

akut

DGB

Perspektiven für Flüchtlinge im Handwerk

Ratgeber für Selbstverwalter
und Beschäftigte



**Handwerk:
gute Arbeit,
fairer Lohn.**

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik /
Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell
Redaktion: Helmut Dittke, Harm-Berend Wiegmann
Konzept: Graewis Verlag
Gestaltung und Druck: PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Fotos: S. 2/3 und 10/11 International Federation of Red Cross,
S. 4/5 EL Gringo, S. 6/7 Solidarity Center, S. 8/9 Gustave Deghilage,
S. 12/13 Du Truong, S. 14/15 International Organization for Migration
(alle flickr, Creative Commons-Lizenz)

Stand: Oktober 2015

Den Preis dieser Broschüre und Kosten für Porto und Versand
können Sie beim DGB-Online Bestellservice einsehen.
Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB:
bitte NUR über das DGB-Online-Bestellsystem:

www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller
ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH,
Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

Flucht vor Krieg und Verfolgung

Mehr als 60 Millionen Menschen sind aktuell vor Krieg und Verfolgung weltweit auf der Flucht – allen voran Menschen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan. Auch in Deutschland ist die Zahl der schutzsuchenden Menschen in den vergangenen zehn Monaten stark gestiegen. Das Innenministerium rechnet bis Jahresende mit rund 800 000 Menschen, die in Deutschland Schutz suchen (Stand Oktober 2015). Für den DGB und die Gewerkschaften steht fest: Diese Menschen brauchen unsere Hilfe. Viele bringen berufliche Qualifikationen und Bildungsabschlüsse mit. Gleichzeitig gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt rund 600 000 freie Stellen. Allein im Handwerk gibt es 20 000 unbesetzte Ausbildungsstellen. Mit klugen politischen Strategien können wir dafür sorgen, dass viele Flüchtlinge ihren Platz in Arbeitswelt und Gesellschaft finden.

Wir zeigen Fakten, Ziele und Lösungen für das Handwerk.

Was die Politik plant

Ziel der Bundesregierung ist es, ausschließlich Flüchtlinge mit einer Bleibeperspektive frühzeitig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Demnach haben nur Menschen aus dem Iran, Irak, Syrien und Eritrea eine gute Bleibeperspektive. Diese sollen so früh wie möglich an Deutschkursen teilnehmen. Der Bund öffnet für Asylbewerber und Geduldete die Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge und stellt mehr Mittel bereit. Außerdem sollen die Integrationskurse besser mit den berufsbezogenen Sprachkursen der Bundesagentur für Arbeit vernetzt werden. Anerkannte Flüchtlinge sollen Zugang zu Leistungen der aktiven Arbeitsförderung erhalten können.

Was wir fordern

Der DGB kritisiert das Asylpakets an einigen Stellen. Um die Herausforderungen zu meistern, fehlt es an ausreichender Finanzierung und an rechtlichen Grundlagen. Wir fordern für die Zeit der Ausbildung und zwei weitere Jahre einen sicheren Aufenthalt, unabhängig vom Status der Eltern. Um das Potenzial der Flüchtlinge zu erkennen und zu nutzen, ist eine frühzeitige Kompetenzfeststellung wichtig, idealerweise bereits in den Erstaufnahmeeinrichtungen. Außerdem ist ein Teilnahmeanspruch an Sprachkursen für alle Flüchtlinge notwendig. Wir brauchen darüber hinaus Investitionen in Bildung und in den sozialen Wohnungsbau. Um soziale Standards wie etwa den gesetzlichen Mindestlohn zu gewährleisten, dürfen keine Kontrolleure der Finanzkontrolle Schwarzarbeit für andere Tätigkeiten abgezogen werden.





Ab wann dürfen Flüchtlinge arbeiten?

Der Zugang von Flüchtlingen zu Ausbildung und Beschäftigung ist vielfältig geregelt und vom jeweiligen Aufenthaltsstatus abhängig. Grundsätzlich gilt:

- Anerkannte Flüchtlinge haben eine Arbeitsberechtigung ohne Beschränkungen. D.h. sie dürfen jede Ausbildung und jede Beschäftigung aufnehmen.
- Asylsuchende dürfen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts nicht arbeiten. Auch für Menschen in einer Erstaufnahmeeinrichtung gilt ein generelles Arbeitsverbot (bis zu sechs Monate).
- Eine Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde benötigen Menschen, deren Asylverfahren noch läuft (länger als drei Monate) und Geduldete (Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden).
- Generelles Arbeitsverbot gilt für Asylsuchende aus sicheren Herkunftsländern (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien) bis zum Abschluss des Antragsverfahrens, wenn sie nach dem 31. August 2015 den Antrag gestellt haben

Weitere Infos gibt es im DGB-Newsletter:

www.dgb.de/-/DDh

Welche Regeln gelten auf dem Arbeitsmarkt?



Für DGB und Gewerkschaften steht fest: Für alle Beschäftigten müssen die gleichen Regeln und Gesetze gelten. Ein Aufweichen des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro für Flüchtlinge lehnen wir strikt ab. Alle Tarifverträge und sozialen Standards müssen eingehalten werden. Flüchtlinge und Langzeitarbeitslose dürfen nicht zu Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt gemacht werden. Zudem müssen die Branchenmindestlöhne gelten.

In folgenden Gewerken gibt es einen Branchenmindestlohn. In der Tabelle finden sich ausgewählte, aktuell gültige Beispiele:

		Stundenlohn	Gilt bis
Bauhauptgewerbe	Fachwerker/West	14,45 €	12/2016
Dachdeckerhandwerk		12,05 €	12/2016
Elektrohandwerk	Ost	9,85 €	12/2016
Friseurhandwerk		8,50 €	07/2016
Gebäudereinigerhandwerk	Innen- und Unterhaltsreinigung/West	9,55 €	12/2015
Maler- und Lackierergewerbe	Gesellen/West	12,80 €	04/2016
Schilder- und Lichtreklameherstellerhandwerk		12,94 €	08/2016
Schornsteinfegerhandwerk		12,78 €	12/2015
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	West	11,30 €	04/2016

Eine komplette Übersicht gibt es auf der Homepage des WSI:
www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_50804.htm

Thema Integration – was kann die Selbstverwaltung leisten?

Konkrete Hilfe

Die Diskussion über die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt wird in den Handwerkskammern intensiv geführt. Grundsätzlich besteht Konsens zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen: Das Handwerk wird von den Flüchtlingen profitieren. Viele verfügen über berufliche Erfahrungen.

ArbeitnehmervertreterInnen in der Selbstverwaltung können hier mitgestalten, durch Vorschläge und Hinweise, die sie in den verschiedenen Gremien auf die Tagesordnung setzen. Die ArbeitnehmervertreterInnen sollten aktiv Debatten anstoßen. Grundsätzlich sollte es dabei um die Frage gehen, wie die Kammer Betriebe unterstützen kann, um Flüchtlinge zu integrieren. Hat die Kammer zur Unterstützung der Betriebe zusätzliche AusbildungsberaterInnen eingestellt? Kann sich etwa bei der Kompetenzfeststellung der Prüfungsausschuss einbringen? Sind die MitarbeiterInnen in den überbetrieblichen Bildungsstätten vorbereitet? Vor allem sollten die ArbeitnehmervertreterInnen darauf achten, dass die Kammern ihrer Aufgabe nachkommen, die Ausbildungsverträge mit Blick auf Vergütung und Urlaub zu prüfen. Nützlich sind auch Handreichungen wie Flyer in arabischer Sprache für die Flüchtlinge.

Berlin. In vielen Handwerkskammern laufen Projekte, um Flüchtlingen unbürokratisch den Einstieg in Ausbildung und Job zu ermöglichen. Eins von vielen Beispielen ist die Berliner Initiative ARRIVO. Mit dem Slogan „Flüchtling ist kein Beruf. Talente brauchen Chancen“ vermittelt die ARRIVO Flüchtlinge mit Arbeitserlaubnis Kontakte mit Berliner Betrieben, die Nachwuchs benötigen – ein Erfolgsmodell.

www.arrivo-berlin.de

Nürnberg. Die Stadt Nürnberg hat mit der Handwerkskammer Mittelfranken eine bereits bestehende Vereinbarung zur Integration von MigrantInnen erweitert, um jungen Flüchtlingen eine Perspektive im Handwerk zu bieten. Unter dem Motto „Zukunft. Handwerk. Nürnberg“ haben Handwerkskammer und Stadt die Voraussetzungen festgelegt. Eine Bedingung: Die Identität des angehenden Auszubildenden muss vorab eindeutig feststehen.

www.bit.ly/nürnberg_handwerk_pdf

Qualifikationen anerkennen



Das Projekt ANERKANNT! des DGB-Bildungswerk BUND informiert rund um das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Das Projekt zeigt, was bei einem Anerkennungsverfahren beachtet werden muss. Unter anderem bietet es gezielte Infos für SelbstverwalterInnen an. Wie und wo können SelbstverwalterInnen helfen? Wo finden sie weiterführende Infos zum Thema Anerkennung.

www.migration-online.de

Tipp: Anerkennung zahlt sich aus – sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für Arbeitgeber im Handwerk.



Hinweise zur Externenprüfung

Für Menschen ohne Ausbildung, aber mit langjähriger Tätigkeit in einem Beruf, besteht die Möglichkeit der so genannten Externenprüfung. Im Rahmen dieser Prüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit auch ohne den Nachweis einer Berufsausbildung festgestellt. Voraussetzung ist, dass die PrüfungsteilnehmerInnen mindestens die 1,5-fache Zeit, die für die Ausbildungszeit des Berufes vorgeschrieben ist, in dem Beruf bereits gearbeitet haben müssen. Bei einer dreijährigen Ausbildung also 4,5 Jahre.

Rechtliche Grundlagen

Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 45 Abs. 2

„Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.“

Handwerksordnung (HwO) § 37 Abs. 2

„Zur Gesellenprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem er die Prüfung ablegen will. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen.“



Gegen Rassismus

Das Handwerk ist bunt! Trotzdem kursieren auch hier Vorurteile gegenüber Flüchtlingen. Doch wie kann man Vorurteilen und offenen rassistischen Einstellungen begegnen? DGB und Gewerkschaften bieten vielfältige Broschüren und auch Workshops, damit Beschäftigte, Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen sich fortbilden können im Kampf gegen Rechts.

www.gelbehand.de

Kampagne der Gewerkschaften gegen Rassismus im Betrieb
Zum Beispiel bietet ver.di auf dem Portal „Handeln statt wegsehen“ einen Leitfaden an, wie man sich im Betrieb gegen Rassismus engagieren kann.

www.handeln-statt-wegsehen.de

Die DGB-Broschüre „Aktiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus – Beispielhafte gewerkschaftliche Handlungsansätze“ liefert umfassende Fakten zum Thema:

www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelNr=DGB23003

Links und Informationen

Alle Infos des DGB zum Thema Flüchtlinge

www.dgb.de/extra/fluechtlinge

Umfassendes Dossier des DGB zum Thema Migration

www.dgb.de/-/pcV

Infos zur DGB-Handwerkspolitik

www.handwerk.dgb.de/gefluechtete

Broschüre des DGB-Bayern für Flüchtlinge

(deutsch, englisch, arabisch) **www.bayern.dgb.de/-/OrF**

Broschüre des DGB-NRW „Arbeiten in Deutschland – Grundbe-
griffe und wichtige Rechte“ (deutsch, englisch, arabisch)

www.nrw.dgb.de/-/OtG

Alles zum Schwerpunkt „Migration und Arbeitswelt“

des DGB-Bildungswerks **www.migration-online.de**

Umfangreiche Sammlung von Merkblättern des Projekts

„ANERKANNT“ vom DGB-Bildungswerks

www.migration-online.de/cms/index._cGlkPTg5Nw_.html

Infoseiten der NGG zum Thema Flüchtlinge und Arbeitsmarkt

www.ngg.net/fluechtlinge



www.handwerk.dgb.de