



NEWSLETTER 02/2014

FORUM|MIGRATION

Flüchtlinge

„Tun wir alles, was wir tun könnten?“

Das Thema Flüchtlinge stand zum Jahreswechsel in der öffentlichen Debatte weit oben. Auch Bundespräsident Joachim Gauck griff das Thema auf: „Seit Menschengedenken sind alle Flüchtlinge erfüllt von der Sehnsucht nach dem besseren Leben. Die Flüchtlinge, die zu uns kommen, kommen nicht mit der Erwartung, hier in ein gemachtes Bett zu fallen. Sie wollen Verfolgung und Armut entfliehen und sie wollen Sinn in einem erfüllten Leben finden.“

Armut war auch ein Stichwort bei der Tagung der CSU-Landesgruppe Anfang Januar in Wildbad Kreuth. In einem Beschluss heißt es: „Der fortgesetzte Missbrauch der europäischen Freizügigkeit durch Armutszuwanderung gefährdet nicht nur die Akzeptanz der Freizügigkeit bei den Bürgern, sondern bringt auch Kommunen an die Grenzen ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit. Wir werden falsche Anreize zur Zuwanderung verringern ...“ Plakativ heißt es: „Wer betrügt, der fliegt.“

Nun ist die Nutzung der Freizügigkeit innerhalb der EU keine Flucht, auch wenn mit Blick auf die Rumä-

nen und Bulgaren, die die CSU vor Augen hatte, von Armutsflüchtlingen die Rede ist. Deren soziale Situation in Deutschland sieht übrigens laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung so aus: Die Arbeitslosenquote lag zur Jahresmitte 2013 bei 7,4 %. Das ist etwas geringer als der Bevölkerungsdurchschnitt (7,7 %) und deutlich geringer als die der ausländischen Bevölkerung insgesamt (14,7 %). Der Leistungsbezug (30. Juni 2013) nach SGB II lag bei 10 Prozent und damit höher als im Bevölkerungsdurchschnitt (7,5 %), aber deutlich niedriger als im Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung (16,2 %).

Es geht insgesamt auch weniger darum, ob Armut ein Motiv für Flucht oder für Nutzung der Freizügigkeit ist, sondern um ein Aufwärmen der alten Parole, wonach das Boot voll sei. Bundespräsident Joachim Gauck: „Machen wir unser Herz nicht eng mit der Feststellung, dass wir nicht jeden, der kommt, in unserem Land aufnehmen können. Ich weiß ja, dass dieser Satz sehr, sehr richtig ist. Aber zu einer Wahrheit wird er doch erst, wenn wir zuvor unser Herz gefragt haben, was es uns sagt, wenn wir die Bilder der Verletzten und Verjagten gesehen haben. Tun wir wirklich schon alles, was wir tun könnten?“

INHALT 02/2014

Flüchtlinge	1
DGB und BDA: Bekenntnis zu Freizügigkeit in der EU	2
Asylbewerberzahlen 2013	2
Asylbewerber in Ländern der EU	2
Migrationsbericht 2012	3
Interkulturelles Verwaltungshandeln	3
Europarechtshandbuch	3
Förderung von Migrantengesellschaften	3
Bemühen um Gleichstellung als betriebliche Interessenvertretung – Kommentar von Mirze Edis, Betriebsrat bei Hüttenwerke Krupp Mannesmann, Duisburg	4



DGB und BDA: Bekenntnis zu Freizügigkeit in der EU

Gemeinsame Erklärung plädiert für Qualifizierung im Inland und Willkommenskultur für Zuwanderung

In einer gemeinsamen Erklärung zur Freizügigkeit in Europa haben der DGB Vorsitzende Michael Sommer und der Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer in der aktuellen Debatte um Zuwanderung Position bezogen. Die demografische Entwicklung führt langfristig zu einer Abnahme der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Gleichzeitig erfordert der ökonomische Strukturwandel hin zu wissensintensiven Tätigkeiten höhere Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. Von dieser Situationsbeschreibung ausgehend heißt es in der Erklärung: „Diese Entwicklungen machen es gleichermaßen notwendig, Menschen im Inland besser zu qualifizieren sowie qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland eine Perspektive auf unserem

Arbeitsmarkt zu eröffnen.“ Deshalb treten beide Seiten dafür ein, junge Menschen mit geringen Qualifikationen so zu fördern, dass sie auf dem Arbeitsmarkt eine Chance auf Teilhabe erlangen und die Willkommenskultur für qualifizierte Fachkräfte aus aller Welt so zu gestalten, dass sie Deutschland als lebenswertes Land wahrnehmen. Dazu gehört neben einer Integrationsförderung auch die Anerkennung im Herkunftsland erworbener Abschlüsse.

DGB und BDA fordern Bund und Länder auf, die Ballungsräume und Großstädte zu unterstützen, bei denen sich Zuwanderer aus Mittel- und Osteuropa verstärkt niedergelassen haben. Den Adressat brauchen DGB und BDA nicht zu nennen, wenn es danach heißt: „Mit übertriebenen Befürchtungen über massenhafte Zuwanderung in die Sozialsysteme verpassen wir jedoch die Chance, gut qualifizierten

Fachkräften das notwendige Signal zu senden, dass sie in Deutschland willkommen sind und dringend benötigt werden.“

Michael Sommer und Ingo Kramer sehen hier auch eine politische Dimension. Anders als in anderen Ländern, wo antieuropäische und nationalistische Kräfte erstarkt sind, hat dies bei der Bundestagswahl kaum eine Rolle gespielt. Da schwingt aber auch Sorge mit: „Damit wir ein gutes Vorbild bleiben und die Zuwanderung in Arbeitsmarkt und Gesellschaft gelingt, rufen wir alle diejenigen, die in Gesellschaft und Politik Verantwortung übernehmen, zu einer differenzierten und den Realitäten angemessenen Debatte auf.“

Die Erklärung steht im Netz unter:
www.migration-online.de/erklaerung_dgb_bda

Asylbewerberzahlen 2013

Unterschiedliche Daten zur Schutzquote

Im Jahr 2013 wurden beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 127.023 Asylanträge gestellt. Das sind 49.372 Anträge mehr als im Vorjahr, was einer prozentualen Steigerung von circa 64 Prozent entspricht. Dies geht aus Pressemitteilungen des BAMF und des Bundesministeriums des Innern (BMI), welche am 10. Januar 2014 veröffentlicht wurden, hervor.

Die Zahl der neu ins Land eingereisten Asylbewerber war jedoch geringer. Unter den 127.023 Anträgen waren 17.443 Asylfolgeanträge. Das BAMF fällte im Jahr 2013 80.978 Entscheidungen, die Entscheidungen von 86.694 Erstverfahren, die zum Teil aus den Vorjahren aufgelaufen sind, stehen noch aus.

Von den 80.978 Entscheidungen des BAMF wurden 31.145 Anträge (38 Prozent) abgelehnt, 29.705 Anträge (36 Prozent) haben sich anderweitig erledigt – beispielsweise durch Einstellung oder Rücknahme des Verfahrens. In 20.128 Fällen wurde den Menschen eine Form des Schutzes gewährt, was einer Gesamtschutzquote von 24,9 Prozent entspricht. Damit sank die Schutzquote für das Jahr 2013 um

2,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Rechnet man noch die eingestellten Verfahren aus der Schutzquote heraus kommt man auf eine Quote von annähernd 40 Prozent.

Im Einzelnen erhielten 10.915 Menschen Flüchtlingsschutz, 919 Personen davon genießen Schutz nach Artikel 16 des Grundgesetzes, die anderen auf der Basis der Genfer Flüchtlingskonvention. Bei 9.213 Menschen wurde ein Abschiebeverbot erteilt (subsidiärer Schutz), weil ihnen in ihrer Heimat der Tod droht.

Kritik an den Zahlen des Innenministeriums übte PRO ASYL. In einer Pressemitteilung vom 10. Januar 2014 heißt es: „Die Veröffentlichung der Asylstatistik 2013 hat der Bundesinnenminister zum Anlass für Zahleninterpretationen genommen, die ungenau und inakzeptabel sind.“

Nach Ansicht von PRO ASYL bewege sich die Zahl der Asylbewerber im Bereich langjähriger Mittelwerte. Die Schutzquote, die das BMI mit 14 Prozent angibt (Bezug ist der Flüchtlingsschutz), das BAMF mit rund 25 Prozent (unter Einbeziehung des subsidiären Schutzes), sieht PRO ASYL bei rund 40 Prozent, weil

normalerweise die eingestellten Verfahren nicht in die Schutzquote mit hineingerechnet werden.

Weitere Kritik gibt es von PRO ASYL für die Null-Prozent-Anerkennung von Asylbewerbern aus dem Balkan, die zum großen Teil aus Roma und anderen Minderheiten bestehen. Ihnen werde pauschal Asylmissbrauch vorgeworfen, es finde keine ernst zu nehmende Prüfung der Fluchtgründe statt.

Auch de Maizieres Aussage, Deutschland weise im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten in diesem Jahr „mit deutlichem Abstand“ die höchsten Asylbewerberzahlen auf, kann so einfach nicht dargestellt werden. Rechnet man nämlich die Asylbewerberzahlen auf die Zahl der Einwohner rangiert Deutschland deutlich hinter Staaten wie Malta, Schweden oder Belgien.



Asylbewerber in Ländern der EU

Pro eine Million Einwohner, Zeitraum: 3. Quartal 2012 bis 3. Quartal 2013

Daten: Eurostat data in focus Ausgabe 16/2013

Weitere Informationen unter:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>

Malta	3.480
Schweden	1.745
Luxemburg	560
Österreich	530
Belgien	495
Deutschland	445
Ungarn	445



Migrationsbericht 2012

Mehr Zu- als Abwanderer

Mitte Januar 2014 ist der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erstellte Migrationsbericht 2012 vom Bundeskabinett verabschiedet worden.

Dem Bericht zufolge stehen 1,08 Mio. Zuzügen nach Deutschland im Jahr 2012 (+13 % im Vergleich zum Vorjahr) 712.000 Fortzüge (+7 %) gegenüber. Daraus resultiert ein positives Wanderungssaldo von rund 370.000 Menschen. Vier von fünf Zuwanderern kommen aus Europa, der Großteil aus einem EU-Mitgliedstaat. Die häufigsten Herkunftsänder waren Polen, Rumänien, Bulgarien, gefolgt von Ungarn, Italien, Spanien und Griechenland. Genauso wie die Herkunftsänder waren die Gründe für den Zuzug nach

Deutschland vielfältig: Die meisten Menschen gaben familiäre Gründe an (rund 18 %), Studium und Arbeit teilen sich den zweiten Platz (circa 12,5 Prozent). Weiterhin fällt der Frauenanteil am migratorischen Gesamtgeschehen geringer aus, als der von Männern.

Migrationsbericht 2012 im Netz unter:

www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.pdf?blob=publicationFile



madochab / photocase.com

Interkulturelles Verwaltungshandeln

Handreichung im Rahmen des veris-Projekts erschienen

Interkulturelle Öffnung ist im Einwanderungsland Deutschland seit Längerem ein Thema in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Ein Beispiel dafür sind öffentliche Verwaltungen. Sie stellen sich auf die Vielfalt in ihrem Einzugsbereich ein.

Gezielt vorangetrieben wird die Öffnung zum Beispiel durch das Projekt veris, in dem das DGB Bildungswerk Bund mit den Partnerkommunen Stadt

Kassel, Kreis Lippe, Stadt Waldkirch zusammenarbeitet. Im Rahmen dieses Projekts ist vor Kurzem die Handreichung „Interkulturelle Kommunikation in Verwaltungen“ erschienen. Darin wird ein Blick auf interkulturelles Verwaltungshandeln aus unterschiedlichen Perspektiven geworfen. Eine Wissenschaftlerin kommt ebenso zu Wort wie ein leitender Angestellter aus einer Verwaltung. Berichte aus der Praxis zeigen, wie Beschäftigte im beruflichen Alltag mit interkultureller Vielfalt umgehen, wobei sie auch reflektieren, wie ihnen die Trainings, die sie absolviert haben, dabei nützlich sind. Vorgestellt wird

auch, wie die Trainings ablaufen und welche Ziele dabei verfolgt werden.

Insgesamt wird deutlich, wie eine interkulturelle Öffnung zu einer gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen an den Dienstleistungen und Produkten der Verwaltungen beitragen kann und die Lebensqualität damit befördert wird.

Die Handreichung „Interkulturelle Kommunikation in Verwaltungen“ kann im Internet heruntergeladen werden unter: www.migration-online.de/publikation..._aWQ9NDg3Ng_.html

Europarechtshandbuch

Themen: Asyl, Grenzen und Migration

Die Europäische Agentur für Grundrechte (FRA) veröffentlichte ein „Handbuch zu den europarechtlichen Grundlagen im Bereich Asyl, Grenzen und Migration“ und unternimmt den Versuch, einen Überblick über das geltende Recht im Zusammenhang mit Asyl, Grenzmanagement und Einwanderung zu geben. Es umfasst das Unionsrecht, sowie die Rechtsprechung der beiden europäischen Gerichtshöfe. Das 300 Seiten umfassende Handbuch richtet sich an Rechtsanwälte, Richter,

Staatsanwälte, Beamte, NGOs und alle anderen, die sich mit der rechtlichen Seite der Materie beschäftigen.

Der Nutzen eines solchen Handbuchs wird ersichtlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass das EU-Recht 20 Gruppen von Drittstaatlern unterscheidet, alle mit unterschiedlichen Rechten ausgestattet. Diese werden in fünf Kategorien eingeteilt: Personen mit Rechten, die sich aus den Freizügigkeitsbestimmungen der EU ableiten, Personen mit Rechten, die sich aus internationalen Übereinkommen ableiten,

kurz- und langfristig aufenthaltsberechtigte Einwanderer, schutzbedürftige Personen und Migranten in einer irregulären Situation. Die neun Kapitel beschäftigen sich unter anderem mit den Themenkomplexen Zugang zum Hoheitsgebiet und Verfahren, Freizügigkeitseinschränkungen, Abschiebung und Durchführung derselben oder Status und Dokumente.

Im Netz steht das Handbuch unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders_de.pdf

Förderung von Migrantenorganisationen

Modellprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge gestartet

Zehn bundesweite Migrantenorganisationen werden im Rahmen eines dreijährigen Modellprojekts vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert um dazu beizutragen, dass sie ihre Kompetenzen weiter ausbauen und systematischer in die In-

tegrationsförderung einbringen können. Gleichzeitig soll der Ausbau bündesweiter Strukturen sowie die Zusammenarbeit zwischen den Migrantenorganisationen und mit staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren der Integrationsarbeit gefördert werden.

Aus Sicht des BAMF haben Migrantenorganisationen eine wichtige Schaltfunktion zwischen Zuwande-

rern und Aufnahmegerügschaft. Sie bündeln Engagement, Migrationserfahrung und Kompetenzen in der Integrationsarbeit vor Ort.

Für das Projekt hatten sich im Frühjahr 2013 65 Migrantenorganisationen beworben. Aus dem Auswahlverfahren sind zehn Organisationen hervorgegangen, die am 1. Januar 2014 mit ihrer Arbeit gestartet sind.



Bemühen um Gleichstellung als betriebliche Interessenvertretung



© Mirze Edis

Kommentar von Mirze Edis, Betriebsrat bei Hüttenwerke Krupp Mannesmann, Duisburg

Ende letzten Jahres wurde uns – das heißt dem Betriebsrat der Hüttenwerke Krupp Mannesmann – der Betriebsrätepreis in Bronze verliehen. Der Betriebsrätepreis wird jährlich von der Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, die im Bund-Verlag erscheint, ausgeschrieben. Es hat uns natürlich gefreut, dass unsere Arbeit solche Anerkennung findet. Durch den Preis blicken sicher auch Kolleginnen und Kollegen anderer Betriebe eher auf das, wofür wir ihn erhalten haben: Förderung der Gleichstellung im Betrieb.

Das Thema hört sich nicht sehr originell an. Niemand findet es gut, wenn Frauen schlechter bezahlt werden als Männer oder Zuwanderer überproportional in Jobs arbeiten, die am unteren Ende angesiedelt sind, da wo es laut zugeht, körperlicher Einsatz verlangt wird und das Einkommen gering ist. Wir wollten aber nicht in das allgemeine Gejammer einstimmen, sondern bei uns im Betrieb hinsehen, wie die Situation ist, um dann daran zu arbeiten, etwas zu verändern.

Einkommensstruktur? Wie hoch ist der Frauenanteil? Wie groß ist die Zahl der Schwerbehinderten? Diesen und anderen Fragen sind wir mit dem Institut für integrative Studien (infis) nachgegangen. Das Ergebnis war ein Gleichstellungsbericht, mit einigen unerwarteten Ergebnissen. So ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund doppelt so hoch wie zuvor vermutet. Es wurde nämlich tatsächlich der Migrationshintergrund ermittelt und nicht nur wie bis dahin die Staatsangehörigkeit. Andere Ergebnisse waren weniger überraschend. Je höher in der betrieblichen Hierarchie, umso weniger Migrantinnen und Migranten sind dort anzutreffen.

Mit den Informationen hatten wir erst einmal ein Bild von der Situation im Betrieb. Um etwas ändern zu können, musste natürlich der Arbeitgeber mit im Boot sein. Unser Weg: Wir haben eine Betriebsvereinbarung über einen „Ausschuss Migration, Integration, Gleichstellung“ verhandelt und abgeschlossen. Ich muss sagen: Das war nicht so schwierig. Die Unternehmensleitung hat für das Thema durchaus ein offenes Ohr, nicht zuletzt unter der Perspektive, im Unternehmen vorhandene Potenziale besser nutzen zu können.

Wer Betriebsratsarbeit ein bisschen kennt, weiß, dass gute Vorsätze oder Beschlüsse nicht schon getane Arbeit sind. Da immer wieder etwas auftaucht, das wichtig ist, muss es jemanden geben, der dranbleibt und dafür sorgt, dass das Thema nicht unter den Tisch fällt. Im Betriebsrat haben wir uns darauf verständigt, dass ich mich als Vorsitzender des Ausschusses Migration, Integration, Gleichstellung zusammen mit meinen Ausschusskollegen um die Frage Gleichstellung kümmere, bezogen auf Frauen, Migrantinnen und Migranten, Ältere und Schwerbehinderte.

Zunächst einmal wollten wir ganz einfach wissen, wie es bei uns im Betrieb aussieht. Wie viele Beschäftigte haben einen Migrationshintergrund? Wie sieht die Altersstruktur aus, wie die

Der geschaffene Ausschuss ist paritätisch mit je vier Vertretern der Arbeitgeber und des Betriebsrats zusammengesetzt und tagt alle drei Monate. Dabei geht es um einen Informationsaustausch und der Beratung und Erarbeitung von Empfehlungen zu dem Bereich Migration und Gleichstellung. Um nur drei der Empfehlungen zu nennen: Prüfung von Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien auf Diskriminierung, Förderung und Stärkung der Motivation zur weiteren Qualifikation, gezielte Schaffung von betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Empfehlungen sind zwar nicht einklagbar, der nicht nur moralische Druck, sich daran zu halten, ist allerdings groß, weil die Betriebsparteien hier klar an einem Strang ziehen. Beslossen wurde ein weiterer Gleichstellungsbericht, der noch in diesem Jahr erscheinen wird.

Vielleicht fühlen sich Betriebsräte aus anderen Unternehmen ermuntert, einen ähnlichen Weg zu gehen. Wenn's einen Betriebsrätepreis dafür gibt – um so schöner. Generell aber sind wir von unseren Kolleginnen und Kollegen genau dafür gewählt worden, solche und andere Bretter zu bohren.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Leo Monz
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Bernd Mansel, Medienbüro Arbeitswelt
Layout/Satz: ideeal, 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
www.migration-online.de

GEFÖRDERT DURCH

