



| Vorstand



IGM igration

RESSORT MIGRATION

Herausforderung: Beschäftigungssicherung

- INTEGRATION - ALLTÄGLICH UND DOCH BESONDERS
- UMSETZUNG DES NATIONALEN INTEGRATIONSPLANS
IM BETRIEB UND VOR ORT



Merhaba
 Hello Buon giorno καλημερα
 Buenos días jásas Bonjour
Guten Tag Здравствуйте!
 Bom dia Dobar dan

Willkommen zur neuesten Ausgabe von IGMigration!

Mit der Wirtschaft geht es wieder aufwärts. Neue Aufträge kommen rein und die Kurzarbeit läuft aus. Das ist gut so, aber ist damit auch alles gut? Die Erholung einzelner Branchen ist noch kein nachhaltiger Aufschwung! Die alten Fehler, die vor zwei Jahren zur globalen Wirtschafts- und Finanzkrise geführt haben, dürfen jetzt nicht wiederholt werden. Doch der Lernwille scheint bei den selbsternannten Eliten in Politik und Wirtschaft sehr gering zu sein. Wirtschaftliche Unsicherheit soll weiterhin auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgewälzt werden! Manager können sich weiterhin aus der Verantwortung stehlen! Die Finanzmärkte machen weiter wie eh und je. Mit dem Sparpaket der Bundesregierung sollen jetzt diejenigen belastet werden, die ohnehin nicht so viel haben! Die Reichen und Super-Reichen werden verschont. Es klemmt auch an anderer Stelle. Viele Banken verschlechtern ihre Konditionen, die die Unternehmen zusätzlich belasten. Die Banken dürfen den Aufschwung jedoch nicht kaputt machen.

All dies bedeutet, wir müssen wachsam sein. Die Krise wird uns noch weiter fordern. Wir sollten auch den strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt unsere Aufmerksamkeit schenken. Allen Beschäftigten, insbesondere ohnehin gefährdeten Gruppen wie an- und ungelerten ArbeitnehmerInnen, muss jetzt eine existenzsichernde Perspektive ermöglicht werden. Es muss verhindert werden, dass Leiharbeit großflächig in den Betrieben Venzug hält. Dazu benötigen wir gut organisierte Belegschaften, starke Betriebsräte und aktive Vertrauensleute in den Betrieben! Betriebsräten kommt dabei eine besondere Aufgabe zu.

Sie können aktiv mitgestalten:

- Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen, die insbesondere neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe berücksichtigen
- Konzepte zur Beschäftigungssicherung durch Innovation einbringen
- systematische Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen vorantreiben
- nützliche arbeitsmarkt- und tarifpolitische Instrumentarien anwenden
- und nicht zuletzt eine zielgruppenspezifische und passgenaue Beratung anbieten.

Als IG Metall müssen wir die politischen Debatten und Aktionen vorantreiben, die zu einer Neuausrichtung in Wirtschaft und Betrieb führen! Wir brauchen einen konsequenten Kurswechsel für ein gutes Leben! Für diesen Kurswechsel werden wir im Herbst in den Betrieben und in der Öffentlichkeit streiten. Das zweite Halbjahr wird spannend!

Wolfgang Rhode

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

impresum

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M.

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de

Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf

Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim; Maria Peitz, IG Metall Vorstand // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Titelfoto: IG Metall Stuttgart



news-ticker

++ INTEGRATION RECHNET SICH — SCHON 1979 FORDERTE DER ERSTE BERUFENE AUSLÄNDERBEAUFTRAGTE DER BUNDESREGIERUNG, HEINZ KÜHN, IN SEINEM WEGWEISENDEN MEMORANDUM, INTEGRATION IN DEN VORDERGRUND DES POLITISCHEN HANDELS ZU STELLEN. ER BEFÜRCHTETE SCHON DAMALS IMMENSE FOLGEKOSTEN, WENN INTEGRATION NICHT AKTIV UNTERSTÜTZT WÜRD. 31 JAHRE SPÄTER STELLT NUN DIE DERZEITIGE INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE, MARIA BÖHMER, DIE GEGENRECHNUNG AUF. EINE STUDIE IM AUFTRAG DER INTEGRATIONSBEAUFTRAGTEN UND DES WIRTSCHAFTSMINISTERIUMS ZEIGT, DASS SICH REFORMMASSNAHMEN LANGFRISTIG FÜR DEN STAAT IN FORM EINER INTEGRATIONSRENDITE RECHNEN. DIE FORSCHER DES DEUTSCHEN INSTITUTS FÜR WIRTSCHAFT KAMEN ZU DEM SCHLUSS, DASS EINE HALBIERUNG DER QUALIFIKATIONSUNTERSCHIEDE VON MENSCHEN MIT UND OHNE MIGRATIONSHINTERGRUND LANGFRISTIG DAS JÄHRLICHE WACHSTUM DES BRUTTOINLANDSPRODUKTS UM 0,1 PROZENTPUNKTE ERHÖHEN UND ZU EINER ZUNAHME DER STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSEINNAHMEN FÜHREN WÜRD. **++ ARBEITSPLÄTZE VOR ALLEM FÜR HOCHQUALIFIZIERTE —** INSBESONDERE HOCHQUALIFIZIERTE WERDEN ZU DEN GEWINNERN DER ARBEITSMARKTENTWICKLUNG IN EUROPA IN DEN NÄCHSTEN ZEHN JAHREN GEHÖREN, FÜR BESCHÄFTIGTE MIT NIEDRIGEN QUALIFIKATIONEN WIRD SICH DIE SCHON ANGESPANNTE SITUATION NOCH VERSCHÄRFEN, SO DAS ERGEBNIS EINER VORAUSBERECHNUNG DES EUROPÄISCHEN ZENTRUMS FÜR DIE FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG (CEDEFOP). MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN, DIE ÜBERPROPORTIONAL HÄUFIG IN UN- UND ANGELERNTEN TÄTIGKEITEN ARBEITEN, DÜRFTE DIES BESONDERS HART TREFFEN. SEIT JAHREN GEHEN DIESE BESCHÄFTIGTENZAHLEN ZURÜCK. DIE IG METALL TARIFVERTRÄGE BIETEN MÖGLICHKEITEN ZU QUALIFIZIERUNG AUCH FÜR AN- UND UNGELERNTEN. DIE STUDIE ZEIGT NUN, DASS DIESE BEMÜHUNGEN NOCH VERSTÄRKT WERDEN MÜSSEN.

inhalt

- 4 **ARBEITSBEDINGUNGEN MITGESTALTEN**
- 7 **KOMMENTAR: DR. DAGMAR BEER-KERN, QUALIFIZIERUNGSMÖGLICHKEITEN NUTZEN**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **INTEGRATION - ALLTÄGLICH UND DOCH BESONDERS**
- 12 **UMSETZUNG DES NATIONALEN INTEGRATIONSPLANS IM BETRIEB UND VOR ORT**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **ZU GUTER LETZT**





Arbeitsbedingungen mitgestalten

Wer die Arbeitsbedingungen in Deutschland von heute mit denen von vor zwanzig Jahren vergleicht wird sehr schnell feststellen, dass sich diese stark geändert haben, das Arbeitstempo wurde beschleunigt und Arbeitsprozesse extrem verdichtet.

Damit einher gehen Änderungen an die Anforderungen der Arbeitnehmenden. Während in den 1960er Jahren noch Millionen Menschen aus dem Ausland für an- und ungelernete Tätigkeiten angeworben wurden, werden nun zunehmend höher qualifizierte Beschäftigungen nachgefragt. Auf der Strecke bleiben diejenigen, die im Vertrauen auf eine gesicherte Zukunft lange Jahre in gering qualifizierten Beschäftigungen arbeiteten. In vielen Betrieben hat der Umstrukturierungsprozess bereits stattgefunden. Das weiß auch Dr. Detlef Gerst vom

IG Metall Vorstand, Ressort Arbeit und Innovation des Fachbereichs Betriebs- und Mitbestimmungspolitik: „Eine der größeren Veränderungen in der gesamten Metall- und Elektroindustrie ist die Einführung neuer Produktionssysteme. Dabei geht es um die Verringerung von dem, was als Verschwendung angesehen wird und um mehr Wertschöpfung in der Produktion.“ Verschwendung – darunter fallen beispielsweise Wege, die ein Mitarbeiter während des Produktionsprozesses macht und die eingespart werden können. Aber auch Lohn-

kosten werden als Verschwendung eingestuft und beispielsweise durch die Vergabe an Leiharbeitsfirmen gesenkt.

Die Entwicklung aktiv gestalten

„Ob nun unter Begrifflichkeiten wie Toyota-System, lean production oder lean office. Wir sollten uns über eins klar werden: Die Entwicklung ist nicht aufzuhalten“, betont Detlef Gerst. Nach seinen Erfahrungen weiten Betriebe, die die Systeme schon eingeführt haben, auf weitere Bereiche bis hin zu den Bü-



titelthema

rotätigkeiten aus. Er betont: „Betriebsräte haben keine Möglichkeit die Einführung neuer Produktionsprozesse zu verhindern. Aber sie haben die Chance, sie mit zu gestalten. Es ist wichtig, dass sich der Betriebsrat das Heft vom Management nicht aus der Hand nehmen lässt und nur auf Gestaltungskonzepte reagiert.“ Das Betriebsverfassungsgesetz bietet nach seiner Auffassung viele Möglichkeiten der Mitbestimmung, wie zum Beispiel Leistungsbedingungen, Entgeltbestimmungen aber auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Prozesse selbst gestalten

Den Ankauf von Produktionskonzepten von Beraterfirmen sieht Gerst dagegen kritisch: „Es geht um die Selbstgestaltung, damit auf die Anforderungen in der Belegschaft eingegangen werden kann. Zu berücksichtigen ist, dass beispielsweise in bestimmten Produktionsbereichen viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten, und ihre Integration in den Betrieb als Bestandteil des Produktionssystems gesehen werden muss“, erklärt Gerst.

Ein gutes Beispiel, wie sich ein Betriebsrat frühzeitig und vor allem erfolgreich in die Gestaltung der

neuen Produktionsprozesse eingeschaltet hat, ist Siemens Messgerätewerk Berlin, wo neue Produktionseinheiten von Teams mit sieben bis zehn Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eingerichtet wurden. „Die Initiative zur Einführung der neuen Produktionsprozesse ging von der Werksleitung aus. Wir haben aber von Anfang an deutlich gemacht, dass wir den Prozess mitgestalten wollen“, erläutert Wolfgang Walter, Betriebsratsvorsitzender beim Siemens Messgerätewerk Berlin. So überlegte der Betriebsrat vorab, welche Handlungsfelder und arbeitspolitischen Themen betroffen sind.

Der Betriebsrat konnte vereinbaren, dass über alle Qualifikationsmaßnahmen mit ihm beraten wird. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass einmal jährlich dem Betriebsrat über die geplanten und umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen berichtet und die Bedarfe für die Zukunft vorgestellt werden. Der Betriebsrat wird selbst beratend tätig und unterbreitet Vorschläge, wo die Qualifizierung noch verstärkt werden sollte. Ein Bereich könnte beispielsweise ein Methodentraining sein. „Die Mitarbeiter müssen nun neue Rollen übernehmen und auf diese sollten sie vorbereitet sein. Dazu gehö-

ren nicht nur die fachliche Ausbildung sondern auch Methoden wie die Stärkung von Moderationstätigkeiten, der sozialen Kompetenz oder auch der Dokumentation. Das sind Anforderungen, die normalerweise während der Facharbeiterausbildung keine oder nur eine geringe Rolle spielen“, erläutert Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Walter.

Chancengleichheit für alle

Ihm ist es wichtig, dass jeder Beschäftigte Zugang zur Weiterbildung erhält: „Als Betriebsrat haben wir die Aufgabe dafür zu sorgen, dass es gerecht zu geht und nicht nach Nasenfaktor entschieden wird.“ Um für gerechte Beteiligungschancen zu sorgen, wurde vereinbart, dass Beschäftigte nicht nur von Vorgesetzten zur Weiterbildung vorgeschlagen werden können sondern auch durch den Betriebsrat oder sich selbst vorschlagen können. Die letztendliche Entscheidung zur Teilnahme an der Weiterbildung steht ausdrücklich unter den gültigen Mitbestimmungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Inzwischen hat sich die frühe Zusammenarbeit ausgezahlt, mit der Werksleitung gibt es ein starkes Einvernehmen. Das zeigt sich auch darin, dass eine gesonderte Stelle für



Ergonomie eingerichtet wurde, die sich mit Lernförderlichkeit und Verhinderung von psychischen Belastungen beschäftigt. Es gibt aber auch Beispiele, bei denen die Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat nicht so gut funktioniert. „Wir haben Fälle, wo das Management die Veränderungen in kleine Schritte aufteilt, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei Betriebsänderung auszuhebeln“, berichtet Detlef Gerst von der IG Metall. „Oft werden auch bestehende Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge einfach ignoriert.“ In diesen Fällen können Betriebsräte durch rechtliche Möglichkeiten sehr viel erreichen. Aber Gerst hält es für mindestens genauso wichtig, die Beschäftigten zu mobilisieren. „Sie müssen frühzeitig über die Absichten des Arbeitgebers informiert werden und vorab gemeinsam die Konzepte diskutieren. In dem Moment, wo in den Betrieben eine Gegenmacht aufgebaut wird, verändert sich unseren Erfahrungen zufolge sehr oft die Verhandlungsbereitschaft des Managements“, betont Detlef Gerst.

Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen

Diese Gegenmacht sollte auch genutzt werden, um die Belange von Kolleginnen und Kollegen mit Mi-

grationshintergrund zu unterstützen. Doch es geht noch um weitaus mehr. „Deutschland ist überaltert, wir haben viel zu wenig jugendlichen Nachwuchs“, erklärt Juan Proll, Leiter des Netzwerkes Industriebetriebe beim DGB Bildungswerk Bund. Er befürchtet einen massiven Personalmangel, der sich insbesondere im Fachkräftebereich zeigen wird. „Wir müssen dem jetzt begegnen, sonst ist es zu spät. Das erfordert flexible Maßnahmen, zu denen u.a. auch die Qualifizierung nicht oder nicht ausreichend qualifizierter Erwerbspersonen gehört“, fordert er. Diese Aufgabe sieht er jedoch nicht nur bei den Beschäftigten: „Weiterbildung wird gerne individualisiert, unter dem Motto – ‚sie können ja, wenn sie wollen‘. Doch die Unternehmen, die jetzt nicht aus- und weiterbilden, werden in wenigen Jahren kaum noch die dann dringend benötigten Fachkräfte zur Verfügung haben.“ Er sieht eine fehlende systematische und vorausschauende Qualifizierungspolitik in den Betrieben als Ursache. Dazu komme eine weitestgehend ins Nichts laufende Weiterbildungsunterstützungsstruktur der Arbeitsverwaltung. Juan Proll resümiert:

„Sowohl auf individueller wie auch auf organisationaler und institutioneller Ebene besteht also dringend Handlungsbedarf. Es geht auf der einen Seite darum, diejenigen beschäftigungsfähig zu halten, die derzeit in un- und angelernten Tätigkeiten arbeiten. Und es geht darum, Deutschland als Wirtschaftsstandort zukunftsfähig zu halten. Wir müssen den Strukturwandel aktiv mitgestalten, nur so können wir langfristig dafür sorgen, dass unsere Belange berücksichtigt werden.“



BERUFSBEZOGENE DEUTSCHFÖRDERUNG

Die Kurse werden vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert. Das ESF-BAMF-

Programm richtet sich vor allem an Menschen mit Migrationshintergrund, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Sie sollen sprachlich und fachlich qualifiziert werden, dass sie leichter eine Arbeitsstelle finden oder dem Unterricht in einer Weiterbildungsmaßnahme besser folgen können.

ESF-HOTLINE:

Telefonisch: 0221-92426400

per Mail an: esf-verwaltung@bamf.bund.de

Weitere Informationen finden sich auch im Internet unter:

www.integration-in-deutschland.de und

www.bamf.de



rer insgesamt geringeren Qualifikationsstruktur besonders stark. Qualifikationen nachzuholen und aufzubauen wird ein wesentlicher Handlungsschwerpunkt sein, um ihnen eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Doch es muss ebenso dafür gesorgt werden, dass die vorhandenen Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten besser genutzt werden.

Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen

Integration gelingt am besten dort, wo Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt im Arbeitsleben beteiligt sind. Erwerbstätigkeit ist eine der entscheidenden Faktoren der Integration, denn es geht nicht nur um existenzielle Absicherung, sondern auch um soziale Kontakte und die Ausübung einer Tätigkeit, die sowohl Zufriedenheit schafft als auch einen Beitrag zur Gesellschaft leistet.

In Zukunft werden insbesondere qualifizierte Tätigkeiten stärker nachgefragt werden, dies zeigen uns verschiedene Arbeitsmarktanalysen und -prognosen. Dies bedeutet aber auch, ein erhöhtes Risiko arbeitslos zu werden für diejenigen, die bislang in an- und ungelernten Tätigkeiten arbeiten. Dies trifft Zuwanderer und Zuwanderinnen aufgrund ih-

Viel zu oft werden die im Ausland erworbenen Qualifikationen nicht anerkannt, wahrgenommen und gefördert. Wichtige Potenziale bleiben dadurch ungenutzt. Ein Anerkennungsgesetz, das alle Personengruppen und alle Berufe umfasst, hat daher vor dem Hintergrund der Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes und der demografischen Entwicklung höchste Priorität. Gerade mit Blick auf den Facharbeitermangel sind die Kenntnisse und Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten eine Ressource, auf die wir nicht verzichten dürfen.

Die Bundesregierung hat daher detaillierte Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung mit einem Anspruch auf Prüfung und Bewertung mitgebrachter Qualifikationen formuliert und durch einen Kabinettsbeschluss im Dezember letzten Jah-

res verbindlich gemacht. Dies sollte die zuständigen Berater und Vermittler jedoch nicht daran hindern, sich schon jetzt auf die Anforderungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen einzustellen und beispielsweise Überlegungen zu Teilanerkennungen zu entwickeln. Mittels Kompetenzfeststellungen können bereits erworbene Wissensbausteine ermittelt und gegebenenfalls Bedarfe zur Weiterbildung erkannt werden. Diese Praxis wird schon punktuell durchgeführt, benötigt aber noch eine breite Unterstützung.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt seit 2005 das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, welches mit wachsendem Erfolg Strategien und Instrumente zur Förderung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt entwickelt. Der betrieblichen Weiterbildung kommt dabei ein großer Stellenwert zu. Betriebsräten bieten sich allein aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes eine Vielzahl von Möglichkeiten, Weiterbildung im Betrieb als eine Aufgabe für jeden zu vermitteln. Die Bundesregierung unterstützt ihre Arbeit durch verschiedene Instrumente wie beispielsweise Möglichkeiten zur Qualifizierung im Rahmen der Kurzarbeit. Die Zukunft liegt in unserer aller Hand. Nun kommt es darauf an, diese gemeinsam zu formen.

Dr. Dagmar Beer-Kern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Erstmals Asyl für Atheisten

Erstmals wurde einem ehemaligen Muslim, der sich heute als Atheist versteht, der Status als Flüchtling aufgrund seiner Nichtreligiösität zugesprochen. Bislang waren jedoch entsprechende Anträge immer ins Leere gelaufen. In dem vorliegenden Fall zog der Iraner mit seinem Widerspruch bis vor das Bundesverfassungsgericht, welches seine Beschwerde 2009 zwar aus formalen Gründen ablehnte. Gleichzeitig betonte das Gericht jedoch, dass sein im Rahmen einer Kampagne öffentlich dargestellter Atheismus zu wenig berücksichtigt worden sei. Der Asylfolgeantrag wurde nun vom BAMF bewilligt mit der Begründung, der Mann werde religiös verfolgt und dürfe deshalb nicht in den Iran abgeschoben werden. Verschiedene Flüchtlingsvereine und Menschenrechtsorganisationen hoffen, dass mit der Anerkennung ein Präzedenzfall geschaffen wurde.

AZ 5382655-439

Auskunftspflicht eines Arbeitgebers?

Gebietet es das Gemeinschaftsrecht, einem abgelehnten Stellenbewerber einen Anspruch auf Auskunft gegen den Arbeitgeber einzuräumen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und wenn ja, aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist? Diese Frage hat Ende März das Bundesarbeitsgericht zur Entschei-

dung an den Gerichtshof der Europäischen Union weitergeleitet. Würde diese Frage bejaht werden, so müssten zukünftig Arbeitgeber darlegen, aufgrund welcher Kriterien der bevorzugte Kandidat eingestellt wurde. Die Klägerin hatte sich auf eine Stelle als Softwareentwicklerin beworben. Der Arbeitgeber teilte ihr ohne Gründe mit, dass ihre Bewerbung erfolglos sei. Das Bundesarbeitsgericht sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, weil diese von einer dem Gerichtshof der Europäischen Union obliegenden Auslegung des Gemeinschaftsrechts abhängt. Einen Anspruch nach nationalem Recht sah es allerdings nicht, zumal dem Gericht zufolge keine ausreichenden Indizien vorlagen, die auf die Benachteiligungen hinweisen. Ob dies den einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien des Gemeinschaftsrechts entspricht, durfte der Senat nicht selbst entscheiden, weshalb die Entscheidung an den Gerichtshof der Europäischen Union gegeben wurde.

BAG, Beschluss vom 20. Mai 2010 - 8 AZR 287/08 (A) -

Rückübernahmeabkommen mit Kosovo

Mitte April haben Bundesinnenminister de Maizière und sein kosovarischer Amtskollege Rexhepi in Berlin ein Rückübernahmeabkommen unterzeichnet. Das Abkommen wirkt sich vor allem auf Drittstaatsangehörige und auf Staatenlose aus. Diese können nun in

den Kosovo abgeschoben werden, wenn sie von dort rechtswidrig nach Deutschland eingereist sind oder ihren Aufenthalt in Deutschland über den erlaubten Zeitraum hinaus ausgedehnt haben. In Deutschland halten sich derzeit etwa 14.000 ausreisepflichtige Personen aus dem Kosovo auf. Auch wenn keine Massenabschiebungen geplant sind, sollen jährlich ca. 2.500 Personen „rückgeführt“ werden. Menschenrechtsorganisationen wie Pro Asyl fürchten nun die Abschiebung auch von Minderheitenangehörigen wie den Roma, die im Kosovo mit extremer Diskriminierung rechnen müssen.

http://www.bmi.bund.de/cln_174/sid_011D3F71A72CB7B270oFCEBB48oC863/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2010/04/kosovo.html

Urteile zum Antidiskriminierungsrecht

Vier Jahre ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) inzwischen in Kraft. Die damals von Arbeitgebern befürchtete Prozessflut blieb aus. Dennoch gewinnt das AGG durch die bislang vorliegenden Entscheidungen vor allem im Arbeitsrecht insgesamt an Kontur. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat nun ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht in einer übersichtlichen Broschüre zusammengestellt. Auf der Webseite sind darüber hinaus ausgewählte EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000 zu finden.

www.antidiskriminierungsstelle.de



Integration – alltäglich und doch besonders!

Manchmal ist Integration etwas, was sich im kleinen, fast unsichtbaren vollzieht, dann aber eine Wirkung erzielt, die kaum zu überbieten ist. Die Betriebsratswahl bei der Salzgitter Flachstahl GmbH war so ein Fall. Mit großer Mehrheit wurde dort Hasan Cakir als Betriebsratsvorsitzender wiedergewählt, Ismail Aydemir erhielt das zweitbeste Ergebnis.

„Das ist ein historisches Ergebnis“, sagt Andreas Köppe, Sprecher des Flachstahl-Betriebsrates und man kann die Begeisterung in seiner Stimme hören. „Hasan erhielt 60 Prozent mehr Stimmen als bei der vorherigen Wahl. In den letzten zwanzig Jahren hat es

kein vergleichbar gutes Ergebnis für einen Vorsitzenden gegeben.“ Dabei schien bei der Wahl vor vier Jahren die Position des gebürtigen Türken Hasan Cakir nicht sonderlich fest. „Dass Hasan dieses hervorragende Ergebnis bei der Wahl erhalten hat, zeigt, wie sehr

die Arbeit des Betriebsrates von den Kolleginnen und Kollegen anerkannt wird.“ Und es waren nicht gerade einfache Themen zu bewältigen. Infolge der Wirtschaftskrise blieben die Aufträge aus, es drohten betriebsbedingte Kündigungen. Der Betriebsrat



Hasan Cakir, Firma Salzgitter Flachstahl GmbH

konnte erreichen, dass betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen wurden und die Beschäftigten trotz Kurzarbeit neunzig Prozent ihres bisherigen Netto-Einkommens erhielten. Auch die Übernahme der Auszubildenden wurde gesichert, eine besondere Herzensangelegenheit der beiden, die auch einmal Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) waren.

Beschäftigung langfristig sichern

Ungefähr 14 Prozent der Kolleginnen und Kollegen der 4800 Menschen starken Belegschaft der Salzgitter Flachstahl

GmbH haben Migrationshintergrund. Die starke Wahlbeteiligung von 86 Prozent der Wahlberechtigten zeigt, dass es keine Frage von Nationalitäten ist, wer gewählt wird oder nicht: „Wir vertreten mit unserem Betriebsratsgremium Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, nicht Staatsangehörigkeiten“, erklärt Hasan Cakir. „Wenn man mich nicht daran erinnern würde, dass ich ein südländisches Erscheinungsbild habe, würde ich es selbst nicht merken“, bekräftigt Ismail Aydemir, der Personalausschuss-sprecher ist. „Wir machen unsere Arbeit so, dass für die Kolleginnen

und Kollegen das Beste erreicht werden kann. Dazu gehört in diesen Zeiten natürlich vorrangig die Beschäftigungssicherung. Deshalb war es für uns beispielsweise wichtig, eine Betriebsvereinbarung durch zu setzen, dass Minusstunden ausschließlich für Weiterbildung genutzt werden können. Denn Weiterbildung ist ein wesentlicher Punkt um den Arbeitsplatz auch langfristig zu sichern.“ Aber auch die Einlagerung des Atommülls im Schacht Konrad 2, der direkt neben dem Hütengelände liegt, bewegt die Gemüter. „Je näher die Atommülllein-

lagerung kommt, desto mehr Ängste kommen innerhalb der Belegschaft hoch. Die Kollegen haben Angst, dass sich die Strahlung langfristig auf ihre Gesundheit auswirkt. Doch es geht auch um die Wirkung nach außen: Wie reagieren die Kunden, wenn Atommüll so nahe an der Ware eingelagert werden? Wir fürchten, dass mit der Einlagerung ein Imageschaden entsteht, der unsere Arbeitsplätze gefährden kann“, erläutert Hasan Cakir.

Integration ohne Ghettoisierung

Die Region um Salzgitter ist seit langem geprägt von Zuwanderung. In den Kriegsjahren schufteten ausländische Zwangsarbeiter in der Hütte. Mit Ende des Krieges suchten vertriebene Schlesier in Salzgitter eine neue Heimat. Dann begann das, was unter dem Mythos „Wirtschaftswunder“ in die Geschichte einging und seit Mitte

der 1960er Jahre in der Anwerbung von ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mündete. Das damals bereits ein Grundstein für Integration gelegt wurde, lag auch an der Arbeit der Betriebsräte auf der Hütte zu der Zeit. „Die Zuteilung der Wohnungen über die Stadt war mitbestimmungspflichtig“, erläutert Andreas Köppe. „Damit es nicht zur Ghettoisierung kam, wurde ein Integrations-schlüssel zugrunde gelegt. Dieser bewirkte, dass sich die ausländischen Kolleginnen und Kollegen nicht in einer Straße oder einem Viertel konzentrierten, sondern dass sie neben deutschen Kolleginnen und Kollegen wohnten. In der Folge verstanden die Menschen sich dort als Beschäftigte der Hütte, das gab ihnen die Gemeinsamkeit, nicht die Nationalität. Heute, nach der Privatisierung in den 1980er Jahren, ist der gesamte Wohnungsbestand verkauft worden. Das hat zu einer Art

von Ghettoisierung geführt, so kann Integration nicht gefördert werden.“

Über sechzehn Jahre unterstützen Hasan Cakir und Ismail Aydemir nun schon als Betriebsrat die Kolleginnen und Kollegen bei der Salzgitter Flachstahl GmbH. „Das war sicherlich nicht immer leicht, denn natürlich werden Vorurteile nicht einfach vor den Werkstoren abgelegt. Die Belegschaft ist nun mal ein Bild der Gesellschaft und auch hier gibt es sicherlich bei einigen Kolleginnen und Kollegen Ängste gegenüber Ausländern“, sagt Andreas Köppe nachdenklich. „Aber das hervorragende Wahlergebnis von Hasan und Ismail zeigt, wie vorbildhafte Integration laufen kann: In der Mehrheitsgesellschaft und bei Zuwanderern. Es ist eben eine Aufgabe für uns alle.“ Die gute Arbeit im Betriebsrat der letzten Wahlperiode zeigt sich übrigens auch in der Anerkennung außerhalb des Betriebes. Neben

dem IG Metall Vorsitzenden Berthold Huber gratulierten auch Bundeskanzlerin Angela Merkel und der damalige Bundespräsident Horst Köhler. Die vielen Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund, die bei der letzten Betriebsratswahl im Amt bestätigt wurden oder sich erstmals im Gremium beteiligen, zeigen wie alltäglich und doch besonders Integration laufen kann.

INFORMATIONEN ZUR BETRIEBSRATSWAHL 2010

Die Zwischenergebnisse z.B. findet ihr im Extranet der IG Metall unter:

http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/inter-net/style.xsl/view_betriebsratswahl_2010.htm



Ismail Aydemir, Firma Salzgitter Flachstahl GmbH



Umsetzung des Nationalen Integrationsplans im Betrieb und vor Ort

Der Nationale Integrationsplan (NIP) wurde 2007 verabschiedet. Die IG Metall ist damals gemeinsam mit anderen Gewerkschaften eine Selbstverpflichtung zur Umsetzung eingegangen. Das heißt für uns: die konkrete Umsetzung im Betrieb und vor Ort zu gestalten.

„Wir haben in den Betrieben die Möglichkeit, Integration und Partizipation voran zu treiben“, sagt Petra Wlecklik, Ressort Migration beim IG Metall Vorstand. Deshalb hat sie verschiedene Schulungen durchgeführt und gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort Ansätze entwickelt, wie die betriebliche und gewerkschaftliche Integrationspolitik weiter gestaltet werden kann. „Wir wissen, dass wir noch eine Menge an Arbeit in Kindergärten, Schulen und Vereinen leisten müssen. Dennoch steht die betriebliche Praxis im Vordergrund.“ Dazu ist auch das Handwerkszeug gegeben, denn durch die Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes haben Betriebsräte verschiedene Möglichkeiten einzugreifen: in der Weiterbildung, bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch bei der Verteilung von Aufstiegschancen. „Das größte Problem bei der Umsetzung von Integration ist dabei nicht offene Diskriminierung. Die ist deutlich sichtbar und wird sehr schnell gehandelt. Deutlich schwieriger ist der Kampf gegen strukturelle Diskriminierung“, erläutert Petra Wlecklik. Hinter dem sperrigen Wort der „strukturellen Diskriminierung“ verbirgt sich beispielsweise, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund trotz gleicher Qualifizierung seltener einen Ausbildungsplatz bekommen und Kolleginnen und Kollegen für Weiterbildungsmaßnahmen weniger angesprochen werden.

Betriebliche Bestandsaufnahme in Baden-Württemberg

Die Umsetzung in den Betrieben will auch Ulrike Zenke von der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg angehen. Der bezirkliche Migrationsausschuss hat dazu einen Fragebogen entwickelt, der die Situation in den Betrieben sichtbar machen soll. Die Fragen gehen auf Vorschläge im Nationalen Integrationsplan zurück, mit denen Integration überprüfbar gemacht werden soll. Der kurze aber konzentrierte Fragebogen beschäftigt sich mit den Themen Ausbildung, Übernahme nach der Ausbildung, Beschäftigung, Bildung und dem Anteil der Migranten und Migrantinnen am Beschäftigungsabbau. So soll beispielsweise erfasst werden, wie viele Auszubildende mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Vorjahr eingestellt wurden. „Wir haben den Fragebogen an unsere Kolleginnen und Kollegen im Bezirk versandt, nun warten wir auf Antwort“, sagt Ulrike Zenke, die auf viele Rückmeldungen hofft. Denn die statistischen Daten können belegen, wie gut die Integration in den Betrieben gelaufen ist und Anhaltspunkte dafür liefern, wo noch Anstrengungen nötig sind. „Natürlich dürfen wir die erhobenen Daten nicht absolut sehen“, erläutert Zenke. „Viele Betriebe hatten im letzten Jahr mit den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu kämpfen. Wir müssen die Angaben ins Verhältnis setzen.“ Dennoch ist sie sich sicher, dass die Integration in den Betrieben relativ gut läuft.

Lokaler Integrationsplan Wolfsburg

Das kann auch Francescantonio Garippo, Betriebsrat bei der Volkswagen AG in Wolfsburg, bestätigen: „Wer sich in der beruflichen Welt bestätigt fühlt, will auch seine Umwelt mitgestalten. Die Arbeitswelt ist der zentrale Punkt für Integration, und sie fängt mit einer erfolgreichen Ausbildung an.“ Deswegen treibt der Migrationsausschuss in Wolfsburg schon lange die Umsetzung des Nationalen Integrationsplans voran. „Gerade weil bei VW die Integration schon fortgeschritten ist, können wir uns auch außerhalb des Betriebs aktiv beteiligen. Bereits 2008 haben wir zusammen mit dem Ressort Migration der IG Metall eine Tagung zum UN-Tag gegen Rassismus genutzt, um Ansatzpunkte für unsere Arbeit festzulegen. Seitdem sind wir dabei, das Thema zu bearbeiten“, erläutert Francescantonio Garippo. Eine Beständigkeit, die auch Petra Wlecklik bemerkenswert findet. Dazu gehört beispielsweise, dass die Kolleginnen und Kollegen im Ausländerausschuss der Stadt Wolfsburg in Zusammenarbeit mit der SPD einen Antrag gestellt haben, einen lokalen Integrationsplan zu entwickeln. Dass sie sich durchsetzen konnten und nun aktiv die Umsetzung des Plans mitdiskutieren, liegt sicherlich auch an den besonderen Mitbestimmungsrechten in Wolfsburg, die ihnen auch auf lokaler Ebene viele Gestaltungselemente zubilligen. Anhand von den fünf Handlungsfeldern vorschulische und schulische Bildung, Wirtschaft und berufliche Ausbildung, Gesundheit und Pflege, Wohnen und Nachbarschaft sowie Kultur, Freizeit und Sport wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, in denen sich die Kolleginnen und Kollegen aller Altersgruppen beteiligen.

Francescantonio Garippo selbst arbeitet im Bereich ‚Wirtschaft und berufliche Ausbildung‘ mit, denn hier sieht er seinen Ansatzpunkt. „Wir möchten erreichen, dass konkrete Maßnahmen definiert werden. Das Wort ‚Integration‘ nimmt jeder zomal die Woche in den Mund, aber dann bleibt es dabei. Wir brauchen keinen Plan für das Papier, sondern einen, der Möglichkeiten der Umsetzung bietet.

Das könnte zum Beispiel ein Projekt sein, mit dem junge Menschen ohne Ausbildungsplatz unterstützt werden.

„Ich habe in diesem Prozess viele Erfahrungen gesammelt, die ich für meine Arbeit gut nutzen kann,“ resümiert Petra Wlecklik. „Wir können keine Patentrezepte anbieten, die für alle gültig sind. Die Aktivitäten müssen auf die jeweilige Situation abgestimmt sein. Es ist mir ein besonderes Anliegen, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu unterstützen. Wir haben die Möglichkeit die Integration im Betrieb zu gestalten, wir müssen sie nur nutzen. Das ist leichter gesagt, als getan. Noch gibt es keine Gleichbehandlung, da dürfen wir uns nichts vormachen. Wir müssen nun den Weg, den wir eingeschlagen haben, weiter verfolgen. Eine systematische Personalpolitik ist notwendiger denn je. Gleiche Chancen für Alle bleibt daher auf der Tagesordnung.“



Einwanderungsgesellschaft 2010

**Jahresgutachten 2010 mit
Integrationsbarometer**

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund läuft im Alltag offenbar deutlich besser, als viele Politiker in ihren Sonntagsreden über die „gescheiterte Integration“ verkünden, so das Ergebnis des ersten Integrationsbarometers, den der Sachverständigenrat der deutschen Stiftungen für Integration und Migration (SVR) herausgegeben hat. Auf Grundlage einer Telefonbefragung von 5.600 in Westdeutschland lebenden Personen mit und ohne Migrationshintergrund kamen die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu dem Ergebnis, dass der Integrationsprozess wesentlich reibungsloser verläuft als angenommen. Die Arbeitswelt wird im Integrationsbarometer als „elementare Integrationssschiene“ betrachtet. Der 255 Seiten starke Integrationsbarometer kann heruntergeladen werden auf:

www.svr-migration.de



Migration und Prekarität



Die Leiharbeitsbranche beschäftigt zu einem großen Teil Migrantinnen und Migranten. Über die Bedingungen in dieser Branche gibt es regelmäßig Schlagzeilen in den Zeitungen, die nichts Gutes ahnen lassen. Doch wie

sehen die Arbeitsbedingungen tatsächlich aus, wie ist der Umgang seitens der Ver- und Entleiher mit Migranten, die als Leiharbeitnehmer und -nehmerinnen beschäftigt sind? Dieser Frage geht Dr. Sandra Siebenhüter im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung nach. Im Rahmen des Forschungsvorhabens „**Neue Spaltungslinien am Arbeitsmarkt – Migrantinnen in Leiharbeit**“ prüft sie die These, ob ein Arbeitsplatz generell zur Integration beiträgt oder ob in der Leiharbeitsbranche inzwischen Arbeitsbedingungen herrschen, die eher Rückzug, Resignation und Wut bei den Migranten erzeugen. Dafür sucht sie nun Interviewpartner und -partnerinnen (auch anonym). Wer die Studie mit Informationen unterstützen möchte, kann sich melden bei:

sandra.siebenhueter@ku-eichstaett.de

Kreidefresser



Neonazis kommen zunehmend verdeckt daher. Mit scheinbar sozialen Parolen fordern sie gerechte Bezahlung, einen starken Sozialstaat oder Möglichkeiten der Freizeitgestaltung für Kinder. Nur wer genau hinsieht, entdeckt, dass dies

auf Kosten bestimmter Gruppen, wie beispielsweise Zuwanderer, erreicht werden soll. ‚Kreidefresser‘ ist ein halbdokumentarischer Kurzfilm, der auf einer Idee im Rahmen des Seminars „Aktiv werden gegen Rechts“ in der IG Metall Bildungsstätte Sprockhövel entstand. Der 16-minütige Film kann als Diskussionseinstieg genutzt und in Veranstaltungen zu den Themen „Rechtsextremismus, Rassismus, Wegsehen, Nicht-handeln“ eingesetzt werden. Dazu bietet der Film einiges an Provokation. Für 10 Euro inklusive Versand kann der Film unter www.kreidefresser-film.de bestellt werden.

Kulturhauptstadt: Guter Standort



Das Bildungszentrum Sprockhövel liegt tief im Süden der Europäischen Kulturhauptstadt RUHR 2010. Es ist ein geeigneter und

ruhiger Ausgangspunkt, um das pralle Kulturhauptstadt-Programm und die Erholungslandschaft Ruhr auf eigene Faust zu erkunden. Ruhr 2010 hat das ganze Jahr für seine Gäste geöffnet und das Bildungszentrum bietet exklusiv für IG Metall-Mitglieder und ihre Familienangehörigen die Übernachtung mit Frühstück zu einem Sonderpreis an: **Einzelzimmer:** ab 29 Euro für Übernachtung mit Frühstück, **Doppelzimmer:** ab 39 Euro für Übernachtung mit Frühstück, an Wochenenden mit Sonntags-Brunch: 5 Euro zusätzlich.

www.igmetall-sprockhoevel.de

Kompetent für gute Arbeit



Faire Einkommen, Qualifizierung für alle unabhängig von der Staatsangehörigkeit oder sozialverträgliche Arbeitszeiten — die Anforderungen an gute Arbeit sind nicht gering. Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden, hat die IG Metall eine

kompakte Broschüre mit Grundlagenwissen für die Betriebsratsarbeit zusammengestellt.

Die Broschüre steht im Extranet zum Download bereit und kann über die Verwaltungsstellen bestellt werden.

Leistungen der IG Metall...

...in den Sprachen **englisch, russisch, polnisch, serbisch, kroatisch und türkisch.**

Ab Ende Juli werden die Flyer über das **Intranet und Extranet der IG Metall** elektronisch zur Verfügung gestellt. Sie können gezielt zur Mitgliederwerbung in den Betrieben eingesetzt werden.

Junge Generation



Das Ergebnis des diesjährigen Berufsbildungsberichtes ist, wie bereits in den Vorjahren, wieder kein Grund zum jubeln. Zwar ist der Ausbildungsmarkt relativ stabil geblieben, aber die gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrati-

onshintergrund an der Berufsausbildung ist nach wie vor unzureichend. Insgesamt liegt der Anteil der Ausländer (es wird nach Staatsangehörigkeit erfasst) an einer Berufsausbildung bei 32 Prozent, bei deutschen Jugendlichen sind es dagegen 68 Prozent. Vielfach beruht dies auf einem vorgelagerten Problem. So verließen 2008 15 Prozent der ausländischen Jugendlichen die Schule ohne Abschluss, von den deutschen Jugendlichen waren es sechs Prozent. Bildungslotsen sollen nun dazu beitragen diese Ungleichheit zu beseitigen, so der auf breite Zustimmung gestoßene Wunsch von Bundesbildungsministerin Annette Schavan. Ab der 7. Klasse sollen die Bildungslotsen Schülerinnen und Schüler mit Lernschwierigkeiten dabei unterstützen, ihre Interessen und Fähigkeiten zu analysieren, sie bei der Berufswahl unterstützen und ihnen zum Übergang in die Lehre verhelfen.
<http://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php>

Kurswechsel gefordert



Ein neues Gesellschaftsmodell fordert Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, mit seinem soeben erschienen Buch „Kurswechsel für Deutschland“ und eröffnet damit eine Debatte zu den Folgerungen aus der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise. Unterstützt wird er dabei mit Aufsät-

zen von Politikern, Wissenschaftlern und auch Journalisten.

Berthold Huber (Hg.), Kurswechsel für Deutschland. Die Lehren aus der Krise, 2010, 24,90 €, ISBN 978-3-593-39104-5



Deine Meinung zählt - schreib uns,

was du zu sagen hast! Zu einem der hier behandelten Themen oder zu einer Sache, die dir unter den Nägeln brennt. Schreib uns deine Meinung zur **IGMigration** – per E-mail: igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an:

IG Metall Vorstand, Ressort Migration
 Wilhelm-Leuschner-Str. 79
 60329 Frankfurt am Main

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(wird von der IG Metall eingetragen)



*Name

*Vorname

*Land

*PLZ

*Wohnort

*Geschlecht

M=männlich

W=weiblich

*Geburtsdatum

Tag	Monat	Jahr			

Telefon

dienstl. privat

*Straße

*Staatsangehörigkeit

beschäftigt bei/PLZ/Ort

*Hausnr.

E-Mail dienstlich privat

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung

Vollzeit* Teilzeit*

befristet beschäftigt Leiharbeiter/in/Werkvertrag

Falls Leiharbeiter/in: Wie heißt der Verleihbetrieb?

ab

bis

geworben durch (Name, Vorname)

Mitglieds-Nummer Werber/in

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung

*Bruttoeinkommen Beitrag

*Kontoinhaber/in

*BLZ

*Konto-Nr.

*Bank/Zweigstelle

*Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

*Pflichtfelder, bitte ausfüllen
 Stand: April 2010

Weitere Informationen unter
www.igmetall.de/beitreten

Mitglied werden – so geht's:

Wer Mitglied werden will, kann am Arbeitsplatz IG-Metall Vertrauensleute oder andere Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die der IG Metall angehören.

Informationen im Internet:
www.igmetall.de
 per Telefon: 069/6693-2578
 per E-Mail:
mitglieder@igmetall.de



zu guter letzt...

Checkliste für Betriebsräte



Innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind ein erprobtes Mittel, um langfristig Beschäftigung zu sichern. Allerdings sehen Arbeitgeber vor allem bei Hochqualifizierten den Bedarf an Weiterbildung. Kolleginnen und Kollegen, die in Beschäftigungen tätig sind, für die geringe Qualifizierungen ausreichen, werden dagegen bei der Weiterbildungsplanung nicht berücksichtigt. Dabei können gerade sie von diesen profitieren, denn in Zukunft werden immer mehr Qualifizierungen gefragt sein.

Eine Erfahrung, die auch Untersee-schweißer bei der Howaldtswerke Deutsche Werft AG (HDW) in Kiel kürzlich machten, von denen schriftliche Prüfungen abverlangt wurden. Doch viele von ihnen verfügten nicht über die notwendigen schriftlichen Sprachkenntnisse. In Zusammenarbeit mit der IG Metall, den Betriebsräten vor Ort und der ‚Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch‘ (www.deutsch-am-arbeitsplatz.de), einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt im Rahmen des Bundesweiten Netzwerkes ‚Integration

durch Qualifizierung‘, wurde eine Lösung zur Qualifizierung der Kolleginnen und Kollegen erarbeitet (die IGMigration berichtete in der letzten Ausgabe).

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit entstand die Idee einer Checkliste für die Anbahnung, Durchführung und Sicherung der Nachhaltigkeit von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen für sogenannte gering qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. „Wir haben überlegt, die gemachten Erfahrungen, festzuhalten und anderen zur Verfü-

gung zu stellen“, erläutert Andrea Snippe von der Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch. Gemeinsam mit den Betriebsräten der HDW Orhan Aldemir und Gürsel Ayan sowie Petra Wlecklik vom Ressort Migration der IG Metall entwickelte sie die Checkliste. „Wir wollten formelle aber auch informelle Instrumente, die einem Betriebsrat zur Verfügung stehen, festhalten. Wenn beispielsweise eine Weiterbildung nicht gut angenommen wird und Gerüchte über Sinn und Unsinn der Qualifizierung im Umlauf sind, könnte beispielsweise ein bilaterales Gespräch oder auch eine Betriebsversammlung hilfreich sein. Auch könnte vorab versucht werden, die Betriebszeitung in die Bekanntmachung der Weiterbildung einzubinden. Dem Betriebsrat stehen vielfältige Mittel zur Verfügung.“

Noch ist die Checkliste lediglich ein Entwurf. „Wir werden die Liste nun nach und nach erweitern und mit Betriebsräten diskutieren“, erläutert Petra Wlecklik. „Wir verstehen die Liste als lernendes Instrument, die sich durch das Feedback von Praktikern laufend erweitert.“

Die Checkliste kann angefordert werden unter:

igm-migration@igmetall.de