



NEWSLETTER 12/2018

FORUM | MIGRATION

Foto: © alphaspirt – Fotolia.com



Der Welt-Migrationspakt

Kurz vor der Konferenz zum „Global Compact“ genannten UN-Migrationspakt Anfang Dezember in Marrakesch kocht die Debatte hoch: Österreich hat seinen Rückzug angekündigt, die AfD fordert von Deutschland dasselbe und nennt den Pakt „ein riesiges Umsiedlungsprogramm für Wirtschaftsflüchtlinge“ – eine glatte Lüge. Die Bundesregierung betont derweil, dass der Pakt auch Maßnahmen zum Kampf gegen irreguläre Migration enthalte.

Doch wichtige Teile des Pakts bestehen aus Vereinbarungen zu den Rechten von migrantischen Arbeiter_innen. Die sind besonders anfällig für Ausbeutung. Ihre Zahl wird weltweit heute auf mehr als 200 Millionen geschätzt, Tendenz steigend. Unter anderem soll es für Arbeiter_innen leichter werden, im Ausland nach Arbeit zu suchen, sie sollen bei der Rekrutierung besser vor Ausbeutung geschützt werden. Überweisungen in ihre Herkunftsländer sollen günstiger werden, gezahlte Sozialversicherungsbeiträge sollen nach einer Rückkehr nicht verlorengehen, berufliche Qualifikationen sollen leichter anerkannt oder angepasst werden können. Der Pakt verpflichtet die teilnehmenden Staaten aber keineswegs zur Auf-

nahme von Migrant_innen. Es wird ausdrücklich das Recht jedes einzelnen Staates anerkannt, selbst seine nationale Migrationspolitik zu bestimmen. Dass der Pakt gleichwohl einen Fortschritt für die Rechte migrantischer Arbeitnehmer_innen darstellt, darauf hat immer wieder die Internationale Arbeitsorganisation ILO aufmerksam gemacht. Als der Vertragstext vor Kurzem feststand, sprach ILO-Direktor Guy Ryder von einem „entscheidenden Durchbruch auf dem Weg zu menschenwürdiger Arbeit für Wanderarbeitnehmer“. Auch Ambet Yuson, Generalsekretär der internationalen Baugewerkschaft BWI und Vorsitzender der Global Unions Working Group on Migration sagte, er sei „mit einer Reihe bedeutender und positiver Ergebnisse für Migranten zufrieden“, kritisierte aber „kontraproduktive Strategien“ einiger Mitgliedstaaten, die den Pakt bei den Arbeitsrechten geschwächt hätten. Positiv seien vor allem die Selbstverpflichtungen zu stärkerer Beachtung der ILO-Standards zu fairer Rekrutierung und Arbeitskräftemobilität und zum „sozialen Basischutz“, auch für Migrant_innen.

Statement der BWI: <https://bit.ly/2DgqJj9>
 medico international: <https://bit.ly/2KOYYk4>
<https://www.ituc-csi.org/global-compact-on-migration?lang=en>

INHALT 12/2018

Der Welt-Migrationspakt	1
Auf der Durchgangsstation	2
Leichter nach Deutschland	2
Anerkennungs-News	2
Auf Zuwanderung angewiesen	3
USA: Transportgewerkschaft wird „Sanctuary Union“	3
Jede_r Dritte vertritt ausländerfeindliche Positionen	3
News + Termine	4
Die Veränderung beginnt im Kopf – Kommentar von Ali Can	5



Porträt Anerkennung: Ruth K., Betriebsrätin in Berlin

Auf der Durchgangsstation

Jung und international ist das Klientel – ebenso wie die meisten der Beschäftigten. „Wir haben Kolleg_innen aus Brasilien und Südafrika, aus Kamerun und Nigeria, aus Australien und Osteuropa, aus Italien und Griechenland“, sagt die Betriebsrätin Ruth K. Und aus Österreich: Von dort ist K. selbst vor fünf Jahren nach Berlin gekommen um soziale Arbeit zu studieren. Nebenher fing sie an, in der Berliner Filiale einer großen europäischen Hosteltette zu arbeiten. Doch die Arbeitsbedingungen dort waren schlecht. K. wollte das nicht hinnehmen. Also gründete sie – gegen erbitterten Widerstand der Geschäftsführung – einen Betriebsrat, der in einem jahrelangen Arbeitskampf Rechte für die Beschäftigten durchsetzte.

Deren Bild ist für die Hostel-Branche typisch: „65 bis 70 Prozent“ der Kolleg_innen stammen nicht aus Deutschland, schätzt K. – und „99 Prozent von denen betrachten die Arbeit als Durchgangsstation. Auf Dauer will keiner im Hostel arbeiten“. Eine Ausnahme seien lediglich einige ältere Kolleg_innen, die in der Reinigung arbeiten und die auch bis zur Rente weitermachen wollen. Doch gerade die sollen nun ausgliedert werden. Die Übrigen haben meist Studienabschlüsse. Kolleg_innen, die früher handwerkliche Tätigkeiten ausgeübt haben, „haben wir nicht so viele“, sagt K. „Die können meist wohl nicht gut genug Englisch, das braucht man aber im Hostel.“ Doch bis zu einer qualifizierten Tätigkeit ist es weit. „Die meisten müssen und wollen sich weiterbilden.“ Das heißt meist neben der Arbeit Deutsch lernen, in der Regel aus eigener Tasche bezahlt. Die meisten streben danach ein Aufbaustudium an. Nur so glauben sie, in Deutschland eine bessere Tätigkeit ausüben zu können.

K. und die anderen Betriebsrät_innen helfen, wo sie können. „Allerdings haben wir in unserer offiziellen Funktion als Betriebsrät_innen dafür keinen großen Spielraum“, sagt sie. „Wir sollen Beschäftigung zwar ‚sichern und fördern‘, wie es heißt – aber nur im Betrieb, nicht außerhalb.“ Also helfen sie „oft als Privatpersonen“, sagt K. Beim Ausfüllen von Formularen, bei Anmeldungen an der Uni, bei Bewerbungen, der Qualifikationsanerkennung und beim Jobcenter. Dort, sagt K., sei es für die Kolleg_innen manchmal sehr schwierig. „Die Sachbearbeiter behandeln sie oft sehr abwertend, wenn sie sagen, dass sie in einem gelernten Beruf arbeiten wollen. Daran haben die dann ganz schön zu knabbern.“ Vor einiger Zeit sei sie mit einem Kollegen, der in Syrien Anwalt war, beim Jobcenter gewesen. „Da hieß es nur: ‚Sie müssen sich damit abfinden, dass sie diesen Beruf in Deutschland nie ausüben können. Ein neues Studium wird nicht bezahlt.‘“ Entsprechend froh wären viele, sagt K., wenn es für sie mehr Hilfen gäbe.

Leichter nach Deutschland

YouTube-Videos, Telefonhotline, Chat: Für ausländische Fachkräfte soll es leichter werden, nach Deutschland zu kommen und ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen. Aus den Westbalkanstaaten kommen bereits jetzt immer mehr qualifizierte Zuwander_innen in die Bundesrepublik.

Zu den Maßnahmen der neuen „Fachkräftestrategie“ der Bundesregierung (siehe Seite 3) zählt auch der Relaunch der mehrsprachigen „Make-it-in-Germany“ Webseite, die zum „offiziellen Dachportal“ erhoben wird. Sie soll einen besseren Überblick über die Wege zu Arbeit, Ausbildung oder Studium in Deutschland bieten. Arbeitsuche, Einreise- und Visumverfahren sowie rechtliche Rahmenbedingungen werden in über einem Dutzend Sprachen erklärt. Über eine Jobbörse können sich Interessierte direkt auf freie Stellen bewerben. Individuelle Beratungen erfolgen per E-Mail, Chat, die Telefonhotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ und Twitter. Dazu gibt es Newsletter, Videos auf einem eigenen YouTube-Kanal sowie „Question and Answer Sessions“ auf Twitter. Zum Thema Anerkennung gibt es einen eigenen Bereich in 13 Sprachen.

Auch Niedersachsen will mehr tun, um die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu verbessern. Im November hat das Bundesland dazu einen „interministeriellen Arbeitskreis“ gegründet. Die Verfahren könnten weiter beschleunigt und vereinfacht werden, sagte Sozialministerin Carola Reimann (SPD). Im vergangenen Jahr seien immerhin bereits 60 Prozent aller Anträge auf Anerkennung positiv beschieden worden. Viele Zugewanderte wollten ihre mitgebrachten Qualifikationen und Erfahrungen nutzen, um eine gute Chance auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu haben, so Reimann. „Und wir in Niedersachsen sind froh über gut qualifizierte Fachkräfte, die wir dringend brauchen.“

Derweil zeigen sich die Folgen der 2015 eingeführten „Westbalkan“-Regelung. Damals verschärfte die Bundesregierung die Linie gegen Asylbewerber_innen aus der Region. Gleichzeitig erleichterte sie Jobsuchenden aus südosteuropäischen Nicht-EU-Ländern, unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland zu arbeiten. Die Betroffenen müssen dazu einen Arbeitsplatz in einem deutschen Betrieb nachweisen. Diesen dürfen sie aber erst dann antreten, wenn die örtliche Bundesagentur bei einer Vorrangprüfung bestätigt, dass der Arbeitsplatz nicht von einem in Deutschland lebenden Arbeitslosen besetzt werden kann. Forscher_innen des arbeitgebernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) haben jetzt für eine Studie unter anderem Daten des Ausländerzentralregisters und der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet.

Demnach hat die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Migrant_innen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, Mazedonien und Serbien in Deutschland stark zugenommen: von 183.000 im März 2015 auf 268.000 im März dieses Jahres. 162.000 dieser Migrant_innen übten demnach eine Tätigkeit aus, die eine mindestens zwei- bis dreijährige Berufsausbildung erfordere. Die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von einem guten Drittel (35,2 Prozent im Juni 2015) auf fast die Hälfte (48,9 Prozent im Juni 2018). Ob die Westbalkanregelung auf andere Asylherkunftsländer übertragen werden kann, bewerten die Forscher kritisch: Die Westbalkanländer verfügten im internationalen Vergleich über ein relativ hohes Qualifikationsniveau, hieß es. So hätten etwa in Serbien zwei Drittel der Bevölkerung ein „mittleres Qualifikationsniveau“, also mindestens einen mit dem Abitur vergleichbaren Abschluss, und ein Fünftel ein „hohes Qualifikationsniveau“, meist einen Hochschulabschluss.

 IW-Studie „Aktuelle Zahlen zur Zuwanderung aus den Westbalkanländern“: <https://bit.ly/2Dzb834>

Anerkennungs-News

Neue Online Materialien zu Arbeitsmarkt und Vielfalt sowie Interkulturelle Öffnung

Mit einem neuen Lexikon und einem Erklärvideo bietet das IQ Netzwerk online Informationen zu den Themen „Arbeitsmarkt und Vielfalt“ sowie „Interkulturelle Öffnung“. Das „Arbeitsmarkt-Lexikon“ – kurz ALEX – gibt Expert_innen und Interessierten am Thema Migration und Arbeitsmarkt aufbereitete Informationen. Es zeigt die zunehmende Bedeutung

von Migration und Integration für den deutschen Arbeitsmarkt und erläutert Begriffe wie „Integration“ oder „Inklusion“. Ein Video der Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung erklärt Konzept und Aufgaben von Interkultureller Öffnung, auch in englischer Sprache.

 Arbeitsmarkt-Lexikon: <https://tinyurl.com/y7hoc93j>

 Video zur interkulturellen Öffnung: <https://tinyurl.com/y7mygmxn>



Auf Zuwanderung angewiesen

Mit einer neuen „Fachkräftestrategie“ will die Bundesregierung den Mangel an Arbeitskräften bekämpfen. Am 6. November präsentierten Arbeits-, Wirtschafts- und Bildungsministerium bei einem Treffen in Berlin dafür ihre Pläne. Inländische, europäische und internationale Fachkräftepotenziale sollen demnach künftig „besser erschlossen werden“. Vertreter_innen des DGB nahmen an dem Treffen teil und machten sich für die „nachhaltige“ Anwerbung von Fachkräften stark.

Der Fachkräftemangel sei eine „ernste Herausforderung für die deutsche Wirtschaft“, sagte Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU). „Sie könnte deutlich mehr wachsen, wenn alle Stellen besetzt werden könnten.“ Dafür soll es nun „gezielte Informations- und Beratungsangebote in an-

deren Mitgliedstaaten“ geben. Die Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen im Ausland soll verbessert werden. Dazu kommt das geplante Einwanderungsgesetz für den Zuzug qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten. Deutschlands Wirtschaft sei „weiterhin auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen“, heißt es in einer Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Schon heute trügen Fachkräfte aus dem europäischen Ausland im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit wesentlich zu einer Entspannung der Fachkräftesituation bei.

Die Fachkräftestrategie wurde am 6. November auf einem Treffen von Bundesregierung, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Bundesagentur diskutiert. Zuwanderung dürfe „nicht zu Lohndumping, Ausbeutung und Tariffucht missbraucht werden“, sagte DGB Vorstand Annelie Buntenbach. Sie unterstrich

die Bedeutung des derzeit debattierten „Spurwechsels“ für abgelehnte Asylsuchende. Der IG Metall Vorsitzende Jörg Hofmann sagte, Fachkräfteentwicklung setze einen verbindlichen Qualifizierungsplan im Betrieb voraus. „Alles andere ist nicht nachhaltig und zielführend.“ Hofmann forderte deshalb ein Initiativrecht des Betriebsrats, solche Pläne einzufordern. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske wies darauf hin, dass Fachkräftemangel nicht nur in der Industrie, sondern auch im Dienstleistungsbereich und in der Daseinsvorsorge herrsche. Bundesregierung und Arbeitgeber müssten dieses wichtige Feld für Fachkräfte attraktiv machen: durch gute Arbeitsbedingungen, bessere Personalschlüssel, gute Ausbildung und Weiterbildung sowie eine faire Bezahlung durch tarifvertragliche Regelungen, so Bsirske.

DGB Stellungnahme zur Fachkräftestrategie: <https://bit.ly/2SPelJz>

USA: Transportgewerkschaft wird „Sanctuary Union“

Die Teamster-Transportarbeitergewerkschaft bietet für ihre 120.000 Mitglieder in New York Schulungen zum Verhalten bei Razzien der Abschiebebehörde ICE an. Nach der spektakulären Abschiebung eines guatemaltekischen Gewerkschafters hatten die Teamster sich in einer Resolution als „Sanctuary Union“ bezeichnet – in Anlehnung an die in den USA einflussreiche Bewegung der „Sanctuary Cities“, die papierlose Einwander_innen schützen.

„Als Sanctuary Union werden die Teamsters die Einwanderungsbeamten nicht bei der Abschie-

bung von Mitgliedern unterstützen“, heißt es in dem Beschluss. Stattdessen wolle man „proaktiv Schulungen anbieten, Rechtsbeistand leisten und Unterstützung für eingewanderte Teamsters organisieren“. Diese laufen nun seit einigen Monaten in 27 Büros der NYC-Teamster. Dort lernen die Teilnehmer_innen wie sie sich gegenüber Einwanderungsbeamten verhalten können, die ihre Arbeitsstätten auf der Suche nach Migrant_innen ohne Aufenthaltsrecht durchsuchen. Es gelte: „Erst die Gewerkschaftssolidarität, dann der Aufenthaltsstatus.“ Die „Teamsters“ ist die größte Einzelgewerkschaft der

USA, mit etwa 1,4 Millionen aktiven Mitgliedern. In den USA leben insgesamt rund elf Millionen Einwanderer_innen ohne gültige Aufenthaltspapiere. Zum Ende von Obamas Amtszeit wies dieser die Abschiebebehörde ICE an, sich auf Migrant_innen zu konzentrieren, die schwere Verbrechen begangen hatten, als nationales Sicherheitsrisiko galten oder bereits zum Verlassen des Landes aufgefordert worden waren. Trump änderte dies per Dekret, so dass jede_r illegal in den USA lebende Einwanderer_in jederzeit mit einer Festnahme rechnen muss.

Erklärung der NYC-„Teamsters“: <https://bit.ly/2JU1uIA>

Jede_r Dritte vertritt ausländerfeindliche Positionen

Ergebnisse der neuen Leipziger Autoritarismus-Studie – Grad der Zustimmung zu ausländerfeindlichen Aussagen

	Ost		West		Gesamt	
	„manifest“	„latent“	„manifest“	„latent“	„manifest“	„latent“
„Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen.“	47,1%	29,3%	32,7%	30,0%	35,7%	29,4%
„Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.“	32,4%	28,7%	25,0%	26,1%	26,5%	26,7%
„Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet.“	44,6%	28,4%	33,3%	28,0%	25,0%	26,1%

Quelle: Leipziger Autoritarismus-Studie 2018; Flucht ins Autoritäre – Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft, <https://bit.ly/2DylS1E>



News + Termine

Migrantische Pflegekräfte: UN empfehlen Deutschland Maßnahmen gegen Ausbeutung

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der UN hat beklagt, dass in Deutschland etwa 163.000 meist weibliche migrantische Pflegekräfte in Privathaushalten übermäßig lange Arbeitszeiten leisten und „anfällig für Ausbeutung“ sind. Kontrollen seien „unzureichend“, die Arbeiter_innen hätten nur „begrenzten“ Zugang zu Beschwerdeverfahren. Der Ausschuss empfiehlt die rechtliche Gleichstellung der Pflegekräfte und „wirksame Inspektionsmechanismen zur Überwachung der Arbeitsbedingungen“.

 UN-Report: <https://bit.ly/2qDY8k6>

AfD-„Meldeportale“: GEW rät Lehrer_innen, sich nicht einschüchtern zu lassen

In mehreren Bundesländern hat die AfD Online-Portale eingerichtet, auf denen Lehrer_innen der Partei gemeldet werden sollen, die sich nicht „neutral“ verhalten hätten. „Es passt ins Bild, dass eine Partei, die Andersdenkende ausgrenzen will, jetzt Plattformen schafft, auf denen man Leute mit anderen Meinungen denunzieren kann“, sagte GEW-Vorstandsmitglied Ilka Hoffmann. Die GEW hat eine Handreichung zu diesen Portalen erarbeitet und gibt darin Lehrer_innen Handlungsempfehlungen. Die wichtigste: „Haltung statt Zurückhaltung“ zu zeigen.

 GEW-Erklärung: <https://bit.ly/2T2KFzq>

Fabrikbrand in Pakistan: Landgericht Dortmund hörte überlebende Arbeiter_innen

Am 11.09.2012 starben 289 Arbeiter_innen bei einem Brand in einer Fabrik in Karatschi (Pakistan). Das Unternehmen Ali Enterprises hatte dort Brandschutzbestimmungen missachtet. Es produzierte unter anderem für den deutschen Textilkonzern KIK. Am 29. November 2018 hat das Landgericht Dortmund den Fall erstmals mündlich verhandelt. Kläger_innen sind dazu aus Pakistan angereist und wurden angehört. Erstmals wird in dem Prozess ein deutsches Unternehmen für katastrophale Arbeitsbedingungen in ihren Zuliefererbetrieben vor ein deutsches Gericht gestellt.

 ECCHR zum Prozess: <https://bit.ly/2DyJ6JP>

Neue Studie: „Ausbeutungsrisiko Entsendung“

Das EU-Forschungsprojekt „POOSH“ hat in neun EU-Ländern erstmals erhoben, in welchem Ausmaß Bestimmungen zum Arbeitnehmer_innenschutz bei entsandten Arbeitnehmer_innen eingehalten werden. Als erstes wurde jetzt der Bericht für Österreich veröffentlicht. Das Ergebnis: Arbeitgeber_innen achten bei entsandten Beschäftigten weniger auf die Arbeitsschulung. Entsendete Beschäftigten gelten bei als „leichter ausbeutbar“ und als „unter dem Druck stehen, unbefriedigende Arbeits-/Arbeitschutzbedingungen zu akzeptieren“, heißt es in der Studie. Schließlich würden auch die entsandten Arbeitnehmer_innen sich aufgrund ihres kurzfristigen Aufenthalts nicht ausreichend über ihre Rechte und

die Regelungen in Österreich informieren.

 POOSH-Studie: <https://bit.ly/2z1HUWz>

EU-Zuwanderung erhöhte Wirtschaftswachstum

Zuwanderer aus anderen EU-Ländern haben deutlich zum deutschen Wirtschaftswachstum beigetragen – im Schnitt sorgten sie zwischen 2011 und 2016 für einen Anstieg des jährlichen Bruttoinlandsprodukts um 0,2 Prozentpunkte. Das ist das Ergebnis einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Universität Potsdam. Im Zuwanderungsjahr 2015 waren es demnach sogar mehr als 0,3 Prozentpunkte. Der am Mittwoch veröffentlichten Studie zufolge kamen seit 2011 jährlich im Schnitt rund 720.000 Bürger aus anderen EU-Ländern nach Deutschland, also über fünf Millionen Menschen.

 DIW-Studie: <https://bit.ly/2QArjXI>

Berlin: Behörden werben um Azubis mit Migrationsgeschichte

Für das Ausbildungsjahr 2019 werden Berliner Jugendliche mit Migrationshintergrund erneut mit der Kampagne „Eine Frage der Einstellung“ aufgerufen, sich für eine Ausbildung beim Land Berlin zu bewerben. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den neu eingestellten Azubis stieg zwar zwischen 2006 und 2017 von 8,7 auf 27,1 Prozent. Arbeitssenatorin Elke Breitenbach (Linke), reicht das nicht. „Eine eigene oder familiäre Einwanderungsgeschichte erschwert nach wie vor die Suche nach einem Ausbildungsplatz“, sagt sie.

Studie: Flüchtlingszug „Katalysator“, nicht Ursache für den Rechtsruck in Europa

Die „Flüchtlingskrise“ habe latente Konfliktlinien in und zwischen den europäischen Gesellschaften nur „offengelegt oder verschärft“, nicht aber ausgelöst. Das ist das Ergebnis einer Studie der TU Dresden. Rechtspopulistische Parteien profitieren demnach weiter von der großen Bedeutung des Themas Migration in der Öffentlichkeit. Doch diese stehe nicht mehr in direktem Zusammenhang zu der Zahl der ankommenden Asylsuchenden, sondern werde „durch starke Medialisierung und gezielte Politisierung beeinflusst“. Generell sei die Einstellung gegenüber Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten in vielen EU-Ländern auch im Zuge der „Flüchtlingskrise“ nicht negativer geworden, so die Studie. Eine Ausnahme bildeten Länder Mittel- und Osteuropas.

 Midem-Studie: <https://bit.ly/2Dyf4kF>

Termine

MENTO-Basisqualifizierung. Kollegiale r Ansprechpartner_in für Grundbildung und Alphabetisierung werden Baden-Württemberg und Bayern

24. bis 26. Januar 2019

Veranstaltungsort: Gewerkschaftshaus Ulm

Berlin-Brandenburg und Sachsen

14. bis 16. Februar 2019

Veranstaltungsort: DGB Bundesvorstand Berlin
NRW

08. bis 16. März 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt und Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern

22. bis 30. März 2019

Veranstaltungsort: Hannover

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

22. bis 24. Mai 2019

Veranstaltungsort:

Bildungszentrum der Arbeitskammer, Kirkel

MENTO-Modul Nachhaltigkeit. Grundbildung in den Betrieb einbringen und verstetigen Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

05. bis 06. April 2019

Veranstaltungsort:

DGB Bildungszentrum Besenbinderhof, Hamburg

MENTO-Modul Netzworke. Kreativ und effektiv netzwerken Bund

10. April 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

NRW

18. Mai 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Modul Lernen. Lernprozesse begleiten und verstehen Berlin-Brandenburg und Sachsen

04. Mai 2019

Veranstaltungsort: Berlin

Bayern und Baden-Württemberg

18. Mai 2019

Veranstaltungsort: DGB Bildungswerk Bayern

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

29. Juni 2019

Veranstaltungsort: Erfurt

NRW

29. Juni 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Modul Beratung. Beratungsprozesse initiieren und gestalten (BUND)

21. bis 23. Februar 2019

Veranstaltungsort: DGB Bundesvorstand Berlin

 Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:
<http://www.dgb-bildungswerk.de>



Die Veränderung beginnt im Kopf



© Foto: privat

Kommentar von Ali Can

Als zehntausende Deutsche mit Migrationshintergrund im Juli 2018 mit #MeTwo persönliche, unterschiedliche Erfahrungen mit Diskriminierung geteilt haben, hat sich ein Teil der Deutschen ohne Migrationshintergrund verständnislos gezeigt. Sie haben gefragt „Warum jammern die denn, wir sind doch nicht rassistisch.“

Das Anliegen hinter #MeTwo lässt sich gut an der Frage „Woher kommen Sie?“ erläutern. Hunderte Menschen mit Migrationsgeschichte haben diese bei #MeTwo kritisiert. Sie werden jetzt vielleicht verärgert fragen, was an der Frage so problematisch sein soll. Eigentlich ist es doch eine nette Geste, jemanden nach seiner Herkunft zu fragen.

Oft werde ich das zu Beginn eines Gesprächs gefragt. Meine Antwort lautet meistens „vom Bahnhof“, „vom Bäcker“ oder „aus dem Ruhrgebiet, Essen“. Manche wollen sich nicht begnügen und konkretisieren dann ihre Frage: „Woher kommen Sie wirklich? Was für ein Landsmann sind Sie?“ – „Ach, das meinen Sie“, sage ich dann.

Wir, die von institutioneller Diskriminierung Betroffenen, verlangen einen sensibleren Umgang miteinander. Der fängt bei der Sprache eines Menschen an. „Ich interessiere mich für ihre Migrationsgeschichte“, sagt da schon mehr aus als die anfängliche Frage. Aber auch wenn oft Neugier oder eine positive Absicht hinter der scheinbar banalen Frage „Woher kommst du?“ stecken, heißt das nicht, dass sie nicht unglücklich formuliert sein und dadurch ausgrenzend wirken kann.

Ich glaube denen, die sagen, dass sie fragen, weil sie Interesse signalisieren möchten. Doch so einfach ist die Situation nicht. Der Kontext spielt eine große Rolle. Weshalb und womit liest jemand mir meine Migrationsgeschichte ab und weshalb wird das, wie so oft zu Beginn eines Gesprächs thematisiert? Ich möchte beispielsweise mit meinem Charakter, meiner Persönlichkeit, meinen Taten oder meiner Leistung erfahren werden. Fragen wie „Woher kommst du?“ aber rassifizieren, wenn der passende Kontext fehlt. Die Frage ordnet dann den Gefragten einer scheinbar abzugrenzenden Gruppe zu. Wir wehren uns dagegen vor allem deshalb, weil solche Zuschreibungen sich auf die Integration negativ auswirken. Ich will mich nicht als fremd, anders oder nicht-deutsch identifizieren lassen, wenn der Kontext es nicht erfordert.

Wäre ich ein Mensch mit Fluchthintergrund, der sich seit sieben Monaten in Deutschland aufhält und in einem Kennenlern-Café mit engagierten Ehrenamtlichen „Woher kommen Sie?“ gefragt wird, hat die Frage einen Kontext, der sie verständlich einbettet. Aber diese Frage auf der Arbeit, in der Universität, Arztpraxis oder im Alltag zu Beginn des Kennenlernens zu stellen, stellt das „Andere“ oft heraus und offenbart dann noch meist das veraltete Verständnis davon, wer alles zur „normalen deutschen Gesellschaft gehört“ und wer nicht.

Viele fragen mich, wo ich herkomme, weil sie es – meist unterbewusst – nicht für normal halten, dass ich genauso als Deutscher gelte, wie ein Mensch, der blonde Haare hat, Gerhard oder Susanne heißt. Wollen wir nicht das Deutsch-Sein endlich neu definieren? Wir sagen mit #MeTwo, dass wir deutsch sind – und eben auch etwas anderes. Der Hashtag #MeTwo steht für „Ich bin zwei“, also ich habe zwei Seelen in meiner Brust. Trotzdem sind wir eben immer Deutsche, nicht nur, „wenn wir gewinnen“, wie es Mesut Özil treffend ausgedrückt hat. Wir sind es auch nicht nur, wenn wir nützlich sind oder deutsche Traditionen übernehmen, sondern auch, wenn wir mal Fehler machen.

Manche Menschen mit Migrationsgeschichte stellen sich mit „Ich komme aus Türkei/Syrien/Irak/Russland“ vor und begreifen sich selbst nicht als Deutsche mit Migrationshintergrund. Manche sehen sich nicht als „richtige Deutsche“, weil sie hören, dass es Begriffe wie „Bio-Deutscher“ gibt – und ja, ich habe mich deshalb auch schon gefragt, warum ich nicht Bio bin und aufgrund meines Migrationshintergrundes scheinbar Pestizide nötig hätte – die Macht der Sprache.

#MeTwo fordert einen Umgang, der die Gleichheit von Deutschen, deren Familien seit Generationen in Mitteleuropa leben und solchen, die in

den letzten Jahrzehnten aus anderen Gegenden der Erde eingewandert sind, zum Ausdruck bringt. Wir wollen nicht „nicht-bio-deutsch“ sein. Denn das impliziert den Status eines minderwertigen, „unechten“ Deutschseins.

Die meisten Tweets bei #MeTwo haben bestätigt, was viele Studien längst gezeigt hatten: Als jemand, der Ali heißt, habe ich weniger Chancen bei gleicher Leistung – sei es bei Bewerbungen auf dem Wohnungsmarkt oder anderswo. Diese gruppenbezogene, ungleiche Behandlung muss aufhören. Solange Menschen mit Migrationsgeschichte prinzipiell schlechtere Chancen haben, kommen wir als Gesellschaft nicht voran. Wir haben mit #MeTwo bewusst keine bestimmte, institutionelle Maßnahme oder organisationale Veränderung gefordert. Denn ich glaube, die Veränderung beginnt im Kopf.

 Ali Can, 25, ist ein deutsch-türkischer Aktivist. 2017 gründete er die „Hotline für besorgte Bürger“ (<https://ali-can.de/>), 2018 startete er die Twitter-Kampagne „#MeTwo“ (siehe Forum Migration 9/2018: https://migration-online.de/beitrag_aWQ9MTA3MzU_.html)

IMPRESSUM

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

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 88
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Artikel zum Themenfeld Anerkennung im Rahmen des Projektes ANERKANNT gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDERT VOM

