



IG Migration

RESSORT MIGRATION/INTEGRATION



Vielfalt in der IG Metall: Bunt und lebendig

IG METALL & VIelfALT

Die Menschen, die
Organisation, die Werte

VIelfALT IM BETRIEB

Ergun Lümalı: „Deutschland
ist ein Einwanderungsland“

BEST PRACTICE

Verwaltungsstelle Neu-Ulm:
Anonyme Bewerbung

IG Metall Vielfalt



VORWORT

Von Christiane Benner 3

IG METALL & VIELFALT

In Bewegung 4

Grafik: Die Menschen, die Organisation, die Werte 5

Wie Metallerinnen und Metaller die Migrationsarbeit ihrer Gewerkschaft sehen 6

Ergun Lümalı: „Deutschland ist ein Einwanderungsland“ 10

RECHT UND GESETZ

Meldungen 12

VIELFALT IM BETRIEB

Die Matrix macht's 13

Unser Material zum Thema Flucht und Asyl 14

Resolution: Für eine solidarische Flüchtlingspolitik 14

Bosch bietet Chancen 15

DIE LETZTE SEITE

Zahlen und Fakten zur Vielfalt in Deutschland 16

Titelbild: Rawpixel – Fotolia.com

IMPRESSUM

Herausgeber: Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2918, E-Mail: igm-migration@igmetall.de // Redaktion: Ressort Migration/Integration // Redaktionelle Mitarbeit: PreWiTec, Wuppertal; Tina Adomako, Düsseldorf; Vera Egenberger, Beraterin, Berlin // Gestaltung: kus-design, Mannheim // Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

im September dieses Jahres hat der Vorstand der IG Metall seine Mitglieder in einer Resolution aktiv zur praktischen Solidarität mit Flüchtlingen aufgefordert und als Sofortmaßnahme seinen Gliederungen 500.000 Euro für lokale Aktivitäten zur Unterstützung von Flüchtlingen zur Verfügung gestellt. In der Resolution wird auch jede Gewalt gegen Flüchtlinge aufs Schärfste verurteilt.

Landauf, landab engagieren sich unzählige Metallerinnen und Metaller in den Betrieben und in ihren Gemeinden für eine solidarische Integration der Flüchtlinge – auch in den Arbeitsmarkt. Dabei geht es jetzt vor allem um Deutschkurse, Patenschaften, Mentoren, Ausbildungsplätze, Arbeitsplätze.

Trotzdem: Von diesem selbstverständlichen und entschlossenen Einsatz für unsere neuen Mitbürger sind nicht alle unsere Mitglieder gleichermaßen begeistert. Einige wenige sind deshalb sogar aus der IG Metall ausgetreten – zu unserem Bedauern. Manche fragen sich, ob ihre Probleme in den Hintergrund geraten oder wie viele Einwanderer Deutschland wirtschaftlich und kulturell verkraften kann. Das sind ganz normale Diskussionen, die eine große und demokratische Gewerkschaft führen und auch aushalten muss – vorausgesetzt, sie werden sachlich und friedlich geführt und mit dem Willen zu Austausch, Verständigung und Kompromissen. Denn Ängste oder Vorbehalte gegenüber Flüchtlingen oder Muslimen sind kein Freifahrtschein für Gewalt und auch nicht dafür, Seite an Seite mit Nazis und Rechtspopulisten zu demonstrieren.

Die aktuelle Situation macht wieder einmal deutlich: Deutschland ist ein Einwanderungsland – wie alle wirtschaftlich prosperierenden Demokratien. Es ist längst überfällig, dass wir uns darauf einstellen und unsere Institutionen entsprechend gestalten. Eine Willkommenskultur benötigt auch Willkommensstrukturen. Deutschland braucht ein modernes, solidarisches Einwanderungsgesetz.

Die IG Metall ist auch eine Gewerkschaft von sehr vielen Einwanderinnen und Einwanderern und deren Angehörigen. Auch deshalb ist sie dazu in der Lage, einen kompetenten Beitrag zu dieser Diskussion beizutragen. Die Interviews mit unseren Mitgliedern in dieser Ausgabe der IGMigration belegen dies eindrücklich.



Christiane Benner



Foto: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner, geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall

In Bewegung

Die IG Metall hat schätzungsweise 400.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund. Damit dürfte sie die größte Migrantenorganisation in Deutschland sein. Seit einiger Zeit legt die Gewerkschaft auch bei Mitgliedern ohne deutschen Pass wieder zu. Was bedeutet das für die IG Metall? Wie nehmen Mitglieder und Aktive ihre Migrationsarbeit wahr?

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Das spiegelt sich in Arbeitswelt und IG Metall wider. Vielfalt ist hier Normalität. Und ein Wert, den die IG Metall fest in ihrer Satzung verankert hat. „Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“, heißt es dort. Der Vorstand der IG Metall hat außerdem die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Vielfalt und Antirassismus stehen bei der IG Metall aber nicht nur auf dem Papier, sondern sind selbstverständlicher Bestandteil der politischen Arbeit in Betrieben und Verwaltungsstellen, Teil des Selbstverständnisses von vielen Aktiven.

Migration als Megatrend: In IG Metall und Gesellschaft

Das ist gut so, denn Migration ist ein gesellschaftlicher Megatrend. Deutschland ist aktuell das zweitbeliebteste Einwanderungsland innerhalb der OECD-Länder. Insgesamt haben hierzulande 16,3 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund, das sind ein Fünftel der Bevölkerung. Bei den jungen Menschen liegt der Anteil noch deutlich höher. In Stuttgart hat bereits jeder zweite Minderjährige einen Migrationshintergrund. Bei den unter Sechsjährigen in

Augsburg, Düsseldorf, Frankfurt und Nürnberg sind es bereits rund sechzig Prozent. Prognosen gehen davon aus, dass im Jahr 2030 über 40 Prozent der Berufseinsteiger einen Migrationshintergrund haben werden.

Was bedeutet das? Was sagt das Merkmal Migrationshintergrund aus – zumal wenn es immer „normaler“ wird?¹ Aber haben sich die meisten Migrantinnen und Migranten nicht längst integriert? Wie sieht eine zeitgemäße Migrationsarbeit aus? Unterscheiden sich die Bedürfnisse der Mitglieder mit Migrationshintergrund von denen ohne Einwanderungsgeschichte? Ist die IG Metall attraktiv für diese Zielgruppe?

Hinzu kommt: Der Begriff „Migrationshintergrund“ selbst wird kontrovers diskutiert. Für die einen ist er ein notwendiges Vehikel, um Diskriminierung sichtbar zu machen, andere stellen seinen Informationsgehalt in Frage oder kritisieren, dass dadurch verschiedene Klassen von Deutschen geschaffen würden.

Man sieht daran: Es gibt keine einfachen Antworten. Deshalb ist der konstruktiv-kritische Austausch in einer demokratischen Organisation wie der IG Metall wichtig. Die IGMigration hat aktive Mitglieder und Beschäftigte befragt, wie sie die Migrationsarbeit ihrer Gewerkschaft sehen. Die Antworten zeigen eine gemeinsame Basis, aber auch die Dinge, die individuell ganz unterschiedlich bewegen (→ Seiten 6 bis 9).

Sie machen die Funktion der Gewerkschaft als persönlichem Schutzraum und politischem Aktionsraum für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich. Und ihren Anspruch, dass die IG Metall ihre Interessen auch bei migrationspolitischen Themen vertritt.

„Schon meine Eltern, die 1970 aus der Türkei nach Deutschland kamen, engagierten sich als Vertrauensleute der IG Metall“, sagt Serpil Dencil, Vertrauensfrau bei der Pierburg GmbH in Neuss. „Ich sehe mich in dieser Tradition.“ Migrantinnen und Migranten würden in Deutschland nur wegen ihres Namens nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, kritisiert Lampros Koutoufas, Betriebsrat bei der MTU Aero Engines AG in München. „Hier gibt es für die IG Metall noch viel zu tun.“ Und Servan Adsiz, Mitarbeiterin beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt, wünscht sich, dass Diversity-Kompetenz zu einer Schlüsselqualifikation für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre der IG Metall wird.

Vielfalt: Verordnet? Oder eine Schlüsselkompetenz?

„Wer sich als Gewerkschaft für bessere Lebensbedingungen der Menschen einsetzt, muss sich auch für Respekt und die Akzeptanz von Vielfalt einsetzen“, so Almut Kapperleibe, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Halle-Dessau. In erster Linie gehe es dabei um Aufklärung und darum, zwischenmenschliche Begegnung zu ermöglichen. Ali Yener, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Koblenz, stellt in Frage, ob die Gewerkschaft Migrationausschüsse benötigt: „Ich lehne diese verordnete Vielfalt ab.“ Migrantinnen und Migranten könnten ihre Botschaften auch über andere Gremien vermitteln. „Allerdings müssen sie auch aus der Deckung kommen und die inhaltlichen Debatten offen-siv führen.“ ■

¹ Definition Migrationshintergrund: 1. Alle Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind. 2. Alle Ausländerinnen und Ausländer, die in Deutschland geboren sind. 3. Alle in Deutschland Geborenen, die zumindest ein Elternteil haben, deren Herkunft Punkt 1 oder 2 entspricht.

IG Metall & Vielfalt: Meine Meinung!

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Und die IG Metall hat rund 400.000 Mitglieder mit ausländischen Wurzeln. Aber was bedeuten diese Tatsachen für die Migrationsarbeit? Wir fragten elf Metallerinnen und Metaller nach ihrer Meinung.

Ali Yener, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Koblenz:

„Ich finde es wichtig, dass sich die IG Metall aktiv um die Themen Migration und Integration kümmert. Wir müssen uns diesen Themen stellen, da wir selbst davon in unserer Organisation und in den Betrieben betroffen sind und zudem einen gesellschaftlichen Gestaltungsanspruch haben. Allerdings stelle ich in Frage, ob wir dazu eigene Migrationsausschüsse benötigen, die die-



sen Gestaltungsanspruch im Zweifel eher lähmen als ihn fördern. Ich lehne diese verordnete Vielfalt ab, weil ich glaube, dass selbst die Migrantinnen und Migranten diese Institutionen vor allem als Debattierclubs betrachten und sie politisch nicht mehr ernst nehmen. In Koblenz haben wir die verschiedenen Ausschüsse für die einzelnen Personengruppen längst zu einem einzigen Ausschuss zusammengefasst. Seitdem sind die Chancen gestiegen, dass der Ortsvorstand oder die Delegiertenversammlung migrationspolitische Themen aufgreifen. Meines Erachtens sind die Migrantinnen und Migranten so weit, dass sie ihre Botschaften über die allgemeine IG Metall-Struktur vermitteln können. Allerdings müssen sie dafür auch aus der Deckung kommen und die inhaltlichen Debatten offensiv führen.“

Andrej Bott, (Ersatz-)Betriebsrat bei der Bosch Emission Systems GmbH & Co. KG in Neunkirchen: „Ich halte es für wichtig, dass es Migrationsausschüsse gibt. Gerade bei Zuwanderern aus Osteuropa wird oft übersehen, dass auch sie eine Migrationsgeschichte haben, obwohl sie oft sofort den deutschen Pass erhalten. Dabei haben wir ganz spezielle Probleme, etwa bei der Verständigung. Bildungsangebote zur russischsprachigen Zuwanderung helfen, einen besseren Blick auf die Vielfalt der Einwanderer und Einwanderinnen zu bekommen und sie zielgerichtet als Mitglieder der IG Metall zu werben. Für Menschen mit unterschiedlicher Herkunft gelten schließlich unterschiedliche Regelungen. Natürlich kann man die Themen wie respektvollen Umgang miteinander auch anders bewegen. Unsere Respekt-Initiative, die wir gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Werksleitung ins

Leben gerufen haben, ist dafür ein gutes Beispiel. Was sich dadurch verändert hat? Beispielsweise kann jeder Beschäftigte einmal im Monat ein Essen aus einem anderen kulturellen Kontext vorschlagen. Das Küchenteam setzt diesen Vorschlag um, sodass das Rezept und die Person für alle sichtbar werden.

So kommt es auch zu einem persönlichen Austausch, und das Interesse an dem anderen ist geweckt. Das ist ein Riesenerfolg. Schließlich muss Respekt tagtäglich neu gelebt werden.“



Wie Metallerinnen und Metaller die Migrationsarbeit ihrer Gewerkschaft sehen

Javier Pato Otero, Sekretär für Jugend und Bildung im IG Metall Bezirk Mitte:

„Das Thema Migration sollte in der gesamten Organisation sehr viel mehr zur Geltung kommen, nicht nur in den Migrationsausschüssen. Gleichzeitig sollten wir weniger die Probleme diskutieren, die mit diesem Thema verbunden sind, sondern mehr die Ziele in den Vordergrund stellen. Auch in dieser Hinsicht können wir besser werden. In der Jugendarbeit in Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen gestalten wir die Migrationsarbeit daher ganz konkret. Etwa indem wir ein großes Flüchtlingslager in Gießen besuchen und dort



mit den Menschen sprechen. Oder indem wir praktische Hilfe leisten. Beispielsweise für die mehr als 20 spanischen Jugendlichen, die 2014 nach Koblenz kamen, um dort eine Ausbildung zu beginnen. Die haben wir ganz pragmatisch

beraten und unterstützt, um ihnen zu zeigen, dass sie bei uns willkommen sind. Die Bildungsarbeit der IG Metall spielt dabei eine wichtige Rolle. Denn hier zeigt sich meiner Erfahrung nach immer wieder aufs Neue, wie sehr Vielfalt und Antirassismus zur Seele der Organisation gehören. Schon als jugendlicher Teilnehmer fand ich es stets bemerkenswert, wenn die Referentinnen und Referenten kurzerhand den Seminarablauf unterbrechen und sich bei Bedarf sehr viel Zeit dafür nahmen, um rechtem und rassistischem Gedankengut entschieden entgegenzutreten und die Position der Gewerkschaft zu erklären. Diese Haltung hat mich schon damals sehr beeindruckt.“



Serpil Dencil, Vertrauensfrau bei der Pierburg GmbH in Neuss:

„Schon meine Eltern, die 1970 aus der Türkei nach Deutschland kamen, engagierten sich als Vertrauensleute der IG Metall. Meine Mutter fing 1975 bei Pierburg an, zwei Jahre nachdem die Arbeiterinnen hier erstmalig für Deutschland gegen frauendiskriminierende Eingruppierung und Entlohnung gestreikt und ihre Forderungen erfolgreich durchgesetzt hatten. Ich sehe mich in dieser Tradition. Weil es mir Spaß macht, anderen Menschen zu helfen, und weil mir die tägliche Gewerkschaftsarbeit hilft, mich selbst zu entwickeln. Inzwischen leite ich sogar den Frauenausschuss unserer Verwaltungsstelle. Hier erfahre ich viel darüber, was in anderen Unternehmen passiert. Die IG Metall hält mich auf Trab. Mit meinen 54 Jahren fühle ich mich noch sehr aktiv.“

nierende Eingruppierung und Entlohnung gestreikt und ihre Forderungen erfolgreich durchgesetzt hatten. Ich sehe mich in dieser Tradition. Weil es mir Spaß macht, anderen Menschen zu helfen, und weil mir die tägliche Gewerkschaftsarbeit hilft, mich selbst zu entwickeln. Inzwischen leite ich sogar den Frauenausschuss unserer Verwaltungsstelle. Hier erfahre ich viel darüber, was in anderen Unternehmen passiert. Die IG Metall hält mich auf Trab. Mit meinen 54 Jahren fühle ich mich noch sehr aktiv.“

Hüseyin Uc, Vertrauskörperleiter und Betriebsrat bei der MAN Bus & Truck AG in Salzgitter:

„Die Themen Migration und Integration sind Bestandteil unserer Gesellschaft. Daran wird sich so bald nichts ändern. Die IG Metall muss daher eine eigene Politik nach dem Modell des Betriebsverfassungsgesetzes definieren, zu der auch die Forderung nach einem aktiven und passiven Wahlrecht für alle zählt. Migrantinnen und Migranten in Deutschland werden nach wie vor benachteiligt, egal ob in Bildungsfragen, im Gesundheitswesen oder im Arbeitsleben. Diese Menschen brauchen daher den Schutz einer starken IG Metall.“



IG Metall & Meine Vielfalt: Meinung!

Lampros Koutoufas, Betriebsrat bei der MTU Aero Engines AG in München:

„Meine Eltern sind 1965 aus Griechenland eingewandert. Damals waren die Gewerkschaften die erste Anlaufstelle für Migranten, vor allem wegen der Sprachprobleme. Zumindest im Angestelltenbereich hat sich diese Situation stark verändert. Dort kommen die Fachkräfte heute aus der ganzen Welt. Sie sind top ausgebildet und sprechen fließend englisch,



manchmal sogar deutsch. Gleichzeitig werden viele Migrantinnen und Migranten in Deutschland nur wegen ihres Namens nicht zu einem Vorstellungsgespräch geladen. Hier gibt es für die IG Metall noch viel zu tun. Im Münchener IG Metall Migrationsausschuss versuchen wir daher, Einfluss auf die lokale Politik zu nehmen. Vor allem in Bildungsfragen. Denn Bildung ist auch für Migrantinnen und Migranten das Allerwichtigste, um die eigenen Arbeitsplätze zu sichern.“

Servan Adsiz, Ressort Personalmanagement beim IG Metall Vorstand in Frankfurt: „Wir müssen Vielfalt nicht nur anerkennen, sondern die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der hier lebenden Menschen auch als Ressource nutzen. Die IG Metall sollte dabei ein Vorbild für andere Betriebe sein. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass wir unseren Nachwuchs so rekrutieren,



dass gemischte Gruppen entstehen. So haben im Vorstandsbe- reich aktuell mehr als die Hälfte der Auszubildenden einen Migrationshinter- grund. Auch bei den 16 Mitarbeiterinnen und Mit- arbeiter im Personalma- nagement erreichen wir diese Quote. Als Abteilung sind wir daher heute in der Lage, Menschen und Stra- tegien allein aufgrund unserer vielfältigen personellen Be- setzung aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln zu beur- teilen. Gleichzeitig müssen wir das Thema weiter intensiv in die Breite tragen. Als Beauftragte für Gender- und Di- versity-Fragen im Ressort Personalmanagement wünsche ich mir in diesem Zusammenhang zum Beispiel, dass die Vielfaltskompetenz zu einer Schlüsselqualifikation für haupt- und ehrenamtliche IG Metall-Funktionäre wird.“

te, dass gemischte Gruppen entstehen. So haben im Vorstandsbe- reich aktuell mehr als die Hälfte der Auszubildenden einen Migrationshinter- grund. Auch bei den 16 Mitarbeiterinnen und Mit- arbeiter im Personalma- nagement erreichen wir diese Quote. Als Abteilung sind wir daher heute in der Lage, Menschen und Stra- tegien allein aufgrund unserer vielfältigen personellen Be- setzung aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln zu beur- teilen. Gleichzeitig müssen wir das Thema weiter intensiv in die Breite tragen. Als Beauftragte für Gender- und Di- versity-Fragen im Ressort Personalmanagement wünsche ich mir in diesem Zusammenhang zum Beispiel, dass die Vielfaltskompetenz zu einer Schlüsselqualifikation für haupt- und ehrenamtliche IG Metall-Funktionäre wird.“

Ibrahim Ergin, Betriebsratsvorsitzender der Meyer Werft GmbH & Co. KG in Papenburg:

„Die Gewerkschaften sind nah dran an den Kolleginnen und Kollegen in den Unter- nehmen und können so einen anderen Beitrag zum Thema Migration und Integration leisten als die politischen Par- teien. Allerdings könnte die IG Metall damit noch breiter an die Öffentlichkeit gehen. Mei- ner Erfahrung nach werden Migrantinnen und Migranten in Deutschland trotz aller Integrationsbemühungen noch immer diskriminiert. Oft werden sie aufgrund ihres Nachnamens gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen, und sobald sie mit einem Deutschen um eine Stelle konkurrieren, müssen sie mindestens 110 Prozent Leistung zeigen, um diese Stelle zu bekommen. Über diese Mechanismen sollten wir vor allem die Schülerinnen und Schüler aufklären, die ihre Berufskarriere erst starten. Zudem sollten wir uns um die Flüchtlinge küm- mern. Diesen Menschen ist oft nicht klar, was Gewerkschaften in Deutschland machen und welche Vorteile eine Mitglied- schaft bietet. All das aber ist keine Einbahnstraße. Menschen mit Migrationshintergrund müssen Menschen ohne Migrati- onshintergrund begegnen. Und die Migrantinnen und Migran- ten müssen sich an diesen Begegnungen aktiv beteiligen.“



te, dass gemischte Gruppen entstehen. So haben im Vorstandsbe- reich aktuell mehr als die Hälfte der Auszubildenden einen Migrationshinter- grund. Auch bei den 16 Mitarbeiterinnen und Mit- arbeiter im Personalma- nagement erreichen wir diese Quote. Als Abteilung sind wir daher heute in der Lage, Menschen und Stra- tegien allein aufgrund unserer vielfältigen personellen Be- setzung aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln zu beur- teilen. Gleichzeitig müssen wir das Thema weiter intensiv in die Breite tragen. Als Beauftragte für Gender- und Di- versity-Fragen im Ressort Personalmanagement wünsche ich mir in diesem Zusammenhang zum Beispiel, dass die Vielfaltskompetenz zu einer Schlüsselqualifikation für haupt- und ehrenamtliche IG Metall-Funktionäre wird.“

Wie Metallerinnen und Metaller die Migrationsarbeit ihrer Gewerkschaft sehen

Almut Kapper-Leibe, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Halle-Dessau:

„Wer sich als Gewerkschaft für bessere Lebensbedingungen der Menschen einsetzt, muss sich auch für Respekt und die Akzeptanz von Vielfalt einsetzen. Dafür müssen wir allerdings etwas tun, denn Vielfalt kann auch anstrengend sein. Gerade in unserer Region aber brauchen wir dieses Engagement. Denn anders als in anderen Regionen Deutschlands besteht unser Problem darin, dass die Menschen hier der Vielfalt nicht persönlich begegnen. Schließlich leben hier verhältnismäßig wenige Migrantinnen und Migranten. Als IG Metall Verwaltungsstelle versuchen wir daher zwei Dinge: über Migration aufzuklären und die Menschen zusammenzubringen, sowohl in der Stadt als auch in den Betrieben. So findet die Bildungswoche in Halle 2016 bereits zum fünften Mal statt. Hier zeigen rund 35 Initiativen, welche Vielfalt und Zivilcourage es vor Ort gibt. Ich wünsche mir, dass wir in Zukunft noch mehr Aktionen wie diese ins Leben rufen. Denn jeder Mosaikstein trägt dazu bei, dass Vielfalt gelebt und unsere Demokratie verteidigt wird.“



Amadou Touré, Betriebsrat bei der Stadler Pankow GmbH in Berlin:

„Die Migrationsarbeit der IG Metall findet nicht zuletzt in der persönlichen Begegnung statt. Obwohl ich bereits 35 Jahre in Deutschland bin, ist das Gefühl, höflich akzeptierter Gast zu sein, immer noch stark. Früher habe ich gedacht, das geht vorbei. Tut es aber nicht. Ich habe unter meinen deutschen Dozenten einige erlebt, die glaubten, Schwarze könnten nur gut in Sport, Tanz oder Musik sein, nicht aber in Mathematik. Heute habe ich Frieden mit dieser Situation geschlossen. Ein entscheidender Schritt war 2009 die Entdeckung des Migrationsausschusses der IG Metall in Berlin. Hier lernte ich Leute kennen, denen es genauso ging wie mir. Und hier konnte ich Aktivitäten entwickeln, die mich in Kontakt mit anderen Menschen brachten. Etwa die Dialogische, die ich in den Räumen der Verwaltungsstelle eingerichtet habe. Oder die Seminarreihe ‚Soziologie für Ingenieure‘, die die IG Metall gemeinsam mit der Technischen Universität veranstaltet. Dort kann ich jungen Menschen ein anderes Bild eines schwarzen Menschen vermitteln.“



Šeherzada Ohran, IG Metall-Vertrauensfrau im Mercedes-Benz Werkteil Hedelfingen:

„Ich bin 1992 im Alter von sieben Monaten mit meinen Eltern aus Bosnien-Herzegowina nach Deutschland gekommen. IG Metall-Mitglied bin ich mit Beginn meiner Ausbildung geworden. Mein Vater sagte damals: Geh da rein, die sind stark. Das tat ich – und bin seit zwei Jahren Vertrauensfrau. Zurzeit arbeite ich ausschließlich in



der Wochenend-Schicht von Freitag bis Montag, in der acht von zehn meiner Kolleginnen und Kollegen einen Migrationshintergrund haben. Mir macht es Spaß, ihnen zu helfen. Denn viele von ihnen brauchen einen Ansprechpartner, weil sie ihre Rechte nicht kennen und die deutsche Sprache nicht gut genug beherrschen. Die IG Metall unterstützt mich dabei. Vor allem die Seminare, etwa zum Thema Migration, sind top.“

„Deutschland ist ein Einwanderungsland“

Migration prägt die Vielfalt in Deutschland und das Diversity Management in den Betrieben. Aus welchen Fehlern der Vergangenheit aber sollten Politik und Wirtschaft lernen? Und welche Vielfaltsthemen dürfen nicht in Vergessenheit geraten? Über diese Fragen sprachen wir mit dem IG Metall-Vorstandsmitglied und Betriebsratsvorsitzenden am Daimler-Standort Sindelfingen, Ergun Lümalı.

Du bist 1970 als Siebenjähriger mit Deinen Eltern nach Deutschland gekommen. Damals waren Vielfalt und Diversity Management hier noch kein Thema. Wie hast Du Integration damals erlebt?

Ich musste mir alles hart erarbeiten. Dabei habe ich erfahren, dass man als Migrant doppelt so viel leisten muss, um positiv aufzufallen. Das Thema Vielfalt und Diversity Management haben vor allem die Frauen in die Betriebe getragen. Der Druck, den die Politik und auch die Gewerkschaften beispielsweise über die Forderung nach einer Quotenregelung für Aufsichtsräte ausgeübt haben, hat sich dabei deutlich bemerkbar gemacht.

Das Diversity Management bei der Daimler AG ist inzwischen gut etabliert. Gleichwohl ändern sich die Herausforderungen. Werden für neue Entwicklungen wie beispielsweise eine steigende Zahl an Flüchtlingen neue Ansätze benötigt?

Perspektivisch gehe ich davon aus. Denn mit Fragen wie der Duldung und dem Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge haben wir in der aktuellen Dimension noch keine Erfahrung gesammelt. Vor allem aber dürfen wir die Fehler der Vergangenheit nicht wiederholen.

Welche Fehler?

Die Fehler, die die erste Migrantengeneration in den 1960er Jahren ausbaden musste. Wir müssen uns dieses Mal von Anfang an darüber im Klaren sein, dass hier nicht nur Arbeitskräfte kommen, sondern Menschen. Wir

»Das Thema Vielfalt und Diversity Management haben vor allem die Frauen in die Betriebe getragen.«

müssen uns daher auch um ihre Integration kümmern, etwa durch Sprachförderung, die Vermeidung von Ghettos und die Erziehung der Kinder. Hier müssen frühzeitig die Weichen für einen gleichberechtigten schulischen und beruflichen Werdegang geschaffen werden. Der Grundstock für eine gute Integration ist unabhängig von der Herkunft eine gute Qualifizierung und die Kenntnis der existierenden Bildungsstrukturen. Dazu gehört auch, dass Kinder mit einem nicht europäisch klingenden Namen die gleichen Zugangschancen zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen haben. Dabei dürfen wir die Eltern nicht vergessen. Auch sie müssen bei ihrer eigenen Integration und der ihrer Kinder aktiv werden. Alle Beteiligten sind in dieser Frage gefordert.

Am Standort Sindelfingen arbeiten Menschen aus über 80 Nationen.

Wie wird Vielfalt dort gelebt?

In meinen Reden sage ich oft, dass das beste Beispiel für die gelebte Vielfalt in Sindelfingen gerade spricht. Ich bin seit 36 Jahren im Unternehmen und heute Betriebsratsvorsitzender.

Gibt es weitere Beispiele?

Sichtbar wird die Vielfalt etwa auf dem Stadtfest in Sindelfingen. Dort treffen sich unterschiedliche Beschäftigtengruppen, um gemeinsam zu feiern. Sichtbar wird sie auch, wenn es um muslimische Feiertage geht und sich die Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund über Freischichten und Urlaub abstimmen. Natürlich gibt es auch bei uns hier und da Vorbehalte gegen Migranten und Migrantinnen. Mein Eindruck ist aber, dass die Vielfalt bei uns wesentlich verbindlicher und leichter gelebt wird als im Alltag außerhalb des Unternehmens.

Kannst Du Dich als Migrant dem Thema Vielfalt leichter öffnen als Deine Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund?

Im Gegenteil. Manchmal bleiben sie ganz entspannt, wenn ich bereits glaube, über das eigentliche Ziel hinauszuschießen. Ein Beispiel ist die Auswahl der Vertrauensleute. Da sich im Produktionsbereich überproportional viele Menschen mit Migrationshintergrund aktiv politisch betätigen, ist ihr Anteil unter den Vertrauensleuten sehr viel höher als ihr Anteil an der Belegschaft. Meine Bedenken, dass die Vertretungsvollmacht darunter leiden könnte, teilen meine deutschstämmigen Kollegen und Kolleginnen aber nicht. Ich finde das sehr gut. Denn auch das ist gelebte Vielfalt.

Gibt es Vielfaltsthemen, denen der Betriebsrat mehr Aufmerksamkeit schenken könnte?

Ich bekomme Anfragen von homo-

sexuellen Menschen, die beklagen, dass ihre Anliegen nicht die gleiche Öffentlichkeit erfahren wie die der Frauen und Migranten. Tatsächlich wurde sich diesem Thema in der Vergangenheit noch nicht so intensiv gewidmet wie den anderen.

Welche Aufgabe fällt der IG Metall beim Thema Vielfalt zu?

Die IG Metall spielt dabei eine ganz wichtige Rolle, da sie dieses Thema aufgrund ihrer Stärke auch auf eine partei- und gesellschaftspolitische Ebene heben kann. Das erlebe ich immer wieder an den Diskussionen, die wir im IG Metall Vorstand führen, und auch an der Reaktion der Mitglieder. Und ich weiß, dass viele Migrantinnen und Migranten in der IG Metall einen Hafen sehen, der ihnen den Platz bietet, ihre Probleme und Lösungsvorschläge einzubringen.

Welche Vielfaltsthemen haben aus migrationspolitischer Sicht für Dich die größte Bedeutung?

Deutschland ist ein Einwanderungsland und braucht unabhängig von der aktuellen Situation angesichts der niedrigen Geburtenrate ein Einwanderungsgesetz und damit klare Regeln für die Zuwanderung von Fachkräften. Aber es bedarf noch sehr vieler Diskussionen, wie ein solches Gesetz aussehen muss. Wichtig ist, dass die Bevölkerung es akzeptiert.

Welche weiteren Themen stehen ganz oben auf Deiner Agenda?

Die doppelte Staatsbürgerschaft. Als ich die deutsche Staatsbürgerschaft annahm, musste ich meinen türkischen Pass abgeben. Warum? Welchen Vorteil hat Deutschland davon, dass ich diesen Pass nicht mehr habe? Das ergibt keinen Sinn und ist überhaupt nicht schlüssig. In



Deutschland geborene Kinder türkischer Eltern dürfen inzwischen ja beide Pässe besitzen. Und EU-Bürgerinnen und Bürger sowieso. Vor diesem Hintergrund sollte auch das Wahlrecht geändert werden. Es müssen auch die Menschen wählen können, die seit vielen Jahren in Deutschland arbeiten und leben, aber ihren ersten Pass nicht abgeben wollen. Sonst werden sie sich in diesem Land weniger engagieren. Aber genau das ist eine Voraussetzung für erfolgreiche Integration.

»Wichtig ist, dass sich alle Seiten persönlich begegnen, egal ob auf der Arbeit, in der Gemeinde oder im Sportverein.«

Wenn wir hier nichts tun, dann dürfen wir uns

über zunehmende Politikverdrossenheit nicht wundern.

Wie werden die Menschen der Vielfalt in Deutschland in fünf bis zehn Jahren begegnen?

Die Tatsache, dass es immer mehr Menschen in Führungspositionen und Vertretungsfunktionen mit Migrationshintergrund gibt, wie zum Beispiel Abgeordnete, lässt mich auf weitere Fortschritte hoffen. Entscheidend aber wird die wirtschaftliche Entwicklung sein, die ich über viele Jahre hinweg aber nicht einzu-

schätzen vermag. Solange es den Menschen finanziell gut geht und es klare Arbeitsstandards gibt, werden sie gegenüber Themen wie Flucht und Migration offener sein. Wichtig ist, dass sich alle Seiten persönlich begegnen, egal ob auf der Arbeit, in der Gemeinde oder im Sportverein. Wir können uns glücklich schätzen, dass wir in Deutschland alles friedlich und demokratisch miteinander aushandeln können. Das aber ist nicht überall auf der Welt der Fall. Und letztlich kann kein Mensch beeinflussen, wo er zur Welt kommt und ob er gezwungen wird, seine Heimat zu verlassen. ■

Werdegang Ergun Lümalı

Ergun Lümalı wurde 1962 in der Türkei geboren und kam 1970 nach Deutschland. Schon seine Berufsausbildung zum Konstruktionsmechaniker absolvierte er im Werk Sindelfingen der Daimler AG. Für die IG Metall engagierte er sich zunächst als Vertrauensmann. 1994 wurde er in den Betriebsrat gewählt und 2014 zu dessen Vorsitzenden sowie zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats. Seit 2010 ist er Vorstandsmitglied der IG Metall.

++ MOBING: Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber die Kosten für die Teilnahme an einem Mobbing-Seminar tragen muss, wenn sie angemessen sind (Az. 7 ABR 95/12). In ihrem Urteil beriefen sich die Richter auf § 40 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz, nach dem der Arbeitgeber die Kosten für Schulungen der Betriebsratsmitglieder zu tragen habe, sofern dies für ihre Aufgaben dienlich ist. Der Betriebsrat einer Firma mit circa 600 Beschäftigten beabsichtigte seit 2010, einem Betriebsratsmitglied die Teilnahme an einem Seminar zum Thema Mobbing zu ermöglichen. Dies wurde von der Arbeitgeberin aber verweigert. Bei der dritten Ablehnung entschied sich der Betriebsrat, eine Klage einzureichen. Mit Erfolg für den Betriebsrat, wie sich nun zeigte. Infos: <http://bit.ly/1uUAGQ>

++ BLEIBERECHT: Im August 2015 ist die Neuregelung des Bleiberechts in Kraft getreten. Personen, die in Deutschland bislang über viele Jahre hinweg nur geduldet wurden, können nun nach mindestens acht Jahren Aufenthalt ein Bleiberecht erhalten, sofern sie Sprachkenntnisse erworben haben und ihren Lebensunterhalt durch eine Erwerbstätigkeit sichern können. Gut integrierte Jugendliche können nun sogar schon nach vier Jahren Schulbesuch eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Außerdem wird Jugendlichen unter 21 Jahren, die eine Ausbildung absolvieren möchten, eine Duldung für diesen Zeitraum ermöglicht. Dies erlaubt Betrieben, die ausländische Jugendliche einstellen wollen, eine stärkere Planungssicherheit. Infos: <http://bit.ly/1NjpyZz>

++ ASYLVERFAHREN: Das Bundesland Sachsen hat einen Gesetzesantrag zur Änderung des Asylverfahrensgesetzes (Drucksache 101/15)

im Bundesrat vorgelegt. Angesichts der gestiegenen Zahl an Asylanträgen in Deutschland sieht der Entwurf vor, auch Richter auf Probe als Einzelrichter in Asylverfahren zuzulassen, um die Zahl der verfügbaren Richter zu erhöhen und die Bearbeitung der Asylanträge zu beschleunigen. Nach geltendem Recht (Abs. 5 AsylVfG) darf ein Richter auf Probe in den ersten sechs Monaten nach seiner Ernennung nicht Einzelrichter sein. Infos: <http://bit.ly/1EH93bg>



++ ARBEITGEBER KIRCHE: Die katholische Kirche hat ihre Grundordnung für den kirchlichen Dienst gelockert. Das Statut regelt die Anstellungsvoraussetzungen und die Beschäftigungsbedingungen in den eigenen Einrichtungen wie der Caritas oder konfessionellen Kindergärten, bei denen knapp eine halbe Million Angestellte arbeiten. Bislang stellten eine Scheidung oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft einen Loyalitätsbruch dar, der sogar eine Entlassung rechtfertigte. Nach der Lockerung ist das nur noch in Ausnahmefällen möglich. Infos: <http://bit.ly/1U3XFog>

++ BERUFSANERKENNUNG: Die Bundesregierung hat einen Entwurf für die Änderung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes vorgelegt. Die Überarbeitung wurde notwendig,

um das deutsche Recht der EU-Richtlinie zur Berufsanerkennung (2013/55/EU) anzupassen. Die Richtlinie ermöglicht u.a. die elektronische Übermittlung von Anträgen und Unterlagen (Prüfungszeugnisse, Befähigungsnachweise) zur Prüfung der Berufsqualifikation innerhalb der EU und des europäischen Wirtschaftsraums. Dadurch soll die Feststellung der Qualifikation rascher und transparenter vorgenommen werden können. Infos: <http://bit.ly/1NqdC1V>

++ EINWANDERUNGSGESETZ: Die CDU will auf ihrem Bundesparteitag am 14. und 15. Dezember 2015 in Karlsruhe darüber entscheiden, ob sie die innerparteiliche Initiative für ein Einwanderungsgesetz weiter verfolgt. Bislang hatte sich die Partei stets dagegen ausgesprochen. Der Koalitionspartner SPD befürwortet ein solches Gesetz, um die Einwanderung langfristig besser steuern zu können.

++ STAATSVERTRAG MIT MUSLIMEN: Nach Hamburg und Bremen haben nun auch die Landesregierungen Niedersachsens, Baden-Württembergs und Berlins mit ansässigen Verbänden der Muslime Gespräche begonnen, die in einen Staatsvertrag münden sollen. Solche Vereinbarungen sind mit den christlichen und jüdischen Gemeinden seit langem in Kraft. In diesen Verträgen soll geregelt werden, wie islamischer Religionsunterricht gestaltet, wie Seelsorge und angemessene Bestattungen von Muslimen gewährleistet werden können und ob islamische Feiertage christlichen Feiertagen gleichgestellt werden. Dies könnte nach Unterzeichnung der Verträge Auswirkungen auf die Gewährung von Urlaub zur Einhaltung muslimischer Feiertage haben.

Die Matrix macht's

Rat' mal, wer zum Bewerbungsgespräch kommt? Der Ortsvorstand der IG Metall Verwaltungsstelle Neu-Ulm entschied sich für eine Kollegin, die alleine durch ihre Qualifikation überzeugte. Ein Plädoyer für anonymisierte Bewerbungen.

Es ist nicht nur eine gefühlte Benachteiligung, die Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt erleben, sie werden tatsächlich diskriminiert. Wer einen fremd klingenden Namen trägt, wird seltener zum Bewerbungsgespräch geladen als Kandidaten mit „typisch“ deutschen Namen, das belegen wissenschaftliche Studien.¹

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich die IG Metall zur aktiven Förderung der Gleichstellung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet. Die Gewerkschaft sieht anonymisierte Bewerbungen als Beitrag zu mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.



Günther Frey und Manijeh Peck

Als die IG Metall Verwaltungsstelle Neu-Ulm jüngst die Stelle einer Politischen Sekretärin neu besetzte, wählte sie daher den Weg der anonymisierten Bewerbung. Nach Veröffentlichung der Stellenausschreibung entwickelte Günther Frey, 1. Bevollmächtigter

der IG Metall Neu-Ulm/Günzburg, eine Matrix, in der er alle Anforderungen auflistete. Als die Bewerbungen vorlagen, hielt er darin fest, welche Qualifikationen die Bewerber und Bewerberinnen mitbrachten.

„Mann, Frau, groß, klein – das alles spielte keine Rolle.“

Anhand dieser Matrix entschied der Ortsvorstand, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. „Mann, Frau, groß, klein, Deutscher oder Ausländer, das alles spielte keine Rolle“, sagt Frey. Es zählten nur die tatsächlichen Erfahrungen und Qualifikationen. Die neue Politische Sekretärin heißt übrigens Manijeh Peck, ein Name, der „nicht sehr bayrisch klingt“, wie Frey bemerkt. Peck überzeugte auch im Gespräch, das gesamte Leitungsgremium war sich einig, dass sie die Beste für den Job ist.

„Ich war positiv überrascht und habe ein starkes Gerechtigkeitsempfinden verspürt, als ich erfuhr, dass meine Bewerbung dem Ortsvorstand anonymisiert vorgelegt wurde. Zu wissen, dass Äußerlichkeiten keine Rolle bei meiner Auswahl spielten, gibt mir ein gutes Gefühl“, sagt Peck.

Für Frey ist das die Bestätigung, dass der anonymisierte Weg richtig war. Auch hat dieses Verfahren dazu geführt, dass alle sich viel konkreter mit der Ausschreibung auseinandergesetzt haben, bemerkt er. „Oft wird nicht so genau überlegt, ob alle Anforderungen, die in einer Ausschreibung stehen, wirklich für eine bestimmte Stelle nötig sind. Weil die Bewerber anfangs anonym waren, haben wir intensiver diskutiert, etwa ob eine Hochschulausbildung wirklich für die Stelle nötig sei. Man denkt zielgerichteter“, so sein Fazit.

Positiv überrascht: „Ich habe Gerechtigkeit verspürt.“

Frey fand es gut, wenn versuchsweise alle IG Metall-Betriebe den anonymen Weg gehen würden. Bisherige Pilotprojekte haben gezeigt, dass Ältere, Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund eine höhere Chance auf einen Job haben, wenn ihre Bewerbung anonym war. Dem Betriebsrat bietet § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes, der das Mitbestimmungsrecht bei Personalangelegenheiten regelt, die Möglichkeit, mit Arbeitgebern über die Einführung anonymisierter Bewerbungen zu verhandeln. ■



Bild: VRD – Fotolia.com

¹ Jüngste Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)

Unser Material zum Thema Flucht und Asyl

Die Musterpräsentation „Flucht und Asyl“ wirft einen historischen Rückblick, zählt Aktivitäten der IG Metall



auf und stellt betriebliche Beispiele und politi-

sche Forderungen vor. **Anlass:** Delegiertenversammlungen, Sitzungen der Ortsvorstände und anderer Gremien auf den unterschiedlichsten Ebenen der IG Metall. **Verfügbarkeit:** Download im Extra- und Intranet der IG Metall.



Das Faktenblatt „Flucht und Asyl“ gibt auf zwei Seiten kurz und prägnant einen Überblick über die aktuelle

Situation, Stimmungen und Einstellungen sowie aktuelle Probleme und stellt Forderungen von DGB und Pro Asyl vor. Auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes gibt das Blatt Anregungen, wie Betriebsräte aktiv werden können.

Zielgruppe: Funktionäre der IG Metall. **Verfügbarkeit:** Download im Extra- und Intranet.

Die Broschüre „Pro Menschenrechte – Contra Vorurteile“ bietet Fakten und Argumente für die Flüchtlingsdebatte und liefert Hilfestellungen beim Umgang mit Unkenntnis, Vorurteilen und Rassismus.

Zielgruppe: für alle Mitglieder. **Verfügbarkeit:** bestellbar im IG Metall Shop.



Resolution der IG Metall: Für eine solidarische Flüchtlingspolitik

Am 8. September 2015 hat der Vorstand der IG Metall eine Resolution verabschiedet. In dieser findet er klare Worte gegen rechte Gewalt und spricht den Flüchtlingen seine Solidarität aus.

Die IG Metall fordert

- eine faire europäische Flüchtlingspolitik
- eine nachhaltige Unterstützung der Kommunen durch den Bund
- eine garantierte gesundheitliche Versorgung
- Sprachkurse von Anfang an
- eine frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt
- einen gesicherten Aufenthalt während der gesamten Ausbildungszeit

- kein Lohndumping, keine Verdrängung und kein Abbau bestehender Standards
- legale Zuwanderungswege auf den Arbeitsmarkt

Was die IG Metall jetzt tut:

- Die örtlichen Gliederungen der IG Metall erhalten insgesamt 500.000 Euro. Mit dem Geld unterstützen sie lokale Hilfsprojekte.
- Die IG Metall fördert die Integration mit Patenschaften und Mentoring-Programmen.
- Die IG Metall wirbt für Solidarität mit den Flüchtlingen.
- Die IG Metall ruft alle Mitglieder auf, sich für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt einzusetzen.

Für die IG Metall ist klar:

Wir werden uns mit aller Kraft dafür einsetzen, allen Menschen, die aus Angst um Leben und Gesundheit bei uns Schutz suchen, eine Perspektive zu geben. Eine Instrumentalisierung der Flüchtlinge werden wir nicht zulassen. Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit! Das sind unsere Werte seit nunmehr 125 Jahren. Aus diesen Werten resultiert die Haltung des Respekts, der Anerkennung und Würde gegenüber Fremden, die vielleicht morgen Mitbürger und Kollegen sein werden! In dieser Tradition werden wir unseren Beitrag leisten und uns für solidarische und nachhaltige Flüchtlings- und Integrationspolitik einsetzen.

DEINE MEINUNG ZÄHLT

Schreib uns, was du zu sagen hast!
Schreib uns deine Meinung zur **IGMigration** per E-Mail: igm-migration@igmetall.de

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.

ONLINE BEITRETEN UNTER:

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

Bosch bietet Chancen

Keine Arbeit zu haben, ist entwürdigend. Viele Geflüchtete würden gerne arbeiten, wenn man ihnen die Chance gäbe. In Reutlingen hat die Firma Bosch jüngst Flüchtlinge eingestellt.

Bei der Robert Bosch GmbH am Standort Reutlingen arbeiten mehr als 7.000 Menschen aus über 85 Nationen an der Fertigung von Technik für die Automobilbranche. Unter ihnen auch zwei Flüchtlinge. Die neuen Mitarbeiter haben in ihrer Heimat in technischen Berufen gearbeitet, doch Zeugnisse und Nachweise besitzen sie nicht. Wie so viele Geflüchtete haben sie vieles aus ihrer Vergangenheit verloren. Dass sie dennoch nun einer geregelten Arbeit nachgehen, haben sie dem Arbeitskreis Migration (AK) der IG Metall Verwaltungsstelle Reutlingen/Tübingen und dem Asylcafé Reutlingen zu verdanken.

Bewerberprofil: Eltern mit Familie gesucht

Als die Idee, Geflüchtete in Betriebe zu bringen, beim AK diskutiert wurde, dachte AK-Mitglied Alireza Chavdarian sofort an seinen Arbeitgeber Bosch. Dort wurden gerade viele Stellen besetzt, warum nicht auch mit Flüchtlingen? Chavdarian, heute Betriebsrat (BR), kam vor Jahren als Flüchtling aus dem Iran. Er hat daher ein besonderes Herz für Flüchtlinge. Mit dem BR-Vorsitzenden trug er die Idee zum Personalchef. Obwohl dieser angetan war, hatten die Personalreferenten, die die Bewerbungsgespräche führen, anfängliche Bedenken. Man bezweifelte, dass Geflüchtete genügende Sprachkenntnisse oder die erforderlichen Zeugnisse und Referenzen nachweisen könnten, doch dann willigten sie ein, zwei Bewerber einzustellen. Bedingung war, dass diese



Foto: Gina Sanders - Fotolia.com

mindestens Grundkenntnisse in Deutsch und eine Aufenthaltserlaubnis von mindestens zwei Jahren haben. Da der BR unparteiisch bleiben wollte, wurde das Asylcafé mit der Suche geeigneter Kandidaten beauftragt. „Mir war nur wichtig, dass Bewerber mit Familie die Chance bekommen, denn Eltern mit Arbeit haben eine positive Auswirkung auf die ganze Familie“, sagt Alireza. Im Asylcafé gehen Flüchtlinge ein und aus. Hier finden sie einen Ort, an dem sie schlimme Erfahrungen kurz vergessen, sich mit anderen Geflüchteten und mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern der Stadt austauschen können. In knapp zehn Tagen hatte das Asylcafé passende Kandidaten gefunden. Genannt werden wollen die Männer, die heute als Maschinenbediener arbeiten, jedoch nicht.

„Es ist gar nicht so schwierig. Man muss es nur wollen.“

Außer in der Personalabteilung und im BR weiß keiner, dass sie Flüchtlinge sind. Der Status hatte ohnehin nichts damit zu tun, dass sie den Job bekamen. „Die Einstellung erfolgte im Rahmen unseres standardmäßigen Auswahlprozesses für Fertigungs-

mitarbeiter“, betont Personalleiter Christian Geßner.

Dass die neuen Kollegen nicht als Flüchtlinge auffallen, zeigt, wie gut sie sich in den Arbeitsabläufen integriert haben. „Bisher sind keinerlei Probleme aufgetreten“, berichtet Chavdarian, „weder fachliche noch sprachliche, und das trotz des schwäbischen Dialekts.“ Selbst die Referentin, die anfangs Bedenken gegen die Einstellung hatte, ist mit Leistung und Verhalten der Männer äußerst zufrieden. Die Männer haben daher gute Aussichten, weiterhin bei Bosch beschäftigt zu werden.

Alireza Chavdarian sieht das Ganze auch unter dem Aspekt der gelebten Vielfalt. „Bosch hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Geflüchteten Menschen eine Chance im Betrieb zu geben, das ist gelebte Vielfalt“, sagt er und hofft, dass weitere Flüchtlinge bei Bosch arbeiten werden und dass andere Betriebe



Alireza Chavdarian, Betriebsratsmitglied bei der Robert Bosch GmbH in Reutlingen

dem Beispiel folgen. Sein Fazit: „Es ist gar nicht so schwierig, gut ausgebildete Flüchtlinge zu finden. Man muss es nur wollen. Und mit einem starken BR kann man viel bewegen.“ Auch die IG Metall fordert für Flüchtlinge einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt durch Sprachkurse, Ausbildung und Praktika. Bei jungen Asylsuchenden verlangt der DGB zudem einen sicheren Aufenthalt während der Ausbildung und bis zu einem Jahr danach, damit sie Berufserfahrung sammeln können. ■

Zahlen und Fakten zur Vielfalt in Deutschland

45,1 % der deutschen Unternehmen haben sich in den letzten zwei Jahren aktiv mit Diversity-Management befasst. 19,5 % planen, dies zukünftig zu tun. Bei 35,4 % spielt das Thema gar keine Rolle. (Quelle: Page Group, 2015)

Von den 1,35 Millionen Menschen, die in der Metallerzeugung und -bearbeitung sowie in Metallbau-berufen in Deutschland arbeiten, haben 28,1 % einen Migrationshintergrund. In der Maschinen- und Fahrzeugtechnik sind es 24,2 %. (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Ohne Migrantinnen und Migranten kämen viele Menschen in Frankfurt nicht an ihr Ziel. 80 % aller Taxifahrer und -fahrerinnen in der Mainmetropole haben einen Migrationshintergrund. (Quelle: FAZ)

Die IG Metall ist vielfältig! Sie ist die politische und gewerkschaftliche Heimat für viele Migrantinnen und Migranten. Mit schätzungsweise 400.000 Mitgliedern mit Migrationshintergrund ist sie die größte Migrantenorganisation in Deutschland! (Quelle: Ressort Migration/Integration)

An deutschen Universitäten studieren über 300.000 Ausländerinnen und Ausländer – doppelt so viele wie 1996. Gleichzeitig machen immer mehr Deutsche einen ausländischen Hochschulabschluss. (Quelle: www.wissenschaftweltoffen.de)

Im Deutschen Bundestag stammen aktuell 37 Abgeordnete aus Einwandererfamilien. Das sind 5,9 % der 631 Abgeordneten. Bei der Linken ist die Quote am höchsten (12,5 %), bei der CSU am niedrigsten (1,8 %). (Quelle: Mediendienst Migration)

In Deutschland leben rund vier Millionen Muslime, was einem Anteil von fünf Prozent an der Gesamtbevölkerung entspricht. (Quelle: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration)

Bundesweit haben sich rund 16.000 Migrantenorganisationen im Ausländervereinsregister eingetragen. Die Deutsche Bundesregierung schätzt, dass ihre tatsächliche Zahl bei rund 20.000 liegt. (Quelle: Bundesregierung)

2014 standen in Brasilien im 23-köpfigen Kader des Fußball-Weltmeisters Deutschland sechs Männer mit Migrationshintergrund. 1990, bei der letzten gewonnenen WM in Italien, hatte kein Migrant im Trikot der deutschen Nationalelf gekickt. (Quelle: www.weltfußball.de)