



NEWSLETTER 08/2021

FORUM | MIGRATION



© kzeron - 123rf.com

Pflege: 24 h Arbeit, 24 h Lohn

Sie stammen meist aus Osteuropa: So genannte „Live-Ins“ sind privat beschäftigte Pflegekräfte, die alte oder kranke Menschen rund um die Uhr in deren Wohnung versorgen, auch selbst dort leben – und in vielen Fällen ausgebeutet werden (Forum Migration November 2019). Das Bundesarbeitsgericht hat nun ihre Rechte gestärkt. Ende Juni entschied es: Die „Live-Ins“ können Anspruch auf den Mindestlohn für 24 Stunden täglich haben – auch für Bereitschaftszeiten und gegenüber ausländischen Arbeitgebern gilt dieser Anspruch.

Geklagt hatte die Sozialassistentin Dobrina D. aus Bulgarien, die 2015 eine Seniorin in deren Berliner Wohnung sieben Monate versorgt hatte. D. hatte einen Arbeitsvertrag über 30 Wochenstunden und bekam dafür rund 950 Euro monatlich. Ihr Arbeitgeber war ein bulgarisches Unternehmen, das mit einer deutschen Vermittlungsagentur kooperierte, die wiederum mit „24-Stunden-Pflege zu Hause“ geworben hatte. D. musste nahezu rund um die Uhr für Sorgetätigkeiten zur Verfügung stehen, ihre Zimmertür musste sie nachts offen lassen, um im Notfall jederzeit helfen zu können. Zunächst mit

Unterstützung der Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte, später mit der DGB Beratungsstelle ‚Faire Mobilität‘ und ver.di hatte D. vor dem Arbeitsgericht Berlin und dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) auf Nachzahlung von vorenthaltenem Arbeitslohn geklagt. Sie verlangte den Mindestlohn für 24 Stunden täglich, insgesamt 42.636 Euro für die sieben Monate. Das LAG sprach ihr rund 38.000 Euro für täglich 21 Arbeitsstunden zu.

Wegen der hohen Streitsumme und weil das Urteil grundsätzliche Bedeutung für das Geschäftsmodell der 24-Stunden-Pflege hatte, legte die bulgarische Agentur Rechtsmittel ein. Auch der Prozessvertreter des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes hatte die Entscheidung des LAG moniert, die ursprüngliche Forderung von 24 auf 21 Arbeitsstunden täglich zu kürzen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte nun, dass Betreuer_innen, die rund um die Uhr arbeiten oder sich nachts auf Zuruf bereithalten müssen, der Mindestlohn für volle 24 Stunden pro Tag zustehen kann.

Das Urteil wird erhebliche Auswirkungen auf den Pflegesektor haben. Denn die häusliche Pflege eines

INHALT 08/2021

Pflege: 24 h Arbeit, 24 h Lohn	1
Jede_r 20. Arbeiter_in ist migriert	2
Kein Arbeitsvertrag, kein eigenes Zimmer	3
News + Termine	4
„Bildung. Weiter denken!“ – für mehr Chancengleichheit in der Migrations- gesellschaft – Kommentar von der GEW-Vorsitzenden Maike Finnern	5



Angehörigen kann bis zu 12.000 Euro im Monat kosten. Einen Teil übernimmt die Versicherung, doch auch den Rest können viele Familien kaum aufbringen. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2017 geht davon aus, dass deshalb etwa jeder zwölfte der rund 2,6 Millionen Pflegehaushalte in Deutschland eine mit im Haus lebende, meist aus Osteuropa stammende Hilfskraft beschäftigt. Diese wechseln sich in der Regel in einem Rotationssystem von zwei bis drei Monaten ab und pendeln zwischen Deutschland und ihrem Herkunftsland. Das Forschungsteam „Decent Care Work“ der Uni Frankfurt schätzt, dass bis zu 500.000 Migrant_innen auf diese Weise als Live-Ins in Deutschland arbeiten.

„Auch wer in anderen EU-Ländern unter Vertrag steht, hat in Deutschland elementare Schutzrechte bei Lohn und Arbeitszeiten“, sagte das DGB Vorstandsmitglied Anja Piel. Das BAG-Urteil schränke die Chancen für ausbeuterische Geschäftsmodelle ein, mit denen sich Vermittler bisher zu Lasten der Beschäftigten eine goldene Nase verdienen konnten. „Dieser Erfolg wurde mit gewerkschaftlicher Unterstützung erzielt – das zeigt einmal mehr die Bedeutung muttersprachlicher Beratungsstrukturen wie ‚Faire Mobilität‘ als Anlaufstelle für ausländische Beschäftigte“, sagte Piel.

Ein Problem sei, dass die Arbeitsvermittler_innen nicht reguliert seien, sagt Christiane Tenbenschel, Beratungsreferentin beim DGB Projekt Faire Integration in Dortmund. „Jeder kann eine Anwerbeorganisation aufmachen.“ Anwerbeverträge würden oft „absichtlich schwammig formuliert“, mit dem Ziel Jobsuchende abzukassieren. Ihr seien Fälle bekannt, in denen Pflegekräfte den Vermittlern Kosten von bis zu 23.000 Euro schulden. „Das können die nie in ihrem Leben abbezahlen“, sagt Tenbenschel.

Dickfellige Arbeitgeber und Vermittlungsagenturen setzen sich mit dem Angebot der Rund-um-die-Uhr-Betreuung seit Jahren über geltendes Recht hinweg, sagt dazu Anja Piel vom DGB Vorstand. Für die Auftraggeber sei dies ein „Sorglos-Paket“, für Arbeitgeber und Vermittlungsagenturen eine






Goldgrube, für die Beschäftigten aber „pure Ausbeutung“. Trotz 24-Stundentag mit Arbeit und Bereitschaft erhielten sie höchstens den Mindestlohn für acht Stunden – wenn überhaupt. „Mit unübersichtlichen Entsende- und Vermittlungsmodellen sparten die Arbeitgeber außerdem maximal möglich an Sozialbeiträgen“, so Piel. Den Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen, die auch auf dieses Modell angewiesen sind, müsse Gesundheitsminister Spahn jetzt seine Versäumnisse erklären. „Er hätte die Pflegepolitik neu ausrichten und die Pflegeversicherung zu einer Bürgerversicherung umbauen können, die sämtliche Pflegeleistungen abdeckt“, sagte Piel.

Der Sozialwissenschaftler Stefan Sell hält nach dem BAG-Urteil weitere Klagen osteuropäischer Frauen für möglich. Betroffene Familien könnten auch rückwirkend mit erheblichen Nachforderungen konfrontiert werden, sagte Sell dem Evangelischen Pressedienst (epd): „Alle Risiken mit der faktisch illegalen Beschäftigung werden vollständig auf die Familien verlagert.“ Grundsätzlich werde sich mangels Alternative aber zunächst wenig daran ändern, dass Osteuropäerinnen sich in Deutschland zu rechtswidrigen Bedingungen um pflegebedürftige Menschen kümmern. Andreas Westerfellhaus, der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, forderte eine Reform der 24-Stunden-Betreuung. „Es wäre klug, dazu die beteiligten Ministerien, Pflegekassen, Vermittlungsagenturen und Kontrollbehörden wie den Zoll an einen runden Tisch zu bringen“, sagte Westerfellhaus dem Spiegel. Die nächste Bundesregierung müsse sich „unmittelbar nach der Wahl“ darum kümmern.

Fast zeitgleich mit dem Karlsruher Urteil ist am 1. Juli 2021 das „Gesetz zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland“ in Kraft getreten. Das regelt unter anderem die Erteilung eines neuen Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Dessen Inhaber ist das Bundesministerium für Gesundheit, Herausgeber ist das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA), das auch den Entwurf für die Kriterien des Siegels ent-

wickelte. Die sollen konkrete Vorgaben für den Anwerbungs- und Vermittlungsprozess machen. Das Siegel kann von anwerbenden Pflege- und Gesundheitseinrichtungen sowie von privaten Personalvermittlungsagenturen beantragt werden.

Doch wie effektiv das Siegel Ausbeutung eindämmen kann, hängt von den konkreten Kriterien ab. Und über die herrscht keine Einigkeit. Ein Streitpunkt etwa sind Eigenleistungen und Vorabzahlungen der Arbeitnehmenden. Laut dem KDA-Entwurf sollen sie weiter möglich sein, die Gewerkschaften sehen darin jedoch „hohes Potenzial für Betrug“. Strittig ist auch, ob möglich bleiben soll, dass Pflegekräfte den deutschen Arbeitgebenden einen Restbetrag an den Anwerbekosten in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts erstatten sollen, wenn sie innerhalb von zwei Jahren kündigen. Die Gewerkschaften sehen darin ein Instrument zur Zementierung ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse. „Im Gegenteil sollten Vertragsstrafen als unzulässiges Mittel eingestuft werden“, heißt es beim DGB.

-  „Ende eines Ausbeutungsmodells?“ – Stellungnahme der Beratungsstelle Faire Mobilität: <https://bit.ly/36voFW0>
-  Studie „Pflege in den eigenen vier Wänden“ der Hans-Böckler-Stiftung (2017): <https://bit.ly/2TPuVVT>
-  Projekt Decent Care Work, Uni Frankfurt: <http://decent-care-work.net>
-  ILO-Report „Care work and care jobs for the future of decent work“: <https://bit.ly/36qKx4R>
-  „Pflegearbeit weltweit“, Sonderausgabe NordSüd News: <https://bit.ly/2TQc25N>

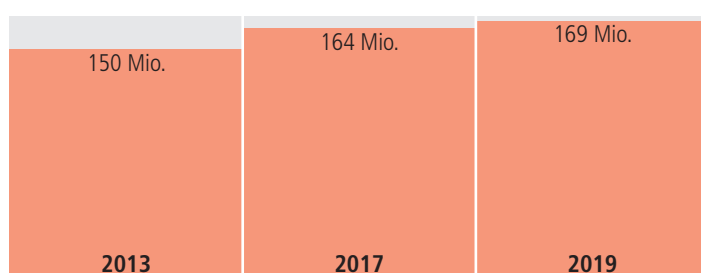
Sie arbeiten als häusliche Betreuerin (Live-In)/Haushaltshilfe in einem Privathaushalt in Deutschland oder haben vor, diese Arbeit demnächst aufzunehmen? Das DGB Projekt Faire Mobilität hat die Antworten auf die wichtigsten Fragen zu Themen wie Lohn, Nachtarbeit oder Arbeitsvertrag in einem mehrsprachigen FAQ zusammengestellt:

 <https://bit.ly/3wxNU4v>

Jede_r 20. Arbeiter_in ist migriert

Die Zahl der Arbeitsmigrant_innen auf der Welt steigt schnell. Laut einem neuen ILO-Report sind heute fünf Prozent aller Beschäftigten migriert

Arbeitsmigrant_innen weltweit



Sektoren Männer

56,4% Dienstleistungen
35,6% Industrie
7,9% Landwirtschaft

Sektoren Frauen

79,9% Dienstleistungen
14,2% Industrie
5,9% Landwirtschaft



Kein Arbeitsvertrag, kein eigenes Zimmer

Magdalena Kossakowska vom polnischen Gewerkschaftsverband (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)

Die Expertin des Polnischen Gewerkschaftsverbandes Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) äußert sich zu den Schwierigkeiten polnischer Pflegekräfte in Deutschland

„Polnische Pflegekräfte, die nach Deutschland entsandt werden, haben oft schon zu Beginn viele Probleme wegen unklarer und falsch formulierter Verträge. Selten sind sie tatsächlich mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt, sondern mit einem Dienstleistungsvertrag. Diese bieten ihnen nicht den gleichen Schutz wie Arbeitsverträge. Stattdessen enthalten die Dienstleistungsverträge für Pflegekräfte in der Regel ungünstige Bestimmungen wie überhöhte Vertragsstrafen. Es gibt auch Fälle, in denen Pflegekräfte nach Deutschland reisen, ohne überhaupt irgendeinen unterschriebenen Vertrag oder eine so genannten A1-Bescheinigung (Bescheinigung, im Herkunftsland sozialversichert zu sein) zu haben.

Nach der Ankunft können die Probleme weitergehen. Es gibt Fälle, in denen sich die zu betreuende Person als aggressiv entpuppt, physische und psychische Gewalt gegen die Pflegekraft anwendet. Es kommt häufig vor, dass die Beschreibung des Gesundheitszustandes der zu betreuenden Person nicht mit dem tatsächlichen Zustand übereinstimmt. Manchmal kommt diese Person nicht mehr selbständig aus dem Bett und benötigt eine qualifizierte Krankenpflege oder Palliativpflege. Manche Unternehmen versuchen dann, Pflegekräfte zu zwingen, krankenschwermere Tätigkeiten auszuführen, obwohl diese solche nach deutschem Recht nicht ausüben dürfen.

Ein weiteres Thema sind schlechte Wohnbedingungen. Die Pflegekräfte leben meist mit den zu Betreuenden unter einem Dach. Es kommt vor, dass sie kein separates Zimmer zur Verfügung haben oder das Zimmer einen niedrigen Standard hat. In manchen Fällen muss die Pflegekraft gar im selben Zimmer schlafen wie die zu betreuende Person. Unter solchen Bedingungen kann sich die Live-In nicht ausruhen und keine Kraft für die weitere Arbeit sammeln. Die zu betreuende Person kann die Pflegekraft mehrmals in der Nacht aufwecken und sie auffordern, verschiedene Tätigkeiten auszuführen, z.B. ihr beim Toilettengang zu helfen, den Fernseher ein- und auszuschalten oder ihr eine Zigarette anzuzünden. Oftmals weigern sich Unternehmen generell, Pflegekräfte für Nacharbeit zu bezahlen, auch wenn diese erwartet wird.

Die Bezahlung von Überstunden, die Vergütung von Feiertagen und die Erstattung von Reisekosten sind

weitere Probleme. Wir hören in der Beratung oft, dass Pflegekräfte sich über den Mangel an Pausen bei der Arbeit und generell freier Zeit beschweren. Denn durch unbezahlte Überstunden und Pausen arbeiten sie faktisch für viel weniger als den Mindestlohn. Die Unternehmen versichern den deutschen Familien, dass die Pflegekraft 24 Stunden am Tag zur Verfügung stehe, während gleichzeitig die Pflegekraft nur einen Vertrag über eine beispielsweise 40-stündige Wochenarbeitszeit bekommt. Diese unterschiedliche Basis und die damit verbundenen Erwartungen sind oft eine Quelle von Missverständnissen zwischen der Pflegekraft und der zu betreuenden Person. Dazu kommt, dass Pflegekräfte keine Vergütung für die Zeit erhalten, in der sie Bereitschaftsdienst haben. Selbst wenn sie ihre tatsächliche Arbeitszeit gut dokumentieren, ist es teils schwer, von den entsendenden Agenturen eine entsprechende Bezahlung zu erhalten.

Oft stellt sich auch heraus, dass Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge nicht oder in zu geringer Höhe abgeführt haben. Das kann später zu einer geringeren Rente führen.

Während der Pandemie sahen sich die Pflegekräfte mit zusätzlichen Problemen konfrontiert. So mussten sie etwa auf eigene Kosten Corona-Tests durchführen oder sich nach der Rückkehr nach Polen in Quarantäne begeben. Manchmal können sie die zweite Impfdosis nicht erhalten, weil sie zu der Zeit in Deutschland sind. Gleichzeitig sind sie laufend in der Gefahr, sich mit dem Coronavirus anzustecken.

Vor diesem Hintergrund hat der polnische Gewerkschaftsbund Ogólnopolskie Porozumienie Związków

Zawodowych (OPZZ) 2019 eine Beratungsstelle für Pflegekräfte eingerichtet, die nach Deutschland entsandt werden. Die Beratungsstelle wurde im Rahmen eines zweijährigen Projekts eingerichtet, das von der Europäischen Kommission kofinanziert wird: „Fair working conditions: Access to fair working conditions for posted workers by providing information and cooperation in selected sectors“, das vom DGB Bildungswerk koordiniert wird. Im Rahmen dieses Projekts leistet die OPZZ Rechtsberatung und unterstützt die Pflegekräfte bei der Formulierung ihrer Forderungen gegenüber Unternehmen. Das Projekt wird von den Pflegekräften sehr gut angenommen.

Am 1. Januar 2021 startete die OPZZ das Projekt „Network for Fair Posting“ mit einer Laufzeit bis Juni 2022. An dem Netzwerk sind auch Gewerkschaften aus Deutschland (Koordination), Rumänien (Bau), Kroatien (Bau), Ungarn (Metall) und Slowenien (Transport/LKW-Fahrer) beteiligt, die Beschäftigte in verschiedenen Branchen beraten.

Die OPZZ unterstützt nicht nur polnische Pflegekräfte, die zur Arbeit nach Deutschland gehen, sondern generell alle Arbeitsmigrant_innen, wie Arbeiter_innen, die aus der Ukraine zur Arbeit nach Polen kommen. Darüber hinaus wurde ein Zertifizierungsprogramm für Arbeitsvermittler mit dem Namen „Arbeitnehmerfreundliche Arbeitsvermittlung“ eingeführt. Dieses Zertifizierungsprogramm prüft die Qualität der von den Arbeitsagenturen erbrachten Dienstleistungen, fördert Unternehmen, die sich um hohe Beschäftigungsstandards kümmern, und zeigt, dass sie sich überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen bemühen.“






News + Termine

Einwanderung nach Deutschland verlangsamt sich stark


2020 sind rund 220.000 Personen mehr nach Deutschland zu-, als aus Deutschland fortgezogen. Das sind über 100.000 weniger als 2019 – da gab es rund 327.000 mehr Zu- als Fortzüge. Das Statistische Bundesamt teilte mit, dass diese so genannte Nettozuwanderung nach Deutschland damit im fünften Jahr in Folge sinkt. Insgesamt zogen 2020 etwa 1,19 Millionen Menschen nach Deutschland, und rund 966.000 zogen fort.

 Meldung des Statistischen Bundesamtes:
<https://bit.ly/3k7bN0m>

Leiharbeiter_innen:

IG Bau begrüßt EuGH-Urteil

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass in Deutschland tätige ausländische Leiharbeiter_innen hier sozialversichert sein müssen, wenn ihr Arbeitgeber nur formal im EU-Ausland seinen Sitz hat. „Ich freue mich über dieses Urteil außerordentlich, ich hoffe, dass das das Ende von einschlägigen Briefkastenfirmen ist“, sagte der IG BAU-Bundesvorsitzende Robert Feiger. Gerade in der Bauwirtschaft habe man es regelmäßig mit Unternehmen zu tun, die in den Ländern des Unternehmenssitzes, beispielsweise Slowenien, überhaupt keine Bauaufträge ausführen. Sie stellten Beschäftigte nur mit dem Ziel ein, sie nach Deutschland zu entsenden. Die Beschäftigten seien hier dann gar nicht oder nur unzureichend krankenversichert und würden oftmals nicht einmal Rentenansprüche erwerben. „Das ist Lohndumping auf dem Rücken der Beschäftigten, außerdem entsteht den deutschen Sozialversicherungen erheblicher Schaden“, sagt Feiger. Der EuGH musste entscheiden, ob ein Beschäftigter des Leiharbeitsunternehmens Team Power Europe in Bulgarien sozialversichert werden durfte, obwohl er nach Deutschland entsandt wurde. Das Gericht stellte fest, dass das Leiharbeitsunternehmen keine nennenswerte Tätigkeit in Bulgarien ausübt, da sein gesamter Umsatz im EU-Ausland gemacht wird. Die reine Rekrutierung und Vermittlung von Personal nach Deutschland ist nicht als nennenswerte Tätigkeit anzusehen. Damit kann der Beschäftigte nicht unter das bulgarische Sozialversicherungsrecht fallen.

 Meldung IG BAU: <https://bit.ly/3k5rOni>

Durchschnittslohn von nur 460 Euro – Rumänische Gewerkschafter_innen demonstrieren von Bukarest nach Brüssel

Mit einer „Karawane der sozialen Gerechtigkeit“ haben rumänische Gewerkschafter_innen dagegen protestiert, dass das Wirtschaftswachstum in ihrem Land sich nicht in höheren Löhnen niederschlägt. Die Gruppe von Arbeiter_innen zog Ende Juni vor die Vertretungen Rumäniens in Budapest, Wien, München und Luxemburg, bevor sie in Brüssel mit Vertreter_innen der EU-Kommission zusammentraf.

„Wir brauchen eine Wirtschaft, die für alle funktioniert, nicht nur für einige, und wir brauchen ein Wirtschaftswachstum, das sich in den Taschen der Bürger und in der Qualität der öffentlichen Dienstleistungen widerspiegelt, nicht nur in den triumphalistischen Zahlen der Regierung“, sagte Petru Dandea, Generalsekretär der CNS Cartell ALFA. Sowohl der rumänische Mindestlohn von 280 Euro als auch der Durchschnittslohn von 460 Euro pro Monat zählen zu den niedrigsten in Europa. Rund 4,4 Millionen Menschen haben Rumänen unter anderem deshalb mittlerweile verlassen. „Wenn sich die Dinge in den nächsten zwei Jahren nicht ändern, könnten es bis zu acht Millionen rumänische Bürger werden, die das Land verlassen werden“, sagte CNS-Präsident Bogdan Iuliu Hossu dem Sender Euronews.

EU-Asylbehörde EASO soll vollständige Asylbehörde werden

Das EU-Parlament und die Mitgliedstaaten haben sich auf einen Ausbau der EU-Asylagentur Easo verständigt. Die Agentur soll demnach eine „vollwertige Behörde“ werden, wie der EU-Rat mitteilte und einen Pool von 500 Expert_innen und Übersetzer_innen aufbauen. Der Ausbau von Easo ist Teil einer umfassenden Reform des EU-Asylsystems, die von der Kommission im September 2020 vorgeschlagen wurde. Auch in Zukunft aber wird Easo selbst keine Asylanerkennungen aussprechen können – dies bleibt den nationalen Behörden vorbehalten.

Potsdam schließt Patenschaft für Seenotrettung ab

Die Stadt Potsdam übernimmt eine Patenschaft zur Seenotrettung im Mittelmeer. Neben einem „Bekenntnis zur Seenotrettung“ erhält die private Seenotrettungs-NGO Sea-Eye in den kommenden zwei Jahren insgesamt 20.000 Euro. Die Patenschaft startet Oberbürgermeister Mike Schubert bei einem Besuch der Crew des Rettungsschiffes Sea-Eye 4 in Palermo. „Seenotrettung ist eine humanitäre Pflichtaufgabe, egal aus welchem Grund die Menschen in Seenot geraten sind“, sagte Schubert. Potsdam hatte 2019 das Netzwerk „Städte sicherer Häfen“ ins Leben gerufen. Die rund 100 darin organisierten Kommunen bieten dem Bund aktiv Plätze zur Flüchtlingsneuaufnahme an.

 Bündnis „Städte Sicherer Häfen“: <https://bit.ly/3hXM087>


Minus 25 Prozent: Widmann-Mauz warnt vor mangelnder Fachkräfte-Zuwanderung aus EU

Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Annette Widmann-Mauz, hat vor einem Mangel an Fachkräfte-Zuwanderung aus der Europäischen Union nach Deutschland gewarnt. „Unsere Wirtschaft sucht händeringend nach Fachkräften“, sagte sie dem Redaktionsnetzwerk Deutschland. Deutschen Unternehmen fehlten derzeit 270.000 Arbeitskräfte. Gleichzeitig sei die Zahl zusätzlichen Fachkräfte aus

der EU in Deutschland 2020 um rund 25 Prozent eingebrochen, so Widmann-Mauz. Das schwäche die deutsche Wirtschaft erheblich. Dank der EU-Zuwanderung sei die deutsche Wirtschaft in den vergangenen Jahren um 0,2 zusätzliche Prozentpunkte pro Jahr gewachsen, so Widmann-Mauz. Gerade in der Pflege, auf dem Bau oder in der Lebensmittelindustrie sei Deutschland auf Arbeitskräfte aus Europa angewiesen. Deshalb müsse für faire Arbeitsbedingungen und einen Schutz vor Gesundheitsrisiken für europäische Arbeitskräfte gesorgt werden.

Kritik an Jobcenter-Praxis: Neues Computerspiel „Hartz IV – Hindernislauf für EU-Migrant_innen“

Ende 2020 hatten Institutionen wie die GGUA Flüchtlingshilfe in Münster oder das Grundrechtekomitee mit einem offenen Brief eine rassistische Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Titel „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“ kritisiert (FM 01/21). Die als „Arbeitshilfe“ getarnte Anweisung ist nach Angaben der Organisationen in geringfügig modifizierter Form weiter in Kraft. Die NGOs haben deshalb ein Online-Spiel in Form eines virtuellen Hindernislaufs entwickelt, das den Leistungsausschluss nach SGB II für Bürger_innen anderer EU-Staaten problematisiert. Das Spiel soll „Menschen dazu einladen, für einen Moment lang in die Haut eines Zuwanderers aus Rumänien oder Bulgarien zu schlüpfen, beim Versuch, den kargen Lohn aus Gelegenheitsarbeiten durch ergänzende Sozialleistungen auf Hartz-IV-Niveau aufstocken zu lassen“.

 Online-Spiel „Hartz IV – Hindernislauf für EU-Migrant_innen“:
<https://hartz4-hindernislauf-eu.free.de>

Termine

Online – Basisseminar: Arbeitsrecht für Berater_innen von mobilen Beschäftigten aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten.

06. bis 08. Oktober 2021 (online)

<https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18130921>

Aufbau-seminar: Arbeitsrecht für mobile Beschäftigte für Berater_innen von mobilen Beschäftigten


09. bis 10. November 2021 (online)

<https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18130923>

Online-Seminar: Soziale Rechte für EU-Bürger_innen für Berater_innen von mobilen Beschäftigten

09. bis 10. November 2021 (Berlin)

<https://bit.ly/3wQvWuV>

 Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:
<https://bit.ly/3kuUVyY>



„Bildung. Weiter denken!“ – für mehr Chancengleichheit in der Migrationsgesellschaft



Foto Maïke Finnern: © GEW

Kommentar von der GEW-Vorsitzenden Maïke Finnern

Die Coronakrise hat wie durch ein Brennglas gezeigt, dass das deutsche Bildungssystem unterfinanziert und reformbedürftig ist. Die ohnehin sehr ungleiche Verteilung von Bildungs- und Teilhabechancen hat sich durch die Krise nochmal verstärkt. Junge Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte sind von Diskriminierungen besonders betroffen. Im Bundestagswahlkampf 2021 rückt die GEW daher die Themen Fachkräftemangel, Investitionsstau, digitale Ausstattung, Ganzttag, politische Bildung und gute Arbeit in den Fokus – und fordert nachhaltige Investitionen in allen Bildungsbereichen.

Mehr Fachkräfte und Zeit für multiprofessionelle Zusammenarbeit

Die GEW fordert gute Bildung für alle – unabhängig von Herkunft oder Status. Dazu sind grundsätzlich mehr Fachkräfte und bessere Rahmenbedingungen notwendig – von der frühkindlichen Bildung, über die Grundschulen, die weiterführenden und berufsbildenden Schulen bis zu den Hochschulen und Einrichtungen der Weiterbildung. Fachkräfte benötigen aber auch mehr Zeit, um Bildungsprozesse – sowohl vor Ort als auch digital – begleiten und auf die wachsende Heterogenität der Lernenden adäquat eingehen zu können.

Kinder und Jugendliche sollten ein Recht darauf haben, dass sie ihre nicht-deutschen Familiensprachen einbringen können – auch für Zeugnisse oder Abschlüsse. Hierzu braucht es mehr multiprofessionelle Teams und bessere Betreuungsrelationen. Dabei sind herkunftssprachliche und sprachensible Bildungsangebote ebenso wichtig wie sozialpädagogische und psychologische Unterstützung sowie Zeit und Raum für Qualifizierungen.

In digitale Infrastruktur und Ganzttag investieren

Die Coronakrise hat gezeigt: In Sachen Digitalisierung gibt es Nachholbedarf. Der Digitalpakt muss aufgestockt und verstetigt werden – etwa für Endgeräte für alle Lernenden und Lehrenden. Dass Kinder und Jugendliche nicht am Distanzunterricht teilnehmen können, weil sie zu Hause keinen Internetzugang haben oder sich mit Geschwistern ein Gerät teilen müssen, ist ein Skandal für die Bildungsrepublik Deutschland.

Bildungschancen dürfen weder vom Geldbeutel, noch vom Wohnort oder Aufenthaltsrechtlichen Status abhängen. Daher muss der gleichberechtigte Zugang zum allgemeinen Bildungssystem für alle garantiert sein und Ressourcen müssen bedarfsgerecht verteilt werden. Dabei gilt: Ungleiches muss ungleich behandelt werden. Ein Ausbau von qualitativ hochwertigen Ganztagsangeboten sowie eine bessere Ausstattung der Schulen nach Sozialindex sind hierfür zentral.

Recht auf (Berufs-)Bildung!

Eine besondere Bedeutung hat das Recht auf Bildung für geflüchtete und asylsuchende Menschen. Kinder und Jugendliche müssen nach spätestens drei Monaten Zugang zu Regelschulen erhalten – unabhängig von ihrem Status. Junge Geflüchtete unterliegen aufgrund ihres Alters aber oft nicht mehr oder nur kurz der Schulpflicht. Der weitere Schulbesuch hängt dann oft von dem Engagement der Schulleitungen ab. Daher sollte das Recht auf Besuch einer Schule bis zum Alter von 27 Jahren ausgeweitet werden.

Junge Geflüchtete, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist oder die nur eine Duldung besitzen, brauchen eine verlässliche Planungsperspektive, genauso Schulen und Ausbildungsbetriebe. Darum sollten alle Asylsuchenden einen gesicherten Aufenthaltstatus bis zum Abschluss einer Berufsausbildung und anschließender mindestens dreijähriger Berufsausübung erhalten.

Die Coronakrise hat uns hart getroffen, aber junge Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte ganz besonders. Wer echte Chancengleichheit in der Bildung will, muss nachhaltig investieren – in alle Bildungsbereiche.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk 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 e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 99
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

