

# Die Kuh auf dem Eis: Zuwanderungsgesetz

Durch Lösen von praktischen Problemen lernen die Leute das Zusammenleben - so die frühere Berliner Ausländerbeauftragte Barbara John, die vor kurzem aus ihrem Amt geschieden ist. Dies war, auch wenn sie es so nicht bezeichnete, eine Art Bilanz ihrer langjährigen erfolgreichen Tätigkeit. Dem Charme pragmatisch-praktischer Problemlösung ist ihr Parteifreund, der CDU-Bundestagsabgeordnete Roland Gewalt, zumindest, was die Gesetzgebung auf dem Feld der Migrationspolitik angeht, keineswegs erlegen. Die Regelungen zur Zuwanderung im Zuwanderungs- und Integrationsgesetz - etwa Schutz vor geschlechtsspezifischer oder nichtstaatlicher Verfolgung - sind für ihn untragbar, von einer gesetzlichen Regelung der Antidiskriminierung hält er nichts. Blockade, wo es nur geht. Da es aber zur Antidiskriminierung EU-

Richtlinien gibt, die umgesetzt werden müssen, möchte er in bestehenden Gesetzen Änderungen vornehmen, die Vorgaben der EU mithin verstecken. Nur diese Änderungen müssen sowie so vorgenommen werden.

Dies waren knappe Streiflichter von der Tagung „Deutschland braucht eine (neue) Einwanderungs- und Integrationspolitik“ die am 14. Juni vom DGB Bezirk Berlin-Brandenburg veranstaltet wurde.

Wie aber kommt die Kuh Zuwanderungsgesetz vom Eis? Will die SPD - so eine Frage - den Kompromiss, den der Entwurf des Zuwanderungsgesetzes ja darstellt noch einmal durch weitere Kompromisse mit der Union verändern? In der Fraktion der SPD - berichtete der Bundestagsabgeordnete Eckhard Bar-

thel - werden derzeit die 128 Änderungsvorschläge der Union Punkt für Punkt durchgegangen. Bei Vorschlägen, die nicht an die Substanz des Gesetzes gehen, sei man bereit, diese aufzunehmen. Allerdings gebe es eine Grenze des Erträglichen, und es müsse eine solche Grenze geben - so Barthel. Wo diese liegt, mochte er aus nachvollziehbaren Gründen nicht sagen.

Natürlich aber ist das die spannende Frage. So erinnerte Volker Roßocha vom DGB-Bundesvorstand daran, dass die Ergebnisse der Zuwanderungskommission nur spärlich in den Gesetzentwurf eingeflossen waren und deren Philosophie nicht aufgegriffen wurde. So müsse das Gesetz auch ein Projekt für diejenigen sein, die bereits hier sind, aber zum Beispiel nur einen nachgeordneten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Ähnlich argumentierte Kenan Kolat, stellvertretender Vorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland. Seine Organisation habe ohnehin deutliche Kritik an dem Gesetzentwurf geäußert, bei weiteren Verschlechterungen sei es dann besser, gar kein neues Gesetz zu haben.

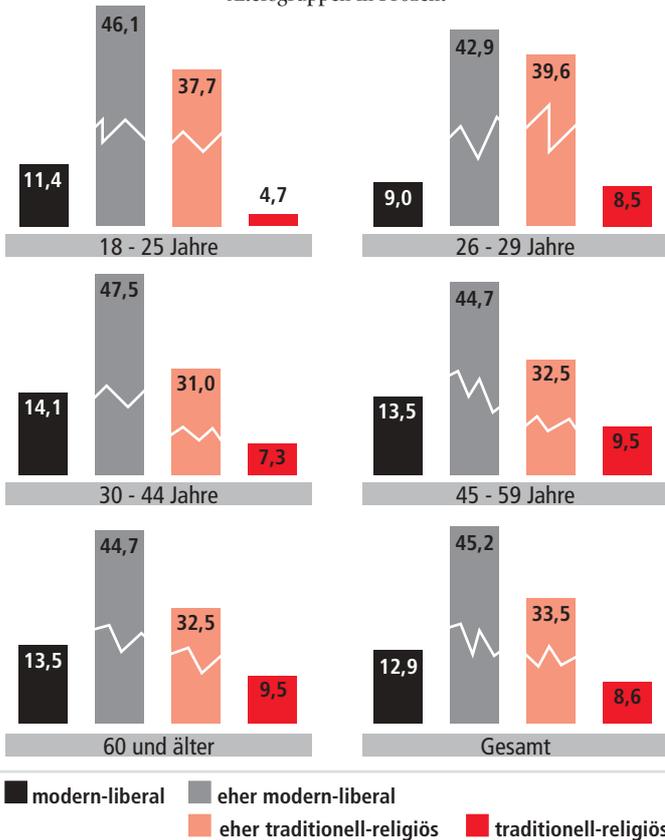
Was die Umsetzung der EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung angeht, gab es auch deutliche Kritik an der Bundesregierung, da ein Termin im Juli offenkundig verstreichen wird. Die Türkische Gemeinde lässt derzeit in einem Rechtsgutachten prüfen, ob deshalb eine Klage gegen die Bundesrepublik möglich ist. Dies teilte Kolat mit.

Die im Rahmen der Debatte um das Zuwanderungsgesetz in die Diskussion gebrachte Möglichkeit, den Zuwanderungs- vom Integrationsteil zu trennen, stieß bei Volker Roßocha auf deutliche Ablehnung: Für die Integration brauche man kein separates Gesetz, da reichen die vorhandenen aus. Das sieht auch Eckhard Barthel so. Die Verknüpfung von Zuwanderung und Integration sei das eigentlich Neue, und dabei müsse es bleiben.

## ZAHLENWERK

Quelle: Zentrum für Türkeistudien

Religiös-kulturelle Einstellungen türkischer Zuwanderer in Deutschland nach Altersgruppen in Prozent



## Brückenschlag für Ausbildung

Auf Einladung des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung und der Projekte KAUSA und Pro Qualifizierung trafen sich Anfang Juni in Berlin rund 50 JournalistInnen muttersprachlicher Medien, die in Deutschland erscheinen. Sie diskutierten mit ausländischen Firmeneinhabern und Auszubildenden sowie mit Bildungsministerin Edelgard Bulmahn, DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun und der Integrationsbeauftragten Marieluise Beck über die geringe Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher und die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung.

Von den deutschen Jugendlichen - so Bulmahn - entscheiden sich zwei Drittel für eine betriebliche Ausbildung, bei ihren ausländischen Altersgenossen ist es nur ein Drittel. Ein Grund liegt darin, dass die Eltern Informationslücken haben und so ihre Kinder nicht ausreichend beraten können. Die muttersprachlichen Medien können hier eine entscheidende Hilfestellung leisten, um über die Möglichkeiten einer Ausbildung zu informieren, aber auch, um zu verdeutlichen, von welcher zentralen Bedeutung eine Ausbildung für die Zukunft junger Menschen ist. Gleichzeitig sollen auch ausländische Unternehmer darüber informiert werden, welche Möglichkeiten sie haben, jungen Leuten Ausbildungsplätze anzubieten.

Bei dieser Vermittlungsarbeit, so die MedienvertreterInnen, fehlten ihnen aber meist die nötigen Informationen aus der Arbeitswelt. Die oben genannten Themen blieben oftmals auf der Strecke, weil der Rechercheaufwand zu hoch sei. Hier wurde Unterstützung, etwa von Seiten der Sozialpartner, angemahnt.

Die Medientagung war Teil der von der Bundesregierung, den Arbeitgebern und Gewerkschaften gestarteten Ausbildungsoffensive 2003.

## Änderung für UnionsbürgerInnen

Für UnionsbürgerInnen in der Bundesrepublik Deutschland wird es einfacher, sich an den Wahlen zum Europäischen Parlament im Juni 2004 zu beteiligen. Denn sie werden nach § 17 b Absatz 1 der Europawahlordnung der Bundesrepublik Deutschland, wenn sie zur letzten Europawahl einen Aufnahmeantrag gestellt hatten, nun automatisch in das Wählerverzeichnis aufgenommen und erhalten – wie zum Beispiel zu Kommunalwahlen bzw. Bürgerentscheiden – eine Wahlbenachrichtigung.

Doch weiterhin gilt, dass diese automatische Aufnahme in das Wählerverzeichnis nur solche wahlberechtigten UnionsbürgerInnen betrifft, die zuvor schon einmal einen Aufnahmeantrag in einer Gemeinde in Deutschland gestellt haben. So müssen Kinder, die bei der Europawahl 1999 noch nicht volljährig waren oder Ehegatten, die nach 1999 zugezogen sind, einen Aufnahmeantrag in das

Wählerverzeichnis bis zum 21. Tag vor der Europawahl beantragen.

Bis 1999 musste jede/r Unionsbürger/ in zu jeder Europawahl formell einen Antrag zur Aufnahme in das Wählerverzeichnis stellen, um in Deutschland an der Wahl teilnehmen zu können.

Sollte ein/e Unionsbürger/in in Deutschland, der/ die aufgrund seines/ ihres Antrags für die Europawahl 1999 automatisch in das Wählerverzeichnis aufgenommen wurde, an der anstehenden Europawahl für sein Heimat- oder Herkunftsland teilnehmen wollen, so muss er bis zum 21. Tag vor der Wahl bei seiner Gemeinde ein spezielles Formular anfordern, um die Streichung aus dem Wählerverzeichnis zu beantragen. Nach solch einem Antrag erfolgt bei späteren Wahlen nicht erneut eine automatische Aufnahme in das Wählerverzeichnis, sondern es muss erneut ein Antrag gestellt werden.

### Tagungsdokumentation

## Die soziale Gestaltung

Mit den Referenden über den Beitritt - zuletzt in Tschechien und Polen - gewinnt die Osterweiterung der EU an Gestalt. Aufgaben im Rahmen der sozialen Gestaltung der Osterweiterung werden in einer Dokumentation thematisiert, deren Basis eine deutsch-polnische Tagung war. Titel: „Die soziale Gestaltung der Osterweiterung der EU - Zur Verantwortung von EU, Staaten und Zivilgesellschaft“.

Eine immer wieder diskutierte Frage bezieht sich auf künftige Wanderungsbewegungen. Da gibt es Besorgnisse auf beiden Seiten. In Deutschland fürchten nicht wenige, dass sich der Druck auf dem Arbeitsmarkt stark erhöhen könnte, wenn die Freizügigkeit eingeführt wird. Dies bezieht sich auf einen starken Zuzug von gering qualifizierten

ArbeitnehmerInnen, die dieses auf dem deutschen Arbeitsmarkt ohnehin schwierige Segment noch weiter belasten können. In Polen wächst in diesem Zusammenhang eher die Angst, dass Hochqualifizierte das Land verlassen, um in den alten EU-Ländern eine Arbeit zu suchen. Was reale Zahlen der Wanderung nach Deutschland angeht - dies dürfte den Prognosen zufolge neben Österreich das größte Aufnahmeland sein - liegen diese in den ersten zehn Jahren nach Herstellung der Freizügigkeit bei 276.000 für den Fall, dass sich das Bruttoinlandsprodukt in Polen langsam entwickelt. Bei einem schnellen Wachstum wird die Zahl auf 195.000 geschätzt. Dies ist das Ergebnis einer in diesem Jahr veröffentlichten Untersu-

### Die Themen

#### Seite 1

Tagung des DGB Berlin-Brandenburg  
Die Kuh auf dem Eis:  
Zuwanderungsgesetz

#### ZAHLENWERK

Religiös-kulturelle Einstellungen  
türkischer Zuwanderer in Deutschland  
nach Altersgruppen in Prozent

#### Seite 2

Europawahlen 2004  
Änderung für UnionsbürgerInnen

Tagung von JournalistInnen  
muttersprachlicher Medien  
Brückenschlag für Ausbildung

#### Seite 3

Internationales Arbeitsamt  
Weltweites Streben nach  
Gleichbehandlung

Ökumenischer Vorbereitungsausschuss  
Thesenpapier zur Woche der  
ausländischen Mitbürger

Tagungsdokumentation  
Die soziale Gestaltung der  
Osterweiterung

#### Seite 4

KOMMENTAR  
Leo Monz, Leiter des Bereichs  
Migration und Qualifizierung beim  
DGB Bildungswerk  
Interkulturelles Label

>>> weiter auf Seite 3

# Weltweites Streben nach Gleichbehandlung

„Gleichheit bei der Arbeit - ein Gebot der Stunde“ ist der Titel eines umfangreichen Berichts über Diskriminierung in der Arbeitswelt, der vom Internationalen Arbeitsamt (IAA) (früher: Internationale Arbeitsorganisation, IAO) veröffentlicht wurde. Untersucht werden auf globaler Ebene Diskriminierungen auf Grund verschiedener Merkmale wie ethnische Herkunft, Religion, Geschlecht, Behinderung, Alter. Allen diesen Diskriminierungen ist eines gemeinsam: Menschen werden unterschiedlich behandelt, was zu Ungleichheiten führt und diese verstärkt. Dies widerspricht nicht nur dem Menschenrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, sondern ist gleichzeitig eine Vergeudung menschlicher Begabungen und Ressourcen, was sich nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft auswirkt.

Menschen, die in der Arbeitswelt ungleich behandelt werden - so eine Hintergrundüberlegung der Untersuchung -, werden häufig auch in anderen Bereichen diskriminiert. In der Arbeitswelt aber könne Diskriminie-

rung leichter und wirksamer angegangen werden. Wichtig hierbei ist, dass Diskriminierung nicht auf nur eine Handlung oder Maßnahme zurückzuführen ist. „Vielmehr ist es so, dass Arbeitsmarktprozesse, -praktiken und -institutionen den Kreis der Diskriminierung entweder hervorbringen und verstärken oder aber durchbrechen.“

Dieses Bündel von Ursachen kann auch bewirken, dass einerseits einige der eklatanteren Formen von Diskriminierung - etwa die verschiedenen Formen von Apartheid - verschwunden sind, aber neue und eher unsichtbare Formen von Diskriminierung auftauchen. Dagegen vorzugehen, ist aus Sicht des IAA eine gemeinsame Aufgabe von Regierungen, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bzw. deren Organisationen. „An der Oberfläche ist Diskriminierung relativ leicht zu beseitigen, doch die Auseinandersetzung mit den tiefer liegenden strukturellen Gründen und ihre Beseitigung erfordern sehr viel mehr Anstrengungen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsmärkte, die

komplexer Intervention bedürfen und auf denen durch Deregulierung oder unzureichende staatliche Maßnahmen neue Probleme entstehen.“

Als Strategien gegen Diskriminierung - so das IAA - sind rechtliche Regelungen ein erster unabdingbarer Schritt. Dieser Ansatz ist insofern erfolgreich, als eklatante Formen von Diskriminierung so verhindert werden können. Daneben erweisen sich Ansätze zur Förderung der Gleichbehandlung bei subtileren Formen von Diskriminierung als erfolgreich. Um das zu unterstützen, gibt es in einigen Ländern Grundsätze bei der öffentlichen Auftragsvergabe, die eine Gleichbehandlung zur Voraussetzung machen. Als wichtig erachtet werden schließlich auch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zur Förderung der Gleichbehandlung.

Der Bericht „Gleichheit bei der Arbeit - ein Gebot der Stunde“ kann über den Buchhandel bezogen werden: ISBN 92-2-712871-9 Preis: 20 Schweizer Franken

## Thesenpapier zur Woche der ausländischen Mitbürger

Interkulturelle Woche  
Woche der ausländischen Mitbürger

„Integrieren statt Ignorieren“ ist das Motto der diesjährigen Woche der ausländischen Mitbürger / Interkulturellen Woche, die vom 28. September bis zum 4. Oktober stattfindet. Zur Vorbereitung hat der Ökumenische Vorbereitungsausschuss als Veranstalter ein Thesenpapier zur Integration veröffentlicht. Darin werden ganz verschiedene Aspekte von Integration angesprochen und Forderungen formuliert, um strukturelle oder rechtliche Hindernisse zu beseitigen.

Eine Forderung ist die Gleichbehandlung von MigrantInnen bei Zugang zum Arbeitsmarkt. Ein gleichrangiger Zugang ist - so das Thesenpapier - „unabdingbare Voraussetzung“, damit Zugewanderte ihre Existenz sichern können und zusätzlich die Sozialsysteme entlastet werden. Als rechtliche Verbesserung wird zum Beispiel ein Ausbau des Territorialprinzips im Staatsangehörigkeitsrecht gefordert. Der ersten Zuwanderergeneration soll bei Nachweis einfacher Deutschkenntnisse ein Angebot zur Einbürgerung unter Hinnahme der doppelten Staatsbürgerschaft gemacht werden.

Insgesamt sieht das Papier Integration „als die angemessene gesellschaftliche Antwort auf Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“.

Das Thesenpapier kann als Faltblatt bestellt werden bei: Ökumenischer Vorbereitungsausschuss zur Woche der ausländischen Mitbürger  
Postfach 16 06 46,  
60069 Frankfurt/ Main  
Tel.: 069/ 23 06 05, Fax: 069/ 23 06 50  
E-Mail: info@woche-der-auslaendisch-en-mitbuerger.de, Internet: www.woche-der-auslaendischen-mitbuerger.de

Das Faltblatt kostet bis 19 Exemplare 0,15 Euro, bis 99 Exemplare 0,10 Euro, ab 100 Exemplare 0,08 Euro pro Stück

## der Osterweiterung

chung, die die Erfahrungen der Süderweiterung ausgewertet. Auch was den „Brain Drain“ - den Abfluss der Hoch-

qualifizierten angeht - ist die Angst vor hohen Zahlen eher unbegründet. Ganz entscheidend aber ist auch hier die wirtschaftliche Entwicklung.

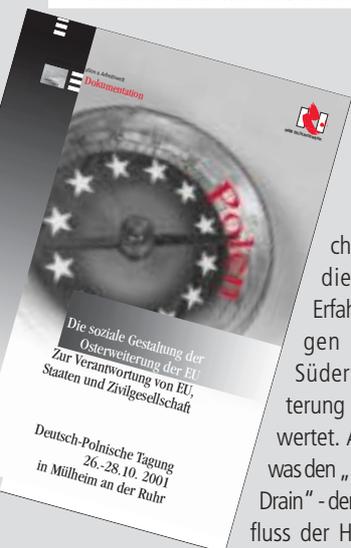
In Polen gibt es neben solchen Befürchtungen auch die Hoffnung, dass sich die Arbeitssituation verbessert. In der Dokumentation wird eine Untersuchung aus dem Jahr 2000 vorge-

stellt, in der die Arbeitsbedingungen in Supermarktketten - allesamt Töchter von Konzernen aus dem Westen - unter die Lupe genommen werden. Die Ergebnisse sind erschreckend: So wurde in 50 Prozent der Ketten der Urlaub verweigert, in 34 Prozent wurden Überstunden nicht oder nur verringert vergütet. Ähnlich schlecht sieht es bei den Arbeitsbedingungen aus. Die Zugehörigkeit zur EU sollte hier eine Angleichung bei den sozialen Standards schaffen, wobei dies auch durch Druck der Gewerkschaften auf EU-Ebene unterstützt werden muss.

Wie soziale Standards gesichert und produktive Arbeitsbeziehungen entwickelt werden können, zeigt das Beispiel VW. Das Unternehmen hat eine Mit-

bestimmung eingeführt, die dem von der EU propagierten europäischen Sozialmodell entspricht. Und um zu zeigen, dass dem Unternehmen die Beteiligung der Gewerkschaften wichtig ist, ist der Personalchef der VW-Niederlassung in Polkowice, Ulrich Pascheke, der Gewerkschaft Solidarnoc bezugehört.

Die Tagungsdokumentation „Die soziale Gestaltung der Osterweiterung der EU - Zur Verantwortung von EU, Staaten und Zivilgesellschaft“ kann bestellt werden bei: Der Setzkasten  
Tel.: 0211/ 40 800 90-0  
Fax: 0211/ 40 800 90-40  
E-Mail: mail@setzkasten.de  
Im Internet kann sie herunter geladen werden unter: [www.migration-online.de](http://www.migration-online.de)



KOMMENTAR

Leo Monz, Leiter des Bereichs  
Migration und Qualifizierung beim DGB Bildungswerk

# Interkulturelles Label

Wer zu Hause seine Türen neu streichen möchte, wird beim Kauf der Farbe unter anderem davon beeinflusst, dass auf der Dose ein Umweltsiegel aufgedruckt ist. Wer seine Arbeit hauptsächlich am Schreibtisch erledigt, wird darauf achten, dass er in einem Stuhl sitzt, dessen ergonomische Qualitäten zertifiziert sind. Wir leben in einer Welt mit Qualitätssiegeln, wovon auch die verschiedenen ISO-Normen zeugen. Warum sollten wir nicht ein interkulturelles Label entwickeln? Das könnte nach außen dokumentieren: Hier ist ein Betrieb, ein Geschäft oder eine Institution, wo sich Angehörige ethnischer Minderheiten wohl fühlen können. Die Frage wurde intern eine Zeit lang diskutiert und vor kurzem erstmals in der Öffentlichkeit vorgestellt.

Natürlich - ein Umweltsiegel ist etwas anderes als ein interkulturelles Label. Es ist zunächst einmal ein symbolischer Akt, der allerdings seine Wirkung hat. Er zeigt nach außen eine bestimmte Haltung an. Und wenn in einer Stadt viele solcher Labels zu sehen wären, würde das nicht nur das äußere Bild verändern. Es ein deutlicher Hinweis und eine Mahnung, dass zum Beispiel Fremdenfeindlichkeit oder Diskriminierung hier nicht erwünscht sind. Dafür gibt es allerdings

eine entscheidende Voraussetzung:

Inhaltlich kann ein interkulturelles Label ganz verschieden gefüllt werden - da sind noch viele Ideen gefragt. Eines aber ist sicher: Es kann nicht so sein, dass das Label vergeben wurde und anschließend kümmert sich niemand mehr darum, was abläuft. Das Interkulturlabel charakterisiert einen Prozess. Wenn zum Beispiel eine Belegschaft eine Selbsterklärung abgibt, Gleichbehandlung durchzusetzen, dann führt zunächst ein Weg der Diskussionen dahin, dies zu tun. Und wenn das Label verliehen wurde, muss daran gearbeitet werden, die dahinter stehenden Inhalte im Alltag umzusetzen. Das Label muss sozusagen täglich neu verdient werden. Da ist es ähnlich wie bei Betriebsvereinbarungen zur Antidiskriminierung. Wenn die nicht im Alltag gelebt werden, sind sie wenig hilfreich. Bei einem Interkulturellen Label müsste deshalb der Träger in regelmäßigen Abständen evaluiert werden, damit das Label gegebenenfalls wieder entzogen werden kann.

Das Label ist im Übrigen wie die Betriebsvereinbarungen kein Ersatz



für Antidiskriminierungsarbeit oder Antirassismuserbeit, sondern ein Instrument dafür. Als solches hat es eine größere Reichweite als Betriebsvereinbarungen.

Wie ein Interkulturelles Label vergeben werden kann, welche Kriterien eingehalten werden müssen - all dies wird im Bereich Migration und Qualifizierung des Bildungswerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes entwickelt - bis hin zu einem bundesweit anerkannten Zertifikat. Wie gesagt: Hier muss erst einmal die Phantasie an die Macht. Ich bin allerdings optimistisch, dass - wenn wir soweit sind - das Label einen Imagegewinn für alle Beteiligten bringt. Ein kleiner Beleg dafür: Der Kölner Oberbürgermeister hat uns in einem Gespräch erklärt, dass es in seiner Verwaltung bei einer Bewerbung positiv bewertet würde, wenn jemand an einem interkulturellen Training teilgenommen hat.

*„ Wir müssen es schaffen, dass ein solches Label als positiv angesehen wird, dass die Menschen ein Aha-Erlebnis haben wie bei einem Produkt auf dem ein Aufkleber vermerkt, dass es bei der Stiftung Warentest mit „sehr gut“ abgeschnitten hat.“*

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit



## Impressum

### Herausgeber

DGB Bildungswerk  
Vorsitzender: Dietmar Hexel  
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich  
Bereich Migration & Qualifizierung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel: 0211-4301-141  
Fax: 0211-4301-137  
migration@dgb-bildungswerk.de  
www.migration-online.de

### Verantwortlich

für den Inhalt: Leo Monz

### Koordination

Klemens Büsch

### Redaktion

Bernd Mansel (Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

### Layout und Satz

Th. Rubbert, Düsseldorf

### Druck und Vertrieb

Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

### Erscheinungsweise

monatlich

### Bestelladresse

Der Setzkasten GmbH,  
Tel.: 0211/4080090-0, Fax: 0211/4080090-40  
E-Mail: mail@setzkasten.de

