



NEWSLETTER 03/2013

# FORUM | MIGRATION



## Zugehörigkeit als ein Hebel des Antirassismus

### Wochen gegen Rassismus vom 11. bis 24. März

„Rassismus verletzt Menschen in ihrer Würde – durch Worte, durch Taten, durch ungerechte Strukturen. Dies zeigen antisemitische und antimuslimische Anschläge und Übergriffe, die gesetzliche Ausgrenzung von Schutzsuchenden, fehlende Partizipationsrechte für Migrantinnen und Migranten sowie die strukturelle und institutionelle Diskriminierung von Minderheiten bei der Arbeits- und Wohnungssuche oder im Kultur- und Bildungsbereich.“

Mit diesen Sätzen kündigt der Interkulturelle Rat die diesjährigen Wochen gegen Rassismus an, die vom 11. bis 24. März stattfinden. Mehr als 70 bundesweite Organisationen und Einrichtungen sind als Kooperationspartner, Unterstützer und Sponsoren beteiligt.

Die Sätze sind auch eine fast klassische Definition von Rassismus und verweisen auf subtile Formen von Ausgrenzung, die Angehörige der Mehrheitsgesellschaft oft gar nicht wahrnehmen. Er bekomme als gebürtiger

Berliner immer wieder zu hören, wie gut er Deutsch spreche, sagt Serdar Yazar, Vorstandssprecher des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg. „Auch wenn das nett gemeint sein mag, wird mir dadurch immer wieder signalisiert, dass ich nicht dazugehöre.“

Nicht dazuzugehören wird Asylsuchenden und Geduldeten sehr deutlich gemacht durch die so genannte Residenzpflicht. Hierbei hat sich in den letzten Jahren einiges verbessert, was nicht heißt, dass alles gut ist (siehe Seite 2).

Wie in der Arbeitswelt Zugehörigkeit und Antirassismus verbunden sind schildert in einem Kommentar der Arbeitsdirektor der Rheinbahn AG Düsseldorf, Klaus Klar (Seite 4).

Zugehörigkeit haben Migrantinnen und Migranten immer schon in der Gewerkschaft gefunden. Dass das nicht immer gradlinig geht, macht Andrej Bott deutlich. Ihn porträtieren wir in unserer Serie Migration hat ein Gesicht.

### INHALT 03/2013

**Zugehörigkeit als ein Hebel des Antirassismus** . . . . . 1

**Von Literaturrecherche bis Betriebsräteseminar** . . . . . 2

**Residenzpflicht – gelockert, aber nicht locker** . . . . . 2

**Asyl(erst)anträge** . . . . . 2

**Nicht beschweren, sondern selbst etwas tun** . . . . . 3

**Beruf ist ein goldenes Armband** . . . . . 3

**Vorbeugen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Kommentar von Klaus Klar, Arbeitsdirektor der Rheinbahn AG Düsseldorf** . . . . . 4

**Feiertage** . . . . . 4



# Von Literaturrecherche bis Betriebsräteseminar

## Nutzung des Medienverleihs des DGB Bildungswerk

Insgesamt 1963 Medien, die ausgeliehen werden können, haben sich seit dem Jahr 2001 im Medienverleih auf der Internetseite des Bereichs Migration & Qualifizierung beim DGB Bildungswerk angesammelt – das war der Stand am 3. Februar 2013, ein paar dürften inzwischen noch dazugekommen sein. Inhaltlich geht es rund um die Thematik Migration und Integration. Die Mediengattung – von Dokumentationen über Arbeitshilfen/Unterrichtsmaterialien bis zu Filmen/DVDs – kann ausgewählt werden, es gibt kurze inhaltliche Beschreibungen zu den jeweiligen Medien. All das lässt sich auf der gut sortierten Seite schnell finden und anklicken.

Was aus den Daten im Netz nicht hervorgeht, ist die Verwendung der ausgeliehenen Medien. Bei der Bestellung wird auch nachgefragt, in welchem Zusammenhang die Medien eingesetzt werden sollen. Für das Jahr 2012 wurde jetzt zusammengestellt, was in dieser Rubrik angegeben wurde. Die Angaben sind sehr unterschiedlich: einmal ist es sehr konkret: „Li-

teraturrecherche für meine Diplomarbeit zum Thema Interkultur“, ein anderes Mal eher vage: „Einsatz im Unterricht.“

Was sich aber ablesen lässt ist die ungefähre Verteilung auf verschiedene Bereiche und vor allem die sehr vielfältigen Einsatzarten. Ein großer Einsatzbereich ist die schulische Bildung. Das bezieht sich sowohl auf den normalen Unterricht wie auf Projekttag an allgemein bildenden Schulen, Thematisch geht es da oft um Rechtsextremismus, Interkulturalität oder auch Islam. Eine solche Verwendung ist sicherlich naheliegend.

Auch nicht überraschend ist der Einsatz der Medien bei der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern oder bei der Fortbildung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Etwa ähnlich häufig ist die Nutzung für die Weiterbildung in den Bereichen kultursensible Altenpflege und kultursensible medizinische Versorgung. Dies dürfte ein Indiz dafür sein, dass solche Themen, die vor 10, 15 Jahren nur in der Fachöffentlichkeit diskutiert wurden im Alltag der Einwanderungsgesellschaft angekommen sind.

Ein relativ großer Teil betrifft den Einsatz im Hochschulbereich. Da geht es zum einen um die Verwendung in Seminaren, etwa zum Kulturbegriff oder auch zur Geschichte der Migration nach Deutschland. Zum anderen werden die Medien für Master-/Diplomarbeiten und Promotionen genutzt.

Neben diesen „großen“ Einsatzbereichen gibt es viele kleinere oder auch einzelne Motive für eine Ausleihe. Das reicht von einer Vorführung bei internationalen Frauengruppen oder bei Treffen von NGOs. Einzelne Motive sind zum Beispiel eine Qualifizierung Ehrenamtlicher, die sich in der interkulturellen Seniorenarbeit engagieren wollen, Anregung für Computerkurse für Frauen mit Migrationshintergrund oder der Einsatz in einem Betriebsräteseminar. Ein letztes Motiv schließlich: persönliches Interesse. Das wird so oder so formuliert. Einmal ist es auch begründet: „um besser in Rassismusseminaren argumentieren zu können“.

Wer Interesse hat: Die Liste der beabsichtigten Verwendungen kann auf Anfrage als PDF-Datei zugesandt werden.

# Residenzpflicht – gelockert, aber nicht locker

## Untersuchung Pro Asyl und Flüchtlingsrat Brandenburg

Pro Asyl und der Flüchtlingsrat Brandenburg legten am 4. Februar 2013 eine Studie mit dem Titel „Die neuen Formen der Residenzpflicht“ vor. Sie gibt einen Überblick über die einzelnen Landesregelungen.

Die Residenzpflicht, die Asylsuchende und Geduldete in einem bestimmten Landkreis oder einer Stadt festhält, wurde in den letzten Jahren in vielen Bundesländern gelockert. Mittlerweile haben elf Bundesländer den Aufenthaltsbereich der Betroffenen auf das entsprechende Bundesland erweitert. Doch bleibt

die Regelung, laut Pro Asyl, vielerorts „kleinlich und widersprüchlich“. Lediglich innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns gilt die Bewegungsfreiheit uneingeschränkt. In allen anderen Bundesländern können die Ausländerbehörden weiterhin den Bewegungsradius der Betroffenen einschränken.

„So wurde die Residenzpflicht in vielen Bundesländern von einer pauschalen Schikane für alle Asylsuchenden und Geduldete in eine individuell verhängbare Sanktionsmöglichkeit umgewandelt“, beurteilt Pro Asyl die neuen Regelungen.

Kay Wendel vom Flüchtlingsrat Brandenburg, der

die Studie erstellt hat, kritisiert, dass man ein Menschenrecht nicht dadurch verwirkt, dass man Ladendiebstahl begeht oder in der subjektiven Beurteilung eines Beamten seiner Mitwirkungspflicht nicht nachkomme, denn in Artikel 13 der UN-Menschenrechtskonvention heißt es: „Jeder Mensch hat das Recht, sich innerhalb eines Staates frei zu bewegen.“ Ein vergeblicher Verstoß gegen die Mitwirkungspflicht ist übrigens der häufigste Grund für einen Ausschluss der Lockerung.



Weitere Informationen gibt es im Netz unter:

[www.proasyl.de/de/presse/detail/news/residenzpflicht\\_fuer\\_fluechtlinge\\_bundesweite\\_uebersicht/](http://www.proasyl.de/de/presse/detail/news/residenzpflicht_fuer_fluechtlinge_bundesweite_uebersicht/)

# Asyl(erst)anträge

## 2011 und 2012 im Monatsvergleich

Die Zahl der Asylbewerber ist nach Angaben des Bundesinnenministeriums in 2012 gegenüber 2011 um rund 41,0 % gestiegen. In absoluten Zahlen sind das 18.798 mehr als 2011 und liegt damit bei 64.539. Vor allem in der zweiten Jahreshälfte 2012 gab es einen überproportionalen Anstieg der Asylbewerberzahlen insbesondere aus Serbien, Mazedonien und Bosnien-Herzegowina. Als Flüchtling anerkannt wurde von diesen Menschen niemand. Insgesamt lag die Anerkennungsquote im Jahr 2012 bei 14,2 %.

Daten: Bundesministerium des Innern

|           | 2011  | 2012  |
|-----------|-------|-------|
| Januar    | 3.748 | 4.564 |
| Februar   | 3.290 | 3.804 |
| März      | 3.527 | 3.602 |
| April     | 2.959 | 3.181 |
| Mai       | 3.421 | 3.425 |
| Juni      | 3.174 | 3.901 |
| Juli      | 3.439 | 4.498 |
| August    | 4.027 | 5.239 |
| September | 4.132 | 6.691 |
| Oktober   | 4.106 | 9.950 |
| November  | 4.825 | 8.849 |
| Dezember  | 4.174 | 4.880 |



# Nicht beschweren, sondern selbst etwas tun

**Wenn von Migration die Rede ist, geht es zumeist um Anwerbung, Aufenthaltsstatus, Prozentzahlen oder andere rechtliche und technische Fragen. Hinter den Daten stehen Menschen. Migration hat ein Gesicht. Und diejenigen Migrantinnen und Migranten, die sich gewerkschaftlich engagieren, geben den Gewerkschaften ein Gesicht. Einige von ihnen möchten wir in loser Reihenfolge vorstellen.**

## Migration hat ein Gesicht: Andrej Bott

Andrej Bott ist einer der zahllosen Kolleginnen und Kollegen, ohne die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort nicht laufen würde. Vertrauensmann seiner Gewerkschaft, der IG Metall, bei Bosch in Homburg und stellvertretender Sprecher des Migrationsausschusses seiner Verwaltungsstelle. Wie er in diese Arbeit hineinkam, ist „eine lange Geschichte“, sagt er. Doch dazu später.

Vor ziemlich genau 16 Jahren – im Januar 1997 – kam Andrej nach Deutschland. Eine Entfernung von rund 7000 Kilometern musste er überwinden. Andrej kam aus Kasachstan. Als Angehöriger der deutschen Minderheit wurde er in Qostanai geboren. Die letzten 15 Jahre in Kasachstan lebte er in Ust-Kamenogorsk. Dort hat er auch Maschinenbau studiert. Als Ingenieur gearbeitet hat er nach dem Studium gerade einmal einen Monat, dann musste er für zwei Jahre zur Armee.

Danach ging es nach Deutschland. Angelandet in Saarbrücken hat Andrej erst einmal Sprachkurse besucht. Arbeit fand er dann bei Bosch in Homburg, 35 Kilometer von Saarbrücken entfernt.

Sein Studium war drei Jahre nach seiner Ankunft in Deutschland anerkannt worden. Für seine Arbeit spielte das keine wirkliche Rolle. Er hatte schon vorher bei Bosch angefangen, und zwar am Montagband. Nach drei Jahren wurde er in den Bereich versetzt, wo die Endkontrolle der Produkte durchgeführt wird. Nebenbei hat er die Technikerschule absolviert. Aktuell hat er drei Monate Einarbeitungszeit in der Qualitätskontrolle hinter sich und wechselt in die Qualitätsabteilung in einen anderen Bosch-Standort nach Neunkirchen.

Das war ein durchaus stetiger Weg vorwärts. Ganz so gradlinig lief es in der Gewerkschaft nicht. Bei seiner Einstellung hat er auch mit einem Betriebsrat gesprochen und ist in die Gewerkschaft eingetreten. Irgendwie fühlte er sich und seine Anliegen – die die Anliegen der meisten Spätaussiedler sind – vernachlässigt. Er trat wieder aus der Gewerkschaft aus.

Ein, zwei Jahre nach seinem Austritt hat Andrej mit einem Kollegen aus dem Betriebsrat, der auch einen Migrationshintergrund hat, diskutiert, lange diskutiert. Und da ist ihm klar geworden, dass die Situation, so wie sie ist, Spätaussiedler mehr oder weniger ausblendet. Das kann man bedauern oder sich darüber ärgern – wenn das anders werden soll, hilft nur eines: selbst zupacken. Andrej fasst das so zusammen: „Im eigenen Haus soll sich jeder selbst kümmern, dass alles in Ordnung ist. Deswegen sollen sich die Russlanddeutschen nicht nur ständig beschweren, dass alles ungerecht ist, sondern selbst etwas tun. Und dafür haben wir die Gewerkschaften und die Migrationsausschüsse.“

Andrej ist also wieder in die Gewerkschaft eingetreten. Und da hat er sich für die besonderen Belange der Migrantinnen und Migranten eingesetzt, insbe-

sondere der Spätaussiedler. Irgendwie ist die Gewerkschaft auch ein Stück Heimat geworden, Andrej: „In der Gewerkschaft fühle ich mich anerkannt. Und ich fühle mich wohl, weil wir gemeinsam etwas für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen.“

In seiner alten Heimat war Andrej in den 16 Jahren, in denen er in Deutschland ist, zwei Mal, zuletzt im Jahr 2005. Das ist lange her. Hier hat er geheiratet und ist Vater zweier Töchter.

 Die hier veröffentlichte Fassung des Porträts ist stark gekürzt. Der Text kann in voller Länge im Internet nachgelesen werden: [www.migration-online.de/portraet\\_andrej](http://www.migration-online.de/portraet_andrej)



© Andrej Bott

# Beruf ist ein goldenes Armband

## Netzwerk wirbt für Berufsausbildung unter türkeistämmigen Jugendlichen

„Meslek Altin Bileziktir“ ist ein türkisches Sprichwort und heißt übersetzt „Beruf ist ein goldenes Armband“. Das danach benannte Netzwerk MAB setzt sich aus einer Vielzahl türkischer Vereine und Verbände zusammen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Berufsausbildung türkischer Jugendlicher zu fördern.

MAB-Gründer Metin Erdogan erklärt: „Noch immer haben Migranten einen höheren Anteil an Arbeitslosigkeit und häufig fehlt ihnen Schulabschluss und Ausbildung.“

Wie groß diese Kluft zwischen deutschen und türkischen Jugendlichen ist zeigt die Statistik: Während

nur acht Prozent der deutschen Jugendlichen keine Ausbildung haben, sind Jugendliche mit türkischer Herkunft zu 38 Prozent davon betroffen. Unter Jugendlichen mit türkischem Pass ist sogar jeder zweite ohne Ausbildung. Besonderen Nachholbedarf haben hierbei junge Frauen.

Die Gründe sind vielfältig, einige davon extern, wie die immer noch vorherrschende strukturelle Diskriminierung, fehlende Vorbilder und fehlende Unterstützung der Eltern, andere sind durch die Prioritäten der Jugendlichen selbst verursacht. Sie bevorzugen häufiger das „schnelle Geld“, gegenüber der geringen Entlohnung während der Ausbildung, verlieren so jedoch oftmals ihre Aufstiegschancen. Sie brechen häufiger die Ausbildung ab und haben ein engeres Spektrum bei der Berufswahl. Mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende schulische Voraussetzungen

sind Probleme die weitaus tiefer liegen und nicht leicht zu lösen sind.

Das Netzwerk MAB bietet deshalb schon lange umfangreiche Informationsveranstaltungen an, um türkischen Jugendlichen die Vorteile einer Ausbildung näherzubringen. Doch müssten auch die schulischen Voraussetzungen verbessert und die Sprachdefizite abgebaut werden. Gleichzeitig müsse jedoch auch die Aufnahmegesellschaft das vorhandene Potenzial erkennen und ausschöpfen. Dazu gehören die Anerkennung der türkischen Sprache und türkischer Zeugnisse, die Anerkennung kultureller Vielfalt als Potenzial und eine reale Gleichstellung. Außerdem sei ein Rechtsanspruch auf einen Ausbildungsplatz die beste Möglichkeit vorhandene Hürden einzureißen. Ausbildung sei schließlich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.





# Vorbeugen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus



© Rheinbahn AG

## Kommentar von Klaus Klar, Arbeitsdirektor der Rheinbahn AG, Düsseldorf

Im Düsseldorfer Stadtbild sind immer wieder Busse und Bahnen unseres Unternehmens, der Rheinbahn AG zu sehen, auf denen wir und andere für Toleranz und Respekt werben. „Verspätung ist verzeihlich, Rassismus nicht“ hieß es im Jahr 2012. Ein Jahr zuvor warb eine Bahn als ständig in Bewegung befindliches Bild für eine „Kultur der Anerkennung“ und für eine Veranstaltungsreihe von „Respekt und Mut“, zwei lebendige Beispiele dafür, wie die Rheinbahn sich zu diesen Themen im öffentlichen Raum positioniert. Kein Wunder, denn

- unser Unternehmen ist mit Kolleginnen und Kollegen aus 33 Nationen ein multikultureller Arbeitgeber;
- der Anteil der Rheinbahner mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit liegt bei knapp 13 Prozent;

■ gut 40 Millionen unserer jährlich fast 216 Millionen jährlichen Fahrgäste haben keine deutsche Staatsangehörigkeit;

■ würde man erheben wollen, wie hoch der Anteil von Fahrgästen mit Migrationshintergrund ist, wäre die zuletzt genannte Zahl noch viel höher;

■ das Gleiche gilt für Beschäftigte mit Migrationshintergrund, deren Anteil erfahrungsgemäß mehr als doppelt so hoch liegt wie der der Ausländerinnen und Ausländer.

Es geht jedoch nicht allein um Positionierung und „öffentliches Bekenntnis per Werbung“. Es geht auch um klares und regelmäßiges, souveränes Handeln sowie Auf- und Eintreten für diese Inhalte.

Dazu gibt es im Unternehmen vielfältige Ansätze und Aktivitäten. Unsere „Lehrlinge“ – wir bilden dauerhaft jährlich über 100 junge Menschen aus – nehmen Jahr für Jahr an unseren „Sozialpädagogischen Tagen“ teil, einer dreitägigen Veranstaltung der Abteilungen Personalentwicklung und Ausbildung. Hier wird unter anderem das Respektieren anderer Anschauungen und Kulturen regelmäßig thematisiert, diskutiert und ein- und ausgeübt.

Seit über zehn Jahren gibt es bei der Rheinbahn den „Interkulturellen Stammtisch“, ein offenes Angebot an unsere Mitarbeiter, sich über interkulturelle Themen zu informieren und sich zu begegnen.

Gleichbehandlung heißt für die Rheinbahn, Unterstützung bei der Integration auch außerhalb des Unternehmens zu leisten. Von Beginn der Anwerbung in den 1960er- und 70er-Jahren haben wir dafür gesorgt, dass – angelehnt an Max Frischs Bemerkung

– „die Menschen, die wir riefen“ zu angemessenen Bedingungen wohnen konnten. Nun betreibt die Rheinbahn in diesen Monaten die Veräußerung ihrer Werkwohnungs-Gesellschaft (RI GmbH), in deren Immobilien viele der damals gekommenen Mitarbeiter wohnten und wohnen. Wenn alles nach Plan läuft, geht die RI zum Sommer in einer Düsseldorfer Wohnungsgenossenschaft auf – unter der Maßgabe, dass für die Mieter die Bedingungen gleich bleiben und die Rheinbahner bei Wohnungsvergaben berücksichtigt werden, auch des genossenschaftlichen Wohnraums. Das trifft natürlich für alle Mitarbeiter zu, aber wir wissen, wie besonders wichtig diese Lebensbedingung für die Integration von Zuwanderern ist, zum Beispiel, um dort zu wohnen, wo man Kolleginnen und Kollegen trifft, wo man drohender Gettoisierung entgehen kann, wo Integration gelebt wird.

Sich zu kümmern, aktiv und wach zu sein, das bleibt daher dauerhafte Verpflichtung. Oder, wie es mit den treffenden „Kölsche Tön“ unserer etwas weiter rheinaufwärts lebenden Schwestern und Brüder im Geiste heißt – mit denen uns ja bekanntermaßen auch eine innige und seit Jahrhunderten gepflegte gegenseitige Toleranz verbindet: „Arsch huh, Zäng ussenander!!“

 Der Text ist gekürzt. In voller Länge steht er im Internet unter: [www.migration-online.de/kommentar\\_klaus\\_klar](http://www.migration-online.de/kommentar_klaus_klar)

## Feiertage

**Die folgenden Feiertage werden von verschiedenen Religionen und Kulturen im März begangen. Interkultureller Kalender 2013**

### I 11. März Maslenniza (russisch orthodox)

Das Fest, das im Vorfeld der orthodoxen Fastenzeit gefeiert wird, besitzt Parallelen zum Karneval. Es werden Strohfiguren gebastelt, die zum Ende der Woche feierlich verbrannt werden, es wird ausgelassen gefeiert.

### I 21. März Newroz

Newroz ist ein Frühlingsfest, das eine 3.000-jährige Tradition aufweist und für rund 300 Millionen Menschen von Bedeutung ist. Seine Wurzeln liegen im alten persischen Kulturraum, heute feiern Menschen auf dem Balkan, im Kaukasus, der Schwarzmeerregion, in Zentralasien und dem Nahen Osten, im Iran und Indien dieses Fest. Ein wichtiger Bestandteil des

Festes ist die Zahl sieben. Sowohl das Essen als auch das Getränk soll aus sieben Zutaten bestehen und mit dem Buchstaben „S“ beginnen.

### I 26. März bis 2. April Passah (jüdisch)

Das Pessach erinnert an den Auszug der Israeliten aus Ägypten und dem Ende der Sklaverei und ist eines der drei jüdischen Wallfahrtsfeste.

Es beginnt mit dem Sederabend, der meist im Kreis der Familie begangen wird. Es werden inhaltlich verwandte Texte gelesen und Lieder gesungen. Traditionell wird an diesem Abend und die restliche Woche Matze verspeist, ungesäuertes Brot. Es steht für die Eile, mit der das jüdische Volk aufbrechen musste. Sie konnten sie ihr Brot nicht säuern und es konnte deshalb nicht aufgehen. Salzwasser steht für die Tränen, die ob der Zerstörung des Tempels vergossen wurden.

## 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: ideel, Essen  
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.  
Bereich Migration & Gleichberechtigung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon 02 11/43 01-1 99  
Telefax 02 11/43 01-1 34  
[migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)  
[www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)

## GEFÖRDERT DURCH

