

PARTIZIPATION STATT AUSGRENZUNG

1. Zwischenbericht zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans

Handlungsfelder und Aktivitäten gewerkschaftlicher Integrationspolitik



Impressum:

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
D-10178 Berlin

Annelie Buntenbach VB 04
Ingrid Sehrbrock VB 02

Federführung: Volker Roßocha, Bereich Migrations- und Antirassismuspoleitik (VB 04)
Mitarbeit: Bereiche Europapolitik (VB 01), Bildung, Qualifizierung und Forschung (VB 02),
Mitbestimmung und Unternehmenspolitik (VB 03), Arbeitsmarktpolitik (VB 04)

Berlin, Juli 2008

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Vorbemerkungen	4
II. Handlungsfelder und Aktivitäten	6
1. Sicherer Aufenthaltsstatus – Voraussetzung für nachhaltige Integration	6
2. Partizipation von Migrantinnen und Migranten durch aktive Interessenvertretung	11
2.1. Gleiche Rechte – Mitgliedschaft in den Gewerkschaften	11
2.2. Migrantinnen und Migranten – aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter	12
2.3. Partizipation durch betriebliche Mitbestimmung	14
2.4. Förderung der Integration - gewerkschaftliche Bildung, Beratung und Information	15
2.5. Zwischenfazit: Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Partizipation von Migrantinnen und Migranten	18
3. Partizipation in Bildung und Ausbildung	20
3.1. Elementarbereich	23
3.2. Schule	24
3.3. Übergang von Schule in den Beruf	25
3.4. Berufliche Ausbildung	28
3.5. Zwischenfazit: Teilhabechancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Bildung und Ausbildung	35
4. Partizipation in der Arbeitswelt	36
4.1. Übergang in den Beruf – die zweite Schwelle	38
4.2. (Wieder)Eingliederung in den Arbeitsmarkt	39
4.3. Förderung von Integration und Gleichbehandlung – Aufgabe für Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung	43
4.4. Berufliche und betriebliche Weiterbildung	46
4.5. Zwischenfazit: Partizipation in der Arbeitswelt	48
5. Partizipation in der Gesellschaft	50
5.1. Beteiligung an der demokratischen Willensbildung	51
5.2. Einbürgerung als Teil des Integrationsprozesses fördern	52
5.3. Maßnahmen zur gesetzlich geregelten sprachlichen Integration	54
5.4. Zwischenfazit: Gesellschaftliche Integration bedarf mehr als nur Sprachförderung	55
6. Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz – Förderung der Gleichbehandlung	55
III. Resümee und Ausblick	62
IV. Anhang	69
Übersichten	70
Literaturverzeichnis	71

I. Vorbemerkungen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften setzen sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in Gesellschaft, Bildung und Arbeitswelt ein. Fast unmittelbar nach Abschluss der Anwerbeabkommen haben sie sowohl in den Betrieben als auch überbetrieblich begonnen, die Interessen der Arbeitsmigranten aufzugreifen und sie in ihren politischen Forderungen und bei ihren Aktivitäten auf betrieblicher, tariflicher und gesellschaftlicher Ebene zu berücksichtigen.

Von besonderer Bedeutung für die Gewerkschaften waren und sind:

- die gleichberechtigte Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft unabhängig von der Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und kultureller und sprachlicher Herkunft,
- das aktive und passive Wahlrecht bei den Betriebs- und Personalratswahlen sowie deren aktive Förderung,
- die Gleichbehandlung im Arbeits- und Zivilrecht unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus sowie die Bekämpfung von Diskriminierungen insbesondere im Arbeitsleben,
- die Sicherung eines langfristigen Aufenthaltsrechts für die Drittstaatsangehörigen und ihrer Familien,
- die Einbürgerung, auch unter Beibehaltung der bisherigen Staatsangehörigkeit, als Bestandteil des Integrationsprozesses und
- die Förderung der sprachlichen und beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen der Migrantinnen und Migranten.

Bereits im Rahmen der Unabhängigen Kommission Zuwanderung haben sie sich für eine nachhaltige Integrationsförderung und für die Beseitigung von Integrationshindernissen eingesetzt. Gleichwohl mussten sie feststellen, dass nur ein Teil der Empfehlungen der Kommission von der Bundesregierung aufgegriffen wurde.

Im Vorfeld des ersten Integrationsgipfels 2006 hat der DGB-Bundeskongress 2006 die gewerkschaftlichen Auffassungen und Positionen in einem Beschluss „Aktionsplan für Integration und Chancengleichheit“¹ verabschiedet. Darin werden gewerkschaftliche Leitlinien festgeschrieben, u.a. zum zweiseitigen Integrationsprozess, zur Integration in Bildung und Ausbildung, zur sprachlichen Integration und zur Gleichbehandlung. Die Beschlüsse des DGB-Bundeskongresses waren Grundlage für die Mitarbeit des DGB und der Gewerkschaften beim Integrationsgipfel 2006 und bei der Entwicklung des Nationalen Integrationsplans.

Nach Auffassung des DGB und seiner Gewerkschaften sind neben den aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen die Schaffung gleicher Chancen in Bildung, Ausbildung und im Berufsleben wichtige Bausteine für eine eigenständige Lebensführung und die gesellschaftliche Integration. Von daher haben der DGB und die Gewerkschaften ihre Kompetenzen und Erfahrungen in die Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ eingebracht². Der DGB und die Gewerkschaften waren in der AG vertreten durch Annelie Buntentbach (DGB), Michael Vassiliardis (IG BCE), Marianne Demmer (GEW) und Wolfgang Rhode (IG Metall).

¹ Zusätzlich verabschiedet wurden der Antrag der IG Metall „Integrationsförderung“ sowie im Hinblick auf die Integration in Bildung die Anträge „Bildungspolitik 2006 – 2010: Das Recht auf Bildung für alle Menschen Wirklichkeit werden lassen“, „Eine gute Schule für alle“ und „Die Würde des Menschen ist unantastbar – Alle Mitnehmen – Keine/n zurücklassen – Niemanden vergessen“. Siehe auch Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt des DGB Bildungswerks: „Die Würde des Menschen ist unser Maßstab. Beschlüsse und Reden des 18. DGB-Bundeskongress 2006“

² Gewerkschaftliche Positionspapiere wurden zu den Themen Integration und berufliche Ausbildung, Arbeitsmarktintegration und Sicherung des Aufenthaltsstatus in die Diskussion der Arbeitsgruppe eingebracht.

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe war geprägt von einem sachlichen und ergebnisorientierten Klima und wurde unterstützt vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter konnten auf die Unterstützung von Beschäftigten des DGB und der beteiligten Gewerkschaften zurück greifen.

Anders als andere für die Arbeitsgruppen hat das BMAS deutlich gemacht, dass die Ergebnisse der Diskussionen und die eingebrachten Thesenpapiere dokumentiert und veröffentlicht werden³. Der DGB und die Gewerkschaften sahen darin einen wichtigen Schritt, die Öffentlichkeit in die integrationspolitische Debatte einzubeziehen. Gleichzeitig erleichterte die Dokumentation auch die Suche nach notwendigen Kompromissen, da die Teilnehmenden über die Vorstellungen der Bundesregierung hinausreichenden Vorstellungen zu den Themen und Zielen hatten.

Die Gewerkschaften und der DGB haben sich verpflichtet, im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Ressourcen, ihre Integrationsanstrengungen auszubauen und weiter zu entwickeln.

In den folgenden Kapiteln werden die integrationsfördernden Aktivitäten des DGB und der Gewerkschaften in den verschiedenen Handlungsfeldern dargestellt. Dabei wird Bezug genommen auf die bei der Entwicklung des Nationalen Integrationsplans eingegangenen Selbstverpflichtungen. Dargestellt werden darüber hinaus weitere für eine nachhaltige Integrationspolitik relevante Maßnahmen und Aktivitäten.

Einbezogen werden auch die Maßnahmen des Bildungswerks des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Im Jahr 2001 wurde dort der Bereich Migration & und Qualifizierung als eigenständiger Arbeitsbereich eingerichtet. Mit einem interdisziplinären, mehrsprachigen Team werden arbeitsweltbezogene Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebote für gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren entwickelt.

³ BMAS: Dokumentation des Beratungsprozesses

II. Handlungsfelder und Aktivitäten

1. Sicherer Aufenthaltsstatus – Voraussetzung für nachhaltige Integration

Eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in Gesellschaft, Bildung und Beschäftigung ist eine sichere Aufenthaltsperspektive und ein Aufenthaltsstatus, der einen gleichrangigen Zugang zum Beschäftigungssystem ermöglicht. Zwar ist ein Großteil der ausländischen Staatsangehörigen, die in Deutschland geboren oder über lange Jahre hier ansässig sind⁴, hinsichtlich des Zugangs zu Bildung und Beschäftigung deutschen Staatsangehörigen gleich gestellt. Gleichwohl sind rund 1,8 Millionen ausländische Staatsangehörige auf einen befristeten Status und etwas mehr als 200.000 sind ohne Titel auf eine Duldung oder Gestattung angewiesen. In der integrationspolitischen Debatte, die vornehmlich Menschen mit dauerhaften Aufenthaltsstatus in den Blick nimmt, bleibt sowohl die Gruppe der „nur“ Geduldeten und die Gruppe der Statuslosen unberücksichtigt.

Der Aufenthaltsstatus beeinflusst die Teilhabemöglichkeiten in Bildung und Ausbildung sowie die Arbeitsmarktintegration. Die Arbeitsgruppe 3 des Nationalen Integrationsplans hat auf Basis verschiedener Thesepapieren (DGB, Caritas, Prof. Gogolin und Rechtsgutachten der GEW) am 9. März 2007 die Wirkungen diskutiert. Die mit dem Aufenthaltsstatus verbundene Problematik findet sich zwar im Dokumentenband zur Arbeitsgruppe 3 wieder, im NIP dagegen wurde sie ausgespart. Nur bei der Beschreibung des Auftrages der Arbeitsgruppe 3 und in der Einführung zur Arbeitsgruppe 4 finden sich Hinweise auf den Zusammenhang zwischen den rechtlichen Bestimmungen und der Integrationspolitik bzw. an den rechtlichen Rahmenbedingungen⁵.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Eine umfassende Integrationspolitik bedarf auch eines entsprechenden rechtlich-organisatorischen Rahmens, ausländer- und sozialrechtliche Hürden, die die Realisierung von Maßnahmen des Nationalen Integrationsplans erschweren oder verhindern, werden zu überprüfen sein.

(Quelle: NIP, Seite 62)



Ein nationaler Integrationsplan, der für sich in Anspruch nimmt, zur nachhaltigen Integration beitragen zu wollen, muss – nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften – sowohl die rechtlichen wie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen. Gemeinsam mit einigen weiteren Organisationen hat der DGB den zweiten Integrationsgipfel am 12. Juli 2007 zum Anlass genommen, öffentlich auf den Missstand aufmerksam zu machen und insbesondere die integrationshemmenden Vorschriften des, zuvor vom Bundestag verabschiedeten „Richtlinienumsetzungsgesetzes“, zu kritisieren.

⁴ Von den rund 6,75 Millionen ausländischen Staatsangehörigen lebten zum 31.12.2006 rund 3,77 Millionen bereits länger als 10 Jahre in Deutschland.

⁵ In der Einführung zu AG 4 heißt es: „Das weitgehende Ausklammern ausländerrechtlicher Fragestellungen aus den Arbeiten am Nationalen Integrationsplan wurde in der Arbeitsgruppe 4 von vielen bedauert und aus den Reihen der nichtstaatlichen Teilnehmenden wiederholt kritisiert. Aus ihrer Sicht wären insbesondere vertiefte Erörterungen und Bewertungen der im Rahmen der Arbeiten am ‚Richtlinienumsetzungsgesetz‘ diskutierten Änderungen des Ausländerrechts wünschenswert gewesen. Einige merkten an, ein nationales Integrationskonzept müsse auch und gerade die Migrantinnen und Migranten in den Blick nehmen, die nur geduldet und gar illegal in Deutschland aufhältig seien.“

Zugang zu Bildung – nicht für alle Migrantinnen und Migranten

Kinder aus Flüchtlingsfamilien, deren Aufenthaltsstatus nicht geklärt ist, und Kinder von Statuslosen sind erheblichen Teilbehindernissen im Bildungsbereich ausgesetzt. So werden Kinder aus Flüchtlingsfamilien immer noch nicht in allen Bundesländern von der Schulpflicht erfasst und sind in drei Bundesländern vom Schulbesuch ausgeschlossen. Statuslose, die ihre Kinder in einer allgemeinbildenden Schule anmelden, stehen in der Gefahr, dass die Schulleitungen den fehlenden Status der Ausländerbehörde melden. Von daher bleiben sie aus Angst vor Entdeckung und möglicher Abschiebung der Schule fern.

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass die Bundesregierung ihren Vorbehalt gegenüber dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes zurücknehmen muss⁶ und allen Kindern – unabhängig vom Status – den Zugang zur schulischen Ausbildung einräumen müssen. Nach Auffassung der Gewerkschaften dürfen zudem in Bildungseinrichtungen Beschäftigte nicht länger verpflichtet werden, Informationen über den Aufenthaltsstatus abzufragen, um diese an die Ausländerbehörden weiterzuleiten. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat ihre Forderungen gegenüber dem Bundesinnenminister im Februar 2008 deutlich gemacht.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften teilen die Auffassung der Arbeitsgruppe, allen Kindern und Jugendlichen – unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status – einen uneingeschränkten Zugang zu Bildungseinrichtungen zu gewähren.

(Quelle: NIP, Seite 69)

In diesem Zusammenhang ist auch der Prüfauftrag „Illegalität“ aus der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005 und der vom Bundesinnenministerium erstellte Bericht „Illegal aufhältige Migranten in Deutschland – Datenlage, Rechtsgrundlage, Handlungsoption“ von Bedeutung. Darin vertritt das BMI die Auffassung, dass die Übermittlungspflicht weiterhin erforderlich ist. Darüber hinaus bestehe im Hinblick auf den Zugang zu Bildung – wegen der Zuständigkeit der Länder – und im Bereich der Erwerbstätigkeit kein Handlungsbedarf. Im Widerspruch zu der Position des BMI sehen der DGB und die Gewerkschaften in den genannten Bereichen die Notwendigkeit zur Veränderung und Klarstellung der rechtlichen Bestimmungen.

Zugang zur beruflichen Ausbildung – Verbesserungen für geduldete Jugendliche

Zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung im Dualen System bedürfen ausländische Jugendliche aus Drittstaaten einer Aufenthaltserlaubnis, die den Zugang zur Beschäftigung erlaubt; sind sie im Besitz eines Daueraufenthaltstitels, so können sie eine Ausbildung ohne weitere Einschränkungen aufnehmen. Grundsätzlich bedarf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Auszubildende einer Zustimmung der Bundesagentur, die nur nach einer Arbeitsmarktprüfung erteilt

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass ausländische Jugendliche unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus einen gleichrangigen Zugang zum Berufsbildungssystem erhalten. Sie beraten und informieren Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte über die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System.

(Quelle: NIP, Seite 76)

⁶ In der Vorbehaltserklärung zum Abkommen heißt es: Die Konvention darf nicht in der Weise interpretiert werden, dass sie die unrechtmäßige Einreise von Fremden auf das Staatsgebiet der Bundesrepublik Deutschland oder ihren unrechtmäßigen Aufenthalt erlaubt. Darüber hinaus darf keine Bestimmung so interpretiert werden, dass sie bedeutet, dass sie das Recht der Bundesrepublik Deutschland einschränkt, Gesetze und Regelungen im Hinblick auf die Einreise von Fremden und im Hinblick auf ihre Aufenthaltsbedingungen zu erlassen, einschränkt oder eine Unterscheidung zwischen der eigenen Staatsangehörigen und Ausländern zu machen.

wird. In der Beschäftigungsverfahrensverordnung (§ 8) wird eine Besserstellung für Jugendliche vorgenommen, die vor dem 18. Lebensjahr eingereist sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. Sie bedürfen keiner Zustimmung durch die Bundesagentur, wenn sie im Inland einen Schulabschluss erworben oder an einer Berufsvorbereitung teilgenommen haben oder wenn sie eine staatlich anerkannte Berufsausbildung aufnehmen.

Da diese Regelung den Besitz einer Aufenthaltserlaubnis voraussetzt, gilt sie nicht für geduldete Jugendliche. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum „EU-Richtlinienumsetzungsgesetz“ hat der DGB die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung vorgeschlagene Veränderung der Beschäftigungsverfahrensverordnung begrüßt. Danach bedarf die Zustimmung der Bundesagentur keiner Arbeitsmarktprüfung, wenn der Jugendliche sich länger als vier Jahre ununterbrochen und geduldet in der Bundesrepublik Deutschland aufgehalten hat. Ein Großteil der rund 15.000 geduldeten Jugendlichen profitiert wegen der langen Aufenthaltszeiten von dieser Neuregelung.

Aufenthaltsstatus beeinträchtigt die Arbeitsmarktintegration – Verbesserungen für Geduldete

Geduldeten Drittstaatsangehörigen kann nach einem Jahr Wartezeit die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden, allerdings nur nach vorhergehender Arbeitsmarktprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit. Dies gilt auch für Asylbewerberinnen und Asylbewerber, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist. Voraussetzung ist, dass die Ausländerbehörde keine Versagensgründe nach § 11 der Beschäftigungsverfahrensverordnung sieht. Die Erfahrungen mit der Umsetzung der Regelungen zeigten jedoch, dass die Ausländerbehörden diese weit auslegen, so dass es gar nicht zu einem Zustimmungsverfahren durch die Bundesagentur kommt. In der Folge sahen sich Betriebe nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes 2005 gezwungen, auch langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kündigen.

Gewerkschaften und Flüchtlingsorganisationen fordern seit langem eine umfassende Bleiberechtsregelung für langjährig geduldete Drittstaatsangehörige und Verbesserungen beim Arbeitsmarktzugang⁷. Demgegenüber sah das Bundesinnenministerium im Evaluierungsprozess zum Zuwanderungsgesetz 2006 keinen Handlungsbedarf.

Nicht durchgesetzt werden konnte zwar eine Veränderung des § 11 BeschVerfV, gleichwohl wurde auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine Herabsetzung der so genannten Vorbeschäftigungszeiten vorgenommen. Nach der Änderung des § 10 BeschVerfV, kann nunmehr auch Geduldete, die sich vier Jahre in Deutschland aufgehalten haben, die Zustimmung zur Aufnahme einer Beschäftigung ohne vorherige Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Die vom DGB unterstützten EQUAL-Projekte haben deutlich gemacht, dass eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und geduldeten Drittstaatsangehörigen möglich ist, sofern die aufenthaltsrechtlichen Hindernisse abgebaut werden. Daher setzen sich der DGB und die Gewerkschaften für eine umfassende Bleiberechtsregelung ein, die unabhängig von der Sicherung des Lebensunterhalts einen sicheren Aufenthalt und einen gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt.

(Quelle: NIP, Seite 83)

Trotz der im Rahmen des „EU-Richtlinienumsetzungsgesetzes“ eingeführten Altfallregelung für langjährig in Deutschland geduldete Drittstaatsangehörige bleibt die Forderung nach einer umfassenden Bleiberechtsregelung auf der Agenda des DGB und der Gewerkschaften. Denn durch die Altfallregelung, die insbesondere nach Intervention der Bundesländer und des Bundesinnenministers eingeschränkt wurde, erhält nur ein geringer Teil der Geduldeten die Chance auf eine Aufenthaltserlaubnis.

⁷ Siehe auch Thesenpapier „Integration braucht sicheren Aufenthaltsstatus“ des DGB für die Sitzung der AG 3 des NIP am 9. März 2007

Rechtsunsicherheit bei den Anwendern führt zur Benachteiligung

Unternehmen und Betriebe stehen bei Bewerbungen um eine Arbeitsstelle häufig vor der Frage, darf ein Drittstaatsangehöriger, der ansonsten alle beruflichen Anforderungen erfüllt, eingestellt werden. Mit dem Aufenthaltsgesetz 2005 wurde eine Vielzahl von Regelungen für einzelne Gruppen von Drittstaatsangehörigen eingeführt, mit denen das „EU-Richtlinienumsetzungsgesetz“ noch weiter verkompliziert wurde. Selbst im Arbeitsrecht versierte Personalverantwortliche sind vielfach unsicher hinsichtlich der Anwendung der Regelungen im Aufenthaltsgesetz und der Beschäftigungsverordnungen. Das gilt im übrigen auch für die Ausländerbehörden, die bei der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für neu einreisende Drittstaatsangehörige die Bestimmungen der Beschäftigungsverordnung berücksichtigen und die darin enthaltenen Tätigkeitsdefinitionen beurteilen müssen.

Insbesondere nach Inkrafttreten des „EU-Richtlinienumsetzungsgesetzes“ erhalten die Arbeitsagenturen, aber auch nichtstaatliche Beratungsstellen und auch der DGB immer wieder Anfragen, die sich auf die Konsequenzen für die Arbeitsaufnahme oder Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen beziehen⁸. Problematisch sind die Rechtsunsicherheit und die komplizierten Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis auch im Bewerbungsverfahren. Viele Personalverantwortliche scheuen den Aufwand und/oder berücksichtigen Drittstaatsangehörige im Einstellungsverfahren nur, wenn ein gleichrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt nachgewiesen wird.

Wie im Bezug auf den Zugang zur beruflichen Ausbildung fehlen auch für den Arbeitsmarktzugang verständliche Informationen für die betrieblichen Anwenderinnen und Anwender. Auch wenn der DGB und die Gewerkschaften in Seminaren und Schulungen für Betriebs- und Personalräte über die Neuregelungen informieren und aktuell in einer Mitteilung zur Migrationspolitik⁹ die Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnung erläutern, so bleibt die Bundesregierung gefordert, erstens die Anwendungshinweise zu überarbeiten und entsprechendes Informationsmaterial für Betriebe und Unternehmen zu entwickeln.

Zwischenfazit: Gesellschaftliche und ökonomische Integration setzt sicheren Aufenthaltsstatus voraus

Ein sicherer Aufenthaltsstatus ist aus integrationspolitischer Perspektive eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in Gesellschaft und Arbeitsleben. Die Motivation zur Teilnahme an Maßnahmen zur sprachlichen und beruflichen Integration wird negativ beeinflusst, wenn – aufgrund eines befristeten Aufenthaltsstatus – die Gefahr von Nichtverlängerung oder Abschiebung besteht.

Einige Gruppen von Drittstaatsangehörigen haben zudem keinen Anspruch auf Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen. Dies gilt für Geduldete beim Zugang zu Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Aber auch der Zugang zu Leistungen und Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik ist beschränkt. Unterschiedliche Rechtsauffassungen gibt es immer noch im Hinblick auf den Anspruch auf Leistungen nach SGB II¹⁰.

Nach wie vor hat nur ein kleiner Teil der rund 200.000 langjährig geduldeten Drittstaatsangehörigen eine Chance auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis. Sie scheitern an den weitreichenden Voraussetzungen, die nach der so genannten Altfallregelung erfüllt sein müssen. Gleichwohl zu begrüßen sind die Verbesserungen in der Beschäftigungsverfah-

⁸ Bei einer Anfrage aus einer Personalabteilung eines mittelständischen Betriebes musste der Betrieb überzeugt werden, dass nach dem Inkrafttreten des Gesetzes keine neuen Bescheinigungen für die Arbeitserlaubnis aller ausländischen Beschäftigten des Betriebes erforderlich sind.

⁹ DGB-Bundesvorstand: Mitteilungen zur Migrationspolitik - Regelungen des Aufenthaltsgesetzes zur Erwerbstätigenzuwanderung, Berlin, Juli 2008

¹⁰ Verschiedene Gerichte interpretieren die §§ 7 und 8 des SGB II, nach denen Anspruch auf Leistungen nur dann bestehen, wenn Drittstaatsangehörige ihren gewöhnlichen Wohnsitz in Deutschland haben und ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung „erlaubt werden könnte“ in unterschiedlicher Weise.

rensverordnung, die Jugendlichen und Erwachsenen einen leichteren Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung ermöglichen.

Zielgruppe der Maßnahmen des Nationalen Integrationsplans sind vornehmlich Menschen mit Migrationshintergrund, die über einen gesicherten Aufenthaltsstatus verfügen. Der DGB und die Gewerkschaften haben im Prozess zur Entwicklung des NIP deutlich gemacht, dass – unter Berücksichtigung grundlegender Menschenrechte – auch Personen mit einem unsicheren Status oder Statuslose einen Anspruch auf Teilhabe, z.B. bei Bildung und Gesundheitsversorgung, haben. Zur Entwicklung einer nachhaltigen Integrationspolitik, die mit dem NIP nicht abgeschlossen ist, müssen auch diese Migrantinnen und Migranten und ihre ökonomische und gesellschaftliche Situation einbezogen werden.

Für eine Arbeitsmarktintegration problematisch wirken sich auch die vielfältigen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverordnungen aus. Sie können, wie einige Beispiele zeigen, auch zur Ausgrenzung von Drittstaatsangehörigen im Bewerbungsverfahren führen. Notwendig sind daher nicht nur klarere gesetzliche Regelungen, sondern auch verständliche Informationen für die betrieblichen Anwenderinnen und Anwender.

Da die Bundesregierung bei der Entwicklung des Nationalen Integrationsplans – entgegen der Forderungen aus Gewerkschaften, Wirtschaft und Verbänden – die Frage der rechtlichen Rahmenbedingungen ausgeblendet hat, können die im NIP vorgeschlagenen Maßnahmen nur eingeschränkte Wirkungen für eine nachhaltige Integration entfalten.

Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften muss die in der Arbeitsgruppe 3 (Seite 62) formulierte Überprüfung des rechtlich-organisatorischen Rahmens für die Integrationsförderung in einem neuen Evaluierungsprozess umgesetzt werden. Anders als 2006 sollte diese aber nicht aus dem Blickwinkel des Ausländerrechts erfolgen, sondern Ziel muss sein, die Regelungen anhand der Ziele des NIP zu überprüfen.

2. Partizipation von Migrantinnen und Migranten durch aktive Interessenvertretung in den Gewerkschaften

2.1. Gleiche Rechte – Mitgliedschaft in den Gewerkschaften

Seit Gründung des DGB im Jahr 1949 sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Staatsangehörigkeit, Herkunft und Aufenthaltsstatus in den Gewerkschaften vertreten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die keine Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis besitzen. Die Gewerkschaften schließen aber Personen von der Mitgliedschaft aus, die durch ihr Handeln die demokratische Grundordnung bekämpfen oder Mitglied einer rechtsextremen, ausländerfeindlichen oder verfassungsfeindlichen Organisation oder Partei sind¹¹.

Die Satzungen aller Gewerkschaften sehen keine Unterscheidungen, hinsichtlich der Beteiligungsrechte von Mitgliedern mit einer deutschen oder ausländischen Staatsangehörigkeit vor. Diesem Grundsatz folgend verzichten einige (aber nicht alle) Gewerkschaften seit Anfang der 1990er Jahre bei der Erhebung von Mitglieder-daten auf das Merkmal der Staatsangehörigkeit. Aufgrund sozialwissenschaftlicher Untersuchungen und der Erhebungen der IG Metall und der IG BCE kann gefolgert werden, dass rund acht Prozent aller in DGB-Gewerkschaften organisierten Mitglieder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften fördern die Partizipation von Migrantinnen und Migranten in Betrieben und Verwaltungen und unterstützen die Beschäftigten, unabhängig von Nationalität und Herkunft, bei der Durchsetzung ihrer Interessen. Erfolgreiche Maßnahmen (z. B. Ausländerförderprogramm der IG Metall, Erstellung von Wahlunterlagen zur Betriebsratswahl in den wichtigsten Sprachen) zur Vertretung der ausländischen Beschäftigten in den Betriebsräten werden fortgesetzt. Gewerkschaften bieten Seminare zur Aus- und Fortbildung von Betriebs- und Personalräten an, in denen die Integration ausländischer Beschäftigter und deren Gleichstellung integraler Bestandteil ist sowie Seminare, die sich spezifisch mit der betrieblichen Migrationsarbeit auseinandersetzen. Migrantinnen und Migranten sind zudem mit eigenen Strukturen in die gewerkschaftliche Arbeit integriert; es bestehen Ausschüsse auf den verschiedenen Ebenen sowie ein umfangreiches Bildungs- und Beratungsangebot der Gewerkschaften.

(Quelle: NIP, Seite 83)

Tabelle 1: Anteil der Gewerkschaftsmitglieder bei den 18- bis 25-jährigen Erwerbstätigen nach Herkunft und Geschlecht (in Prozent)¹²

	italienische Staatsangehörige	griechische Staatsangehörige	türkische Staatsangehörige	deutsche Staatsangehörige	
				Ost-deutsche	West-deutsche
Männlich	17,6	23,7	28,8	11,5	12,3
Weiblich	19,5	17,2	13,4	7,7	10,3

Quelle: Gille et al. 2000, Seite 164

Die Zahl der Mitglieder der Gewerkschaften hat sich seit dem Jahr 1991 erheblich reduziert. In Westdeutschland hängt dies vor allem mit der Zunahme der Arbeitslosigkeit und dem Beschäftigungseinbruch in traditionell gut organisierten Branchen zusammen. Die Mitgliederstatistiken der Gewerkschaften weisen zum 31.12.2007 insgesamt 6.441.045 Mitglieder auf. Der Rückgang bei Gesamtmitgliedschaft geht einher mit dem Rückgang der Zahl der ausländischen Staatsangehörigen. Gleichwohl zeigen die Daten der IG Metall und der IG BCE, die als einzige Gewerkschaften noch Daten zur Staatsangehörigkeit

¹¹ Siehe auch Satzung der IG BAU, Juli 2007, IG BCE-Satzung Oktober 2005

¹² Als Gründe für den höheren Organisationsgrad werden in der Untersuchung des Deutschen Jugendinstituts der hohe Anteil von ausländischen Beschäftigten in gewerkschaftlich gut organisierten Branchen und auch die gewerkschaftliche Migrationsarbeit genannt.

erheben, ab dem Jahr 2000 einen deutlich höheren Rückgang bei den ausländischen Mitgliedern. So sank beispielsweise die Zahl der ausländischen Mitglieder in der IG Metall von knapp 280.000 im Jahr 2000 auf knapp 220.000 im Jahr 2007. Die Entwicklung zeigt sich auch an den Anteilen ausländischer Mitglieder an der Gesamtmitgliedschaft. Der Anteil der ausländischen Mitglieder in der IG Metall reduzierte sich von 10 Prozent im Jahr 2000 auf 9,4 Prozent im Jahr 2007. In der IG BCE liegt der Anteil (Juni 2008) bei 8,8 Prozent. Dort sind rund 62.000 ausländische Staatsangehörige organisiert. Erfreulich ist die Entwicklung der Neuaufnahmen bei der IG Metall¹³: Der „Ausländeranteil bei den Neuaufnahmen ist wieder auf 10 Prozent angewachsen.

Wesentliche Gründe für den stärkeren Rückgang liegen in den veränderten Beschäftigungsstrukturen, verbunden mit dem Abbau gewerblicher Arbeitsplätze sowie dem überproportionalen Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe. Hinzu kommt, dass viele Migranten der ersten Generation aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind und im Gegensatz zu den deutschen Staatsangehörigen in geringerem Maße ihre Mitgliedschaft als Rentnerinnen und Rentner aufrecht erhalten.

Wegen den bislang geringen Beschäftigungsanteilen ausländischer Staatsangehöriger, beispielsweise im Bereich der Polizei, in den Schulen oder anderen Teilen des öffentlichen Dienstes – mit hohem Beamtenanteil – kann gefolgert werden, dass die Zahl der ausländischen Mitglieder in den jeweiligen Gewerkschaften relativ gering ist. Darüber hinaus haben die von den Gewerkschaften unterstützten Einbürgerungskampagnen dazu beigetragen, dass viele vormals ausländische Mitglieder die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben¹⁴.

Leistungen aus der Mitgliedschaft

Allen Mitgliedern stehen die in den Satzungen der Gewerkschaften festgeschriebenen Rechte zu. Dies gilt insbesondere für den gewerkschaftlichen Rechtsschutz, der sich vor allem auf das Arbeits- und Sozialrecht bezieht. Die IG Metall bezieht in den Rechtsschutz auch das Aufenthaltsrecht ein, soweit ein Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis besteht.

Auf europäischer und internationaler Ebene haben sich die Gewerkschaften zum Europäischen Gewerkschaftsbund und zum Internationalen Gewerkschaftsbund¹⁵ zusammen geschlossen. Bereits im Rahmen des IBFG wurde die gegenseitige Anerkennung der Mitgliedschaft vereinbart. Von besonderer Bedeutung ist diese Anerkennung im Hinblick auf die Dauer der Mitgliedschaft oder die Gewährung von Rechtsschutz.

2.2. Migrantinnen und Migranten – aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter

Unabhängig von der betriebsnahen Gewerkschaftsarbeit und der Durchsetzung von Interessen über Tarifverträge greifen die Gewerkschaften die Belange bestimmter Personengruppen auf. Dies gilt in allen Gewerkschaften für die Gleichstellung von Männern und Frauen und auch für die gewerkschaftliche Jugendarbeit. Die Gewerkschaften IG Metall, IG BCE und ver.di betrachten die Migrantinnen und Migranten ebenfalls als Gruppe, die ihre spezifischen Anliegen in die Organisation und ihre Gremien einbringen. Die Aufgaben und Rechte der Migrationsgruppen sind in Richtlinien oder Leitlinien festgelegt¹⁶. Auf den verschiedenen Ebenen bestehen Ausschüsse oder Arbeitsgruppen, die sich neben den allgemeinen Gewerkschaftsthemen auch mit Themen, wie der Integrationsförderung oder dem Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsrecht befassen.

¹³ Die Beitrittserklärung, beispielsweise der IGMetall, ist in sechs Sprachen erhältlich.

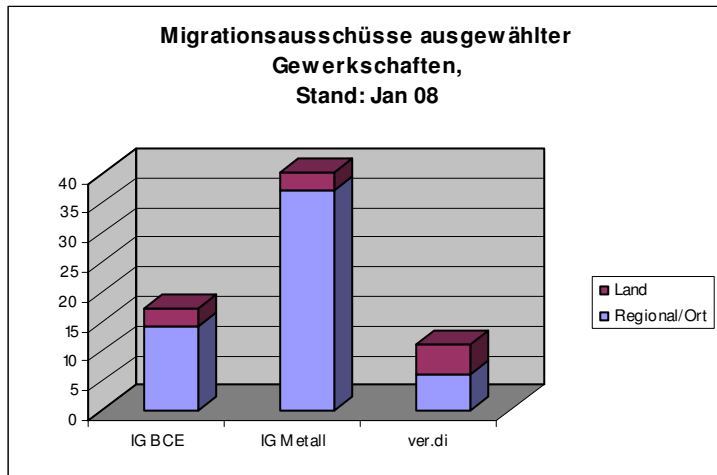
¹⁴ Siehe auch Titelthema der IGMigration, Juni 2008

¹⁵ Der IGB wurde im November 2006 als Nachfolger des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften und des Weltgewerkschaftsbundes gegründet.

¹⁶ IG BCE: Grundsätze zur Ausländerarbeit; ver.di: Richtlinie für ausländische Arbeitnehmer/-innen

Schaubild 1: Gewerkschaftliche Migrationsausschüsse und -arbeitsgruppen auf den verschiedenen Ebenen

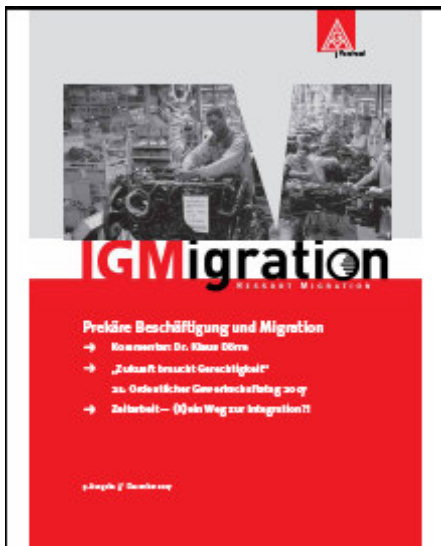
Die Migrationsausschüsse und -gruppen führen in der Regel neben ihren Sitzungen und Tagungen auch Seminare und Veranstaltungen durch, an denen auch Gewerkschaftsmitglieder ohne Migrationshintergrund teilnehmen können. Die Gewerkschaften unterstützen finanziell und personell die Arbeit der Migrationsausschüsse.



Auf der Bundesebene der Gewerkschaften ver.di, IG Metall und IG BCE bestehen zur Koordinierung der Arbeit Migrationsarbeitskreise oder -ausschüsse. Die Bundesarbeitskreise führen Migrationskonferenzen (2007: IG Metall, ver.di), Tagungen und Seminare durch.

Die GEW hat in ihren Satzungen auf Bundes- und Länderebene „Ausschüsse für multikulturelle Angelegenheiten“ verankert. Diese Ausschüsse haben zwei Aufgaben: Sie formulieren die Interessen von Lehrpersonen und Pädagog/-innen ohne deutschen Pass bzw. mit Migrationsgeschichte und unterbreiten Vorschläge zur Weiterentwicklung des interkulturellen Prinzips im Bildungsbereich und in der Pädagogik.

Die Bundesebene der Gewerkschaften informiert über die migrationspolitischen Themen in spezifischen Publikationen, die der IG Metall und IG BCE oder in Beilagen zu den Mitgliederzeitungen, wie ver.di.



Erscheint regelmäßig in deutscher Sprache.



Erscheint in der Regel zweimal im Jahr in acht Sprachen.



Unregelmäßige Beilagen in deutscher Sprache

Die Publikationen, aber auch Handreichungen und Broschüren können auch über die gewerkschaftlichen Internetangebote bezogen werden.

- www.igmetall.de
- www.igbce.de
- www.migration.verdi.de

Nationaler Integrationsplan – Thema in gewerkschaftlichen Veranstaltungen

Die Umsetzung des Integrationsplans (NIP) war nach dessen Veröffentlichung nicht nur Thema in den Ausschüssen und Gruppen der Migrantinnen und Migranten, sondern auch in Veranstaltungen und Versammlungen der Gesamtorganisation.

Die Gliederungen der **IG Metall** und der **IG BCE** führten beispielsweise Veranstaltungen und Seminare (auch für Betriebsräte) durch, in denen die Umsetzung des NIP im Vordergrund stand oder eingebettet war¹⁷. Die gewerkschaftlichen Positionen zur Integrationspolitik und der NIP standen im Mittelpunkt der Bundesmigrationskonferenz der IG Metall Ende März 2007, auf bezirklichen Konferenzen und bildeten einen Schwerpunkt während des Antirassismustages. Unter anderem informierte Wolfgang Rhode (Mitglied der Arbeitsgruppe 3) die Delegierten über die Ergebnisse der Arbeitsgruppe.

Die **IG BCE** greift migrationsspezifische Themen in ihrer jährlich stattfindenden „Recklinghäuser Tagung“ auf. Die 37. Recklinghäuser Tagung am 1./2. Dezember 2007 stand unter dem Motto „Integration statt Assimilation“. Heinrich Tiemann (Staatssekretär im Bundesaußenministerium und Leiter der Arbeitsgruppe 3 des NIP), Hans-Paul Frey (Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie) und Ulrich Freese (stellvertretender Vorsitzender der IG BCE) diskutierten mit den ca. 350 gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie betrieblichen Entscheidungsträgern über die arbeitsweltbezogene und gesellschaftliche Integrationspolitik.

Der **DGB und die Gewerkschaften in Hamburg** setzten sich intensiv mit der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans auseinander. Schwerpunkt bei den Veranstaltungen war das Handlungsfeld Integration in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Sie konnten dabei auch auf den Hamburger Aktionsplan zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zurückgreifen.

2.3. Partizipation durch betriebliche Mitbestimmung

Im Gegensatz zur Partizipation bei der Wahl der Parlamente haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischer Staatsangehörigkeit das aktive und passive Wahlrecht bei den Betriebs- und Personalratswahlen¹⁸. Gewerkschaften setzen sich für eine Vertretung aller Beschäftigtengruppen im Betriebs- und Personalrat ein. Das gilt für Angestellte und Arbeiter, für Männer und Frauen oder für Beschäftigte deutscher und ausländischer Herkunft.

Trotz massivem Abbau industriell geprägter Arbeitsplätze im Organisationsbereich der **IG Metall** blieb der Anteil der ausländischen Betriebsräte weitgehend stabil. Während der Anteil bei den Beschäftigten

Gewerkschaft	BR-Mitglieder gesamt	Anzahl	Anteil in %
IGM	72.712	3.300	4,5
IG BCE	24.263	1.036	4,7
IG BAU	16.563	802	5,0
Quelle: Betriebsratsauswertungen IG Metall, IG BCE, IG BAU			

von 2002 bis 2006 um 0,8 Prozent auf 7,7 Prozent gesunken ist, beträgt der Rückgang beim Anteil der ausländischen Betriebsräte 0,3 Prozent.

¹⁷ Beispiele: Schulung für Betriebsräte in der IGM: Verwaltungsstelle Salzgitter „Integration in den betrieblichen Alltag – Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung“, weitere Seminare für Betriebsräte fanden im Bezirk Baden-Württemberg (Febr. 08), in NRW (März 08) oder im Bezirk Küste (Juni 08) statt. Die BCE führte (Wochenend-)Veranstaltungen im Landesbezirk Nord, Bezirk Mainz, Bezirk Gelsenkirchen durch.

¹⁸ Das aktive und passive Wahlrecht wurde im Betriebsverfassungsgesetz 1972 unabhängig von der Staatsangehörigkeit verankert. Gleiches gilt für das Bundespersonalvertretungsgesetz und auch für die Landespersonalvertretungsgesetze der Bundesländer, wenn auch mit zeitlicher Verzögerung für Drittstaatsangehörige.

¹⁹ Eine Differenzierung der Ergebnisse der Betriebsratswahlen nach der Staatsangehörigkeit wird nur in der IG Metall, der IG BCE und der IG BAU vorgenommen.

Im Organisationsbereich der **IG Bergbau, Chemie, Energie**, der ebenfalls von einem Arbeitsplatzabbau, insbesondere im „Arbeiterbereich“ betroffen war, konnte gegenüber der Betriebsratswahl 2002 der Anteil der ausländischen Betriebsräte gehalten werden.

Betriebsräte mit ausländischer Staatsangehörigkeit genießen bei allen Beschäftigten unabhängig von der Herkunft ein hohes Ansehen. Dies zeigt sich auch an der Anzahl der Betriebsratsvorsitzenden und Stellvertreter (IG Metall: 355 Vors.; IG BCE: 114 Vors.; stellv. Vors.: 119).

Hinsichtlich der Zugehörigkeit zu bestimmten Staaten zeigt sich in den letzten Jahren eine weitere Ausdifferenzierung, die mit den Veränderungen im Beschäftigungssystem einhergeht. Zwar stellen die türkischen Staatsangehörigen im Organisationsbereich der IG Metall (45 %) und der IG BCE (47 %) sowohl bei den Betriebsratsmitgliedern (45 %) als auch bei den Vorsitzenden (IGM: 34 %, IG BCE: 44 %) noch die größte Gruppe. Gleichwohl nimmt der Anteil von Staatsangehörigen, die nicht aus den größten Anwerbeländern kommen, weiter zu. Bei den Betriebsratsmitgliedern der IG Metall liegt er bei rund 24 Prozent und bei der IG BCE bei rund 19 Prozent.

Gleichwohl ist festzustellen, dass der Anteil der ausländischen Betriebsräte den Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den jeweiligen Branchen noch nicht erreicht hat. Die Gewerkschaften und der DGB haben daher in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, um die Zahl der ausländischen Betriebsräte zu erhöhen. Zur Betriebsratswahl 2006 wurden die Wahlunterlagen in 13 der wichtigsten Sprachen der Migrantinnen und Migranten erstellt.

Betriebs- und Personalräte haben eine wichtige Funktion in der Integrationspolitik der Betriebe. So gehört nach § 80 BetrVG die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb sowie die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats.

2.4. Förderung der Integration – gewerkschaftliche Bildung, Beratung und Information

Das politische und bürgerschaftliche Engagement ist in einer demokratischen Gesellschaft Ausdruck persönlicher Freiheit und der Beteiligung an der demokratischen Willensbildung. Dabei muss bürgerschaftliches Engagement umfassend verstanden werden, es dient nicht nur der Unterstützung des Sozialsystems und übernimmt nicht die Ausfallbürgschaft für den Abbau sozialer Einrichtungen, sondern auch die Partizipation in Vereinen und Organisationen ist Bestandteil. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht beschäftigt sich mit der Frage, ob bestimmte Bevölkerungsgruppen, angesichts vorhandener sozialer Ausgrenzung, sich weniger engagieren als andere Gruppen. Er kommt zum Ergebnis, dass ein enger Zusammenhang zwischen der Einkommenssituation und der politischen und bürgerschaftlichen Partizipation besteht. Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist Beschäftigte zu motivieren, sich aktiv in der betrieblichen Mitbestimmung zu beteiligen und ihnen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Übernahme von Funktionen zu vermitteln. Darüber hinaus werden Angebote für gewerkschaftliche Multiplikatoren zu wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen und rechtlichen Themen entwickelt.

Migrations- und integrationspolitische Themen werden zunehmend eingebettet in die allgemeine Aus- und Weiterbildung der betrieblichen Mitbestimmungsträger und der gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Sie stehen allen Mitgliedern der jeweiligen Gewerkschaft unabhängig von Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund offen.

Angeboten werden auch Seminare, die sich ausschließlich mit migrationspolitischen Themen beschäftigen, die aber auch Mitgliedern ohne Migrationshintergrund offen stehen. Die Themen reichen vom Aufenthalts- und Staatsbürgerschaftsrecht über Integrationspoli-

tik bis hin zu Interkulturellen Trainings²⁰ (siehe Auflistung ausgewählter Seminare im Anhang). Allein der Bereich Migration und Qualifizierung des DGB Bildungswerks (Bund) führt im Jahr 2008 rund 25 ein- oder mehrtägige Seminare und Trainings für Betriebs- und Personalräte sowie gewerkschaftliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch. Dabei geht es um die Informationsvermittlung sowie um die Vermittlung von Handlungsmöglichkeiten. Die Seminare, Workshops, Trainings und Tagungen behandeln Themen wie Arbeitsmigration, Einwanderung und Integration, Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung, interkulturelle Zusammenarbeit, Ausländer- und Staatsbürgerschaftsrecht, europäisches Recht, internationales Sozialversicherungsrecht, berufliche Integration und anderen migrationspolitischen Fragen.

Migrationsberatung und –information

Im Zuge der Zuwanderung von so genannten Gastarbeitern bauten die Gewerkschaften eine umfassende Beratungs- und Informationsstruktur auf, die die Migrantinnen und Migranten in ihren Herkunftssprachen unterstützt hat. Angesichts des Anwerbestopps im Jahr 1973, der verbesserten Deutschsprachkompetenzen der Gewerkschaftsmitglieder mit Migrationshintergrund und der verstärkten Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in die betriebliche Interessenvertretung, konnte ab Mitte der 1990er Jahre weitgehend auf die Sprachensekretariate beim DGB-Bundesvorstand und die Beratungsstellen auf Landesebene verzichtet werden.

Gleichwohl hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Beratung durch staatliche Einrichtungen nur unzureichend auf die besonderen Belange von Migrantinnen und Migranten eingehen (können). Gerade die Arbeitsmarktreformen erforderten Beratung und Unterstützung, möglichst in der Herkunftssprache.

Die „Ausländerberatungsstelle“ des **DGB Berlin-Brandenburg** bietet in sechs Sprachen Beratung und Information zu folgenden Themen an:

- Rente (deutsches und heimatliches Rentenrecht)
- Arbeitslosigkeit (Kündigung, Arbeitslosengeld I und II)
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
- Einbürgerungsrecht

Die Abteilung Migration des **DGB Hamburg**²¹, die in den vergangenen Jahren vor allem Fragen der Partizipation ausländischer Beschäftigter in den Betrieben bearbeitet hatte, erweiterte 2007 ihre Aufgabenschwerpunkte. Neu hinzu gekommen ist die Unterstützung der Ausbildungsanstrengungen der Betriebe. Dabei geht es vor allem um die Ansprache von Betriebsräten, um neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Grundlage ist die „Initiative des Ersten Bürgermeisters zur Integration junger Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Arbeit“. Darüber hinaus werden Eltern und Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche durch eine intensive Beratung unterstützt. Häufig mussten die Jugendlichen, die – trotz guter Schulabschlüsse – auf ihre Bewerbungen unzählige Ablehnungen erhielten, aufgefangen und neu motiviert werden. Beraten werden auch Betriebs- und Personalräte, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Ausbilder/-innen. Im Mittelpunkt dieser Beratung standen im Jahr 2007 die Umsetzung des Aktionsprogramms zu Ausbildung sowie die Verbesserung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung durch betriebliche und tarifliche Vereinbarungen. Beraten werden junge Migrantinnen und Migranten sowie deren Eltern zu Themen, wie Ausbildung und Qualifizierung. Dazu werden auch Sprechstunden in den Betrieben und Bewerbungstrainings für Schulabgänger durchgeführt. Außerdem

²⁰ Die Seminarangebote werden veröffentlicht in den Seminarprogrammen der Gewerkschaften und des DGB Bildungswerks (www.migration-online.de)

²¹ Siehe auch DGB-Migration unter www.dgb-hamburg.de

werden Betriebs- und Personalräte beraten zu betrieblichen Auswahlverfahren bei der Einstellung.

Die Abteilung Migration unterstützt zudem die Arbeit der gewerkschaftlichen Migrationsarbeitskreise und bietet eigene Seminare und Veranstaltungen, insbesondere für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an.

In Kooperation mit den **italienischen Gewerkschaften** konnte eine spezifische Beratungsstruktur (Patronate) aufgebaut werden, die insbesondere Unterstützung in Rentenfragen leisten:

- INAS (C.I.S.L. – DGB): 6 Büros
- ITAL (UIL): 10 Büros
- INCA (CGIL): 6 Büros

Daneben kümmern sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch um Themen wie Ausbildung und Beschäftigung. Eine Besonderheit stellt das Bildungswerk der CGIL²², mit Sitz in Frankfurt, dar. Die aktuellen Projekte beschäftigen sich unter anderem mit der beruflichen Ausbildung und der Integration vor Ort (z.B. Integrationslotsen in Offenbach).

Europäischer Verband der Wanderarbeiter (EMWU)

Die Migrationsstruktur verändert sich. Zunehmend werden ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihren Unternehmen, im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit, nach Deutschland entsandt. Häufig arbeiten diese Beschäftigten nur einige Monate in einem Land, in Einzelfällen auch über längere Zeiträume, z.B. zur Wartung von Maschinen und Anlagen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch aus den mittel- und osteuropäischen Staaten²³ sind hauptsächlich im Baugewerbe tätig.

Die gewerkschaftlichen Erfahrungen haben gezeigt, dass diese Beschäftigtengruppe besonders unter unmenschlichen Arbeitsbedingungen leidet und häufig von Unternehmen um ihren Lohn betrogen wird. Das gilt auch beim Bau kommunaler Großprojekte, bei denen ausländische Subunternehmen mit ihren Beschäftigten eingesetzt werden. Aus diesem Grund hat die IG BAU im Jahr 2004 die Initiative zur Gründung des Europäischen Verbandes der Wanderarbeiter²⁴, mit Sitz in München, ergriffen. Der Verband hat zwei Büros, in Warschau und Frankfurt und arbeitet eng mit den Büros der IG BAU zusammen. Hauptaufgabe ist den Anspruch auf Entlohnung durchzusetzen. Der Verband informiert auch über die ärztliche Versorgung am Arbeitsort. Ob die Arbeit der Einrichtung weiter fortgeführt werden kann, hängt zentral mit der Frage der finanziellen Ausstattung zusammen. Bislang finanzierte sich der Verband im Wesentlichen aus Mitteln der IG BAU, finanzielle Zuwendungen des Staates für die Durchsetzung der gesetzlichen Vorgaben gab es nicht. Die durch den Verband erstrittenen Löhne und Gehälter gingen zu 100 Prozent an die Betroffenen.

Mit der Umsetzung der europäischen Dienstleistungsrichtlinie wird die Beschäftigung von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiter erleichtert. In der Folge werden auch die Fälle von Lohnbetrug zunehmen. Daher ist es erforderlich, die Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen.

²² Der Geschäftsführer Franco Marincola war Mitglied der AG 3 des NIP. Weitere Infos unter www.cgil-bildungswerk.de

²³ Trotz der noch geltenden Beschränkungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit können Unternehmen aus den mittel- und osteuropäischen Staaten über die so genannten Werkvertragskontingente im Baugewerbe tätig werden.

²⁴ Informationen zum Verband und zur Durchsetzung der Lohnansprüche unter www.emwu.org

Ein Beispiel: Ein rumänisches Unternehmen verweigerte die Bezahlung seiner Beschäftigten, die auf der Baustelle des St. Marien-Krankenhauses in Ratingen tätig waren. Erst nach fast drei Wochen gelang es dem Verband den ausstehenden Lohn von rund 36.000 Euro von dem Generalunternehmer einzutreiben.

migration-online.de – gewerkschaftliches Internetportal für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Der Bereich Migration & Qualifizierung im DGB Bildungswerk unterhält eine Informationsplattform zum Thema Migration (www.migration-online.de). Hier werden laufend aktuell weitreichende Hinweise rund um das Thema Migration & Arbeitswelt aufbereitet.

Unter der Rubrik „Aus der Praxis“ werden vorbildhafte Aktivitäten zur Integration vorgestellt. Hier sind beispielsweise Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Chancengleichheit eingestellt, aber auch Kampagnen, Projekte oder Aktivitäten. Die Nutzer der Internetseite können ihre Aktivitäten interaktiv melden. Verzeichnet sind zurzeit 356 Einträge (Stand: Juni 2008).

Zur Grundlageninformation finden sich auf der Seite statistische Daten. Diese sind verschlagwortet und können so recherchiert werden. Außerdem sind auf der Internetseite rechtliche Hintergrundinformationen zusammengestellt worden zu den Themen Einwanderung, Europa, Staatsangehörigkeit, Arbeit und Soziales. Hier finden sich Gesetze, aktuelle Rechtsprechung, Entwürfe und Stellungnahmen. Mit FAQs werden häufig auftretende Fragen beantwortet.

Zudem sind auf der Internetseite die Angebote des Bereichs verzeichnet. So werden die verschiedenen Beratungsangebote einem großen Publikum bekannt gemacht. Auch die Veranstaltungen sind hier verzeichnet. Die Leserinnen und Leser der Seite können sich direkt online anmelden. Die Publikationen werden zum Herunterladen bereitgestellt und können auch direkt bestellt werden.

Als Service bietet der Bereich Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerks auf der Internetseite einen Medienverleih an. Dieser bietet verschiedenartige Medien zur Integration für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren an. Dies sind beispielsweise Lehrer/-innen, Trainer/-innen, Betriebsräte, Gewerkschafter/-innen, Wissenschaftler usw., die die Filme meist im Rahmen von Weiterbildungen nutzen. Darüber hinaus werden Medien ausgeliehen, um sich persönlich weiter zu bilden. Im Verleih befinden sich zurzeit 800 Medien (Stand: Juni 08). 2007 wurden 310 Filme und 161 Broschüren an insgesamt 310 Ausleiher verliehen.

Neben der deutschen Sprache wird migration-online auch in Italienisch und Spanisch angeboten.

2.5. Zwischenfazit: Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Partizipation von Migrantinnen und Migranten

Gewerkschaften in Deutschland verfügen über langjährige Erfahrungen in der Migrations- und Integrationspolitik. Als demokratische Organisationen bestimmen die Mitglieder über Ziele, Aufgaben und über die Besetzung der Wahlmandate. Migrantinnen und Migranten sind unabhängig von Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus gleichberechtigte Mitglieder, sie haben Anspruch auf die Leistungen und bestimmen im Rahmen der demokratischen Willensbildung über Ziele, Aufgaben und Vorstände. Zwischen 8 und 10 Prozent der Mitglieder besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Die Gewerkschaften haben schon in den 1970er Jahren die besonderen Bedürfnisse und Interessen der Gruppe der Migrantinnen und Migranten erkannt. In den Gewerkschaften IG Metall, IG BCE und ver.di, in denen – aufgrund der Beschäftigungsstruktur in den Branchen – der Anteil der Mitglieder mit Migrationshintergrund besonders hoch ist, sind sie als besondere Mitgliedergruppe anerkannt und haben auf den verschiedenen Ebenen eigene Diskussions- und Entscheidungsstrukturen. Gleichwohl wirken die Ausgrenzungserfahrungen der Migrantinnen und Migranten in Arbeitswelt und Gesellschaft auch auf die Beteiligungschancen in den Gewerkschaften. Nach intensiver Debatte hat die IG Metall im April 2003 ein weitreichendes Programm zur Förderung der Integration von Migrantinnen

und Migranten beschlossen²⁵. Im Hinblick auf die Beteiligung in der Gewerkschaft wird darin festgestellt, dass die Repräsentanz der ausländischen Mitglieder noch nicht dem Anteil an der Gesamtmitgliedschaft entspricht und daher durch entsprechende Maßnahmen verbessert werden soll.

Im Gegensatz zu den drei genannten Organisationen verfügen andere Gewerkschaften bislang nicht über vergleichbare spezifische Entscheidungsstrukturen für Migrantinnen und Migranten²⁶. Ein Grund dafür ist die Tatsache, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche immer noch für ausländische Staatsangehörige verschlossen waren oder noch sind. Dies trifft vor allem auf große Teile des öffentlichen Dienstes zu.

Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Mitbestimmung ist für die betriebliche Integrationspolitik von großer Bedeutung. In den letzten Jahren ist es gelungen, verstärkt Migrantinnen und Migranten zu motivieren, als Betriebsräte zu kandidieren. Auch die Zahl der ausländischen Betriebsratsvorsitzenden zeigt, dass Migrantinnen und Migranten von deutschen wie ausländischen Beschäftigten anerkannt sind.

Es bedarf gleichwohl weiterer Anstrengungen, um den Anteil der ausländischen Betriebsräte weiter zu erhöhen, so dass er dem Anteil der Beschäftigten in der jeweiligen Branche entspricht. Neben der Veröffentlichung von Wahlunterlagen in verschiedenen Herkunftssprachen sind insbesondere Maßnahmen zur Beseitigung von Vorurteilen und Vorbehalten sowie die betriebliche Fort- und Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte sowie die gewerkschaftliche Bildungsarbeit von zentraler Bedeutung.

In den letzten zwei Jahrzehnten haben sich die Migrationsprozesse und die Zuwandergruppen verändert. Im Gegensatz zu den 1960er und 1970er Jahren fand die Zuwanderung in den Jahren ab 1985 vorwiegend über den Zuzug von Spät(aus)siedler/-innen und ihren Familienangehörigen, von Flüchtlingen und über den Nachzug von Familienangehörigen ausländischer und deutscher Staatsangehöriger statt. Die dauerhafte Zuwanderung von Erwerbstätigen spielte kaum noch eine Rolle. Daran hat sich bis heute – auch nach Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes und dessen Änderung im Jahr 2007 – nichts geändert.

Die Erwerbstätigenzuwanderung beschränkt sich vor allem auf den Einsatz von Saisonarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern und auf den Einsatz von entsandten Arbeitskräften über die Werkvertragskontingente. Gerade die Erweiterung der Europäischen Union und die damit verbundene Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit führten zur Zuwanderung von Selbständigen und zur Ausweitung der Entsendung. Die neue Dienstleistungsrichtlinie, die bis Ende 2009 umgesetzt werden muss, erleichtert die Möglichkeit des temporären Einsatzes ausländischer Beschäftigter.

Die Integration der neuen Zuwanderergruppen, insbesondere der Spätaussiedler/-innen, in die gewerkschaftlichen Beteiligungsstrukturen gelingt nur bedingt. Dies mag mit den teilweise negativen Erfahrungen mit Gewerkschaften in den Herkunftsländern und der Ablehnung des Migrationsstatus zusammen hängen. Sicher ist aber, dass es nur in wenigen Bereichen gelang, die Gruppe der erwerbstätigen Spätaussiedler/-innen in die gewerkschaftlichen Migrationsstrukturen zu integrieren.

Ein Großteil der neu eingewanderten ausländischen Gewerbetreibenden ist als „Solo-Selbständige“ tätig. Sie leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen und sind stark vom Auftraggeber abhängig. Einige Gewerkschaften, wie ver.di und NGG, haben begonnen,

²⁵ Beschluss des Vorstandes der IG Metall vom 9. April 2003: Ausländerförderprogramm – Integriert, Qualifiziert, Gleichberechtigt.

²⁶ Inwieweit die gruppenspezifischen Strukturen für eine gleichberechtigte Teilhabe an den Entscheidungen der Gesamtorganisationen sinnvoll und ausreichend sind oder ob sie weiter ausgebaut werden sollten, ist durchaus umstritten.

auch diese Gruppe von Beschäftigten in ihre Betreuungs- und Unterstützungsarbeit aufzunehmen.

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit verbunden ist eine massive Zunahme der Zeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung. Ausländische Staatsangehörige sind in beiden Bereichen überproportional vertreten. Daher bedarf es sowohl Maßnahmen zum Schutz aller Beschäftigten unabhängig von Herkunft und Staatsangehörigkeit, aber auch einer Auseinandersetzung mit den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund. Der DGB und die Friedrich-Ebert-Stiftung werden sich im November 2008 auf einer Tagung zur Prekären Beschäftigung intensiv mit der Situation auseinander setzen sowie Forderungen und Maßnahmen vorschlagen.

Die Differenzierung und Segmentierung des Arbeitsmarktes, verbunden mit dem weiteren Abbau von Industriearbeitsplätzen und der Zunahme von „Solo-Selbständigen“ sowie der Zeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigung, wird sich – trotz verbesserter konjunktureller Entwicklung – weiter fortsetzen. Die Gewerkschaften stehen zunehmend vor der Herausforderung, durch tarifliche Vereinbarungen aber auch durch Beratungs- und Unterstützungsangebote den Schutz dieser Gruppen zu gewährleisten. Und sie müssen diese Gruppen auch verstärkt als Mitglieder in die Organisation einbeziehen.

Der Einsatz von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt die Gewerkschaften vor eine neue Herausforderung bei der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte und der Integration in die Gewerkschaften. Einerseits ist die Einsatzzeit in Deutschland zeitlich beschränkt und der Wohnort im Ausland bleibt erhalten. Die Gewerkschaften im Ausland erreichen diese Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht, da sie vielfach für eine Beschäftigung im Ausland angeworben wurden. Andererseits haben die Gewerkschaften in Deutschland nur eingeschränkte Möglichkeiten zur Unterstützung dieser Gruppe, z.B. bei der Durchsetzung der Lohnansprüche. Die erfolgreiche Arbeit des EWMU ist nicht nur auf deren Kompetenz sondern auch auf die Tatsache zurück zu führen, dass für das Baugewerbe – anders als für andere Branchen – eine Haftung der Generalunternehmer für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Entlohnung eingeführt und ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn vereinbart wurde. Die Forderung der Gewerkschaften nach Aufnahme von weiteren Branchen in das Entsendegesetz und die Einführung branchenbezogener bzw. eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist daher eine Maßnahme zur Sicherung der Ansprüche der entsandten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gleichzeitig müssen aber die Beratungs- und Betreuungsstrukturen weiter ausgebaut werden, die bislang fast ausschließlich von Gewerkschaften und ihren in Deutschland lebenden Mitgliedern finanziert werden.

Die Bundesregierung ist, neben der Einführung von Mindeststandards (Mindestarbeitsbedingungen und -lohn) aufgefordert, im Zuge der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie auch dafür Sorge zu tragen, dass die entsandten Beschäftigten über ihre Rechte ausreichend informiert, beraten und bei Konflikten mit dem im Ausland ansässigen Unternehmen unterstützt werden.

3. Partizipation in Bildung und Ausbildung

Im Zuge der Veränderung der Beschäftigungsstruktur, verbunden mit dem Abbau von so genannten Einfacharbeitsplätzen und der technischen Entwicklung in vielen Branchen, nimmt die Bedeutung der Allgemeinbildung mit einem möglichst hohen Schulabschluss sowie einem Berufsabschluss zu. Während in den 1970er bis Anfang der 1990er Jahren ein Schulabschluss nicht ausschlaggebend für die erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz war, bestehen heute kaum noch Chancen für den Einstieg in eine Berufsausbildung für Schulabgänger ohne Abschluss. Politik und Wirtschaft haben darauf mit dem Ausbau des so genannten Übergangssystems reagiert.

Internationale Untersuchungen zeigen, dass in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern, die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft besonders ausgeprägt ist. Zudem gelingt es dem deutschen Bildungssystem weniger gut, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund systematisch beim Erwerb der Verkehrssprache zu unterstützen. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass erstens Maßnahmen zur Förderung sprachlicher Kompetenzen sowohl im vorschulischen Bereich als auch während der gesamten Zeit der Schul- und Berufsbildung erforderlich sind. Zweitens bedarf es zusätzlicher Maßnahmen zur Eingliederung von jungen Migrantinnen und Migranten in eine berufliche Ausbildung. Erforderlich sind drittens strukturelle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass die besonderen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten anerkannt und Vorbehalte und Vorurteile beseitigt werden.

Die Gewerkschaften, insbesondere die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, setzen sich in ihren Publikationen intensiv dem Bildungssystem und der Frage der Partizipation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Bildung auseinander. Die Zeitschrift Erziehung und Wissenschaft wählte daher das Thema „Bildung von Migrantinnen und Migranten – Zwischen Ausgrenzung und Ehrgeiz“ zum Schwerpunkt der Ausgabe 3/2008²⁷.

Die Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ hat neben der Analyse der Situation Ziele für die Integration in Bildungs- und Ausbildung formuliert und bestehende Maßnahmen auf ihre Nachhaltigkeit bewertet. Sowohl die staatlichen Stellen und Einrichtungen als auch Wirtschaft, Gewerkschaften und Organisationen haben zugesagt, Maßnahmen fortzuführen und weiter zu entwickeln bzw. neu zu konzipieren und durchzuführen.

Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften bedarf es angesichts der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung der Weiterentwicklung des gesamten Bildungssystems. In den Vordergrund gerückt werden

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für ein ganzheitliches Bildungskonzept ein, von der frühkindlichen Förderung bis hin zur Weiterbildung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(Quelle: NIP, Seite 69)

müssen dabei die Kompetenzen und Fähigkeiten von Kindern und Jugendlichen und deren Weiterentwicklung. Dazu gehört auch, die besonderen Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen aus Migrantenfamilien im schulischen Bereich anzuerkennen und zu fördern. Mögliche Defizite, insbesondere in sprachlicher Hinsicht müssen nicht nur im vorschulischen Bereich durch spezifische Förderung beseitigt werden, sondern entsprechende Angebote sind für die gesamte Schullaufbahn und für die berufliche Ausbildung zu entwickeln.



Die IG BCE startete im Jahr 2007 die „Offensive Bildung – für eine bessere Zukunft“²⁸. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Bildung ein wichtiger Schlüsselbereich für die Verhinderung einer neuen sozialen Ungleichheit ist, strebt die Gewerkschaft in allen Bildungsbereichen grundlegende Veränderungen an. Dabei geht es einerseits um die Durchsetzung politischer Forderungen und Vorstellungen und andererseits um Initiativen in den Betrieben z.B. zur beruflichen Weiterbildung. In diesem Zusammenhang formulierte die IG BCE auch Leitsätze, in deren Mittelpunkt „Gleiche Chancen in der

Bildung“ unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft. In einer Handreichung werden Grundsätze, Handlungsfelder und Empfehlungen zusammengestellt.

²⁷ Siehe Schwerpunkt unter www.gew.de

²⁸ Siehe auch www.offensive-bildung.igbce.de

Als Bestandteil eines ganzheitlichen Bildungssystems muss die Gemeinschaftsschule gefördert bzw. die Durchlässigkeit im Schulsystem verbessert werden. Erforderlich ist darüber hinaus die verbesserte Einbindung von Eltern in die schulischen Abläufe. In der Arbeitsgruppe 3 des NIP wurde daher als Ziel formuliert, die Eltern durch Informations-, Beratungs- und Bildungsangebote zu fördern, um sie als Partnerinnen und Partner für Bildung und Erziehung zu gewinnen.

Im Widerspruch zu diesen Zielen stehen die 2007 beschlossenen Änderungen im Aufenthaltsgesetz, die Lehrerinnen und Lehrer verpflichten, Informationen über die Integrationsbedürftigkeit der Eltern zu sammeln und diese an die Ausländerbehörden weiter zu leiten (§ 87 AufenthG). Damit wird – aus Sicht des DGB – eine bereits vorhandene Kooperation erschwert und das Vertrauen der Eltern in die Schulen schwer belastet. Zudem kommen Lehrerinnen und Lehrer in eine rechtlich problematische Situation, zumal die Begründung des Gesetzes nicht nur auf direkte Kontakte abhebt sondern auch auf mittelbare Kontakte.

Aus- und Weiterbildung der Erzieher/-innen und Lehrkräfte

Erzieher/-innen und Lehrkräfte in der vorschulischen Erziehung und in die allgemeinbildenden Schulen, insbesondere mit einem hohen Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und/oder einer nichtdeutschen Familiensprache, haben eine besondere Verantwortung bei der Integration von Kindern und Jugendlichen. Einerseits müssen sie die Beherrschung der Verkehrssprache bereits im Kindergartenalter und die Entwicklung sozialer Kompetenzen fördern. Andererseits müssen sie kultursensibel auf unterschiedliche Lebensformen eingehen, die sich aus der Herkunftskultur und der Religionszugehörigkeit ergeben. Darüber hinaus haben sie eine zentrale Aufgabe bei der Kooperation mit den Eltern und Selbstorganisationen sowie bei der Vernetzung der kommunalen Bildungsangebote.

Die Gewerkschaften Erziehung und Wissenschaft und ver.di setzen sich für eine möglichst qualifizierte Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern und Lehrkräften ein. Dazu ist es – nach Auffassung der GEW – erforderlich, dass die Hochschulen entsprechende Studienangebote auflegen. Nach dem die Bundesländer in der Vergangenheit die Ausbildung an den Hochschulen abgelehnt hatten, initiierte die GEW ein Modellprojekt. Bis Mitte 2007 konnte erreicht werden, dass bundesweit 28 Hochschulen die lange geforderte akademische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher als Studiengang anbieten²⁹.

Seit 2005 schult die GEW im Rahmen des durch die EU finanzierten Projekts „EU-Mail – European Mixed-Ability and Individualised Learning“ Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Fortbildungsmaßnahmen, in denen gemeinsam mit Lehrerinnen und Lehrer und Schulen die Pädagogik heterogener Lerngruppen entwickelt wird. Ein wesentlicher Aspekt dabei sind interkulturelle Kompetenzen bei Schüler/-innen und Lehrer/-innen sowie der Umgang mit sprachlicher und sozialer Heterogenität. Ziel der Maßnahme sind bundesweite Fortbildungsangebote für alle Schulformen.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterstützt die integrationspolitischen Themen und Zielsetzungen auch in ihren Publikationen und wird auf eine rasche und umfassende Weiterbildung der Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher im Hinblick auf interkulturelle und sprachliche Kompetenzen dringen.

(Quelle: NIP, Seite 69)

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Die GEW wird Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für bundesweite Fortbildungsprogramme zu interkulturellen Themen ausbilden.

(Quelle: NIP, Seite 69)

²⁹ „Erzieher/-innenausbildung in der Hochschule – Studienmodelle im Überblick“, GEW, September 2007

Die GEW hat über ihre Stiftung Vorhaben zu Migration und Bildung gefördert. So zum Beispiel das Projekt FörMig, damit dessen Ergebnisse Eingang in die Lehreraus-, Fort- und Weiterbildung finden.

3.1. Elementarbereich

Der Nationale Integrationsplan formuliert für den Elementarbereich drei Ziele:

- Weiterentwicklung der Kindertagesstätten im Sinne einer systematischen und frühzeitigen Förderung als besonderen Lernort.
- Erhöhung des Anteils der jüngeren Kinder mit Migrationshintergrund durch Ausbau der Angebote und Verbesserung der Qualität.
- Eine Verpflichtung zum Besuch vorschulischer Einrichtungen ab dem 3. Lebensjahr anzustreben.

Nach der Jugendhilfestatistik 2006 lag der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in den Kindertagesstätten im Alter von null bis unter 6 Jahren bei 22,1 Prozent während ihr Anteil an allen Kindern dieser Altersgruppe bei 33,7 Prozent (Mikrozensus 2005) lag. Insbesondere jüngere Kinder mit Migrationshintergrund besuchen unterdurchschnittlich häufig eine Einrichtung. Ein Grund dafür liegt – so der Lagebericht 2007 der Integrationsbeauftragten – darin, dass die Beiträge insbesondere Familien mit geringem Einkommen höher belasten. Die Arbeitsgruppe 2 des NIP hatte daher den Ländern und Kommunen vorgeschlagen, zumindest eine Beitragsfreiheit ab dem fünften Lebensjahr einzuführen.

Der DGB hat im August 2007 gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände eine deutliche Verbesserung der frühkindlichen Bildung gefordert³⁰. Beide Organisationen halten sowohl einen beitragsfreien Besuch von Kindertageseinrichtungen, mindestens aber ein beitragsfreies letztes Kindergartenjahr, als auch Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität des Angebots für erforderlich.

Darüber hinaus stellt sich die Frage eines wohn- bzw. arbeitsortnahen Angebots. Bund, Länder und Kommunen haben vereinbart, die Versorgungsquote für die unter dreijährigen bis zum Jahr 2013 auf 35 Prozent zu erhöhen. Gleichwohl sind auch die Betriebe und Unternehmen aufgefordert, für die Kinder ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entweder eigene Einrichtungen zu betreiben oder Kooperationen mit Einrichtungen aufzubauen. Auf Initiative von Betriebsräten und Personalabteilungen wurden an vielen Betriebsstätten Einrichtungen zur Betreuung und Bildung aufgebaut³¹.

Zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie vereinbaren die Sozialparteien in Tarifverträgen, z.B. der Papierindustrie, oder Arbeitgeber und Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung, zu denen neben der Einrichtung eigener Betreuungsangebote auch die Verlegung von Arbeitszeiten gehört. In diesem Zusammenhang ist auch die Sozialpartnervereinbarung in der Chemieindustrie „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ vom Januar 2007 von Bedeutung. Hiervon partizipieren auch insbesondere in Großbetrieben beschäftigte Migrantinnen und Migranten³².

Von zentraler Bedeutung für die Qualität der Kindertageseinrichtungen ist – nach Auffassung der Gewerkschaften – neben der Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher, die Arbeitszufriedenheit des beschäftigten Personals. Die Gewerkschaft Erziehung und Wis-

³⁰ Für ein beitragsfreies letztes Kita-Jahr – eine Investition in die Zukunft. Gemeinsame Stellungnahme der BDA und des DGB, 27. August 2007

³¹ Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2003 verfügen 1,9% aller Unternehmen über eigene Betriebskindergärten und 1,8% haben eigene Betriebskinderkrippen. Darüber mieten 1,4% der Unternehmen Belegplätze an.

³² Siehe auch: BMFSFJ: Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und BMFSFJ: Familienbewusste Personalpolitik, März 2008

senschaften hat daher Anfang 2007 in einer Studie³³, an der sich rund 2.000 Erzieherinnen und Erzieher beteiligt haben, das Arbeitsklima und insbesondere den Stand der Umsetzung der Kita-Bildungspläne ermittelt. Zwar entsprechen Arbeitsmotivation und Arbeitsumgebung weitgehend den Anforderungen an eine Bildungseinrichtung, dennoch mangelt es nach wie vor an gesellschaftlicher Anerkennung und adäquater Bezahlung.

3.2. Schule

Der Erfolg von Kindern und Jugendlichen in der allgemeinbildenden schulischen Ausbildung wird in Deutschland – anders als in anderen europäischen Ländern – immer noch zentral beeinflusst von der sozialen und ethnischen Herkunft. Bei den Schulübergangsempfehlungen erhalten Kinder aus Migrantenfamilien weniger häufig als Kinder ohne Migrationshintergrund eine Empfehlung zum Besuch eines Gymnasiums. „Sie erhalten in der Grundschule bei gleichen Leistungen im Durchschnitt etwas schlechtere Noten“, stellt der NIP (Seite 63) fest. Der NIP stellt weiter fest, dass die frühe Aufteilung auf die verschiedenen Schulformen die Integration und die Erfolgchancen von Kindern aus sozial benachteiligten und zugewanderten Familien erschwert.

Der DGB sowie verschiedene Gewerkschaften – seit vielen Jahren die GEW – sind einig in der Forderung nach längerem gemeinsamem Lernen, weil die frühe Sortierung auf unterschiedlich anspruchsvolle Schulformen Integrationsprozesse erheblich erschwert und Kinder mit Migrationshintergrund nachweislich benachteiligt. Aktuell ist die GEW durch ihre stellvertretende Vorsitzende in einem Arbeitskreis des Carl-Bertelsmann-Preises vertreten, der im Jahr 2008 gelungene Integrationsprojekte im Schulbereich auszeichnen wird.

Gemeinsam mit der Anne-Frank-Stiftung in Amsterdam hat die GEW Materialien zur interkulturellen Bildung herausgegeben: „Das bin ich – international“ ist ein multimediales Materialpaket für Kindertagesstätten und Grundschulen. Ziel ist die Entwicklung interkultureller Kompetenzen³⁴. Bei den interkulturellen Lernpaketen „Das sind wir“ und „Das sind wir 2“ handelt es sich um Unterrichtsmaterialien für die Arbeit mit Kindern von neun bis zwölf sowie mit Jugendlichen im Alter von 13 bis 18 Jahren³⁵.

Vorbereitung auf die Arbeitswelt

Als Ziel wird im Nationalen Integrationsplan eine bessere schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch die Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte ab der achten Klasse gefordert.

Der DGB und die Gewerkschaften GEW, IG Metall, IG BCE und ver.di haben eine **Initiative „Schule und Arbeitswelt“** gegründet. Ziel ist, die bessere Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte in den Schulunterricht und die Kooperation zwischen Schule und Betrieben. In den bislang zehn regionalen Arbeitskreisen wurden Projekte und Initiativen gestartet. Zentrales Anliegen des Projektes in Mainz ist beispielsweise den Schulunterricht möglichst früh mit der beruflichen Realität in Einklang zu bringen. Dafür kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von besonderen Unterrichtseinheiten in die

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für die Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte in den Unterricht ein. Sie fördern Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt. Sie werden sich mit ihren Kompetenzen in die – von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen - kommunalen Netzwerke für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven einbringen.

(Quelle: NIP, Seite 69)

³³ K. Fuchs: Wie geht's im Job? Kita-Studie der GEW – Zusammenfassung für die Pressekonferenz am 9. Oktober 2007

³⁴ www.nds-verlag.de

³⁵ www.annefrank.de

Schulen. Der Hamburger Arbeitskreis hilft bei der Berufsorientierung und in Berlin werden Trainings für Berufseinsteiger/-innen angeboten. In Hamburg wurden im Jahr 2007 – in Kooperation mit der Abteilung Migration und der DGB-Jugend insgesamt 19 Tagesseminare für Lehrerinnen und Lehrer durchgeführt. Im Mittelpunkt standen die Themen Berufswahl, Bewerbungen und Einstellungstests sowie die Rechte und Pflichten von Auszubildenden. Mit dem überregional eingesetzten Planspiel Ready-Steady-Go bietet die Initiative Schule und Arbeitswelt Praxismaterial für Berufsorientierung, Berufsberatung und Lebensplanung.

Auf der Ebene der Mitgliedsgewerkschaften wird diese Initiative auch durch Projekte örtlicher Gewerkschaftsgruppen getragen³⁶.

Die zentrale Ebene des DGB und der Gewerkschaften unterstützt den Aufbau und die Arbeit der Arbeitskreise beispielsweise mit einem „Werkzeugkasten“ und mit Themenheften, Handlungshilfen und Unterrichtsmaterialien. Im Rahmen der Initiative „Schule und Arbeitswelt“ wurde eine Handlungshilfe „Das Schülerbetriebspraktikum“ erstellt. Darin enthalten sind Informationen für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, sowie ein Mustervertrag für das Betriebspraktika, gesetzliche Bestimmungen und Informationen über praktische Beispiele. Über die Internetseite www.schule.dgb.de informiert die Initiative über ihre Aktivitäten und veröffentlicht die erstellten Materialien.

Die IG Metall Nordrhein-Westfalen hat zudem einen Online-Service für Schüler, Auszubildende und Studierende eingerichtet. Über die Internetseite www.igmetall4you.de können sich insbesondere Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen oder Studierende über ihre Rechte informieren. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit die Fragen und Anregungen über E-Mail zu stellen.

3.3. Übergang von Schule in den Beruf

Angesichts des Abbaus betrieblicher Ausbildungsplätze bei gleichzeitig hohen Schulabgängerzahlen konnten die Betriebe und Unternehmen im letzten Jahrzehnt höhere Anforderungen an die schulischen Abschlüsse durchsetzen. Benachteiligt sind insbesondere Jugendliche ohne Schulabschluss. Auch der Hauptschulabschluss wurde beim Einstieg in eine Berufsausbildung zunehmend entwertet. Selbst Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss haben – besonders in bestimmten Regionen – erhebliche Probleme bei der Ausbildungsstellensuche. Vor allem als Reaktion auf diese Entwicklung wurde ein System ein System zur beruflichen Vorbereitung mit vielfältigen Programmen und Maßnahmen geschaffen bzw. weiter ausgebaut. Im Jahr 2004 waren rund 490.000 Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund auf eine der Maßnahmen im so genannten Übergangssystem angewiesen. Diese Maßnahmen verbessern, wie der Bildungsbericht 2006 darstellt, die Chancen auf einen Ausbildungsplatz nur geringfügig.

Der Bildungsbericht 2008 zeigt, dass sich die Situation von Hauptschulabsolventen beim Übergang in eine berufliche Bildung nicht verbessert hat. Gut die Hälfte aller Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ist, nach ihrem Abschluss, auf eine Maßnahme im so genannten Übergangssystem angewiesen. Besonders häufig werden Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf die Übergangsmaßnahmen verwiesen. Nur rund 28 Prozent der ausländischen Jugendlichen nahmen 2006 eine Ausbildung im Dualen System auf. Auf Übergangsmaßnahmen sind dagegen rund 60 Prozent angewiesen.

Nach Auffassung des DGB ist dieser Weg hin zu einer dualen Ausbildung problematisch. Für viele gilt: Sie entkommen der Warteschleife nicht. Diese Auffassung hatten DGB und

³⁶ IG BCE z.B. in Altenessen, Düren, Hamburg-Bergedorf, Herten und Marsberg. Weitere Beispiele für Projekte der Gewerkschaften und des DGB finden sich unter www.schule.dgb.de (siehe Werkzeugkasten)

Gewerkschaften bereits im Rahmen der Arbeitsgruppe 3 des NIP deutlich gemacht³⁷. Nach einer Studie des DJI aus dem Jahr 2004 landet ein Großteil der Hauptschüler/-innen, die an einer Maßnahme teilnahmen, ein Jahr später erneut in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Angesichts der großen Zahl an Altbewerbern im Berichtsjahr 2006/07 ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse der DJI-Untersuchung nach wie vor Gültigkeit haben.

Trotz der überwiegend negativen Einschätzungen zu den Maßnahmen im so genannten Übergangssystem in der Wissenschaft und den Gewerkschaften ist die Bundesregierung überzeugt, dass auch weiterhin Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung und Einstiegsmaßnahmen, wie EQJ erforderlich sind. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Programmen im so genannten Übergangssystem findet kaum statt. Im Nationalen Integrationsplan macht die Bundesregierung deutlich, dass Übergangsmaßnahmen weiter fortgeführt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften und des DGB³⁸ müssen unter anderem

- in der Berufsvorbereitung betriebsnahe Angebote weiterentwickelt und die Maßnahmen auf Jugendliche mit schlechten Startchancen konzentriert werden,
- die Zielgruppe für das EQJ-Programm auf Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. auf Jugendliche, die auch am Ende der Nachvermittlungsaktion keine Ausbildungsstelle gefunden haben, beschränkt werden, sowie
- die Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung für Jugendliche mit Migrationshintergrund – soweit erforderlich – mit der Sprachförderung verbunden werden.

Vielfach werden auch Jugendliche, die nur wegen fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze ohne Ausbildungsstelle bleiben, auf die berufliche Vorbereitung verwiesen. Statt sie in Warteschleifen abzuschieben, müssen vorhandene gleichwertige Ausbildungsgänge an den verschiedenen Lernorten genutzt und ausgebaut werden.

Entsprechend dieser Zielsetzung haben die Gewerkschaften auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene Vereinbarungen abgeschlossen und Programme konzipiert und durchgeführt. Da die Herkunft der Jugendlichen im Gegensatz zu den Schulerfolgen weniger ausschlaggebend ist, stehen die Programme und Projekte allen benachteiligten Jugendlichen offen.

Tarifliche Vereinbarungen

Mit dem tarifvertraglich vereinbarten Förder- und Integrationsprogramm „Start in den Beruf“, das ab dem Jahr 2000 in tarifgebundenen Unternehmen durchgeführt wird, sollen benachteiligte Jugendliche in einem Bildungsprogramm auf eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung im förderndem Betrieb selbst oder in einem anderen Betrieb vorbereitet werden. Die Jugendlichen werden dabei während der Zeit der Maßnahme finanziell unterstützt. Die Umsetzung des Programms erfolgt über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie. Bis 2007 wurden rund 1.400 Jugendliche (2007: 645) mit einem Gesamtvolumen von 2,7 Mio. Euro gefördert³⁹. Rund die Hälfte aller geförderten Ju-

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

In der chemischen Industrie haben die Sozialpartner ein tarifvertragliches Förder- und Integrationsprogramm „Start in den Beruf“ vereinbart, das Jugendliche an eine betriebliche Ausbildung heranführt.

(Quelle: NIP, Seite 76)

³⁷ Siehe Thesenpapier für die Sitzung der AG 3 am 15. Dezember 2006

³⁸ Chancengleichheit in der Ausbildung, Thesenpapier der gewerkschaftlichen Mitglieder der AG 3, Dokumentationsband zu den Ergebnissen der AG 3, BMAS, März 2007

³⁹ Bundesarbeitgeberverband Chemie: Ausbilder in der chemischen Industrie; Februar 2008

gendlichen hat einen Migrationshintergrund. Die Erfolgsquote des Jahres 2006/07 lag bei 79 Prozent.

Entsprechend der Zielsetzung ist nicht nur das erfolgreiche Durchlaufen der Maßnahme, sondern auch die Eingliederung in eine anerkannte Berufsausbildung von großer Bedeutung. Rund 71 Prozent der geförderten Jugendlichen haben im Anschluss an die Fördermaßnahme eine betriebliche Berufsausbildung begonnen und 5 Prozent eine weiterführende Schule.

Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen haben die IG Metall NRW und der Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen im Februar 2008 einen „**Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit**“ (TV FAF)⁴⁰ abgeschlossen.

Ziel der Unterstützungsmaßnahme ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis zu übernehmen. Mit dem Vertrag übernehmen die Tarifvertragsparteien, so die Präambel, ihre gesellschaftliche Verantwortung und leisten zudem einen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen.

Im Gegensatz zum Programm EQJ der Bundesregierung erhalten die Teilnehmenden nicht nur eine monatliche Vergütung, die sich an der Ausbildungsvergütung (zeitlich gestaffelt zwischen 75 % und 90 %) orientiert, sondern es besteht, nach einem erfolgreichen Durchlaufen der Fördermaßnahme, eine Übernahmeverpflichtung des Betriebes. Zur Umsetzung haben die beiden Vertragsparteien eine gemeinsame Handreichung heraus gegeben. Da der Vertrag erst im Februar dieses Jahres abgeschlossen wurde, lässt sich noch nicht ermitteln, in welcher Größenordnung junge Migrantinnen und Migranten partizipieren

Auch auf der betrieblichen Ebene setzen sich die Gewerkschaften und die Betriebsräte dafür ein, Jugendlichen mit schlechten Startchancen den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erleichtern.

Das DGB Bildungswerk führt derzeit ein Projekt⁴¹ zum Übergangmanagement von der Schule in den Beruf durch. Vorrangiges Ziel des Projektes ist die Stärkung des lokalen Arbeitsmarktes durch aufeinander aufbauende, integrierte Maßnahmen für Akteure des Arbeitsmarktes zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und durch Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten in eben diesen lokalen Arbeitsmarkt. Akteure des Arbeitsmarktes werden in einen gemeinsamen Prozess des Austausches zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einbezogen. Sie werden mittels Schulungen, Beratungen und Informationen dazu befähigt, Chancengleichheit zu stärken und Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten zu erkennen und zu nutzen. Dazu gehört auch der Austausch über bereits bestehende lokale Integrations-

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Über betriebliche Kooperationen und Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen eine qualifizierte Ausbildung absolvieren können.

(Quelle: NIP, Seite 76)



Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit

Ein neuer freiwilliger Weg:
Mit Arbeit und Förderung zum Ausbildungsplatz

Handreichung

⁴⁰ Handreichung: Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit; Herausgeber IG Metall NRW und METALL NRW, März 2008

⁴¹ Projekt: „Die 2. Chance – interkulturell und gemeinsam vor Ort“. Projektlaufzeit: 1. Oktober 2007 – 30. September 2008. Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung sowie des DGB.

konzepte. Migrantinnen und Migranten ihrerseits erhalten Informationen über den bestehenden lokalen Arbeitsmarkt und die Chancen vor Ort. Dabei richtet sich das Projekt insbesondere an junge Menschen mit Migrationshintergrund, die bislang im Übergang von der Schule in den Beruf erfolglos waren. Im Rahmen dieses Projektes wurden verschiedene Veranstaltungen mit Personalentscheidern und Menschen mit Migrationshintergrund durchgeführt, wie Arbeitsmarktkonferenzen, interkulturelle Trainings, Seminare für Personalentscheider in Verwaltungen und Betrieben (zu den Themen Ausländerbeschäftigungsrecht, zur Antidiskriminierungsarbeit in Betrieben und zu den Auswirkungen der Öffnung der EU auf den Arbeitsmarkt) sowie Bewerbungstrainings für Menschen mit Migrationshintergrund.

3.4. Berufliche Ausbildung

Die Chancen von Jugendlichen beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung im Dualen System haben sich – trotz verbesserter Konjunktur, verbunden mit dem Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse – nur geringfügig verbessert. Auch wenn sich 2007 die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um ca. 50.000 erhöht hat, so ist damit noch keine Trendwende auf dem Ausbildungsstellenmarkt erkennbar. Das gesellschaftliche Ziel, jungen Menschen ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen, liegt noch in weiter Ferne.

Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich auf 950.000 im Jahr 2006/07 angestiegen. Demgegenüber ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem Höchststand im Jahr 1999 (631.000) bis zum Jahr 2005/06 um ca. 54.000 gesunken. Entsprechend reduzierte sich die rechnerische Einmündungsquote um rund 10 Prozentpunkte auf 58,6 Prozent und die Zahl der unversorgt gebliebenen Jugendlichen stieg überdurchschnittlich an. Besonders gravierend ist der Rückgang der Ausbildungsplätze in den Fertigungsberufen, während in den Dienstleistungsberufen eine Zunahme der Ausbildungsplätze (allerdings nicht kontinuierlich) zu verzeichnen ist. In der Folge des Abbaus der Ausbildungsplätze waren Jugendliche – auch mit höheren Schulabschlüssen – auf Maßnahmen des Übergangssystems angewiesen und die Zahl der Altbewerber stieg weiter an. Auch der Zuwachs bei den Ausbildungsplätzen in den letzten beiden Jahren bedeutet für die Altbewerber nur eine geringe Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Im Berichtsjahr 2006 waren 54 Prozent der Altbewerber noch nicht vermittelt und nur 31 Prozent mündeten in eine betriebliche Ausbildung. Im Berichtsjahr 2007 gehörten über die Hälfte aller Bewerberinnen und Bewerber (384.967) zur Gruppe der Altbewerber⁴².

Neben dem Abbau von Ausbildungsplätzen in Unternehmen, die bislang ausgebildet haben, ist die geringe Beteiligung von Unternehmen⁴³ an der Berufsausbildung eine wesentliche Ursache. Grundsätzlich sind die Gewerkschaften überzeugt, dass sich möglichst alle ausbildungsfähigen Unternehmen an der Ausbildung ihrer Fachkräfte beteiligen müssen. Sie fordern daher auch deren finanzielle Beteiligung.

Initiative Ausbildung für alle

Vor dem Hintergrund, dass Hunderttausende Jugendliche Jahr für Jahr die Möglichkeit verschlossen bleibt, eine reguläre Ausbildung aufzunehmen haben DGB und Gewerkschaften 2007 die Initiative "Ausbildung für alle"⁴⁴ ins Leben gerufen. Betroffenen Jugend-

⁴² Der Anteil der Altbewerber an allen Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle stieg von 37,6 % in 1997 auf 52,4 % im Jahr 2007.

⁴³ Rund 30 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in den alten und ca. 26 % in den neuen Bundesländern bilden nicht aus.

⁴⁴ Informationen zur Initiative: siehe auch www.ausbildung-fuer-alle.de

lichen soll Gehör verschafft und dem Ausbildungsplatzmangel ein Gesicht gegeben werden. Zentrale Forderungen der Initiative sind:

- Grundrecht auf Ausbildung
Ein Grundrecht auf Ausbildung, verankert im Grundgesetz, gibt allen jungen Menschen die Möglichkeit zu einer qualifizierenden Ausbildung. Deshalb unterstützen DGB und Gewerkschaften die Initiative der Landesschülervertretungen.
- Umlagefinanzierung jetzt
Die Ausbildungsplatzumlage muss kommen: Das duale System trocknet seit Jahren aus, weil zu wenig Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen ausbilden. DGB und Gewerkschaften erwarten, dass sie sich grundsätzlich alle entweder an der Ausbildung oder an den Kosten beteiligen. Durch Bundesgesetz (Rahmengesetz) müssen daher alle Betriebe zur Zahlung einer Berufsausbildungsumlage zur Finanzierung der Gesamt-Ausbildungskosten herangezogen werden. Dabei haben tarifliche oder branchenbezogene Lösungen Vorrang.
- Sofortprogramm
Im Rahmen eines Sofortprogramms sollen überschüssige Mittel der Bundesagentur für Arbeit (BA) genutzt werden, um 50.000 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze zu finanzieren. Diese sollen Jugendlichen zugute kommen, die keinen Zugang zum dualen System oder zu einem vollzeitschulischen Bildungsgang gefunden haben.

Neben dem DGB und den Gewerkschaften unterstützen folgende Organisationen die Initiative: Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland, Bayrischer Jugendring, Deutsche Wanderjugend, DLRG-Jugend, Kinder- und Jugendring Sachsen-Anhalt, Landesjugendring Berlin, Landesjugendring Brandenburg, Landesjugendring Thüringen, Naturfreundejugend, SJD Die Falken.

Da die Forderung nach einer generellen Finanzierungsbeteiligung umstritten und bislang nicht durchsetzbar war, nutzen die Gewerkschaften auch das Mittel des Tarifvertrages, um die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erhöhen.

Duale Ausbildung – Förderung durch Tarifverträge und Beratung

Anders als im Baugewerbe existiert in der übrigen Wirtschaft keine gemeinsame von allen Betrieben getragene Finanzierung der Berufsausbildung. Bereits 1975 wurde ein Tarifvertrag zur Umlagefinanzierung im **Baugewerbe** geschlossen. Finanziert werden ein Großteil der von den Betrieben zu zahlenden Ausbildungsvergütung sowie die überbetrieblichen Ausbildungskosten. Nach dem gravierenden Einbruch der Beschäftigung in der Bauwirtschaft konnte 2006 wieder ein Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von rund 9 Prozent registriert werden.

Insgesamt wurden zum 31. Dezember 2006 knapp 38.000 Ausbildungsverhältnisse über die Umlage mit einer Summe von 257 Mio. EUR finanziert⁴⁵.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsstellen ein, das sich an den Schulabgängerzahlen orientiert und die Altbewerber mit einbezieht. Zur Umsetzung haben sie mit den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft eine Umlagefinanzierung auf tarifvertraglicher Ebene eingeführt. Weitere Tarifvereinbarungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bestehen beispielsweise im Einzelhandel und in der Eisen- und Stahlindustrie. Mit dem Tarifabschluss für die Chemische Industrie kann der 2003 abgeschlossene Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ bis 2010 fortgesetzt und die Zahl der Ausbildungsplätze für 2007 und 2008 weiter erhöht werden.

(Quelle: NIP, Seite 76)

⁴⁵ Detaillierte Informationen zum System der tarifvertraglichen Umlage und Finanzierung der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft: www.soka-bau.de

Bereits im Jahr 2003 schlossen der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die **IG Bergbau, Chemie, Energie** den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“. Ziel ist, den Stellenwert der beruflichen Ausbildung und ein möglichst hohes Ausbildungsniveau zu erhalten. Der Vertrag wurde im Jahr 2007 neu verhandelt. Vereinbart wurde die Fortführung des Vertrages bis ins Jahr 2010. Festgelegt ist, dass in den Jahren 2009 und 2010 jeweils 8.400 Ausbildungsplätze angeboten werden. Ebenfalls festgelegt wurden unterstützende Maßnahmen und die Fortführung des Vertrages über 2010 hinaus, unter den dann geltenden Rahmenbedingungen.

In insgesamt 69 Tarifbereichen galten im Jahr 2005 Tarifverträge zur Sicherung bzw. Steigerung der Ausbildungskapazitäten. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften, die verbindliche und nachprüfbarere Regelungen fordern, setzen die Arbeitgeberverbände ab dem Jahr 2003 zunehmend auf eher unverbindlichere Vereinbarungen, deren quantitativer Erfolg nur schwer messbar ist.

Bislang leider nicht ausreichend untersucht wurde die Frage der spezifischen Wirkung der Verträge auf Jugendliche mit Migrationshintergrund. Auch der Berufsbildungsbericht, der zwar die Wirksamkeit anspricht, gibt keine Auskunft über die Wirkung auf die Einmündungschancen dieser Gruppe. Gleichwohl ist anzunehmen, dass gerade Jugendliche mit Migrationshintergrund von den Verträgen profitieren, da sie vor allem Ausbildungsplätze in den entsprechenden Branchen suchen.

Im Rahmen des Hamburger Aktionsprogramms zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund übernahm der DGB die Aufgabe, über die Beratung von Betriebsräten die Unternehmen der Stadt zu erreichen, um neue Ausbildungsplätze zu akquirieren. Die Zielvorgabe im Jahr 2007, über rund 200 Kontakte zu Betriebsräten 20 Ausbildungsplätze zu akquirieren, wurde mehr als erfüllt. Insgesamt konnten 99 neue Ausbildungsplätze hinzu gewonnen werden, davon 12 Ausbildungsplätze bei Airbus und 29 überbetriebliche Plätze beim Berufsbildungswerk.

Im Bezug auf die Beratung der betrieblichen Akteure wurde auch auf die mögliche Benachteiligung im Bewerbungsverfahren hingewiesen. Betriebsräten konnte nahegebracht werden, dass sie verstärkt ihren Einfluss geltend machen, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund, die bislang nicht über einen persönlichen Zugang zu den Betrieben verfügen, zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen.

Zusätzliche Ausbildungsplätze durch außerbetriebliche Ausbildung

Auch wenn der DGB und die Gewerkschaften grundsätzlich der Auffassung sind, dass die Unternehmen und Betriebe ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen und ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsanstrengungen abzudecken haben, müssen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft ihre Verantwortung für die berufliche Eingliederung der Jugendlichen durch die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze wahrnehmen. Auf Initiative des DGB setzt die Bundesagentur für Arbeit die Förderung zur Bereitstellung außerbetrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des Programms „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ fort. Im Jahr 2007 konnten rund 32.500 Jugendliche (2006: ca. 22.000) eine Ausbildung aufnehmen. Die Steigerung der Teilnahmezahlen ist auch auf veränderte Regelungen beim Maßnahmezugang zurück zu führen. So können jetzt auch sozial benachteiligte Jugendliche ohne vorherige Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme einbezogen werden.

Positive Erfahrungen bestehen bei den schulischen Ausbildungsgängen, vor allem dann, wenn Allgemeinbildung mit einer qualifizierten beruflichen Ausbildung verknüpft werden.

Gleichwohl bestehen bei einer außerbetrieblichen Ausbildung größere Probleme beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis als bei einer betrieblichen ungeforderten Ausbildung. In der Studie „Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche

im Vergleich“, die im Auftrag des IAB erstellt wurde und bereits Eingang in die Diskussion der Arbeitsgruppe 3 des NIP fand, wird festgestellt, dass die Übergangschancen aus einer ungeforderten beruflichen Ausbildung in eine Beschäftigung für deutsche wie für Migrantenjugendliche wesentlich besser sind als aus einer geförderten außerbetrieblichen Ausbildung.

Programm Perspektive Berufsabschluss - BMBF

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der ESF Förderperiode 2007 - 2013 das Programm "Perspektive Berufsabschluss" mit den beiden Förderinitiativen "Regionales Übergangsmanagement" und "Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung". Mit den Förderinitiativen wird der Tatsache Rechnung getragen, dass zum erfolgreichen Einstieg Jugendlicher und junger Erwachsener mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) in Ausbildung und ihrer dauerhaften Integration in das Beschäftigungssystem sowohl präventive Fördermaßnahmen zum Erreichen von Bildungs- und Berufsabschlüssen als auch reintegrative Maßnahmen zur nachträglichen Qualifizierung und zum Nachholen von Berufsabschlüssen notwendig sind.

Grundlage des neuen Förderprogramms bilden Ergebnisse und Erfahrungen des ausgelaufenen Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierungen für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)"⁴⁶ sowie die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreuten Modellvorhaben zur "Berufsbegleitenden Nachqualifizierung".

Besonderes Gewicht wird auf die Stärkung der betrieblichen Orientierung und der individuellen bedarfsgerechten Förderung sowie auf die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelegt. Der DGB unterstützt das Projekt Perspektive „Berufsabschluss“ und ist im Programmbeirat vertreten.

Jugendliche mit schlechten Startchancen in der Ausbildung fördern und begleiten

Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden und vielen Betrieben sind der DGB und die Gewerkschaften überzeugt, dass auch Jugendliche ohne Schulabschluss oder Jugendliche, die wegen ihrer sozialen Herkunft benachteiligt sind, eine berufliche Ausbildung im Dualen System erfolgreich absolvieren können. Gerade das deutsche Berufsbildungssystem mit einem hohen betrieblichen Anteil ist in der Lage, Jugendliche mit negativen Schulerfahrungen beruflich zu qualifizieren. Daher sehen die Gewerkschaften neben den Einstiegsqualifizierungen mit Übernahmeperspektive einen Bedarf an ausbildungsbegleitenden Fördermaßnahmen. Der DGB und die Gewerkschaften haben im Rahmen der Arbeitsgruppe 3 des NIP auf die Notwendigkeit des Ausbaus und der verstärkten Nutzung der ausbildungsbegleitenden Hilfen hingewiesen.

Diese Maßnahmen sind vor allem notwendig, da im Schnitt jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird. Häufig liegen die Ursachen nicht nur in einer nicht den Interessen und Fähigkeiten entsprechenden Berufswahl, sondern – insbesondere in klein- und mittelständischen Betrieben – in Spannungen zwischen den Ausbildern und den Auszubildenden. Ausbilderinnen und Ausbilder sind häufig nur unzureichend in der Lage auftretende persönliche Konfliktlagen der Jugendlichen, die sich auf Motivation und Verhalten der Auszubildenden auswirken, aufzugreifen und zu bearbeiten. Der DGB und die Gewerkschaften fordern daher, die 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzte Ausbildereignungsverordnung zu reformieren. Insbesondere pädagogische und soziale Fähigkeiten müssen stärker einbezogen werden.

⁴⁶ Siehe auch Schriftenreihe des BMBF zum BQF-Programm unter www.kompetenzen-foerdern.de

Gerade in den letzten Jahren haben immer weniger Betriebe die Möglichkeiten der ausbildungsbegleitenden Hilfen genutzt, um Jugendliche während der Ausbildung zu fördern. Seit 2005 sind die Teilnahmezahlen von rund 50.000 auf ca. 40.000 im Jahr 2007 zurück gegangen⁴⁷. Insbesondere die sozialpädagogische Begleitung und die sprachliche Fortbildung während der Ausbildung tragen aber – wie verschiedene Projekte in Betrieben zeigen – dazu bei, eine berufliche Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

So wurde z.B. zwischen der IG Metall Baden-Württemberg und Süd-Westmetall das „Projekt zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ vereinbart. Es ermöglicht lernschwächeren Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich. Ziel ist ein qualifizierter Berufsabschluss. Kann ein Jugendlicher – trotz intensiver sozialpädagogischer Begleitung und fachlicher Förderung – die Ausbildungsanforderungen nicht erfüllen, so kann er dennoch einen Abschluss als Teilezurichter/-in erhalten. Somit handelt es sich – anders als bei anderen Projekten zur beruflichen Bildung – um ein Ausstiegs- statt Aufstiegsmodell. Im Rahmen des 2002 begonnenen Projekts stiegen nur drei der 110 bis 2007 im Programm aufgenommenen Jugendliche vorzeitig aus. Alle anderen nahmen erfolgreich an der Zwischen- und Abschlussprüfung teil. Trotz des eindeutigen Projekterfolges war die Arbeitgeberseite 2007 nicht zu einer Fortsetzung des Projektes bereit. Gleichwohl sollten die Projektergebnisse, die darauf hinweisen, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen durch eine intensive Begleitung in der Lage sind, eine qualifizierte Ausbildung zu absolvieren, in die Weiterentwicklung der ausbildungsbegleitenden Hilfen einfließen.

Im Rahmen der Selbstverwaltung hat sich der DGB für eine Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen, insbesondere auch zugunsten Jugendlicher mit Migrationshintergrund eingesetzt. Nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften sollten die ausbildungsbegleitenden Hilfen als Regelinstrument in das System der Beruflichen Bildung integriert werden. Vorgeschlagen wird, zu Beginn der Ausbildung den möglicherweise notwendigen Förderbedarf zu ermitteln und die Förderung durch koordinierte Maßnahmen von Betrieben, Berufsschulen und qualifizierten Trägern durchzuführen.

Auch wenn beispielsweise einige Arbeitsagenturen Informationen für Betriebe erstellt und herausgegeben haben, so sind weitere Informationen zu diesem Förderinstrument erforderlich. Auch die Arbeitgeberverbände sollten verstärkt ihre Unternehmen auf gute Beispiele hinweisen und motivieren, die ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch zu nehmen.

Weniger Ausbildungsplätze = Verschlechterung der Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Die Beteiligung von Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit an der beruflichen Ausbildung hat in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen. Die Zahl der ausländischen Auszubildenden reduzierte sich von 67.600 im Jahr 2005 auf 65.700 im Jahr 2006 noch weiter. Insgesamt sind, so der Berufsbildungsbericht 2008, ausländische Jugendliche unter den Auszubildenden im dualen System mit einem Anteil von 5 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Höher liegt ihr Anteil in den Berufsfachschulen. Mit 9,3 Prozent liegt der Anteil nur leicht unterhalb des entsprechenden Bevölkerungsanteils.

Bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz stehen Jugendliche mit Migrationshintergrund und einer deutschen Staatsangehörigkeit vor ähnlichen Problemen wie Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Auch wenn heute die Beherrschung der deutschen Sprache eine wesentlich größere Bedeutung im Dualen Ausbildungssystem gewonnen hat, so lässt sich die Benachteiligung nicht allein auf Sprache und Schulabschluss reduzieren.

⁴⁷ Berufsbildungsbericht 2008, Übersicht 87

Bereits im Rahmen der Arbeitsgruppe 3 des NIP wurde – unter Berücksichtigung der Bewerberstudie des BiBB und der Bundesagentur – über die Ursachen für die Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund diskutiert. Mit der Studie konnte nachgewiesen werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, trotz gleicher Schulabschlüsse und Leistungen geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Insbesondere die Zunahme der Chancendifferenz bei einem höheren Abschluss und bei guten bis sehr guten Mathematiknoten⁴⁸ weist darauf hin, dass strukturelle Diskriminierungen und mangelnde Zugänge zu den Betrieben mit verantwortlich sind für die mangelnde Ausbildungsbeteiligung von Migrant*innen. Die Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2006 haben – trotz verschiedener Maßnahmen – bis heute nicht an Gültigkeit verloren, wie die Erfahrungen vieler Schulen und Lehrerinnen und Lehrer zeigen, die Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützen.

Interkulturelle Öffnung und Gleichbehandlung – Wege zur Beseitigung der strukturellen Diskriminierung

Neben der Bewerberstudie des BiBB und der BA zeigen auch kleinere Untersuchungen in Form von Testings sowie eine in der Schweiz durchgeführte Studie, dass Vorbehalte und Vorurteile bei der Einstellung von Auszubildenden von großer Bedeutung sind. Insbesondere die Untersuchung von Christian Imdorf, Institut für Soziologie Basel, die die Personalrekrutierung in klein- und mittelständischen Betrieben in den Blick genommen hat, weist nach, dass soziale und ethnische Zuschreibungen entscheidend für die Auswahl der Jugendlichen sind. Angesichts des dominanten öffentlichen Diskurses über die mangelnde Sprachfähigkeit, so ein Ergebnis, sei es nicht erstaunlich, dass auch Personalverantwortliche ohne nähere Kontaktaufnahme Jugendliche mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren ausschließen. Insbesondere Kleinbetriebe im Dienstleistungsbereich argumentieren zudem mit möglicherweise auftretenden Konflikten mit anderen Beschäftigten und mit den Wünschen der Kunden.

Auch in Personalrekrutierungsstrategien und –auswahlverfahren in den Großbetrieben werden die Kompetenzen und Fähigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch nicht ausreichend berücksichtigt. Erkennbar sind ebenfalls Vorbehalte und Zuschreibungen bei den Personalverantwortlichen und den Ausbildern. Die IG Metall und die HBV (jetzt ver.di) haben bereits im Jahr 2000 die Arbeitshilfe „Unterschiede wahrnehmen und Gemeinsamkeiten stärken“ herausgegeben. Sie kommt heute immer noch zum Einsatz in der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben zu den Themen Diskriminierung, Rassismus, interkulturelle Gleichstellungspolitik. Die Themen Interkulturelles Lernen sowie Förderung benachteiligter Jugendlicher wurden auch in die Aus- und Fortbildung der Ausbilder aufgenommen. Im Ausbilderhandbuch, herausgegeben vom Deutschen Wirtschaftsdienst⁴⁹, werden die Themen ebenfalls aufgegriffen.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung bei der Auswahl von Jugendlichen unterbleiben. Sie unterstützen die Betriebs- und Personalräte dabei, Diskriminierungen bei der Einstellung von Jugendlichen aufzudecken, ihnen entgegen zu wirken und z. B. betriebliche Vereinbarungen zur Gleichbehandlung abzuschließen.

(Quelle: NIP, Seite 76)

⁴⁸ Während die Differenz bei den Einmündungschancen von Hauptschulabsolventen bei 4 % liegt, steigt sie bei Jugendlichen mit mittlerem Bildungsabschluss auf 13 %. Bei Jugendlichen mit guten und sehr guten Mathematiknoten liegt die Chancendifferenz sogar bei 25 %.

⁴⁹ Wlecklik, Petra: Interkulturelles Lernen als Bestandteil der Ausbildung. In: (Hg) Cramer/Schmidt/Wittwer: Ausbilderhandbuch. Dezember 2003

Anders als in den klein- und mittelständischen Betrieben haben die Betriebsräte in den Großbetrieben einen größeren Einfluss bei der Auswahl von Auszubildenden. Daher gehören die Themen Integration und Gleichbehandlung zu den Bausteinen in der Aus- und Weiterbildung von Betriebsräten.

Der DGB und die Gewerkschaften sehen anders als bei der Initiative „Orte der Vielfalt“ in rechtlich verbindlichen Vereinbarungen zwischen Betrieb und Betriebsrat eine Möglichkeit zur diskriminierungsfreien Einstellung und Behandlung von Auszubildenden. So verpflichtet beispielsweise die Vereinbarung bei der Frankfurter Flughafengesellschaft⁵⁰ die Personalverantwortlichen darauf, bei der Beurteilung einer Bewerbung für eine Ausbildungsstelle die nationale und ethnische Herkunft, die Religion und das Geschlecht unberücksichtigt zu lassen.

Zur Unterstützung der Arbeit der Betriebsräte entwickelte der DGB-Bundesvorstand eine Musterbetriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung, in der auch Regelungen zur Gleichbehandlung für das Auswahlverfahren bei der Einstellung von Auszubildenden enthalten sind. Danach sind bei den Einstellungstests und im persönlichen Vorstellungsgespräch nur solche Fragestellungen einzubeziehen, die sich auf die beruflichen Anforderungen beziehen. Fragestellungen, deren Beantwortung eine spezifische kulturelle, religiöse, weltanschauliche oder nationale Herkunft erforderlich machen, werden nicht gestellt oder ggf. nicht berücksichtigt. Eine ähnliche Formulierung findet sich in der Mustervereinbarung von ver.di⁵¹. Darin heißt es, dass Fragen über kulturspezifische Kenntnisse und Allgemeinwissen nur gestellt werden, soweit sie Bestandteil der Stellenanforderung sind.

Andere Vereinbarungen, wie die Antidiskriminierungsrichtlinie der Stadt Frankfurt/Main (2003), greifen bei den Bestimmungen zur Gleichbehandlung beim Zugang zu Ausbildung auf die Regelungen der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien zurück.

Die Auswahlverfahren werden aber nicht nur von Vorbehalten und Zuschreibungen beeinflusst, sondern auch die Vorgaben des Aufenthaltsrechts und ihre Umsetzung entfalten einen negativen Einfluss auf den Umgang mit Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Bewerbungen von Jugendlichen mit „ausländisch“ klingenden Namen werden – aufgrund mangelnder rechtlicher Kenntnisse – häufig schon bei der ersten Sichtung aussortiert, wenn sie keinen Hinweis auf die Staatsangehörigkeit oder auf das Vorhandensein einer Arbeitsberechtigung enthalten. Die Bundesregierung hat bislang auf diese Problemstellung nicht reagiert und keine entsprechenden Informationen für Personalverantwortliche erstellt.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

(Der DGB und die Gewerkschaften) beraten und informieren Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte über die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System.

(Quelle: NIP, Seite 76)

In den gewerkschaftlichen Seminaren werden dagegen auch rechtliche Voraussetzungen für den Zugang zu einer beruflichen Ausbildung aufgegriffen. Der DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften informieren durch Broschüren und über www.migration-online.de über die Veränderungen im Aufenthaltsgesetz.

Trotz Durchsetzung von Vereinbarungen in etlichen Betrieben bleibt es Aufgabe der Gewerkschaften und des DGB, Betriebs- und Personalräte zu motivieren, weitere Vereinbarungen zur Gleichbehandlung abzuschließen und gleichzeitig die betrieblichen Auswahlverfahren für die Einstellung von Auszubildenden zu überprüfen. Denn immer noch finden sich in den Tests Fragestellungen, die dazu geeignet sind, Jugendliche mit Migrationshin-

⁵⁰ Betriebsvereinbarung FRAPORT AG, März 2001

⁵¹ Muster-Betriebsvereinbarung „Für Gleichbehandlung und Partnerschaft – Gegen Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten, Verdi-Bundesvorstand, September 2003

tergrund auszugrenzen. Darüber hinaus werden die Gewerkschaften auch weiterhin Betriebs- und Personalräte über die Bestimmungen des Aufenthaltsrechts im Hinblick auf den Zugang von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zur beruflichen Ausbildung informieren.

3.5. Zwischenfazit: Teilhabechancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Bildung und Ausbildung

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und insbesondere mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in allen Bereichen des Bildungsprozesses benachteiligt. Während im Elementarbereich vor allem soziale Benachteiligungen und Armutprobleme sowie die Qualifikation der Erzieherinnen und Erzieher eine Rolle spielen, sind in den allgemeinbildenden Schulen darüber hinaus Diskriminierungsprozesse erkennbar. Dies gilt für die Übergangsempfehlungen zu einer weiterführenden Schule oder bei den Leistungen aufgrund mangelnder Angebote zur Sprachförderung.

Der Ansatz zur sprachlichen Förderung bereits im Kindergartenalter ist ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Schullaufbahn. Gleichwohl ist – wie in der Arbeitsgruppe 3 des NIP übereinstimmend festgestellt – eine kontinuierliche Sprachförderung im gesamten Bildungsprozess erforderlich. Zwar bestehen sprachliche Fördermöglichkeiten im Rahmen der Maßnahmen des so genannten Übergangssystems, in den allgemeinbildenden Schulen allerdings wurden in den letzten Jahren diese Angebote weiter reduziert. Die Angebote in der beruflichen Ausbildung werden – trotz vorhandener Förderinstrumente – nur unzureichend von den Betrieben genutzt.

Wenig Erfolg versprechend sind – aus Sicht der Gewerkschaften – die Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung, insbesondere die im Ausbildungspakt vereinbarte Einstiegsqualifizierung. Sofern diese nicht mit tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen zur Übernahme in eine qualifizierte Ausbildung verbunden sind, bleibt eine große Zahl der Jugendlichen auch ein Jahr nach Ende der Maßnahmen ohne Ausbildung. Die Gewerkschaften sind daher der Auffassung, dass tarifliche Maßnahmen der Sozialparteien weiter fortgeführt werden müssen.

Die Arbeitsgruppe 3 des Nationalen Integrationsplans hat sich intensiv mit den Fragen der Teilhabechancen von Migrant*innen in der Dualen Berufsausbildung beschäftigt. Sie hat die unterschiedlichen Gründe für die mangelnde Ausbildungsbeteiligung analysiert und entsprechende Ziele formuliert. Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen sind auf langfristige strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen ausgerichtet. Von daher kann nur in wenigen Fällen bereits im Rahmen eines Zwischenberichts deren Wirkung aufgezeigt werden.

Gleichwohl weisen die ersten Informationen über den Zugang zur beruflichen Ausbildung im Jahr 2007 darauf hin, dass es bislang nicht oder nur unzureichend gelungen ist, Altbewerberinnen und –bewerber in eine berufliche Ausbildung zu vermitteln. Auch die spezifische Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat sich kaum verbessert. Da im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte immer noch die vermeintlich mangelnde Sprachkompetenz der Migrant*innen in den Vordergrund gestellt werden und gleichzeitig vorhandene Vorbehalte und Vorurteile, die zwar im Bericht erwähnt sind, unterbewertet werden, sind weder von Seiten der Bundesregierung noch von Seiten der Arbeitgeberverbände Maßnahmen zur Gleichbehandlung erkennbar. In der Folge erreichen auch die Fördermaßnahmen die angestrebten Ziele nur unzureichend.

Die gewerkschaftlichen Maßnahmen und Initiativen werden durch den öffentlichen Diskurs ebenfalls beeinträchtigt. Zwar konnten die Gewerkschaften in ihrer Bildungs- und Beratungsarbeit sowie mit einigen Projekten des DGB Bildungswerks Erfolge bei der Sensibilisierung der betrieblichen Akteure erreichen. Eine nachhaltige positive Entwicklung auch

auf die Eingliederung in die berufliche Ausbildung bedarf aber weiterer Anstrengungen. Insbesondere die Überprüfung der betrieblichen Auswahlverfahren durch die Betriebs- und Personalräte sollte intensiviert und der Abschluss von weiteren Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Gleichbehandlung sollte intensiviert und gefördert werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz sowie die Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern bilden dazu die rechtliche Grundlage.

Darüber hinaus werden die ausbildungsbegleitenden Hilfen nur von einem Teil der Betriebe genutzt. Auch hier gilt es, die betrieblichen Akteure verstärkt auf die Fördermöglichkeiten hinzuweisen.

Positiv zu bewerten sind die tariflichen Vereinbarungen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots. Sie legen – anders als Appelle – eine konkrete Zahl an Ausbildungsplätzen in der Branche fest. Die tariflichen Vereinbarungen, beispielsweise in der Chemischen Industrie, werden auch für die nächsten Jahre fortgeschrieben.

Die Arbeitsgruppe 3 hat in ihrem Auftrag formuliert, dass auch die rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich ihres Einflusses auf die Integrationsförderung überprüft werden müssen. Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften gibt es insbesondere im Aufenthaltsgesetz umfassenden Veränderungsbedarf.

Die neu in das Aufenthaltsgesetz aufgenommene Verpflichtung der Lehrerinnen und Lehrer, die Ausländerbehörden über eine mögliche Integrationsbedürftigkeit der Eltern zu informieren, beeinträchtigt nicht nur die in der Arbeitsgruppe 3 des NIP formulierte Zielsetzung des Ausbaus der Kooperation mit und der Einbeziehung der Eltern in die Schulprozesse. Der DGB fordert daher die Abschaffung der Verpflichtungsregelung.

Es muss vielmehr nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass statuslose Eltern aus Angst vor Entdeckung ihre Kinder von den öffentlichen Bildungseinrichtungen fernhalten, wodurch diesen Kindern das Menschenrecht auf Bildung vorenthalten wird. In einem Schreiben der GEW an BMI Schäuble vom 18.02.2008 heißt es dazu: „Grundsätzlich verlangen wir die faktische Gewährleistung der sozialen Menschenrechte bei Gesundheit, Bildung und Beschäftigung. Wir empfehlen nachdrücklich, Ordnungs- und Menschenrechtspolitik in Übereinklang zu bringen. Staatliches Handeln darf nicht länger den Eindruck erwecken, als schlossen sich Ordnungspolitik und Menschenrechte gegenseitig aus. Die bestehenden Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Integrationspolitik der Bundesregierung werden ansonsten weiter wachsen.“ In ihrem Schreiben konkretisiert die GEW auch die vom DGB und den Gewerkschaften getragene Forderung nach Abschaffung der Mitteilungspflicht nach § 87 Aufenthaltsgesetz.

4. Partizipation in der Arbeitswelt

Die Eingliederung in und die gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt ist auch heute noch – auch wenn ihre Bedeutung angesichts der hohen Arbeitslosigkeit an Gewicht verloren hat – eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit nehmen die Chancen auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und eine lebensunterhaltssichernde Beschäftigung ab, mit all ihren Folgen für die gesellschaftlichen Ausgrenzungsprozesse und für die Finanzierung des Sozialstaates.

Die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration lässt sich anhand der wichtigsten Indikatoren Erwerbsquote, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verdeutlichen:

- Während die Erwerbsquote ausländischer Staatsangehöriger in Westdeutschland seit 1991 um ca. 3 Prozentpunkte (1991: 69 %, 2005: 65,9 %) gesunken ist, weisen die Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Jahren 2000 bis 2005

einen gegenüber den deutschen Staatsangehörigen deutlicheren Rückgang (deutsche Staatsangehörige: - 5,7 Prozent, ausl. Staatsangehörige: - 14,6 %) auf⁵². Trotz der konjunkturellen Erholung seit dem Jahr 2006 konnte bis September 2007 weder bei den deutschen noch bei den ausländischen Staatsangehörigen die Beschäftigtenzahl des Jahres 2000 erreicht werden. Nach dem Analytikreport der Bundesagentur für Arbeit (Mai 2008) waren im September 2007 1.762.888 ausländische und 20.430.506 deutsche Staatsangehörige in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig.

- Der Rückgang der Arbeitslosigkeit ist vor allem auf konjunkturelle Einflüsse zurück zu führen. Davon profitieren ausländische wie deutsche Arbeitslose gleichermaßen. Die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle abhängigen Erwerbspersonen) reduzierte sich bei den deutschen Staatsangehörigen zwischen 2005 (Jahresdurchschnitt) und Mai 2008 von 11,9 Prozent auf 8,0 Prozent. Im gleichen Zeitraum ging die Quote bei den ausländischen Staatsangehörigen von 25,2 Prozent auf 18,3 Prozent zurück. Besonders problematisch ist aber, dass der überwiegende Teil der ausländischen Arbeitslosen (82 %) im Rechtskreis SGB II registriert ist, während der Anteil bei den deutschen Staatsangehörigen bei 68 Prozent liegt.

Im 3. Armuts- und Reichtumsbericht stellt die Bundesregierung fest, dass Menschen mit Migrationshintergrund einem deutlich höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Personen ohne Migrationshintergrund. Ein Grund dafür ist die überdurchschnittliche Erwerbslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit. Aber auch bei den aus Erwerbstätigkeit erzielten Einkommen zeigt sich die schwächere Einkommensposition. Während rund 15 Prozent der Gesamtbevölkerung als einkommensarm gelten, liegt der Anteil bei den Personen mit Migrationshintergrund mit rund 28 Prozent fast doppelt so hoch. Gleichwohl gebe es, so der Bericht, erhebliche Unterschiede innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Besonders armutsgefährdet sei die Gruppe der Zugewanderten und in Deutschland geborenen Ausländer/-innen, ihr Armutsrisiko liegt bei rund 34 Prozent. Leider verzichtet der Bericht auf weitergehende Analysen, wie der DGB in seiner Stellungnahme zum Entwurf kritisiert hat, mit der Folge, dass die Gründe auf Qualifikation, Sprachbarrieren und unterschiedliches Erwerbsverhalten reduziert werden. Unberücksichtigt bleibt zum Beispiel die Tatsache, dass zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer zwar von einem höheren Armutsrisiko betroffen sind, ihr Anteil in den höheren Einkommensgruppen aber den Anteil der Eingebürgerten und Spätaussiedler übersteigt⁵³. Aus Sicht des DGB hängt dieser Fakt einerseits mit der Veränderung der Zuwanderungsstrukturen und eines verstärkten Einsatzes von ausländischen Führungskräften in den Unternehmen zusammen. Andererseits haben ehemalige so genannte Gastarbeiter und ihre Nachkommen sowie die Gruppe der Spätaussiedler – auch wegen der Nichtanerkennung ihrer Abschlüsse – geringere berufliche Aufstiegschancen⁵⁴.

Auch der höhere Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund im Niedriglohnsektor und bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen trägt zur höheren Einkommensarmut bei. Während die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten deutschen Beschäftigten von März 2003 bis September 2007 um rund 600.000 (+ 15,8 %) zunahm, so stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten ausländischen Beschäftigten im gleichen Zeitraum um fast 32 Prozent von ca. 316.000 auf 417.000⁵⁵. Außerdem sind ausländische Staatsangehörige gegenüber ihrem

⁵² Ausländische Staatsangehörige: 2000: 2.007.948, 2005: 1.714.253; deutsche Staatsangehörige: 2000: 25.971.645, 2005: 24.487.294

⁵³ Während nach den Angaben des Mikrozensus 2005 3,8 % der zugewanderten und in Deutschland geborenen Ausländer ein Einkommen von 3.200 Euro und mehr erzielen, liegt der Anteil bei den Eingebürgerten bei 3,6 % und bei den Spätaussiedlern nur bei 2,2 %.

⁵⁴ Siehe auch Brüggemann/Riehle, Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, INFIS 2000

⁵⁵ Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Mai 2008

Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (rund 8 %) in der Zeitarbeit (2003: 18,7 %) überrepräsentiert.

Tarifverträge sichern Mindeststandards

Die Gewerkschaften setzen sich in ihrer Tarifpolitik für die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ein. Sie zielen dabei auf einheitliche Löhne und Gehälter am gleichen Arbeitsort, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund. Durch gravierende Veränderungen bei den Betriebsstrukturen und im Beschäftigungssystem insgesamt, verbunden mit der Auslagerung von Tätigkeiten in Subunternehmen sowie der verstärkten Tariffucht in einigen Branchen, besteht die Notwendigkeit zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und für gesetzlich verankerte Mindestarbeitsbedingungen.

Der verstärkte Einsatz aus dem Ausland entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für wenige Wochen und Monate, aber auch für längere Zeiträume nach Deutschland zuwandern, kann zu Lohndumping in Deutschland aber auch zu Ausbeutung der Beschäftigten selbst führen. Von daher fordern der DGB und die Gewerkschaften die Einhaltung von Tarifverträgen und die Einbeziehung weiterer Branchen in das Entsendegesetz, das bislang nur im Baugewerbe, in der Gebäudereinigung und bei den Postdienstleistungen Anwendung findet.

Von besonderer Bedeutung für die gewerkschaftliche Arbeit ist daher auch die Beratung und Unterstützung von entsandten Arbeitskräften und von Grenzgängern.

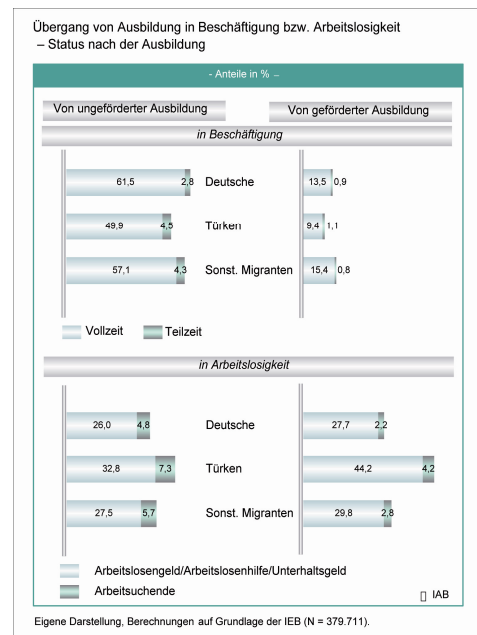
4.1. Übergang in den Beruf – die zweite Schwelle

Mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung nicht unmittelbar verbunden ist für viele Jugendliche die Aufnahme einer Beschäftigung im erlernten Beruf. Besonders schwer ist der Übergang bei Jugendlichen, die eine Ausbildung:

- in einem Kleinbetrieb, insbesondere im Einzelhandel,
- in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte absolviert haben oder
- in einer Region ausgebildet wurden, in der die Arbeitslosigkeit besonders hoch ist.

Ausländische Jugendliche sind besonders häufig auf eine öffentlich finanzierte Ausbildung, außerbetrieblich oder im Verbund, angewiesen. Die Einmündungschancen aus einer öffentlich geförderten Ausbildung in den Arbeitsmarkt sind allerdings deutlich geringer als aus einer ungeforderten betrieblichen Ausbildung, wie eine Studie des IAB⁵⁶ zeigt.

Nur rund 13,5 Prozent der Absolventen ohne Migrationshintergrund finden direkt nach einer geförderten Ausbildung eine Vollzeitbeschäftigung. Bei Absolventen mit türkischem Hintergrund liegt die Quote bei 9,4 Prozent und bei den sonstigen Migranten bei 15,4 Prozent. Demgegenüber liegt die Einmündungsquote in eine Vollzeitbeschäftigung aus einer ungeforderten Ausbildung insgesamt bei 50 Prozent (türkischer



⁵⁶ Andreas Damelang, Anette Haas: Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht Nr. 17/2006

Hintergrund) bzw. bei knapp 62 Prozent Absolventen ohne Migrationshintergrund. Daraus ergibt sich, dass Jugendliche mit türkischem Hintergrund größere Probleme beim Übergang in den Beruf haben, die Einmündungschancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund aus einer geförderten Ausbildung aber ungleich schlechter sind.

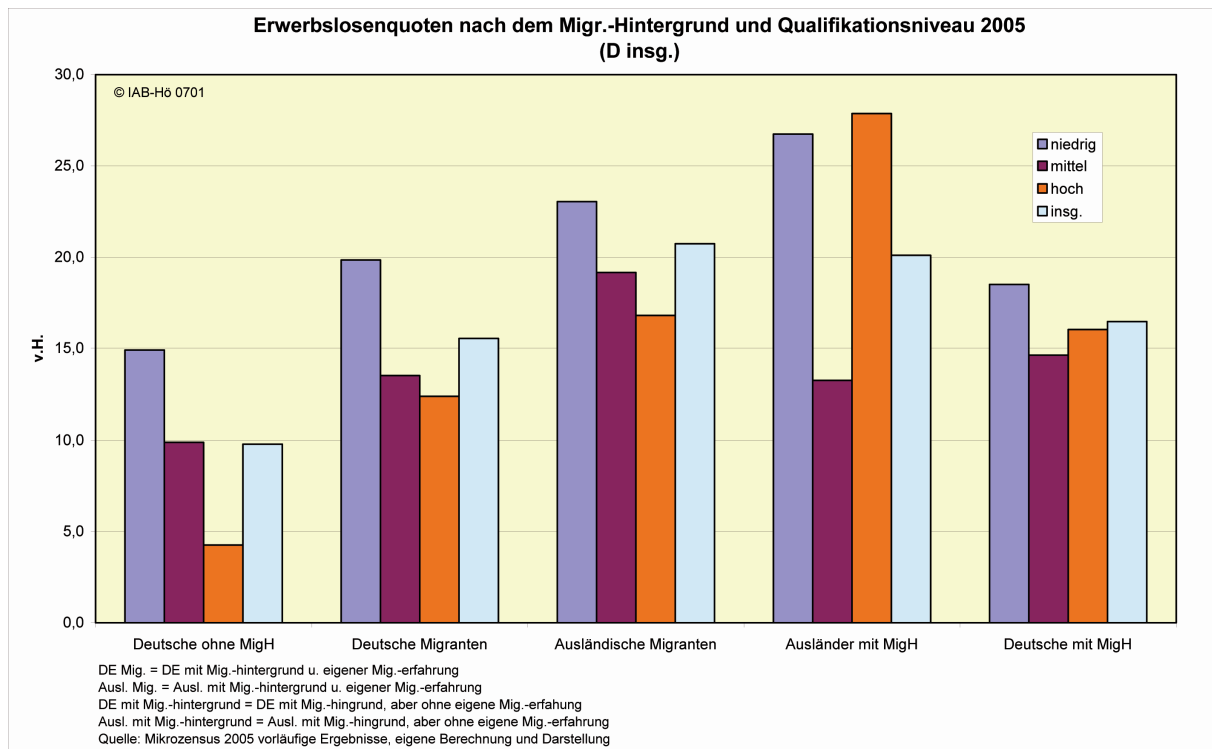
Wesentliche Gründe für die besseren Einmündungschancen aus einer betrieblichen Ausbildung in den Beruf liegen vor allem darin, dass die betriebliche Ausbildung den Arbeitskräftebedarf berücksichtigt bzw. die betriebliche Ausbildung besser auf die tätigkeitsbezogenen Anforderungen vorbereitet. Außerdem haben die Auszubildenden bereits während der Ausbildung einen Einblick in die betrieblichen Abläufe und einen Kontakt zu den Personalverantwortlichen. Eine große Bedeutung für den Übergang in den Beruf haben darüber hinaus auch die betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen. Angesichts der Probleme an der so genannten zweiten Schwelle haben die Gewerkschaften in vielen Branchen mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge zur Übernahme von Auszubildenden abgeschlossen. In den letzten Jahren nahm die Zahl der tariflichen Regelungen zur Übernahme kontinuierlich zu. Im Jahr 2005 wurden 96 Verträge registriert, in deren Geltungsbereich rund 8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Während in einigen Bereichen eine unbefristete Übernahme vereinbart wurde, werden die Absolventen in anderen Branchen zunächst für 6 bzw. für 12 Monate übernommen.

4.2. (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote hat zunächst zwei in der Veränderung der Beschäftigungsstruktur liegende Gründe. Erstens wurden in den vergangenen Jahren vor allem Industriearbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten in Wirtschaftszweigen abgebaut, in denen traditionell viele ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren. Dies gilt vor allem auch für den Bergbau, Baugewerbe und die verarbeitende Industrie. Zweitens hält der Trend zum Abbau von so genannten Einfacharbeitsplätzen weiter an. Allein zwischen 2000 und 2004 sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter ohne Berufsausbildung um ein Fünftel, von 2,5 auf 2 Millionen. Beide Entwicklungen gehen einher mit der Zunahme der Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten und ihren längeren Arbeitslosenzeiten.

Für die Wiedereingliederungsstrategien, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit aber auch der Kommunen, ergibt sich daraus vor allem die Herausforderung zur Entwicklung von Maßnahmen, die auf die nachhaltige Verbesserung der Qualifikation der Arbeitslosen abzielen müssen. Dagegen können kurzfristige Maßnahmen oder auch die so genannten Ein-Euro-Jobs kaum eine ausreichende Wirkung entfalten. Für eine dauerhafte Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt jedenfalls sind sie weitgehend ungeeignet.

Je niedriger die Qualifikation, desto größer die Gefahr arbeitslos zu werden. Diese allgemein anerkannte These wird durch die Analyse der Erwerbslosenquoten unter Berücksichtigung des Qualifikationsniveaus, die in der Arbeitsgruppe 3 des NIP vom IAB vorgelegt wurde, im Grundsatz bestätigt.



Quelle: IAB

Bei näherem Hinsehen allerdings weisen die Daten auf eine unterschiedliche Bedeutung der Qualifikation für die Arbeitslosigkeit hin. Uneingeschränkt gilt sie für deutsche Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund sowie für deutsche und ausländische Staatsangehörige mit eigener Migrationserfahrung. Dagegen sind ausländische Staatsangehörige ohne eigene Migrationserfahrungen und einem hohen Qualifikationsniveau ebenfalls überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Tatsache weist darauf hin, dass neben der Qualifikation auch noch weitere Gründe für die überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquoten von Migrantinnen und Migranten verantwortlich sind. Hierzu gehören insbesondere, wie bereits beschrieben, die Folgen eines segmentierten Arbeitsmarktes sowie der strukturellen Benachteiligung.

Beruflicher Abschluss im Erwachsenenalter – die zweite Chance

Rund eine Million junge Erwachsene (25 – 35 Jahre) mit Migrationshintergrund verfügen nicht über einen anerkannten Berufsabschluss. Selbst wenn sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nachhaltig verbessern sollte, bedürfen diese Personen einer Förderung, die einen schulischen und/oder beruflichen Abschluss zum Ziel haben muss. Zu kritisieren ist, dass seit Ende der 1990er Jahre kaum noch Maßnahmen zur beruflichen Nachqualifizierung angeboten werden. Obwohl Modellversuche entwickelt, erprobt und ausgewertet wurden, ist kein geeignetes Förderprogramm entwickelt worden.

Auch wenn die Arbeitsgruppe 3 des NIP auf Anregung der gewerkschaftlichen und anderer Mitglieder der Arbeitsgruppe über diesen Aspekt zur (Wieder-)Eingliederung diskutiert hat und als Zielsetzung die berufsbegleitende Nachqualifizierung formuliert wurde, so besteht doch weiter Handlungsbedarf. Dies vor allem, weil in den letzten Jahren die Zahl der so genannten Altbewerber um eine Ausbildungsstelle

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass junge Erwachsene, die bislang keine Ausbildung absolvieren konnten, eine „zweite Chance“ zum Abschluss einer vollqualifizierenden Ausbildung erhalten.

(Quelle: NIP, Seite 76)

weiter zunimmt. Die Gruppe derjenigen, die dauerhaft ohne Berufsausbildung bleibt, muss angesichts des höheren Arbeitslosenrisikos stärker in den Blick der Förderung genommen werden.

Nach Auffassung des DGB ist ein weitreichendes Programm zur Förderung eines beruflichen und schulischen Abschlusses für Erwachsene erforderlich. Die Maßnahmen dürfen sich nicht allein auf Berufstätige (berufsbegleitend) beziehen, sondern auch auf arbeitslose junge Erwachsene, die ohne Abschluss geblieben sind. Bestandteile sollten die Sicherung des Lebensunterhalts während der Maßnahme und zur Stärkung der Eigeninitiative das Ruhen des Arbeitslosengeldanspruches bei eigeninitiiertem Ausbildung sein. Der DGB regt daher an, die Diskussion über die Entwicklung eines Förderprogramms zu intensivieren.

In diesem Zusammenhang ist auch die Initiative des Bundesarbeitsministers zum Rechtsanspruch auf einen Hauptschulabschluss zu bewerten. Grundsätzlich sollten auch alle Erwachsenen, die bislang ohne Schulabschluss geblieben sind, einen Anspruch auf das Nachholen eines Abschlusses erhalten und entsprechende Maßnahmen, die die Erfahrungen aus der Erwachsenenbildung berücksichtigen, angeboten werden. Gleichwohl kritisiert der DGB, den Vorschlag, die finanziellen Mittel aus den Beiträgen von Arbeitnehmern und Betrieben zur Arbeitslosenversicherung zu nehmen. Aus seiner Sicht liegt ein Schulabschluss auf möglichst hohem Niveau im Interesse der gesamten Gesellschaft. Daher müssen die Maßnahmen auch aus Steuermitteln finanziert werden.

Vorhandene Kompetenzen bei der Eingliederungsförderung berücksichtigen

Ein Großteil der Migrantinnen und Migranten besitzt bislang wenig berücksichtigte Kompetenzen und Erfahrungen, die in den Zuwanderungsprozessen gewonnen wurden oder die sie aus dem Herkunftsland mitbringen. Dazu gehören Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenzen und auch ein hohes Maß an Mobilität und Eingliederungsbereitschaft⁵⁷. Zwar sehen SGB III und das SGB II eine individuelle Eingliederungsplanung vor, in der Praxis aber werden häufig nur standardisierte Verfahren angewendet. Dies führt im Hinblick auf die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente dazu, dass die Kompetenzen in der Eingliederungsplanung nicht ausreichend berücksichtigt werden. Folgen sind eine überproportional häufige Zuweisung zu Standardsprachkursen sowie der massive Anstieg bei der Beteiligung an Arbeitsgelegenheiten, die kaum positive Auswirkungen auf die Förderung der beruflichen Qualifikationen und für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zeigen.

Darüber hinaus können – aus Sicht des DGB – Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung und der verstärkte Einsatz von Beraterinnen und Beratern mit Migrationshintergrund die Entwicklung von Eingliederungsplänen effizienter gestalten und dafür Sorge tragen, dass vorhandene Kompetenzen stärker berücksichtigt werden. In jedem Fall sollten aber interkulturelle Inhalte die Fortbildung der Beraterinnen und Berater aufgenommen werden. Im Verwaltungsrat der Bundesagentur wurden erste Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen beraten.

Insgesamt liegt der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen bei der Beteiligung an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten mit 9,9 Prozent unter deren Arbeitslosenquote. Immer noch dominieren kurzfristige Trainings, Arbeitsgelegenheiten nach SGB II und Beratungsleistungen gegenüber längerfristig angelegten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung. In den ersten beiden Monaten des Jahres 2008 wurden nur 470 Bewilligungen zur Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für die berufliche Weiterbildung ausgesprochen.

⁵⁷ Siehe auch Bildungsbericht 2008. In einem eigenen Kapitel beschäftigt sich der Bericht mit den Formen und der Bedeutung des informellen Lernens im Erwachsenenalter.

Verknüpfung der Sprachförderung mit der beruflichen Qualifizierung

Berufsbezogene Deutschsprachkenntnisse sind ein zunehmend wichtiger – wenn auch nicht alleiniger – Faktor bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Bislang, bis Ende 2008, besteht für Arbeitslose mit Migrationshintergrund und SGB III-Anspruch über das ESF-BA-Programm die Möglichkeit zur berufsbezogenen Sprachförderung. Im Rahmen der Begleitforschung stellte das IAB⁵⁸ fest, dass ein großer Teil der Teilnehmenden auch nach Abschluss der Fördermaßnahmen arbeitslos geblieben ist. Ausschlaggebend, so das IAB, könnte die Tatsache sein, dass rund die Hälfte der geförderten Personen keinen Hauptschulabschluss besitzt und rund 90 Prozent über keine in Deutschland anerkannte Berufsbildung verfügt. Von Seiten der Bundesregierung beschlossen wurde eine Verlagerung der Zuständigkeit für die berufsbezogene Sprachförderung in den Kompetenzbereich des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Ob die Einbeziehung der Förderung in die allgemeine Integrationsförderung den erwarteten Erfolg für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund zeigen wird, ist – aus Sicht des DGB – fraglich, sofern die berufsbezogene Sprachförderung nicht mit Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation verbunden wird.

Der DGB hat sich bereits im Rahmen der Arbeitsgruppe 3 des NIP dafür ausgesprochen, sowohl die Gruppe der Anspruchsberechtigten auch auf die Empfänger von SGB II-Leistungen auszuweiten, als auch berufliche Qualifizierungsmaßnahmen mit der berufsbezogenen Sprachförderung zu verbinden. In diesem Zusammenhang ist auch auf die Entwicklung des Integrationsprogramms hinzuweisen, dass unter Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erarbeitet wird. Nach intensiver Beratung in Arbeitsgruppen und der Steuerungsgruppe hat das BAMF nun Vorschläge für das Handlungsfeld sprachliche Bildung vorgelegt⁵⁹. Darin wird auch hingewiesen auf einzelne Angebote, deren Ziel die Verbindung zwischen sprachlicher Förderung und gezielter theoretischer und/oder praktischer Qualifizierung für einzelne Arbeitsfelder ist. Zu den Zielgruppen gehören allerdings eher Migrantinnen und Migranten, die bereits über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügen.

Insofern besteht nach wie vor Handlungsbedarf zur Entwicklung von Konzepten und Programmen, die die abschlussbezogene berufliche Qualifikationsentwicklung mit der Förderung der sprachlichen Kompetenzen verbindet.

⁵⁸ IAB-Forschungsbericht 21/2006

⁵⁹ Ergebnisbericht der Arbeitsgruppen des Bundesweiten Integrationsprogramms nach § 45 Aufenthaltsgesetz im Handlungsfeld sprachliche Bildung.

4.3. Förderung von Integration und Gleichbehandlung – Aufgabe für Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung

Die Integration in Betrieb und Unternehmen setzt die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung voraus. Unternehmensleitungen, Betriebs- und Personalräte haben dabei eine besondere, im Betriebsverfassungsgesetz sowie in den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern festgelegte Verantwortung. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört nach § 80 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes auch die Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb sowie des Verständnisses zwischen ihnen und deutschen Beschäftigten. Damit beziehen sich die Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung in der Integrationspolitik in erster Linie auf bereits beschäftigte Migrantinnen und Migranten. Demgegenüber sind die Möglichkeiten bei der Personalrekrutierung begrenzt.

Die von den Gewerkschaften in Auftrag gegebenen Untersuchungen von Brüggemann/Riehle 2000 und Schmidt 2007 zeigen anhand einzelner Wirtschaftszweige bzw. Betriebe, dass ausländische Beschäftigte überwiegend Tätigkeiten im gewerblichen Bereich ausüben und ihre Möglichkeiten zum innerbetrieblichen Aufstieg begrenzt sind. Die möglicherweise unzureichenden sprachlichen Kenntnisse – die von den Arbeitgeberverbänden immer wieder angeführt werden – können zwar eine Ursache für die geringen Aufstiegsmöglichkeiten sein. Bedeutender ist allerdings die Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten überproportional häufig im gewerblichen Bereich oder auf Arbeitsplätzen mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind. Die Betriebe handeln – angesichts der zur Verfügung stehenden qualifizierten Arbeitslosen – immer noch nach dem Motto: Werden Arbeitsplätze, die eine niedrige Qualifikation erfordern, abgebaut, so wird schnell zum Mittel der Entlassung gegriffen, statt die Kompetenzen und Erfahrungen zu nutzen, um mit Hilfe von beruflicher Qualifizierung den Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung in anderen Bereichen zu ermöglichen. Zwar können Betriebs- und Personalräte ihren Einfluss im Hinblick auf die Gleichbehandlung bei betriebsbedingten Kündigungen geltend machen. Bei den Strategien zur Umstrukturierung eines Unternehmens haben sie nur mittelbare Gestaltungsmöglichkeiten.



Gleichwohl lässt sich am Beispiel des Entgelttarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie (ERA) zeigen, wie weitreichend die Integrationsaufgaben der Betriebsräte bei dessen Umsetzung sind. Fast drei Millionen Beschäftigte müssen neu eingruppiert werden. Ein Teil der Arbeitgeber versucht, die ERA-Umsetzung zu nutzen, um die Entgelte zu senken. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Betriebsräte eine besondere Verantwortung, in der Ausgestaltung und Umsetzung des Tarifvertrages dafür Sorge zu tragen, dass nicht neben den messbaren Leistungen auch Kompetenzen und Fähigkeiten bei der neuen Eingruppierung berücksichtigt werden. Die Betriebsräte werden bei dieser komplexen Aufgabe von der IG Metall, z.B. durch Weiterbildung, Beratung und Informationen, unterstützt⁶⁰. Besondere Angebote wurden für die Migrantinnen und Migranten gemacht.

Im Rahmen des Xenos Projektes „Gemeinsamkeiten entdecken: Voneinander - Füreinander - Miteinander – lernen“ qualifizierte das DGB Bildungswerk von 2006 - 2007 64 Mitarbeiter aus deutschen Stahlunternehmen, damit diese ihr Umfeld nutzen können, um Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierungen im Betrieb nachhaltig entgegen zu treten. Die Teilnehmenden wurden qualifiziert, um selbst als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Arbeitswelt aktiv zu werden und als Ansprechpartner/-innen und Berater/-innen zur Verfügung zu stehen

⁶⁰ Siehe auch ERA-Handbuch unter www.igmetall.de

Integration setzt Gleichbehandlung und den Schutz vor Diskriminierung im Betrieb voraus

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten, unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein kollegiales Miteinander. Ein Betriebsklima, das von Misstrauen und Ausgrenzung geprägt ist, führt nicht nur durch einen höheren Krankenstand und Problemen bei der Qualität von Produkten und Dienstleistungen zu einem geringeren Betriebsergebnis, sondern kann auch gesellschaftliche Ausgrenzungsprozesse verstärken. Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen haben dies – wenn auch nicht in allen Branchen⁶¹ – erkannt.

Insbesondere Großbetriebe haben bereits in den 1990er Jahren gemeinsam mit den Betriebsräten Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und zur Gleichbehandlung entwickelt und vereinbart. Rechtliche Grundlagen für den Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen sind das Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Abs. 1) sowie das Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 67 Abs. 1) und die Personalvertretungsgesetze der Länder. Zu den politischen Grundlagen für die betrieblichen Vereinbarungen gehört auch die 1995 von den europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden verabschiedete gemeinsame Erklärung zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz⁶².

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für die Schaffung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung, als wesentliche Voraussetzungen für die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ein. Daher fördern die Gewerkschaften den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung. Im Rahmen der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden sie die Betriebs- und Personalräte bei der Überprüfung von Einstellungsverfahren und Personalentscheidungen unterstützen.

(Quelle: NIP, Seite 83)

Zu den Unternehmen, in denen sehr früh Vereinbarungen „zum Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen wurden, gehören beispielsweise Preusag Stahl AG (1994), Volkswagen (1996), und Ruhrkohle AG (1997). Die Vereinbarung bei Volkswagen stellt insofern eine Besonderheit dar, da zu ihrer Umsetzung einerseits ein Top-down-Prozess⁶³ vereinbart wurde und andererseits die Vereinbarung in einer Broschüre allen Beschäftigten zugänglich gemacht wurde. Im Laufe der nächsten Jahre folgten weitere Unternehmen der Automobil- und Stahlindustrie, aber auch mittelständische Unternehmen sowie Verkehrsunternehmen (DB AG, S-Bahn Berlin, FRAPORT). In einigen Betrieben stand weniger die Frage der Diskriminierung von Beschäftigten durch Beschäftigte im Vordergrund, sondern vielmehr das Verhalten gegenüber Kunden (Voigt & Müller, Frankfurt/Oder) oder auch das Verhalten von Beschäftigten außerhalb des Betriebes (ECO-Stahl, Eisenhüttenstadt).

Auch Kommunen, wie der Landkreis Groß-Gerau (2000), die Stadt Bremen (2004) oder die TU München (2003), folgten mit dem Abschluss von Dienstvereinbarungen den Beispielen aus der Industrie.

⁶¹ Am Beispiel der Überwachung der Beschäftigten bei Lidl und anderer Einzelhandelsunternehmen zeigt sich die in einzelnen Branchen immer noch vorhandene geringe Einsicht von Betrieben und Unternehmen, dass ein von Misstrauen geprägtes Betriebsklima durchaus wirtschaftliche Nachteile nach sich ziehen kann.

⁶² Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs (UNICE, EGB, CEEP) am 21. Oktober 1995 in Florenz

⁶³ Bestandteil des Prozesses sind unter anderem die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Workshops für Personalleiter und Management und die Supervision für Führungskräfte sowie ein Monitoring für den Stand der Umsetzung.

Im Gegensatz zu einseitigen Erklärungen der Arbeitgeberseite, wie bei der „Charta der Vielfalt“, setzen die Gewerkschaften auf rechtlich verbindliche Regelungen. Sie bieten sowohl der Interessenvertretung als auch den Beschäftigten die Möglichkeit – unabhängig von aktuellen Unternehmensstrategien – bei Verstößen gegen die Vereinbarungen tätig zu werden. Darüber hinaus verpflichten sie auch die Beschäftigten zur Einhaltung der Bestimmungen. Bei Zuwiderhandlungen können auch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur verhaltensbedingten Kündigung gezogen werden.

Die Gewerkschaften unterstützen die Verabschiedung von Betriebsvereinbarungen durch ihre Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung von Betriebsräten sowie durch bereits erwähnte Mustervereinbarungen. Darüber hinaus veröffentlichen sie auf der Internetseite www.migration-online.de die Vereinbarungen und beraten Betriebsräte auch direkt bei den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite.

Das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Regelungen aus vier EU-Richtlinien aufnimmt, unterstützt die Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte beim Abschluss verbindlicher Regelungen. Es gibt ihnen auch die Möglichkeit, bei groben und wiederholten Verstößen des Arbeitgebers selbständig Klage einzureichen. Genutzt wurde der § 17 Abs. 2 AGG beispielsweise in dem Fall der Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten in einem Logistikunternehmen hinsichtlich der Lohngestaltung⁶⁴.

Gleichwohl bleibt es weiterhin Ziel der Gewerkschaften, in möglichst vielen weiteren Betrieben Vereinbarungen abzuschließen und vorhandene Vereinbarungen an die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anzupassen. Das gilt auch für im Betrieb vorhandene weitere Verfahren und Normen, denn das AGG definiert Diskriminierungen nicht nur als individuelle Benachteiligung, sondern auch als Benachteiligungen, die ihren Ursprung in vermeintlich neutralen Vorschriften, Kriterien oder Verfahren haben.

Interkulturelle Öffnung von Betrieben und Verwaltungen

Neben der betrieblichen Gleichbehandlungspolitik, die als Mittel verbindliche Regelungen nutzt, fördern die Gewerkschaften Maßnahmen, die das Ziel haben, Fähigkeiten und Kompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärker in die betriebliche Personalpolitik einzubeziehen. Die interkulturelle Öffnung der Betriebe und Verwaltungen ist eine Möglichkeit zur Verbesserung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen, insbesondere von Einrichtungen und Verwaltungen. Sie dient auch dazu, die Ansprache von Kunden und deren Bindung zu intensivieren.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft setzt sich beispielsweise für eine interkulturelle Öffnung von Einrichtungen mit Erziehungs- und Bildungsauftrag ein. Diese Aufgabe, die auch in ihrer Satzung verankert ist, wird in die Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher und der Lehrkräfte einbezogen. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es insbesondere im Bildungsbereich erforderlich, verstärkt Fachkräfte mit Migrationshintergrund einzustellen.

Im Rahmen des Projektes „Grenzüberschreitendes Lernen – Lernende Regionen“ entwickelte das DGB Bildungswerk einen Lehrplan für die Weiterbildung zur Interkulturellen Vermittlung. Am Ende der berufs begleitenden Weiterbildung erwerben die Teilnehmenden eine qualifizierte Bescheinigung. Partner sind unter anderem der DGB-Hessen, die Evangelische Fachhochschule Darmstadt und der Internationale Bund Bad Hersfeld.

Ziel des Beratungsnetzwerks „Öffentliche Verwaltung“, das im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung vom DGB Bildungswerk durchgeführt wird, ist ebenfalls die Mitwirkung an der interkulturellen Öffnung der Personalstrukturen, um die Anstellungs- und Entwicklungschancen von Migrantinnen und Migranten unter 25 Jahren

⁶⁴ Süddeutsche Zeitung, 06.07.2007

zu erhöhen. Das Netzwerk will die Kooperation von Personalverantwortlichen verbessern und Chancen der interkulturellen Öffnung aufzeigen. Eine ähnliche Zielsetzung verfolgen das ebenfalls vom DGB Bildungswerk durchgeführte Beratungsnetzwerk für Industriebetriebe und das Beratungsnetzwerk für die ARGEN. Beraten werden Arbeitgeber, Personalentscheider, Fallmanager, Betriebs- und Personalräte. Themen sind u.a. Verbesserung der berufsbezogenen Sprachkompetenz, Vermittlung von interkulturellen Fachkompetenzen, Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen, Informationen zur interkulturellen Personalentwicklung. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Europäischen Sozialfond und der Bundesagentur für Arbeit.

4.4. Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Im Zuge der technischen Entwicklung, aber auch durch organisatorische Veränderungen in den Betrieben steigen die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten hat die berufliche Fort- und Weiterbildung in der Praxis immer noch eine eher geringe Bedeutung. Die Betriebe und Unternehmen haben, trotz des immer wieder geäußerten Bedarfs an Fachkräften, ihre Weiterbildungsanstrengungen im letzten Jahrzehnt weiter reduziert. Während 1999 noch rund 66 Prozent der Betriebe sich an der Fortbildung beteiligten, reduzierte sich die Quote bis 2005 auf rund 54 Prozent. Mit Ausnahme des Bergbaus haben die Betriebe in allen Branchen ihre Angebote reduziert. In der Folge sank auch die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme⁶⁵. Besonders problematisch ist, dass die Angebote sich überwiegend an die Gruppe der qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten und für Beschäftigte mit einem hohen Weiterbildungsbedarf kaum Angebote vorhanden sind.

Tarifverträge sichern die berufliche Weiterbildung

Auf den Rückgang an beruflichen Weiterbildungsangeboten in den Unternehmen und Branchen haben die Gewerkschaften mit der Forderung nach tariflichen Vereinbarungen reagiert. In Branchen mit gemeinsamen Einrichtungen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, wie im Baugewerbe, wurde bereits früh das Mittel des Tarifvertrages zur Finanzierung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen genutzt. Im Gerüstbaugewerbe einigten sich die Tarifvertragsparteien schon 1981 auf einen Tarifvertrag zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung. 1987 folgte das gesamte Baugewerbe. Zunächst wurde fast ausschließlich die berufliche Ausbildung per Umlage finanziert. In den letzten Jahren ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung hinzu gekommen. Zur Unterstützung bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten vereinbarten die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft auch eine gemeinsame Internetplattform www.weiterbildung-bauwirtschaft.de. Sie erleichtert den Beschäftigten die Suche nach spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen in den Sparten und Regionen. Einbezogen sind auch die Angebote der 66 Bildungszentren der Bauwirtschaft, in denen vor allem der berufliche Aufstieg durch Bildungsmaßnahmen gefördert wird.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Eine hohe Qualifikation der Beschäftigten ist eine wichtige Grundlage zur Sicherung der Beschäftigung und verringert das Risiko arbeitslos zu werden. Daher haben die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren Tarifverträge bzw. Vereinbarungen zur Weiterbildung abgeschlossen. Wegen der bislang niedrigen Beteiligung von Geringqualifizierten und Migrantinnen und Migranten setzen sich die Gewerkschaften für den Ausbau der Maßnahmen für diesen Personenkreis ein.

(Quelle: NIP, Seite 83)

⁶⁵ Bildungsbericht 2008

Im Bereich der Chemischen Industrie trat am 1. Januar 2004 der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Kraft. Gefördert werden sollen betriebsbezogene und individuelle berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die Kosten für die Weiterbildung werden von den Unternehmen aufgebracht. Der Beitrag der Beschäftigten bezieht sich in der Regel auf die Einbringung von Arbeitszeiten. Zur Umsetzung werden auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen abgeschlossen, diese regeln insbesondere die Fragen der Arbeitszeitkonten.

Die IG Metall und die Arbeitgeberverbände haben sich im Rahmen der Tarifrunde 2006 ebenfalls auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt. Grundlagen waren die Qualifizierungstarifverträge in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Mit dem Vertrag sollen Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierungen, die während der Arbeitszeit stattfinden, gefördert werden. Darüber hinaus beinhaltet der Vertrag auch Regelungen zur Freistellung für die persönliche berufliche Weiterbildung.

Neben den drei genannten Beispielen für tarifliche Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung wird das Mittel des Tarifvertrages oder auch der Betriebsvereinbarung in weiteren Branchen genutzt.

Gleichwohl betrachtet ein erheblicher Teil der Wirtschaft den Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen noch mit Skepsis. Sie sehen zwar einen Bedarf an beruflicher Weiterbildung, wie eine Untersuchung in Baden-Württemberg ergab⁶⁶, aber nicht die Betriebe und Unternehmen in der Verantwortung. Außerdem weisen die Angebote auf das bereits im Bildungsbericht angesprochene Missverhältnis zwischen den Weiterbildungsangeboten und den teilnehmenden Gruppen mit besonderem Weiterbildungsbedarf hin.

Berufliche Weiterbildung in einzelnen Branchen – unterstützt durch gewerkschaftliche Aktivitäten

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass sowohl zur Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen, aber auch unabhängig davon, Maßnahmen erforderlich sind, um in einzelnen Wirtschaftszweigen die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten zu unterstützen. Hingewiesen wurde bereits auf die gemeinsam von den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes getragene Internetplattform zur Suche nach Angeboten zur Fort- und Weiterbildung.

Der Zugang von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von Niedrig-Qualifizierten, die häufig über informelle Qualifikationen verfügen, zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in der Lebensmittelproduktion wird durch das vom Bereich Migration und Qualifizierung des DGB Bildungswerks durchgeführte Projekt „**epitome**“⁶⁷ unterstützt. Zu den Zielen gehört auch die Weiterentwicklung des Qualifizierungsangebots für Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch mediengestützte Angebote sowie die Verbesserung der Qualität der Weiterbildungsangebote von kleinen und mittleren Unternehmen. In das Projekt einbezogen werden auch Erfahrungen und Anregungen anderer europäischer Staaten, z.B. aus Großbritannien, Frankreich, Polen und Tschechien.

Die IG Metall und der Verband der Metall- und Elektroindustrie gründeten gemeinsam die Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (AgenturQ). Aufgabe ist, vor allem kleinere und mittlere Unternehmen und Betriebsräte bei der Organisation der betrieblichen Weiterbildung zu beraten. Mit Hilfe des Projektes „Transfer +“ (Laufzeit: 01.11.2004 – 31.10.2008), dass im Rahmen des Modellschwerpunkts „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung in kleine-

⁶⁶ Bahnmüller u.a. in einem Beitrag für die Tagung „Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge im November 2005.

⁶⁷ Gefördert durch das Leonardo da Vinci Programm

ren Unternehmen“ des BiBB durchgeführt wird, sollen Bildungsinnovationen in den jeweiligen betrieblichen Kontext eingebunden werden⁶⁸.

Berufliche Weiterbildung durch Maßnahmen der Bundesagentur

Die Aus- und Fortbildung von Fachkräften ist, nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften, grundsätzlich eine Aufgabe der Betriebe und Unternehmen. Gleichwohl kann die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Programme der Bundesagentur für Arbeit, vor allem wegen der präventiven arbeitsmarktpolitischen Wirkung, eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Der DGB und die Gewerkschaften haben sich daher für die Entwicklung eines Programms zur „**Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen**“ (**WeGebAU**) eingesetzt, dass aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert wird. Im Jahr 2006 wurden erstmals finanzielle Mittel für die berufliche Weiterbildung der beiden Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Das Programm wird auch im Jahr 2008 fortgesetzt.

Ziel ist der Erwerb eines Berufsabschlusses bzw. von beruflichen Teilqualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Neben abschlussbezogenen Maßnahmen können beispielsweise auch Schulungen zum Erwerb von Zertifikaten, die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind oder Schulungen im Bereich von Qualitätsmanagement oder Wirtschaftsenglisch gefördert werden. Finanziert werden Weiterbildungskosten und unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Arbeitgeber auch einen Entgeltzuschuss.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit dafür ein, dass gering qualifizierte Migrantinnen und Migranten verstärkt auch in die Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit einbezogen werden. Und sie setzen sich dafür ein, dass bislang wenig berücksichtigte Kompetenzen und Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten stärker in den Eingliederungsprozessen berücksichtigt werden.

(Quelle: NIP, Seite 83)

Seit Ende 2007 werden auch so genannte Weiterbildungsberater eingesetzt, die die Betriebe unter anderem bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfes unterstützen oder über die Fördermöglichkeiten informieren.

Gleichwohl stellt sich auch bei diesem Programm die Frage nach der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten. Die Bundesagentur für Arbeit verfügt nicht über Daten zur Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, allenfalls nur im Bezug auf die Staatsangehörigkeit.

4.5. Zwischenfazit: Partizipation in der Arbeitswelt

Die konjunkturelle Entwicklung zeigt zwar Wirkungen beim Aufbau der Beschäftigung und beim Rückgang der Arbeitslosigkeit. Gleichwohl geht ein Teil der positiven Gesamtentwicklung auf die Zunahme im Niedriglohnsektor zurück. In diesem Bereich stieg die Zahl der ausländischen Beschäftigten überproportional an. Im September 2007 waren knapp eine halbe Million ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung angewiesen.

Immer noch sind ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem größeren Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies hängt sowohl mit dem Abbau von Industriearbeitsplätzen als auch mit den teilweise nicht vorhandenen (anerkannten) Ausbildungsabschlüssen zusammen. In der Folge sind sie auch länger arbeitslos.

Die Arbeitsgruppe 3 des Nationalen Integrationsplans hat die Situation der Migrantinnen und Migranten im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration ausführlich beraten und dabei

⁶⁸ Weitere Informationen unter www.transferplus.agenturq.de

festgestellt, dass ein Schwerpunkt der Integrationsförderung in der Unterstützung bei der beruflichen Qualifikation liegt. Darüber hinaus müssen die Fragen des Übergangs an der so genannten zweiten Schwelle betrachtet werden und die Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Integrationspolitische Herausforderungen sind auch bei Partizipation in den Betrieben und der beruflichen Weiterbildung erkennbar.

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass der Grund für das höhere Armutsrisiko von Migrantinnen und Migranten auch darin liegt, dass ein Teil in Bereichen beschäftigt ist, in denen bislang keine ausreichende tarifliche Absicherung vorhanden ist. Der DGB und die Gewerkschaften fordern – auch wegen der anstehenden Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie – die Bundesregierung auf, die Mindestarbeitsbedingungen abzusichern. Nur so kann verhindert werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines im Ausland ansässigen Unternehmens zu Dumpinglöhnen in Deutschland beschäftigt werden.

Tarifverträge haben auch für den Übergang von einer Ausbildung in den Beruf und bei der beruflichen Weiterbildung eine große Bedeutung. Im Jahr 2005 wurden 96 Verträge registriert, in denen eine befristete bzw. eine unbefristete Übernahme der Auszubildenden vereinbart wurde. In einigen Branchen, wie der Bauwirtschaft, der Chemischen Industrie oder im Metall- und Elektrobereich wird die berufliche Weiterbildung über Tarifvertrag abgesichert und gefördert. Gleichwohl sehen der DGB und die Gewerkschaften noch einen erheblichen Handlungsbedarf bei der beruflichen Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten, denn diese Gruppe unterliegt einem höheren Risiko arbeitslos zu werden. Nach dem Bildungsbericht 2008 beteiligen sich nur rund 50 Prozent aller Betriebe an der beruflichen Weiterbildung.

Auf ihre Initiative entwickelte die Bundesagentur für Arbeit das Programm zur „Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen“. Über dieses Programm können die Weiterbildungskosten finanziert und Arbeitsentgeltzuschüsse gewährt werden. Dennoch ist es bislang nicht ausreichend gelungen, die Betriebe zu motivieren geförderte Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Der DGB und die Gewerkschaften unterstützen die berufliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten durch die Beratung von Betriebsräten, aber auch durch eigene branchenbezogene Projekte. So führt das DGB Bildungswerk das Projekt „epitome“ durch, mit dessen Hilfe die Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Nahrungsmittelproduktion unterstützt wird. Nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften sollten andere Branchen diesem Beispiel folgen und spezifische Angebote, gerade für gering qualifizierte, anbieten.

Von grundlegender Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration ist die Wiedereingliederung von arbeitslosen Migranten in den ersten Arbeitsmarkt. Neben den Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Einstellung sind fehlende berufliche Qualifikationen häufigste Ursache für die Probleme bei der Wiedereingliederung. Vorhandene interkulturelle Kompetenzen werden sowohl in den Entscheidungen der Betriebe als auch in der individuellen Eingliederungsplanung nur in geringem Umfang anerkannt. Neben der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen müssen auch informell erworbene Kompetenzen stärker bei der individuellen Eingliederungsplanung berücksichtigt werden.

Die Förderung der abschlussbezogenen beruflichen Qualifikationen muss stärker als bislang mit der Sprachförderung verknüpft werden. Der DGB hat erhebliche Vorbehalte gegenüber der Verlagerung der Zuständigkeit des ESF-BA-Programms auf das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Zwar wird dieser Förderbereich auch im Rahmen der Entwicklung des Integrationsprogramms nach § 45 Aufenthaltsgesetz bearbeitet, gleichwohl sind noch keine Konzepte oder Programmansätze erkennbar.

Die Gewerkschaften und der DGB sehen in der Partizipation und Gleichbehandlung in den Betrieben und Verwaltungen einen wichtigen Ansatz für die ökonomische und gesellschaftliche Integration. Sie fördern daher mit eigenen Projekten die interkulturelle Öffnung und nutzen die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Personalvertretungsgesetze von Bund und Ländern, um die Chancengleichheit im Betrieb zu verbessern. Einige Branchen haben bereits erkannt, dass betriebliche Konflikte und die Nichtanerkennung der kulturellen Wurzeln der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Qualität der Produkte und Dienstleistungen negativ beeinflussen können. Um ein besseres Verständnis für die Auswirkungen kultureller Differenzen zu erlangen, hat die Hans-Böckler-Stiftung eine Untersuchung in drei Betrieben finanziert. Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass zwar kulturelle Differenzen gegenüber den betrieblichen Arbeitsabläufen in geringerem Umfang zu Konflikten führen, gleichwohl besteht die Notwendigkeit der Anerkennung der kulturellen Unterschiede und deren Einbeziehung in die betrieblichen Abläufe.

5. Partizipation in der Gesellschaft

Politik und Gesellschaft sind über viele Jahre davon ausgegangen, dass Migrantinnen und Migranten sich in einem quasi natürlichen Prozess eingliedern und anpassen würden. Der von der Bundesregierung initiierte Integrationsgipfel 2006 und die Entwicklung des nationalen Integrationsplans stellen insoweit einen Wendepunkt dar, als dass zumindest die mit der Migration verbundenen Herausforderungen für einen nachhaltigen Integrationsprozess aufgegriffen wurden. Gleichwohl wurde – wie bei den Integrationsmaßnahmen vergangener Jahre – weniger die Struktur der Gesellschaft mit ihren teilweise vorhandenen Ausgrenzungsmechanismen in den Blick genommen, sondern die bei Migrantinnen und Migranten vorhandene Defizite, insbesondere in Bezug auf Sprache, Kultur, Bildung und Arbeitsmarkt. Ausgespart wurden darüber hinaus Fragen des Aufenthaltsrechts und des Vorhandenseins fremdenfeindlicher und rassistischer Vorurteile sowie die politische Partizipation.

Demgegenüber halten der DGB und die Gewerkschaften eine Politik für erforderlich, die das Ziel hat, die zunehmende Segregation der Gesellschaft zu stoppen und allen Einwohnerinnen und Einwohnern der Bundesrepublik Deutschland, unabhängig von sozialer und ethischer Herkunft oder Staatsangehörigkeit gleiche Teilhabechancen zu bieten. Die Gewerkschaften verstehen sich dabei nicht als Organisation, deren Maßnahmen in erster Linie darauf ausgerichtet sind, Migrantinnen und Migranten in ihrem Anpassungsprozess beizustehen oder durch eigene Maßnahmen zur Beseitigung vermeintlich vorhandener Defizite beizutragen. Die Gewerkschaften und der DGB sind überzeugt, dass gleiche Teilhabechancen nur erreicht werden können, wenn sie auch mit gleichen Partizipationsrechten verbunden sind. Sie setzen in ihrer demokratischen Willensbildung auf gleiche Mitbestimmungsrechte aller Gewerkschaftsmitglieder und verfügen daher auch über hinreichende Erfahrungen hinsichtlich der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten in der Gesellschaft.

Der DGB und die Gewerkschaften sehen einen erheblichen Nachholbedarf hinsichtlich der politischen und gesellschaftlichen Partizipation von Migrantinnen und Migranten. Aus ihrer Sicht müssen die Förderprogramme und -maßnahmen weiterentwickelt und ausgebaut werden. Gleichwohl fordern der DGB und die Gewerkschaften ein Übereinkommen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zur Schaffung gleicher Partizipationschancen. Ziele sollen sein:

- die gesellschaftliche, ökonomische und soziale Benachteiligungen zu beseitigen,
- fremdenfeindliche und rassistische Vorurteile und Diskriminierungen zu bekämpfen,

- die interkulturelle Öffnung aller Institutionen und Einrichtungen voranzutreiben, und
- die politischen Partizipationsmöglichkeiten ausländischer Staatsangehöriger zu verbessern.

Kooperation mit Verbänden und Organisationen

Die Verbesserung der Bedingungen für die gesellschaftliche Integration und Partizipation kann nur erreicht werden, wenn die Verbände und Organisationen nicht allein als Träger öffentlich finanzierter Maßnahmen (z.B. Integrationskurse) tätig werden. Sowohl bei der Weiterentwicklung eigener Aktivitäten und Programme zur Integration als auch bei der Durchsetzung von Vorstellungen und Forderungen für eine nachhaltig gestaltete Integrationspolitik arbeiten Verbände und Organisationen zusammen.

Diese Kooperation ist für den DGB in den verschiedenen Handlungsfeldern von großer Bedeutung. So bestehen traditionell enge Beziehungen zu den Migrantenselbstorganisationen, vor allem zu denen der türkischen Community, sowie zu den Wohlfahrtsverbänden. Gemeinsam mit vielen anderen Organisationen tragen sie die vom Interkulturellen Rat koordinierte Woche gegen Rassismus und arbeiten im Ökumenischen Vorbereitungsausschuss zu den „Interkulturellen Wochen“ mit.

Die Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, die ebenfalls eine lange Tradition hat, ist insbesondere im Hinblick auf die Weiterentwicklung einer Politik für Integration und Partizipation sowie in Bezug auf die Beseitigung von Rassismus und Rechtsextremismus von besonderer Bedeutung.

Gemeinsam mit anderen Organisationen der Jugendhilfe baute die DGB-Jugend 1990 das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA e.V.) auf. Zu den Aufgaben von IDA gehört die Unterstützung der Jugendorganisationen bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten und Programmen, unter anderem durch aktuelle Verzeichnisse über Referentinnen und Referenten, Filme und Videos oder Bildungs- und Unterrichtsmaterialien. Nicht zuletzt bedeutsam ist die Kooperation mit Flüchtlingsorganisationen, wie PRO ASYL und den unabhängigen Antidiskriminierungsbüros.

Zur Intensivierung der Kooperationen zwischen den verschiedenen Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Diskriminierung und Rassismus zu beseitigen, gründete der DGB zusammen mit einigen weiteren Organisationen im Europäischen Jahr gegen Rassismus 1998, das „Netz gegen Rassismus, für gleiche Rechte“. Zu den Aufgaben gehört vor allem die gegenseitige Unterstützung durch Informationen und Beratung, aber auch die Entwicklung gemeinsamer Vorstellungen für eine antirassistische Politik sowie für eine nachhaltige Gestaltung der Migrations- und Integrationspolitik.

5.1. Beteiligung an der demokratischen Willensbildung

In Deutschland leben rund 6,7 Millionen Menschen ausländischer Nationalität. In einzelnen Kommunen liegt der Anteil der ausländischen Einwohnerinnen und Einwohner bei mehr als 20 Prozent, in einigen Bezirken und Stadtteilen noch weit höher. Gerade Entscheidungen auf der kommunalen Ebene beeinflussen das Leben der Bürgerinnen und Bürger unmittelbar. Dies gilt insbesondere für die Schaffung von Kindertageseinrichtungen, die Infrastruktur oder auch bei den kommunalen Investitionen. Anders als in anderen europäischen Staaten, wie Schweden, Dänemark, den Niederlanden, Irland, Frankreich oder Belgien, in denen bereits vor längerer Zeit ausländischen Staatsangehörigen aus Drittstaaten das kommunale Wahlrecht eingeräumt wurde, besitzen in Deutschland nur EU-Staatsangehörige das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene.

Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD haben sich die Parteien im November 2005 verpflichtet, die Frage des kommunalen Wahlrechts für Drittstaatsangehörige zu prüfen.

Bislang allerdings sind keine Ergebnisse dieser Prüfung erkennbar. Der DGB und die Gewerkschaften unterstützen seit langem die Forderung nach Einführung des kommunalen Wahlrechts, auch wenn dazu das Grundgesetz verändert werden muss. Sie beteiligen sich beispielsweise an der von der Landesarbeitsgemeinschaft des Ausländerbeirats NRW (LAGA-NRW) initiierten Kampagne.

Gleichwohl sehen sie darüber hinaus auch die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Erhöhung der Wahlbeteiligung in den Kommunen, denn die Wahlbeteiligung von deutschen Staatsangehörigen und EU-Bürgern sinkt in den letzten Jahren kontinuierlich. Außerdem sollten die Parteien – ähnlich wie andere gesellschaftliche Organisationen – ihre Willensbildungsprozesse weiter öffnen, um Migrantinnen und Migranten verbesserte Beteiligungschancen zu ermöglichen. Eine aktive Beteiligung auf der kommunalen Ebene setzt zudem voraus, dass sich ausländische Staatsangehörige – ungehindert vom Ausländerrecht – unter Einhaltung des Grundgesetzes politisch betätigen können. Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die Bundesrepublik Deutschland ihre Vorbehalte gegenüber der Konvention des Europarats zur Partizipation von Ausländern am politischen Leben auf kommunaler Ebene (SEV 144) zurück nimmt und das Abkommen ratifiziert.

5.2. Einbürgerung als Teil des Integrationsprozesses fördern

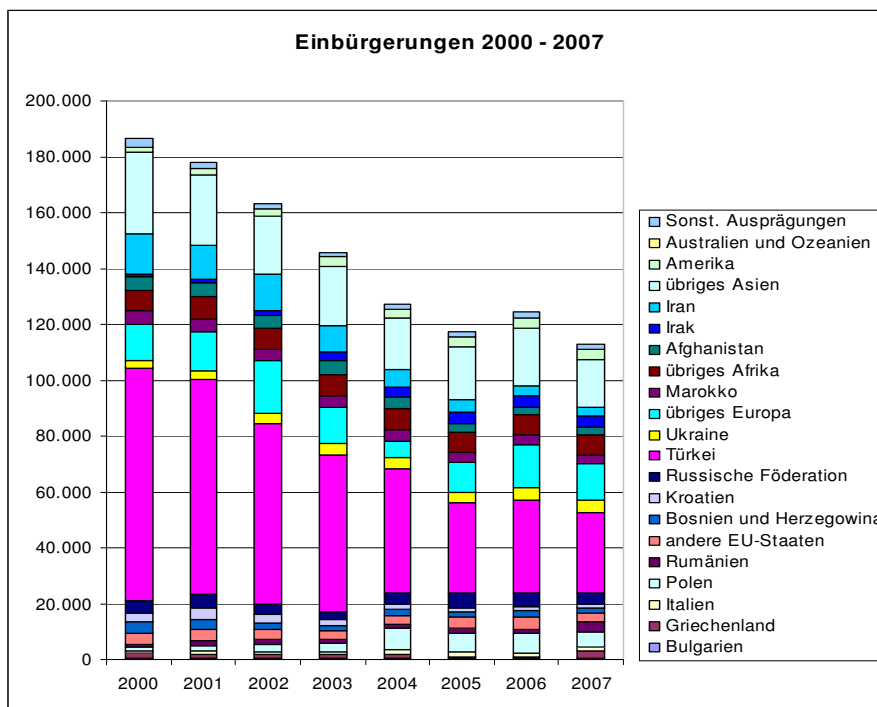
Die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit ist ein wichtiger Baustein für einen teilweise über mehrere Generationen andauernden Integrationsprozess. Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich seit Jahren für ein republikanisches Einbürgerungsrecht ein, das allen in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen, ohne Verpflichtung zur vorheriger Aufgabe der bisherigen Staatsangehörigkeit, die Möglichkeit zur Einbürgerung eröffnet und das in Deutschland geborene Kindern ausländischer Eltern – unabhängig von deren Aufenthaltsdauer – automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit verleiht⁶⁹. Sie widersprechen damit ausdrücklich der Auffassung, die die Verleihung der deutschen Staatsangehörigkeit als Endpunkt einer erfolgreichen Integration sieht und mit dem Eintritt in die deutsche Staatsangehörigkeit die Aufgabe kultureller, religiöser und sprachlicher Wurzeln verbindet.

Im Gegensatz zu anderen europäischen OECD-Staaten⁷⁰ sind die Einbürgerungszahlen in Deutschland in den Jahren 2000 bis 2005 massiv zurück gegangen. Während im Jahr 2000 noch insgesamt 186.700 ausländische Staatsangehörige eingebürgert wurden, sank die Zahl 2005 auf 117.200 Einbürgerungen. Nicht nur gemessen nach absoluten Zahlen, sondern auch nach den Einbürgerungsquoten belegt Deutschland mit einer Quote von 1,6 Prozent (2005) einen der hinteren Ränge. Weit höher sind die Einbürgerungsquoten beispielsweise in Großbritannien (5,7 %), Finnland (5,1 %), Norwegen (5,7 %), Ungarn (6,9 %) oder der Slowakei (6,3 %). Die höchste Einbürgerungsquote weist Schweden mit 8,2 Prozent aus. Zwar ist für 2006 wieder ein geringer Anstieg auf 124.600 Einbürgerungen erkennbar, im Jahr 2007 allerdings ging die Zahl der Einbürgerungen auf rund 113.000 wiederum zurück⁷¹.

⁶⁹ Siehe auch Michael Sommer, Volker Roßbocha, Nafiz Özbek: Staatsbürgerschaft: Doppelt hält besser. In Schröter, Mengelkamp & Jäger: Doppelte Staatsbürgerschaft. Landau 2005

⁷⁰ Gutachten zur Einbürgerung von Dietrich Thränhardt für die Friedrich-Ebert-Stiftung, März 2008

⁷¹ Statistisches Bundesamt, Juli 2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Die mit dem „EU-Richtlinienumsetzungsgesetz“ in Kraft getretenen höheren Anforderungen an die Einbürgerungsvoraussetzungen konterkarieren – aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften – Maßnahmen und Initiativen, die langjährig in Deutschland lebende ausländische Staatsangehörige für die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit sensibilisieren wollen. Insbesondere die nunmehr bundesweit geltenden Regelungen für einen Einbürgerungstest entfalten eine negative Wirkung. Dabei geht es nicht so sehr um die Frage, ob ausländische Staatsangehörige in der Lage sind, die teilweise kulturbezogenen Fragestellungen zu beantworten. Bedeutender ist die vom Bundesrat⁷² getroffene Feststellung, dass nur derjenige eingebürgert werde, der auch tatsächlich integriert ist.

Nach wie vor sind der DGB und die Gewerkschaften überzeugt, dass die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit ein wichtiger Schritt zur gesellschaftlichen Partizipation darstellt. Sie haben sich in den vergangenen Jahren an den Einbürgerungskampagnen der Bundesregierung beteiligt. Anlässlich der vom damaligen Oppositionsführer im nordrhein-westfälischen Landtag initiierten Debatte um die Rechtmäßigkeit der Wahlbeteiligung von Deutschen türkischer Herkunft, die ihre alte Staatsangehörigkeit wieder angenommen hätten, sah sich der DGB in der Verantwortung, seine Mitglieder über die Rechtslage zu informieren und sie zu beraten⁷³. Darüber hinaus informierten auch die Gewerkschaften (z.B. IG BCE: Flyer in mehreren Sprachen) über die Einbürgerungsregelungen.

Über die Internetseite www.migration-online.de besteht zudem ein aktueller Zugang zu rechtlichen Informationen und zur Rechtsprechung.

⁷² Begründung für den Gesetzesantrag des Bundesrats vom 23. Februar 2007

⁷³ Siehe auch Forum Migration ???, Flyer: Staatsangehörigkeit und neues Zuwanderungsgesetz in deutscher und türkischer Sprache; DGB, März 2005. Informationen zur Migrationspolitik: Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit – Aufenthaltserlaubnis für ehemalige Deutsche: Regelungen in den Bundesländern. DGB, Juli 2005

5.3. Maßnahmen zur gesetzlich geregelten sprachlichen Integration (nach Aufenthaltsgesetz)

Für ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland sind Kenntnisse der deutschen Sprache erforderlich. Sie ermöglichen die Kommunikation im Lebensumfeld. Gleichzeitig sind sie ein zentraler Faktor für eine erfolgreiche Integration in Schule und Beruf. Von daher bedarf es einer möglichst frühen Förderung der deutschen Sprache, bereits in den Kindertageseinrichtungen. Sie muss in den Schulen, in der Ausbildung und im Beruf fortgesetzt werden.

Mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 wurde ein neues System der Integrationskurse geschaffen. Ziel war, die Deutschsprachkompetenzen der erwachsenen Migrantinnen und Migranten zu fördern. Gleichzeitig aber wurden, je nach Aufenthaltsstatus unterschiedliche Rechtsansprüche für die Teilnahme und ausländerrechtliche Verpflichtungen geschaffen. Keinen Anspruch haben beispielsweise ausländische Staatsangehörige, die bereits länger in Deutschland leben, sie konnten nur nach einer Genehmigung durch das BAMF teilnehmen, wenn freie Kursplätze vorhanden waren.



Lehrerinnen und Lehrer
in Integrationskursen

www.gew.de

Viele nicht anspruchsberechtigte Ausländer sahen in den neuen Kursen eine Chance, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und beantragten die Teilnahme. Wegen der geringeren Zahl an Neuzuwanderern erhielten im Jahr 2005 insgesamt 96.606 nicht anspruchsberechtigte ausländische Staatsangehörige eine Teilnahmeerlaubnis (ca. 45 % aller Teilnahmeberechtigungen). Gegenüber 215.655 im Jahr 2005 wurden im Jahr 2007 vom BAMF nur noch 141.591 Berechtigungen erteilt, ein Rückgang um rund 34 Prozentpunkte. Grund dafür ist die von der Großen Koalition beschlossene deutliche Kürzung der Haushaltsmittel für die Integrationskurse.

Nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften steht diese Kürzung in einem krassen Widerspruch zu den im Nationalen Integrationsplan gesetzten Schwerpunkten, denn darin wird immer wieder auf den Stellenwert der deutschen Sprache bei der Integration hingewiesen.

Der DGB und die Gewerkschaften hatten bereits bei der Konzeptionierung der Integrationskurse darauf hingewiesen, dass die Kurse nur dann erfolgreich gestaltet werden können, wenn sie auf den vorhandenen Sprachkenntnissen aufbauen und das Lehrpersonal ausreichend qualifiziert ist. Darüber hinaus forderte der DGB, arbeitsweltliche Informationen und Exkursionen mit in die Lehrpläne aufzunehmen. Daher entwickelte der DGB gemeinsam mit Expertinnen und Experten ein Curriculum für den Orientierungskurs, der Bestandteil des Integrationskurses ist. Und die für die Kurslehrerinnen und -lehrer zuständige GEW unterstützte sie mit Informationen und Beratungsangeboten. So wurden im Jahr 2007 ein Flyer veröffentlicht und Eckpunkte für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt.

Gewerkschaftliche und betriebliche Einrichtungen bieten neben anderen Trägern ebenfalls Sprachkurse an. Dazu gehören beispielsweise die Deutsche Angestellten-Akademie und das Berufsbildungswerk des DGB, die in vielen Städten sowohl allgemeine Sprachkurse als auch Sprachkurse für besondere Zielgruppen anbieten. Konzentriert auf das Ruhrgebiet ist die RAG-Bildung⁷⁴ mit einem eigenen Angebot tätig, die auch Teilzeitsprachkurse für Frauen in Kooperation mit Kindertageseinrichtungen durchführt.

⁷⁴ Im Rahmen der Neustrukturierung der Bergbauunternehmen wurde die REVAG (Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung) in RAG-Bildung integriert.

5.4. Zwischenfazit: Gesellschaftliche Integration bedarf mehr als nur Sprachförderung

Deutschland kann auf unterschiedliche Perioden der Zuwanderungs- und Integrationspolitik zurück blicken. Sie waren geprägt von gesteuerter Einwanderung durch die Anwerbeabkommen, durch die Zuwanderung von Spätaussiedler/-innen und Flüchtlingen, durch den Zuzug von Familienangehörigen und eine – in jüngster Zeit zunehmende – Zuwanderung von (Schein-)Selbständigen aus Mittel- und Osteuropa und die Entsendung zu Arbeitsaufenthalten. Zeitlich versetzt zu den Zuwanderungsperioden wurde immer wieder über Fragen der Integration diskutiert und entsprechende Programme entwickelt, die die Integration und Eingliederung in die deutsche Gesellschaft befördern sollten. Dabei setzte vor allem die staatlich geförderte Integrationspolitik auf die Vermittlung von Deutschsprachkenntnissen als Voraussetzung für die Eingliederung in Gesellschaft, Bildung und Beruf. Wenig Berücksichtigung fanden dagegen Fragen der Einbeziehung in die demokratischen Willensbildungsprozesse und die Notwendigkeit zur Öffnung von Einrichtungen und Organisationen.

Der DGB ist überzeugt, dass eine soziale und demokratische Gesellschaft ihre Grundlagen verliert, wenn ein immer größerer Teil der Bevölkerung ökonomisch und sozial ausgegrenzt wird oder sich nicht an demokratischen Entscheidungen beteiligen kann. Dabei sind vor allem auch die rechtlichen Bedingungen von Bedeutung. Im Gegensatz zur betrieblichen Mitbestimmung, ist das aktive und passive Wahlrecht – anders als in anderen europäischen Staaten – grundsätzlich nur den deutschen Staatsangehörigen vorbehalten. Lediglich EU-Bürger haben das Recht, sich an den Kommunalwahlen zu beteiligen.

Die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Herstellung gleicher Rechte und Chancen. Sie ist bedeutsam für den Integrationsprozess, daher sollte die Einbürgerung auch weiter gefördert werden. Die im Rahmen des „EU-Richtlinienumsetzungsgesetzes“ vorgenommenen Verschärfungen im Staatsangehörigkeitsrecht dagegen sind kontraproduktiv für den Integrationsprozess und werden wahrscheinlich zu einem weiteren Rückgang der Einbürgerungszahlen führen. Entgegen den Auffassungen der Bundesregierung setzt sich der DGB dafür ein, dass lange in Deutschland lebende ausländische Staatsangehörige, die zu einem großen Teil zur ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen, durch eine erleichterte Einbürgerung und unter Hinnahme einer Mehrfachstaatsangehörigkeit eingebürgert werden können.

Eine Strategie zur verstärkten Einbürgerung allein reicht aber nicht aus, um die Partizipation der ausländischen Bevölkerung an den demokratischen Willensbildungsprozessen zu beteiligen. Notwendig ist die Einführung eines kommunalen Wahlrechts für Drittstaatsangehörige.

Der Nationale Integrationsplan beschäftigt sich zwar mit Fragen des Bürgerschaftlichen Engagements, nicht aber mit der Herstellung gleicher Teilhaberechte. Er sieht in der Förderung ausreichender Deutschsprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration. Der DGB und die Gewerkschaften teilen die im NIP enthaltene Zielsetzung zur Förderung der deutschen Sprache. Gleichwohl ausschlaggebend sind ebenfalls Maßnahmen und Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung, zur Verhinderung von Ausgrenzung und Diskriminierung und zur Anerkennung von Leistungen der Migrantinnen und Migranten und ihrer Kultur.

6. Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz – Förderung der Gleichbehandlung

Rassismus und Intoleranz schädigen nicht nur das Ansehen Deutschlands, sie sind ausschlaggebend für die Zunahme rassistischer und rechtsextremer Gewalttaten und sie beeinträchtigen die ökonomische und gesellschaftliche Integration und Partizipation. Im Na-

tionalen Integrationsplan wird das Thema nicht angesprochen. Lediglich der Sport⁷⁵ und der DGB haben in ihren Selbstverpflichtungen darauf Bezug genommen.

Im Rahmen dieses Berichts zur Umsetzung des NIP werden nur einige mit der Zunahme rassistischer und rechtsextremer Einstellungen verbundenen Herausforderungen aufgegriffen. Auch die dargestellten Handlungsfelder und Aktivitäten werden weder umfassend noch vollständig dargestellt.

In den letzten Jahren haben unterschiedliche Studien (z.B. Decker, Brähler & Geißler 2006) nachgewiesen, dass Bestandteile rechtsextremer Einstellungen in weiten Teilen der Bevölkerung zustimmungsfähig sind. Insbesondere die Ausländerfeindlichkeit scheint in Ost- und Westdeutschland, unabhängig

von Geschlecht, Bildungsgrad oder Parteienpräferenz, konsensfähig zu sein.

Tabelle: Rechtsextreme Einstellung in West- und Ostdeutschland, Herbst 2006

	Gesamt	West	Ost
Befürwortung Diktatur	4,8	4,4	6,5
Chauvinismus	19,3	20,1	16,1
Ausländerfeindlichkeit	26,7	25,7	30,6
Antisemitismus	8,4	9,5	4,2
Sozialdarwinismus	4,5	4,0	6,2
Verharmlosung Nationalsozialismus	4,1	4,6	2,0

Mit der aktuellen Studie „Ein Blick in die Mitte“ (Decker, Rothe u.a., Mai 2008) untersuchen die Forscher die Hintergründe rechtsextremer Einstellungen. Sie sehen vor allem⁷⁶:

- einen gesellschaftlichen Normierungsdruck und Zugriff auf das Individuum,
- die Ausländerfeindlichkeit als weit verbreitetes und daher scheinbar akzeptiertes Ressentiment,
- eine Unkenntnis und Geringschätzung des demokratischen Systems,
- gewaltvolle sozialisatorische Bedingungen und
- die fortwirkende Bedeutung des historischen Nationalsozialismus, die zu spezifisch deutschen Dynamiken des Rechtsextremismus beiträgt.

Als Konsequenz aus den Ergebnissen formulieren die Forscher unter anderem die Notwendigkeit zur Demokratisierung der Gesellschaft, einschließlich der Förderung der Partizipation und von interkulturellen Erfahrungen sowie eine Veränderung des politischen Klimas in Deutschland.

Auch wenn der DGB und die Gewerkschaften überzeugt sind, dass Verbreitung rechtsextremer Einstellungen nur in geringem Maße mit der Frage des Erfolgs oder Misserfolgs bisheriger Integrationspolitik verknüpft sind, vor allem weil rechtsextreme Einstellungen auch ohne eigene interkulturelle Erfahrungen entstehen, so können die in der Studie vorgeschlagenen Konsequenzen gleichwohl dazu beitragen, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Integrationspolitik zu verbessern.

Nationaler Integrationsplan, Arbeitsgruppe 3:

Der DGB und die Gewerkschaften setzen sich für interkulturelle Bildung sowie für eine verstärkte Toleranz- und Menschenrechtsbildung in allen Bildungseinrichtungen ein. Damit können Vorurteile abgebaut, Sensibilität gegenüber Minderheiten geschaffen und Integrationsmöglichkeiten verbessert werden. Gemeinsam mit Jugendverbänden führen sie, über die in einigen Bundesländern bestehenden Netzwerke für Demokratie und Courage, Projektschultage und Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte durch.

(Quelle: NIP, Seite 68/69)

⁷⁵ Auf der Seite 145 des NIP wird auf das Modellprojekt „Am Ball bleiben – Fußball gegen Rassismus und Diskriminierung“ hingewiesen.

⁷⁶ Siehe Zusammenfassung der Studie, unter www.fes.de

Die Gewerkschaften und der DGB sind überzeugt, dass restriktive Maßnahmen zur Bekämpfung rassistischer und rechtsextremer Straftaten sowie Organisations- und Parteienverbote erforderlich sind. In diesem Zusammenhang haben die Gewerkschaften im DGB im Mai 2008 nochmals ein Verbot der rechtsextremen NPD gefordert, das derzeit durch die Weigerung zur Mitarbeit an einem Verbotsverfahren durch CDU-geführte Bundesländer blockiert wird.

Rechtsextreme Parteien setzen in ihrer Propaganda zunehmend bei sozialen Fragen an. Sie übernehmen teilweise die von demokratischen Organisationen geführte Kritik an den ökonomischen Verhältnissen und auch vermeintlich deren Forderungen. Immer aber sind die Forderungen mit einer rassistischen oder nationalsozialistischen Ideologie verknüpft. Damit versuchen sie, sich als Parteien des „kleinen Mannes“ darzustellen. Der DGB und die Gewerkschaften haben sich intensiv mit der Sozialdemagogie der NPD auseinandergesetzt und die Ergebnisse in der Broschüre „Trittbrettfahrer der sozialen Frage – Sozialdemagogie von NPD und Neonazis“ (April 2007) veröffentlicht.

Eine weitere Strategie rechtsextremer Organisationen besteht darin, öffentliche Räume und Veranstaltungen demokratischer Organisationen zu besetzen. Durch die Anmeldung eigener Demonstrationen oder durch das Eindringen in Demonstrationen versuchen sie, öffentliche Aufmerksamkeit zu erzielen. Es vergeht fast keine Woche, in der die rechtsextreme NPD oder die mit ihr verbundenen Kameradschaften nicht zu einer Demonstration aufrufen. Häufig sind es die örtlichen Gewerkschaftsgliederungen und der DGB⁷⁷, die den zivilen Widerstand organisieren, teilweise ohne Unterstützung der kommunalen Entscheidungsträger.

Neben den restriktiven Maßnahmen ist zur Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus die Stärkung der Zivilgesellschaft erforderlich. Ein wichtiges Instrument ist das von der Bundesregierung entwickelte Programm „VIELFALT TUT GUT – Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“, mit dem seit Anfang 2007 insbesondere lokale Aktionspläne und deren Umsetzung sowie themenbezogene Modellprojekte gefördert werden. In Ergänzung dazu werden mit einem weiteren Programm „Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“ gefördert.

Gleichwohl sind die Anforderungen für das Vielfaltprogramm so gestaltet, dass die Kommunen zunächst lokale Aktionspläne erarbeiten müssen. Sehen sie keinen Bedarf oder ignorieren sie das Vorhandensein rechtsextremer Einstellungen und Strukturen, so können zivilgesellschaftliche Projekte nicht gefördert werden. Der DGB fordert daher, bei der Weiterentwicklung des Programms auch Aktivitäten in Orten zu fördern, deren Entscheidungsträger die Dimension noch nicht erkennen.

Rechtsextreme Einstellungen, die bis weit in die Mitte der Gesellschaft verbreitet sind, zeigen sich auch bei Mitgliedern der Gewerkschaften. Gewerkschaftsmitglieder sind nicht immun gegenüber rassistischen und fremdenfeindlichen Orientierungen. Der DGB-Bundesvorstand hat daher bereits im Rahmen der Kommission Rechtsextremismus im Jahr 2001 einen Aktionsplan erarbeitet, der vor allem auch die Arbeitswelt in den Blick nimmt. Nach Auffassung der Gewerkschaften und des DGB können Schulen aber auch Betriebe dazu beitragen, rechtsextreme und antidemokratische Einstellungen in Frage zu stellen, und sie können Angebote entwickeln, mit deren Hilfe demokratisches Bewusstsein gestärkt wird. Die Gewerkschaften und der DGB sind nicht nur Akteure in der Antirassismuarbeit, sondern ihre Aktivitäten richten sich auch an die eigene Mitgliedschaft. Mit der Studie „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ (Fichter, Stöss, Zeuner, 2005) wurden erstmals quantitative Daten zu rechtsextremen Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern ermittelt. Danach verfügen rund 20 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder über eine

⁷⁷ Siehe auch DGB-Bundesvorstand, Bereich Migrations- und Antirassismuspoltik: Aktivitäten des Deutschen Gewerkschaftsbundes gegen Rechtsextremismus im Jahr 2006. Berlin, November 2006

mehr oder weniger deutliche rechtsextreme Einstellung. Anders als die Gewerkschaften haben andere demokratische Organisationen bislang auf eine Untersuchung der Einstellung ihrer Mitglieder verzichtet.

Rassistische Einstellungen – eine Herausforderung für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Wie im Hinblick auf die Gleichbehandlung im Betrieb, haben Unternehmen und Betriebe bereits in den 1990er Jahren erkannt, dass rassistische Einstellungen sich nicht nur negativ auf das Betriebsklima auswirken, sondern sehen auch eine Verantwortung für die gesellschaftliche Situation am Betriebssitz. Als erste gemeinsame Aktion haben die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund 1995 die Aktion „Zusammenleben mit Ausländern“ durchgeführt. Ziel war, bei den Beschäftigten und insbesondere den Auszubildenden die Toleranz gegenüber Minderheiten zu fördern. Im Rahmen des Projektes wurde unter anderem eine Handreichung für Ausbilder entwickelt und erprobt.

Diese Zusammenarbeit konnte in den folgenden Jahren vor allem auf der Branchenebene und in den Betrieben weiter fortgesetzt werden. Beispiele:

- Gemeinsame Erklärung der IG BCE und des BAVC aus dem Jahre 2000.
- Die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes nutzten der Betriebsrat und die Unternehmensleitung von ECO-STAHLE 2002 und vereinbarten eine Betriebsvereinbarung. Sie erklärten, dass Verstöße gegen die Menschenwürde auch außerhalb der Arbeitszeit und im privaten Umfeld das Ansehen des Betriebes schädigen. Gleichzeitig machten sie Beratungs- und Therapieangebote.
- In einem XENOS geförderten Projekt entwickelte die IG BAU 2002 eine Unterrichtseinheit „Illegale Beschäftigung und Fremdenfeindlichkeit im Baugewerbe“.
- Das DGB Bildungswerk entwickelte im Rahmen des Projektes „Grenzüberschreitendes Lernen – Lernende Regionen“ 2005 einen Lehrplan zur „Interkulturellen Vermittlung“.
- Der Arbeitgeberverband Stahl e.V. und die IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen verabschiedeten im April 2008 eine gemeinsame Erklärung, in der sie angesichts der sich häufenden rassistischen Gewalttaten – den Betriebsparteien empfehlen, Maßnahmen zur Achtung der Grundordnung zu fördern.
- Im Juni 2008 starteten die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten eine gemeinsame Initiative mit dem Titel „Gemeinsam für Toleranz“. Auf der Internetplattform www.gemeinsam-fuertoleranz.de werden Arbeitgebern, Personalbüros, Betriebsräten und Arbeitnehmern Materialien zur gemeinsamen Arbeit geboten. Neben allgemeinen Informationen zu Rechtsextremismus und Fundamentalismus stehen Arbeitshilfen und Ideenbörsen (best-practice-Beispiele) zur Verfügung. Betriebliche Aktionen der Nahrungsmittelwirtschaft werden in Zukunft auf dieser Plattform präsentiert und können wichtige Anreize zum Nachahmen schaffen.

Verhinderung von Rassismus – Aktivitäten in Schulen

Die Schulen können in ihrem Unterricht dazu beitragen, einerseits die Entwicklung rassistischer Einstellungen der Schülerinnen und Schüler zu verhindern und andererseits demokratische und tolerante Orientierungen zu fördern. Der DGB und die Gewerkschaften nutzen hier ihre Kompetenzen. Sie entwickeln Materialien, arbeiten mit anderen Organisationen zusammen und führen Projektstage durch:

- Schule ohne Rassismus

Der Hauptvorstand der GEW und der GEW Landesverband Berlin fördern die Arbeit der Bundeskoordination von "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" seit dem Jahr 2001, ein Projekt von und für Schülerinnen und Schülern, die gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere Rassismus, aktiv vorgehen und einen Beitrag zu einer gewaltfreien, demokratischen Gesellschaft leisten wollen. www.schule-ohne-rassismus.org

- **Netzwerke für Demokratie und Courage**
Ursprünglich in Sachsen geboren wurde die Idee für die Durchführung von Projekttagen „Für Demokratie Courage zeigen“ in Schulen und Berufsschulen. Verschiedene Jugendorganisationen in Sachsen sowie zahlreiche Einzelpersonen beteiligten sich von Beginn an in diesem Projekt. Mit Unterstützung der Europäischen Union und des Bundesjugendministeriums konnte das Projekt weiter ausgebaut und über die neuen Bundesländer hinaus in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, im Saarland und in Hessen verankert werden. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 373 Projekttage in den Schulen der verschiedenen Bundesländer von den rund 700 Teamerinnen und Teamern durchgeführt⁷⁸.
- **Preis für friedliches Zusammenleben**
Gemeinsam mit dem Türkischen Elternverein in Berlin-Brandenburg e.V. hat die GEW Berlin den Mete-Ekşi-Fonds gegründet. Mit Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW verleiht der Fonds jährlich einen Preis an Jugendliche oder Jugendgruppen, die sich für das friedliche Zusammenleben deutscher und nicht-deutscher Jugendlicher in Berlin einsetzen.



Mach´ meinen Kumpel nicht an!

Der Name des von der Gewerkschaftsjugend gegründeten Vereins knüpft an eine französische Initiative an. Der Schwerpunkt des Vereins liegt in der präventiven Tätigkeit gegen Diskriminierung und Rassismus. Dazu gehört der Wettbewerb „Die gelbe Hand“, mit dem beispielhafte Aktivitäten in Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe gegen Rassismus ausgezeichnet werden. In dem Newsletter „Aktiv und Gleichberechtigt“ werden monatlich beispielhafte Aktivitäten für Chancengleichheit aus der Arbeitswelt vorgestellt. Sie sollen zur Nachahmung anregen und den Austausch der Akteure untereinander fördern. Darüber hinaus führt der Verein derzeit mit der Hans-Böckler-Stiftung ein Projekt durch, bei der es um die Antidiskriminierungsarbeit im Feld von prekären Beschäftigungsverhältnissen geht.

- **Internationale Wochen gegen Rassismus**
Die „Internationale Wochen gegen Rassismus“, koordiniert vom Interkulturellen Rat in Deutschland, ist in den letzten Jahren zu einem festen Bestandteil der gewerkschaftlichen Antirassismuserbeit geworden. Der vom Interkulturellen Rat und Gesicht Zeigen erarbeitete Veranstaltungskalender 2008 erfasste bundesweit über 500 Veranstaltungen. Gegenüber 2005 konnte somit die Zahl der Veranstaltungen verdoppelt werden. Im Mittelpunkt stand die Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus und rechtsextremen Parteien. Daneben wurden auch Themen, wie Integration, Umgang mit kultureller Fremd-



⁷⁸ Siehe auch Evaluation 2007 unter www.netzwerk-courage.de

heit oder die Beseitigung von Diskriminierungen behandelt⁷⁹. Von Seiten der Gewerkschaften unterstützen die Woche insbesondere die IG Metall und die IG BCE.

Die IG BCE-Hauptverwaltung informierte die eigene Mitgliedschaft mit einem Flugblatt über die Intention der Woche und warb gleichzeitig für die Durchführung örtlicher Veranstaltungen. Unter dem Motto „Rassismus – Rechtsextremismus: Was können wir dagegen tun?“ diskutierten der Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Hannover, Stephan Weil, die Integrationsbeauftragte des Landes Niedersachsen, Gabriele Erpenbeck und der stellvertretende Vorsitzende der IG BCE, Ulrich Freese im März 2008 über die betrieblichen Möglichkeiten zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Bekämpfung der Fremdenfeindlichkeit.

Rassismus in Fußballstadien war Thema einer Abendveranstaltung in Haltern am See am 12. März 2008. Gäste waren unter anderem Halil Altintop vom FC Schalke 04 und der Fan-Betreuer des Vereins, Theo Karau. In einer Dokumentation fasste die IG BCE diese und weitere Veranstaltungen zusammen.

Zwischenfazit: Förderung der Toleranz und Vielfalt – eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft

Migrantinnen und Migranten in Deutschland sind weder verantwortlich für die Ursachen weit bis in die Mitte der Gesellschaft verbreitete rechtsextreme Einstellungen. Noch verhindert eine vollständige Anpassung an gesellschaftliche Normen, dass sie Ziel rassistischer Angriffe oder rechtsextremer Äußerungen werden. Gleichwohl bedeutsam ist die scheinbare Akzeptanz von Ressentiments, die auch in Wahlkampfäußerungen demokratischer Parteien zum Ausdruck kommen.

Der Nationale Aktionsplan greift die mit dem gesellschaftlich verankerten Rassismus verbundenen Herausforderungen nicht auf, dies, obwohl sie auch eine Hürde im Integrationsprozess darstellen und zur Ausgrenzung von Migrantinnen und Migranten führen können.

Die Bundesregierung fördert zwar über zwei Programme insbesondere Aktivitäten gegen Rechtsextremismus auf der lokalen Ebene, gleichwohl bestehen erhebliche Zweifel, ob damit auch Kommunen erreicht werden, die bislang das Vorhandensein rassistischer Einstellungen ignoriert haben.

Die Bundesregierung hat sich im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 verpflichtet, einen nationalen Aktionsplan zu entwickeln und ihn mit der Zivilgesellschaft zu beraten. Bisher ist – trotz mehrerer Anläufe – nicht erkennbar, ob die Bundesregierung noch in dieser Legislaturperiode ihre Verpflichtung umsetzen wird.

Der DGB ist sich mit vielen Organisationen einig, dass der rechtsextremen NPD die Legalität entzogen werden muss. Vor allem da sie nach dem Verbotsverfahren 2003 unverhohlen mit neonazistischen Kameradschaften zusammenarbeitet. Er fordert die Bundesländer auf, gemeinsam mit dem Bundesinnenministerium die Voraussetzungen für ein Verbotsverfahren zu schaffen.

Rechtsextreme Einstellungen machen nicht vor den Toren der Gewerkschaften halt. Daher sehen der DGB und die Gewerkschaften ihre Aufgabe auch darin, Maßnahmen für Betriebe und Bildungseinrichtungen zu entwickeln und umzusetzen. Einige der Maßnahmen werden in Kooperation mit den Arbeitgebern durchgeführt. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass 20 Betriebe im Südharz im September 2007 für eine Demonstration gegen Rechts mobilisiert haben.

⁷⁹ Siehe auch: Interkultureller Rat in Deutschland e.V. April 2008: Internationale Wochen gegen Rassismus 2008. Bericht zu den Aktionswochen vom 10. bis 23. März 2008.

Gleichwohl besteht nach wie vor Handlungsbedarf im Hinblick auf die Verankerung der Toleranzbildung in der betrieblichen Ausbildung. Dazu wurden in den vergangenen Jahren zwar Bausteine entwickelt, dennoch fehlt es an deren Einsatz in der Mehrzahl der Betriebe. Eine positive Wirkung für einen verstärkten Einsatz entfalten können in diesem Zusammenhang auch gemeinsame Erklärungen der Tarifvertragsparteien.

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass eine nweiter nicht nur Einzelmaßnahmen und Programme zur Rassismusbekämpfung erforderlich sind, sondern sie fordern die Bundesregierung auf, gemeinsam mit den gesellschaftlichen Akteuren eine Mainstreamingstrategie zu entwickeln. Ziel muss sein, alles zu verhindern, was Vorbehalte legitimiert und alles zu tun, um Toleranz und Vielfalt zu fördern. Eine weitreichend angelegte Antirassismuspoltik befördert nicht nur das Ansehen Deutschlands, sondern auch die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten.

III. Resümee und Ausblick

Die Initiative der Bundesregierung zur Entwicklung eines Nationalen Integrationsplans ist ein wichtiger Beitrag zur ökonomischen und gesellschaftlichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Es handelt sich dabei aber nicht um einen historischen Schritt, denn einerseits hat die Unabhängige Kommission Zuwanderung bereits im Jahr 2001 weitreichende Vorstellungen für einen nachhaltigen Integrationsprozess entwickelt und dabei auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen⁸⁰ einbezogen. Andererseits machten die Bundeskanzlerin und die Integrationsbeauftragte bereits vor dem ersten Gipfel 2006 deutlich, dass bestimmte Handlungsbereiche bei der Entwicklung des Nationalen Integrationsplans ausgespart werden sollten. Dazu gehören u. a.:

- die aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Frage der Teilhabe bestimmter Gruppen, wie den Geduldeten und den Statuslosen,
- die Frage der Wirkung struktureller Benachteiligungen und Diskriminierungen,
- der negative Einfluss rassistischer Einstellungen in weiten Teilen der Bevölkerung und
- die Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten, unter anderem bei Wahlen.

Trotz der thematischen Beschränkungen, die der DGB bereits im Vorfeld des ersten Gipfels 2006 kritisiert hat, waren der DGB und die Gewerkschaften zu einer intensiven Mitarbeit bereit. Ihre Erfahrungen und Kompetenzen konnten sie in die Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ einbringen.

Der DGB und die Gewerkschaften hatten ihre Zielsetzung in dem Beschluss „Aktionsplan für Integration und Chancengleichheit“ des DGB-Bundeskongresses 2006 festgelegt. Nach ihrer Auffassung muss die Integrationspolitik umfassend und als Querschnittsaufgabe verstanden werden und alle ökonomischen und gesellschaftlichen Lebensbereiche einbeziehen. „Ziel der Integration ist nicht die Assimilation in eine vermeintlich vorhandene „Schicksalsgemeinschaft“, in der Eingewanderte möglichst unsichtbar bleiben. Ziel ist die Weiterentwicklung einer gemeinsamen und pluralen Gesellschaft, die allen Einwohnern, unabhängig von der Frage, ob jemand eingewandert ist oder nicht, gleiche Chancen zur Teilhabe“ bietet.

Die Diskussion in dieser Arbeitsgruppe 3 war – trotz vorhandener inhaltlicher Unterschiede – geprägt von dem Streben nach gemeinsam entwickelten Vorstellungen. Dabei mussten auch immer wieder Kompromisse gefunden werden. Anders als in anderen Arbeitsgruppen wurde mit dem federführenden Bundesministerium für Arbeit und Soziales vereinbart und umgesetzt, die Diskussion und die eingebrachten Thesenpapiere der Teilnehmenden in einem Dokumentenband der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Von den Teilnehmenden positiv bewertet wurde, dass in der Arbeitsgruppe 3 die Wirkungen der ausländerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Integration in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung diskutiert werden konnten und die eingebrachten Thesenpapiere im Dokumentenband veröffentlicht worden sind. Gleichwohl verhinderte eine in der Bundesregierung getroffene Vereinbarung, dass dieser Aspekt zu einem Bestandteil des veröffentlichten Nationalen Integrationsplans wurde. Es gelang lediglich in den Arbeitsgruppen 3 und 4 zumindest einen Hinweis auf die Notwendigkeit zur Prüfung der Wirkung der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen aufzunehmen.

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass gerade die im Rahmen des „EU-Richtlinienumsetzungsgesetzes“ verabschiedeten Verschärfungen beim Familiennachzug und im Einbürgerungsrecht, die neu eingeführte Mitteilungspflicht der Lehrerinnen und Lehrer (Integrationsbedürftigkeit von Eltern), aber auch die unzureichende Altfallregelung für Geduldete, eine nachhaltige Integration hemmen oder gar verhindern können. Sie fordern die Bundesregierung auf, im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Integrations-

⁸⁰ Sie beschäftigte sich in Kapitel IV 6.2. auch mit der Wahrnehmung von Zuwanderung in Deutschland.

plans gemeinsam mit den beteiligten Organisationen das Zuwanderungsgesetz und seine im Jahr 2007 beschlossenen Änderungen zu evaluieren. Darüber hinaus bedarf es einer intensiveren Auseinandersetzung über die Frage der Teilhabechancen von statuslosen Einwohnerinnen und Einwohnern. Entgegen der im Prüfbericht „Illegal aufhältige Migranten in Deutschland – Datenlage, Rechtsgrundlage, Handlungsoption“ vom BMI vertretenen Auffassung, sehen die Gewerkschaften und der DGB einen erheblichen Handlungsbedarf in den Feldern Bildung, Gesundheit und Arbeitswelt.

Die für die betrieblichen Akteure schwer nachvollziehbaren rechtlichen Bestimmungen zur Aufnahme einer Ausbildung oder einer Beschäftigung sind geeignet, die Teilhabechancen von ausländischen Staatsangehörigen negativ zu beeinflussen. In vielen Betrieben werden Bewerbungen ausländischer Staatsangehöriger aussortiert, wenn sie nicht mit einem deutlichen Hinweis auf einen mit Deutschen gleichrangigen Arbeitsmarktzugang verbunden sind. Zudem scheuen viele Betriebe das langwierige Verfahren zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken. Davon betroffen sind nicht nur neu einreisende Drittstaatsangehörige, sondern auch bereits in Deutschland lebende ausländische Staatsangehörige, die über einen befristeten Aufenthaltsstatus verfügen oder nur geduldet sind. Über die Nutzung eigener Informationsmöglichkeiten hinaus sehen der DGB und die Gewerkschaften die Bundesregierung und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in der Pflicht, Betriebe und Unternehmen sowie die betrieblichen Interessenvertretungen zu informieren und zu beraten.

Auf Grund langjähriger Erfahrungen in der Migrations- und Einwanderungspolitik halten die Gewerkschaften und der DGB nicht nur die Förderung der Eingliederung in Bildung und Beschäftigung für erforderlich, sondern sie sind überzeugt, dass eine gleichberechtigte Mitbestimmung der Migrantinnen und Migranten in der gewerkschaftlichen Willensbildung und in der betrieblichen Mitbestimmung grundlegend sind für die demokratische Entwicklung der Gesellschaft. Diesen Grundsatz und die entsprechenden Beteiligungsrechte haben sie in ihren Satzungen vereinbart und sie haben sich für das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl der Betriebs- und Personalräte eingesetzt. Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2006 zeigen, dass – trotz des Rückgangs der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit – ihr Anteil an den Betriebsratsmitgliedern weitgehend stabil geblieben ist. Und sie zeigen, dass das Engagement ausländischer Beschäftigter im Betrieb von allen Beschäftigten anerkannt und sie auch als Betriebsratsvorsitzende gewählt werden. Gleichwohl entspricht der Anteil der ausländischen Betriebsräte noch nicht ihrem Beschäftigungsanteil. Über die bisherigen Maßnahmen der Gewerkschaften und des DGB hinaus, z.B. die Wahlunterlagen in den verschiedenen Herkunftssprachen zu erstellen, bleibt es Aufgabe der Gewerkschaften, die Partizipationsmöglichkeiten in der betrieblichen Mitbestimmung weiter auszubauen.

Aufgrund der veränderten Migrationsstrukturen, verbunden mit der Zunahme temporärer Aufenthalte⁸¹ und von Solo-Selbständigen sowie aufgrund des mit der EU-Dienstleistungsrichtlinie verbundenen Ausbaus der Arbeitskräfteentsendung, stehen die Gewerkschaften vor der Herausforderung, einerseits Lohndumping zu verhindern und andererseits die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer Interessen zu schützen. Dies vor allem, da die genannten Gruppen nicht zu den klassischen Mitgliedergruppen gehören und im Fall der Entsendung, sie auch in den Herkunftsländern nicht von den Gewerkschaften unterstützt werden können.

⁸¹ Im Rahmen der Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Migrationspolitik werden derzeit nicht nur Richtlinien zur Erleichterung der Zuwanderung von Hochqualifizierten beraten, sondern auch Konzepte zur so genannten „zirkulären Migration“. In den bisher diskutierten Vorstellungen, insbesondere im Rahmen der deutsch-französischen Zusammenarbeit, fehlen jegliche Überlegungen, wie die sozioökonomischen Rechte gesichert werden können. Siehe auch Deutsches Institut für Menschenrechte: Temporäre Arbeitsmigration in die Europäische Union. Menschenrechtliche Anforderungen.

Die Gewerkschaften und der DGB kritisieren, dass die Bundesregierung weder im Rahmen der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie noch im Bezug auf die (geplanten) temporären Aufenthalte die Durchsetzung der sozioökonomischen Rechte ausreichend aufgegriffen hat. Nach Auffassung des DGB und der Gewerkschaften bedarf es der Einrichtung spezieller Beratungsangebote.

Die Bedeutung eines möglichst hohen Schulabschlusses und einer qualifizierten beruflichen Ausbildung für die ökonomischen und gesellschaftlichen Partizipationschancen wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Dies steht vor allem im Zusammenhang mit dem Abbau der so genannten Einfacharbeitsplätze in der gewerblichen Wirtschaft und der Veränderung des Beschäftigungssystems insgesamt.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe 3 waren sich einig in der Einschätzung, dass die Chancengleichheit im Bildungs- und Ausbildungssystem derzeit nicht gegeben ist. Insbesondere Kinder aus sozial benachteiligten Familien und Kinder mit Migrationshintergrund sind benachteiligt. Dies gilt sowohl in struktureller Hinsicht, vor allem wegen der ökonomisch schlechteren Stellung, als auch individuell in Bezug auf eine – trotz gleicher Leistungen – schlechtere Benotung und bei den Empfehlungen beim Übergang zur weiterführenden Schule.

Ein wesentlicher Ansatz zur Verbesserung der Chancengleichheit besteht in der kontinuierlichen Sprachförderung vom Kindergartenalter an, die während der gesamten Schullaufbahn und in der beruflichen Bildung fortgesetzt werden muss. Der DGB und die Gewerkschaften kritisieren in diesem Zusammenhang den Rückgang der von den Bundesländern geförderten Sprachförderung in den Schulen. Sie setzen bei ihren Erwartungen auch auf die von den Kultusministerinnen und Kultusministern formulierte Selbstverpflichtung, sprachunterstützende Maßnahmen in allen Schulformen und auf allen Schulstufen durchzuführen. Gleichzeitig bedarf es verstärkter Anstrengungen bei der Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern sowie der Lehrkräfte. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft konnte auf Grundlage eines Modellprojektes erreichen, dass in 28 Hochschulen die lange geforderte akademische Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher angeboten wird.

Einen zweiten wesentlichen Ansatz bietet ein möglichst langes gemeinsames Lernen. Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass sowohl der Ausbau von Ganztagschulen als auch der Gemeinschaftsschulen dazu beiträgt, die in Deutschland besonders ausgeprägte Kopplung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg zu überwinden. Die Arbeitsgruppe 3 formulierte in den Zielen, es gehe darum, eine frühzeitige Auslese möglichst zu vermeiden, längeres gemeinsames Lernen zu ermöglichen und die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems aktiv zu steigern. Auch wenn sich die Bundesregierung in ihren Selbstverpflichtungen dafür ausspricht, Haushaltsmittel, die aufgrund der demographischen Entwicklung frei werden, für die Verbesserung der Bildung zu nutzen und die Kultusministerinnen und Kultusminister in den Haushaltsberatungen der Bundesländer „nachdrücklich“ dafür einsetzen wollen, so besteht – angesichts der immer noch hohen Schuldenbelastungen der Bundesländer – erheblicher Umsetzungsbedarf.

Von besonderer Bedeutung für den Übergang von der Schule in den Beruf ist die Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Die Gewerkschaften und der DGB setzen sich gegenüber den Bundesländern dafür ein, dass arbeitsweltliche Inhalte in den Unterricht ab der 8. Klasse einbezogen werden. Sie unterstützen das Ziel durch eigene Maßnahmen und haben zur Verbesserung der Kooperation zwischen Schulen und Betrieben die Initiative „Schule und Arbeitswelt“ gegründet. Mit Unterrichtsmaterialien, aber auch über die Einbeziehung von Expertinnen und Experten in den Schulunterricht sowie durch die Beratung bei der Berufsorientierung und Trainings für Berufseinsteiger können die Schülerinnen und Schüler besser auf den Übergang vorbereitet werden.

Aufgrund höherer Anforderungen der Betriebe scheitern viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger, insbesondere mit einem Hauptschulabschluss bzw. ohne Schulabschluss, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Sie sind zu einem großen Teil auf Maßnahmen im so genannten Übergangssystem angewiesen, die aber nur wenig Chancen auf den Einstieg in die Duale Ausbildung bieten. Die Bundesregierung setzt – trotz der geringen Erfolgsaussichten – immer noch auf die im Ausbildungspakt vereinbarten Programme (wie EQJ), die nur in geringem Umfang geeignet sind, Jugendliche mit schlechten Startchancen zu unterstützen. Demgegenüber fördern die Gewerkschaften den Abschluss von Tarifverträgen, mit denen einerseits eine qualifizierte Einstiegsqualifizierung finanziert und andererseits eine Übernahmeverpflichtung verbunden ist. Nach den Vereinbarungen in der Chemieindustrie konnte im Februar 2008 ein Vertrag für die Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen werden.

Die Gewerkschaften übernehmen auch Verantwortung für die Sicherung und den Ausbau des Ausbildungsplatzangebots. Im Jahr 2005 wurden 69 Tarifverträge zur Sicherung bzw. Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze registriert. Anders als einige Arbeitgeberverbände, die eher auf unverbindliche Vereinbarungen setzen, enthalten die Verträge verbindliche und nachprüfbarere Regelungen. So verpflichten sich die Arbeitgeber der Chemieindustrie in dem Tarifvertrag mit der IG BCE, in den Jahren 2009 und 2010 jeweils 8.400 Ausbildungsplätze anzubieten.

Die Gewerkschaften und der DGB sind überzeugt, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen erfolgreich eine berufliche Ausbildung absolvieren können, wenn die Ausbildung durch Fördermaßnahmen begleitet wird. In den letzten Jahren haben immer weniger Betriebe die Möglichkeit der ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch genommen (2005: 50.000 und 2007 ca. 40.000 Teilnehmer/-innen). Betriebliche Beispiele zeigen, dass gerade Jugendliche mit negativen schulischen Lernerfahrungen durch sozialpädagogische Begleitung und/oder sprachliche Förderung in der Lage sind, einen Berufsabschluss zu erlangen. Im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit haben sich die Gewerkschaften dafür eingesetzt, die ausbildungsbegleitenden Hilfen auszuweiten und über die Berufsberater die Betriebe intensiver über die Fördermöglichkeiten zu informieren.

Tarifliche Vereinbarungen entfalten ihre Wirkung auch an der so genannten „zweiten Schwelle“, dem Übergang von einer Berufsausbildung in den Beruf. Während die Übergangsquoten aus einer geförderten Berufsausbildung sehr gering ist, kann die Übernahme in den Betrieb durch Tarifverträge abgesichert werden. In den letzten Jahren nahm die Zahl dieser Tarifverträge weiter zu. Im Jahr 2005 wurden 96 Verträge registriert, in deren Geltungsbereich rund 8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Mit den Verträgen wird die unbefristete bzw. die für 6 oder 12 Monate befristete Übernahme abgesichert.

Angesichts der überproportional hohen Arbeitslosenquote ausländischer Staatsangehöriger, deren Ursachen in den Veränderungen des Beschäftigungssystems und im Fehlen anerkannter Berufsabschlüsse zu finden sind, ist eine spezifische Förderung zur (Wieder-)Eingliederung erforderlich. Im Rahmen der individuellen Eingliederungsplanung werden vorhandene Kompetenzen immer noch nicht ausreichend berücksichtigt. In der Folge werden Migrantinnen und Migranten häufig auf standardisierte Sprachkurse oder auf Arbeitsgelegenheiten verwiesen, die für die berufliche Eingliederung von geringer Bedeutung sind. Der DGB ist überzeugt, dass die sprachliche Förderung von Arbeitslosen nur dann erfolgversprechend ist, wenn sie mit beruflicher Qualifizierung verknüpft wird. In diesem Zusammenhang kritisiert er, dass bislang vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das ab dem 1.1.2009 für das bisherige ESF-BA-Programm zuständig ist, noch keine ausreichenden Konzepte und Programmansätze entwickelt wurden.

Angesichts der technischen und organisatorischen Veränderungen in den Betrieben und Unternehmen wird die kontinuierliche berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Immer noch stoßen Beschäftigte, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen wollen, auf Widerstände in den Betrieben. Im Gegensatz zu höherqualifizierten Beschäftigten bieten die Betriebe kaum Maßnahmen für Geringqualifizierte an. Insgesamt ist die Beteiligung der Betriebe in den letzten Jahren weiter zurück gegangen, nach dem Bildungsbericht 2008 beteiligen sich nur rund 50 Prozent der Betriebe.

Die Gewerkschaften und der DGB unterstützen die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, teilweise über Projekte, wie „epitome“ im Hinblick auf Qualifizierungsangebote für Migrantinnen und Migranten im Hotel- und Gaststättengewerbe oder durch gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden entwickelte Informationen (z.B. Internetplattform im Baugewerbe). Auch in diesem Handlungsfeld nutzen die Gewerkschaften das Instrument der Tarifverträge, in denen beispielsweise Freistellungsregelungen und Übernahme der Kosten vereinbart werden.

Die berufliche Weiterbildung entfaltet auch eine Wirkung bei der Verhinderung von Arbeitslosigkeit. Daher entwickelte auf Initiative des DGB die Bundesagentur für Arbeit das Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und Älterer in Unternehmen“. Über das Programm, das im Jahr 2008 fortgesetzt wird, können sowohl die Weiterbildungskosten als auch Entgeltzuschüsse finanziert werden. Da das Programm zu Beginn nicht ausreichend in Anspruch genommen wurde, hat die Bundesagentur seit Ende 2007 so genannte Weiterbildungsberater eingesetzt, die die Betriebe u. a. bei der Feststellung des Weiterbildungsbedarfs beraten und über die Fördermöglichkeiten informieren.

Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften ist die Partizipation und Gleichbehandlung in den Betrieben ein wichtiger Ansatz für die ökonomische und gesellschaftliche Integration. Insbesondere die Nichtanerkennung kultureller Wurzeln und die Verbreitung von Vorurteilen in den Betrieben und Verwaltungen können das Betriebsklima negativ beeinträchtigen. Großbetriebe sehen gemeinsam mit den Gewerkschaften auch die Gefahr eines erhöhten Krankenstandes und Probleme bei der Qualitätssicherung. Im Rahmen der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung wurden anhand dreier Betriebe die Auswirkungen kultureller Differenzen auf betrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen untersucht. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass zwar die betrieblichen Strukturen einen deutlich höheren Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten haben, gleichwohl werden auch Störungen und Gefährdungen der betrieblichen Sozialintegration deutlich. Die Ergebnisse dieser Studie, aber auch die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erweiterten Rechte der Betriebsräte zur Beseitigung von Diskriminierungen fließen in die gewerkschaftlichen Maßnahmen zur Fortbildung der Betriebs- und Personalräte ein. Handlungsbedarf besteht nach wie vor in der Ausweitung des Kreises der Betriebe, die auf betrieblicher Ebene Vereinbarungen zur Gleichbehandlung abschließen und bei der Überprüfung von Normen und Verfahren, die mittelbare Ungleichbehandlungen auslösen können.

Zusammenhang mit dem Integrationsprogramm

Die im Rahmen des Nationalen Integrationsplans entwickelten Zielsetzungen stehen in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der im Aufenthaltsgesetz festgelegten Entwicklung eines bundesweiten Integrationsprogramms. Dies gilt sowohl für das Handlungsfeld der sprachlichen Integration als auch für die berufliche und gesellschaftliche Partizipation. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das die Erarbeitung des Programms koordiniert, hat eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der auch der DGB vertreten ist. Daneben wurden Facharbeitsgruppen, zunächst für das Kapitel sprachliche Integration eingerichtet. Erste Ergebnisse hierzu liegen bereits vor. Sie korrespondieren auch mit den in der Arbeitsgruppe 2 des NIP entwickelten Zielsetzungen. Da in § 45 Aufenthaltsgesetz festgelegt ist, dass im Integrationsprogramm bestehende Integrationsangebote festgestellt und Empfehlungen zur Weiterentwicklung enthalten sein sollen, besteht auch die Aufga-

be, vorhandene Maßnahmen zu überprüfen. Der Zwischenbericht zur Umsetzung des Integrationsprogramms kann somit auch ein Beitrag sein, um die Entwicklung des Integrationsprogramms zu unterstützen.

Gleichwohl sehen die Gewerkschaften und der DGB die Gefahr, dass beide, der NIP und das Programm, auf gleiche Daten und Konzepte zurückgreifen und daher kritische Diskussionen über die Wirkung der Programme und Angebote unterbleiben können.

Gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen für die Partizipation von Migrantinnen und Migranten

Der DGB und die Gewerkschaften engagieren sich nicht nur im Handlungsfeld der Integration in Bildung, Ausbildung, und Beschäftigung, sie nehmen auch ihre Verantwortung als demokratische Organisation in der Gesellschaft wahr. Zwar ignoriert der Nationale Integrationsplan – anders als die Unabhängige Kommission Zuwanderung – weitgehend die Wahrnehmung der Migration in der Bevölkerung, dennoch haben gerade rassistische und rechtsextreme Einstellungen – die bis weit in die Mitte der Gesellschaft vorhanden sind – erhebliche Auswirkungen auf die Integrationsprozesse. Aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften sind einerseits restriktive Maßnahmen im Hinblick auf die Bekämpfung rechtsextrem motivierter Straftaten und zum Entzug der Legalität rechtsextremer Organisationen und Parteien erforderlich. Andererseits bedarf es der Stärkung demokratischer Einstellungen und der Unterstützung zivilgesellschaftlicher Angebote, auch durch die Finanzierung über Programme des Bundes und der Länder. Diese müssen aber so gestaltet werden, dass vor allem in Regionen, in denen die Bekämpfung des Rechtsextremismus noch nicht etabliert ist, zivilgesellschaftliche Maßnahmen unterstützt werden. Das bisher von der Bundesregierung aufgelegte Programm „Vielfalt tut gut“ greift diesen Ansatz noch nicht ausreichend auf.

Zudem begreifen auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Beseitigung rassistischer Einstellungen als eine Herausforderung, die Maßnahmen in Betrieben und Unternehmen erforderlich macht. Neben den Möglichkeiten über Betriebsvereinbarungen Einfluss auf die Beschäftigten zu nehmen, führten und führen die Sozialparteien gemeinsame Projekte und Initiativen durch. Gleichwohl besteht die Notwendigkeit zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Programme, insbesondere im Hinblick auf die Einbeziehung der Rassismusbekämpfung in die berufliche Ausbildung und die Fort- und Weiterbildung betrieblicher Führungskräfte.

Zu den Rahmenbedingungen, die die Integration und Partizipation befördern oder beschneiden können, gehören auch die Anforderungen bei der Einbürgerung und die Frage der Beteiligung an Wahlen.

Der DGB und die Gewerkschaften sind überzeugt, dass mit der Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit ein wichtiger Schritt im generationenübergreifenden Prozess der Integration verbunden ist. Sie widersprechen daher ausdrücklich der Auffassung, dass die Einbürgerung der Endpunkt einer erfolgreichen Integration darstellt. Daher haben sie auch die 2007 beschlossenen Verschärfungen der Einbürgerungsvoraussetzungen kritisiert. Noch nicht beantwortet ist die Frage, welche Auswirkungen die Veränderungen auf die Beratung der ausländischen Gewerkschaftsmitglieder durch die gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren haben werden? Bislang jedenfalls sahen die Gewerkschaften und der DGB die Einbürgerung als ein Instrument zur Herstellung gleicher Partizipationsmöglichkeiten an.

Unabhängig von den Partizipationsmöglichkeiten durch die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit sind die Gewerkschaften und der DGB der Auffassung, dass möglichst alle Einwohnerinnen und Einwohner ein Recht haben sollten, sich an den demokratischen Wahlen zu beteiligen. Die Frage dieser Beteiligungsrechte auf kommunaler Ebene gewinnt an Bedeutung, da in einigen Großstädten, wie z.B. Stuttgart mehr als ein Fünftel

der Bevölkerung eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Die Gewerkschaften und der DGB unterstützen die Forderung nach Einführung eines kommunalen Wahlrechts für Drittstaatsangehörige und fordern die Bundesregierung auf, die Ergebnisse des im Koalitionsvertrag enthaltenen Prüfauftrags schnellstmöglich vorzulegen.

Partizipation und Teilhabe setzen aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften voraus, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft mit all ihren sozialen, kulturellen und religiösen Wurzeln anerkannt werden. Eine Integrationspolitik, die Migrantinnen und Migranten ausschließlich nach ihren Defiziten beurteilt, die es zu beseitigen gilt, wird nicht erfolgreich sein. Im Gegenteil: Sie fördert die Segregation und trägt mit dazu bei, Vorurteile und Vorbehalte zu legitimieren. Von daher sehen die Gewerkschaften und der DGB über die im Nationalen Integrationsplan entwickelten Zielsetzungen und Selbstverpflichtungen hinaus Handlungsbedarf bei der Akzeptanz von Einwanderung und der interkulturellen Öffnung der Gesellschaft.

Sie sind überzeugt, dass statt populistisch geführter Wahlkämpfe, in denen Minderheiten für ökonomische und gesellschaftliche Probleme verantwortlich gemacht werden, eine sachliche und lösungsorientierte Auseinandersetzung über die besten Wege zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen erforderlich ist. In diesem Sinne streiten sie auch für eine Gesellschaft die von Offenheit, Toleranz und Chancengleichheit geprägt ist und setzen sich ein für ein gleichberechtigtes Miteinander ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion, sozialer und ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder dem Vorhandensein einer Behinderung.

IV. Anhang

1. Übersichten:

Ausgewählte Seminare der Gewerkschaften und des DGB (Migration, Integration und Gleichbehandlung)			
Träger	Datum	Titel	Zielgruppe
DGB Bildungswerk	Februar 2008	Recht aktuell – Entwicklungen im Zuwanderungs- und Einbürgerungsrecht ⁸²	Multiplikator/-innen
	März 2008	Interkulturelles Training - Grundkurs	Betriebs- und Personalräte Multiplikator/-innen
	Mai 2008	Interkulturelle Kompetenz für Berater und Beraterinnen	Betriebs- und Personalräte Multiplikator/-innen
	Dezember 2008	Muslimen in Deutschland	Betriebs- und Personalräte Multiplikator/-innen
ver.di – zentrale Seminare	Juli 2008	Argumentationstraining gegen Stammtischparolen	interessierte Arbeitnehmer/-innen
	Oktober 2008	Diversity Management aus Sicht von Arbeitnehmer/-innen	Betriebs- und Personalräte
	November 2008	Perspektiven jüdischen Lebens – Rückkehr zur Normalität?	interessierte Arbeitnehmer/-innen
	Juli 2008	Der europäische Traum zwischen Migration und Integration	interessierte Arbeitnehmer/-innen
	Juni 2008	Tickende Zeitbomben – Rechtsradikalismus und Antisemitismus	interessierte Arbeitnehmer/-innen
IG BCE – zentrale Seminare	Februar 2008	Migration und Integration in Gesellschaft und Beruf (Einführung)	Betriebsräte und gewerkschaftl. Multiplikator/-innen
	November 2008	Migration und Integration in Gesellschaft und Beruf (Aufbau)	Betriebsräte und gewerkschaftl. Multiplikator/-innen
	September 2008	Europäische Migrationspolitik II (Aufbau)	Betriebsräte, interessierte Arbeitnehmer/-innen
	November 2008	Rechtsextremismus und Gewerkschaften: Eine Herausforderung für unsere Arbeit im Betrieb und vor Ort (Vertiefung)	Betriebsräte, interessierte Arbeitnehmer/-innen
	Februar 2008	Fairer Umgang im Betrieb	Betriebsräte, interessierte Arbeitnehmer/-innen
	November 2008	Religiöser Fundamentalismus	Vertrauensleute, aktive Ortsgruppenmitglieder
	Dezember 2008	Betriebsräteseminar	Betriebsräte mit Migrationshintergrund
IG BAU (Steinbach)	September 2008	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz	Betriebsräte, interessierte Arbeitnehmer/-innen
	November 2008	İşçi Temsilciliği – IT – I 2008	Interessierte Gewerkschafter
	März 2008	Birlikte karar: İşyerlerindeki uygulamaların pazarlığı ve düzenlenmesi (BR III)	Betriebsräte
Transnet	Juni 2008	Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland, Handlungsstrategien für Partizipation, Anerkennung, soziale Gerechtigkeit	interessierte Arbeitnehmer/-innen
DGB Hamburg Abt. Migration ⁸²	Januar 2007	Bildungsmöglichkeiten in Hochschulen (Kooperation mit den Universitäten Hamburg und Antalya)	Interessierte
	März 2007	Partizipation durch Qualifikation und Ausbildung; (Kooperation mit Entwicklungspartnerschaft NOBI)	Betriebs- und Personalräte
	Juni 2007	Deutsch am Arbeitsplatz; (Kooperation mit der Entwicklungspartnerschaft NOBI)	Betriebs- und Personalräte
	Oktober 2007	Jugendliche in Ausbildung	Auszubildende und Ausbilder

⁸² Beispiele entnommen aus dem Tätigkeitsbericht 2007 der Beratungsstelle des DGB Hamburg – Abteilung Migration. Die Seminare wurden als Halb- oder Tagesschulungen durchgeführt.

Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt des DGB Bildungswerks	
Dokumentationen 2008 und 2007:	
Zukunft der beruflichen Bildung im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmen – Europäische Migrationsgespräche	2008
Zwischen Wunsch und Realität: Arbeitsmarktintegration in der EU - Europäische Migrationsgespräche	2008
Erhöhung der Vermittlungschancen von Migrantinnen und Migranten - Potenziale erkennen, Hindernisse überwinden	2007
Fit für den Verwaltungsalltag "Aufaktveranstaltung zur Entwicklung interkultureller Handlungsempfehlungen in der Stadt Herne am 19.04.2007	2007
Potenziale entdecken - Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten, Düsseldorfer Migrationsgespräche	2007
Interkulturelle Öffnung: Öffentliche Verwaltungen fördern - Informationen - Erfahrungen – Konzepte, Netzwerktreffen öffentliche Verwaltungen und Betriebe	2007
Interkulturelle Öffnung von Behörden und Verwaltungen in der Praxis: Behördentagung in Hannover	2007
Grenzenlos arbeiten? Realität und Zukunftsperspektiven in der Europäischen Union – Europäische Migrationsgespräche	2007
Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten fördern - Informationen - Erfahrungen - Konzepte; Netzwerktreffen Industriebetriebe	2007
Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten fördern - Informationen - Erfahrungen - Konzepte; Netzwerktreffen öffentliche Verwaltungen und Betriebe	2007
Was bedeutet Integration? Integrationsindikatoren auf dem Prüfstand, Tagung zum UN Tag gegen Rassismus	2007
Potenzial und Herausforderung: Regionale Fachtagung "Existenzgründung von Zugewanderten in Mecklenburg-Vorpommern"	2007
Handreichungen:	
Gleichbehandlung in der Praxis Teil 1 "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - Überblick über die Neureglung mit praktischen Erläuterungen"	2007
Förderfibel – Förderinstrumente für Beschäftigte und Betriebe zur Fort- und Weiterbildung und Personalentwicklung	2007
Gleichbehandlung in der Praxis Teil 2: Gleichbehandlung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsleben - Praktische und rechtliche Tipps für Arbeitnehmervertretungen	2007
Bildung macht den Unterschied! Module zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten	2007
Zusammenleben fair gestalten. Ein Planspiel zur Sensibilisierung für Menschenachtung und ein tolerantes und spannungsfreies Miteinander im interkulturellen Kontext	2007
Curriculare Bausteine interkultureller Kompetenzschulung	2007

2. Literaturverzeichnis

Akin, Semiha; Dälken, Michaela; Monz, Leo: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Frankfurt am Main 2004

Allespach, Martin; Novak, Hermann u.a.: Benachteiligte Jugendliche in der Ausbildung. Anforderungen an ein integratives berufspädagogisches Förderkonzept. Herausgegeben von IG Metall Baden-Württemberg und DGB Bezirk Baden-Württemberg, Marburg 2005

Arbeitsgruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2008 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich. Bielefeld 2008

Bahn Müller, Reinhard; Fischbach, Stefanie; Jentgens, Barbara: Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen. Beitrag für die Tagung „Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge“ am 11. November 2005 in Stuttgart

Brüggemann, Beate; Riehle, Rainer: Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftlicher Politik. INFIS 2000

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Sprachliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Vorschläge zur Weiterentwicklung. Ergebnisbericht der Arbeitsgruppen des Bundesweiten Integrationsprogramms nach § 45 Aufenthaltsgesetz im Handlungsfeld sprachlicher Bildung. (noch nicht veröffentlicht)

Decker, Oliver; Rothe, Katharina; Weißmann, Marliese; Geißler, Norman; Brähler, Elmar: Ein Blick in die Mitte. Zur Entstehung rechtsextremer und demokratischer Einstellungen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2008

Deeke, Axel: Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm. IAB-Forschungsbericht 21/2006

DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung: Bildung – Information – Beratung 2007 (Bildungsprogramm). Düsseldorf 2006

DGB-Bundesvorstand. Migrationspolitische Handreichung: Diskriminierung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung. Düsseldorf 1998

Fichter, Michael; Stöss, Richard; Zeuner, Bodo: Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Berlin 2005

Gille, Martina; Heß-Meining, Ulrike; Krüger, Winfried; Mittag, Hartmut; Pupeter, Monika, Weidacher, Alois: Bereitschaft zur politischen Teilhabe: Orientierungen und Handlungsbereitschaften ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener in Deutschland. Materialien zum Sechsten Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft. Band I, Opladen 2000

IG Metall, Vorstand, Ressort Ausländische Arbeitnehmer: Ausländerförderprogramm – Integriert – Qualifiziert – Gleichberechtigt – Gemeinsam die Zukunft in Europa gestalten. Frankfurt am Main 2003

Kecskes, Robert: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Integration und partnerschaftliches Verhalten – Fallstudien. Frankfurt am Main 2006

Schmidt, Werner: Kollegialität und Differenz: Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. Berlin 2006

Thränhardt, Dietrich: Einbürgerung – Rahmenbedingungen, Motive und Perspektiven des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit. Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2008

Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen – Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn 2006