



NEWSLETTER 04/2014

FORUM | MIGRATION



Betriebsratswahl

Der Wahlvorstand lädt zur Personenwahl für die nächste Amtszeit des Betriebsrats ein. Sie haben 5 Stimmen.

Ilona M...
Hans Maier
Trübner

© Eva Kahlmann – Fotolia.com

Maßnahmen gegen Rassismus

Betriebsratswahlen und Wochen gegen Rassismus

„Rassismus reicht hierzulande bis tief in die gesellschaftliche Mitte.“ Dies diagnostizierte der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil am 10. März 2014 bei der Auftaktveranstaltung der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Hannover.

Zu einer ganz ähnlichen Auffassung kam Ende Februar die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI), die dem Europarat untersteht. In einem so genannten Prüferbericht wird u.a. kritisiert, dass mehrere landesweite Publikationen Auszüge des Sarrazin-Buchs „Deutschland schafft sich ab“ publizierten und seine Thesen in der öffentlichen Debatte breite Zustimmung erfahren haben, obwohl seine Äußerungen „den eugenischen Theorien der Nationalsozialisten sehr nahe“ kommen.

Es geht also darum, bei rassistischen und fremdenfeindlichen Tönen in Teilen des öffentlichen Diskurses genauer hinzusehen. Oder wie es Stephan Weil formulierte: „Es besteht in Deutschland leider Anlass für solche Wochen.“

Parallel zu den Wochen gegen Rassismus starteten die diesjährigen Betriebsratswahlen, die noch bis Ende Mai dauern. Diese haben durchaus mit dem Thema zu tun. Das beginnt damit, dass Gleichbehandlung ein Mosaikstein dabei ist, Rassismus den Boden zu entziehen, und eben solche Gleichbehandlung die Betriebsratswahlen charakterisiert: Alle dürfen wählen und gewählt werden.

Es gibt noch einen anderen Zusammenhang. In § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes werden die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats formuliert. Dazu zählt „...Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“.

Eine rechtliche Regelung ist nicht schon die Realität, entfaltet aber eine Wirkung. Eine ähnliche Rechtsetzung im gesellschaftlichen Raum hätte den Effekt, dass Nichthandeln gegenüber Rassismus so etwas wie unterlassene Hilfeleistung gegenüber dem Zusammenleben von Menschen wäre, das in Gefahr gerät. Dies wäre unabhängig von der Strafbarkeit ein Verstoß gegen den gesellschaftlichen Konsens des Antirassismus und würde die von Rassismus Betroffenen stärken und schützen sowie Rassisten isolieren.

INHALT 04/2014

Maßnahmen gegen Rassismus	1
Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile	2
Freizügigkeit in der Praxis	2
Erwerbstätige in der EU	2
Fakten gegen gesammelte Maßnahmen	3
„weiterbilden – weiterkommen – teilhaben“	3
„Wir gehen unseren Weg“	3
Lasst uns diejenigen wählen, die die Menschen in den Mittelpunkt stellen – Kommentar von Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrungs- Genuss-Gaststätten (NGG)	4
Feiertage	4



Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile

Broschüre von PRO ASYL und der Amadeu Antonio Stiftung

Seit Beginn des Jahres 2014 gab es mehr als 20 Angriffe auf Flüchtlingsunterkünfte, sieben Flüchtlinge wurden Opfer rechter Gewalttaten, elf Propagandadelikte wurden gezählt und 24 flüchtlingsfeindliche Demonstrationen fanden statt. Dies geht aus der „Chronik zu Angriffen und Hetze gegen Flüchtlinge 2014“ der Amadeu Antonio Stiftung hervor.

Diese alarmierenden Zahlen sind Grund genug, wieder einmal gegen herrschende Vorurteile ins Feld zu ziehen. PRO ASYL und die Amadeu Antonio Stiftung veröffentlichten deshalb Anfang März eine Broschüre mit dem Titel: „Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile – Fakten und Argumente zur Debatte über Flüchtlinge in Deutschland und Europa.“

Dazu werden gängige Vorurteile und populistische Argumente unter die Lupe genommen und faktisch richtiggestellt.

Ein Beispiel: Wir könnten nicht die ganze Welt aufnehmen. Dies ist wenig schlüssig, wenn man bedenkt, dass 81 Prozent der Flüchtlinge in Entwicklungsländern leben, fast ausnahmslos sind es Nachbarstaaten von Krisenländern, 29 Millionen Menschen schaffen es nicht einmal über die Staatsgrenze hinweg (Binnenvertriebene). Hinzukommt das Einreisehindernis nach Europa, denn es gibt aktuell für Flüchtlinge kaum einen legalen Weg nach Europa zu gelangen.

Deutschland sei Hauptzielland für Flüchtlinge in Europa, ist auch ein häufig gehörtes Argument, gegen die Mehraufnahme von Flüchtlingen. Zwar hat

Deutschland quantitativ die meisten Asylanträge in Europa zu vermelden, aber lediglich ein Bruchteil wird auch wirklich als Flüchtlinge anerkannt. Dem Rest blüht die Abschiebung. Gemessen an der Bevölkerungsgröße rangiert Deutschland in Europa lediglich im Mittelfeld. Neun Asylanträge kommen auf 10.000 Einwohner.

Wer Argumente gegen Vorurteile – etwa auch Armutszuwanderung – sammeln will, der oder dem sei die Broschüre ans Herz gelegt. Sie steht im Netz unter:
www.proasyl.de/fileadmin/fm-dam/q_PUBLIKATIONEN/2014/Broschuere_Pro_MR_Contra_Rassismus_Web.pdf

Die „Chronik zu Angriffen und Hetze gegen Flüchtlinge 2014“ der Amadeu Antonio Stiftung findet sich unter:
www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/chronik-angriffe-auf-fluechtlinge-2014.pdf

Freizügigkeit in der Praxis

Fallstudien zur Arbeitskräftemobilität in der EU



Im Januar hat die EU-Kommission eine Studie zur Arbeitskräftemobilität in der EU veröffentlicht. In Fallstudien wurde exemplarisch die Willkommenskultur in sechs Städten untersucht: Barcelona, Dublin,

Hamburg, Lille, Prag und Turin. Ziel der Studie ist es herauszufinden, wie Freizügigkeit genutzt wird und in der Praxis funktioniert.

Die mobilen Arbeitskräfte, die zwischen 2004 und 2011 aus anderen EU-Staaten zugewandert sind, arbeiten zumeist in Berufen, die an den Endpunkten der Qualifikationsskala angesiedelt sind, in gering qualifizierten und in hoch qualifizierten Tätigkeiten. In beiden Bereichen werden im Wesentlichen Lücken auf den regionalen Arbeitsmärkten geschlossen.

Die sozialen und kulturellen Folgen für die aufnehmenden Kommunen – etwa beim Wohnen, dem Bildungssystem – birgt für die untersuchten Kommunen keine größeren Probleme. Allerdings ist eine Benachteiligung etwa auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt zu beobachten. Auch ist der Kontakt zu

Einheimischen sowie die Beteiligung am öffentlichen und politischen Leben eher begrenzt.

Die Studie bescheinigt den untersuchten Kommunen Anstrengungen für eine Integration von Zuwanderern und auch Erfolge dabei. Diese Bemühungen zielen aber nicht allein auf mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der EU, sondern auf alle Zuwanderer. Positiv hervorgehoben werden z.B. One-Stop-Beratungsstellen für Neuankömmlinge oder ein verbessertes Angebot zum Spracherwerb.

Die Studie Evaluation of the impact of the free movement of EU citizens at local level – Final Report, January 2014 kann (in englischer Sprache) im Netz heruntergeladen werden unter:

http://ec.europa.eu/justice/citizen/files/dg_just_eva_free_mov_final_report_27.01.14.pdf

Erwerbstätige in der EU

EU-Bürgerinnen und -Bürger, die in einem anderen EU-Land arbeiten – Anteil (soweit größer als zwei Prozent) an der Gesamtbevölkerung in Prozent 2012

Daten: Eurostat, Quelle: EU-Kommission, Datenbasis: Sozioökonomisches Panel

Luxemburg	37,9
Zypern	12,6
Irland	8,5
Belgien	7,0
Österreich	4,5
Spanien	4,5
Vereinigtes Königreich	3,7
Deutschland	3,4
Malta	2,9
Schweden	2,9
EU Durchschnitt	2,7
Dänemark	2,4
Italien	2,4
Niederlande	2,2
Frankreich	2,1



Fakten gegen gesammelte Mutmaßungen

BAMF-Forschungsbericht über Geschlechterrollen bei Zuwanderern


Die Geschlechterrollen bei verschiedenen Zuwanderergruppen in Deutschland – mit dem Fokus auf Herkunftsländer und Religionszugehörigkeit – hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in einer Studie untersucht, die im Februar erschienen ist. Die darin vorgestellten Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild, das gesammelte Mutmaßungen, die durch den gesellschaftlichen Alltag geistern, zurechtrückt. Bezogen auf Christen und Muslime weist nur eine Minderheit von 11 bzw. 17 Prozent Ansichten auf, die als frauenbenachteiligend einzustufen sind. Dies ist als klares Erkenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit zu bewerten.

Neben diesem fest verankerten Grundwert gibt es durchaus unterschiedliche Einschätzungen, welche Rollen Frauen und Männer in Familie, Haushalt und Beruf

übernehmen sollten. Diese Unterschiede – so die Studie – seien nicht religiös bedingt: „Es zeigt sich, dass beispielsweise Personen, die bildungsfernen Milieus mit einem geringen Status zugeordnet werden können, unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit traditionelle Einstellungen und Geschlechterrollen aufweisen. Der zentrale Faktor, der hinter vermeintlich religiösen Unterschieden steht, ist somit die schlechtere soziale Lage von Muslimen im Vergleich zu Christen in Deutschland.“ Die sozialen Bedingungen bieten auch die Erklärung für einen anderen Sachverhalt. Ein Großteil sowohl christlicher wie muslimischer Männer und Frauen plädieren dafür, dass Frauen gleichermaßen am Erwerbsleben teilhaben. Nun ist aber bekannt, dass Frauen aus muslimisch geprägten Ländern eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen als Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft. Die Gründe dafür liegen aus Sicht der Studie vor allem in niedrigeren Bildungsabschlüssen und unzureichenden Sprachkenntnissen.

Dazu passt es dann auch, dass Personen mit Hochschulabschluss häufiger in Partnerschaften leben, in der beide voll berufstätig sind. Gleichmaßen gibt es einen positiven Zusammenhang von Sprachbeherrschung und Vollzeitarbeit.

Insgesamt bietet die spannende und faktenreiche Studie einen differenzierten Blick auch auf unterschiedliche Herkunftsländer und argumentiert konsequent sachbezogen. Das führt bei diesem Thema nicht auf Bestsellerlisten, ist aber hilfreich für den Diskurs um Geschlechterrollen in einem Einwanderungsland.

 Inna Becher/Yasemin El-Menouar: Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit, BAMF-Forschungsbericht 21
www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb21-geschlechterrollen.pdf?__blob=publicationFile

„weiterbilden – weiterkommen – teilhaben“

Handreichung zur Woche der Weiterbildung erschienen

Vom 19. bis 23. Mai 2014 findet die diesjährige Woche der Weiterbildung statt, die sich speziell an Migrantinnen und Migranten wendet. Zur Vorbereitung ist jetzt eine Handreichung erschienen, die die Weiterbildungssituation von Zuwanderern beleuchtet und einen kleinen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten bietet, die im Rahmen der letztjährigen Woche der Weiterbildung durchgeführt wurden.

Warum die Woche der Weiterbildung ins Leben gerufen wurde, liegt auf der Hand. Im Jahr 2012 haben Deutsche ohne Migrationshintergrund zu 52 Prozent an Weiterbildung teilgenommen. Bei Deutschen mit Migrationshintergrund waren es 33 Prozent, bei ausländischen Staatsangehörigen 34 Prozent. Im Vergleich zu 2007 stieg die Beteiligung bei Deutschen

ohne Migrationshintergrund um sechs Prozentpunkte, bei Deutschen mit Migrationshintergrund sank sie um einen Prozentpunkt, bei ausländischen Staatsangehörigen stieg sie um zwei Prozentpunkte. Angesichts einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt, in der Berufe verschwinden oder sich grundlegend verändern ist lebenslanges Lernen, also Weiterbildung, unabdingbar.

Um den Anteil an Weiterbildung bei Migrantinnen und Migranten zu erhöhen, muss man all jene erreichen, die mit dem Thema irgendwie zu tun haben. Das sind Bildungsträger, Migrationsberatungsstellen, Agentur für Arbeit, Wirtschaftsförderung, Migrantenorganisationen und viele mehr. Das macht in der Woche der Weiterbildung zum Beispiel das Dortmunder Weiterbildungsforum. Da ist es dann von Vorteil, wenn solche Aktivitäten von der politischen Ebene unterstützt werden – in der Ruhrgebietsstadt ist

das der Fall. Dies erläutert in einem Interview in der Handreichung der Dortmunder Oberbürgermeister.

Gezeigt wird in der Handreichung auch, wie kleine Bildungsträger sich bemühen, die passenden Angebote zu machen oder wie eine ursprünglich als Fraueninitiative gegründete Organisation ihre Arbeit auf Weiterbildung für Frauen ausgeweitet hat.

Thematisiert wird schließlich auch die Verantwortung der Gewerkschaften im Rahmen der Tarifpolitik und der Betriebsräte bei der Schaffung von besseren Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung.

 Die Handreichung steht im Netz unter:
http://migration-online.de/2014_hr_wdw

Informationen zur diesjährigen Woche der Weiterbildung unter:
 http://migration-online.de/2014_wdw

„Wir gehen unseren Weg“

Ausstellung thematisiert Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern


„Wir gehen unseren Weg: Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ ist der Titel einer Ausstellung, die von Migranet MV, einem Netzwerk von Migrantenorganisationen in Mecklenburg-Vorpommern erarbeitet wurde. In Zusammenarbeit des IQ-Netzwerks mit Volkshochschulen wurde sie bereits an verschiedenen Standorten gezeigt.

In der Ausstellung werden zehn Migrantinnen und Migranten aus Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-

Anhalt vorgestellt, die sich auf die eine oder andere Weise in den Arbeitsmarkt integriert haben. Gezeigt werden Porträtfotos und eine Ansicht der Stadt, in der sie leben. Kurze Texte erläutern die sehr unterschiedlichen Lebenswege.

Da ist zum Beispiel Muhammed Uzunoglu, der im Rheinland als Sohn türkischer Zuwanderer geboren wurde. In Neubrandenburg hat er Sozialarbeit studiert und ein kleines Dolmetscher- und Übersetzungsbüro eröffnet. Inzwischen arbeitet er als Sozialpädagoge bei der AWO Kinder- und Jugendhilfestation in Stavenhagen. Seine Übersetzungsdienstleistungen

bietet er weiter an. Ein anderer Lebensweg: Darja Zemlanko kam 1999 mit ihrer Mutter aus Lettland nach Deutschland. Gelernt hatte sie Konditorin. Ihre Leidenschaft galt allerdings Pflanzen und Blumen. Nach einigen Zwischenstationen eröffnete sie mit ihrer Mutter in Rostock einen Blumenladen.

 Die Ausstellung kann kostenfrei ausgeliehen werden. Informationen unter:
www.mecklenburg-vorpommern.netzwerk-iq.de/1278.html
 oder bei: Maja Kuntzsch
 E-Mail: kuntzsch@migra-mv.de
 Tel.: 0381-375 474 58



Lasst uns diejenigen wählen, die die Menschen in den Mittelpunkt stellen

© NGG



Kommentar von Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

„Gute Arbeit. Soziales Europa“. Mit dem diesjährigen Motto des Tages der Arbeit sind auch die Herausforderungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf den Punkt gebracht: Ziel muss sein, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sicherzustellen. Davon sind wir weit entfernt. Bislang wird Lohndumping nicht ausreichend verhindert. Die Rechte sowohl von einheimischen als auch von zuwandernden oder entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den mittel- und osteuropäischen Ländern sind nicht ausreichend geschützt. Beim Missbrauch von Werkverträgen – so wie in der Fleischwirtschaft – wird deutlich, dass Lohn- und Sozialdumping meist einziges Ziel der Entsendung ist. Künftig will die EU sogar weniger streng kontrollieren, die Einhaltung von Mindestbedingungen

im Gastland könnte weiter unterlaufen werden. So sehen es die bisherigen Verhandlungen von Europäischer Kommission, EU-Parlament und Rat zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie, dem so genannten Trilog, vor. Dabei sind Beschäftigte aus Osteuropa schon heute Arbeitnehmer zweiter Klasse – mit Sechs-Tage-Woche, ohne Urlaub, Zwölf-Stunden-Schichten oder Hungerlöhnen.

Wir brauchen bei der Entsendung keine schnellen Lösungen mit schwammigen Formulierungen vor der Europawahl. Notwendig ist es, wirksam gegen Lohn- und Sozialdumping vorzugehen. Brüssel muss ein klares Zeichen setzen, dass sich die EU für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzt. Eine echte Verbesserung der Situation entsandter Beschäftigter wird es nur geben, wenn alle Branchen ins Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ausgeweitet wird und wenn ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro gilt. Notwendig ist eine flächendeckende Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen und allgemein verbindlich erklärter Mindestlöhne durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Diese kann nur wirkungsvoll sein, wenn für Arbeitgeber und Auftragnehmer An- und Abmeldepflichten eingeführt werden. Notwendig ist auch eine Generalunternehmerhaftung für die gesamte Kette von Subunternehmen. Aber auch die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte müssen auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erweitert werden.

Faire Mobilität beginnt damit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Gefahren von Lohndumping auf dem deutschen Arbeitsmarkt

sowie über die Arbeitnehmerrechte bereits im Herkunftsland in ihren Herkunftssprachen aufgeklärt werden. Informiert werden muss auch über Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Steuerrecht. Dafür muss sich die Bundesregierung einsetzen.

Europa braucht klare Regeln, die die Würde arbeitender Menschen besser schützen. Wir brauchen einen Kurswechsel. Die Europawahl wird auch darüber entscheiden, ob in Europa künftig eine Politik für gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit gemacht wird. Deshalb fordern wir einen „Marshallplan für Europa“ mit einem Investitionsprogramm von 110 Milliarden Euro jährlich. Damit könnten 11 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden. Europas Jugend braucht Perspektiven. Die Jugendgarantie – eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für arbeitslose Jugendliche – muss schnell und verbindlich umgesetzt werden. Die bisherigen Bemühungen sind unzureichend. Die Menschen müssen in den Mittelpunkt gestellt werden und nicht die Märkte. Deshalb ist es so wichtig, dass Abgeordnete ins Europäische Parlament gewählt werden, die den sozialen Fortschritt gestalten, um die ungerechte Sparpolitik, Arbeitslosigkeit, Armut sowie Lohndumping zu überwinden. Lasst uns diejenigen wählen, die die Menschen in den Mittelpunkt stellen!

Feiertage

Die folgenden Feiertage werden von verschiedenen Religionen und Kulturen im April begangen. Interkultureller Kalender 2014

I 13. bis 20. April Ostern (christl.)

Die Osterzeit gedenkt der Auferstehung Jesu. Sie beginnt mit dem Aschermittwoch und einer 40-tägigen Fastenzeit, was an die 40 Jahre der Israeliten in der Wüste erinnert. Die Karwoche vor Ostern beginnt mit dem Palmsonntag, der den Einzug Jesu nach Jerusalem ehrt. Darauf beginnt die „stille Woche“. Der Gründonnerstag feiert das letzte Abendmahl, der Karfreitag betrauert Jesus Tod am Kreuz und der Karsamstag gedenkt seiner Fahrt in die Hölle. An diesem Tag werden keine freudigen Sakramente gefeiert und der Altar ist „nackt“. Der Sonntag feiert seine Auferstehung.

I 15. bis 22. April Passah (jüdisch)

Das Pessach erinnert an den Auszug der Israeliten aus Ägypten und das Ende der Sklaverei. Es ist eines der drei jüdischen Wallfahrtsfeste. Es beginnt mit dem Sederabend. Traditionell wird an diesem Abend und die restliche Woche Matze verspeist, ungesäuertes Brot. Salzwasser steht für die Tränen die wegen der Zerstörung des Tempels vergossen wurden.

I 21. April bis 2. Mai Ridvan (Baha'i)

Ridvan ist das bedeutendste religiöse Fest der Baha'is. Es wird der Offenbarung des Baha'u'llah gedacht, der einer kleinen Gruppe von Jüngern offenbarte, dass er der erwartete Bote Gottes ist.

I 27. April Jom hashoah (jüdisch)

Gedenktag für die Opfer des Holocaust.

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: 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
www.migration-online.de

GEFÖRDERT DURCH

