

# Vielfalt und Toleranz

*Solidarisch sein!*

Ein Berufsschulprojekt in Bayern

## VORWORT



**ROBERT FEIGER**

*Stellvertretender  
Bundesvorsitzender  
der IG BAU*

Die bayerische Bauwirtschaft und die Industrieergewerkschaft Bauen Agrar Umwelt bekennen sich zu den Grundwerten der Bundesrepublik Deutschland mit gleichen Rechten für alle Menschen. Diskriminierung und Intoleranz sind für uns nicht tolerierbar.

Trotz der Erfahrungen aus der Zeit des Nationalsozialismus stoßen Fremdenfeindlichkeit und Rechts extremismus immer noch bis weit in die Mitte der deutschen Bevölkerung auf Zustimmung. Kritische Werte zeigen sich auch im Bundesland Bayern, wo mehr als ein Drittel der Bevölkerung zu ausländerfeindlichen Einstellungen neigt. In einem Land, in dem ein Fünftel aller Menschen einen Migrationshintergrund hat, ein schwer nachvollziehbarer Zustand. Mit dem Projekt „Vielfalt und Toleranz“ wollen wir ein Zeichen setzen für ein friedliches Zusammenleben und den respektvollen Umgang untereinander.

Globalisierung und die Dynamik der Europäischen Union verändern Wirtschaft und Arbeitsleben mit rascher Geschwindigkeit. Während andere hier vor allem Gefahren sehen, wollen wir die innewohnenden Chancen der Entwicklung nutzen. Hierfür brauchen wir gut geschulte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem schnellen Wandel im Arbeitsleben aufgeschlossen sind und über vielfältige Kompetenzen verfügen, die über reines Fachwissen hinausgehen, und die dialogfähig sind, um auch in der Zukunft noch am Arbeitsleben teilhaben zu können. Nur mit sehr gut ausgebildeten

Fachkräften wird die bayerische Bauwirtschaft auch zukünftig national und international konkurrenzfähig bleiben.

Gerade angesichts der vielen Menschen mit Migrationshintergrund, die in der Bauwirtschaft bereits tätig sind und die wegen des zunehmenden Arbeitskräftebedarfs noch hier arbeiten werden, sehen wir uns verpflichtet, aktiv für einen fairen Umgang miteinander einzutreten und jeder Form von Diskriminierung eine Absage zu erteilen. Das Projekt hat hierzu einen Beitrag geleistet und gezeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten und werden auch in der Zukunft nicht nachlassen, uns für „Vielfalt und Toleranz“ einzusetzen.



Wir leben im globalen Dorf, machen Urlaub in der ganzen Welt, sind über das Internet mit Menschen in den unterschiedlichsten Ländern verbunden, würden ohne Importe und Exporte von Waren einen geringeren Wohlstand haben ...

Trotz dieser grenzüberschreitenden Normalität passieren statistisch gesehen jeden Tag in Deutschland mehr als zwei Gewalttaten aus fremdenfeindlichen Motiven, stoßen Fremde auf Ablehnung und Intoleranz. Fremdenfeindlichkeit ist in Deutschland eine weit verbreitete Einstellung, die nicht nur am Rande der Gesellschaft zu beobachten, sondern auch und gerade „in der Mitte“ anzutreffen ist. (Decker; Kiess; Brähler 2012)

Allerdings ist das Thema „Ausländerpolitik“ in den letzten Jahren auch von Seiten der Regierungen sehr widersprüchlich behandelt und damit fremdenfeindlichen Stimmungen Vorschub geleistet worden. Nachdem jahrelang die Grenzen geschlossen gehalten und von der Gefahr einer Überfremdung gesprochen wurden, betonen heute selbst konservative Politiker angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels die Notwendigkeit, ausländische Arbeitnehmer nach Deutschland zu holen.

Vor diesem Hintergrund ist 2012 und 2013 ein erfolgreich durchgeführtes Projekt des PECO-Instituts (Berlin) in bayerischen Berufsschulen fortgesetzt und weiterentwickelt worden. An den jeweils

zweitägigen Veranstaltungen nahmen insgesamt mehr als 150 Auszubildende der Bauwirtschaft im Alter zwischen 16 und 27 Jahren teil. Sie haben sich dabei intensiv mit den Themen Arbeiten und Leben in Europa, Aus- und Einwanderungsbewegungen, fremdenfeindliche Tendenzen in unserer Gesellschaft, die Bedeutung der Europäischen Union im Hinblick auf eine von Vielfalt und Toleranz geprägte Gesellschaft auseinandergesetzt. Die Schlüsselbegriffe lauteten „Gerechtigkeit“ und „Respekt im Umgang miteinander“.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir einen kurzen Überblick über die Inhalte geben, den Ablauf der Projektstage skizzieren und für die Fortsetzung auch an anderen Berufsschulen werben.

Die Stiftung Bayerisches Baugewerbe hat dieses Projekt gefördert. Dafür möchten wir uns ebenso bedanken wie für die Bereitschaft der beteiligten berufsbildenden Schulen in Nürnberg und München. Ohne sie und ihre engagierten LehrerInnen und SchülerInnen wäre die Durchführung nicht möglich gewesen.

# Vielfalt und Toleranz – Solidarisch sein

## ANLIEGEN UND ZIELE

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben die Begründer der beiden deutschen Staaten versucht, Lehren aus dem menschenfeindlichen System des Nationalsozialismus zu ziehen. Eine der zentralen Aussagen der Verfassungen lautete deshalb auch fogerichtig, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich\*<sup>\*</sup>. Doch in der Wirklichkeit beider Staaten gab es immer Ablehnung und Ausgrenzungen bis hin zur Gewalt gegen Personen mit Migrationshintergrund.

\* Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3:

*„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“*

Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik, Artikel 6:

*„(1) Alle Bürger sind vor dem Gesetz gleichberechtigt.“*

Das betraf sowohl deutsche Flüchtlinge, die eine neue Heimat suchten, wie auch Arbeitsmigranten, die von den jeweiligen Regierungen ins Land geholt wurden, um die Wirtschaft zu fördern. Eine aktuelle Studie zeigt, dass die Ablehnung von Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren sogar noch zugenommen hat (Dragolov u.a. 2013, S. 33f). Im Zuge der Globalisierung und des Ausbaus der Europäischen Union wirkt solch ein Verhalten geradezu grotesk und es widerspricht den Grundwerten unserer Gesellschaft.

Mit dem Bildungsprojekt „Vielfalt und Toleranz“ sollten und sollen vor allem Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe, die damit verbundenen anderen Erfahrungen und oft auch abweichenden Verhaltensweisen entwickelt und ein respektvoller Umgang mit „anderen“ gefördert werden. Gleichzeitig sollte auch deutlich werden, dass eine Gesellschaft in der heutigen Zeit nur zukunftsfähig ist, wenn sie sich öffnet und den Dialog mit anderen Kulturen sucht.

Neben der inhaltlichen Bearbeitung des Themas war uns besonders wichtig, Räume für das Lernen zu schaffen, das eigenständige Arbeiten der TeilnehmerInnen zu fördern, Perspektivenwechsel zu ermöglichen sowie das Präsentieren von Arbeitsergebnissen und das respektvolle Aushandeln von Positionen einzuüben.

Zielgruppe waren Auszubildende aus der bayerischen Bauwirtschaft, die sich im Rahmen zweitägiger Projektstage mit dem Themenfeld Arbeit und Leben in Europa auseinandersetzen, ihr Demokratiebewusstsein stärken und Toleranz gegenüber Fremden (weiter-)entwickeln und sich dafür auch in der Öffentlichkeit einsetzen sollten.

# ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFE ERFORDERN VIELFÄLTIGE Kompetenzen

.....

Berufe sind heute rasend schnellen Veränderungsprozessen unterworfen. Was heute noch funktioniert, ist morgen schon veraltet. Wer sich nicht weiterbildet, riskiert seinen Arbeitsplatz. Um auch zukünftig wettbewerbsfähig zu sein, haben die Länder der Europäischen Union eine Strategie des „Lebenslangen Lernens“ vereinbart, damit ArbeitnehmerInnen auch weiterhin den neuen Herausforderungen gewachsen sind (EU-Kommission 2000 und 2001). Neben dem Fachwissen und den dazu gehörenden Fertigkeiten nennt die Europäische Kommission unter anderem die Lernkompetenz, die soziale Kompetenz, die Bürgerkompetenz sowie das Kulturbewusstsein und die kulturelle Ausdrucksfähigkeit als wichtige Schlüsselfähigkeiten (Empfehlungen 2006). In der konkreten Aus- und Weiterbildung der einzelnen Länder nehmen diese Punkte allerdings oft keinen oder nur einen sehr geringen Raum ein.

Ein wesentlicher Grund ist der enorm hohe Druck, unter dem im heutigen Berufsschulalltag LehrerInnen und SchülerInnen stehen. Innerhalb einer begrenzten Zeit sollen möglichst viele theoretische, berufsbezogene Kenntnisse und entsprechende praktische Fertigkeiten so vermittelt werden, dass ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung erreicht wird. Zwar fordern die Kultusministerien die Entwicklung von Handlungskompetenz, die verstanden wird „als Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2007, 10) – aber hiermit sind die Schulen in der heutigen Zeit nicht selten überfordert.

Auch deshalb sollten die TeilnehmerInnen in dem Projekt „Vielfalt und Toleranz“ neben der Aneignung von themenbezogenem Wissen ihre sozialen Kompetenzen wie z.B. die Fähigkeit zu Perspektivenwechseln (weiter-)entwickeln und so ihre eigenen Einstellungen wie auch die anderer wahrnehmen und reflektieren, um die so gewonnenen Einsichten und Erkenntnisse in konkretes Handeln umzusetzen. Ein Thema, bei dem es um Einstellungen und Haltungen geht, darf nicht ausschließlich auf der Sachebene behandelt werden, sondern muss auch Raum für die Bedürfnisse und Gefühle der Beteiligten bieten, d. h. „eigene Absichten und Bedürfnisse sowie die der Partner wahrzunehmen, zu verstehen und darzustellen.“ (Empfehlungen 2006, S. 11)

Des Weiteren sollte auch das Know-how für „Lernen lernen“ erweitert werden, indem verschiedene methodische Arbeitsformen nicht nur vorgestellt, sondern durch angeleitetes Einüben auch praktisch vertieft wurden.

Ein zentraler Ansatz des Projektes war die Produktorientierung: Die SchülerInnen sollten die einzelnen Themen weitgehend selbständig erarbeiten und ihre Ergebnisse verdichtet in Form von Plakaten darstellen. Als methodische Zwischenschritte wurden die jeweiligen Resultate immer wieder aufbereitet, präsentiert und zur Diskussion gestellt. Wesentlich waren dabei beteiligungsorientierte Arbeitsmethoden, um unterschiedliche Zugänge zu dem Themenfeld zu ermöglichen, und das Erlernen von Präsentationstechniken, um die erarbeiteten Ergebnisse verständlich und glaubwürdig vermitteln und für die gewonnenen Erkenntnisse auch eintreten zu können.

# ABLAUFPLAN

---

Der nachfolgende Ablaufplan bildete die Grundlage für die zweitägigen Projektveranstaltungen. Ausgehend von der jeweiligen Zusammensetzung der Berufsschulklasse, dem Wissensstand und der Interessenlage der SchülerInnen, aber auch bei aktuellen Anlässen haben wir das Konzept immer wieder angepasst. Das Thema Fremdenfeindlichkeit wurde entsprechend dem Diskussionsprozess in die Blöcke integriert.

## ERSTER TAG

### ■ Block 1 (¼ Tag): Begrüßung und Kennenlernen

Projektvorstellung  
Vorstellungsrunde

### ■ Block 2 (¼ Tag): Vielfalt und Toleranz in Franken (Europa)

Erfahrungen der SchülerInnen mit anderen Kulturen  
Wanderungsbewegungen in der Geschichte  
Zuwanderungsquiz  
Migrationsvideoclip

### ■ Block 3 (½ Tag): Ein- und Auswanderung

Gruppenarbeit „Einwanderungsgeschichten“:  
Aufgaben und Vorstellungen der Ergebnisse auf Plakaten  
Gruppenarbeit „Auswanderungserlebnisse“:  
Fragen und Vorstellungen der Antworten auf Flipchart  
Zusammenfassung der Ergebnisse  
Ausgewählte Ausschnitte des Einbürgerungstests

## ZWEITER TAG

### ■ Block 4 (½ Tag): Die Europäische Union und ihre Bedeutung für ArbeitnehmerInnen

Europaquiz  
Wichtige Fakten zu Aufbau und Organen  
Gruppenarbeit „die EU betrifft mich“:  
Textarbeit und Präsentation der wichtigen Stichpunkte  
EU-Freiheiten und Mindestlöhne  
Realität auf der Baustelle:  
Film „Ausbeutung einkalkuliert“

### ■ Block 5 (¼ Tag): Interkulturelle Kommunikation

Zigarettenspiel  
Interkulturelle Anekdoten  
Gruppenarbeit „Respekt“:  
Thema- oder Textbearbeitung und Vorstellung der Ergebnisse auf Plakaten

### ■ Block 6 (¼ Tag): Resümee / Abschluss

Zusammenfassung der Ergebnisse und Erlebnisse der Projektstage  
Abschlussrunde

Allen Bemühungen zum Trotz zeigen Untersuchungen immer wieder aufs Neue, dass Rechtsextremismus in Deutschland kein Randproblem ist, sondern bis weit in die Mitte der Gesellschaft reicht. So hatten im Jahre 2012 neun Prozent der bundesdeutschen Bevölkerung ein geschlossenes rechtsextremes Weltbild, fast 25 % zeigten ausländerfeindliche Einstellungen. (Decker/Kiess/Brähler 2012) In der gleichen Untersuchung wurde allerdings auch festgestellt, dass Bildung als Schutzfaktor wirkt.

Die Bauwirtschaft ist auf vielfältige Weise mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit konfrontiert. Der hohe Anteil an ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund, aber auch die Nachfrage nach Arbeitsplätzen im Kontext der Arbeitnehmerfreizügigkeit im europäischen Raum haben in der Vergangenheit immer wieder zu Verunsicherungen unter den Beschäftigten und auch zu Auseinandersetzungen untereinander geführt.

Fehlende Zukunftsperspektiven und Ängste vor sozialem Abstieg sind wesentliche Faktoren für die Anfälligkeit für rechtsextreme Parolen (Decker/Brähler 2006, S. 127). Aber auch das Deuten der gesellschaftlichen und der persönlichen Situation spielt eine besondere Rolle. Rechte Gruppen versuchen gesellschaftliche Problemlagen für ihre Ziele zu instrumentalisieren, indem sie einfache Erklärungen liefern (DGB-Bundesvorstand 2007). Bildung kann hier einen Gegenpol bilden. Allerdings gilt es nicht nur, entsprechende Sachinformationen zu vermitteln, sondern auch die Erfahrung zu ermöglichen, sich am gesellschaftlichen/politischen Geschehen beteiligen zu können.

## GEFÄHRLICHER ALS DER RECHTSEXTREMISMUS

### IST DIE BREITE ZUSTIMMUNG ZU MENSCHENFEINDLICHEM VERHALTEN

Untersuchen zeigen übrigens auch, dass positive persönliche Kontakte zu Ausländern in der Nachbarschaft oder am Arbeitsplatz zu weniger Fremdenfeindlichkeit und Rassismus führen. Dies scheint auch ein Grund für die tendenziell größere Fremdenfeindlichkeit in den neuen Bundesländern zu sein. (Wagner; van Dick; Endrikat 2002)

#### **Anmerkungen zum Begriff Fremdenfeindlichkeit**

*In der Literatur werden Fremdenfeindlichkeit und Ausländerfeindlichkeit mit ähnlicher Bedeutung verwandt. Beide Begriffe werden je nach Studie leicht verschieden und mit unterschiedlichen Ausprägungen verwendet. Allerdings sind die Unterschiede aus unserer Sicht nicht so gravierend, so dass hier auch nicht ausführlich darauf eingegangen wird. Wir favorisieren den Begriff Fremdenfeindlichkeit, da er unseres Erachtens weiter reicht.*

#### **WARUM WIR NAZIS BEKÄMPFEN**

In unserer Satzung steht, dass wir Nazisausschließen. ... Gewerkschaften kämpfen für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen. Für alle Menschen. Das gelingt nur, wenn wir gemeinsam kämpfen. Die Ideologie der Nazis aber ist auf Spaltung ausgelegt. Wer anders denkt oder nicht in ihr Weltbild passt, wird verfolgt und angegriffen. Bis heute.

Bei uns in der Gewerkschaft ist jeder willkommen. Unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion. Wer aber durch sein Reden und Handeln darauf hinwirkt, andere zu verfolgen oder zu unterdrücken, hat bei uns in der Gewerkschaft nichts verloren.

Vor über 70 Jahren haben Nazis die Gewerkschaften zerschlagen. Das ist lange her, und Zeiten ändern sich. Was sich aber nicht geändert hat, ist die Ideologie der alten und neuen Nazis.

Sich als Nazi zu bekennen, heißt auch, sich zur Verfolgung und zum Mord an Tausenden von Gewerkschaftern zu bekennen. Wer das tut, darf mit allem rechnen, aber niemals mit unserem Einverständnis oder unserer Solidarität. Auch darum bekämpfen wir Nazis und deren Sympathisanten. Darum rufen wir zu Blockaden und zu Protesten auf. Heute, morgen und für alle Zeit.

*Robert Feiger, IG BAU, nach: [www.igbau.de](http://www.igbau.de)*

**Personen mit Migrationshintergrund  
nach Bundesländern**  
(Angaben in Prozent)

nach: Migrationsbericht 2011, S. 243,  
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bundesland	Anteil an der Bevölkerung	Anteil der Ausländer
Baden-Württemberg	26,2	11,8
Bayern	19,7	9,5
Berlin	24,8	13,6
Bremen	28,2	12,6
Hamburg	27,0	13,6
Hessen	25,3	11,2
Niedersachsen	17,5	6,7
Nordrhein-Westfalen	24,2	10,5
Rheinland-Pfalz	19,1	7,7
Saarland	18,1	8,4
Schleswig-Holstein	12,4	5,1
Neue Bundesländer (ohne Berlin)	4,7	2,4
<b>Gesamt</b>	<b>19,5</b>	<b>8,8</b>

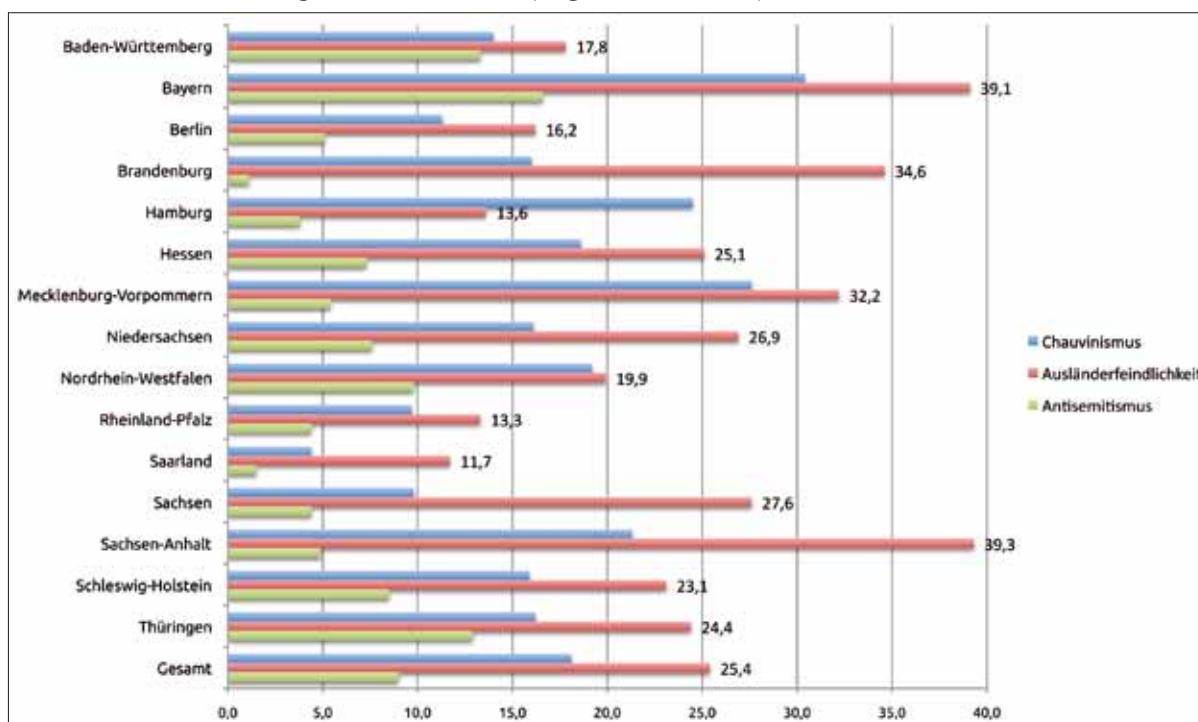
## Bayern

### IST TRAUERIGE SPITZE

In Bayern liegt die Zahl der Menschen mit ausländerfeindlichen Einstellungen mit 39,1 Prozent deutlich höher als in den anderen westlichen Bundesländern. Nur Sachsen-Anhalt hat mit 39,3 Prozent einen höheren Wert. Beim Chauvinismus (gemeint ist hier das übersteigerte Nationalgefühl und die Vorstellung von der Überlegenheit der eigenen Nation) und Antisemitismus nimmt Bayern sogar den unrühmlichen ersten Platz ein (Decker; Brähler 2008, S. 44ff; SZ vom 17.05.2010).\*

\* Seit 2002 werden die rechtsextremen Einstellungen in Deutschland regelmäßig im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht. Zu den im Text bereits genannten Dimensionen zählen außerdem „Befürwortung einer Diktatur“, „Zustimmung zum Sozialdarwinismus“ (gemeint ist das Recht des Stärkeren) und Verharmlosung des Nationalsozialismus, die in alten Bundesländern überall unter 10 % liegen (siehe Decker u. a.).

### Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland (Angaben in Prozent)



nach: SZ vom 10.05.2010, Quelle: Universität Leipzig



# Wanderungs- Bewegungen

Seit Menschen die Erde bevölkern, ziehen immer wieder Einzelne oder Gruppen in andere Regionen der Welt, weil sie hoffen, dort in Frieden leben zu können und bessere Existenzgrundlagen zu finden.

In den letzten Jahrzehnten hat die globale Migration ein bisher nie gekanntes Ausmaß angenommen. Erhebungen internationaler Organisationen kommen zu dem Schluss, dass sich gegenwärtig über 175 Millionen Menschen fern ihrer Heimat aufhalten. Rund 19,2 Millionen Menschen gelten als „Flüchtlinge“ oder „Kriegsvertriebene“.

In Deutschland hatten im Jahr 2010 fast 16 Millionen Personen einen Migrationshintergrund, das ist ca. 1/5 der Gesamtbevölkerung.

Die Zahlen in den einzelnen Bundesländern unterscheiden sich erheblich. Während in den neuen Bundesländern (ohne Berlin) der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund unter 5 % liegt, reicht er in den alten Bundesländern von 12,4 % in Schleswig-Holstein bis 28,2 % in Bremen. Bayern liegt mit 19,7 % (fast 2,5 Millionen Menschen) ziemlich genau im Bundesdurchschnitt.

Etwa 45 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sind ausländische Staatsangehörige und 55 % haben einen deutschen Pass.

2/3 der Personen mit Migrationshintergrund sind selbst zugewandert (erste Generation), während knapp 1/3 bereits in Deutschland geboren wurde (zweite oder dritte Generation).

Während der Ausländeranteil in den Jahren seit 2005 relativ konstant geblieben ist, stieg der Anteil der Deutschen mit Migrationshintergrund in der gleichen Zeit.

In den letzten zwei Jahren gibt es aber aufgrund der Krise im europäischen Raum wieder eine verstärkte Zuwanderung. Während Arbeitsmigranten in den 50er und 60er Jahren einen eher niedrigen Bildungsstand auswiesen, kommen heute vor allem hochqualifizierte Arbeitskräfte nach Deutschland.

*(alle Daten zitiert nach: Migrationsbericht 2011. Quelle: Statistisches Bundesamt)*

## Was heißt eigentlich **MIGRATION?**

„Von Migration spricht man, wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt. Von internationaler Migration, wenn dies über Staatsgrenzen hinweg geschieht. Die internationale Migration von und nach Deutschland beinhaltet die Zu- und Fortzüge über die Grenzen des Landes (Außenwanderung).“

*(Bundesministerium des Inneren: Migrationsbericht 2011, S. 12)*

Personen mit Migrationshintergrund sind für das Statistische Bundesamt „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

*(Statistisches Bundesamt 2011, S. 6)*

# Die Europäische Union und ihre Bedeutung für die ArbeitnehmerInnen

---

Die Europäische Union ist einer der größten Wirtschaftsräume der Welt. In ihr leben mehr als 500 Millionen Menschen. Die meisten von ihnen verfügen über eine gemeinsame Währung und die Grenzen bedeuten keine Schranken mehr.

Nach dem 2. Weltkrieg war es ein großes politisches Bestreben, den europäischen Kontinent friedlicher zu gestalten. Nach Jahrhunderten kriegerischer Auseinandersetzungen, Missernten, Hungerkrisen und sozialer Not sollte zumindest im Westteil Europas eine Zeit des Zusammenhalts und Wohlstands für alle beginnen.

Insbesondere Deutschland hat davon profitiert, dass der gegenseitige Hass und die Rivalität in Europa beendet und ein dauerhafter Frieden zwischen den ehemals verfeindeten Völkern geschaffen werden sollte und weitsichtige Staatsmänner die Menschen in ihrem Land überzeugten, dass eine neue Zeit anbrechen müsse.

Die Europäische Union hat uns Deutschen Freiheit, Frieden und Wohlstand ermöglicht!

In Westeuropa wurden neue Strukturen geschaffen, denen gemeinsame Interessen und Verträge zugrunde lagen, die Rechtsstaatlichkeit und Gleichberechtigung zwischen allen Ländern garantieren. Aber es gibt noch erheblichen Handlungsbedarf bei der Gestaltung der sozialen Rechte!

Im Mittelpunkt der gesellschaftlichen Entwicklung müssen die Menschen stehen!

## Europa und die Arbeitnehmer-Freizügigkeit

---

Die Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen ist ein in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerter Grundsatz, dessen Umsetzung durch abgeleitetes EU-Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs gewährleistet wird. Danach haben alle EU-Bürger das Recht,

- in einem anderen EU-Land Arbeit zu suchen,
- dort zu arbeiten, ohne dass eine Arbeitserlaubnis erforderlich wäre,
- zu diesem Zweck dort zu wohnen,
- selbst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dort zu bleiben,
- hinsichtlich Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und aller anderen Sozialleistungen und Steuervorteile genauso behandelt zu werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes.

Gewährleistet ist die Freizügigkeit von Arbeitnehmern generell auch in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums.

Für EU-Bürger aus Bulgarien und Rumänien gelten in Deutschland noch Beschränkungen bis zum 1. Januar 2014.

## Was WILL die IG BAU?

---



Was muss geschehen, damit eine vermehrte Zuwanderung und ein vermehrtes Angebot an Entsendefirmen, die im Rahmen europäischer Bestimmungen zukünftig erwartet werden, möglichst sozial verlaufen?

**Mindestlöhne:** Für die Leiharbeit sowie in allen Branchen, in denen es noch keine tariflichen Mindestlöhne gibt, müssen die Tarifparteien umgehend über Mindestlöhne verhandeln.

**8,50 Euro:** Die IG BAU fordert im Rahmen der DGB-Kampagne „Deutschland braucht den Mindestlohn“ ergänzend die umgehende Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro.

**Bessere Kontrolle:** Die staatliche Mindestlohnkontrolle muss ausgebaut und noch effizienter durchgeführt werden. Dazu fordert die IG BAU unter anderem eine Aufstockung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) um weitere Stellen sowie eine bessere Ausstattung und eine verbesserte Organisation der FKS.

**Menschenhandel:** Die beginnende Arbeit der Kriminalpolizei zur Bekämpfung des Menschenhandels und Lohnwuchers auf Arbeitsstellen in Deutschland muss weiter verstärkt werden.

**Scheinselbstständigkeit:** Die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit muss auf allen Ebenen verbessert werden, um Ausweichreaktionen in den Mindestlohnbranchen künftig wirksam zu verhindern.

**Tariftreugesetze:** Die IG BAU bekräftigt erneut die Forderung nach Tariftreugesetzen für die öffentliche Auftragsvergabe auf Bundes- und Länderebene. Um die Rahmenbedingungen für eine solche Gesetzgebung zu verbessern, setzt sich die IG BAU auf europäischer Ebene für echte Tariftreueklauseln in den Vergaberichtlinien ein.

**Sozialer Fortschritt:** Auf europäischer Ebene muss eine soziale Fortschrittsklausel in den europäischen Verträgen klarstellen, dass die im Arbeitsland erkämpften sozialen Grundrechte künftig nicht mehr durch die Binnenmarktfreiheiten der Unternehmen beeinträchtigt oder gar verdrängt werden dürfen. Ohne die gleichzeitige Aufnahme einer solchen Klausel darf es zu keinen weiteren Vertragsänderungen oder Erweiterungen der EU kommen.

**Diskriminierung:** Das grenzüberschreitende Sozialdumping auf dem Rücken der Beschäftigten unter dem Vorwand des europäischen Binnenmarkts muss endlich beendet werden. Der Anspruch der EU, gegen jede Diskriminierung im Arbeitsleben zu handeln, muss auch für entsandte Arbeitskräfte gelten. Entsandte Arbeitskräfte dürfen deshalb im Hinblick auf ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen und ihre Arbeitnehmerrechte nicht länger gegenüber vergleichbaren ortsansässigen Beschäftigten diskriminiert werden.

**Gleiche Arbeit, gleicher Lohn:** Für den grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften muss künftig das Arbeitsortsprinzip klaren Vorrang vor dem Herkunftslandprinzip bekommen, soweit die Regelungen des jeweiligen Arbeitslands für die betroffenen Beschäftigten günstiger sind.

**Aufklärung und Beratung:** Um Neuzuwanderer und entsandte Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten der EU vor Ausbeutung aufgrund ihrer Unerfahrenheit zu schützen, muss deren Aufklärung über ihre Rechte weiter verstärkt werden. Ausreichende Mittel für die Migrantenberatung durch die Gewerkschaften und andere Verbände müssen vom Staat bereitgestellt werden.

**Fremdenfeindlichkeit:** Die staatliche Förderung der Antirassismuarbeit muss deutlich verstärkt werden, um rechtsradikaler Propaganda entgegenzuwirken.

*nach: Der Grundstein 07-08/2010*

# INTERKULTURELLE Kommunikation

---

Ob in der Schule, auf der Arbeit, im Supermarkt oder im Urlaub: Ständig treffen wir auf Menschen aus anderen Kulturkreisen. In manchen Situationen, wenn beide die Sprache des anderen nicht sprechen, versuchen wir uns teilweise mit Händen und Füßen zu verständigen.

Doch auch wenn es keine solche Sprachbarriere gibt, verwenden wir häufig und zum großen Teil unbewusst die sogenannte nonverbale Kommunikation in Form von Gesten, z. B. Handzeichen, Gesichtsausdruck und Körperhaltung.

Dabei kommt es immer wieder vor, dass uns die Handlungen und Reaktionen unserer Gegenüber verwundern. Obwohl wir höflich und freundlich waren, entsteht das Gefühl, in ein Fettnäpfchen getreten zu sein. Umgekehrt finden wir auch einige Verhaltensweisen der anderen irritierend.

So kommt es immer wieder zu Missverständnissen, die im schlimmsten Fall sogar zu handfesten Auseinandersetzungen führen können, weil wir den anderen unabsichtlich beleidigen. Doch warum kommt es überhaupt zu solchen Missverständnissen in der interkulturellen Kommunikation?

Die Erklärung ergibt sich oft aus den unterschiedlichen Gewohnheiten, Regeln und Bedeutungen, die sich in unterschiedlichen Kulturen herausgebildet haben.

Welche Sprache wir sprechen, welche Religion wir haben und welche Vorstellungen, Normen und Werte, wird stark von der Kultur geprägt, in der wir aufwachsen. Aber auch unser Verhalten und unser Auftreten anderen Personen gegenüber werden im Wesentlichen durch unsere Erziehung und unser allgemeines Umfeld bestimmt. Das fängt bei der Begrüßung mit Händeschütteln an und hört bei dem Zeigen von Gefühlen in der Öffentlichkeit noch lange nicht auf.

So ist beispielsweise der Handschlag nirgendwo so verbreitet wie in Deutschland, während anderswo die so genannte „private Distanzzone“ sehr wichtig und die Begrüßung mit der Hand verpönt ist.

Waren solche Begegnungen früher vor allem auf Urlaubssituationen beschränkt, so finden sie heute oft auch im Arbeitskontext statt. Gerade im Zuge der Ausweitung der EU und der Globalisierung insgesamt werden sie zunehmend zur Regel werden. Inzwischen gibt es viele Beispiele, in denen die „interkulturelle“ Zusammenarbeit aufgrund des fehlenden Verständnisses für die kulturellen Unterschiede gestört ist oder sogar scheitert.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet neben dem Beherrschen der sozialen Regeln und Normen des eigenen Kulturkreises auch, „das eigene Sozialverhalten aus der Sicht einer fremden Kultur zu hinterfragen und ggf. zu korrigieren“. (Kumbruck/ Derboven 2009, 7)

# Begrüßungs- RITUALE

(erste Hälfte 20. Jahrhundert)

WAS und WIE	WER und WO
Händeklatschen	Loango (Afrika, Kongo)
Händeklatschen und mit Ellbogen auf Rippen trommeln	Balonda (Afrika, am Sambesi)
Kleider hergeben	Assyrer
Sich bis zum Gürtel entblößen	Abessinier
Hut abnehmen oder Hut berühren, Händeschütteln	Amerikaner und Europäer
Hände fassen und Daumen zusammendrücken	Wanyika (Afrika)
Hände fassen und mit einem Ruck trennen, so dass sie mit Daumen und Fingern schnalzen	Nigerianer
Eine Art Rauferei betreiben, wobei jeder versucht, die Hände des anderen zu seinen Lippen zu heben, den Bart küssen	Araber
Der begrüßten Person von den Schultern die Arme hinab bis zu den Fingerspitzen streifen, oder die Hände gegenseitig zusammenreiben	Ainu (Japan)
Über das eigene Gesicht mit den Händen des anderen streicheln	Polynesier
Sich gegenseitig die Wangen beriechen und sich mit den Nasen berühren und reiben	Mongolen, Malayen, Birmanen, Lappen
Mit den Fingern schnalzen	Dahomen (Afrika)
Hände an Hosennaht und Verbeugung („gehorsamster Diener“ = Gschamsterer)	Österreich, Deutschland, Argentinien
Handkuss	Mitteleuropa, Lateinamerika
Hände falten	Indien, Südostasien
Verbeugung	China
Umarmung	Lateinamerika und andere
Leichte Kopfbewegung	Großbritannien

*Nach: Argyle, Michael (1925):  
Körpersprache und Kommunikation*

Inzwischen haben sich einige Begrüßungsrituale angepasst, andere sind verloren gegangen, aber Vorsicht: In Japan eine unbekannte Person zu umarmen ist ein Fauxpas, und die linke Hand gilt im Islam immer noch als unrein ...

# VIelfALT UND TOLerANZ HEISST ResPEKT im UmGANG MIT andEREN

.....

Respekt und Anerkennung sind zwei wesentliche Voraussetzungen für einen friedlichen und konstruktiven Umgang von Menschen miteinander. Jeder hat aus unserer Sicht das Recht, respektvoll behandelt zu werden, aber auch die Pflicht, andere Menschen respektvoll zu behandeln.

Dazu gehört auch, den jeweils anderen als gleichberechtigten Menschen anzuerkennen. Nur Respekt einfordern, aber nicht respektvoll auf andere zugehen, das ist nicht okay!

In einem großangelegten Projekt haben der Schauspieler Peter Lohmeyer (Das Wunder von Bern) und der Medienkünstler Lothar Rudolf hundert in der Öffentlichkeit bekannte Menschen zu ihrer Definition von Respekt befragt ([www.respekt.tv](http://www.respekt.tv)). Das Buch ist im BUND-Verlag erschienen:

*„Respekt bedeutet, dass man den Mitmenschen so nimmt, wie er ist, und ihm die Freiheiten zugesteht, die zu seinem Wohlsein notwendig sind.“*

Klaus Allofs, Bundesligamanager

*„‘Respekt‘ ist ein machtvolleres Wort mit sieben Buchstaben. Wenn alle respektvoll miteinander umgehen würden, wäre die Welt ein ganzes Stück besser! Respekt hat mit Anerkennung zu tun, mit gegenseitigem Schätzen. Man kann das Wort nicht beschreiben – entweder man versteht es oder man versteht es nicht.“*

Dunja Hayali, Fernsehmoderatorin

*„Für mich heißt Respekt, dass man einen Menschen schätzt, dass man ihn würdigt, so, wie er ist. Dass man eben keine Unterschiede macht, wie er aussieht und wo er herkommt. Das heißt, dass man letztendlich anderen Menschen so gegenübertritt, wie man das für sich selbst erwartet.“*

Stephanie Ann Jones, Fußballweltmeisterin

*„Ich würde den Begriff unterschiedlich definieren. Dazu gehören einmal Menschen, denen ich zum Beispiel mit Respekt eine Widmung in ein Buch schreibe. Oder das sind solche Menschen, die Zivilcourage unter Beweis gestellt haben oder die etwas geleistet haben, und zwar im Sinne von sozialen Leistungen und nicht einfach nur des Erfolges wegen. Jemand, der nicht nur Kohle machen will, sondern sich für andere einsetzt – vor dem hab ich Respekt.“*

Günter Wallraff, Schriftsteller

*„Erwachsene sind zwar lernfähig,  
aber unbelehrbar“*

Horst Siebert

Je älter Menschen werden, desto stabiler werden ihre Vorstellungen von der Welt, die sie in richtig oder falsch, gut oder schlecht, interessant oder uninteressant usw. einteilen. Diese Deutungen basieren auf ihren Erfahrungen und deren Verarbeitung. Sie bestimmen ihre Beziehungen zur Welt, ihre Wahrnehmungen neuer Ereignisse sowie ihr Handeln.

Auch junge Erwachsene nehmen zunehmend nur das wahr, was zu den eigenen Vorstellungen und Erwartungen passt. Oder anders formuliert: Wir Menschen sehen, hören und lesen vor allem das, was unsere Wirklichkeitskonstruktion bestätigt und wehren tief greifende Korrekturen ab.

*„Das menschliche Bedürfnis, ‚Ordnung im Kopf‘ herzustellen, sich eine Orientierung in einer unübersichtlichen Welt zu verschaffen, kohärente, stimmige Deutungsmuster zu erzeugen, ist wesentlich emotional verankert.“ (Siebert 1999, 12)*

Bildung sollte deshalb auch vor allem ein Anschlusslernen sein. Gelernt wird auf der Basis des vorhandenen impliziten und expliziten Wissens (d. h. der vorhandenen Muster und Strukturen). Veränderung von Wertsystemen, Deutungsmustern, Lebensstilen etc. können allenfalls gelingen, wenn sie „psychohygienisch zumutbar“ sind, d.h. auch das emotionale Bedürfnis nach Konstanz und Kontinuität berücksichtigen.

Ein wesentliches verbindliches Ziel heutiger Berufsausbildung ist die Entwicklung und Förderung von Handlungskompetenz. Erreicht werden soll dies durch Unterrichtsmethoden, die selbständiges und verantwortungsbewusstes Denken und Handeln ermöglichen (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2007). Deshalb sind vor allem aktivierende Arbeitsformen gefragt. Das Projekt „Vielfalt und Toleranz“ hat hier den Schwerpunkt gesetzt und mit stetem Wechsel der Arbeitsformen und dem Einsatz unterschiedlicher Medien versucht, unterschiedliche Zugänge zu dem Themenfeld „Arbeiten und Leben in Europa“ zu eröffnen. Dazu gehörten auch Perspektivenwechsel, um von anderen zu

lernen, aber durch den Austausch und die Reflexion auch etwas über die eigene kulturelle Prägung zu erfahren.

Entscheidend für das Interesse an einem Thema (bzw. an bestimmten Inhalten, Erfahrungen usw.) und damit auch für den Lernerfolg sind unbewusst wirkende Erfolgs- und Misserfolgserfahrungen. Erfolgreiche Projektarbeit sollte deshalb möglichst positive Lernerfahrungen ermöglichen und hierfür die entsprechenden Lernräume schaffen.

Insgesamt haben bisher mehr als 150 Berufsschüler im Alter von 16 bis 27 Jahren teilgenommen – junge Erwachsene mit sehr unterschiedlichen Biografien und Lernerfahrungen. Sie alle haben sich auf teilweise unbekannte Arbeitsformen und Lernverfahren eingelassen.

Im Einzelnen waren es Aufstellungen im Raum (Zuordnung anhand von Fragen nach Herkunft, Erfahrungen im Ausland und in Deutschland, Wünsche zu Berufswahl und -ort in der Zukunft usw.), Wechsel von Einzel-, Kleingruppen- und Plenumsarbeit, Quiz. Dabei wurde darauf geachtet, dass vor allem kooperative Verfahren im Mittelpunkt standen. Ein weiterer Schwerpunkt war das Einüben von Präsentationstechniken, um die jeweiligen Arbeitsergebnisse anschaulich und plausibel darstellen und anschließend konstruktiv kritisch diskutieren zu können. Respekt war dabei nicht nur Inhalt der Projekttage, sondern auch wesentlich für den Umgang untereinander.

# Themen BEARBEITEN

---



# REFLEKTIEREN UND DISKUTIEREN

---





## Präsentieren



## Ein kurzes Resumée

Das Projekt ist bei allen Beteiligten auf eine positive Resonanz gestoßen. Insbesondere die Beteiligungs- und Produktorientierung fand bei den SchülerInnen viel Zustimmung. In den Berufsschulen wurde damit ein Auftrag des Lehrplans (Präsentationen und das Eintreten für die eigenen Ideen und Interessen) mit Erfolgserlebnissen für die SchülerInnen verbunden, die zum Schluss ihrer inhaltlichen Auseinandersetzung ihre Ergebnisse sehen und vorzeigen konnten.

Von den beteiligten Lehrern wurde darauf hingewiesen, dass sich bisher eher lernschwächere Schüler durch die produktorientierte Arbeit stärker als üblich beteiligt haben und sich auch mit „besseren Leistungen“ gezeigt hätten.

Aus unserer Sicht bieten die arbeitsbezogenen Themenstellungen die Chance, sich intensiv mit Fragen der Mobilität im europäischen Raum auseinanderzusetzen, die angesichts der Entwicklungen in der Europäischen Union zunehmend an Bedeutung gewinnen werden. Dazu gehören die Arbeitnehmerfreizügigkeit wie auch die Veränderung von Berufsbildern, die erhebliche Auswirkungen auf Inhalte und Form der Ausbildung haben werden. Die Verbindung dieser durchaus praktischen Fragestellungen für LehrerInnen und SchülerInnen lassen sich nicht nur gut mit Fragen der Vielfalt und Toleranz verbinden, sondern brauchen die Reflexion über kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie den respektvollen Umgang mit dem „Anderen“.

Die Projekte in Berlin-Brandenburg und Westfalen haben ebenso wie die Erfahrungen in Bayern gezeigt, dass es einen erheblichen Bedarf an den Berufsschulen gibt, sich mit dem Thema „Vielfalt und Toleranz“ zu beschäftigen, aber auch die Bereitschaft, sich damit auseinanderzusetzen ...

# LITERATUR/QUELLEN

---

Bundesministerium des Innern (Hrsg.) (2013): Migrationsbericht 2011 – Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Berlin

DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (2007): Trittbrettfahrer der sozialen Frage. Sozialdemagogie von NPD und Neonazis. Berlin

Decker, Oliver; Brähler, Elmar (2008): Bewegung in der Mitte – Rechtsextremismus in Deutschland, herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin (pdf-Datei)

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (2012): Die Mitte im Umbruch – rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012, unter Mitarbeit von Benjamin Schilling und Peter Ullrich, herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (pdf-Datei)

Dragolov, Georgi; Ignácz, Zsófia; Lorenz, Jan; Delhey, Jan; Boehnke, Klaus (2013): Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt – messen was verbindet. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh (pdf-Datei)

EU Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen, unter: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> [Stand: 24.07.2013]

EU Kommission (2001): Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [Stand: 24.07.2013]

Empfehlung des Europäischen Parlamentes und Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG), unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF> [Stand: 24.07.2013]

Kumbruck, Christel; Derboven, Wibke (2009): Interkulturelles Training zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit. Heidelberg

Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2007), Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule. Bonn

Siebert, Horst (1999): Pädagogischer Konstruktivismus. Eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. Neuwied/Kriftel

Siebert, Horst (2005): Nachhaltigkeitskommunikation: eine systemisch-konstruktivistische Perspektive, in: Michelsen; Godemann (Hrsg.), Handbuch Nachhaltigkeitskommunikation. München, S. 132-140

Siebert, Horst (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. (5. überarbeitete Auflage) Augsburg

Statistisches Bundesamt (2011): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Wiesbaden

Wagner, Ulrich; van Dick, Rolf; Endrikat, Kirsten (2002): Interkulturelle Kontakte. Die Ergebnisse lassen hoffen, in: Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.), Deutsche Zustände. Folge 1, Frankfurt/M., S. 96-109

## Web-Links

---

Projekt „Vielfalt und Toleranz“  
[www.solidarisch-sein.de/](http://www.solidarisch-sein.de/)

Europäische Kommission (deutschspr. Website)  
[ec.europa.eu/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/index_de.htm)

Europäischen Union (deutschspr. Website)  
[europa.eu/index\\_de.htm](http://europa.eu/index_de.htm)

**Herausgeber**

PECO-Institut e. V.  
Luisenstr. 38  
10117 Berlin  
[www.peco-ev.de](http://www.peco-ev.de)

**Bearbeitung**

Peter Kern  
unter Mitarbeit von  
Hannelore Imig  
und Lisa Bauch

**Gestaltung**

Martin Boehm

**Titelfoto**

[jock+scott/photocase.com](http://jock+scott/photocase.com)

**Druck**

LASERLINE, Berlin

Das Projekt wurde gefördert von der  
Stiftung Bayerisches Baugewerbe

durchgeführt vom



gefördert von der

**Stiftung Bayerisches  
Baugewerbe**