufgerufen, am 23. Februar 2012 für eine Schweigeminute in ihrer Arbeit innezuhalten. Mit dem stillen Gedenken, das zeitgleich mit dem zentralen Staatsakt der Verfassungsorgane des Bundes für die Opfer rechtsextremistischer Gewalt stattfand, sollte – so der Aufruf – ein „kraftvolles Zeichen gesetzt werden: ein Zeichen der Trauer und des Mitge-

fühls mit den Opfern, ihren Familien und Freunden, ein Zeichen der Verurteilung von Fremdenhass, Rassismus und rechtsextremem Gewalt, ein Zeichen für die Vielfalt und Offenheit Deutschlands“.

 Der DGB Bundesvorstand hat anlässlich der Schweigeminute eine Broschüre mit Hintergrundmaterial zum Thema Rechtsextremismus und zur Zwickauer Terrorzelle veröffentlicht. Darin sind auch Kontaktadressen zu gewerkschaftlichen Initiativen gegen Rechts aufgelistet. Die Broschüre kann im Internet heruntergeladen werden unter: www.migration-online.de/hintergrund_schweigeminute


Vorbeugen statt Verharmlosen

Aktiv werden gegen Rassismus – Tagung am 23. März

Im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus veranstaltet der Bereich Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerk am 23. März 2012 eine Tagung, die sich schwerpunktmäßig mit der Prävention gegen Rassismus befasst. Dahinter steht die Überlegung, dass Vorbeugen allemal besser ist als

Verleugnen und Verharmlosen. Das schließt freilich ein, sehr genau hinzusehen. Genau das macht Anne Broden vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA NRW). Das Thema ihres Einführungsreferats: „Ab durch die Mitte! Alltäglichkeit des Rassismus in Deutschland“. Danach schildern Praktikerinnen und Praktiker aus Kommunen, Betrieben und dem Jugendbereich ihre Erfahrungen und Aktionsmög-

lichkeiten und stellen sie zur Diskussion. Die Tagung beginnt am 23. März 2012 um 10.00 Uhr und endet um 15.30 Uhr. Tagungsort ist das Hans-Böckler-Haus in Düsseldorf.

 Weitere Informationen und die Möglichkeit sich anzumelden gibt es unter dem Stichwort Tagungen auf der Seite:

www.migration-online.de

wir-sind-bund


Ausbildung bei der Bundesverwaltung für junge Zuwanderer

Über Ausbildungsmöglichkeiten in der gesamten Bundesverwaltung informiert ein neues Internetangebot des Bundes, Name: wir-sind-bund. Als Wortspiel entpuppt sich der Titel bei näherem Hinsehen. Ein Schwerpunkt liegt auf den Bedürfnissen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Aufgegriffen werden sowohl rechtliche Aspekte des Aufenthalts und der Anerkennung im Ausland erworbener Schulabschlüsse, als auch grundlegende Informationen zum deutschen Schulsystem, zur dualen Berufsbil-

dung und zum Studium für die Jugendlichen und ihre Eltern. Gemeint ist also: wir sind bund/t.

Insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund, die das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem nicht aus eigener Erfahrung kennen, soll durch die neue Internetplattform die Möglichkeit gegeben werden, sich in ihrer Muttersprache zu informieren. Hierdurch können sie ihre Kinder aktiv bei der Berufsorientierung unterstützen. Die entsprechende Rubrik auf der Internetseite wird in Kürze in den Sprachen Englisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Türkisch und Russisch abrufbar sein.

Angestoßen hat das Internetangebot das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

 Die Internetadresse: www.wir-sind-bund.de





BahnAzubis gegen Hass und Gewalt – Ein Erfolgsmodell



Kommentar von Nils Kanter, Vorsitzender der Konzern-Jugend und Auszubildendenvertretung der DB AG

Das Projekt BahnAzubis gegen Hass und Gewalt geht nun in das elfte Jahr und gehört zur Bahn wie der ICE. Mittlerweile haben ca. 8.000 junge Kolleginnen und Kollegen an dem Projekt teilgenommen und damit ihre Solidarität und Offenheit gegenüber anderen Kulturen, Nationalitäten und Lebensweisen gezeigt.

Das Projekt richtete sich bis vor einem Jahr an die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres. Mittlerweile wurde, wegen des großen Zuspruches, auch das zweite Ausbildungsjahr berücksichtigt. Die Veränderungen zeigen auch schon große Erfolge – die

diesjährige Teilnehmerzahl toppt die aller vorangegangenen Veranstaltungen.

Das Projekt geht auf eine Idee der Gewerkschaft EVG (damals TRANSNET und GDBA) und des damaligen Bahnvorstandes Mehdorn zurück. Ziel sollte es sein, das Unternehmen Deutsche Bahn AG nicht nur als modernes, sondern auch weltoffenes Unternehmen zu präsentieren, in dem Fremdenfeindlichkeit keinen Platz hat. Das Modell ist bis heute durchaus als Erfolgsmodell zu bezeichnen.

Schon zu Beginn der Ausbildung setzen sich die Auszubildenden mit diesem Thema intensiv auseinander. Unterstützt werden sie von Ausbildern, Gewerkschaftssekretären und älteren Kolleginnen und Kollegen.

Die Ideen sind so vielfältig wie die Nationalitäten unserer Auszubildenden selbst. Neben Spendensammlungen für gute Zwecke, gehörten auch beklebte Lokomotiven, die bis heute in Deutschland unterwegs sind, zu den Gewinnern des Projekts. Es geht den Auszubildenden aber nicht um den Sieg, sondern um die Sache. Sie setzen sich mit Interesse, Leidenschaft und Freude an die Entwicklung und Umsetzung ihrer Projekte. Die Jury, die die Preise vergibt, braucht erfahrungsgemäß sehr lange bis sie einen Gewinner festgestellt hat. Ich möchte mit den Kolleginnen und Kollegen nicht tauschen.

Die Jury setzt sich aus Vertretern der Deutschen Bahn AG sowie der Gewerkschaft EVG und den Sozialpartnern der DB AG zusammen. „Beeindruckend was unsere Auszubildenden auf die Beine stellen. Da fällt es

uns nicht leicht einen Gewinner zu küren. Man kann die Jurysitzung durchaus als ‚Konklave‘ bezeichnen, denn es braucht einfach seine Zeit bis ‚weißer Rauch‘ aufsteigt“, erklärt Marco Rafolt, Bundesjugendsekretär der EVG und Jurymitglied, aus Erfahrung.

Die Arbeit der Auszubildenden sowie ihrer Mentorinnen und Mentoren wird jährlich auf einer Großveranstaltung gewürdigt. Neben einem Freizeitprogramm am ersten Tag, ist die Abschlussveranstaltung mit der Preisübergabe das Highlight des Projekts. Im letzten Jahr wurde dafür sogar das Olympiastadion in Berlin angemietet. Der Rahmen beeindruckte nicht nur die Teilnehmer selbst, sondern auch die Veranstalter, die damit für ihre Vorarbeit gelobt wurden.

Nicht zuletzt durch dieses Projekt zeigen die Auszubildenden und Mitarbeiter des Konzerns, dass sie tolerant mit ihren Kolleginnen und Kollegen und ihren Mitmenschen umgehen. Besonders hervorzuheben ist dabei, dass dies nicht nur in diesem Wettbewerb, sondern im täglichen Leben zu spüren ist. Herkunft, Hautfarbe oder Religion spielen keine Rolle, ganz im Gegenteil: Alle lernen voneinander und schätzen den Umgang miteinander.

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
Fotos: photocase: designritter (Titelfoto), Carlos Murphys
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

Feiertage

Die folgenden Feiertage werden von verschiedenen Religionen und Kulturen im März begangen. Interkultureller Kalender 2012

08. März Purim (jüdisch)

Das Purimfest erinnert an die Errettung des jüdischen Volkes aus drohender Gefahr in der persischen Diaspora. Der Esthererzählung nach ließ der persische Minister Haman die Vernichtung des jüdischen Volkes durch ein Los (Pur) bestimmen. Esther kann ihn daran hindern und am Ende landet der Minister selbst am Galgen. Purim ist wohl das ausgelassenste Fest des jüdischen Kalenders. Es erinnert entfernt an Karneval. Vor allem Kinder verkleiden sich. Während der Andacht in der Synagoge wird aus dem Buch Esther gelesen und jedes Mal wenn der Name des Haman fällt, wird von den anwesenden Kindern mit Tuten, Stamp-

fen, Rasseln und Ratschen so viel Lärm wie möglich gemacht, um den Namen symbolisch auszulöschen.

08. März Holi (hinduistisch)

Das hinduistische Fest der Farben wird in unterschiedlichen Varianten unter verschiedenen Namen und zu unterschiedlichen Ehren in ganz Indien gefeiert. Es dauert mindestens zwei, kann aber auch bis zu zehn Tagen begangen werden. Es gilt als eines der ältesten Feste des Hinduismus. Zum Höhepunkt des Festes scheinen die Kastenschränken aufgehoben, Unterschiede aufgrund von Geschlecht, Alter oder sozialer Stellung werden nicht gemacht. Alle feiern gemeinsam und ausgelassen auf der Straße. Im Gegensatz zu anderen Feiertagen kleiden sich die Menschen aber eher einfach, da im Zuge des Festes mit Farben und gefärbtem Wasser geworfen und gespritzt wird.

GEFÖRDERT DURCH

