

...wenn DrittstaatlerInnen umziehen wollen

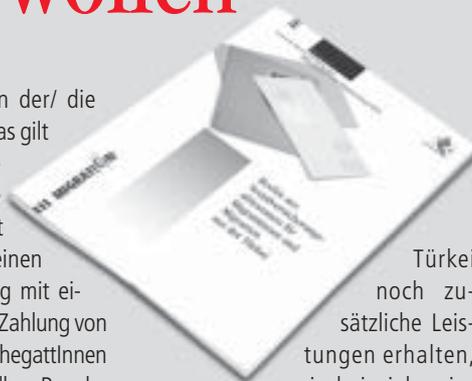
Seit Juni 2003 ist eine EU-Verordnung in Kraft, welche die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 „zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf ArbeitnehmerInnen und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern“ auf Drittstaatsangehörige aus Ländern ausweitet, die sozialrechtliche Vertragsbeziehungen zur EU unterhalten. Sie dürfen sich damit auf EU-Bestimmungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit berufen, wenn sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem der EU-Mitgliedstaaten haben.

So wird in der Verordnung geregelt, dass ein/e ArbeitnehmerIn, der/ die ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, auch Anspruch auf eine mögliche Betriebsrente hat. Diese wird ungekürzt ausgezahlt, gleichgültig in welchem Mitgliedsland

der Europäischen Union der/ die RentnerIn sich aufhält. Das gilt jedoch nicht für DrittstaatlerInnen, die in ihre Heimat zurückgekehrt sind, wenn das Land keinen Sozialversicherungsvertrag mit einem EU-Land hat. Für die Zahlung von Hinterbliebenenrente an EhegattInnen gelten grundsätzlich dieselben Regeln: Sie wird entsprechend der nationalen Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes berechnet. Eine Ausnahme bildet hierbei die Niederlande, in dem dortigen Volkrentensystem gibt es keine Hinterbliebenenrente.

Sonderregelungen gelten für Hinterbliebene, die nicht in den Ländern, in denen der Verstorbene arbeitete, leben, beispielsweise GrenzgängerInnen. Auch Sterbegeld, vom zuständigen Träger des Staates, und Invaliditätsrente, werden ungekürzt gezahlt.

Sonstige private Versicherungen erlöschen spätestens ein Jahr nach der letzten Prämienzahlung. Für türkische MigrantInnen, die durch ein Sozialversicherungsabkommen von 1964 zwischen der Bundesrepublik und der



Türkei noch zusätzliche Leistungen erhalten, wie beispielsweise das Nichtverfallen von privaten Unfallversicherungen, müssen auf diese Leistungen jedoch nicht verzichten. Sie werden nach dem Prinzip behandelt: Bei unterschiedlichen Leistungen und Möglichkeiten haben sie Anrecht auf die vorteilhaftere Regelung.

Allerdings ist aus den Landesversicherungsanstalten zu hören, dass die Umsetzung in die Praxis noch die eine oder andere Frage aufwerfen wird.

Mitteilungen zur Migrationspolitik 14, Rechte aus Sozialversicherungsabkommen für Migrantinnen und Migranten aus der Türkei zu bestellen bei: Der Setzkasten, Fax: 0211/ 40 800 90-40, E-Mail: mail@setzkasten.de, Im Internet unter: www.migration-online.de

Mit Bildungsprogramm 2004

Dieser Ausgabe des Forum Migration ist das Bildungsprogramm 2004 des Bereichs Migration & Qualifizierung im DGB Bildungswerk beigeheftet. Als praktische Jahresübersicht zum Rausnehmen, Aufhängen und Weitergeben nicht nur für Abonnenten des Forum Migration, sondern auch für weitere InteressentInnen.

Jahresabo 12 für 12

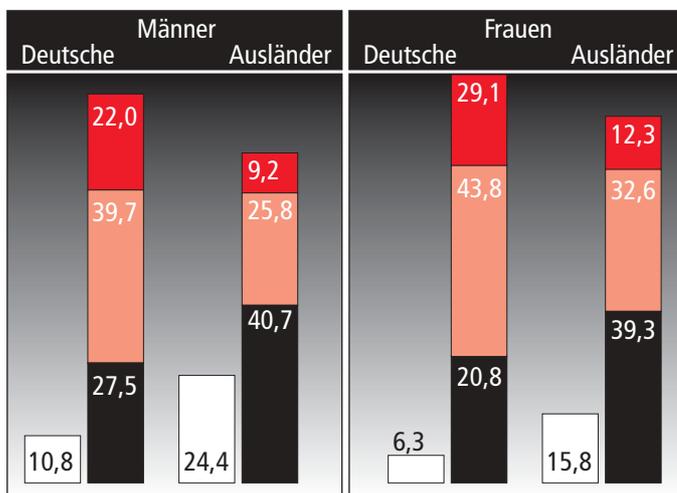
12 Mal im Jahr Informationen, Berichte und Kommentare zu Migration, Integration und Antidiskriminierung für nur 12 Euro. Und zusätzlich kostenlose Fax-Abrufe und Downloads von aktuellen Dokumenten und Materialien.

Sollten Sie noch nicht BezieherIn des Forum Migration sein, so können Sie es abonnieren: telefonisch unter 0211/4301-141, per Mail: migration@dgb-bildungswerk.de, per Fax: 0211/4301-137, per Post: DGB Bildungswerk, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf.

ZAHLENWERK

Quelle: DIW-Wochenbericht 39/03

Schulische Abschlüsse in % 2002



Ohne Hauptschulabschluss Hauptschulabschluss
 Mittlerer Abschluss Hochschulreife



Islam in der Arbeitswelt

In einer Anhörung vor dem Migrationsausschuss des nordrhein-westfälischen Landtags am 26. Juni 2003 in Düsseldorf hat Leo Monz, Leiter des Bereichs Migration und Qualifizierung beim DGB Bildungswerk seine Position zum Thema Islam in der Arbeitswelt vorgestellt. Monz würdigte insbesondere die langjährigen Erfahrungen mit Seminaren zum Thema „Islam in der Arbeitswelt“. In erster Linie dient dieses Projekt dazu, den betrieblichen Akteuren wie Betriebs- und Personalräten, Vertrauensleuten, Personalverantwortlichen sowie Vorgesetzten Informationen über die besonderen Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen muslimischen Glaubens zu vermitteln, sie für interkulturelle Konflikte zu sensibilisieren und ihnen Lösungsmöglichkeiten für die Praxis im Betrieb mit zu geben. Seit 2001 wird das Projekt durch das Land Nordrhein-Westfalen finanziell unterstützt.

Arbeitsmigration, seit Anfang der 60er Jahre, und Flucht hätten im 20. Jahrhundert dazu geführt, dass in Deutschland 3,2 Millionen Menschen islamischen Glaubens, davon zwei Millionen mit türkischem Migrationshintergrund, dauerhaft eingewandert sind. Vor diesem Hintergrund - so die Stellungnahme - rücke nicht nur im privaten Bereich die Frage der Ausübung des muslimischen Glaubens ins Blickfeld, auch in der Arbeitswelt würden und müssten diese Fragen thematisiert werden.

Betrachtet man die Situation von Muslimen auf dem Arbeitsmarkt, lässt sich feststellen, dass ArbeitnehmerInnen der ersten oder zweiten Generation fast ausschließlich in an- oder ungelernten Berufen tätig sind. Viele dieser konjunkturabhängigen Arbeitsplätze sind jedoch in den letzten Jahren durch Einsparungen weggefallen.

Muslimen im öffentlichen Dienst oder im Dienstleistungssektor besitzen Seltenheitswert, auch wenn sich in diesem Bereich ein kleiner Aufschwung beobachten lässt. Hinzu treten vermehrt MigrantInnen mit türkischen Wurzeln als UnternehmerInnen in Erscheinung, die sich als Teil des Mittelstandes etablieren. Der Zugang zum Arbeits- oder Ausbildungsmarkt wird für Muslimen auf Grund von Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, auf deutschen Kulturhintergrund ausgelegte Einstellungstests oder alltäglichen Ressentiments allerdings erschwert.

Größere Konflikte in Bezug auf Muslimen bleiben in der Arbeitswelt weitgehend aus. Das hat verschiedene Ursachen. So ist zu beobachten, dass ArbeitnehmerInnen ihre Religionsausübung nach den Arbeitszeiten ausrichten. Genutzt werden auch die Zeitkonten, die in vielen Industriebetrieben eingeführt wurden. So kann die „Freitagsruhe“ eingehalten werden. Im Dienstleistungsbereich entspinnen sich die Diskussionen fast ausschließlich um das Kopftuch, die Vorurteile hier reichen von „unterdrückten Frauen“ bis hin zu „fanatischen Gläubigen“. Zudem dienen die Mitwirkungsmöglichkeiten im Betrieb - etwa aktives und passives Wahlrecht für die Betriebsräte - der Integration.

Insgesamt - so eine Schlussfolgerung - zeige sich ein hoher Informationsbedarf in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen an den Thematiken der Interkulturellen Öffnung und des Islams. Mit dem Projekt „Islam in der Arbeitswelt“ wird diesem Mangel an Information gezielt entgegengewirkt.

Die Stellungnahme steht als Fax-Abruf bereit: 0211/4301-618

Im Internet kann sie herunter geladen werden unter:
www.migration-online.de/islam-arbeitswelt



Manuel Campos

Sozialattaché in Brasilien

Manuel Campos, der langjährige Leiter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer beim Vorstand der IG Metall, ist seit 1. Oktober 2003 Sozialattaché an der deutschen Botschaft in der brasilianischen Hauptstadt Brasilia.

Campos, der aus der Nähe von Porto stammt, hat Philosophie und Theologie studiert. Im Dezember 1972 muss-

te er Portugal aus politischen Gründen verlassen. Seit April 1974 arbeitete er beim Vorstand der IG Metall. Er hat seine neue Aufgabe in dem Bewusstsein angetreten, dass er in der alten erkennbare Spuren hinterlassen hat. Das in diesem Jahr beschlossene Ausländerförderprogramm der IG Metall trägt entscheidend seine Handschrift.

Die Themen

Seite 1

Rechte aus Sozialversicherungsabkommen

... wenn DrittstaatlerInnen umziehen wollen

ZAHLENWERK

Schulische Abschlüsse in % 2002

Seite 2

Stellungnahme für den nordrhein-westfälischen Landtag
Islam in der Arbeitswelt

Manuel Campos
Sozialattaché in Brasilien

Seite 3

Tagungsdokumentation
Integration als Menschenrecht

ver.di-Bundeskongress
„Cultural Mainstreaming“ als Programm

Integrationsbeauftragte und Wohlfahrtsverbände
Anforderungen an eine moderne Integrationspolitik

Seite 4

KOMMENTAR
von Cornelia Behncke
Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende
Honeywell Bremsbelag GmbH
Chancengleichheit in der betrieblichen Praxis

Sprachverband Deutsch
Eine Ära geht zu Ende

Integration als Menschenrecht

Integration dürfe nicht auf Sprache reduziert werden. In der modernen Arbeitswelt ist die Beherrschung der deutschen Sprache von entscheidender Bedeutung für den Zugang zu qualifizierten Berufen und damit einer gesellschaftlichen Teilhabe nicht nur am Rand. Dies waren zwei Argumente die auf der Tagung „kommen, bleiben, teilhaben - Anforderungen an die Integrationspolitik“ ausgetauscht wurden. Anlass für die Tagung war – nicht zufällig – der UN-Tag der Menschenrechte im Jahr 2002. Die Dokumentation ist jetzt erschienen.

Die Argumente – die wohl beide zutreffend sind – zeigen, dass es beim Thema Integration keine leichten Antworten gibt. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in der öffentlichen Debatte nicht jeder, der sich daran beteiligt, das Interesse der MigrantInnen vor Augen hat.

Als eine politische und gesellschaftliche Aufgabe anerkannt wurde Integration erst zu dem Zeitpunkt, als die Mehrheitsgesellschaft – und nicht nur einige Gruppen in ihr – begriffen hatte, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist. Wenn die Auf-



gabe angegangen wird, muss unterschieden werden – so Jens Herwig vom Bundesamt für Flüchtlinge – zwischen der staatlichen Sphäre mit Gesetzen und Verordnungen, der öffentlichen Sphäre – etwa Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Kultur – und der privaten Sphäre. In den drei Sphären gibt es unterschiedliche AkteureInnen. Erfolgreiche Arbeit ist aber letztlich nur dann möglich, wenn die Mehrheitsgesellschaft sich öffnet – so ein Ergebnis der Tagung. Dann freilich haben die MigrantInnen ihren notwendigen Teil zur Integration einzubringen.

Die Dokumentation „kommen, bleiben, teilhaben - Anforderungen an die Integrationspolitik“ kann bestellt werden bei: Der Setzkasten, Fax: 0211/ 40 800 90-40, E-Mail: mail@setzkasten.de. Im Internet kann sie herunter geladen werden unter: www.migration-online.de

Anforderungen an eine moderne Integrationspolitik

Die in der BAGFW zusammengeschlossenen Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, haben gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marie-Luise Beck, ein Positionspapier zum Thema „Anforderungen an eine moderne Integrationspolitik“ publiziert.

Integration sei ein Leitmotiv der aktuellen migrationspolitischen Debatte. Jedoch solle nicht die Integrationswilligkeit von MigrantInnen im Zentrum dieser Debatte stehen, sondern viel mehr die Integrationsfähigkeit der Gesellschaft. „Wer Integration als bloße Anpassung begreift, die nur die anderen leisten müssen, der führt die Diskussion in die Sackgasse“, so Beck.

Basis für eine erfolgreiche Integrationspolitik sei die Herstellung von Chancengleichheit, jedoch sollte das Ziel die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sein. Integration sei ein gesellschaftlicher Prozess der jeden tangiere.

Das Positionspapier bekommt man im Internet unter der Adresse www.integrationsbeauftragte.de/aktuell/anforderungen.pdf oder bei der Materialbestellung unter der Faxnummer 0 18 88 555 49 34.

hat der Kongress beschlossen, MigrantInnen ab 2007 satzungsgemäß als Personengruppe anzuerkennen, was innergewerkschaftlich weit gehende Rechte mit sich bringt.

„Cultural Mainstreaming“ als Programm

Im Oktober 2003 fand in Berlin der erste ver.di Bundeskongress statt. Auf Grund des § 67 („Ausländische ArbeitnehmerInnen“) der Satzung hatte der Kongress das „Cultural Mainstreaming“-Konzept verabschiedet. Eingebracht wurde der Antrag von der ver.di Landesbezirkskonferenz NRW. Durch die in der Vergangenheit gebildeten Abteilungen für die Bedürfnisse von MigrantInnen, ist die Integration jener zu einem Spezialthema von wenigen ExpertInnen geworden. Diesem Trend entgegen stellt sich das Konzept des „Mainstreaming“, welches die Probleme bestimmter Zielgruppen als Querschnittsaufgabe betrachtet.

Ziel ist es laut Antrag, die Ehren- und Hauptamtlichen in ver.di für die Probleme von MigrantInnen zu sensibilisieren. Um das „Cultural Mainstreaming“-Projekt umzusetzen, seien spezielle, von Fachleuten moderierte, Fortbildungen notwendig. Die Aufgaben von Abteilungen, die sich in der Vergangenheit mit MigrantInnen-Fragen beschäftigt haben, werden dahingehend umstrukturiert,

dass sie nun für die gesamte Organisation zur Verfügung stehende ExpertInnen des „Cultural Mainstreaming“ darstellen. Zusätzlich wird die gesamte ver.di-Bildungsarbeit dahingehend geprüft, ob genügend Angebote für MigrantInnen vorhanden sind. Außerdem muss das Bildungsangebot besser auf Bedürfnisse von MigrantInnen abgestimmt werden. Das „Cultural-Mainstreaming“-Prinzip ist auf alle Planungen, Projekte und Entscheidungen innerhalb ver.dis anzuwenden, sei es in der Tarif- und Einstellungspolitik oder bei der Bildung ehrenamtlicher Gremien.

Seinen Ursprung hat der Antrag in Nordrhein-Westfalen. Gleich nach der Gründung wurde bei ver.di NRW Süd eine Projektgruppe zum Thema Migration gebildet, die einen Antrag zum „Cultural Mainstreaming“ vorbereitete. Dieser wurde dann im November 2002 von ver.di NRW Süd und Anfang dieses Jahres von der Landesbezirkskonferenz beschlossen. Ursprünglich sollte der Antrag als Material weitergeleitet werden,

weil die Mitglieder zu wenig mit dem Thema vertraut seien. Erst nach einer Genrede von Wolfgang Gröf, Vorsitzender von ver.di NRW Süd und Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Friedrich-Ebert-Stiftung, wurde der Antrag einstimmig angenommen.

Von der Beschlusslage in der Gesamtorganisation her ist ver.di nun durch das „Cultural-Mainstreaming“-Projekt, neben der IG Metall und deren „Ausländerförderprojekt“, unter den DGB-Gewerkschaften wohl am weitesten fortgeschritten, findet Gröf.

Neben dem „Cultural Mainstreaming“



KOMMENTAR

Cornelia Behncke
Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Honeywell Bremsbelag GmbH

Chancengleichheit in der betrieblichen Praxis

Nicht erst seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 gibt es Möglichkeiten, um im Betrieb die Chancengleichheit aller Beschäftigten umzusetzen. Es gehört zu den Aufgaben der Betriebsräte - aber die meisten Betriebsratsmitglieder setzen sich vorrangig für die Themen ein, die sie selbst interessant finden. Wenn keine MigrantInnen im Betriebsrat sind, müssen sich von daher andere KollegInnen engagieren und den Betriebsrat auffordern, die Gleichstellung im Betrieb sicher zu stellen. Zum Beispiel wird der Betriebsrat nach § 99 BetrVG bei Einstellungen und bei der Besetzung von Stellen angehört und dann könnte der Betriebsrat der Maßnahme widersprechen, wenn jemand benachteiligt wird.

Bei der Honeywell Bremsbelag GmbH gibt es mehrere Betriebsvereinbarungen, die genutzt werden können, um die Gleichbehandlung sicher zu stellen und eine Betriebs-

vereinbarung gegen Diskriminierung und Mobbing ist in Arbeit. Es sind Regelungen für den Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen getroffen worden. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unmissverständlich auf Betriebsversammlungen klargestellt, dass Diskriminierung im Betrieb nicht geduldet wird: Auch bei sogenannten kleineren Vorfällen muss den Beteiligten klar gesagt werden, dass diskriminierendes Verhalten zu einer Kündigung führt. Besonders wichtig ist es aber, das Bewusstsein der Beschäftigten zu trainieren, damit die Bereitschaft wächst, sich mit anderen kulturellen Verhaltensweisen zu beschäftigen.

Oft gibt es Konflikte, die nichts mit der unterschiedlichen Herkunft zu tun haben. Der Zusammenhang, in dem das Wort Diskriminierung am häufigsten gehört wurde, ist einfach ausgedrückt folgender: „Ein Deutscher hat etwas gegen einen Ausländer“. Damit sind



sich viele KollegInnen nicht bewusst, dass schon jede Verallgemeinerung im Bezug auf die Ursprungsnationalität eine Diskriminierung ist. Wenn ich einen Konflikt mit meinem Gegenüber habe, ist es egal, welcher Nationalität oder Religion er angehört. Entweder habe ich den Wunsch, den Konflikt zu lösen oder ich will es nicht, aber die Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe oder auch nur eine andere Weltanschauung sind nicht der Grund für den Konflikt. Und oft werden einfach nur Missverständnisse nicht geklärt und führen dann zu einem schlechten Gefühl, das, wenn es nicht geklärt wird, zu Ausgrenzung führen kann.

Sprachverband Deutsch

Eine Ära geht zu Ende

Auf der Internetseite des Sprachverbands ist unter dem Stichwort „Aktuelles“ zu finden: „Zur Zeit wird in der Geschäftsstelle des Sprachverbands das Mobiliar abgeholt. Unsere Arbeit ist damit eingestellt.“

Knapp 30 Jahre hat der 1974 gegründete Sprachverband Deutsch e. V. im Auftrag der Bundesregierung und über Länderprogramme Sprachkurse für in

Deutschland lebende ausländische ArbeitnehmerInnen und deren Familienangehörige durchgeführt.

Im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes war vorgesehen, dass die Sprachkurse vom Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFI) - bzw. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das aus dem BAFI hervorgehen sollte - organisiert

werden. Nach dem vorläufigen Scheitern des Zuwanderungsgesetzes wurde der Sprachverband beauftragt, die Kurse bis zum 30. September 2003 weiterzuführen, die Entscheidung den Sprachverband zu schließen, wurde aber nicht revidiert.

Eine erfolgreiche Arbeit ist damit beendet.

Gefördert durch:



Bundesministerium des Innern



Bundesamt

Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge



Impressum

Herausgeber

DGB Bildungswerk

Vorsitzender: Dietmar Hexel

Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

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

Zuschriften/Kontakt

DGB Bildungswerk

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

