



NEWSLETTER 05/2012

# FORUM | MIGRATION



## Weiterbildung

### Die Antwort auf den Wandel in der Arbeitswelt

In der IG Druck und Papier – einer Vorläufergewerkschaft von ver.di – wiesen sie als Berufsgruppe einen hohen Organisationsgrad aus: Schriftsetzer. Vor etwas über drei Jahrzehnten begann der Beruf auszusterben. Computertechnologie trat an die Stelle des Bleisatzes. Wer zu dem Zeitpunkt, als der Beruf des Schriftsetzers endete, Autoschlosser – wie das damals hieß – gelernt hat, mit dem Wissen von damals heute ein Auto reparieren müsste, dürfte etwas ratlos dreinschauen. Wenn er aber seit der Ausbildung in seinem Beruf gearbeitet hat, repariert er natürlich das Auto ohne Schwierigkeiten. Der Grund dafür ist nahe liegend: Er hat sich weitergebildet, entweder in entsprechenden Kursen oder aber bei der Arbeit selbst, wie es heißt, informell weitergebildet. Der Schriftsetzer musste sich auch weiterbilden, allerdings in einen völlig neuen Beruf hinein.

Berufe verschwinden oder verändern sich grundlegend. Eine Ausbildung reicht nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben. Um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist Weiterbildung nötig. Angesichts der technischen Entwicklung kann eine Babypause oder

längere Arbeitslosigkeit schon dazu führen, dass bestimmte Fertigkeiten fehlen. Der stete Wandel in der Arbeitswelt verlangt, dass beständig gelernt werden muss. Und im Rahmen der Arbeit selbst wird natürlich immer Neues hinzugelernt. Um das zu systematisieren oder um zusätzliche Qualifikationen zu erwerben – etwa für berufliches Fortkommen – sind aber in der Regel formale Kurse wichtig. Der Wandel in der Arbeitswelt schließt aber auch ein, dass die Unternehmen qualifizierte Beschäftigte brauchen, die die Arbeitsplätze besetzen. Weiterbildung ist also in beiderseitigem Interesse. Bei der Nutzung von Weiterbildungsangeboten gilt seit langem allerdings: Je höher die formale Ausbildung, desto häufiger die Teilnahme an Weiterbildung. Je geringer die Qualifikation, desto seltener findet Weiterbildung statt. Migrantinnen und Migranten sind bei der Teilnahme an Weiterbildungskursen deutlich unterrepräsentiert, was auch damit zu tun hat, dass sie oft gering qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Auch wenn sich die Situation verbessert, besteht weiter Handlungsbedarf. Da Weiterbildung zum ganz normalen Arbeitsleben gehört, ist das Thema auch Gegenstand gewerkschaftlicher Interessenvertretung und schlägt sich in entsprechenden Tarifverträgen nieder.

### INHALT 05/2012

<b>Weiterbildung</b> .....	1
<b>Qualifizierungsgespräche</b> .....	2
<b>Lebenslanges Lernen</b> .....	2
<b>Woche der Weiterbildung</b> .....	2
<b>Ende des blinden Vertrauens</b> .....	3
<b>Ohne Information keine Gleichbehandlung</b> .....	3
<b>Voller Erfolg</b> .....	3
<b>Gute Arbeit für Europa!</b> .....	4
<b>Gerechte Löhne, soziale Sicherheit –</b> <b>Kommentar von Michael Sommer,</b> <b>Vorsitzender des DGB</b>	
<b>Feiertage</b> .....	4



# Qualifizierungsgespräche

## Der Kern tarifvertraglicher Vereinbarungen zur Weiterbildung

Bildung spielt in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung seit ihren Anfängen eine zentrale Rolle. Zugang zu Bildung stand in den ersten Gewerkschaftsprogrammen ganz oben. In Fragen der beruflichen Bildung haben die Gewerkschaften sich ebenfalls stark engagiert, und zwar bezogen auf die berufliche Erstausbildung. Hier haben sie es geschafft, bei der Ausgestaltung gesetzlich geregelt Einfluss nehmen zu können.

Das reichte auch lange Zeit, nämlich so lange, wie eine Ausbildung für ein Arbeitsleben reichte. Die Zeiten sind vorbei, Weiterbildung hat an Gewicht stark zugenommen. Berufliche Weiterbildung aber liegt – anders als Bildung sonst – außerhalb der öffentlichen Kontrolle. Die Gewerkschaften mussten sich also darüber Gedanken machen, wie sie an Einfluss gewinnen können. Nahe liegend war natürlich der Abschluss von Tarifverträgen. Nur was sollte der Inhalt sein?

Weiterbildung ist anders als etwa die Frage von Entgelt (derzeit noch) kein Thema, das mit großer Mobilisierung angegangen werden kann. Anders formuliert: Berufliche Weiterbildung ist nicht streikfähig. Deshalb musste ein Weg gefunden werden, bei dem es gemeinsame Interessen gibt. Die Zauberformel dafür heißt Qualifizierungsgespräch.

Dieses wurde erstmalig im Sommer 2001 in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs tarifvertraglich verankert. Später wurde es auf Metall- und Elektroindustrie insgesamt übertragen, 2005 für den öffentlichen Dienst im TVöD geregelt und sukzessive auf weitere Bereiche übertragen.

Qualifizierungsgespräch hört sich zunächst einmal an, als wäre es das Selbstverständlichste der Welt. Es besteht kein Recht auf Weiterbildung, sondern auf das Qualifizierungsgespräch, das in der Regel einmal im Jahr mit dem Vorgesetzten stattfindet. Hier zeigt sich eine gewisse Brisanz: Ein Beschäftigter kann seine Bedürfnisse an Fortbildung einbringen. Es müssen dann zwei Perspektiven – die des Unternehmens

und die des Beschäftigten – miteinander abgeglichen werden. Ohne diese tarifvertragliche Regelung ist Weiterbildung Teil der Personalentwicklung und damit in alleiniger Hand des Unternehmens.

Nun ist die Regelung keine handfeste Mitbestimmung. Wenn die Qualifizierungsgespräche gut vorbereitet geführt werden – es sind auch Gruppengespräche möglich – muss die Führungskraft gute Argumente haben, um Weiterbildungsansprüche abzulehnen.

Denn eines ist tarifvertraglich auch festgelegt: Es gibt ein gemeinsames Interesse daran, „ein hohes Qualifikationsniveau“ zu sichern und lebenslanges Lernen zu fördern – so in § 5 des TVöD.

Das Qualifizierungsgespräch ist der Kern der Tarifverträge zu beruflicher Weiterbildung im Betrieb. Andere Fragen sind etwa die Kosten. Die müssen bei angeordneten Maßnahmen vom Unternehmen getragen werden. Hier ist im übrigen viel Spielraum für betriebliche Vereinbarungen.

# Lebenslanges Lernen

## Ein zentrales Thema der EU-Kommission

Auf dem Feld der Weiterbildung thematisiert die EU-Kommission seit langem das Konzept des lebenslangen Lernens. Bereits das Jahr 1996 wurde von der Kommission zum Jahr des „lebensbegleitenden Lernens“ erklärt. In einer Entschließung des Europäischen Rats aus dem Jahr 2002 heißt es, dass lebenslanges Lernen „zu einem Querschnittsziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie geworden“ ist. Seit der Entschließung taucht der Begriff immer wieder auf, wenn es um Beschäftigungspolitik und ökonomische Entwicklung geht.

In der Erklärung aus dem Jahr 2002, die nach wie

vor die Grundlage des Konzepts des lebenslangen Lernens bildet, wird betont: Jeder sollte die Möglichkeit haben, sich „die Kenntnisse anzueignen, die er benötigt, um als aktiver Staatsbürger an der Wissensgesellschaft und am Arbeitsleben teilnehmen zu können“. Gleichzeitig heißt es: „Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen der Erwerbsbevölkerung sind ein wichtiger Faktor für Innovation, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ...“

Dieser Ansatz kann aus Sicht des internationalen Bunds der Dienstleistungsgewerkschaften UNI auch fehlinterpretiert werden. Gerhard Rohde von UNI erklärte dazu vor einiger Zeit: Bei aller Notwendigkeit, lebenslanges Lernen nicht nur zu einem zentralen

Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit, sondern auch der Beziehungen der Sozialpartner und der Politik zu machen, dürften kollektive Systeme der Arbeitsplatzsicherheit und des Kündigungsschutzes nicht dadurch ersetzt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür verantwortlich sind, dass sie einen Arbeitsplatz haben.


Das heißt auch, dass es nicht ausreicht, Systeme für ein lebenslanges Lernen zu schaffen. Es gehe auch darum, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür zu gewinnen, die entsprechenden Systeme des lebenslangen Lernens wahrzunehmen. Schließlich profitieren die Unternehmen davon, dass sie Qualifikationen im Arbeitsprozess nutzen können.

# Woche der Weiterbildung

## Bestehende Möglichkeiten nutzen

Vom 21. bis 27. Mai 2012 findet die diesjährige Woche der Weiterbildung statt. Zielgruppe sind vor allem Menschen mit Migrationshintergrund. Ausgehend davon, dass Weiterbildung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert, soll die Woche der Weiterbildung einerseits dazu anregen, bestehende Möglichkeiten zu nutzen und andererseits diese überhaupt erst einmal bekannt zu machen. Eine Woche lang veranstalten Bildungsträger, Betriebe, Migrantinnenorganisationen, Öffentliche Verwaltungen und viele mehr Informations- und Beratungsangebote, um Menschen mit Migrationshintergrund gezielt


auf ihre Angebote aufmerksam zu machen. Die Woche der Weiterbildung wurde 2007 von Pro Qualifizierung entwickelt und findet seither jährlich in der letzten Mai-Woche statt.

 Weitere Informationen dazu finden Sie im Internet unter:

[www.pro-qualifizierung.de/wdw](http://www.pro-qualifizierung.de/wdw)

## Teilnahme an betriebl. und individ. berufsbezogener Weiterbildung nach Migrationshintergrund (in %)

	betriebliche Weiterbildung		individ. berufsbezog. Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010
Deutsche ohne MHG	31	28	14	13
Deutsche mit MHG	23	17	9	10
AusländerInnen	15	11	9	12

 Daten: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Weiterbildungsverhalten in Deutschland AES 2010 Trendbericht



# Ende des blinden Vertrauens

## Abschiebung in Deutschland widerspricht EU-Recht

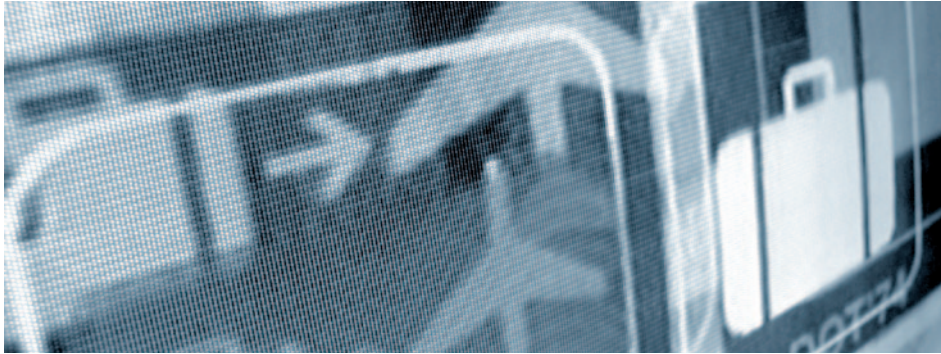
Deutsche Asylgesetze widersprechen europäischen Grundrechten. Zu diesem Ergebnis kommt ein Rechtsgutachten, das gemeinsam von Flüchtlingsorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und Juristenorganisationen in Auftrag gegeben wurde und das sich

mit den Folgen eines Grundsatzurteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 21. Dezember 2011 befasst. Deshalb fordern diese Verbände und Organisationen die Bundesregierung auf, „die Asylgesetzgebung in Deutschland umgehend zu ändern.“

Das Gutachten kommt zu dem Schluss, dass der abschiebungsbedrohte Schutzsuchende effektiven

Rechtsschutz genießen können muss, wenn der Gesetzgeber ihn in einen anderen EU-Staat abschieben will. Außerdem ist das blinde Vertrauen des Gesetzgebers, dass die Menschenrechte von Asylsuchenden in anderen Mitgliedstaaten beachtet werden, unzulässig und steht im Widerspruch zu geltendem EU-Recht.

Für Deutschland führt das Urteil zu einem weitreichendem und längst überfälligen gesetzgeberischen Änderungsbedarf. Denn derzeit wird es Asylsuchenden per Gesetz verwehrt, sich gegen ihre drohende Abschiebung in einem Eilverfahren zur Wehr zu setzen.



Das Rechtsgutachten steht im Netz unter:  
[www.proasyl.de/fileadmin/fm-dam/NEWS/2012/EuGH\\_\\_21\\_\\_12\\_\\_2011\\_\\_Marx\\_Gutachten\\_-\\_lang.pdf](http://www.proasyl.de/fileadmin/fm-dam/NEWS/2012/EuGH__21__12__2011__Marx_Gutachten_-_lang.pdf)

Die Presseerklärung des Urteils des EuGH vom 21.12.2011:  
<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2011-12/cp110140de.pdf>

# Ohne Informationen keine Gleichbehandlung

## Bericht zur Umsetzung der Gleichstellungsgesetzgebung in der EU

Am 25. Januar 2012 veröffentlichte die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA) ihren Bericht „Die Richtlinie zur Gleichstellung ohne Unterschied der Rasse: Anwendung und Herausforderungen“. Darin wird die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/43/EG) in den EU-Mitgliedstaaten ausgewertet.

Die Ergebnisse beruhen auf Grundlage der Forschungen der FRA und den von den Gleichbehandlungsstellen der EU-Mitgliedstaaten erhobenen Daten. Aus den meisten Gleichbehandlungsstellen der EU-Staaten erhält sie jedoch keine aussagekräftige

Daten, z.B. aus Deutschland, wo die Erhebung von Daten nach Herkunft verboten ist.

In aller Deutlichkeit konnte die FRA nur feststellen, dass viele Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Gleichstellung nach der Herkunft ergriffen haben, die weiter als die Forderungen der EU reichen. Andererseits kann die Wirksamkeit mancher Maßnahmen ohne ausreichende Daten der Gleichbehandlungsstellen nicht überprüft werden.

Größere Probleme ergeben sich auch daraus, dass laut FRA nur ein geringer Teil der Diskriminierungsfälle bei den Gleichstellungsstellen gemeldet wird. Die Gründe bewegen sich zwischen Unwissenheit, über Banalisierung bis zu Angst vor negativen Folgen. Auch viele Unternehmen sind unzureichend informiert,

weil sie die Richtlinien nicht kennen oder das Problem der Diskriminierung nach Herkunft nicht erkennen.

Handlungsbedarf besteht nach Ansicht der FRA auch bei der Unterstützung der Betroffenen, die oft Gerichtsverfahren wegen der entstehenden Aufwendungen scheuen. Aber auch eine stärkere Einbeziehung und Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften wird erwünscht. Des Weiteren wird kritisiert, dass die verhängten Strafen im Falle einer Verurteilung wegen Herkunftsdiskriminierung kaum Abschreckungskraft besitzen.

Der Bericht kann auf der Internetseite der FRA heruntergeladen werden:  
<http://fra.europa.eu>

# Voller Erfolg

## Internationale Wochen gegen Rassismus

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus vom 12. bis 25. März 2012 waren die umfangreichsten in der Geschichte der Aktionswochen. Der vom Interkulturellen Rat veröffentlichte Veranstaltungskalender verzeichnet bundesweit erstmals mehr als 1.200 Aktivitäten in über 300 Städten und Gemeinden.

Ein Anlass für die große Beteiligung an den diesjährigen Internationalen Wochen gegen Rassismus war sicher das Entsetzen über die rassistisch motivierten Morde der so genannten Zwickauer Zelle und das Bedürfnis, dem etwas entgegenzusetzen. Deutlich wurde in den Veranstaltungen aber auch, dass es

den Akteuren ein großes Anliegen ist, den Blick auf Alltagsrassismus und strukturellen Rassismus in der Mitte der Gesellschaft nicht zu verlieren.

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus wurden von mehr als 70 Kooperationspartnern und Sponsoren unterstützt.





# Gute Arbeit für Europa! Gerechte Löhne, soziale Sicherheit

**Kommentar von Michael Sommer, Vorsitzender des DGB**



Der 1. Mai ist der Tag der Arbeit. So werden auch in diesem Jahr wieder viele Menschen in der Welt für ihre Werte und für ihre Rechte demonstrieren. Unter dem Motto „Gute Arbeit für Europa! Gerechte Löhne, soziale Sicherheit“ demonstrieren wir in Deutschland für gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Denn leider ist es mehr denn je erforderlich, einer unsozialen Politik in Europa entgegenzutreten.

Deutschland und Frankreich haben ihre Antwort auf die Krise in Europa durchgesetzt. Ihr Rezept lautet kürzen, streichen und sparen. Dabei ist klar, dass Europa allein mit einer rigorosen Sparpolitik nicht aus der Krise kommen wird. Die drastischen Kürzungen werden Griechenland nicht auf den Wachstumspfad zurückführen. Wir brauchen für Griechenland und Europa einen Sozial- und Wachstumspakt, der den Menschen eine wirkliche Perspektive bietet.

## Feiertage

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

### I 05.05. Vesakh (buddhistisch)

Vesakh wird zu Ehren der Geburt, der Erleuchtung und des vollkommene Verlöschen des Buddha und damit seinen Austritt aus dem Kreislauf der Wiedergeburt, gefeiert. Alle buddhistischen Traditionen begehen diesen Tag mittlerweile gemeinsam, womit dieses Fest auch für die Gemeinsamkeit der unterschiedlichen buddhistischen Traditionen steht. Neben dem Vollmondfasten ist es häufig Brauch, Tiere, insbesondere Vögel freizulassen, um der Bemühung

Ohne massive Investitionen, zum Beispiel in Bildung, Infrastruktur und Zukunftstechnologien, wird es nicht gehen. Die Politik muss ein europaweites Zukunfts-investitionsprogramm entwickeln, das Wachstumschancen für ganz Europa bietet und damit eine soziale und ökonomische Perspektive für die Krisenländer aufzeigt.

Im Schatten der Krisenpolitik haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen vieler Menschen in Europa dramatisch verschlechtert. Es sind vor allem die Beschäftigten und die sozial Benachteiligten, die derzeit den Preis für eine Krise bezahlen, die sie nicht verursacht haben. Soziale Grundrechte werden mit einem Handstreich weggefeigt. Die Jugendarbeitslosigkeit in Europa steigt und verfestigt sich, Mindestlöhne werden eingefroren, Löhne und Renten gekürzt.

Nationale Traditionen der Lohnfindung dürfen nicht angetastet werden, die Tarifautonomie muss erhalten bleiben. Maßnahmen zur Förderung des Wachstums müssen mit einer gerechten Steuerpolitik kombiniert werden, die die Einnahmeseite der Staatshaushalte stärkt. Und es muss der Grundsatz gelten, dass soziale Grundrechte Vorrang vor wirtschaftlichen Grundfreiheiten haben.

Nicht zuletzt wegen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa ist es wichtig, die Rechte europäischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu stärken. Es geht nicht nur darum, Arbeitsplätze zu schaffen. Es geht uns immer auch um die Qualität der Arbeit. Gute Arbeit, gerecht bezahlt und sozial abgesichert, das ist unser Ziel für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland und Europa.

Seit dem 1. Mai 2011 gilt in acht weiteren ost- und mitteleuropäischen Staaten die volle Arbeitnehmer-

freizügigkeit. Mit der zunehmenden Europäisierung des Arbeitsmarkts wird die Erfüllung einer zentralen Forderung der Gewerkschaften umso dringlicher, nämlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Statt beruflich hoch Qualifizierte mit attraktiven Angeboten für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen, hat die Bundesregierung die Mindestgehaltsgrenze für die Zuwanderung von Spitzenkräften auf 48.000 Euro brutto pro Jahr reduziert. Diesen Fachkräften wird ganze drei Jahre lang kein so genannter Daueraufenthalt gewährt. Eine echte Willkommenskultur sieht anders aus.

Notwendig wäre, Menschen, die legal in Deutschland leben, auch einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Und notwendig wäre auch, dass Absolventen deutscher Hochschulen mit ausländischem Pass bessere Chancen auf einen dauerhaften Aufenthalt und damit auf einen Arbeitsplatz in Deutschland bekommen. Wir bilden diese jungen Menschen an unseren Universitäten und Fachhochschulen aus und nutzen dann ihr Potential nicht. Das ist angesichts der Debatte über die Sicherung von Fachkräften nur schwer zu verstehen.

### 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: IS2 (Titelfoto), laborant, kyro  
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

Ausdruck zu verleihen, zum Wohle aller Wesen zu wirken.

### I 10.05. Lag Baomer (jüdisch)

Zwischen den Festen Pessach, das vom 07. bis 11.04. gefeiert wurde und Schawuot liegen 7 Wochen. Diese 7 Wochen gelten als Trauerzeit im Gedenken an die Verfolgungen der Juden durch die Römer nach dem Bar Kochba-Aufstand. In dieser Zeit werden z.B. keine Hochzeiten gefeiert. Ausnahme ist Lag Baomer. Dieser fällt auf den 33. Tag nach dem 2. Pessach-Tag. An diesem Tag endete, einer Legende nach, die Plage, die unter den Schülern des Rabbi Akiva wütete. Zu den Bräuchen gehört auch die Entzündung von Lagerfeuern.

### GEFÖRDERT DURCH

