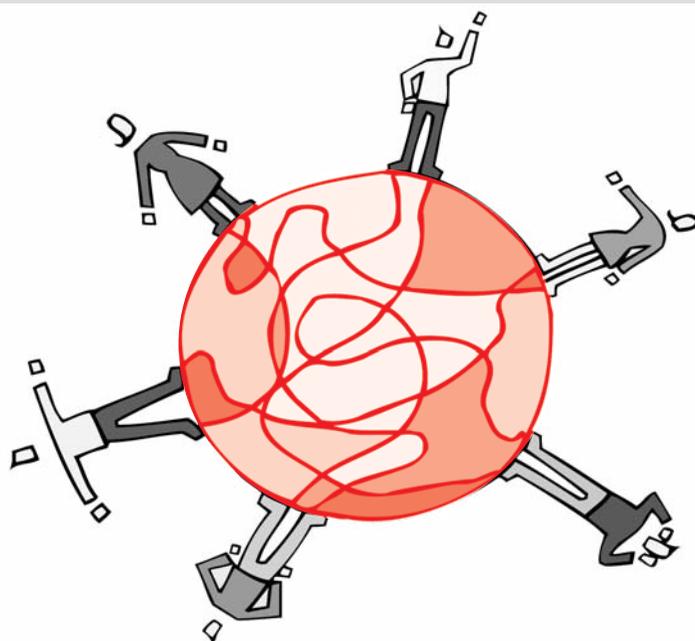




| Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Faire Mobilität – Faire Arbeit

- **ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT**
- **DER ALPTRAUM VOM FLIEGEN: LOHNBETRUG AM NEUEN FLUGHAFEN BER IN SCHÖNEFELD**
- **MIT TINA GRENZÜBERSCHREITEND ZUSAMMENARBEITEN**



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

Das Wohlstandsgefälle in Europa nimmt weiter zu und damit auch die Arbeitsmigration. Es ist nachvollziehbar und verständlich, wenn Menschen ihre Heimatländer verlassen, weil sie dort keine Perspektive haben. Außerdem ist die Arbeitnehmerfreizügigkeit wichtiger Bestandteil eines sozialen Europas. Es muss verhindert werden, dass die Notlage der Menschen ausgenutzt wird, so wie es z. B. vergangene Weihnachten den Monteuren am Flughafen BER in Schönefeld widerfahren ist. Die Arbeitgeber wollten sie um ihren Lohn prellen. So etwas wird möglich, weil oft einheitliche, rechtlich abgesicherte Mindeststandards für faire und sichere Arbeit fehlen.

Mit unserem Tarifabschluss von Mai diesen Jahres haben wir die Rechte der Betriebsräte bei Leiharbeit gestärkt. Für Leiharbeitsbeschäftigte konnten wir Einkommensverbesserungen erzielen. Aber solange nicht überall Tarifverträge gelten, müssen gesetzliche Mindestlöhne für Ordnung sorgen. Unternehmen müssen für die Arbeitsbedingungen bei ihren Subunternehmen haften. Die Generalhaftung muss ins Arbeitnehmergesetz aufgenommen werden. Nicht die Einwanderer, sondern die fehlende Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und der Missbrauch durch Arbeitgeber führt zu einer weiteren Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Es ist unsere Aufgabe, für eine Angleichung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Europa einzutreten. Wir müssen Einwanderer über ihre Rechte informieren, sie beraten und ihnen gewerkschaftlichen Schutz bieten. Projekte wie „Faire Mobilität – Faire Arbeit“ und DGB-Beratungsbüros für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten sind ein Schritt in die richtige Richtung.

Christiane Benner

impresum

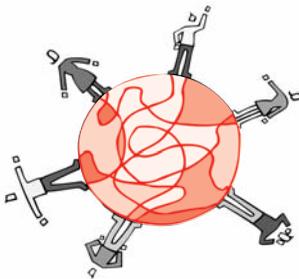
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M.
 Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2918, E-Mail: igm-migration@igmetall.de
 Redaktion: DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, Düsseldorf
 Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt



inhalt

- 4 FAIRE MOBILITÄT – FAIRE ARBEIT**
- 7 KOMMENTAR:
JÜRGEN ULBER, IG METALL –
ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT**
- 8 DEIN RECHT**
- 9 DER ALPTRAUM VOM FLIEGEN: LOHNBETRUG
AM NEUEN FLUGHAFEN BER IN SCHÖNEFELD**
- 12 IN EIGENER SACHE
MIT TINA GRENZÜBERSCHREITEND
ZUSAMMENARBEITEN**
- 14 MARKTPLATZ**
- 16 GUTE QUALIFIZIERUNG!**

fair Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv



++ ANSTIEG DER EINWANDERUNG — NACHDEM SICH IN DEN LETZTEN JAHREN DIE EINWANDERUNGS- UND AUSWANDERUNGSQUOTE IN DEUTSCHLAND IMMER MEHR ANGEGLICHEN HATTE, STIEG DIE ZAHL DER EINWANDERUNGEN 2011 WIEDER AN. NACH ANGABEN EINER VOM STATISTISCHEN BUNDESAMT Vorgenommenen Auswertung des Ausländerzentralregisters lebten Ende 2011 rund 177.000 mehr Ausländerinnen/Ausländer in Deutschland als im Jahr zuvor. Damit stieg die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer auf 6,93 Millionen.

++ EU WILL GEGEN ZWANGSARBEIT VORGEHEN — SKLAVEREI IN EUROPA – WAS WIE LÄNGST VERGANGENES ANMUTET, IST FÜR VIELE MENSCHEN TÄGLICHE REALITÄT. AUF 1,5 MILLIONEN MENSCHEN SCHÄTZT DIE ILO DIE OPFER VON ZWANGSARBEIT IN DEN MODERNEN EU-STAA TEN. OFT STAMMEN DIE IN DER EU REGISTRIERTEN OPFER AUS DRITTSTAATEN, ABER AUCH DIE ZAHL VERSCHLEPPTER EU-BÜRGERINNEN UND -BÜRGER SCHEINT LAUT DER EU-KOMMISSION ZUZUNEHMEN. DIE EU-KOMMISSION HAT NUN EINE STRATEGIE ZUR AUSROTTUNG VON MENSCHENHANDEL ENTWICKELT. AUSSERDEM SOLL DER BESSERE SCHUTZ VON BETROFFENEN 2013 IN EINER RICHTLINIE FESTGEHALTEN WERDEN.

++ PRAKTIKA — IN ALLEN EU-MITGLIEDSTAATEN BRINGEN PRAKTIKA GERINGE BEZAHLUNG UND SCHLECHTE SOZIALE ABSICHERUNG MIT SICH, SO DAS ERGEBNIS EINER VON DER EU-KOMMISSION IN AUFT-RAG GEGEBENEN STUDIE ZUR SITUATION VON PRAK-TIKANTINNEN/PRAKTIKANTEN IN DEN VERSCHIEDENEN EU-LÄNDERN. DANACH UNTERSCHIEDEN SICH DIE PRAKTIKA-SITUATIONEN IN DEN LÄNDERN ERHEBLICH. IN VIELEN FÄLLEN FÜHREN UNZUREICHENDE REGE-LUNGEN VON PRAKTIKA AUF DEM FREIEN MARKT ZU ERHEBLICHEN PROBLEMEN. AM EFFEKTIVSTEN SEIEN PRAKTIKA, DIE WÄHREND DER BILDUNGS- PHASE DURCHFÜHRT WERDEN. DIE EU-KOMMISSION PLANT NUN IN DER FOLGE EINHEITLICHE QUALITÄTSSTAN- DARDS FESTZULEGEN.



Faire Mobilität – Faire Arbeit

Wer wissen will, wie sich die Bedingungen in Deutschland in Zukunft noch weiter verschlechtern könnten, braucht nur einen Blick auf die Situation von Wanderarbeitnehmenden zu werfen. Weil sie in einer besonders schwachen Position sind, wird bei ihnen besonders deutlich, was ohne greifende Mitbestimmungsstrukturen und regulierende Maßnahmen durch Ausbeutung über Werkverträge, Leiharbeit und Minijobs passieren kann.

Seit Mai letzten Jahres gilt für die neuen EU-Mitgliedsstaaten aus Mittel- und Osteuropa die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Menschen aus diesen Ländern können nun ohne weitere Einschränkungen in Deutschland eine Arbeit aufnehmen, nur für Rumänien und Bulgarien gibt es bis Ende 2014 weitere Einschränkungen. Von einer Million Zuwanderern sprachen manche und schürten bewusst oder unbewusst die Angst vor Einwanderung. Tatsächlich blieb die Zahl derer, die kamen, am untersten Ende der moderaten Prognosen – ähnlich, wie es der DGB und die Einzelgewerkschaften erwartet hatten. Im Schnitt wandern derzeit 11.000 Menschen pro Monat ein, eine verschwindend geringe Zahl bei einer Bevölkerungszahl von über 81 Millionen in Deutschland, die laut einer EU-Prognose bis zum Jahr 2060 rund 16 Millionen Einwohner verliert.

Wie viele von diesen Neuzuwanderern in grenzüberschreitender Leiharbeit oder über Werkverträge tätig sind ist nicht bekannt. Die Bundesregierung lehnt eine statistische Erfassung dieser Daten – die in anderen Staaten durchaus üblich ist – als zu aufwändig ab. Gerade bei grenzüberschreitender Leiharbeit sah es lange so aus, als würde dem Lohndumping das Tor sperrangelweit geöffnet, indem Arbeitgeber ihre Beschäftigten zu Bedingungen des Herkunftslandes verleihen können. Erst auf Druck der Gewerkschaften wurde eingelenkt. „Wir konnten erreichen, dass für die grenzüberschreitende Leiharbeit Equal Pay oder eben ein einschlägiger Tarifvertrag gilt“, erläutert Hüseyin Aydin vom Ressort Migration/Integration der IG Metall. „Das Problem ist nicht die Öffnung des Arbeitsmarktes, sondern dass die deutsche Politik

es versäumt hat, den Arbeitsmarkt gegen Lohndumping zu wappnen.“

Werkverträge zum Lohndumping genutzt

Problematisch bleibt dies insbesondere bei Entsendeten, also Menschen, die von ihrem Arbeitgeber nach Deutschland geschickt werden, um hier einen Auftrag umzusetzen. Sie sind in der Regel zu den Bedingungen des Herkunftslandes angestellt. „Das deutsche Arbeitsrecht gilt in der Regel nur für Arbeitnehmende, die sich auch in Deutschland niederlassen. Entsendet ein ausländischer Dienstleister Beschäftigte zur Arbeit nach Deutschland, gelten für sie grundsätzlich das Arbeitsrecht und die Tarifverträge ihres Heimatlandes“, erläutert Volker Roßocha vom Referat Migrationspolitik des DGB Bundesvorstandes. Mindestanforderungen in Deutschland dürfen nicht



titelthema

unterschritten werden. Das gilt für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlohn, wie für Arbeitsschutzgesetze. „Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen dem Schutz von Werkvertragsarbeitnehmenden und zur Durchsetzung ihrer Rechte dienen, und nicht den Gewinnen oft dubioser Entsendeunternehmen“, so Volker Roßocha, der das Projekt ‚Faire Mobilität‘ des DGB Bundesvorstandes begleitet. Mit dem Projekt sollen die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den mittel- und osteuropäischen Staaten verbessert werden. „Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt zwar unabhängig von Staatsangehörigkeit und Herkunft für alle in Deutschland lebenden EU-Bürger, aber es bleibt noch sehr viel zu tun, bis das auch in der Realität Widerhall findet.“ Er beobachtet in einigen Branchen die starke Zunahme von Werkverträgen. „Das trifft zum Beispiel die Schlachtindustrie. Da werden Menschen, die im Akkord arbeiten, mit einem Stundenlohn

von fünf bis sechs Euro abgespeist. In anderen Branchen ist es ähnlich. Damit wird natürlich ein enormer Druck auf die Belegschaften ausgeübt“, so Volker Roßocha.

Löhne werden nicht ausgezahlt

Dazu kommen schlechte Arbeitsbedingungen, wie Dominique John, Leiter des Projektes Faire Mobilität erläutert: „Wir hören fast täglich von Kolleginnen und Kollegen, die unter extrem schlechten Bedingungen arbeiten. Dazu gehören zum Beispiel Frauen, die in der Pflege 24 Stunden am Tag zur Verfügung stehen müssen oder Arbeiter auf dem Bau, für die keine Arbeitsschutzmaßnahmen getroffen werden.“ Das Projekt Faire Mobilität soll dabei unterstützen, gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten über Ländergrenzen hinweg durchzusetzen. Dafür wurden in mehreren Städten Beratungsstellen eingerichtet. „Sehr häufig wissen die Kolle-

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

BERATUNGSSTELLEN FÜR FAIRE MOBILITÄT

Im Rahmen des Projektes werden Beratungsstellen für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frankfurt a.M., Berlin, Hamburg, Stuttgart, München und im Ruhrgebiet eingerichtet. Die Beratung wird in verschiedenen Sprachen angeboten.

Eine Übersicht mit Kontaktadressen der Beratungsstellen findet sich unter: www.dgb.de/fairmobil

Außerdem können hier weitere Informationen zum Thema Faire Mobilität gefunden werden. So werden im Projekt Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen entwickelt.

Außerdem werden Bausteine für die Bildungsarbeit erstellt, mit denen Betriebsräte zum Thema Faire Mobilität geschult werden können.

ginnen und Kollegen fast nichts über ihre Rechte, es fehlt an den entscheidenden Informationen über geltende Regelungen. Deswegen gehen wir dahin, wo mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten.“ Dabei stoßen sie immer wieder auf Beschäftigte, die zu geringe Löhne erhalten oder denen der Lohn vorenthalten wird. Der Ablauf ist in solchen Fällen oft sehr ähnlich, wie Dominique John erläutert. Zuerst wird versprochen, dass der Lohn nur etwas später ausgezahlt wird, die Menschen immer wieder vertröstet. Manchmal werden kleine Summen ausbezahlt. Wer sich schließlich wehrt, wird bedroht – mit dem Verlust des Arbeitsplatzes und



Volker Roßocha



Dominique John



auch mit Gewalt. Manchmal bleibt den Kolleginnen und Kollegen nach Wochen harter Arbeit nicht einmal das Geld für die Rückreise.

Ausweitung der Generalunternehmerhaftung

„Deswegen ist im Arbeitnehmerentsendegesetz die Ausweitung der Generalunternehmerhaftung auf alle Branchen notwendig. Damit muss der Generalunternehmer eintreten, wenn die im Rahmen seiner Aufträge beteiligten Subunternehmer die rechtmäßig zustehenden Löhne nicht zahlen“, so Volker Roßocha. Die aktuellen Entwicklungen weisen jedoch in eine andere Richtung. So zeigen sich auf EU-Ebene Tendenzen, Arbeitsrechte weiter einzuschränken. Dazu kommt, dass in den letzten Jahren Urteile des Europäischen Gerichtshofes dazu geführt hatten, dass die ursprüngliche Absicht der Entsenderichtlinie – der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nicht mehr erkennbar ist.

„Wir brauchen daher eine konsequente Überarbeitung der Entsenderichtlinie“, fordert Hüseyin Aydin.

„Der Arbeitnehmerschutz muss wieder in den Mittelpunkt rücken. Dazu gehört, dass die in der Richtlinie formulierten Grundsätze wieder als Mindeststandard verstanden, nationale Tarifsysteme respektiert werden und der Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort‘ gestärkt wird.“ Aber er sieht nicht nur die EU für die Entwicklung verantwortlich. Auch die deutsche Politik habe nicht zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reagiert. „Wir brauchen ganz klar regulierende Maßnahmen wie den flächendeckenden Mindestlohn“, fordert er. „Nur so können wir Missbrauch und Lohndumping verhindern.“

Aufgabe für Betriebsräte

Seine Kollegin Petra Wlecklik vom Ressort Migration/Integration betont darüber hinaus die Notwendig-

keit, die Arbeitsbedingungen genau zu beobachten und in den Betrieben darauf zu achten, dass Rechte eingehalten werden können: „Betriebsräte können hier eine entscheidende Rolle übernehmen. Sie können sich zum Beispiel bei den Kolleginnen und Kollegen, die durch Leiharbeit oder über Werkverträge im Betrieb arbeiten, über ihre Arbeitsbedingungen erkundigen: Erhalten sie ihren Lohn, müssen sie Arbeitsschutzkleidung selbst bezahlen oder werden bei den Leiharbeitsfirmen die ausländischen Kolleginnen und Kollegen immer als erstes nach Hause geschickt?“ Sie sieht nicht nur im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes die Aufgabe für Betriebsräte, sich für die Beschäftigten einzusetzen. „Werden Arbeitsrechte umgangen, hat dies immer auch Auswirkungen auf die Stammebelegschaft. Wir müssen dafür sorgen, dass alle ihre Rechte erhalten – unabhängig von ihrer Herkunft.“

WAS BEDEUTET ...

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den Grundrechten in der Europäischen Union. In den Beitrittsverhandlungen wurde vereinbart, dass dieses Grundrecht für maximal sieben Jahre eingeschränkt werden kann. Deutschland hat für die 2004 neu aufgenommenen Länder diese Möglichkeit genutzt, Ausnahmen gab es nur für Malta und Zypern. Für Rumänien und Bulgarien, die 2007 beigetreten sind, bestehen die Einschränkungen bis zum 31. Dezember 2014.

Dienstleistungsfreiheit

Auch die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen gehört zu den Grundfreiheiten der Europäischen Union. Die Dienstleistungsfreiheit wurde nur in bestimmten Branchen (dem Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, Reinigungsgewerbe, Innendekoration) eingeschränkt. ‚Ein-Personen-Unternehmen‘ konnten allerdings immer ohne weitere Einschränkungen Dienstleistungen anbieten.

Entsendung

Unter den Begriff Entsendung fallen Arbeitnehmende, die in einem EU-Mitgliedsstaat angestellt sind, jedoch vorübergehend von ihrem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedsstaat geschickt werden. Sie fallen unter die Dienstleistungsfreiheit.

Um zu vermeiden, dass Vorgaben zu Arbeitsbedingungen durch Entsendung unterlaufen werden, wurden im EU-Recht verschiedene Vorschriften zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen entsandter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgeschrieben. Danach gelten die Normen im Gastland für die entsandten Beschäftigten. Dies umfasst beispielsweise Mindest- und Höchstgrenzen für Arbeits- und Pausenzeiten, bezahlten Urlaub oder Sicherheit am Arbeitsplatz. Anspruch auf Mindestlohn besteht, wenn die Branche im Arbeitnehmerentsendegesetz enthalten ist und wenn in einem Tarifvertrag ein Mindestlohn festgelegt und für allgemeinverbindlich erklärt bzw. auf alle Arbeitgeber und Beschäftigten der Branchen ausgeweitet wurde.



Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit gehört zu den Grundfreiheiten, die Staatsangehörige aus den Mitgliedstaaten der EU beanspruchen können. Sie beinhaltet das Recht der Staatsangehörigen, sich in jedem Mitgliedstaat frei aufzuhalten und ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen ohne eine besondere Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis zu benötigen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit beschränkt sich jedoch nicht auf dieses Recht auf freien Zugang zur Beschäftigung. Sie beinhaltet vielmehr ebenso das Recht auf Gleichbehandlung im Rahmen der tatsächlichen Beschäftigung und bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen. Diese diskriminierungsfreie Behandlung müssen Arbeitgeber und Betriebsrat im Betrieb auch dann sicherstellen, wenn deutsche Gesetze oder Rechtsvorschriften eine unterschiedliche Behandlung gestatten. Dies gilt auch für alle Formen mittelbarer Diskriminierung, z.B. wenn schwerpunktmäßig ausländischen Arbeitnehmern Arbeiten zu-gewiesen werden, die erhöhte Gefahren für die Gesundheit mit sich bringen.

Die meisten Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung liegen jedoch im Bereich des Arbeitsentgeltes. Teilweise wird

von Unternehmen im Rahmen sog. Mischkalkulationen von vorne herein eingeplant, dass ein Teil der Arbeitnehmer nicht den tariflichen und betrieblichen Regelungen unterliegt, sondern untertariflich bezahlt wird. Daneben werden ausländische Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen oder als Scheinselbständige beschäftigt und unter Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht zu Niedriglöhnen eingesetzt. Trotz der bekannten Missstände weigert sich jedoch die Regierungskoalition beharrlich, gesetzliche Regelungen zu schaffen, die der teilweise skandalösen Ausbeutung der Kolleginnen und Kollegen Einhalt gebieten. Und dies gilt auch für die Mogelpackungen, die hinsichtlich der Zahlung von Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch Rechtsverordnung festgesetzt werden. Ein einheitlicher Mindestlohn für alle Entgelt- oder Tätigkeitsgruppen kann dem Grundsatz der Gleichbehandlung in- und ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht Rechnung tragen. Ausgeschlossen werden kann eine Diskriminierung nur, wenn in- und ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines Tarifgitters tätigkeitsbezogen gleichbehandelt werden. Hier besteht dringender

gesetzgeberischer Handlungsbedarf. Und dies gilt erst recht in den Bereichen, in denen Rechtsverordnungen zu einem verbindlichen Mindestlohn gänzlich fehlen. Denn bislang gibt es nur in den wenigsten Branchen Mindestlohn. Hierzu gehören beispielsweise die Gebäudereinigung und auch die Arbeitnehmerüberlassung. Allerdings liegt selbst hier der Mindestlohn deutlich unter dem, was notwendig ist. Diese Flickschusterei kann nur durch einen gesetzlichen Mindestlohn behoben werden. Und dieser kann dem Grundsatz der Gleichbehandlung nur Rechnung tragen, wenn er einem Facharbeiter mehr garantiert als 8,50 Euro.

JÜRGEN ULBER, IG METALL



Verurteilung wegen Menschenhandels zur Ausbeutung der Arbeitskraft

Das Amtsgericht Düsseldorf verurteilte Anfang Januar ein polnisches Paar wegen Menschenhandels zur Ausbeutung der Arbeitskraft zu Freiheitsstrafen auf Bewährung. Im Zeitraum von 2005 bis 2007 hatte das Paar mehrere gehörlose polnische Personen nach Deutschland gelockt und ihnen falsche Arbeitsversprechen gemacht. Tatsächlich wurden die Opfer zum Verkauf von Schlüsselanhängern in verschiedenen Städten gezwungen, ihnen die Pässe abgenommen und sie wurden nur notdürftig untergebracht und mit Essen versorgt. Sämtliche Einnahmen mussten sie an das verurteilte Paar abgeben und waren diesem hilflos ausgeliefert.

Amtsgericht Düsseldorf, AZ 106 Ls-50 Js 208/07-58/07l vom 26.01.2012

Anspruch auf Kindergeld für Wanderarbeitnehmende

Der Europäische Gerichtshof entschied in zwei Fällen, dass Wanderarbeitern Familienleistungen gewährt werden müssen, auch wenn sie im Herkunftsland ähnliche Leistungen erhalten würden. Im vorliegenden Fall arbeiteten polnische Staatsangehörige als Saisonarbeitnehmende in Deutschland, lebten aber mit ihren Kindern in Polen. Ihrem Antrag auf Kindergeld in Deutschland war zunächst nicht stattgegeben worden, wogegen sie klagten.

Europäischer Gerichtshof, Az.: C-611/10; C-612/10 vom 12.06.2012

Kein Anspruch auf Arbeitsverträge in Muttersprache

Das Landesgericht Rheinland-Pfalz entschied im Fall eines portugiesischen LKW-Fahrers, der trotz fehlender Deutschkenntnisse einen Arbeitsvertrag unterschrieben hatte. Danach ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitsvertrag in die Herkunftssprache des Arbeitnehmenden mit geringen Deutschkenntnissen zu übersetzen. Die Übersetzung falle nicht in die besondere Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist in seinem/i ihrem eigenen Interesse dafür verantwortlich, sich selbst Klarheit über den Umfang seiner/ihrer vertraglichen Rechte und Pflichten zu verschaffen.

Landesgericht Rheinland-Pfalz LAG 11 Sa 569/11 vom 28. Februar 2012

Datenbank zum AGG

Vor sechs Jahren trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Inzwischen wurden verschiedene Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Gesetz getroffen, die zu mehr Klarheit bei der Umsetzung beitragen. Info Recht des DGB hat diese Entscheidungen auf allen Rechtsprechungsebenen aufgearbeitet und in einer Datenbank zusammengefasst.

Die Datenbank ist unter folgendem Link zu finden: www.dgb.de/-/fqN.

Aufenthaltsrecht für türkische Staatsangehörige

Laut eines Beschlusses des Bundesverwaltungsgerichts Leipzig kann auch ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit einer verminderten Wochenarbeitszeit für türkische Staatsangehörige aus-

reichend sein, um ein assoziationsrechtliches Aufenthaltsrecht zu erwerben. In dem Fall ging eine türkische Staatsangehörige einer Beschäftigung als Raumpflegerin mit einer Wochenarbeitszeit von 5,5 Stunden nach. Sie beantragte eine unbefristete Niederlassungserlaubnis, die von der Ausländerbehörde abgelehnt wurde. Begründet wurde dies damit, dass die Antragstellerin ihren Lebensunterhalt vor allem aus Hartz IV bestreiten würde. Das Bundesverfassungsgericht bestätigte zwar die Verweigerung der Niederlassungserlaubnis, stellte jedoch gleichzeitig fest, dass das Anliegen der Klägerin, ein Daueraufenthaltsrecht zu bekommen, gerechtfertigt ist.

Bundesverwaltungsgericht BVerG 1 C 10.11 vom 19. April 2012

Namensänderung nicht erlaubt

Wer seinen ausländisch klingenden Namen in einen deutschen umändern möchte, ist hierzu nicht berechtigt. Dies entschied das Verwaltungsgericht Göttingen Ende April 2012. Im konkreten Fall beantragte eine aus Aserbaidschan stammende Familie die Vor- und Nachnamen der Familienangehörigen in Deutsch klingende Namen ändern zu lassen, um möglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in der Schule vorzubeugen. Der Antrag wurde zurückgewiesen, da keine schwerwiegenden Gründe für die Namensänderung vorlägen. Dass ein Name fremdsprachig klinge, reiche als Grund nicht aus. Das Gericht erkannte die mögliche Diskriminierung auf Basis des Namens zwar an, hielt jedoch fest, dass es nicht Aufgabe des Namensrechts sein, einer Fehlentwicklung innerhalb der Gesellschaft entgegen zu wirken. **VG Göttingen 4. Kammer, 4 A 18/11 vom 25.04.2012**



Foto: Alexander Obst / Marion Schmieding
(Flughafen Berlin Brandenburg)

Der Alptraum vom Fliegen: Lohnbetrug am neuen Flughafen BER in Schönefeld

Es war kurz vor Weihnachten, als sie endgültig alle Hoffnung verloren. Nach monatelanger Arbeit auf dem Flughafen BER in Schönefeld wollten mehrere ungarische Arbeiter nur noch eins: nach Hause. Doch für die Rückreise fehlte ihnen das Geld, denn eine Lohnzahlung erhielten sie von ihrem Arbeitgeber nie.

„Das ist leider ein typischer Fall“, erläutert die Kollegin Doritt Komitowski vom DGB-Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte in Berlin.

„Arbeitgeber versprechen immer wieder den Lohn zu zahlen, letztlich ausgezahlt wird aber außer einem geringen Taschengeld nichts.“ So auch bei den ungarischen Kollegen.

Ursprünglich waren ihnen achtzehn Euro die Stunde für ihre Tätigkeit als Entlüftungs- und Heizungsmonateure versprochen worden, im Vertrag standen dann noch elf Euro.

„Der sollte allerdings nur gezahlt werden, wenn hundert Prozent Leistung erbracht wird. Wie diese hundert Prozent erreicht werden kön-

nen, war allerdings nicht beschrieben.“ Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Und tatsächlich haben die Arbeiter, die teilweise bis zu 230 Stunden im Monat arbeiteten, letztlich nur ein Taschengeld von 20 Euro die Woche erhalten. Doritt Komitowski konnte immerhin gemeinsam mit der ungarischen Botschaft erreichen,



Hermann von Schuckmann,
1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Ludwigsfelde

dass die Kollegen für die Rückfahrt über Weihnachten 300 Euro erhielten.

„Wir haben über die Feiertage versucht mit dem Arbeitgeber zu einer gütlichen Einigung zu kommen. Immerhin waren noch Forderungen von mehreren Tausend Euro offen“, erläutert Doritt Komitkowski. Nach Weihnachten dann die böse Überraschung: Statt den Lohn erhalten die Kollegen die fristlose Kündigung. Mehr noch: Einige der Männer bekommen vom Arbeitgeber Schadenersatzforderungen über bis zu 9.000 Euro, weil sie angeblich ihre Verpflichtungen ernsthaft verletzt hätten.

Etwas, was die zuständige Gewerkschaft – die IG Metall – nicht so stehen lassen wollte. Sie gewährte den ihr beigetretenen Arbeitern Rechtsschutz und verzichtete dafür auf die sonst übliche Wartezeit.

„Für uns war es eine Frage der internationalen Solidarität“, erläutert Herrmann von Schuckmann, Leiter der für den Flughafen BER in Schönefeld zuständigen Verwaltungsstelle der IG Metall in Ludwigsfelde.

„Mit der Unterstützung der Kollegen wollten wir ein klares Signal setzen: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind für alle Arbeitnehmer da, auch wenn sie nur vorübergehend in der Region

arbeiten.“ Er betont, dass dies durchaus im Interesse der inländischen Kolleginnen und Kollegen geschehe: „Wenn Lohnbetrug gegenüber scheinbar wehrlosen Wanderarbeitern nicht geahndet wird, wird daraus ganz schnell ein ‚Geschäftsmodell‘.“ Soweit wolle es die IG Metall nicht kommen lassen.

Der Fall ging vor das Arbeitsgericht. Doch schon bevor die Verhandlung begann, verdichteten sich die Anzeichen auf eine Insolvenz des Unternehmens. „Das ist etwas, was wir immer wieder beobachten müssen. Da werden Löhne nicht ausbezahlt, Arbeiter immer wieder getröstet und wenn dann Forderungen durchgesetzt werden sollen, geht der Arbeitgeber in die Insolvenz,“ so Doritt Komitkowski. Tatsächlich meldet das Unternehmen noch im Februar diesen Jahres Insolvenz an. Jetzt müssen die Arbeiter hoffen, Insolvenzgeld zu erhalten. „Die Generalunternehmerhaftung hilft uns in diesem Fall leider nicht weiter“, so Doritt Komit-

kowski. Im Arbeitnehmersendegesetz ist die betroffene Branche nicht aufgeführt, damit können daraus keine Ansprüche geltend gemacht werden. Ein Defizit, wie sie findet:

„Das ist leider kein Einzelfall. Immer wieder können Ansprüche nicht durchgesetzt werden, weil die Generalunternehmerhaftung nicht greift.“ Eine Lösung sieht sie nur, wenn alle Branchen ins Arbeitnehmersendegesetz aufgenommen werden.

Der Flughafenbetreiber, der zuletzt die mehrfache Verschiebung des Eröffnungstermins des Flughafens bekannt geben musste, sieht sich selbst nicht in der Pflicht. Alle Unternehmen, die auf der Baustelle arbeiteten, müssten eine Tariftreue-Erklärung abgeben und damit Tariflöhne zahlen. Das müssten die Unternehmen auch mit ihren Subunternehmern klären. Etwas, was Herrmann von Schuckmann so nicht stehen lassen will: „Die Tariftreue-Erklärung bringt natürlich nichts, wenn sie nicht überprüft wird. Hier brauchen wir

eindeutige Regelungen, wie sie in manchen Bundesländern ja auch schon üblich sind. Wer sich nicht an Tarife hält, wird von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen.“

Doritt Komitkowski sieht den Fall der ungarischen Arbeiter nicht als Einzelfall. Immer wieder kommen Menschen in die Beratungsstelle und berichten von Lohnbetrug. „Fehlende Deutschkenntnisse werden gezielt ausgenutzt“, so Doritt Komitkowski. „Da werden Verträge unterschrieben, die

gar nicht gelesen werden können. Zu uns kommen die Menschen, weil wir unsere Beratung in ihrer Sprache anbieten können.“ Wie viele Menschen tatsächlich betroffen sind, kann allerdings nur geschätzt werden. Viele fahren frustriert nach Hause, auch weil sie nicht wissen, wie viel Geld ihnen zusteht. „Das Gerangel um Mindestlohn ist schon für Inländer höchst verwirrend. Wie soll da jemand, der nur kurzfristig in Deutschland ist, verstehen, welcher Lohn ihm mindestens zusteht?“, gibt Hermann

von Schuckmann zu bedenken. „Wir brauchen mehr Transparenz auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Und dazu gehört ein flächendeckender Mindestlohn in Deutschland. Denn dann kann jeder, der weniger bekommt, sofort merken, dass da etwas nicht stimmt.“ Für ihn ist die Forderung klar: Wer einen europäischen Arbeitsmarkt will, muss die Voraussetzungen dafür geben. Und dazu gehören es, Vertrauen in die Regelungen zu schaffen.

Das Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte beim DGB Berlin-Brandenburg

**DGB-Haus
Keithstraße 1-3
10787 Berlin**

**Telefon: 030 21240-145
Fax: 030 21240-116
3. OG Zimmer 315 / 316
E-Mail:
beratung-eu@dgb.de**

Die Beratung wird in polnisch, bulgarisch, rumänisch, russisch, französisch und englisch angeboten.





Mit TINA grenzüberschreitend zusammenarbeiten



Die Finanz- und Wirtschaftskrise flaute in Deutschland gerade etwas ab, als 2009 das Projekt „Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch zu innovativer Arbeitsmarktpolitik im Branchenkompetenzfeld Metall zwischen dem Land Brandenburg und Polen“ – kurz TINA – startete. Hinter dem Wortungetüm verbirgt sich eine scheinbar einfache, aber tiefgreifende Idee: Die Regionen westlich und östlich der Oder stehen vor ähnlichen wirtschaftlichen und strukturellen Problemen – was lag also näher, als gemeinsam Strategien zur Arbeitsmarktentwicklung und -politik zu erarbeiten.

Die Personen von links nach rechts: Dr. Gerhard Richter, IMU-Institut / Koordinator profil.metall, Zbigniew Rudowicz, Koordinator Lubuski Klaster Metalowy, Michael Förschner, ZSI -Zentrum für Soziale Innovation Wien, Olivier Höbel, IG Metall Bezirksleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen

Vor diesem Hintergrund entwickelte das IMU-Institut den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Netzwerken der Metallbranche, die IG Metall und die polnische Solidarność waren zentrale Partner des Projekts. „Wir leben und arbeiten längst in einem gemeinsamen Wirtschaftsraum“, erläutert Olivier Höbel, Bezirksleiter IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, den Grund für ihr Engagement. „Europa braucht viele Akteure, die in den Regionen die sozialen und demokratischen Fundamente sichern und ausbauen. Dazu gehören das gegenseitige Verständnis, das Vertrauen und der gemeinsame Wille zur Veränderung. Wir verbinden damit das gemeinsame Ziel, europaweit wichtige Themen konkret für die Menschen erfahrbar zu machen. Wir wollen gemeinsam soziale Innovationen gestalten.“

Gute Arbeit und Fachkräfteentwicklung als Ziele

Das TINA Projekt fand auf zwei Ebenen statt. Auf der Seite der Unternehmen arbeiteten profil.metall und Cluster Lubuski Klaster Metalowy mit, auf der Ebene der Interessensvertretung die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und die Gewerkschaft Solidarność der Region Gorzow. In einem ersten Workshop wurden gemeinsame Themenschwerpunkte festgelegt. Dies war für die Unternehmensebene der Fachkräftebedarf, die Gewerkschaften legten das Augenmerk auf ‚Gute Arbeit‘. „Gute Arbeit und Fachkräfteentwicklung braucht grenzüberschreitende Perspektiven“, stellt Olivier Höbel fest. „Diese Perspektiven lassen sich durch gute Zusammenarbeit entwickeln.“ Gestartet wurde zunächst mit einer grundlegenden Analyse der Fach-

kräftesituation und arbeitspolitischer Maßnahmen in den Regionen Ostbrandenburg und dem polnischen Lubuski. Daraus wurden anschließend weitere Strategien abgeleitet. „Es war erstaunlich, wie ähnlich die Probleme auf beiden Seiten der Grenze sind, auch wenn die Lösungsansätze sehr unterschiedlich sind“, stellt Walter Krippendorf fest. So sähen sich beim Thema Abwanderung beide Regionen ähnlichen Herausforderungen gegenüber. „Wir haben zwar in Polen eine deutlich höhere Auswanderung als in Deutschland. Aber wenn man hier genauer hinsieht, ähneln sich in dieser Hinsicht Ost-Brandenburg und Gorzow eher als Ost-Brandenburg und Oberschwaben. Qualifizierte Fachkräfte aus beiden Regionen gehen nach Oberschwaben, polnische Fachkräfte gehen eher nach England als nach Ost-Brandenburg.“ Von daher stellten sich beiden Seiten Fragen der Qualität

der Berufsausbildung, der Nachwuchsgewinnung oder wie mit positiven Maßnahmen die langfristige Bindung von Beschäftigten erreicht werden kann.

Kampagnenplan entwickelt

Eine Rolle spielte in diesem Zusammenhang auch das Thema Gute Arbeit. „Gute Arbeit ist ein Sammelbegriff für die Qualität der Arbeit, der für ein komplexes Bündel von Arbeitsbedingungen steht“, erläutert Walter Krippendorf. Dazu gehören z.B. die Standort- und Arbeitsplatzsicherheit, die Entlohnung, die Arbeitszeitgestaltung oder die Arbeitsbedingungen. Auch hier waren auf beiden Grenzseiten ähnliche Probleme vorhanden, allerdings in unterschiedlicher Radikalität: „Im Zusammenhang mit Leiharbeit haben wir zum Beispiel auf deutscher Seite in einigen Bereichen 80 Prozent Festangestellte und 20 Prozent Leiharbeitnehmende. In Polen haben wir ein ähnliches Verhältnis, allerdings unter umgekehrten Vorzeichen: 80 Prozent Leiharbeitnehmende, 20 Prozent Festangestellte.“ Um die betriebliche Gestaltung guter Arbeitsbedingungen fachlich zu unterstützen, wurden daher Hintergrundinformationen zum Thema zusammengestellt. Die Ergebnisse wurden in einem Kampagnenplan zusammen getragen und den Partnern an die Hand gegeben. „Mit unserem Netzwerk grenzüberschreitender Zusammenarbeit haben wir eine Reihe von Best-Practice-Beispielen organisiert. In drei Jahren intensiver Arbeit mit Kolleginnen und Kollegen von Solidarność konnten wir gemeinsame Aktionsformen zur Leiharbeit, Guter Arbeit und Fachkräfteentwicklung durchführen“, so das Fazit von Olivier Höbel. Dazu gehören auch Perspektiven für die Zukunft der Region:

„Am Beispiel der Energiewende zeigen wir die Bedeutung von „Green Jobs“ für die Beschäftigungssicherung und für Lebensperspektiven in den Regionen.“

Begonnenen Austausch weiterführen

Walter Krippendorf sieht den Erfolg des Projektes vor allem darin, dass mit dem Erfahrungsaustausch eine neue Qualität in der Kommunikation der Projektpartner erreicht und die bisherige Zusammenarbeit vertieft werden konnte. „Es ist nicht selbstverständlich, dass ein grenzüberschreitender Dialog zustande kommt“, betont er. Dazu sei der gute Wille aller Partner notwendig. Hilfreich sei hier gewesen, dass mit dem Projekt die notwendigen Ressourcen bereit gestellt werden konnten, um die Zusammenarbeit zu vertiefen. „Mit der Initiierung des Dialogs auf den unterschiedlichen Ebenen sind gute Voraussetzungen geschaffen worden, damit in Zukunft die Kooperation weiter intensiviert werden kann“, so sein Fazit. Ein erster Schritt in Richtung weiterer Zusammenarbeit wurde bereits auf der Abschlusskonferenz im Juni diesen Jahres vorgenommen. Dort unterzeichneten die Projektpartner eine gemeinsame Erklärung zur Fortführung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches. „Der erfolgreich begonnene Austausch muss nun dezentralisiert und stärker in die Regionen getragen werden. Wir wollen die Zusammenarbeit intensivieren, indem wir uns mit den strategischen und zukunftsorientierten Handlungsfeldern wie gute Arbeit und „Green Jobs“ befassen und Betriebsrats-Netzwerke unterstützen“, erklärt Olivier Höbel.

Gute Tradition der Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und Polen kann auf einer langen Tradition zurückblicken. Bereits seit einigen Jahren arbeitet die IG Metall Bezirksleitung mit den polnischen Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften gut zusammen. „In dieser Zeit sind zahlreiche Kontakte entstanden und haben sich gefestigt. Wir konnten einige Erfolge für die Arbeitnehmenden in beiden Ländern erreichen“, erzählt Brigitte Bey, die in der Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen für die Zusammenarbeit mit den polnischen Gewerkschaften zuständig ist. „Die europäische Integration kann nur gelingen, wenn das Zusammenwachsen Europas nicht mit zunehmender Arbeitslosigkeit und der Verminderung von Lebensstandards assoziiert wird. Wir sind sicher: Wenn Menschen sich kennen und miteinander reden, können sie gemeinsam über nationalstaatliche Grenzen hinweg ein soziales Europa entwickeln.“

Die Arbeit wurde teilweise über das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen eines dreijährigen Projektes finanziell unterstützt. „Wir hätten uns eine weitere Unterstützung seitens der Bundesregierung gewünscht, um die Nachhaltigkeit unserer Arbeit besser in den Regionen zu verankern“, so Brigitte Bey.

Im Projekt konnte unter anderem eine eigene Webseite entwickelt werden, auf der zahlreiche Informationen für Arbeitnehmende auf beiden Seiten der Grenze zu finden sind und die von der bisherigen guten Zusammenarbeit zeugt. Darüber hinaus wurden verschiedenste gemeinsame Treffen; Seminare und Veranstaltungen organisiert. Ein weiterer Schwerpunkt war die Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Aus dieser Arbeit heraus entstand eine Broschüre mit dem Titel „Fit für die Arbeit mit Gruppen“. Die Dokumentation des Projektes sowie die Broschüre sind auf der Homepage: www.sozialer-dialog.de zu finden.



Handlungshilfe zur betrieblichen interkulturellen Öffnung



Die Förderung von Vielfalt und die Stärkung des Zusammenhalts in Betrieben steht im Mittelpunkt einer neuen Handlungshilfe für Betriebsräte der IG Metall. Darin erhalten Betriebsräte praxisorientierte Hinweise, wie bestehende Strukturen erfolgreich interkulturell geöffnet werden können. In der Broschüre werden konkrete Beispiele von Unternehmen vorgestellt und mit Hilfe von Checklisten und Merkzettel praxisnahe Informationshilfen gegeben.

Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken. Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich: Zielgruppenarbeit und Gleichstellung Ressort Migration/Integration 2012. Kostenlose Bestellung unter www.igmetall.de/shop (Bestellnummer: 23626-3810).

Buchtipp: Managing Diversity in Betriebsvereinbarungen



Die vielfältige Zusammensetzung von Belegschaften in Unternehmen und Verwaltungen gehört in Deutschland seit Jahren zum Alltag. Doch wie kann diese Vielfalt genutzt und gleichzeitig allen Beschäftigten gleiche Chancen geboten werden? Eine Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung von über 150 Betriebs-

und Dienstvereinbarungen zeigt, welche Möglichkeiten Betriebs- und Personalräte nutzen können. Außerdem bietet die Auswertung Handlungsempfehlungen und Tipps für die Gestaltung eigener Vereinbarungen.

Michaela Dälken, Managing Diversity. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Hans-Böckler-Stiftung. ISBN 978-3-7663-6204-9, im Buchhandel, 12,90 Euro

Medien zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Dokumentationsfilme „Ausbeutung einkalkuliert. Arbeitsmigranten auf dem Bau“ und „Haus-halt-hilfe“ sind nur zwei der vielen verschiedenen Medien des DGB Bildungswerks zu verschiedenen Themenfeldern wie Ausbeutung, Vielfalt und Demokratie, die kostenlos für eine Dauer von vierzehn Tagen ausgeliehen werden können. In den beiden Videos kommen Betroffene und Gewerkschafter zu Wort und berichten, welche Auswirkungen Ausbeutung haben kann. **Eine Übersicht ist unter www.migration-online.de/medienerleih zu finden.**

Broschüre für Grenzgänger Deutschland – Polen – Tschechien



Menschen, die auf der einen Seite der Grenze wohnen und auf der anderen arbeiten, stellen sich im Alltag viele Fragen: Wo bin ich sozialversichert, welche Steuern muss ich zahlen und vieles mehr. Zwar ist die Situation nach der Ausweitung der Arbeitnehmerfreizügigkeit am 1. Mai 2011 für Personen

in der Grenzregion Deutschland – Polen – Tschechien einfacher geworden, dennoch bleiben viele Fragen offen. Vor diesem Hintergrund hat der DGB Sachsen nun eine ausführliche Broschüre für Grenzgänger in diesem Grenzraum herausgegeben. Auf Deutsch, Tschechisch und Polnisch werden viele relevante Themen, die mit der Arbeit im Nachbarland zu tun haben, angesprochen. Dazu gehören grundlegende Arbeitsrechtsbedingungen in den drei Ländern ebenso wie die Grundmerkmale der sozialen Sicherungssysteme.

Information für Grenzgänger im Grenzraum Deutschland – Tschechien – Polen. DGB Bezirk Sachsen 2011. Online erhältlich in Deutsch, Polnisch und Tschechisch unter www.igr-elbe-neisse.org/de/aktuelles/33-Informationen Bestellung gedruckter Exemplare: rosi.koscielny@dgb.de.

Betriebsverfassungsgesetz deutsch-türkisch



Das Betriebsverfassungsgesetz stellt für jedes Betriebsratsmitglied ein zentrales und häufig genutztes Werkzeug dar. In verschiedenen Situationen, zum Beispiel bei Diskussionen im Betriebsrat oder in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bietet ein Blick ins Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, die

eigene Position zu bestimmen oder das Wissen über bestehende Regelungen aufzufrischen. Das Betriebsverfassungsgesetz deutsch-türkisch wendet sich an türkischsprachige Betriebsräte und Vertrauensleute, unabhängig von ihren deutschen Sprachkenntnissen. Das Buch umfasst neben dem Gesetzestext des BetrVG in türkischer und deutscher Sprache auch eine türkische Kommentierung der zentralen Vorschriften. **Riza Gürel: Betriebsverfassungsgesetz türkisch-deutsch - İsteme Tesilat Yasası. Bund-Verlag 2012. 409 Seiten, kartoniert, 24,00 Euro ISBN: 978-3-7663-6199-8.**



Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ – Mitmachen und gewinnen



Bereits zum siebten Mal schreibt der gewerkschaftliche Verein „Mach meinen Kumpel nicht an! e. V.“ den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ aus.

Gesucht sind Beiträge gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt.

Ausgrenzung und Rassismus haben in der Arbeitswelt nichts verloren. Hier geht es um das kollegiale Miteinander.

Auch der diesjährige Wettbewerb soll zeigen, wo dies besonders gut gelingt.

Wer kann mitmachen?

Teilnehmen können Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen und Jugendliche, die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden sowie Beschäftigte aus Betrieben und Verwaltungen. Sie alle sind aufgerufen, sich zu beteiligen und ein kreatives Zeichen zu setzen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander.

Einsendeschluss für die Wettbewerbsbeiträge ist der 31. Januar 2013.

Weitere Informationen unter www.gelbehand.de

Mitmachen: Fotowettbewerb gegen Rassismus



Ob mit dem Handy, der Digitalkamera oder der Profi-Spiegelreflex fotografiert: Bis zum 10. Oktober 2012 können noch

Fotos zum Wettbewerb „Zeig dein Foto von Respekt!“ der IG Metall und der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ eingereicht werden. Gesucht werden Fotos, die zeigen wie Respekt in alltäglichen Situationen aussehen kann. Die besten Fotos werden mit Geldprämien von bis zu 1000 Euro prämiert und in einer Wanderausstellung präsentiert. Teilnehmen kann jede und jeder ab 16 Jahren.

Weitere Infos gibt es unter www.igmetall.de/respekt oder www.respekt.tv.

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, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Migration/Integration Wilhelm-Leuschner-Str. 79 60329 Frankfurt am Main**

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

Mitgliedsnummer

(wird von der IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

***Name** ***Geschlecht**
 M=männlich
 W=weiblich

***Vorname** ***Geburtsdatum**

***Land** ***PLZ** ***Wohnort**

***Straße** ***Hausnr.**

Telefon (dienstlich privat)

E-Mail (dienstlich privat) ***Staatsangehörigkeit**

beschäftigt im Betrieb/PLZ/Ort

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte unten eintragen) Vollzeit*
 Teilzeit*

Ausbildung ****Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeit/Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?**
 berufs-bgl. Studium**
 befristet beschäftigt
 Leiharbeit/ ab bis
 Werkvertrag**

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 zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vertrauensleute erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Beitrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb. Dabei werden aus betriebsöffentlichen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Tarifentgelt und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. 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

***Bank/Zweigstelle**

***Bruttoeinkommen** ***BLZ**

Beitrag ***Konto-Nr.**

***Kontoinhaber/in**

***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
 Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten



zu guter letzt...



Foto: BMW Pressestelle

Gute Qualifizierung!

Beschäftigungssicherung und Qualifizierung – das ist einer der Schwerpunkte der Arbeit im Bundesmigrationsausschuss. Vor diesem Hintergrund besuchten die Kolleginnen und Kollegen das Landshuter Komponentenwerk der BMW AG und diskutierten unter anderem über die Rahmenvereinbarung „LA KompetenZ“ des Landshuter Komponentenwerk der BMW AG.

Im März 2012 wurde im Landshuter Komponentenwerk eine neue Fertigungsstätte für Carboneile in Betrieb genommen. Damit einher gehen neue

Anforderungen an die Belegschaft. Umso hilfreicher war die bereits ein Jahr zuvor mit der Standortleitung abgeschlossene Rahmenvereinbarung „LA KompetenZ“ (Landshuter Kompetenz entwickelt nachhaltige Zukunft). Diese zielt auf die Aufgabefelder Personal, Struktur, Innovation und Qualifikation. Zum letzten Punkt konnte eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung abgeschlossen werden. Zentraler Ansatzpunkt ist der Abgleich von Qualifikationsbedarf und -spiegel: Die in Frage kommenden Qualifikationen werden gemeinsam von Betriebsrat und

Management mit den Beschäftigten beraten und abgestimmt. Die Beschäftigten können einzelne Qualifikationsangebote testen und sich anschließend für eine Maßnahme entscheiden.

Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zeigte sich insbesondere von der Motivation der Beschäftigten beeindruckt: „Die Beschäftigten gestalten den Aufbau einer neuen Technologie mit und packen die Fachkräftesicherung aktiv an. Das ist vorbildlich!“.