



**MACH' MEINEN KUMPEL  
NICHT AN!**



**FLÜCHTLINGE SCHÜTZEN,  
RASSISMUS ENTGEGENTRETEN  
HANDREICHUNG FÜR AKTIVE  
IN DER ARBEITSWELT**

# Impressum

---

Düsseldorf, Dezember 2017, 2. Auflage

## Herausgeber:

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,  
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193

Fax: 0211 / 43 01-134

E-Mail: [info@gelbehand.de](mailto:info@gelbehand.de)

[www.gelbehand.de](http://www.gelbehand.de)

[www.facebook.de/gelbehand](https://www.facebook.de/gelbehand)

## V.i.S.d.P.:

Giovanni Pollice

## AutorInnen/Redaktion:

Dr. Klaudia Tietze

Mark Haarfeldt

## Fotos:

Kumpelverein

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des  
BMFSFJ bzw. des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt  
der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/Autorinnen  
die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

---

# Inhaltsverzeichnis

---

04 **Vorwort**

Giovanni Pollice

---

05 **Handlungsmöglichkeiten zur Beseitigung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit gegenüber Flüchtlingen in der Arbeitswelt**

Dr. Klaudia Tietze

05 **Zugang zum Arbeitsmarkt**

08 **Erlernen der deutschen Sprache**

09 **Anerkennung der beruflichen Abschlüsse**

10 **Im Betrieb**

10 **Aufgaben des Betriebs- und Personalrats**

15 **Aufgaben der Auszubildenden- und Jugendvertretung**

16 **Besondere Rolle der Gewerkschaften**

16 **Betriebs- und Dienstvereinbarungen gegen Fremdenfeindlichkeit! Wann, wenn nicht jetzt?**

---

18 **Stimmung gegen Geflüchtete. Ein Überblick zu AkteurInnen, Aktionen und Behauptungen**

Mark Haarfeldt

18 **Soziale Netzwerke als Aktionsfeld für flüchtlingsfeindliche Kommentare**

19 **Stimmung gegen Flüchtlinge: Behauptungen von rechts**

20 **Behauptung: Alle Menschen, die aus islamischen Ländern nach Deutschland flüchten, sind potentielle Attentäter.**

21 **Behauptung: Es findet eine gewollte „Umvolkung“ in Deutschland statt.**

22 **Behauptung: Es findet eine schleichende Islamisierung in Deutschland statt.**

23 **Behauptung: Flüchtlinge kommen nur nach Deutschland, um sich auf Kosten der sozial schwachen Deutschen von den Sozialsystemen zu bedienen.**

24 **Behauptung: Flüchtlinge kommen nur nach Deutschland, um sich als billige Arbeitskräfte anzubieten. Sie unterwandern den Mindestlohn und nehmen Deutschen die Arbeitsplätze weg.**

25 **Behauptung: Die Presse verbreitet eine einheitliche Meinung und lügt die Bevölkerung wie in der DDR an.**

26 **Behauptung: Die Kriminalität steigt aufgrund von Flüchtlingen rapide an.**

27 **Behauptung: Gewalt gegen Frauen, wie sie in Köln passiert ist, wird ausschließlich von Asylbewerbern ausgeübt.**

---

35 **Werde aktiv und nutze unser Angebot!**

---

36 **Unterstütze uns!**

# Vorwort

Fast 60 Millionen Menschen sind auf der Flucht. Zu den Migrationsursachen gehören neben Gewalt und bewaffneten Konflikten auch der Mangel an Perspektiven im Heimatland, bedingt durch fragile Staatlichkeit, menschenunwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen und zunehmend auch der sich verschärfende Klimawandel.

Mit den zunehmenden Fluchtbewegungen des letzten Jahres rückt das Thema stärker in den Blick der Öffentlichkeit. Der Informations- und Diskussionsbedarf ist enorm. Kaum ein Thema der letzten Jahre hat derart tiefe politische und gesellschaftliche Gräben aufgezeigt. Kreatives bürgerschaftliches Engagement, Hilfsbereitschaft und Empathie treffen vielerorts auf Bedrohungsgefühle, wachsende Ressentiments und aggressive Abwehr von Fremden.

Die Aufnahme von Geflüchteten und ihre gesellschaftliche und ökonomische Eingliederung stellen Bund, Länder und Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften sowie die gesamte Zivilgesellschaft vor immense Herausforderungen, die nur gemeinschaftlich zu bewältigen sind. Die Flüchtlingszuwanderung darf aber nicht nur als Belastung für unsere Gesellschaft bewertet werden. Sie bietet auch Chancen. Die zu uns fliehenden Menschen haben soziale und berufliche Kompetenzen, die erfasst und weiterentwickelt werden müssen, um eine schnelle Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen.

Bei der Bewältigung der aktuellen Herausforderungen sind für die Gewerkschaften, den DGB und den Kumpelverein der Schutz aller Beschäftigten vor der Absenkung von Standards im Arbeitsleben und eine möglichst schnelle Eingliederung von Flüchtlingen sowie deren Schutz vor Ausbeutung, Diskriminierung und Gewalt von zentraler Bedeutung.

Wir setzen uns ein für Vielfalt, Akzeptanz und Teilhabe, für eine plurale, freiheitliche Demokratie, für eine moderne, gerechte und solidarische Einwanderungsgesellschaft – gegen die rückwärtsgewandte, nationalistisch-völkische, menschenfeindliche Politik des Hasses, der Ausgrenzung und der Spaltung.

Die Integration von Flüchtlingen und Zugewanderten sowie die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie als Zukunftsaufgabe gestaltet wird und ausreichend finanzielle Mittel für einen handlungsfähigen Staat zur Verfügung gestellt werden.

Diese Handreichung zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Beseitigung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit gegenüber Flüchtlingen in der Arbeitswelt. Die folgenden Kapitel vermitteln kurz und bündig grundlegende Infos, die für das Engagement für Demokratie und gegen Diskriminierung notwendig sind und zeigen aktuelle Strömungen und Entwicklungen am rechten Rand. Denn eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Engagement ist, gut Bescheid zu wissen!

## Giovanni Pollice

Vorsitzender

Mach meinen Kumpel nicht an!



# Handlungsmöglichkeiten zur Beseitigung von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit gegenüber Flüchtlingen in der Arbeitswelt

Dr. Klaudia Tietze

Flüchtlinge werden in der Arbeitswelt mit vielen Formen von Diskriminierung konfrontiert, die eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren oder unmöglich machen. Dazu gehören

## strukturelle Diskriminierung:

- ▶ politisch-rechtliche Ungleichbehandlung: ein rechtlicher Rahmen, der bestimmten Gruppen eine bessere Position beim Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft,
- ▶ sozioökonomische Ungleichheiten: z. B. ungleiche Zugangschancen zum Ausbildungsplatz, ausschließende Organisationsroutinen und kulturelle Vorurteile im Unternehmen,

## direkte Diskriminierung:

- ▶ gruppenbezogene Diskriminierungen: Individuen werden als andersartig und minderwertig abgewertet oder ausgegrenzt. Hieraus resultieren direkte Diskriminierungen wie Beleidigungen und Übergriffe aufgrund von Vorurteilen.

Für Geflüchtete sind die Voraussetzungen zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben hergestellt, wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt gesichert ist, ihre Abschlüsse anerkannt sind und sie die deutsche Sprache beherrschen. Gewerkschaften und betriebliche ArbeitnehmerInnenvertreterInnen können hier unterstützend wirken. Gewerkschaften treten durch Stellungnahmen und Lobbyarbeit für die Beseitigung von struktureller (politisch-rechtlicher) Diskriminierung ein. Gewerkschaftliche Gliederungen, hauptamtliche und ehrenamtliche GewerkschafterInnen, Betriebs- und Personalräte sowie JAVs und Vertrauensleute können Flüchtlinge bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse oder beim Erwerb der Deutschkenntnisse helfen.

Ob Flüchtlinge auch beim Zugang zu und bei der Arbeit in Betrieb oder Verwaltung gleichbehandelt werden, ist leider damit nicht gegeben. Hier fängt der schwierigste Teil der Arbeit von ArbeitnehmerInnenvertreterInnen an. Im Betrieb werden Geflüchtete sowohl mit strukturellen als auch mit gruppenbezogenen, individuellen Diskriminierungen konfrontiert. Betriebs- und Personalräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie den Gewerkschaften stehen zahlreiche rechtliche Instrumente zur Verfügung, um Diskriminierungen entgegenzutreten.

## Zugang zum Arbeitsmarkt

Der wichtigste Baustein zur Behebung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bzw. zur Herstellung von Gleichbehandlung von Flüchtlingen ist eine gesetzliche Grundlage, die es ihnen ermöglicht, nach deutschen Gesetzen legal einer Beschäftigung in der Bundesrepublik nachzugehen. Dies ermöglicht nicht nur die Beschäftigung an sich, sondern schützt vor einer vollkommenen Ausbeutung vonseiten des Arbeitgebers und eröffnet den ArbeitnehmerInnen den rechtlichen Weg, um für ihre Rechte zu kämpfen.

## Zugang zum Arbeitsmarkt hängt vom Aufenthaltsstatus ab

Geflüchtete können einen uneingeschränkten Arbeitsmarkt-zugang erhalten und damit den inländischen bzw. EU-ArbeitnehmerInnen gleichgestellt werden oder einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und somit gegenüber den inländischen bzw. EU-ArbeitnehmerInnen schlechtergestellt werden. Die Zugangsmöglichkeiten für Flüchtlinge zum Arbeitsmarkt hängen von ihrem Aufenthaltsstatus ab. Dazu gehören: Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz, Abschiebungsverbot. Flüchtlinge, die sich im Asylanerkennungsverfahren befinden, erhalten eine Aufenthaltsgestattung.

### Aufenthaltstitel für Flüchtlinge in Deutschland<sup>1</sup>

#### Asylberechtigung

Die Asylberechtigung wird nach § 16a des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland anerkannt und bezieht sich auf staatliche oder dem Staat zuzurechnende Verfolgung wegen der politischen Überzeugung, der religiösen Grundentscheidung oder wegen weiterer Merkmale, die das Anderssein prägen. Menschen, die über einen sicheren Drittstaat fliehen, dürfen nicht als Asylberechtigte anerkannt werden.

<sup>1</sup> Vgl. [www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/asylfluechtlinge-node.html](http://www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/asylfluechtlinge-node.html), Stand: 10.11.2015

## Flüchtlingsschutz

Der Flüchtlingsschutz wird nach der Genfer Flüchtlingskonvention erteilt und bezieht sich auf Verfolgung wegen der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung und der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe. § 3 des Asylgesetzes regelt den Anspruch. Dazu gehören beispielsweise die syrischen Flüchtlinge.

## Subsidiärer Schutz

Der subsidiäre Schutz wird erteilt, wenn die Anerkennung nach Genfer Flüchtlingskonvention (Flüchtlingsschutz) und Grundgesetz (Asylberechtigung) nicht möglich ist, aber durch die Rückführung ein ernsthafter Schaden für die geflüchtete Person, wie Todesstrafe, Folter, willkürliche Gewalt im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen bewaffneten Konflikts, droht. § 4 des Asylgesetzes regelt den Anspruch.

## Abschiebungsverbot

Das Abschiebungsverbot wird erteilt, wenn die Anerkennung im Rahmen der Asylberechtigung, des Flüchtlingsschutzes und des subsidiären Schutzes nicht möglich ist. Es gilt für Personen, denen nach der Rückkehr eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit droht oder wenn nachgewiesen wird, dass die Abschiebung nach der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht zulässig ist. § 60 Abs. 5 und 7 des Aufenthaltsgesetzes regeln den Anspruch.

## Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt

Einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten Personen, die eine Asylberechtigung, einen Flüchtlingsschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) und einen subsidiären Schutz genießen.

### Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt nach Aufenthaltstiteln

- ▶ Asylberechtigung
- ▶ Flüchtlingsschutz
- ▶ Subsidiärer Schutz

## Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt

Ein eingeschränkter Arbeitsmarktzugang ist für Flüchtlinge vorgesehen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden oder denen eine Duldung (Abschiebungsverbot) zugesprochen wurde.

## Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt

- ▶ Aufenthaltsgestattung
- ▶ Abschiebungsverbot

## Im Asylverfahren

Das Anerkennungsverfahren kann mehrere Monate oder Jahre dauern. Für die Wartezeit zwischen der Beantragung eines Aufenthaltstitels und der Anerkennung erhalten Geflüchtete eine Aufenthaltsgestattung. Mit der Aufenthaltsgestattung können sie nach einer dreimonatigen Wartezeit bzw. einem dreimonatigen Arbeitsverbot eine Arbeitserlaubnis erhalten. „Die Drei-Monats-Frist beginnt mit der Äußerung eines Asylgesuchs gegenüber der Grenzbehörde, einer Ausländerbehörde oder der Polizei. Falls bis dahin noch keine Aufenthaltsgestattung erteilt wurde, gelten diese Regelungen auch für Personen mit einem Ankunftsnachweis. Bei Personen, die ohne einen erforderlichen Aufenthaltstitel, wie zum Beispiel ein Visum, aus einem sicheren Drittstaat eingereist sind, beginnt die Frist jedoch erst mit der förmlichen Stellung eines Asylantrages beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.“<sup>2</sup>

Über die Erteilung der Arbeitsgenehmigung entscheidet die zuständige Ausländerbehörde. Die Erteilung der Arbeitserlaubnis liegt immer im Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde und hängt im Wesentlichen von der Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit ab.

## Achtung Ausnahme!

### Generelles Arbeitsverbot

Ein generelles Arbeitsverbot gilt für Flüchtlinge, die aus Ländern kommen, die als sichere Herkunftsländer gelten, und die ihren Antrag auf eine Arbeitserlaubnis nach dem 31. August 2015 gestellt haben. Als sichere Herkunftsländer werden Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien eingestuft. Eine aktuelle Liste mit sicheren Herkunftsländern befindet sich in der Anlage II des Asylverfahrensgesetzes: [www.gesetze-im-internet.de/asylvfg\\_1992/anlage\\_ii.html](http://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/anlage_ii.html)

### Verlängerte Wartezeit

Einem Arbeitsverbot unterliegen auch Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet werden, in ihrer zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Diese Pflicht kann für maximal sechs Monate ausgesprochen werden, d. h. die Wartezeit kann höchstens sechs Monate dauern.

<sup>2</sup> [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile), Stand: 20.10.2017

## Duldungsstatus

Personen, die nach deutschen Gesetzen als Flüchtlinge bzw. Asylberechtigte nicht anerkannt wurden, können eine Arbeitserlaubnis erhalten, wenn ihre Abschiebung ausgesetzt wurde. Sie erhalten von der zuständigen Ausländerbehörde eine „Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung“, die sogenannte „Duldung“. Mit dem „Duldungsstatus“ können sie eine Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Die Erteilung der Arbeitserlaubnis liegt immer im Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde. Auch hier muss die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung durchführen. Wichtig dabei ist auch, dass die Aufnahme einer Beschäftigung bei der Verlängerung ihres „Duldungsstatus“ oder bei der Erteilung eines Aufenthaltstitels berücksichtigt wird.

### Achtung Ausnahme!

Nicht alle Personen mit einem „Duldungsstatus“ können eine Arbeitserlaubnis erhalten. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zählt dazu Personen, die eingereist sind, um „Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen“, aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern (z. B. Täuschung der Identität oder Staatsangehörigkeit) oder aus einem sicheren Herkunftsland kommen und ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben.

## Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung

Bei der Entscheidung über die Ausstellung einer Arbeitserlaubnis für Geflüchtete im Asylverfahren oder mit „Duldungsstatus“ muss die zuständige Ausländerbehörde ihre Entscheidung von der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit abhängig machen. Diese prüft anhand von drei Kriterien: die Auswirkungen der Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt, ob „Bevorrechtigte“ zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung) und die konkreten Arbeitsbedingungen.

### Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung

Die Bundesagentur für Arbeit prüft anhand von drei Kriterien:

- ▶ Auswirkungen der Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt
- ▶ Verfügbarkeit der „Bevorrechtigten“
- ▶ konkrete Arbeitsbedingungen

Zu den „Bevorrechtigten“ zählen deutsche StaatsbürgerInnen, BürgerInnen eines EU- oder EWR-Staates<sup>3</sup>, Schweizer StaatsbürgerInnen sowie Drittstaatsangehörige mit einem uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, z. B. anerkannte Flüchtlinge. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen bezieht sich immer auf die konkrete Stelle und soll sicherstellen, dass den AsylbewerberInnen und Geduldeten gleichwertige Arbeitsbedingungen angeboten werden wie Personen mit uneingeschränktem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. U. a. werden hier der Verdienst und die Arbeitszeiten geprüft. Wenn die Prüfung positiv für die geflüchtete Person ausfällt, wird ihr eine Arbeitserlaubnis erteilt. Die Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit darf zwei Wochen nicht überschreiten. Erfolgt innerhalb dieser Zeit keine Rückmeldung, wertet dies die Ausländerbehörde als Zustimmung. Bei Flüchtlingen im Asylverfahren oder mit „Duldungsstatus“, die sich seit mehr als fünfzehn Monaten in Deutschland befinden, wird ohne Vorrangprüfung entschieden. Die Vorrangprüfung entfällt darüber hinaus bei einer Beschäftigung in Mangelberufen, Ausbildungsberufen und verschiedenen akademischen Berufen aus dem MINT-Bereich (Gruppen 21, 221 25).

### Mangelberufe

Die Liste mit aktuellen Mangelberufen wird von der Bundesagentur für Arbeit als „Positivliste“ bezeichnet und kann hier heruntergeladen werden:  
[www.arbeitsagentur.de/positivliste](http://www.arbeitsagentur.de/positivliste)

### MINT-Berufe der Gruppe 21, 221 25

Die Liste der MINT-Berufe kann hier heruntergeladen werden:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0824&from=DE>

Keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist bei Entscheidungen über die Arbeitserlaubnisse zum Zweck einer Berufsausbildung, eines Praktikums, zu Weiterbildungszwecken und für hochqualifizierte Geflüchtete erforderlich. Personen mit „Duldungsstatus“ sind in diesen Fällen zusätzlich von der dreimonatigen Wartezeit befreit. Nach vier Jahren entfällt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bei Personen mit Aufenthaltsgestattung und „Duldungsstatus“ vollständig.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Zu den EWR-Staaten gehören EU-Staaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen

<sup>4</sup> Eine detaillierte Auflistung, wer von der Wartezeit befreit ist, enthält § 32 der Beschäftigungsverordnung – BeschV

### **Besonderheit Leiharbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit darf der Beschäftigung von Personen mit Aufenthaltsgestattung und „Duldungsstatus“ in Leiharbeit zustimmen, wenn eine Vorrangprüfung nicht erforderlich ist.

Die Vorrangprüfung wird in 23 Bezirken der Bundesagentur für Arbeit verlangt. Dazu gehören: in Nordrhein-Westfalen: Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen, Recklinghausen; in Bayern: Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein sowie alle Bezirke in Mecklenburg-Vorpommern.

In Bezirken mit Vorrangprüfung darf die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung von Personen mit Aufenthaltsgestattung und „Duldungsstatus“ in Leiharbeit nur nach einem Aufenthalt von 15 Monaten oder bei Beschäftigungen in sog. Mangelberufen, Ausbildungsberufen und verschiedenen akademischen Berufen aus dem MINT-Bereich (Gruppen 21, 221 25) zustimmen.

In den übrigen 133 Bezirken ist die Zustimmung lediglich von der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen abhängig.

### **Uneingeschränkter Zugang zur Berufsausbildung**

Personen, die eine Asylberechtigung, einen Flüchtlingschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) oder einen subsidiären Schutz genießen, haben einen uneingeschränkten Zugang zur Berufsausbildung.

### **Eingeschränkter Zugang zur Berufsausbildung**

Personen mit dem „Duldungsstatus“ oder im Asylverfahren haben einen eingeschränkten Zugang zum Ausbildungsmarkt. Sie benötigen einen Ausbildungsplatz, um eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Berufsausbildung zu beantragen. Die Erteilung der Arbeitserlaubnis liegt immer im Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde. Beide Gruppen sind jedoch von der Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit befreit. Personen im Asylverfahren dürfen erst nach einer dreimonatigen Wartezeit (Arbeitsverbot) die Arbeitserlaubnis erhalten. Personen mit einem „Duldungsstatus“ können sofort eine Arbeitserlaubnis beantragen. Die Aufnahme einer Berufsausbildung hat für die „Geduldeten“ zusätzlich den Vorteil, dass dies bei der Verlängerung der Duldung bzw. bei der Erteilung eines Aufenthaltstitels berücksichtigt wird.

### **3+2-Regel**

Eine Duldung gilt für Auszubildende in schulischer und betrieblicher Ausbildung für die Gesamtdauer der Ausbildung. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt. Wenn keine direkte Anschlussbeschäftigung besteht, wird es für eine Dauer von sechs Monaten eine Duldung zur Arbeitsplatzsuche geben. Die Altersgrenze von 21 Jahren entfällt.

## **Erlernen der deutschen Sprache**

Ein weiterer sehr wichtiger Baustein zum gleichberechtigten Leben in Deutschland ist das Erlernen der deutschen Sprache. Flüchtlinge haben, abhängig von ihrem Aufenthaltstitel, unterschiedliche Ansprüche und unterschiedliche Pflichten, an Deutschkursen teilzunehmen.

### **Anspruch auf Deutschkurs**

Geflüchtete mit einer Asylberechtigung, einem Flüchtlingschutz (nach GFK) und einem subsidiären Schutz haben einen Anspruch und auch die Pflicht, an einem Integrationskurs des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bestehend aus einem Deutsch- und Orientierungskurs teilzunehmen. Dieser Kurs ist für sie unentgeltlich, wenn sie Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe erhalten. Der Beitrag kann auch übernommen werden, wenn sie sich in einer schwierigen wirtschaftlichen oder persönlichen Situation befinden. Sie müssen bei der zuständigen Regionalstelle des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge einen Antrag auf Kostenübernahme stellen.

Keinen Anspruch auf einen Sprachkurs haben Personen, die ausreichend Deutsch sprechen. Der Anspruch auf einen Orientierungskurs bleibt bestehen. Auch bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die in Deutschland eine Schulausbildung machen, und bei erkennbar geringem Integrationsbedarf besteht der Anspruch nicht.

### **Nachrangige Zulassung zum Deutschkurs**

Personen mit „Duldungsstatus“ nach § 60 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes<sup>5</sup>, InhaberInnen einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG<sup>6</sup> sowie Personen in einem Asylverfahren mit „guter Bleibeperspektive“ (Eritrea, Irak, Iran,

5 § 60 Abs. 2, Satz 3 AufenthG: Ein Ausländer darf nicht in einen Staat abgeschoben werden, in dem ihm der in § 4 Absatz 1 des Asylgesetzes bezeichnete ernsthafte Schaden droht. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.



Syrien oder Somalia) können an einem Integrationskurs (Sprach- und Orientierungskurs) teilnehmen, wenn freie Plätze verfügbar sind. Hierfür müssen sie beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge einen Antrag auf Zulassung zum Integrationskurs stellen. Für zwei der drei Gruppen – AsylbewerberInnen mit einer guten Bleibeperspektive und Personen mit „Duldungsstatus“ – ist der Integrationskurs unentgeltlich.

#### **Achtung Ausnahme!**

AsylbewerberInnen mit „guter Bleibeperspektive“ können vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zum Integrationskurs verpflichtet werden.

### **Berufsbezogener Deutschkurs**

Für nach den deutschen Gesetzen anerkannte Flüchtlinge sowie für AsylbewerberInnen, die Deutsch auf B1-, B2- oder C1-Niveau nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) sprechen, bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zusätzlich einen berufsbezogenen Deutschkurs an. Der Kurs ist für Personen vorgesehen, die arbeitssuchend gemeldet sind, Leistungen nach SGB II (Hartz IV) oder SGB III (Arbeitslosengeld) beziehen, eine Ausbildungsstelle suchen, sich in einer Ausbildung befinden oder sich im Anerkennungsverfahren für ihren Berufs- bzw. Ausbildungsabschluss befinden. Von den Maßnahmen sind AsylbewerberInnen aus den sogenannten sicheren Herkunftsländern (s. Tabelle S. 6) ausgeschlossen. Mehr Informationen unter: [www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html)

Die nachrangige Zulassung zu Integrationskursen hat eher einen symbolischen Charakter, da in der Regel selten freie Plätze zur Verfügung stehen. Der Deutschunterricht für AsylbewerberInnen erfolgt in der Regel auf ehrenamtlicher Basis. Hier können Gewerkschaften solche Initiativen unterstützen und konkret helfen, zum Beispiel mit Deutschunterricht oder durch die Bereitstellung der Infrastruktur.

6 § 25 Abs. 5 AufenthG: Einem Ausländer, der vollziehbar ausreisepflichtig ist, kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn seine Ausreise aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist und mit dem Wegfall der Ausreisehindernisse in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist. Die Aufenthaltserlaubnis soll erteilt werden, wenn die Abschiebung seit 18 Monaten ausgesetzt ist. Eine Aufenthaltserlaubnis darf nur erteilt werden, wenn der Ausländer unverschuldet an der Ausreise gehindert ist. Ein Verschulden des Ausländers liegt insbesondere vor, wenn er falsche Angaben macht oder über seine Identität oder Staatsangehörigkeit täuscht oder zumutbare Anforderungen zur Beseitigung der Ausreisehindernisse nicht erfüllt.

### **Vom Deutschkurs zur Ausbildung**

Rund 100 Geflüchtete aus Syrien, dem Irak, dem Iran und Afghanistan besuchen in Düsseldorf Deutschkurse, die die IG Metall Düsseldorf-Neuss in Kooperation mit der Transfergesellschaft MYPEGASUS und den Johannitern ins Leben gerufen hat. Dabei unterstützt die Gewerkschaft den Unterricht mit Lehrmitteln, Schulheften, aber auch mit Büchern über das Rechts- und Ausbildungssystem, damit sich die Menschen in Deutschland zurechtfinden. Außerhalb der Kurse können die Kenntnisse noch in sogenannten Sprachtandems vertieft und ausgebaut werden. Diese werden vom Kulturverein Mosaik e. V. – Zentrum zur Förderung des interkulturellen Dialogs in Düsseldorf und Umgebung unterstützt. Ein zentraler Aspekt, der früh in den Sprachkursen aufgegriffen wird, ist die spätere Integration in den Arbeitsmarkt. Dafür führt MYPEGASUS in den Kursen ein „Profiling“ durch, um die beruflichen Hintergründe, Qualifikationen und Potenziale der Geflüchteten zu erfassen. In einem nächsten Schritt sollen die AsylbewerberInnen dann in Praktika oder Ausbildungen vermittelt werden.

### **Anerkennung der beruflichen Abschlüsse**

Ein wichtiger Baustein zur Behebung von struktureller Diskriminierung bzw. Herstellung von Gleichbehandlung von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt ist die Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse. In einigen Berufen ist die Anerkennung zwingend notwendig, zum Beispiel für die Arbeit als Krankenschwester oder Pfleger. Auch in anderen Berufen erhöht eine Anerkennung die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, zumindest theoretisch.

Das Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Abschlüsse wird durch das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) geregelt. Wichtig dabei ist, dass auch ohne entsprechende Zeugnisse und Unterlagen die Anerkennung möglich ist. Die Anerkennung der Abschlüsse können Geflüchtete unabhängig davon, ob sie nach den deutschen Gesetzen als Flüchtlinge anerkannt sind oder sich noch im Asylverfahren befinden, beantragen.

Die Anerkennung eines Abschlusses ist kein formaler Abschluss, sondern eine Gleichwertigkeitsbescheinigung, die von den Kammern, zum Beispiel der Ärztekammer oder der Handwerkskammer, ausgestellt wird. Sie bescheinigt, dass die im Ausland erworbenen Qualifikationen einem deutschen Berufsabschluss entsprechen. Sie garantiert jedoch keine tarifliche Gleichbehandlung mit formalen

7 Vgl. Elke Haanack, [http://migration-online.de/beitrag\\_aWQ90TMzMw\\_.html](http://migration-online.de/beitrag_aWQ90TMzMw_.html), Stand: 10.11.2015

Abschlüssen von einer deutschen Kammer.<sup>7</sup> Dennoch ist es zumindest ein Versuch, Gleichbehandlung herzustellen.

#### „Anerkennungs-Finder“

Eine selbstständige und unkomplizierte Suche nach der zuständigen Kammer bietet das Internetportal des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Dort finden Flüchtlinge die für ihre Berufe zuständige Kammer mit Adresse und Kontaktdaten. Zusätzlich zu jedem Beruf wird ausführlich über das Anerkennungsverfahren informiert.

[www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)

Nicht alle Flüchtlinge konnten ihre Zeugnisse oder anderen notwendigen Nachweise zu ihren beruflichen Abschlüssen sicher nach Deutschland bringen. Sie haben aber die Möglichkeit, die Beherrschung ihrer beruflichen Tätigkeit durch ein geeignetes Verfahren nachzuweisen. Das Verfahren wird von den zuständigen Kammern durchgeführt und kann aus Arbeitsproben, Fachgesprächen, praktischen und theoretischen Prüfungen sowie Gutachten von Sachverständigen bestehen.

#### Beratung: IQ Netzwerk

Das IQ Netzwerk mit seinen stationären und mobilen Beratungsstellen und -angeboten berät rund um das Thema Anerkennung der Berufsabschlüsse. Die BeraterInnen sind persönlich, per E-Mail und per Telefon erreichbar. Das Angebot ist kostenfrei.

[www.netzwerk-iq.de/berufliche-anererkennung/beratung.html](http://www.netzwerk-iq.de/berufliche-anererkennung/beratung.html)

Auch Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte können Flüchtlinge in der Anerkennung ihrer Abschlüsse unterstützen. Gewerkschaften und gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen können zum Beispiel Seminare organisieren, die den aktiven KollegInnen die notwendigen Informationen vermitteln.

#### Weiterbildung zur Betrieblichen Fachkraft Anerkennung

Das DGB Bildungswerk Bund bietet für Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Vertrauensleute und haupt- und ehrenamtliche GewerkschafterInnen eine Fortbildung zur Betrieblichen Fachkraft Anerkennung. Die Fortbildung beinhaltet u. a. die rechtlichen Grundlagen der Anerkennungsbegleitung durch Interessenvertretungen von ArbeitnehmerInnen, Einblicke in die Handlungsmöglichkeiten von Weiterbildungs-, Personal- und Migrantenausschüssen sowie ein Argumentationstraining für die Auseinandersetzung mit Geschäftsleitungen und „AnerkennungsskeptikerInnen“.

#### Freistellungen:

§ 37 (6) BetrVG, § 46 (6) BPrsVG und für NRW § 37 (7) BetrVG bzw. § 46 (7) BPrsVG

#### Kontakt:

[daniel.weber@dgb-bildungswerk.de](mailto:daniel.weber@dgb-bildungswerk.de)  
[www.migration-online.de/anerkannt](http://www.migration-online.de/anerkannt)

#### Im Betrieb

Flüchtlinge, die im Betrieb oder in einer Verwaltung beschäftigt sind, haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Beschäftigten. Sie haben Anspruch auf die Unterstützung vonseiten des Betriebsrates, können Mitglieder des Betriebs- und Personalrates wählen, aber auch in den Betriebsrat bzw. den Personalrat gewählt werden.

Als ArbeitnehmerInnen können sie von ihren KollegInnen, von Vorgesetzten oder von Kunden diskriminiert werden, in dem sie schlechter behandelt werden als andere Beschäftigte in vergleichbarer Situation. Sie laufen auch Gefahr, prekär beschäftigt zu werden oder deutlich unter den eigenen Qualifikationen arbeiten zu müssen. Sie können sowohl struktureller als auch gruppenbezogener Diskriminierung ausgesetzt werden.



## Aufgaben des Betriebs- und Personalrats

Betriebs- und Personalräte sowie in einigen Fällen Gewerkschaften können gegen alle diese Formen von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gegenüber Geflüchteten im Betrieb oder in der Verwaltung vorgehen und sich dabei auf das Betriebsverfassungsgesetz, die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder sowie auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz stützen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie den Personalvertretungsgesetzen haben Betriebs- und Personalräte nicht nur die Möglichkeit, tätig zu werden, sondern es gehört zu ihren Pflichten und Aufgaben, Diskriminierungen zu beseitigen. Die gleichen Pflicht obliegen auch den Arbeitgebern.

### § 75 BetrVG

#### Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

### § 67 BPersVG

(1) Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Dabei müssen sie sich so verhalten, dass das Vertrauen der Verwaltungsangehörigen in die Objektivität und Neutralität ihrer Amtsführung nicht beeinträchtigt wird. Der Leiter der Dienststelle und die Personalvertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hierdurch nicht berührt.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nimmt neben den Betriebsräten und den Arbeitgebern auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände in die Pflicht, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verhinderung oder Beseitigung von Diskriminierung mitzuwirken.

### § 17 AGG

#### Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

## Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften

Diskriminierung von Flüchtlingen in Betrieb und Verwaltung erfolgt entlang der gleichen Diskriminierungsmerkmale wie bei ausländischen ArbeitsmigrantInnen oder ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund. Dazu gehören: ethnische Herkunft, Abstammung, Nationalität und Religion.

#### Für den Flüchtlingsschutz relevante Diskriminierungsmerkmale nach BetrVG:

- ethnische Herkunft
- Abstammung oder sonstige Herkunft
- Nationalität
- Religion

#### Für den Flüchtlingsschutz relevante Diskriminierungsmerkmale nach BPersVG:

- Abstammung
- Religion
- Nationalität
- Herkunft

#### Für den Flüchtlingsschutz relevante Diskriminierungsmerkmale nach AGG:

- Gründe der Rasse
- ethnische Herkunft
- Religion

Geflüchtete können sowohl struktureller als auch gruppenbezogener Diskriminierung ausgesetzt werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz weist auf vier Formen von Diskriminierung in der Arbeitswelt hin, die verboten sind

und deren Beseitigung gerichtlich nach AGG durchsetzbar ist: unmittelbare Benachteiligung, mittelbare Benachteiligung, Belästigung, Anweisung zur Benachteiligung.

### **Formen von Diskriminierung nach AGG<sup>8</sup>:**

#### **„Unmittelbare Benachteiligung**

Eine unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Grund für die ungünstigere Behandlung muss die tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeit zu einer nach dem AGG geschützten Diskriminierungskategorie sein.

#### **Mittelbare Benachteiligung**

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf mittelbare (indirekte) Benachteiligungen. Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die sich besonders nachteilig auf Personen auswirken, die zu einer geschützten Diskriminierungskategorie gehören. Eine solche Benachteiligung ist dann unzulässig, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt.

#### **Belästigung/Mobbing im Sinne des AGG**

Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, im Zusammenhang mit einem der AGG-Gründe, die Würde der betreffenden Person verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Unter Mobbing wird allgemein das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden. Eine Belästigung im Sinne des AGG liegt nur dann vor, wenn das Mobbing seine Ursachen in einem (vermeintlichen) AGG-Grund hat.

#### **Anweisung zur Benachteiligung**

Die Anweisung zu diskriminierendem Verhalten ist verboten. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand ein Verhalten anordnet, das eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten wegen der oben genannten Merkmale benachteiligt oder benachteiligen kann. Entsprechend darf der Vorgesetzte die Beschäftigten nicht mit Aufgaben betrauen, die zu einer Diskriminierung anderer Beschäftigter führen.“

### **Schutz von Diskriminierung als allgemeine Aufgabe der Betriebs- und Personalräte**

Neben der grundsätzlichen Pflicht zum Schutz vor Diskriminierung definieren das Betriebsverfassungsgesetz sowie die Personalvertretungsgesetze, welche konkreten Handlungsmöglichkeiten im Betrieb oder in der Verwaltung den Betriebs- und Personalräten zur Verfügung stehen, um Diskriminierungen entgegenzutreten. Dazu gehören sowohl Maßnahmen im präventiven Bereich als auch Instrumente zur Lösung auftretender Diskriminierungsfälle. Dabei ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Beseitigung von Diskriminierung den gleichen gesetzlichen Stellenwert hat wie die anderen Aufgaben des Betriebs- und Personalrats, wie zum Beispiel die Maßnahmen des Arbeitsschutzes oder die Durchführung der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, die zum Schutz vor Diskriminierung von Flüchtlingen als ArbeitnehmerInnen anwendbar sind, gehören:

- ▶ die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen im Betrieb,
- ▶ das Fördern des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten,
- ▶ die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb beim Arbeitgeber. Leider ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diese Maßnahmen zu bewilligen. Eine gerichtliche Durchsetzung ist hier nicht möglich.

#### **§ 80 BetrVG – Allgemeine Aufgaben**

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...)

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

Im Unterschied zu Betriebsräten kann der Personalrat nach den Personalvertretungsgesetzen dagegen keine eigenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beantragen. Zu seinen Aufgaben im Bereich des Schutzes vor Diskriminierung gehören dennoch (§ 68 BPersVG):

- ▶ die Eingliederung ausländischer ArbeitnehmerInnen in den Betrieb,
- ▶ das Fördern des Verständnisses zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten.

8 S. 10–12, Tietze, K., Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften, Hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015

## § 68 BPersVG

(1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

6. die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern,

(...)

---

### **Betriebs- und Personalversammlung als Instrument zur Sensibilisierung auf die Flüchtlingsthematik**

Die Betriebs- und Personalräte haben auch die Möglichkeit, das Thema „Flüchtlinge und Flüchtlingsschutz“ während der Betriebs- und Personalversammlungen anzusprechen, vorausgesetzt, dass die Inhalte den Betrieb/die Verwaltung (Dienststelle) oder die Beschäftigten unmittelbar betreffen (§ 45 BetrVG, § 51 BPersVG). Diese sind leicht gefunden.

So können die Betriebs- und Personalräte die Beschäftigten für die Belange der neuen KollegInnen sensibilisieren, über die betriebliche Unterstützung und Anlaufstellen für diskriminierte Beschäftigte (z. B. Beschwerdestelle nach AGG, mehr dazu auf S. 14) oder auf Probleme mit Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit hinweisen. Der Arbeitgeber ist auch dazu verpflichtet, während der Betriebsversammlungen Beschäftigten über die Integration von ausländischen ArbeitnehmerInnen, desgleichen von Flüchtlingen als Beschäftigten, zu berichten (§ 43 Absatz 2 BetrVG).

Der Betriebs- und Personalrat kann VertreterInnen der Gewerkschaften, antirassistischer Organisationen, z. B. des Kumpelvereins, oder sonstige FachreferentInnen einladen, die zum Thema referieren. Folglich können sie dazu genutzt werden, eine gemeinsame Stellungnahme aller Beschäftigten zu erarbeiten oder ein Zeichen gegen Rassismus gegenüber Flüchtlingen zu setzen.

Die Betriebs- und Personalversammlungen bieten auch Raum für Aktionen und Informationsvermittlung. Die Betriebs- und Personalräte können hierfür antirassistische Initiativen oder Flüchtlingsorganisationen mit Infoständen einladen, um die Belegschaft während der Pausen zu informieren oder kleine Aktionen vorzubereiten und Info-Material an die versammelten Beschäftigten zu verteilen.

---

### **Personelle Einzelmaßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung für Flüchtlinge**

Die Prüfung der Arbeitsbedingungen wie Verdienst oder Arbeitszeiten, die von der Bundesagentur für Arbeit vor der Erteilung einer Arbeitserlaubnis durchgeführt wird, bezieht

sich auf die Prüfung der Arbeitsbedingungen lediglich bei den sogenannten „Geduldeten“ und Personen im laufenden Asylverfahren (siehe S. 7). Personen mit einem nach den deutschen Gesetzen anerkannten Flüchtlingsstatus sind von dieser Prüfung befreit und somit voll und ganz auf das wachsame Auge der Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften angewiesen.

Sobald eine Einstellung im Betrieb oder in der Verwaltung erfolgt, sind ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrem Flüchtlingsstatus, also auch die sogenannten „Geduldeten“ und Personen im Asylverfahren, auf den Schutz des Betriebs- und Personalrates angewiesen.

Die Betriebs- und Personalräte haben im Rahmen der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 Absatz 1 BetrVG, § 75 – § 77 BPersVG) die Möglichkeit, zu prüfen, ob die im Betrieb oder Verwaltung beschäftigten Geflüchteten, nicht prekär beschäftigt, ausgebeutet oder benachteiligt werden. Hierfür müssen sie bei Fragen der Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen oder Versetzungen darauf achten, dass Flüchtlinge fair und gleich wie alle anderen Beschäftigten behandelt werden.

Nicht nur die Frage der Ausbeutung, sondern auch die Versuche, die Beschäftigung von Flüchtlingen zu vermeiden, müssen beachtet werden. Die Betriebs- und Personalräte müssen die Stellenausschreibungen und alle Bewerbungsunterlagen sorgfältig prüfen und im Fall von Diskriminierung ihre Zustimmung verweigern. Das gleiche Recht auf Zustimmungsverweigerung betrifft Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen.

---

### **Kündigung und Versetzung**

Betriebsräte sollen das Verständnis zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten fördern. Sollte es jedoch im Rahmen ihrer ordinären Betriebsratstätigkeit nicht möglich sein, bestimmte ArbeitnehmerInnen von ihrem rassistischen oder diskriminierenden Verhalten gegenüber den im Betrieb beschäftigten Flüchtlingen abzubringen, können sie sich auf § 104 des Betriebsverfassungsgesetzes berufen und eine Versetzung oder sogar die Kündigung der/des betriebsstörenden Arbeitnehmer(s)In vom Arbeitgeber verlangen. Der Betriebsrat muss hier nachweisen können, dass die/der fremdenfeindliche ArbeitnehmerIn wiederholt und ernstlich den Betriebsfrieden gestört hat. Falls sich der Arbeitgeber weigert, dem Antrag des Betriebsrates zu folgen, kann er dies vor Gericht erzwingen.

### **§ 104 BetrVG – Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer**

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

Betriebsräte haben auch die Möglichkeit, gegen die eigenen Mitglieder vorzugehen, wenn sie sich grob diskriminierend verhalten, zum Beispiel wenn sie dauerhaft Diskriminierung von den im Betrieb beschäftigten Flüchtlingen ignorieren. Sie können vor dem Arbeitsgericht den Ausschluss solcher Personen beantragen. Dieses Recht haben auch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft, der Arbeitgeber und auch ein Viertel der wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen. Sie können auch beantragen, dass der gesamte Betriebsrat aufgelöst wird, wenn er sich weigert, gegen Diskriminierung im Betrieb vorzugehen (§ 23 BetrVG).

### **Kontrollfunktion gegenüber dem Arbeitgeber**

Zu den Aufgaben des Betriebs- und Personalrates gehört auch die Prüfung, ob Gesetze vom Arbeitgeber eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Dazu gehört auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, in dem der Arbeitgeber zur Erfüllung diverser Aufgaben zur Beseitigung von Diskriminierung verpflichtet wird.

Der Betriebsrat kann prüfen, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgeht und erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung seiner Beschäftigten ergreift. Dazu gehören sowohl vorbeugende Maßnahmen wie zum Beispiel eine entsprechende berufliche Aus- und Fortbildung, die auf Diskriminierungsverbote hinweisen, als auch Maßnahmen von der Abmahnung bis zur Kündigung (§ 12 Abs. 2 AGG) zur Unterbindung von Diskriminierung.

Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, im Betrieb eine Beschwerdestelle einzurichten, die Beschäftigte bei Diskriminierungen berät, und diese bekannt zu machen. Leider hat der Betriebsrat keinen Einfluss auf die Ausgestaltung oder personelle Zusammensetzung der Stelle. Er kann

vom Arbeitgeber lediglich verlangen, dass die Stelle eingerichtet wird. Er hat auch die Möglichkeit, eine eigene Anlaufstelle für Beschwerden aus dem Bereich des AGG einzurichten.

### **§ 13 AGG – Beschwerderecht**

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

### **Klagerecht des Betriebsrates und der Gewerkschaften**

Wenn alle Mittel versagen, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, Diskriminierung gegenüber den im Betrieb beschäftigten Flüchtlingen zu beseitigen, können der Betriebsrat und/oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft den Arbeitgeber durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zum Handeln zwingen. Diese Möglichkeit bietet § 17 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Verbindung mit § 23 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. In Betrieben, in denen die Bildung eines Betriebsrates nicht gelungen ist, kann die zuständige Gewerkschaft auch aktiv werden und gegen den Arbeitgeber vorgehen, vorausgesetzt, dass der Betrieb betriebsratsfähig ist.

### **§ 17 AGG – Soziale Verantwortung der Beteiligten**

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

Auf diesem Wege können jedoch nicht die konkreten Ansprüche einzelner Beschäftigter geltend gemacht werden, sondern AGG-konformes Verhalten des Arbeitgebers erzwungen werden. Um gegen den Arbeitgeber vorgehen zu können, muss ein grober Verstoß gegen das AGG vorliegen.

### „Beispiele für grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen das AGG (...):

- ▶ Diskriminierende Stellenausschreibungen
- ▶ Unzulässige diskriminierende Fragen in Personalfragebögen
- ▶ Das Aussortieren von bestimmten Bewerbungsunterlagen (Frauen, Ältere, Bewerbende mit ausländischen Namen usw.)
- ▶ Diskriminierende Zuweisung von besonders unangenehmen Arbeiten oder Arbeitsaufgaben an Beschäftigte einer bestimmten ethnischen Gruppe
- ▶ Die generelle Ablehnung von Arbeitsbefreiung aus religiösen Gründen
- ▶ Eine betriebliche Beförderungspolitik, bei der eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft ersichtlich ist
- ▶ Bevorzugen (oder Benachteiligen) bestimmter Gruppen im Zusammenhang mit Überstunden
- ▶ Die Ausübung des Weisungsrechts in einer Form, die als einseitig nachteilig gegenüber bestimmten Gruppen erkennbar ist (z. B. Maßregelungen massiver Art, Duldung einer diskriminierenden Arbeitsumgebung, usw.)
- ▶ Der Arbeitgeber kommt seinen Schutzpflichten im Fall von rassistischer Diskriminierung nach § 12 Absatz 3 AGG nicht nach. Je nach Schwere des Einzelfalls kann die Erteilung einer Abmahnung, Versetzung, Kündigung notwendig sein.“<sup>9</sup>

### Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen verfügen über rechtliche Handlungsmöglichkeiten, der Diskriminierung von jungen Flüchtlingen im Betrieb oder in der Verwaltung zu begegnen und entsprechend zu reagieren.

Zu den allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die zum Schutz vor Diskriminierung von jungen Flüchtlingen als ArbeitnehmerInnen oder Auszubildende anwendbar sind, gehören:

- ▶ die Förderung der Integration junger ausländischer ArbeitnehmerInnen im Betrieb, Beantragung von entsprechenden Maßnahmen beim Betriebsrat.

### § 70 BetrVG Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

(...)

4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

Die Personalvertretungsgesetze sehen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in Verwaltungen keine eigenen Handlungsmöglichkeiten vor.

### Jugend- und Auszubildendenversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben auch die Möglichkeit, das Thema Flüchtlinge und Flüchtlingschutz während der Jugend- und Auszubildendenversammlungen anzusprechen, vorausgesetzt, dass die Inhalte den Betrieb/die Verwaltung (Dienststelle) oder die jungen Beschäftigten unmittelbar betreffen (§ 71 BetrVG, § 63 BPersVG). Diese sind leicht zu erstellen.

Die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen können die jungen Beschäftigten für die Belange von Flüchtlingen sensibilisieren oder auf Probleme mit Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit hinweisen. In diesem Rahmen können junge Geflüchtete über ihre Rechte und Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierungen zu wehren, informiert werden. Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen können die Versammlung auch dazu nutzen, eine grundsätzliche Stellungnahme aller jungen Beschäftigten abzugeben oder ein Zeichen gegen Rassismus gegenüber Flüchtlingen zu setzen.

Sie können VertreterInnen der Gewerkschaften, antirassistischer Organisationen, z. B. des Kumpelvereins, oder sonstige FachreferentInnen einladen, die zum Thema referieren. Versammlungen mit einer kleinen Gruppe junger Beschäftigter können sie auch zur Durchführung themenspezifischer Workshops nutzen.



9 S. 30, Tietze, K., Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte und Gewerkschaften, Hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015

## Deutsche-Post-JAV-Versammlung mit der gelben Hand in Baden-Württemberg

Während der JAV-Versammlungen der Deutschen Post an unterschiedlichen Standorten in Baden-Württemberg wird ein Gelbe-Hand-Workshop des Kumpelvereins angeboten. Die Jugendlichen werden im ersten Teil des Workshops über die Flüchtlingssituation und Rassismus informiert. Im zweiten Teil des Workshops lösen sie in Arbeitsgruppen Fälle von Rassismus, die im Betrieb vorkommen können.

## Auszubildendenvertretung der Telekom Köln informiert

Die Auszubildendenvertretung der Telekom Köln nutzt ihre Auszubildendenversammlungen, um über die aktuelle Flüchtlingssituation und Rassismus zu informieren. Der Kumpelverein liefert Inhalte und ist vor Ort, um Fragen zu beantworten.

Die Jugend- und Auszubildendenversammlungen bieten auch Raum für Aktionen und Informationsvermittlung an. Die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen können antirassistische Initiativen oder Flüchtlingsorganisationen mit Infoständen einladen, um die Belegschaft während der Pausen zu informieren oder Info-Material an alle Beschäftigten zu verteilen. Auch Aktionen und kleine Projekte können im Rahmen der Jugend- und Auszubildendenversammlungen durchgeführt werden.

## Angebote Kumpelverein

Der Kumpelverein bietet für Jugend- und Auszubildendenversammlungen Workshops und Referate an, die an die zeitlichen Vorgaben im Betrieb und die gesetzlichen Bestimmungen angepasst sind.

**Kontakt:** [info@gelbehand.de](mailto:info@gelbehand.de)

## Besondere Rolle der Gewerkschaften

Betriebs- und Personalratsmitglieder sowie auch Jugend und AuszubildendenvertreterInnen müssen für die Belange und Diskriminierungen von Flüchtlingen auch als ArbeitnehmerInnen sensibilisiert werden. Dabei kommt den Gewerkschaften eine besondere Rolle zu. Das Thema soll in Seminaren, Tagungen und Schulungen angesprochen und gute Beispiele sollen von KollegInnen vorgestellt werden. Die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung gehört auch in die Mitbestimmungsseminare als ordinäre Aufgabe der Betriebs- und Personalräte sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

## Betriebs- und Dienstvereinbarungen gegen Fremdenfeindlichkeit! Wann, wenn nicht jetzt?

Eine der besten Möglichkeiten, ein geregeltes Verfahren im Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung in Betrieb oder Verwaltung zu erreichen, ist der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Die aktuelle Flüchtlingssituation ist ein gutes Argument, um neue Vereinbarungen abzuschließen oder die bereits existierenden Verträge wieder „aus der Schublade“ zu holen.

### Betriebsvereinbarung Nr. 40, Rheinbahn AG Düsseldorf

#### § 3 Diskriminierungs- und Belästigungsverbot

Vorstand und Betriebsrat sind sich einig darüber, dass bei der Rheinischen Bahngesellschaft AG keine Person wegen ihrer/es Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Alters, Geschlechts, sexuellen Orientierung, persönlichen Eigenheiten, Schwerbehinderung, gesundheitlichen Beeinträchtigung, Familienstandes, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung weder diskriminiert noch belästigt werden dürfen. Vorstand und Betriebsrat sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Deshalb sind alle Betriebsangehörigen verpflichtet, Handlungen und Verhalten bzw. Maßnahmen zu unterlassen, welche die Entfaltung der Persönlichkeit Einzelner beeinträchtigen können oder als Belästigung und Beleidigung empfunden werden können.

Eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erweitert und stärkt die Handlungsmöglichkeiten eines Betriebs- bzw. Personalrates, da die Inhalte der Vereinbarungen gleichermaßen für den Betriebs-/Personalrat, die Beschäftigten und den Arbeitgeber verbindlich sind.

Eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung soll im Betrieb/ in der Verwaltung erarbeitet und an die Situation in dem konkreten Betrieb oder der Verwaltung angepasst werden. Sie kann und soll Verfahren zum Umgang sowohl mit strukturellen als auch mit gruppenbezogenen, direkten Diskriminierungen liefern. Sie könnte beispielsweise die Frage der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Abschlüssen im Hinblick auf das Entgelt regeln.

Neben einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zur Behebung von Diskriminierungen besteht die Möglichkeit, eine Vereinbarung zur Integration von Flüchtlingen abzuschließen. Bereits heute ergreifen verschiedene Betriebe und Verwaltungen zahlreiche solcher Maßnahmen, die damit eine gute Grundlage bieten, eine Betriebs- bzw. Dienst-





Die Auszubildendenvertretung der Telekom Köln nutzt ihre Auszubildendenversammlungen, um über die aktuelle Flüchtlingssituation und Rassismus zu informieren.

vereinbarung abzuschließen und somit eine dauerhafte Unterstützung zu schaffen.

Eine entsprechende Vereinbarung kann sowohl regeln, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um Flüchtlingen eine Beschäftigung im Betrieb anzubieten, als auch aufzeigen wie MitarbeiterInnen sich selbst helfen und wie sie hierbei vom Arbeitgeber unterstützt werden können. Eine zu gründende Arbeitsgruppe bzw. Anlaufstelle soll die Umsetzung der Integrationsmaßnahmen organisieren. Als Maßnahme ist bspw. eine Abfrage unter den Beschäftigten denkbar, um festzustellen, welche Ressourcen im Betrieb vorhanden sind, die bei der Integration von Flüchtlingen genutzt werden können. Solche Ressourcen können z. B. Sprachkenntnisse sein, die die interne Kommunikation mit den neuen MitarbeiterInnen ermöglichen. Eine weitere Maßnahme kann sein, im Betrieb zu ermitteln, welche Tätigkeiten sofort an Flüchtlinge vermittelt werden können. Dabei ist zu berücksichtigen und entsprechend in der Vereinbarung festzuhalten, dass die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse nicht verdrängt werden dürfen. Es kann im Weiteren vereinbart werden, dass neue Praktikumsplätze und Hilfstätigkeiten für Flüchtlinge geschaffen werden. Auch in diesem Fall ist darauf zu achten, dass dies nicht zu einer

(dauerhaften) Ausbeutung führt. Eine Vereinbarung kann auch eine Regel zur bezahlten Freistellung für MitarbeiterInnen beinhalten, die Flüchtlinge zum Beispiel bei Behörden-gängen oder durch Hausaufgabenhilfen unterstützen.

### **Musterbetriebsvereinbarung – Integration von Flüchtlingen in das Arbeits-/Betriebsleben**

Ver.di Hamburg hat eine Musterbetriebsvereinbarung zur Integration von Flüchtlingen in das Arbeits-/Betriebsleben erarbeitet. Sie ist einerseits Ideensammlung für ein Gespräch mit der Belegschaft. Andererseits dient sie als Leitfaden für offizielle Gespräche mit der Geschäftsleitung.

Die Musterbetriebsvereinbarung kann heruntergeladen werden unter: <http://hamburg.verdi.de/themen/nachrichten/++co++7baea566-83aa-11e5-8b66-525400ed87ba>

**Kontakt:** Peter Bremme, peter.bremme@verdi.de

# Stimmung gegen Geflüchtete. Ein Überblick zu AkteurInnen, Aktionen und Behauptungen

Mark Haarfeldt

In einem Interview mit dem Magazin „SPIEGEL“ im Dezember 2015 äußerte Alexander Gauland, einer der Spitzenkandidaten der Alternative für Deutschland (AfD) für den Bundestagswahlkampf 2017, dass die Partei der Ankunft von geflüchteten Menschen ihren Wiederaufstieg aus dem sommerlichen Umfragetief 2015 zu verdanken habe. Die Flüchtlingskrise sei ein „Geschenk“ für die Partei. Das Thema beschäftige die Menschen, so Gauland, und die AfD sei die einzige Partei, die sich damit „kritisch“ befasse. Ansonsten wäre seine Partei nur schwerlich wieder über die Fünfprozenthürde gekommen.<sup>10</sup> Seit dem Austritt von Bernd Lucke forcierte die Partei das Thema und konzentrierte sich in den folgenden Monaten auf die Asylpolitik.

Seit 2015 sind flüchtlingsfeindliche Aussagen und Angriffe deutlich angestiegen. In welchem Ausmaß diese vorkommen, ist kaum noch überblickbar. So kommt es immer wieder zu Attacken auf Menschen, die als nicht deutsch wahrgenommen werden, am Rande von Pegida-Demonstrationen in Dresden. Auch in anderen Orten bundesweit waren Demonstrationen des Öfteren Anlass, um gegen geflüchtete Menschen vorzugehen. Das Bundesinnenministerium erklärte im Februar 2017, dass es im Jahr 2016 über 3500 Angriffe auf geflüchtete Menschen oder deren Unterkünfte gegeben habe. Dabei wurden 560 Menschen verletzt. Zusätzlich registrierten die Behörden 217 Attacken auf Hilfsorganisationen bzw. Menschen, die sich in der Flüchtlingshilfe freiwillig engagieren.<sup>11</sup> Höhepunkt dieser negativen Entwicklung waren die flüchtlingsfeindlichen Ausschreitungen in Heidenau, die im August 2015 stattfanden.

## Soziale Netzwerke als Aktionsfeld für flüchtlingsfeindliche Kommentare

Ein großes Problem für eine sachliche Diskussion lässt sich in sozialen Netzwerken identifizieren. Die Zunahme von „Hasssprache“ (Hatespeech) bzw. das Verbreiten von Falschmeldungen (Fake News), die vor allem dazu dienen, geflüchtete Menschen als potenzielle Kriminelle zu beschuldigen, ist so enorm angestiegen, dass mittlerweile Sicherheitsbehörden und das Bundesjustizministerium mit den BetreiberInnen von sozialen Plattformen eng zusammenarbeiten, um solche Auswüchse einzudämmen. Dazu beschloss der Bundestag im Sommer 2017 ein Gesetz gegen Hass und

Verleumdung in den sozialen Netzwerken (Netzwerkdurchsetzungsgesetz).

### Flüchtlingsfeindliche Ausschreitungen: Heidenau im August 2016

Die Stadt Heidenau hatte auf Anweisung der Landesdirektion Sachsen eine Notunterkunft in einem ehemaligen Baumarkt eröffnet und quartierte dort 600 geflüchtete Menschen ein. Es war eine Sammelunterkunft, in der die Menschen in einer großen Halle schlafen und ihre Freizeit verbringen mussten. Die Lebensumstände waren inhuman.

Besonders die Nationaldemokratische Partei Deutschland (NPD) versuchte, die Anwesenheit der 600 geflüchteten Menschen auszunutzen, um in der 16.000-Menschen-Stadt Heidenau gegen diese mobil zu machen. Dazu wurde am 21. August 2015 von der NPD eine Demonstration organisiert, an der AnwohnerInnen wie auch NPD-AnhängerInnen teilnahmen. Dazu gehörte auch eine Gruppe militanter Neonazis, die zu Beginn der Abendstunden unverhohlen ihre nationalsozialistische Gesinnung zeigte. Aufgrund anfänglicher Provokationen gegenüber der Polizei eskalierte die Lage und die Gruppe Neonazis griff die Polizisten vor der Unterkunft an. Daraus entwickelte sich eine stundenlange Straßenschlacht. Am folgenden Tag wiederholten sich die Ereignisse. Erst am dritten Tag beruhigte sich die Situation, indem die Polizei eine Sicherheitszone um das Gebäude einrichtete. Insgesamt ermittelte die Polizei 48 Tatverdächtige.

Bis November 2016 wurden drei Personen wegen des Werfens von Gegenständen auf Polizisten zu Bewährungsstrafen verurteilt und eine Person zu einer Geldstrafe, weil sie Beamte beleidigt hatte. Weitere Urteile gab es nicht.

<sup>10</sup> Siehe SPIEGEL, Heft 51/2017

<sup>11</sup> [www.tagesspiegel.de/politik/gewalt-gegen-asylbewerber-3500-angriffe-auf-fluechtlinge-im-vergangenen-jahr/19443722.html](http://www.tagesspiegel.de/politik/gewalt-gegen-asylbewerber-3500-angriffe-auf-fluechtlinge-im-vergangenen-jahr/19443722.html), Stand: 18.10.2017



Demo gegen HoGeSa in Essen, 2015

### Das Netzwerkdurchsetzungsgesetz

Aufgrund der enormen Auswüchse von Hatespeech beschloss der Bundestag im Juni 2017 das Netzwerkdurchsetzungsgesetz. Danach sind die Betreiber großer sozialer Netzwerke wie Twitter oder Facebook verpflichtet, rechtswidrige Beiträge binnen 24 Stunden zu löschen. Die Unternehmen müssen jedes halbe Jahr einen Löschbericht mit den Verantwortlichen veröffentlichen. Kritisch kommentiert das Gesetz der Verband „Journalisten ohne Grenzen“, der darin eine Einschränkung der Pressefreiheit sieht. Es ist demnach möglich, als aktiver User gegen Hatespeech in Form der Meldefunktion in sozialen Netzwerken vorzugehen.

Die Verbreitung von Falschmeldungen verläuft nach mehreren Schemen. Ein Ereignis wird dazu genutzt, um mit einem Foto oder einem kurzen Bericht einen politischen Nutzen zu generieren. Häufig werden dazu Fotos gebraucht, deren Kontext aus dem Zusammenhang gerissen wird. Mit Photoshop bearbeitet, kann die Aussage des Fotos so verfälscht werden, dass ein anderer Inhalt entsteht. So werden häufig Fotos verbreitet, die die Verunreinigung von Sammelunter-

künften dokumentieren, um hier geflüchteten Menschen eine Unzivilisiertheit zu unterstellen. Dazu werden einfach Bilder mit Müllbergen verwendet und ein falscher Ort sowie ein falsches Datum angegeben. In einem extremen Fall wurde ein Foto aus dem Jahr 1989 von der deutschen Botschaft in Prag benutzt, nachdem geflüchtete Menschen aus der DDR diese verlassen hatten. Der verlassene Garten der Botschaft, der mit Müll bedeckt war, wurde als Sammelunterkunft für geflüchtete Menschen präsentiert. Die Geschichte von Fotos nachzuvollziehen, ist schwierig. Mittlerweile gibt es Plattformen wie mimikama.at, die versuchen, Falschmeldungen möglichst schnell zu dementieren. Ein Nachfragen beim Absender oder Postenden nach dem Ursprung einer Information oder eines Bildes ist hilfreich, um nicht auf Falschmeldungen hereinzufallen.

Parallel zum Anstieg von Hatespeech und Fake News in sozialen Netzwerken kann eine höhere Emotionalität festgestellt werden, die zunehmend auch in der Öffentlichkeit zu einer menschenverachtenden Kommunikationskultur führt. Die Rhetorik, die dabei vorherrscht, ist abseits einer besonnenen politischen Diskussionskultur, vor allem wenn konträre Meinungen aufeinanderprallen. Zunehmend beschäftigt sich die Justiz mit solchen Fällen,

die nicht nur geflüchtete Menschen als Zielscheibe haben. Besonders Politikerinnen sind solchen Hasstiraden ausgesetzt. Diese Hasstiraden reduzieren Frauen überwiegend auf ihr Geschlecht. Die Ausfälle gegen Claudia Roth dienen als Paradebeispiel. Roth plädierte nach den Ereignissen der Silvesternacht in Köln für eine differenzierte Beurteilung und lehnte jegliche pauschale Verurteilung von Menschengruppen ab. Wie andere PolitikerInnen auch wollte sie das Thema Sexismus in den Vordergrund stellen und angesichts der Opfer von Köln die Frage diskutieren, ob Frauen in der Gesellschaft schon so weit gleichberechtigt sind, wie es überwiegend angenommen wird. Gerade das Thema sexualisierte Gewalt ist wichtig und ist ein weltweites, negatives Phänomen, das in allen Kulturen, Religionen und Nationen vorkommt. Die Reaktionen auf Roths Plädoyer waren menschenverachtend und griffen sie persönlich abseits des guten Geschmacks an.

Die Polarisierung der Gesellschaft hat seit 2015 zugenommen und betrifft fast alle Bereiche des Lebens. Die Behauptungen, die in der Öffentlichkeit über geflüchtete Menschen kursieren, sind jedoch immer eine Überprüfung wert, um die Diskussion zu versachlichen und möglichst auch die hochkochenden Emotionen abzukühlen.

### **Stimmung gegen Flüchtlinge: Behauptungen von rechts**

Unterstellungen, Vorurteile und Stereotype sind weit verbreitet. Sie führen dazu, dass Menschen ihre Umgebung besser sortieren und damit einfacher agieren können. Rechtsextreme und rechtspopulistische Organisationen greifen gerne auf Klischees zurück. Sie lehnen Diversität ab und meinen, dass Menschen von Natur aus, Eigenschaften haben, die einzig von ihrer Herkunft, Kultur, Nation, Sprache oder Religion definiert werden. Diese Behauptung wird als unverrückbar charakterisiert, um das politische Weltbild zu bestätigen.



Demo gegen Dügida in Düsseldorf, 2015

Mittlerweile kursiert in der Öffentlichkeit eine Vielzahl von Unterstellungen und Vorurteilen, die ein negatives Licht auf alle geflüchteten Menschen werfen. Im Folgenden werden die populärsten Behauptungen von rechts vorgestellt:

### **Behauptung: Alle Menschen, die aus islamischen Ländern nach Deutschland flüchten, sind potenzielle Attentäter.**

#### **Gegenargumente:**

- ▶ Anschläge werden von einer kleinen Gruppe verübt, die nicht ansatzweise der Mehrheit der islamischen Glaubensgemeinschaft entspricht.
- ▶ Die Verhinderung von Attentaten hat vielschichtige Ursachen, die besonders die Sicherheit des öffentlichen Raumes und geheimdienstliche Gegenmaßnahmen umfassen. Eine Lösung muss politischer und nicht rassistischer Natur sein.
- ▶ Der Islamische Staat und Al-Qaida erkennen Schiiten und andere islamische Strömungen nicht als Muslime an und verfolgen sie aufgrund ihrer anderen Auslegung des Korans. Die islamische Religionsgemeinschaft ist keine einheitliche Religion. Die Verantwortung der gesamten islamischen Gemeinschaft zu unterstellen, berücksichtigt nicht, die Vielfältigkeit und diffamiert Strömungen, die friedlich nach den Islam praktizieren.

Geflüchtete Menschen, denen strukturell unterstellt wird, islamischen Glaubens zu sein, werden als potenzielle Attentäter eingestuft. Dieses pauschale Urteil über alle Menschen, die nach Deutschland flüchten, unterscheidet weder Gruppen noch kann dadurch über effektive Maßnahmen gegen Terrorismus debattiert werden. Die Diskussion, wie die Menschen in Deutschland vor Terroranschlägen geschützt werden können, kann nicht unter kulturellen, religiösen oder nationalistischen Aspekten geführt werden. Die Tat von Einzelnen oder einer Zelle ist nicht das Produkt einer großen Gruppe, nur weil die Herkunft oder Religionszugehörigkeit gleich ist. Dieser Ansatz der Problemlösung urteilt über Menschen, die mit dem Ereignis nichts zu tun haben.

Anschläge auf die demokratische Zivilgesellschaft haben in Europa dazu geführt, dass die Behauptung immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Die Taten haben große Ängste erzeugt und zu dem Stereotyp beigetragen, der Islam sei strukturell eine aggressive und menschenverachtende Religion. Die Amokfahrt mit einem Truck in Nizza oder das wahllose Töten von jugendlichen KonzertbesucherInnen in Paris haben weltweit die Öffentlichkeit in eine Schockstarre versetzt. Einhellig war die Meinung, dass die Auslegung des Islamismus, mit Gewalt eine Art Weltherrschaft anzustreben,

abgelehnt wird und aktiv mit friedlichen wie auch militärischen Mitteln bekämpft werden müsse.

### Der Anschlag auf den Berliner Weihnachtsmarkt

Am 19. Dezember 2017 erschoss der Dschihadist Anis Amri einen LKW-Fahrer aus Polen und lenkte den LKW auf den Weihnachtsmarkt an der Gedächtniskirche in Berlin. Er raste in die Besuchermenge und ermordete 11 weitere Menschen. Zusätzlich wurden 55 Menschen zum Teil schwer verletzt. Amri hätte, so der Sonderermittler des Berliner Senats, im Sommer 2016 „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ in Haft genommen werden müssen. Der Mangel an Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft habe eine Festnahme verhindert.<sup>12</sup> Die Tat stellte eine Zäsur in der öffentlichen Wahrnehmung dar. Die Verantwortung übernahm der Islamische Staat, der jegliche Form einer freien und liberalen Welt ablehnt und diese seit 2011 weltweit gewaltsam bekämpft.

Das Attentat auf den Berliner Weihnachtsmarkt löste Entsetzen in der deutschen Öffentlichkeit aus. Die Tatsache, dass Deutschland seit den Terroranschlägen vom September 2001 verschont geblieben war, änderte sich mit dieser Tat. Rechtspopulistische Organisationen und Plattformen nutzten den Anschlag aus, um damit auf zwei Ebenen politisch zu profitieren.

Die nicht reale Behauptung über den Islam, er sei eine einheitliche Religion, war eine Annahme, die in die Öffentlichkeit transportiert wurde. Der Islam kennzeichnet sich u. a. dadurch, dass er äußerst vielschichtig ist und dass verschiedene Auslegungen des Korans existieren, die widersprüchlich sind. Allein die Interpretation des Islamischen Staates oder auch Al-Qaidas, der „wahre Islam“ strebe eine Gesellschaft wie zu Mohammeds Zeiten an, ist vollkommen widersprüchlich zu säkularen Ansätzen, die weltweit von Muslimen praktiziert werden. Die verschiedenen Strömungen stehen sich auch feindlich gegenüber. Besonders Schiiten sind vom Islamischen Staat im Irak und in Syrien zu Zehntausenden getötet worden. Dazu gehören auch Untergruppierungen wie Aleviten oder die Sufi-Bewegung, die als „Ungläubige“ bezeichnet werden und gleichfalls einer Verfolgung ausgesetzt sind. Wenn behauptet wird, dass jeder Mensch mit islamischem Glauben potentiell ein Attentäter sei, negiert dies die Realität und behindert gesellschaftliche Prozesse, die ein friedliches Zusammenleben auch mit anderen Religionen für förderlich halten. Eine Pauschalisierung führt zu einer weiteren Polarisierung in unserer Gesellschaft.

Auf einer anderen Ebene war das Attentat in Berlin Anlass für rechtspopulistische Gruppen, um Angela Merkel eigentlich dafür verantwortlich zu machen. Die Patriotische

12 [www.zeit.de/politik/deutschland/2017-10/anschlag-breitscheidplatz-berlin-weihnachtsmarkt-anis-amri-sonderermittler](http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-10/anschlag-breitscheidplatz-berlin-weihnachtsmarkt-anis-amri-sonderermittler), Stand: 18.10.2017

Plattform, eine nationalistische Gruppierung von AfD-Mitgliedern, klagte Merkel der Mitschuld an. In einem Facebook-Post sah der Betrachtende Merkel an der Seite eines scheinbar dschihadistischen Attentäters in einem Fahrzeug sitzen. Die Botschaft war simpel. Merkels „mislungene Asylpolitik“ gefährde die deutsche Öffentlichkeit. Damit bewirkte die Patriotische Plattform einen Zusammenhang, der Asylpolitik kategorisch ablehnt, und unterstellte der Bundeskanzlerin eine bewusste Tolerierung von terroristischen Gewaltakten. Dieses Prinzip war nach dem Attentat von Berlin auch auf anderen Plattformen zu sehen.<sup>13</sup>

Die Auseinandersetzung mit Terrorismus ist vielschichtig. Der Lösungsansatz, Terrorismus ließe sich vermeiden, wenn pauschal Angehörige einer kulturellen, religiösen oder ethnischen Gruppe ausgeschlossen werden, widerspricht dem Grundsatz, dass jeder Mensch für sein Handeln selbst verantwortlich ist und nicht die Familie, die Sippe, der Stamm, die Religionsgemeinschaft oder gleich die ganze Nation. Ebenso schadet er den Menschen selbst, die häufig Opfer von Terror und Gewalt sind und nun unverschuldet unter einem beständigen Verdacht stehen. Die psychologischen Folgen sind hier nicht absehbar, wie Menschen auf diese Behauptung reagieren. Gerade nach Anschlägen muss genauer hingeschaut werden, um rassistische Vorurteile auszuschließen und die Ursachen oder Versäumnisse aufzuarbeiten.

### Behauptung: Es findet eine gewollte „Umvolkung“ in Deutschland statt.

#### Gegenargumente:

- ▶ „Umvolkung“ ist ein völkischer Begriff, der von einer Unveränderbarkeit einer Ethnie ausgeht. Die Zusammensetzung von Menschengruppen in Nationen oder Religionsgemeinschaften verändert sich permanent.
- ▶ Die Bundesregierung hat den Zuzug von Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten aus humanitären Gründen veranlasst und entspricht damit dem gesetzlichen Rahmen (siehe S. 6).
- ▶ Es existiert kein Plan der Bundesregierung, Bevölkerungsteile auszutauschen. Weder Angela Merkel noch die Bundesregierung haben die Absicht, KritikerInnen gegen eine „gefügigere“ Bevölkerung auszuwechseln.

13. Siehe den Facebook-Eintrag der Patriotischen Plattform vom 28. Dezember 2016 „Die Asylpolitik fuhr mit – Jetzt erst recht!“. Abgerufen am 13.12.2017: [www.facebook.com/PatriotischePlattform/photos/a.453559684765880.1073741828.452085678246614/1074547052667137/?type=3&theater](https://www.facebook.com/PatriotischePlattform/photos/a.453559684765880.1073741828.452085678246614/1074547052667137/?type=3&theater)

Seit der zweiten Jahreshälfte 2015 betonen rechtspopulistische PolitikerInnen die These, dass es sich bei der aktuellen Flüchtlingsbewegung in die EU und speziell nach Deutschland um eine Systematik handle, die mehrere Funktionen habe. Björn Höcke, der Fraktionschef der AfD im thüringischen Landtag, erkennt darin ein System der „Deutschland-abschaffer“<sup>14</sup>. Gemeint sind damit PolitikerInnen, die sich für eine Aufnahme von geflüchteten Menschen einsetzen. In rechtspopulistischen Kreisen wird deshalb häufig von „Umvolkung“ gesprochen. Der Begriff wird hierbei so verwendet, dass ein Komplott existiere, das den Austausch der deutschen Bevölkerung vorantreibe, die durch Zuwanderer aus dem Nahen Osten ersetzt werden solle. Hierbei handelt es sich um eine Verschwörungstheorie, die nationalistisch argumentiert und ein apokalyptisches Szenario heraufbeschwört.

Historisch knüpfen sie an Theorien an, die bereits während der Einwanderung polnischer ArbeiterInnen in das Ruhrgebiet propagiert wurden und schon damals eine „Slawisierung“ Deutschlands prognostizierten. „Umvolkung“ nimmt somit einen zu tiefst völkischen Charakter an, der in rechten Kreisen besonders gegen Einwanderung benutzt wurde und wird. Doch rechtspopulistische Organisationen verbinden an dieser Stelle auch andere politische Ansichten, um auf die Bedeutung der angeblichen „Umvolkung“ zu verweisen.

Björn Höcke, aber gleichfalls RednerInnen bei Pegida, haben nach ihrem Eigenverständnis eine oppositionelle Haltung zur momentanen Regierungspolitik. Sie sehen sich seit 2015 jedoch nicht als eine Minderheit, sondern sagen selbst, dass sie eine „schweigende Mehrheit“ vertreten, die sich jedoch aufgrund von möglichen Repressionen nicht in die Öffentlichkeit traue. So erklärte Höcke in einem Interview mit der neurechten Zeitschrift „Sezession“, dass die Demonstrationen in Erfurt ein „echte[s] Bündnis mit dem verzweifelten, ratlosen, aber zahlreicher werdende [sic], widerständigen Mutbürgertum“ darstellen. Und das Ziel der Demonstrationen in Erfurt formulierte er so: „Es gibt keine flächendeckende Willkommenstrunkenheit, sondern eine mindestens ebenso starke und begründete Ablehnung des großen Asylexperiments, dem wir alle ausgesetzt sind.“<sup>15</sup> Somit definierte er eine fundamental oppositionelle Haltung, die eine Mehrheit für sich in Anspruch nahm, auch wenn das faktisch nicht der Fall war.

Diesem definierten Anspruch einer fundamentalen Oppositionshaltung folgt eine Verschwörungstheorie, die in rechtspopulistischen Kreisen sehr beliebt ist: Eigentlicher Grund für die Zuwanderung von Menschen aus afrikanischen Ländern und dem Nahen Osten sei ein langfristiger Austausch der deutschen Bevölkerung. Mit „deutsche Bevölkerung“ sind die Menschen gemeint, die gegen das „Merkelsystem“ opponieren. Diese Theorie basiert auf ei-

nem völkischen Kern, der jedem Volk Eigenschaften zuordnet, die über Generation unveränderbar seien. Ausgeblendet wird, dass dieses „Naturgesetz“ in der Realität nicht funktioniert, da die Unterschiedlichkeiten von Menschen in allen sozial definierten Gruppen vorhanden sind und sich auch verändern. Die Intention, die Bundesregierung verfare hier strategisch und versuche, eine oppositionelle Haltung mundtot zu machen, ist gleichzeitig ein Ansatz, um einen Opfermythos zu etablieren. Und es wird ebenso jeder humane Anspruch, der im Grundgesetz verankert ist, ausgeschlossen. In extremeren Fällen wird auch von einem „Genozid an Deutschen“ gesprochen, was noch mal eine Steigerung der Verschwörungstheorie „Umvolkung“ darstellt.

## **Behauptung: Es findet eine schleichende Islamisierung in Deutschland statt.**

### **Gegenargumente:**

- ▶ Das Grundgesetz garantiert die Religionsfreiheit. Rechtliche Sanktionen finden dann statt, wenn gegen das Grundgesetz verstoßen und eine Gefahr für die demokratische Grundordnung erkannt wird. Dies gilt für alle Religionsgemeinschaften.
- ▶ „Islamisierung“ impliziert eine aggressive Missionierung der nicht-islamischen Bevölkerung, die real in Deutschland nicht stattfindet. Die große Mehrheit der Muslime in Deutschland lebt den Islam privat und friedlich aus.
- ▶ Traditionelle Werte und Feste in einer christlichen, muslimischen oder in jedweder anderen Tradition oder Religion können auch nebeneinander existieren und verdrängen sich nicht gegenseitig.

Der Begriff „Islamisierung“ hat für rechtspopulistische Kreise eine ähnliche Bedeutung wie „Umvolkung“. Anders ist, dass „Islamisierung“ einen Lebenswandel für alle Menschen impliziert, der aufgezwungen wird. Gleichwohl wurde damit auch ein Zukunftsszenario ausgedrückt, das für rechtspopulistische Kreise in manchen Fällen bereits existiere. So werden die sozialen Probleme im Berliner Stadtteil Neukölln häufig auf die religiöse Zusammensetzung der BewohnerInnen reduziert. Ökonomische und infrastrukturelle Faktoren spielen kaum eine Rolle. Neukölln gilt als Paradebeispiel, in dem die „Islamisierung“ angeblich so weit vorangeschritten sei, dass sie jegliche „deutsche Kultur“ verdrängt habe.<sup>16</sup>

Der Vorwurf der „Islamisierung“ steht damit immer in Kontrast zu einer „deutschen Kultur“, die meist ein sehr schwammiges Gebilde von mehreren Traditionen und Sitten ist. Mit dem Vorbild neurechter TheoretikerInnen entsteht

14 [www.sezession.de/51583/unabwendbare-staatskrise-der-thueringer-afd-chef-bjoern-hoecke-im-gespraech.html](http://www.sezession.de/51583/unabwendbare-staatskrise-der-thueringer-afd-chef-bjoern-hoecke-im-gespraech.html), Stand: 18.10.2017

15 Ebd.

16 Zusammenfassend siehe: Benz, Wolfgang: Die Feinde aus dem Morgenland. Wie die Angst vor den Muslimen unsere Demokratie gefährdet, München 2016



Demo gegen Dügida in Düsseldorf, 2015

damit ein alternativer Begriff für „Nationalismus“. Die Unterscheidung der Menschen stützt sich auf Begriffe wie Kultur und Religion. Als Ausdruck einer „Islamisierung“ führt Pegida zum Beispiel die Umbenennung von „Weihnachtsmärkten“ in „Wintermärkte“ an. Damit reagieren die Veranstalter bereits auf „Befindlichkeiten“ von muslimischen Mitbürgern, so die These von Pegida. Auch die Martinsumzüge, die an manchen Orten „Lichterfeste“ genannt werden, sollen hier als ein Beispiel für eine „Islamisierung“ dienen. RechtspopulistInnen meinen damit, eine langsame Aus-höhlung von Traditionen festzustellen, die häufig mit christlichen Sitten in Verbindung gebracht werden. Ob nun Festtage eher aus interkultureller Perspektive betrachtet werden oder hier auch ein integrativer Aspekt eine Rolle spielt, hat für den Vorwurf der „Islamisierung“ keine Bedeutung. Ein Ereignis, das nicht zwangsläufig belegt werden muss, reicht vollkommen aus, um einen gesamtgesellschaftlichen Trend zu erkennen, der „Islamisierung“ benannt wird.

Doch gibt es darüber hinaus noch eine andere Interpretation. „Islamisierung“ impliziert in ihrer Wortbedeutung, dass Menschen zum islamischen Glauben konvertieren sollen. Auch in anderen Religionen gibt es ähnliche Wortbedeutungen, so „Christianisierung“ für die Missionierung nichtchristlicher Regionen. „Islamisierung“ drückt demnach einen Prozess aus, wonach alle Menschen in Deutschland nun Mitglieder der islamischen Glaubensgemeinschaft werden müssen, sofern der Vorwurf der stetigen bzw. langsamen „Islamisierung“ richtig ist. Dass es sich hierbei um Phantasien handelt bzw. um unrealistische Prognosen, bezeugen Statistiken, die für die letzten Jahre keine signifikante Zunahme von Konvertiten in Deutschland belegen können.<sup>17</sup> BefürworterInnen der Islamisierungsthese müssen sich deshalb den Vorwurf gefallen lassen, hier nicht die Realität zu beschreiben, sondern einen Konflikt heraufzubeschwören, der unter dem Deckmantel einer möglichen „Islamisierung“ nationalistisch oder rassistisch ist.

17 [www.deutsche-islam-konferenz.de/DIK/DE/Magazin/Lebenswelten/ZahlMLD/daten-und-fakten1-hidden-node.html;jsessionid=9EE5EAF7DF82DE99519D1A3BE9AF436D.1\\_cid368](http://www.deutsche-islam-konferenz.de/DIK/DE/Magazin/Lebenswelten/ZahlMLD/daten-und-fakten1-hidden-node.html;jsessionid=9EE5EAF7DF82DE99519D1A3BE9AF436D.1_cid368), Stand: 24.01.2016

Auch die Zunahme von Mitgliedern des radikalen Salafismus, der darüber hinaus eine kleine Minderheit innerhalb der äußerst heterogenen Gemeinschaft des Islam ist, kann kein Beweis für eine „Islamisierung“ der deutschen Gesellschaft sein. Und wenngleich die Präsenz einer „Scharia-Polizei“ als ein Ausdruck von „Islamisierung“ propagiert wird, wie es 2014 in Wuppertal geschehen ist, bleibt dies ein Einzelfall, der juristische Konsequenzen hatte. Eine „Scharia-Polizei“ wird nach deutschem Gesetz nicht geduldet und dementsprechend auch von der Staatsanwaltschaft angeklagt, wie es in Wuppertal im Dezember 2015 geschehen ist.

Mittlerweile wird in den sozialen Netzwerken jeder Ansatz, den islamischen Glauben zu praktizieren, als Beispiel für eine Islamisierung herangezogen, um die These zu belegen. Dass in Deutschland eine freie Religionsausübung existiert, solange diese nicht die öffentliche Sicherheit gefährdet, wird dagegen völlig ignoriert. Der mögliche Bau einer Moschee oder eines Gebetshauses führte in den vergangenen drei Jahren dann auch zu Gegenaktionen, die besonders von einem kämpferischen Duktus geprägt waren.<sup>18</sup> Gerade bei solchen Aktionen erklärten rechtspopulistische AkteurInnen, dass der Islam aus Europa verschwinden müsse.

Die Begriffe „Umvolkung“ und „Islamisierung“ spielen in der Debatte für rechtspopulistische Kreise eine wichtige Rolle, um ein Feindbild zu schaffen, das klar markiert ist. In Diskussionen ist deshalb immer davon auszugehen, dass diese Einteilung nicht der Realität entspricht und dass die islamische Gemeinschaft äußerst vielschichtig ist. Argumente, die eben nicht das Pauschalurteil untermauern, sondern für eine differenzierte Blickweise eintreten, können deshalb gleichermaßen radikale und terroristische Dogmen innerhalb des Islams ablehnen, aber Konstruktionen wie „Islamisierung“ und „Umvolkung“ als realitätsfern bewerten.

18 Patrick Fels, Hans-Peter Killguss und Hendrik Puls (Hg.): „Moscheebaukonflikte und ihre Instrumentalisierung durch die extreme Rechte“ Beiträge und Materialien 5 der Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus im NS-DOK der Stadt Köln, Köln 2012



# RASSISMUS IST KEINE ALTERNATIVE

**Behauptung: Flüchtlinge kommen nur nach Deutschland, um sich auf Kosten der sozial schwachen Deutschen von den Sozialsystemen zu bedienen.**

**Gegenargumente:**

- ▶ Geflüchtete Menschen kommen häufig aus Ursachen der Existenzkrise oder aus lebensbedrohenden Gründen nach Deutschland.
- ▶ Die Kosten für Unterhalt, Integration und Förderung der deutschen Sprache sind nicht exorbitant hoch und führen nicht zu einer Gefährdung der Grundsicherung der gesamten Bevölkerung.
- ▶ Die Auspielung von zwei sozial schwächeren Gruppen soll Vorurteile bestätigen und trägt nicht dazu bei, soziale Ungerechtigkeit zu beheben.

Schon zum Ende des Jahres 2014 behauptete Lutz Bachmann von Pegida, dass der Zuzug von „Wirtschaftsflüchtlingen“ nach Deutschland eine Belastung der sozialen Systeme darstelle. Die Erklärung hierbei war eine simple Rechnung, die zwei sozial schwächere Gruppen ausspielen sollte. Da AsylbewerberInnen eben nicht sofort für den Arbeitsmarkt

zur Verfügung stehen, belasten sie den Haushalt für Sozialleistungen. Es folge eine Beschneidung der Sozialleistungen für deutsche Menschen, so die Behauptung von Bachmann.

Die Aussage von Bachmann übernahm 2015 auch teilweise die AfD, besonders die Interessenvereinigung „Arbeitnehmer in der AfD“. Mit dieser Position ist AidA in der Partei eine Minderheit und widerspricht den neoliberalen Aussagen der Parteispitze. RechtspopulistInnen implizieren darüber hinaus, dass besonders der Ruf, in Deutschland erhalte auch jeder Asylbewerber sofort eine üppige staatliche Versorgung, Anreiz sei, dass viele Menschen, die in die EU flüchten, Deutschland als Endziel angeben. Schlussendlich wird eine Konkurrenz zwischen deutschen und nicht-deutschen sozial Bedürftigen kreiert.

Der erste Eindruck, RechtspopulistInnen haben ein sehr ausgeprägtes Interesse, soziale Ungerechtigkeit abzubauen, entpuppt sich bei genauerer Betrachtung als ein Rassismus, der Menschen nach ihrer Herkunft oder Religion in förderbare bzw. nicht zu unterstützende Menschen klassifiziert. Die Tatsache, dass jeder Mensch, der in Deutschland eine Anerkennung auf Bleiberecht erhält und somit auch ein Anrecht auf staatliche Unterstützung hat, um seinen Lebensalltag unabhängig von seiner ethnischen Herkunft zu bestreiten, soll stattdessen nach rassistischen Kriterien limitiert werden. Dass dabei die These aufgestellt wird, die Kosten für geflüchtete Menschen werden zuerst sozial schwächere



Gruppen zu spüren bekommen, entsprach bis zum aktuellen Zeitpunkt nicht der Wahrheit. Die Bundesregierung schuf 2015 Notfonds, um z. B. die Kommunen finanziell zu unterstützen. Wenngleich diese Notlösungskonzepte der Bundesregierung eine Ursache für die chaotischen Zustände in den Sammelunterkünften und bei der Praxis der bundesweiten Verteilung von geflüchteten Menschen war, sind bis 2017 Maßnahmen ergriffen worden, um eine schnellere Integration zu gewährleisten. Dass dieses Geld nicht aus anderen Etats kommt oder es zu Einsparungen in anderen Bereichen kam, wird von den VertreterInnen der These nicht beachtet.

Zusätzlich ist es zweifelhaft, ob die Lebensumstände der geflüchteten Menschen ein „Ausnutzen der sozialen Systeme“ bedeuten können. Die Bestätigung eines Asylstatus bedeutet nicht automatisch, dass geflüchtete Menschen soziale Leistungen erhalten können, wie sie hier lebende Menschen bekommen. Die meisten Menschen leben unter Hartz-IV-Bedingungen, was höchstens 354€ an monatlichen Geldleistungen bedeutet.<sup>19</sup> Damit sind sie am untersten Ende der Einkommensskala in Deutschland. Dass damit ein umfänglicher Lebensstandard garantiert werden kann, ist zu bezweifeln. Der Aspekt, man bekomme deutlich mehr als in den Herkunftsländern, relativiert sich, wenn man die Lebens- und Unterhaltskosten in Deutschland beachtet.

---

**Behauptung: Flüchtlinge kommen nur nach Deutschland, um sich als billige Arbeitskräfte anzubieten. Sie unterwandern den Mindestlohn und nehmen Deutschen die Arbeitsplätze weg.**

**Gegenargumente:**

- ▶ Geflüchtete Menschen haben wie jeder andere Mensch mit einer entsprechenden Qualifikation auch die Gelegenheit, einen Arbeitsplatz zu erhalten.
- ▶ Nicht die Menschen, die ihre Arbeitskraft anbieten, sind dafür verantwortlich, dass der Mindestlohn unterwandert wird, sondern ArbeitgeberInnen, die jene Jobs vergeben.
- ▶ Politische Instanzen sind aufgefordert, dass Schwarzarbeit oder die Umgehung des Mindestlohngesetzes sanktioniert werden.

Diese Behauptung, dass geflüchtete Menschen nun eine erhebliche Konkurrenz für deutsche ArbeitnehmerInnen darstellen, flackert seit 2015 regelmäßig auf, insbesondere in Branchen mit geringen Einkommen oder hoher prekärer Beschäftigung. Vor allem Kommentare, die deutsche

Wirtschaft wolle die neuen Arbeitskräfte dafür nutzen, das Mindestlohngesetz zu unterlaufen, sorgen für ein zunehmendes Misstrauen gegenüber geflüchteten Menschen in der Arbeitswelt und unterstellen, dass geflüchtete Menschen bewusst Löhne senken.

Die Frage, ob geflüchtete Menschen abseits des Mindestlohns angestellt werden können, hat durchaus Brisanz und wird von den Gewerkschaften kategorisch abgelehnt. Dennoch halten sich Gerüchte über Unterwanderungen hartnäckig und führen zu einer Verunsicherung. In Branchen, in denen Schwarzarbeit ein beständiges Problem ist, kann man von einem realen Zustand sprechen, der ursprünglich nicht seit der Ankunft von geflüchteten Menschen existiert.

Das Motiv für solche Diskussionen ist wirtschaftspolitischer Natur und hat kaum etwas mit der Präsenz von geflüchteten Menschen zu tun. Gerade ArbeitgeberInnen sind hier aufgefordert, sich an das Mindestlohngesetz zu halten und nicht ArbeitnehmerInnen, egal woher sie kommen, gegeneinander auszuspielen. Politische Instanzen haben die Aufgabe, dem entgegenzuwirken, da dies nicht nur einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen zugutekommt, sondern allen beschäftigten Menschen. Dass gerade RechtspopulistInnen diesen sozialen Missstand aufgreifen und mit einer rassistischen Abschiebep Praxis beheben wollen, verfängt sich zunehmend in der Bevölkerung, hat aber mit dem strukturellen Problem nichts zu tun.

---

**Behauptung: Die Presse verbreitet eine einheitliche Meinung und lügt die Bevölkerung wie in der DDR an.**

**Gegenargumente:**

- ▶ Die Presselandschaft ist politisch ausdifferenziert und es existiert keine Einheitspresse wie in der DDR.
- ▶ Eine strukturierte Manipulation der Bevölkerung durch bewusste Falschmeldungen findet nicht statt. Die Überprüfung von Informationen ist eine grundsätzliche Notwendigkeit.
- ▶ Der Vorwurf der systematischen Unterdrückung der Presse ist nicht real. Der Vergleich mit der DDR-Medienlandschaft oder mit anderen autoritären Systemen verharmlost historische Fakten. Ein Verbot von Presseergebnissen findet äußerst selten statt.

Das Unwort des Jahres 2014 war für die Sprachkritische Aktion „Lügenpresse“. Der Begriff wird vor allem auf den Demonstrationen von Pegida angestimmt und verdichtet eine zentrale Behauptung rechtspopulistischer Organisati-

---

19 Siehe: Bezirksamt Neukölln: Neukölln heißt Geflüchtete willkommen! Häufig gestellte Fragen zu Flucht und Asyl, Berlin 2016, S. 7f

onen. Gemeint sind damit JournalistInnen, die für Medien mit hohem Verbreitungsgrad arbeiten oder kritisch über rechtspopulistische Organisationen berichten. Unterstellt wird, dass diese Pressevertreter nicht realistisch berichten und „von oben“ gesteuert werden, um damit den Wahrheitsgehalt der journalistischen Leistung zu schmälern. Durch die Ablehnung der Medien stilisieren sich rechtspopulistische AkteurInnen somit zu einem Opfer, da sie nicht richtig verstanden oder missinterpretiert werden.

Ein Großteil der Presse wird stattdessen boykottiert, um damit den Gehalt des Opfers zu untermauern. Talkshows oder Interviews, die absichtlich abgebrochen werden, sind Stilmittel, die aussagen, man verstehe Argumente von RechtspopulistInnen nicht. Dagegen wird immer intensiver versucht, eine Medienlandschaft zu schaffen, die abseits der „Mainstream-Presse“ agiert und die eigene Meinung vertritt. In den letzten Jahren sind dazu eine Vielzahl von Blogs oder Plattformen im Internet entstanden, die mitunter eine Seriosität vortäuschen, doch bei näherer Betrachtung rechtspopulistische Plattformen sind. Auch traditionelle Medien wie das boulevardeske Zeitungsprojekt „Deutschland-Kurier“ zeigen, dass rechtspopulistische Kreise hier immer mehr auf eine „unabhängige Berichterstattung“ Wert legen.

### **Die Geschichte des Begriffs „Lügenpresse“**

Der Begriff „Lügenpresse“ stammt aus dem 19. Jahrhundert und wurde bereits während der Revolution von 1848 verwendet, um die demokratische Bewegung zu diskreditieren. Auch im Kaiserreich und vor allem im Ersten Weltkrieg wurde der Begriff genutzt, um den politischen Feind der strukturellen Lüge zu überführen. Während der Weimarer Republik waren es besonders Gegner der ersten deutschen Demokratie, die damit Propaganda betrieben. Die nationalsozialistische Presse nutzte den Begriff, um damit auch den Wahrheitsgehalt ihrer eigenen Medien zu stärken. Nach dem Zweiten Weltkrieg verschwand der Begriff nicht.

Die Studentenbewegung gebrauchte „Lügenpresse“, um die Medienpolitik des Axel Springer Verlages zu bewerten. Der Verlag lehnte jegliche emanzipatorischen Ansätze seitens der Studentenschaft ab. Der Begriff implizierte hier auch eine Mediendominanz des Springer-Konzerns, wenngleich er eben unpräzise verwendet wurde. Und vor der Popularisierung durch Pegida tauchte der Begriff in der Öffentlichkeit gleichsam auf. Fußballfans, die sich im Zuge der Auseinandersetzung mit der Polizei oder dem Deutschen Fußballbund oft missverstanden fühlen, sehen noch heute als Ursache dafür die Berichterstattung der Medien an, die aus ihrer Perspektive Ereignisse einseitig wiedergibt. Eine historische Einordnung des Begriffs kann somit nicht nach ideologischer Sozialisation erfolgen, sondern muss immer im Kontext des Nutzenden geschehen.

Pegida begreift den Begriff gleichsam historisch, orientiert sich aber an der Wendezeit von 1989/90, als der Begriff für die monotone Medienlandschaft der DDR benutzt wurde. Damit schließt sich sowohl geschichtlich wie auch ideell ein Kreis, der gegenwärtige Anknüpfungspunkte an ein historisches Ereignis hat. Mit dem Ansatz „die da oben“ und „wir hier unten“ kreieren sie ein Weltbild, das gegensätzlich ist. Die Elite da oben verstehe das Volk nicht und manipulierte es mit der Presse. Dieses Sinnbild verfestigt das Motiv, dass in der Bundesrepublik ähnliche wenn nicht gar gleiche Zustände wie in der DDR existieren. Gerade Aussagen, man lebe in einem System „DDR 2.0“, oder die systematische Diffamierung der Bundesregierung als „Demokratatur“ zeichnen diesen ahistorischen Vergleich aus. Die Presse, die Rechtspopulismus kritisch gegenübersteht, hat damit den Makel einer „Systempresse“ wie in der DDR, wenngleich die Gleichsetzung nicht der historischen Überprüfung standhalten würde.

In Bezug auf geflüchtete Menschen waren besonders verbrecherische Ereignisse, in die Geflüchtete involviert waren, aber nicht in den Medien thematisiert wurden, ein Punkt, um der Presse ihren manipulativen Charakter zu unterstellen. An dieser Stelle wird von einer Systematik gesprochen, die angeblich eine Steigerung der Kriminalitätsstatistik unterschlägt. Trotz aller Bemühungen seitens der Sicherheitsbehörden, die keine signifikante Steigerung feststellen, bleibt der Vorwurf in rechtspopulistischen Kreisen weiterhin bestehen.

---

### **Behauptung: Die Kriminalität steigt aufgrund von Flüchtlingen rapide an.**

#### **Gegenargumente:**

- ▶ Verbrechen sind nicht Ausdruck einer nationalen, kulturellen oder religiösen Gruppe, sondern Handlungen von Einzelnen oder einer überschaubaren Gruppe, die sich aufgrund einer materiellen Bereicherung zusammenschließt.
- ▶ Die Kriminalität ist mit der Ankunft von geflüchteten Menschen nicht signifikant gestiegen.
- ▶ In sozialen Netzwerken wird eine kriminelle Handlung häufig nur dann verbreitet, wenn es der politischen Meinung entspricht. Diese Meldungen müssen auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft werden.

Schon bei den ersten großen Pegida-Demonstrationen tauchten Plakate auf, die potentiellen AsylbewerberInnen unterstellten, kriminell zu sein. Slogans wie „Ali Baba und die Vierzig Dealer“ zielten auf diesen Stereotyp ab. Auch andere rechtspopulistische Organisationen sehen in geflüchteten Menschen eine Gruppe, die strukturell zu Kriminalität



Demo gegen Rechtspopulismus in Köln, 2017

neigt, und fordern als Abwehrreaktion die Schließung der deutschen Grenzen bzw. schnelle Ausweisungen von straffälligen AsylbewerberInnen. Die Schwere des Deliktes spielt keine Rolle. Stattdessen seien als Ursache die Herkunft und die Kultur der geflüchteten Menschen von entscheidender Bedeutung.

Ausgeblendet wird mit dieser Theorie, dass Kriminalität kein Phänomen ist, das durch Herkunft einzig erklärbar sein kann. Kriminalität in jeglicher Form existiert in jeder Gesellschaft. Die Ursachen sind vielschichtig und können anhand sozialer Umstände oder auch individueller Habsucht begründet werden. Dass Kriminalität hier unter rassistischen Gesichtspunkten erklärt wird, hat zur Folge, dass die Auseinandersetzung in ihrer gesellschaftlichen Tiefe nicht Berücksichtigung findet, sondern eine generelle Bekämpfung ausbleibt.

Für RechtspopulistInnen ist jedoch zielführend, den negativen emotionalen Effekt einer kriminellen Handlung auszunutzen, um politisches Kapital zu erlangen. Meldungen über kriminelle Handlungen nahmen seit 2015 auf rechtspopulistischen Seiten im Internet immens zu, um die These zu belegen, dass unter den AsylbewerberInnen ein großer Prozentsatz von Kriminellen zu finden sei. Diese Meldungen haben einen hohen Verbreitungsgrad und schüren Ängste auch außerhalb der Anhängerschaft dieser Seiten.

In sozialen Netzwerken tauchen seit 2015 immer wieder Meldungen auf, die kriminelle Handlungen von geflüchteten Menschen dokumentieren sollen. Rechtspopulistische Medien benutzen die Meldungen häufig, um damit zu beweisen, dass geflüchtete Menschen Ursache für einen Anstieg von Kriminalität seien. Der Lesende soll schockiert darüber sein, damit er der restriktiven Forderung sofort zustimmt. Da die Anzahl solcher Meldungen in den letzten drei Jahren enorm angestiegen ist, ist es kaum nachvollziehbar, ob die Nachrichten über Kriminalität im Einzelnen der Realität entsprechen. Gerüchte und Falschmeldungen über Verbrechen

kursieren in sozialen Netzwerken und können dort kaum in kurzer Zeit bis zu ihrem Ursprung zurückverfolgt werden. In diesem Zusammenhang müssen wir uns auf statistisches Material verlassen, das von der Polizei stammt, um überhaupt die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Für rechtspopulistische Kreise ist der Verweis auf eine angebliche strukturelle Kriminalität bei AsylbewerberInnen auch anderweitig nutzbar, um PolitikerInnen zu beleidigen oder auch UnterstützerInnen von geflüchteten Menschen als Helfer krimineller Aktivitäten zu diskreditieren. Besonders 2017 wurden Hilfsorganisationen, die im Mittelmeer geflüchtete Menschen vor dem Ertrinken retten, diffamiert, eigentlich skrupellose Schlepperbanden zu unterstützen. Diese Unterstellung war angesichts der dramatischen Bilder und Tausender Ertrunkener an Zynismus kaum zu überbieten. Insgesamt wird ein umfassendes Feindszenario aufgebaut, das für den Betrachter ein Netz von überproportionalen Risiken der Gesellschaft darstellt.

### **Behauptung: Gewalt gegen Frauen, wie sie in Köln passiert ist, wird ausschließlich von Asylbewerbern ausgeübt.**

#### **Gegenargumente:**

- ▶ Die Ereignisse in Köln zur Silvesternacht dürfen nicht verharmlost oder relativiert werden. Sie sind ein Ausdruck von sexualisierter Gewalt von Männern gegen Frauen.
- ▶ Weltweit wird Gewalt gegenüber Frauen ausgeübt. Die Ursachen liegen in einem Männlichkeitsideal, das sich durch das Geschlecht definiert. Religion, Kultur oder Herkunft sind nicht die Ursache. Das Männlichkeitsideal kann aber dort eingebettet sein.
- ▶ Gleiche Rechte und moralische Wertvorstellungen für Frauen müssen in den Vordergrund geschoben werden. Einzig die Täter zu benennen, reicht nicht aus, um die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft zu fördern.

Seit den chaotischen Zuständen während der Silvesternacht 2015 vor dem Kölner Hauptbahnhof wird geflüchteten Männern unterstellt, dass sie ihre sexuellen Triebe ungezügelt gegenüber „der deutschen Frau“ ausleben. Sie stellen ein Risikofaktor für die Sicherheit der öffentlichen Ordnung dar. Dieser Vorwurf betrifft dabei alle geflüchteten Männer, auch wenn sie sich nichts zuschulden haben kommen lassen. Gerade die Behauptung, alle geflüchteten Männer neigen zu sexualisierter Gewalt, zeigt ein tiefes rassistisches Verständnis von rechtspopulistischen Organisationen, wenn Sexismus und sexualisierte Gewalt gegenüber Frauen thematisiert werden.



Demo gegen Hagida in Hannover, 2015

Den Ereignissen der Silvesternacht in Köln 2015 folgten emotionale Debatten in der Öffentlichkeit, die mehrere Ebenen berührten. Die Tatsache, dass über 1000 Anzeigen erstattet wurden, die von Vergewaltigung, über Nötigung und bis zu Diebstahl reichten, war folgenreich, da sich in den ersten Tagen nach dem Ereignis einzig Täter aus der Gruppe der geflüchteten Menschen öffentlich angeklagt wurden. Die enorme Anzahl der Anzeigen reduzierte sich in den folgenden Monaten erheblich. Dennoch ist als Fakt festzuhalten: Auf der Kölner Domplatte gab es Straftaten von sexualisierter Gewalt und Diebstahl fand in einer organisierten Form statt.<sup>20</sup>

Die folgenden Debatten reduzierten sich auf die Tätergruppe. Die Ermittlungen der Polizei stellten eine organisierte Gruppe fest, die Trickbetrug betrieben. Indem sie Frauen „anztanzen“ und somit körperlichen Kontakt suchten, wurden gleichzeitig Wertsachen entwendet. Die Ermittlungen ergaben jedoch auch, dass die Täter nicht ausschließlich geflüchtete Menschen waren. Doch das Abwarten der Auswertungsergebnisse von Polizei und Staatsanwaltschaft war für rechtspopulistische Gruppen uninteressant.

Für rechtspopulistische Gruppen war das Ereignis ein Fanal, das eine strukturierte kriminelle Ausprägung bei geflüchteten Menschen bestätige. Die Täter seien schließlich keine Deutschen gewesen. Die Opfer, die fast nur Frauen waren, wurden in dieser Argumentation als Symbol verwendet, das vergewaltigt wurde. Äußerungen projizierten „die deutsche Frau“ zu einem nationalen Symbol, das mit Deutschland gleichgesetzt wurde. Demnach ging es ziemlich schnell nicht mehr um die Opfer als Menschen, sondern um deren sinnbildliche und prognostische Bedeutung, dass geflüchtete Menschen „Deutschland vergewaltigen“. Diese Symbolsprache war so energisch, dass Medien, die nicht dem rechtspopulistischen Lager angehören, ähnliche Stereotype benutzten und sexualisierte Gewalt kulturalisierten.

Die Debatte nahm daher von Beginn an eine Richtung, die das gesellschaftliche Problem der sexualisierten Gewalt nicht in ihrem Kern betraf. Stattdessen reduzierte man die Ursache von sexualisierter Gewalt einzig auf Herkunft, Religion oder Kultur und schloss kategorisch die Möglichkeit aus, dass solche Fälle auch von anderen Menschengruppen durchgeführt werden können. Gerade damit unterlässt man es, dass Frauen als Opfer wahrgenommen werden. Sexualisierte Gewalt ist ein weltweites Phänomen, das nicht auf eine Religion, auf eine Kultur oder auf eine Nation begrenzt werden kann. Es ist eine Auseinandersetzung zwischen männlichen Überlegenheitsansprüchen und der Gleichberechtigung von Frauen, die weder juristisch noch gesellschaftspolitisch realisiert ist. Dass rechtspopulistische Organisationen die Ereignisse abstrahierten, um von einem regelrechten Krieg zu sprechen, in dem „die deutsche Frau“ ein erstes Opfer ist, belegt deren Weltbild, dass Frauen von Natur aus als schwach und dem Mann nicht gleichberechtigt sind.



<sup>20</sup> Siehe: Bliesener, Thomas: Die Silvesternacht von Köln und die Folgen – ein kritischer Blick auf die „Ausländerkriminalität“, in: Jahrbuch Öffentliche Sicherheit, 2016/17, S. 48-58













# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Str. 39 40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 43 01-193 Fax: 0211 43 01-134  
info@gelbehand.de www.gelbehand.de

SEB AG Düsseldorf  
BIC: ESSEDE5F300  
IBAN: DE10 3001 0111 1030 3438 00

## Fördermitgliedschaft

Mit einer jährlichen Spende kannst Du den Verein als Fördermitglied unterstützen und an vielen Aktivitäten teilnehmen. Die Fördermitglieder erhalten regelmäßig Informationen über die Aktivitäten des Vereins. Der Mindestbeitrag beträgt 36 Euro im Jahr. Ein höherer Beitrag ist sehr willkommen.

Ja, ich möchte Fördermitglied werden.

Mein Förderbeitrag:  36€,  50€,  60€,  75€,  100€,  € und wird jährlich zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift eingezogen.

Ja, ich möchte mich aktiv engagieren.

Name	<input type="text"/>	Organisation/ Gewerkschaft	<input type="text"/>
Vorname	<input type="text"/>	Funktion	<input type="text"/>
Straße	<input type="text"/>	Telefon	<input type="text"/>
PLZ/Ort	<input type="text"/>	E-Mail	<input type="text"/>
Geburts- datum	<input type="text"/>		

### Einverständniserklärung (zutreffend ankreuzen):

Ich bin damit einverstanden Ich bin NICHT damit einverstanden, dass ich mit Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit, Funktion und Wohnort als Fördermitglied in „Aktiv für Chancen-gleichheit“ (Print-, Webseite und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf  
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE40GHF00000595799

### SEPA-Lastschriftmandat (Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.)

Ich ermächtige Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V., Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Nachname (KontoinhaberIn)	<input type="text"/>		
Straße u. Hausnr.	<input type="text"/>	PLZ/Ort	<input type="text"/>
IBAN	<input type="text"/>		
BIC (8 oder 11 Stellen)	<input type="text"/>		
Ort, Datum	<input type="text"/>	Unterschrift	<input type="text"/>



**Mach meinen Kumpel nicht an! –  
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus  
und Fremdenfeindlichkeit e.V.**

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf



# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

**Die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Beseitigung von Diskriminierung bleibt ein zentrales Thema unserer Gesellschaft. Ungleichbehandlung in Betrieben und Verwaltungen, fremdenfeindliche Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz oder in der Schule kommen immer wieder und überall vor. Daher machen Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus immer Sinn – auch wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt. Werde aktiv und nutze unser Angebot!**

## Informieren und Vernetzen

Anregungen für Deine Aktivitäten kannst Du Dir auf unserer Webseite holen. Dort warten auf Dich u.a. unser Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (auch als Print- und E-Mail-Version erhältlich) und die Good Practice Datenbank. Hier findest Du Informationen zu Initiativen und Projekten aus Gewerkschaften, Unternehmen, kleineren und mittleren Betrieben, Verwaltung, Berufsschulen/-kollegs, aber auch Bildungsangebote der Gewerkschaften und viele Studien und Handreichungen. Im Passwortgeschützten Forum kannst du dich mit Kolleginnen und Kollegen austauschen, Aktionen planen und noch mehr Ideen für Deine Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus holen!

## Engagement anregen, Engagement auszeichnen

Du, Deine Berufsschule, Dein Berufskolleg oder Betrieb können an unserem Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ teilnehmen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen! Attraktive Preise warten auf Dich!

## Fachwissen teilen

Für Deinen Betrieb, Gewerkschaft, Berufsschule/-kolleg oder Organisation bieten wir Veranstaltungen und Vorträge rund um Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt an. Wir entwickeln auch Bildungsmaterialien, Unterrichtseinheiten und Lernmodule, die in Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und JAV-Seminaren eingesetzt werden können. Ruf uns an, wir beraten Dich gerne auch telefonisch.

## Zeichen setzen

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker, Aufkleber und Fahnen eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus. Du kannst sie käuflich erwerben und dadurch auch die Arbeit des Vereins unterstützen.

## Fachstelle „Junge Aktive“

Unsere Fachstelle „Junge Aktive“ spezialisiert sich auf die betriebliche und gewerkschaftliche antirassistische Jugendarbeit. Sie bietet Dir Beratung und Unterstützung in Deinem Engagement in der Ausbildung, Berufsschule und in der Gewerkschaftsjugend. Wir entwickeln Vorträge, Workshops und Projekte ausgerichtet an die Rahmenbedingungen bei Dir vor Ort. Wir helfen Dir, Dich mit anderen jungen Aktiven zu vernetzen und auszutauschen

## Unterstütze uns!

Unser Verein wurde 1986 von der Gewerkschaftsjugend gegründet und ist somit eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Der Verein wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Wir setzen uns für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus insbesondere in der Arbeitswelt ein.

Um unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können, brauchen wir Deine finanzielle und ideelle Unterstützung! In Form einer Fördermitgliedschaft als auch durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förderinnen und Förderer, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

### Unsere Bankverbindung:

NORD / LB

BIC: NOLADE2H

IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden.



# MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

**Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,  
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.**

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193  
Fax: 0211 / 43 01-134

info@gelbehand.de  
www.gelbehand.de  
www.facebook.de/gelbehand