



Vorstand



IGMmigration

RESSORT MIGRATION

Antidiskriminierungsgesetz – Anstoß für die Köpfe

- AufMUCKEN gegen Rechts
- Interview mit Mehmet Küçük – Betriebsrat bei Opel
- Mehr und nicht weniger Ausbildung – PIA-Projekt
- Stopp: Rechte Zeitungen am Kiosk



Merhaba
Hello Buon giorno καλημερα
Buenos días jón dagur Boniour
Guten Tag
Bom dia Dobar dan Здравствуйте!

Willkommen zur ersten Ausgabe von **IGMigration!**

Die Mitglieder der IG Metall kommen aus 143 Nationen, jedes zehnte Mitglied hat Migrationshintergrund. In der IG Metall haben wir also eine Vielfalt an Herkunftsländern, Nationalitäten, Sprachen, Wandlungsmotiven, Aufenthaltsarten, Generationszugehörigkeiten, Migrationserfahrungen und nicht zuletzt Lebensbedingungen. Und doch verbindet diese Kolleginnen und Kollegen alle eins: Sie sind Mitglieder der IG Metall und setzen sich alltäglich für ihre Ziele ein – in den Betrieben, in Tarifkämpfen aber auch in der Gesellschaft.

Kaum eine andere Organisation profitiert von den Leistungen der Migrantinnen und Migranten wie die IG Metall. Fast 8.000 ehrenamtliche Funktionäre und Funktionärinnen mit Migrationshintergrund (darunter etwa 4.000 Betriebsrät/innen) machen sich vor Ort für ihre Kolleginnen und Kollegen stark. Diese Vielfalt macht die IG Metall durchsetzungsfähiger, attraktiver, europäischer und internationaler als jede andere Organisation in Deutschland.

In dieser Informationsschrift, die alle 3 Monate erscheinen wird, werden wir die vielschichtigen Themen aus der globalisierten Arbeitswelt aufgreifen und eine Brücke schlagen zwischen IG Metall-Themen, Migrationsfragen und den Anliegen unserer Kollegen und Kolleginnen. Wir wollen über betriebliche Beispielprojekte und Probleme aktuell berichten, allgemeine migrationspolitische Themen, Diskussionen und Gesetzesneuerungen verständlich aufbereiten und ein offenes Forum für den Meinungsaustausch aller IG Metall-Kollegen und Kolleginnen rund um Migration, Arbeit und Gewerkschaft werden.

Wir freuen uns über Rückmeldungen zu dieser ersten Ausgabe und sind gespannt auf eure Anregungen! Schickt uns eure Meinung, berichtet über Aktionen, Ideen und Probleme aus dem Betrieb und diskutiert mit über gesellschaftliche und gewerkschaftliche Migrations- und Antidiskriminierungspolitik!

Wolfgang Rhode
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

impressum

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt a. M. / Verantwortlich: Nafiz Özbek, IG Metall Vorstand, Ressort Migration
Redaktion: DGB Bildungswerk, Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung, Düsseldorf / Konzept und Gestaltung: kus-design, Mannheim
Druck: alpha print medien AG, Darmstadt / Titelfoto: Sven Ehlers / IG Metall Vorstand, Ressort Migration, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069-6693-2524, E-Mail: igm-migration@igmetall.de



inhalt

- 4** **ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ
– ANSTOSS FÜR DIE KÖPFE**
- 7** **JÜRGEN PETERS:
GLEICHSTELLUNG IN DER ARBEITSWELT
MUSS SELBSTVERSTÄNDLICH SEIN**
- 8** **DEIN RECHT**
- 9** **CD: AUFMUCKEN GEGEN RECHTS**
- 10** **MEHR UND NICHT WENIGER
AUSBILDUNG – PIA-PROJEKT**
- 12** **INTERVIEW MIT MEHMET KÜCÜK
BETRIEBSRAT BEI DER ADAM OPEL AG**
- 14** **MARKTPLATZ**
- 16** **STOPP: RECHTE ZEITUNGEN AM KIOSK**



++ ZUWANDERUNGSGESETZ IN KRAFT GETRETEN
NACH LANGEM POLITISCHEN HIN UND HER KONNTE AM 1. JANUAR 2005 DAS ZUWANDERUNGSGESETZ IN KRAFT TRETEN. ZWAR BLEIBT DAS GESETZ HINTER DEN FORDERUNGEN DER IG METALL ZURÜCK – TROTZDEM BRINGT ES EINIGE VERBESSERUNGEN WIE DIE VEREINFACHUNG DER AUFENTHALTSTITEL ODER DIE ANERKENNUNG NICHTSTAATLICHER ODER GESCHLECHTSSPEZIFISCHER VERFOLGUNG. **++ INTEGRATIONSKURSE GESTARTET** ANFANG 2005 STARTEN DIE SO GENANNTE INTEGRATIONSKURSE. DIE KURSE BESTEHEN AUS 2 x 300 STUNDEN SPRACHKURS UND 30 STUNDEN ORIENTIERUNGSKURS. AN DEN INTEGRATIONSKURSEN KÖNNEN NEBEN NEUZUWANDERNDEN AUCH HIER LEBENDE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN TEILNEHMEN, WENN EIN BESONDERER INTEGRATIONSBEDARF BESTEHT. ANTRÄGE KÖNNEN AN DAS BUNDESAMT FÜR MIGRATION GESTELLT WERDEN. **++ LEGALISIERUNGSVERFAHREN IN SPANIEN** SPANIEN HAT ANFANG FEBRUAR EIN UMFANGREICHES LEGALISIERUNGSVERFAHREN EINGEFÜHRT. ES WIRD GESCHÄTZT, DASS SICH ZURZEIT ÜBER EINE MILLION MENSCHEN OHNE GELTENDE AUFENTHALTSERLAUBNIS IN SPANIEN AUFHALTEN. SIE KÖNNTEN IHREN AUFENTHALTSSTATUS LEGALISIEREN UND DAMIT EINE AUSGANGSBASIS FINDEN, DIE ZU VERBESSERTEN ARBEITSBEDINGUNGEN FÜHRT. **++ GRÜNBUCH ZUR WIRTSCHAFTSMIGRATION VORGELEGT** – DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION STELLTE ANFANG DES JAHRES EIN GRÜNBUCH ZUR WIRTSCHAFTSMIGRATION VOR. SIE WILL DAMIT DIE ÖFFENTLICHE DISKUSSION ÜBER SINN UND ZWECK EINER UMFASSENDEN EU-STRATEGIE FÜR DIE WIRTSCHAFTSMIGRATION EINLEITEN. AUFGEFORDERT ZUR DISKUSSION SIND NEBEN DEN INSTITUTIONEN DER EU UND ANDEREN EINRICHTUNGEN AUCH GEWERKSCHAFTEN UND EINZELPERSONEN.



Foto: Sven Ehlers

Antidiskriminierungsgesetz – Anstoß für die Köpfe

„Ich hoffe, dass das Antidiskriminierungsgesetz auf breiter Ebene Wirkung zeigt. Es wird sich vielleicht nichts so schnell in den Köpfen und Meinungen ändern, aber damit, wie mit Ungleichbehandlungen umgegangen wird. In der Vergangenheit hat es für mich als Betriebsrätin immer eine wichtige Rolle gespielt, zu ausländischen Kolleginnen und Kollegen zu stehen. Wir müssen mitmischen und über die Diskussion das Denken verändern – was auch funktioniert. Zumindest können wir Denkanstöße geben.“

Helga Preuß-Venincasa, Betriebsrätin bei KM Europa Metall AG, bringt damit die Hoffnungen, die mit dem geplanten Antidiskriminierungsgesetz (ADG) verbunden sind, auf den Punkt. Im Betrieb ist die Integration von Migrantinnen und Migranten seit langem Alltag. Gemeinsames Arbeiten verbindet. Trotzdem kann die Gleichstellung mit dem ADG entscheidend verbessert werden.



titelthema

„Es ist wichtig, dass alle Menschen gleichgestellt sind. Obwohl wir hier bei Ford beispielsweise keine Schwierigkeiten haben, kann das Antidiskriminierungsgesetz unsere Arbeit unterstützen“, so Cemal Salman, Vertrauensmann bei der FORD AG, Köln.

Anfang des Jahres wurde der Entwurf des ADG im Deutschen Bundestag vorgelegt. Es soll Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Weltanschauung, Alter, Geschlecht, Behinderung und sexueller Identität verhindern. „Das ein Antidiskriminie-

lung kann Ungleichbehandlungen wirksam verhindern.“

Die Inhalte in Kürze

Das Gesetz soll dazu beitragen, dass niemand ungleich behandelt wird.

Der Kern liegt im Schutz vor Benachteiligungen im Beruf. Es gilt aber auch für das Zivilrecht. Für den Beruf kann das Gesetz zum Beispiel bedeuten:

- Ein Stellenbewerber darf nicht wegen seiner Herkunft abgelehnt werden. Ein Satz wie „Wir stellen hier keine Ausländer ein“, kann erhebliche Folgen haben.

Niemand darf benachteiligt werden...

Schon im Grundgesetz heißt es, dass niemand benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Aber – wie heißt es so schön: „Wo kein Richter – da kein Henker“. Wie soll zum Beispiel nachgewiesen werden, dass man wegen seines fremdländisch klingenden Namens nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde – weil der Arbeitgeber schlechte Deutschkenntnisse vermutet? Und welche Konsequenzen sollten darauf folgen?



„Das Gesetz stärkt die Rechte der Betroffenen!“

Nafiz Özbek

Leiter des Ressorts Ausländische Arbeitnehmer der IG Metall.

rungsgesetz vorgelegt wurde, ist sehr positiv“, erläutert Nafiz Özbek, Leiter des Ressorts Ausländische Arbeitnehmer der IG Metall. „Zwar gibt es an dem Entwurf noch Verbesserungsvorschläge, das Gesetz ist jedoch ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Gleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund. Für uns liegt der Schwerpunkt in der Gleichstellung – wir möchten die positiven Aspekte stärken. Erst eine aktive Gleichstel-

- Alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen unabhängig von ihrer Nationalität die Möglichkeit zum Aufstieg haben.
- Ein Arbeitgeber darf Ausländern nicht für die gleiche Tätigkeit weniger zahlen als Deutschen.
- Qualifizierungsmaßnahmen sollen Benachteiligungen im Vorfeld verhindern.

„Problematisch war bisher die Beweisführung. Bisher mussten benachteiligte Personen Diskriminierungen nachweisen. Jetzt müssen sie nur noch die ‚Tatsachen‘ glaubhaft machen, wie es im schönsten Juristen-Deutsch heißt. In der Praxis ist es nun ausreichend, wenn der Betroffene zum Beispiel Zeugen benennt. Dann muss der Beschuldigte, zum Beispiel der Arbeitgeber, nachweisen, dass er nicht gegen das Gesetz gehandelt hat. Dies erleichtert das Verfahren enorm und stärkt die Rechte der Betroffenen“, erläutert Özbek.

Regelungen zu Entschädigung oder Schadensersatz und zur Verpflichtung von vorbeugenden Maßnahmen gab es bislang nicht. „Arbeitgeber müssen in Zukunft – wenn es hart



auf hart kommt – mit Verurteilungen zu Schadensersatz rechnen, wenn sie jemanden diskriminieren“, erläutert Özbek.

Wie sehen es die Gewerkschaften?

Die Gewerkschaften unterstützen am ADG besonders:

- Die einheitlichen Regelungen für Diskriminierungen
- Erleichterung der Beweislast
- Möglichkeit, Benachteiligung über Verband oder Betrieb zu klären
- Verpflichtung zu vorbeugenden Maßnahmen
- Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle

Möglichkeiten der Verbesserung sehen die Gewerkschaften zum Beispiel bei folgende Punkten:

- Die Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot sind nicht akzeptabel.
- Die Definition der Diskriminierung ist noch nicht eindeutig.
- Details bei der geplanten Antidiskriminierungsstelle sind noch verbesserbar.
- Bisher gibt es keine Definition der vorbeugenden Arbeitgebermaßnahmen.
- Sanktionen bei Unterlassung von vorbeugenden Maßnahmen sind bislang nicht vorgesehen.
- Die Antidiskriminierungsstelle beim Bund ist schwach ausgestaltet.

Die Vorlage des Antidiskriminierungsgesetzes ist vorläufiger Schlusspunkt einer langen Debatte. Auch diesmal trifft das Antidiskriminierungsgesetz auf harsche Kritik.

Arbeitgeber blocken

Während die Gewerkschaften den Gesetzentwurf im Wesentlichen be-

Das Gesetz schützt vor Diskriminierungen wegen

- „Rasse“ – ethnischer Herkunft
- Geschlecht
- Sexueller Identität
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter

Vor was wird geschützt

- Unmittelbarer Benachteiligung
- Mittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung

grüßen, gibt es Kritik von den Ländern und den Arbeitgebern. Die Arbeitgeber behaupten, das Gesetz würde zu einer regelrechten Prozesswelle führen und sehen den Wirtschaftsstandort Deutschland bedroht.

„Das ist Unsinn“, erläutert Özbek. „Schon lange haben z. B. Frauen die Möglichkeit gegen Ungleichbehandlung zu klagen. Die Praxis zeigt: Geklagt wird nur in den seltensten Fällen. Benachteiligungen werden meist schon im Vorfeld geklärt. Gerade

Maßnahmen, die im Vorfeld schon Diskriminierung verhindern, werden nun gestärkt.“ Dies zeige sich zum Beispiel auch in Frankreich, so Özbek weiter. Dort gelten wesentlich strengere Regelungen – Unternehmen hätten aber nicht mit ständigen Schadensersatzforderungen zu kämpfen. „Im Gegenteil – die Unternehmenskultur hat sich positiv verändert. Eine Reihe größerer Unternehmen hat das Gesetz bereits in Betriebsvereinbarungen umgesetzt.“

Betriebsvereinbarungen stärken Gleichstellung

In der Metallbranche wurden bereits seit Mitte der 1990-er Jahre Betriebsvereinbarungen für partnerschaftliches Verhalten umgesetzt. Darin verpflichten sich die Unternehmen, Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern. „Eine Betriebsvereinbarung muss mit Leben gefüllt werden. Viele Betriebe unterstützen mit einer Vereinbarung daraus resultierende Aktivitäten zur Gleichstellung in der Arbeitswelt“, betont Nafiz Özbek.

Mehr Infos zum ADG:

Das Gesetz im Wortlaut:

www.migration-online.de/antidiskriminierungsgesetz

DGB Broschüre „Diskriminierungsfreie Arbeitswelt“ im Internet unter www.toennes-bestellservice.de (Registrierungskennwort: lager)



Foto: Anette Hornischer

Kurz vor Schluss gefährden sie das Gelingen des Projekts. Notwendig ist nicht eine Verwässerung, sondern eine Verbesserung des Entwurfs: Wir brauchen eine vollständige Beweislastumkehr bei Diskriminierungen: nicht die Betroffenen müssen beweisen, dass sie diskriminiert werden, sondern der Arbeitgeber das Gegenteil. Außerdem benötigen wir ein Klagerecht der Gewerkschaft gegen

ginnen und Kollegen sind wichtige Bestandteile der Arbeit der IG Metall. Migrantinnen und Migranten beteiligen sich seit langem erfolgreich an der gewerkschaftlichen Arbeit. Sie tragen dazu bei, die Rechte aller Beschäftigten im Betrieb zu stärken.

Gleichstellung in der Arbeitswelt ist für uns eine Kernforderung. Sie sollte selbstverständlich sein. Gleich-

Gleichstellung in der Arbeitswelt muss selbstverständlich sein

Niemand darf wegen seiner Nationalität, Herkunft, Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts benachteiligt werden. Im geplanten Antidiskriminierungsgesetz ist dieser Grundsatz enthalten. Es wird endlich gesetzlich geregelt, wie sich Beschäftigte und ihre Interessenvertretung wirksamer gegen Diskriminierung wehren können. Damit steht die längst überfällige, gesetzliche Umsetzung zahlreicher EU-Richtlinien bevor.

Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes geht in die richtige Richtung. Er benennt die richtigen Ziele und enthält einige wirksame Mittel, um diese Ziele durchzusetzen. Umso unverständlicher ist es für uns, wenn Otto Schily, Wolfgang Clement und andere dem Druck der Arbeitgeberverbände nachgeben.

individuelle Diskriminierung, nicht nur bei groben Verstößen.

Die IG Metall setzt sich für eine aktive Gleichstellungspolitik ein. Die Betriebe sind in unserer Gesellschaft keine Inseln. Wenn die Gesellschaft nicht frei von Diskriminierung ist, sind es die Betriebe auch nicht. Darum werden wir uns auf allen Ebenen engagieren, in Betrieb und Gesellschaft, um Diskriminierung zurückdrängen und Chancengleichheit durchzusetzen.

Die IG Metall hat sich dafür engagiert, dass das Antidiskriminierungsgesetz auch die betriebliche Integration von Migrantinnen und Migranten erleichtert. Sie und ihre Kinder müssen gleiche Chancen in der Arbeitswelt erhalten. Die Themen Gleichberechtigung, Integration und Qualifikation von eingewanderten Kolle-

stellung ist aber nicht nur eine Frage von Gesetzen, sondern sie muss immer wieder durchgesetzt werden. Darum stärkt die IG Metall Beschäftigte aus anderen Ländern, indem sie Chancengleichheit einfordert und Rassismus und Fremdenfeindlichkeit entgegen tritt. Schon jetzt existieren im Organisationsbereich der IG Metall zahlreiche Betriebsvereinbarungen, die partnerschaftliches Verhalten unterstützen. Viele Beispiele zeugen davon, wie mit freiwilligen Vereinbarungen und der konsequenten Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes Gleichstellung mit Leben erfüllt wird.

Jürgen Peters

Erster Vorsitzender der IG Metall



Zuwanderungsgesetz

Anfang des Jahres trat das Zuwanderungsgesetz in Kraft. Geändert haben sich im Wesentlichen folgende Punkte:

■ Aufenthaltstitel

Künftig gibt es nur noch zwei Aufenthaltstitel:

- die Aufenthaltserlaubnis (befristet/beschränkbar)
- die Niederlassungserlaubnis (unbefristet/unbeschränkbar).



Fotos: Sven Ehlers

■ Familiennachzug

Die Regelungen zum Familiennachzug sind grundsätzlich auf Ehegatten und minderjährige Kinder beschränkt.

■ Studierende

Nach Beendigung des Studiums ist eine Aufenthaltserlaubnis möglich, um einen geeigneten Arbeitsplatz suchen zu können.

■ „Terrorabwehr“

Das Ausweisungsrecht wurde einschneidend verschärft.

■ Humanitärer Bereich

Nichtstaatliche oder geschlechtsspezifische Verfolgungen werden nunmehr als Fluchtgründe anerkannt.

Das Gesetz im Wortlaut unter:

www.migration-online.de/zuwanderungsgesetz.

Integration – Aufgabe des Betriebsrats

Die Integration ausländischer Arbeitnehmenden gehört seit 2001 auch laut Betriebsverfassungsgesetz zu den Aufgaben des Betriebsrats. Außerdem kann der Betriebsrat Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb beantragen.

Antidiskriminierungs-Seminar ist erforderlich

Nimmt ein Betriebsrat an einem Seminar über Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz teil, hat er Anspruch auf Kostenerstattung. Für die Annahme, dass ein Seminar erforderlich ist, reicht aus, wenn der Betriebsrat den Beschluss fasst, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Das Arbeitsgericht ist damit nicht der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts gefolgt. Das BAG hat die Position vertreten, der Betriebsrat dürfe sich nicht auf vergangene Konflikte berufen, sondern müsse darüber

hinaus darlegen, dass weiterhin aktueller Handlungsbedarf besteht. (Quelle: ArbG Bremen, AZ: 9 BV 81/03)



Verlust der deutschen Staatsbürgerschaft für Doppelstaatler

48.000 deutschen Staatsangehörigen, die gleichzeitig auch eine andere Staatsangehörigkeit haben, droht nach Schätzungen der Verlust der deutschen Staatsangehörigkeit. Betroffen sind vor allem türkische Doppelstaatler. Sie hatten nach ihrer Einbürgerung in Deutschland die türkische Staatsangehörigkeit wieder beantragt. Doch das im Jahr 2000 in Kraft getretene Staatsangehörigkeitsrecht besagt: Wenn ein Deutscher eine neue Staatsbürgerschaft erlangt, verliert er automatisch seinen deutschen Pass.

Ausnahmen gelten bei gegenseitigen Abkommen, wie sie z. B. mit Italien bestehen. Die Betroffenen verlieren jedoch nicht ihr Aufenthaltsrecht. Sie können die deutsche Staatsbürgerschaft neu beantragen.



bis hin zu Konstantin Wecker verzichteten auf ihre Tantiemen und stellen insgesamt 16 Songs zur Verfügung. 50.000 CDs und Begleitbroschüren konnten so durch die Initiative des Jugendverbandes Solid u. a. durch die Beteiligung der IG Metall-Jugend zur Verteilung vor Jugendeinrichtungen oder in Schulen gedruckt werden. „Geplant sind im Rahmen des Projekts auch weiterführende re-

Künstler verzichten auf Tantiemen CD: AufMUCKEN gegen Rechts

Ab jetzt wird zurückgeschlagen: Nachdem im letzten Jahr Meldungen zu hören waren, Rechtsextreme wollten an Schulen kostenlose CDs mit rassistischer Musik verbreiten unterstützten die IG Metall-Jugend und andere Organisationen jetzt als Gegenprojekt die Entwicklung einer eigenen Antirassismus-CD.

„Der böse Mann mit dem kleinen Bart ist noch gar nicht tot – mindestens zwei Mal am Tag sagt er mir hallo“, singt Jan Delay in www.hitler.de auf der CD „Auf MUCKEN gegen Rechts“ und trifft damit den Kern: Rechtsextremen ist jedes Mittel recht, um ihre Ideen zu verbreiten. Gerade Jugendliche werden als Ziel ihrer Propaganda-Aktivitäten ins Visier genommen. Musik spielt dabei als Propagandamittel eine wichtige Rolle – rassistische Inhalte konnten sich inzwischen in vielen Musikbereichen durchsetzen – vom Germanen-Gothic bis zum Rechtsrock. Mitte letzten Jahres wurde bekannt, dass rechtsextreme Organisationen planten, massenweise CDs an deutschen Schulen zu verteilen. Dieses

Vorhaben wurde inzwischen unterbunden, große Teile der CDs beschlagnahmt. „Wir müssen etwas dagegen setzen und ihnen keinen Raum für ihre Hetze überlassen. AufMUCKEN gegen Rechts will dort Anstöße geben, wo kommunale Jugendarbeit nicht weiter kommt und Jugendlichen kaum Alternativen geboten werden. Erklärtes Ziel der Initiative ist es, gerade Problemregionen anzugehen und Alternativen gegen die „braune Einstiegsdroge Rechtsrock“ zu schaffen“, erläutert Thomas Kalkbrenner vom Ressort Jugendarbeit und -politik beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt.

Renommierte Bands und Künstler mit einer Bandbreite von Die Sterne

regionale Aktionen gemeinsam mit der IG Metall-Jugend und solid. Es geht nicht nur um reine Verteilaktionen, sondern auch um Informations- und Diskussionsveranstaltungen. Die CD erfüllt erst dann ihren Zweck, wenn auch Informationen und Inhalte vermittelt werden“, erläutert Kalkbrenner „Schließlich wollen wir nicht nur, dass die Leute die Musik klasse finden – sie sollen anfangen nachzudenken und sich politisch zu engagieren.“

Exemplare für die gezielte Planung und Durchführung von IG Metall Jugendaktivitäten vor Ort stehen ausschließlich über die jeweiligen IG Metall-Verwaltungsstellen zur Verfügung. AnsprechpartnerInnen sind die zuständigen JugendsekretärInnen.



Mehr und nicht weniger Ausbildung

PIA bringt mehr Auszubildende in den ersten Ausbildungsmarkt

Sinisa Lukovic hatte Glück: Er konnte nach einem Praktikum in dem Herrenberger Unternehmen Kautt & Bux GmbH einen der begehrten Ausbildungsplätze bekommen. Er ist nun im ersten Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker, Fachrichtung Feingerätebau. Die Ausbildung, so sagt er, mache Spaß und er lerne sehr viel. Unterstützt wird er während der Ausbildung von dem Projekt PIA.

„Vor allem brauchen Jugendliche eine Ausbildung, die dauerhafte Beschäftigungschancen eröffnet. Jugendliche mit geringen Startchancen brauchen mehr und nicht weniger Ausbildung“, so Christian Friedrich, Jugendsekretär der IG Metall Baden-Württemberg. „Die IG Metall Baden-Württemberg hat daher zusammen seit fast drei Jahren mit dem Arbeitsgeberverband Südwestmetall das Projekt PIA

– Projekt zur Integration in den ersten Ausbildungsstellenmarkt – ins Leben gerufen. Im Kern geht es darum, Jugendliche, die durch verschiedene Ursachen Probleme haben einen Ausbildungsplatz zu finden, in den ersten Ausbildungsmarkt zu integrieren.“

Ziel ist es, den Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungs-

beruf im Metall- oder Elektrobereich zu verhelfen.

Bei PIA handelt es sich um eine Ausbildung im dualen System. Die Jugendlichen sind als Auszubildende mit allen Rechten und Pflichten integriert. Grundlage ist ein Ausstiegsmodell für die Jugendlichen – die Ausbildung erfolgt bis zum vollen, qualifizierten Facharbeiterabschluss“, erläutert Martin Allespach, Bezirkssekretär der IG Metall Baden-Württemberg, der

das Projekt mit initiiert hat.

„Der besondere Ansatzpunkt bei PIA ist die Entwicklung eines berufspädagogischen Förderkon-

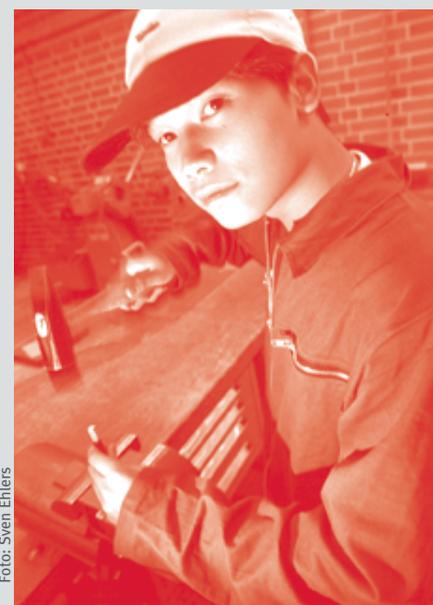


Foto: Sven Ehlers

zepts. Dieses unterscheidet sich wesentlich von den bisherigen Konzepten und stellt eine echte Bildungsinnovation dar. Außerdem ermöglicht es den beabsichtigten Transfer.“

Mittels einer auf die Situation und Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmten Begleitung werden die Auszubildenden individuell gefördert. Die Jugendlichen erhalten während der gesamten Dauer der Ausbildung sozialpädagogische Begleitung und zusätzliche Seminare sowie eine Förderung bei Sprach-

Entscheidungskompetenzen“, betont Martin Allespach.

„In der Praxis sieht das so aus, dass wir die Jugendlichen im Alltag während ihrer Ausbildungszeit unterstützen. Es gibt regelmäßige Treffen und wir sind wöchentlich einmal vor Ort. Dort führen wir dann mit den Auszubildenden je nach Anzahl der Teilnehmenden im Projekt PIA Einzelgespräche oder Gruppengespräche – die Inhalte orientieren sich am jeweiligen Bedarf. Wenn zum Beispiel aktuell eine Mathear-

Sinnsuche und dem Druck, allem standzuhalten.

Wenn jemand private Sorgen hat, ist es unsere Aufgabe ihn zu stabilisieren, damit er seine Ausbildung erfolgreich meistert“, erläutert Daniela Lubitz, Projektleiterin der „Berufliche Bildung gGmbH (BBQ)“ in Tübingen. Die in Baden-Württemberg ansässige BBQ hat die Ausgestaltung und sozialpädagogische Begleitung des Projekts übernommen.

Der Einsatz der Jugendlichen ist groß – oft sind sie bereit, sich auch nach der Arbeit zum Beispiel am

der Woche mit der Sozialpädagogin. Außerdem bekomme ich nach Feierabend an einem Abend in der Woche Matheunterricht. Das hilft mir schon.“ Sinisa Lukovic sieht es ähnlich: „Wenn es mal Probleme gibt, gibt es Gelegenheit sie zu besprechen. Falls Schwierigkeiten in der Schule auftauchen, kann das mit dem Nachhilfelerhrer erläutert werden. Ich fühle mich in dem Projekt gut betreut.“ Später einmal möchte sich Sinisa Lukovic vielleicht zum Diplom-Ingenieur weiterbilden: „Ziele sollte man immer vor Augen haben“, steht für ihn fest.

Ute Weiberle von BBQ Stuttgart hofft, dass das bisher auf vier Jahre begrenzte Projekt langfristig durchgeführt werden kann. „Dadurch, dass Betreuung und Vermittlung zwischen dem Unternehmen und den Auszubildenden stattfindet, entstehen viele Konflikte erst gar nicht. Bisher zeigt sich, dass die Betriebe mit dem Konzept zufrieden sind. Wichtig wäre jetzt eine langfristige Unterstützung, so dass viele Jugendliche und Betriebe von der Betreuung profitieren können.“

AUSBILDUNGS-LAGE 1995 – 2003

| | 1995 | 1999 | 2001 | 2002 | 2003 |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Metallberufe | | | | | |
| Neuabschlüsse insgesamt | 99.708 | 103.486 | 99.641 | 93.744 | 94.135 |
| Vertragslösungen insgesamt | 24.496 | 23.068 | 23.570 | 22.605 | 19.381 |
| Auszubildende männlich | 305.144 | 321.435 | 312.305 | 301.354 | 296.670 |
| Auszubildende weiblich | 20.673 | 18.647 | 18.789 | 18.488 | 18.098 |
| Ausländer/innen | 37.894 | 25.941 | 21.187 | 18.836 | 16.845 |
| Ausländeranteil in % | 11,6 | 7,6 | 6,4 | 5,9 | 5,4 |

Quelle: Statistisches Bundesamt

problemen oder bei familiären Schwierigkeiten. „PIA setzt auf die Entwicklung zur Selbstständigkeit. Wir legen Wert auf den Erwerb, Stärkung, Erweiterung und Vertiefung persönlicher Handlungs- und

beit ansteht, dann steht eben die Klassenarbeitsvorbereitung im Mittelpunkt. Manchmal sind es aber auch ganz philosophische Themen, die die Jugendlichen bewegen. Da geht es um innere Freiheit,

Nachhilfeunterricht zu beteiligen. So auch „Ali“, der zwar nicht namentlich erwähnt werden möchte, aber gerne bereit ist, von seinen Erfahrungen mit dem Projekt zu berichten: „Wir treffen uns einmal in



Wochenlang stand der Arbeitskampf bei der Adam OPEL AG in den Schlagzeilen. Über die Zukunft von OPEL und die besondere Situation der dort arbeitenden Migrantinnen und Migranten sprachen wir mit dem Betriebsrat Mehmet Kücük.

Interview mit Mehmet Kücük Betriebsrat bei der Adam OPEL AG

IGMigration:

Die Adam Opel AG ist ein internationales Unternehmen. Wie viele Migrantinnen und Migranten arbeiten deutschlandweit dort?

Mehmet Kücük:

Bedingt durch den Stellenabbau ist dies zurzeit sehr schwer zu sagen. 2.700 Beschäftigte haben in Rüsselsheim einen Aufhebungsvertrag unterschrieben. Die Zahlen müssen jetzt neu erhoben werden. Seit Mitte der 1960-er Jahre arbeiten Migrantinnen und Migranten bei Opel. Insgesamt haben wir hier über 45 Nationalitäten. Die größte Migrantengruppe bei Opel sind türkische Kolleginnen und Kollegen, gefolgt von italienischen Kolleginnen und Kollegen. Danach folgen Marrokaner, ehemalige Jugoslawen und Griechen.

IGMigration

Welche Aktivitäten gibt es bei Opel zur Integration von Migrantinnen und Migranten?

Mehmet Kücük:

Es gibt zahlreiche Aktivitäten. Nach den Anschlägen von Solingen spendete die Opel AG Geld für die Familien, um nur ein Beispiel zu nennen. Es gibt Aktionen vor Ort, die durch die Werkspost mitgeteilt werden, Plakate und Aufrufe, dass wir eine Belegschaft sind. Rassistische Bemerkungen werden nicht geduldet. Im Jahr 2001 hat Opel eine Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit abgeschlossen. Alle Vorgesetzte sind zu den Inhalten der Vereinbarung geschult. In Weiterbildungen wird darauf hingewiesen, zum Beispiel auch bei Schulung der Auszubildenden.

Zurzeit liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten bei der Abfindung. So kommt es immer wieder vor, dass die Abfindungen in angeblich sicheren Geldanlagen investiert werden und anschließend auf Nimmerwiedersehen verschwunden sind. Wir betreiben hier Aufklärung und versuchen

im Vorfeld darüber zu informieren.

Weitere Aktivitäten liegen augenblicklich auch in Veranstaltungen, zu: „Wie mache ich mich selbstständig?“, die wir in Zusammenarbeit mit der Handelskammer durchführen. So haben wir beispielsweise türkische Dolmetscher eingesetzt, um allen die Möglichkeit zu geben, sich zu informieren.

Auch aktuelle Diskussionen werden immer wieder mit Sachinformationen begleitet. So haben wir eine Broschüre zum Arbeitslosengeld II verteilt und auch die von der IG Metall unterstützte Aktion „Jetzt handeln“ zur Sicherung des Aufenthaltsstatus unterstützt.

IGMigration

Gibt es eine Arbeitsgruppe, die speziell zu Migrantinnen und Migranten arbeitet?

Mehmet Kücük:

Wir haben eine internationale Plattform eingerichtet. Dort treffen sich

Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Betriebsteilen zum Informationsabtausch. Da geht es zum Beispiel darum, die Erwartungen der ausländischen Kolleginnen und Kollegen an die IG Metall festzuhalten oder Probleme, die bestehen, zu lösen.

IGMigration

Wie sieht das tägliche Miteinander aus? Gibt es zum Beispiel für gläubige muslimische Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zum Gebet?

IGMigration

Du bist seit 1993 im Betriebsrat und hast selbst Migrationshintergrund. Welche Rollen spielen Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Betriebsrat von Opel?

Mehmet Küçük:

Wir haben in unserem Betriebsrat drei Kollegen mit Migrationshintergrund. Neben mir noch einen türkischen und einen italienischen Kollegen.

IGMigration

Zurzeit befindet sich das Antidiskriminierungsgesetz in der Diskussion. Wie siehst du die Umsetzung von Antidiskriminierungsarbeit in einem Gesetz?

Mehmet Küçük:

Das geplante Gesetz ist sinnvoll für unsere Arbeit. Bei der OPEL AG gibt es, wie gesagt, seit langem eine Betriebsvereinbarung, die die Inhalte schon aufgreift. Aber nicht alle Be-



Mehmet Küçük. Im Gespräch mit dem ehemaligen Arbeitsminister Walter Riester



Im Betriebsratsbüro



Bei einer Aktion für die Rechte von Kindern (Alle Fotos: Privat)

Würde das nicht den Produktionsablauf stören?

Mehmet Küçük:

Es gibt keine Moschee aber es gibt geeignete Ecken in der Nähe des Arbeitsplatzes. Die Kollegen, die beten möchten, richten sich diesen Platz selbst ein. Sie verrichten ihre Gebete in den Pausen. Deshalb kann es nicht zu Konflikten mit dem Produktionsablauf kommen. Darüber hinaus werden Gerichte, die Schweinefleisch beinhalten in der Kantine gesondert ausgewiesen. Außerdem wird noch mal gesondert in türkisch und arabisch darauf hingewiesen.

IGMigration

Wie wirkt sich der Stellenabbau auf die Situation der ausländischen Kolleginnen und Kollegen aus? Sind sie besonders gefährdet?

Mehmet Küçük:

Das kann ich so nicht bestätigen. Keine Beschäftigungsgruppe wird durch den Stellenabbau besonders gefährdet. Der Abbau spiegelt die gesamte Beschäftigtengruppe wieder. Es gibt eine Vereinbarung zur Vorgehensweise beim Stellenabbau. Wir achten besonders darauf, dass niemand unter Druck gerät. Außerdem gibt es Beratungsangebote von der IG Metall.

triebe können auf eine solche Vereinbarung zurückgreifen. Wenn jetzt ein Gesetz zur Antidiskriminierung umgesetzt wird, werden alle Ebenen der Gesellschaft einbezogen.

Ich sehe das als eine gute Sache. Benachteiligungen sind nur schwer kontrollierbar – so sind z. B. Benachteiligungen bei der Ausbildungsplatzvergabe nur schwer überprüfbar. Das Gesetz bietet eine Grundlage für Nachforschungen bei Zweifelsfällen.

IGMigration

Wir danken für das Gespräch.



IG Metall-Info

Zuwanderungsgesetz

Die von der IG Metall herausgegebene Broschüre „Das neue Zuwanderungsgesetz und alte Verwirrungen“ kann über die Verwaltungsstelle bestellt werden. In dieser Broschüre wird das Zuwanderungsrecht kritisch beleuchtet und vor allem eine Informationsbasis für die Einwanderer geschaffen, die seit Jahrzehnten in Deutschland leben und arbeiten.



Foto: Sven Ehlers

Broschüre zu ALG II



Ratgeber auf Türkisch

Mit Unterstützung der IG Metall hat der DGB den Ratgeber zum Arbeitslosengeld II ins Türkische übersetzt. Der Ratgeber erläutert die oft unübersichtliche Rechtslage in verständlicher Form. Mit Tipps und Hilfen werden Betroffenen konkrete

Handlungsmöglichkeiten gegeben.

Online-Bestellungen unter

www.toennes-bestellservice.de/besys

Registrierungskennwort für unregistrierte Benutzer: lager (bitte Kleinschreibung beachten)

Bestellungen per Brief oder Fax:

Toennes Druck + Medien, Niederlassung Berlin,

Garnisonkirchplatz 3, 10178 Berlin

Fax: 030 / 27 59 13 09

Xenos-Studie:

Betrieblicher Alltag unter Azubis in Großbetrieben

Erste Ergebnisse der Xenos-Projektstudie „Auszubildende unterschiedlicher Herkunftskulturen: Wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?“ liegt vor.

Das Ergebnis: Es gibt kaum Probleme in den Betrieben. Das Deutsche Jugendinstitut hatte Auszubildende bei Ford in Köln,

Bosch in Stuttgart, der Deutschen Werft in Kiel und von Seiten der Gewerkschaft TRANSNET bei der Deutschen Bahn in Dortmund befragt. Beteiligt wurden Betriebsrat, JAV und Arbeitgeberseite.

Der Bericht ist im Internet zugänglich unter

www.dji.de/azubi_aktiv/

Europäische Kommission

Rassismusbarometer

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) hat fünf neue Berichte in Bezug auf Fremdenfeindlichkeit für Österreich, Bosnien-Herzegowina, Frankreich,

Mazedonien und der Türkei veröffentlicht. So berichtet sie beispielsweise, dass Bosnien-Herzegowina Probleme mit Diskriminierung hätte. Danach fänden sich insbesondere in den Bereichen Beschäfti-



gung und Erziehung, Benachteiligungen.

Die Berichte der ECRI sind auf Englisch und Französisch sowie in der Sprache des betroffenen Landes im Internet zu finden unter:

www.coe.int/ecri



Seminare zum Thema Migration

Die IG Metall führt verschiedene Seminare zum Themenbereich Migration durch. Hier einige Beispiele:

- „Globalisierung“ und Weltgesellschaft, Typ 109, BB 01705, vom 24.4.-29.4.05
- Unterschiede wahrnehmen – Gemeinsamkeiten stärken – Demokratie leben – Interkulturelle Gleichstellungsarbeit im Betrieb, Terminabsprachen mit Kollegin Petra Wlecklik, petra.wlecklik@igmetall.de
- Workshop „Internationales“ – Verhaltenskodizes, 02505, Berlin, 19.6. – 24.6., Rückfragen über den FB Internationales/Europa, Kollegin Claudia Rahmann, Tel.: 0 69/6693-22 82 oder E-mail: claudia.rahmann@igmetall.de).

Weitere Seminare im Bildungsprogramm und unter www.igmetall.de sowie in den einzelnen Bildungszentren.

Zu den Seminaren kann man sich über die zuständige Verwaltungsstelle der IG Metall anmelden – es sei denn, in den Seminarbeschreibungen wird ausdrücklich etwas anderes erwähnt. In den Verwaltungsstellen sind auch weitere Informationen wie etwa Seminarzeiten, Anmeldeverfahren oder die Anerkennungs-Nummer für den Bildungsurlaub zu erhalten.

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 ersten Ausgabe der **IGMigration** – per E-Mail:

igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an:

IG Metall Vorstand
Ressort Ausländische Arbeitnehmer
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Die nächste IGMigration

wird sich mit der Geschichte von ausländischen Arbeitnehmenden in Deutschland beschäftigen. Es jährt sich der 50. Jahrestag des Anwerbevertrages.

Wie ist deine Geschichte? Bist du als AusländerIn zum Arbeiten nach Deutschland gekommen? Oder hast du als deutscher Kollege mit ausländischen KollegInnen zusammengearbeitet? Erzähl' deine besondere Geschichte!

Michaela Dälken: Tel. 0211-4301 198

Oder per 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.

Informationen im Internet unter:

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

Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

| | | | |
|--|---|--------------------------------|--------------------------------|
| Name | | Vorname | |
| _____ _____ _____ | | | |
| Straße/Hausnummer | | | |
| _____ _____ | | | |
| Postleitzahl/Wohnort | | | |
| _____ _____ | | | |
| Telefon | | Geburtsdatum | |
| _____ _____ | | _____ _____ | |
| E-Mail | | | |
| _____ _____ | | | |
| Betrieb: Name und Ort | | | |
| _____ _____ | | | |
| <input type="radio"/> z. Zt. vollbeschäftigt | <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt | <input type="radio"/> männlich | <input type="radio"/> weiblich |
| <input type="radio"/> Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____ | | | |
| <input type="radio"/> gewerbli. Arbeitnehmer/in | <input type="radio"/> Angestellte/r | <input type="radio"/> kaufm. | <input type="radio"/> techn. |
| <input type="radio"/> Meister | | | |
| Nationalität | | Änderung des bisherigen Status | |
| _____ _____ | | _____ _____ | |
| Mitgliedsbeitrag (4% des monatl. Bruttoverdienstes) | | ab Monat | |
| _____ _____ | | _____ _____ | |
| geworben durch (Name und Betrieb) | | | |
| _____ _____ | | | |

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Kommunikation und Medien, Ressort Werbung, 60519 Frankfurt/Main

Mitgliedsnummer

Verwaltungsstelle

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

| | | | |
|--------------------------|--|----------------|--|
| Kto.Nr. | | Bankleitzahl | |
| _____ _____ | | _____ _____ | |
| Name des Kreditinstituts | | | |
| _____ _____ | | | |
| in PLZ | | Ort | |
| _____ _____ | | _____ _____ | |

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 4% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum und Unterschrift



zu guter letzt...

Stopp: Rechte Zeitungen am Kiosk!



Manchmal lohnt ein kritischer Blick in die Kiosk-Angebote. Das Krefelder Bündnis gegen Rassismus, das an die IG Metall Krefeld angebunden ist, hat sich die Auslagen genauer angesehen. Dabei fiel ihnen auf, dass dort auch rechtsextreme Zeitungen auf ihre Käufer warten.

„Wir dürfen dies nicht tatenlos hinnehmen“, erläutert der Sprecher des Bündnisses, Albert Koolen. „Rechtsextremismus kommt immer stärker aus der Mitte der Gesellschaft. Dies hängt auch damit zusammen, dass rechtsextreme Zeitungen an Kiosken verkauft werden können. Wir haben uns den Auschwitz-Gedenktag zum Anlass genommen, die Kioskbesitzer anzusprechen. Wir haben sie in einem Brief gebeten, die rechtsextreme Zeitungen aus ihrem Programm zu nehmen.“

Die Reaktionen waren sehr unterschiedlich. Ein Kioskbesitzer bedankte sich beispielsweise für den Hinweis auf den rechtsextremen Hintergrund der Zeitung und versprach, die Zei-

tungen nicht mehr auszulegen. Ein anderer beschwerte sich und fühlte sich schuldlos an den Pranger gestellt. Wieder andere zogen sich auf die Position zurück, sie seien vertraglich verpflichtet diese Zeitungen aufzunehmen.

Das Bündnis überlegt zurzeit, wie weiterhin mit dem Verkauf rechtsextremer Zeitungen in Krefeld umgegangen werden kann. Hintergrund ist, dass diese Zeitungen solange frei verkäuflich sind, solange sie keine klar verfassungsfeindliche Ziele verbreiten. Pressefreiheit garantiert, dass alle, die mit Publikationen handeln, der Neutralität verpflichtet sind. Das heißt: sie müssen alle Publikationen anbieten, die legal er-

hältlich sind. Für den einzelnen Kiosk heißt dies, dass er sich nicht selbst aussuchen kann, was er anbietet, sondern bestimmte Zeitschriften annehmen muss. Allerdings ist nicht bestimmt, wie attraktiv die Zeitungen präsentiert werden. Nicht verkaufte Zeitungen können an die Händler zurückgeben werden.

Mehr Informationen bei:

- Ralf Claessen, IG Metall Krefeld, Tel. 02151-81 63 30
- Albert Koolen, Sprecher des Bündnisses gegen Rassismus AlbertKoolen@gmx.de
- http://www2.igmetall.de/homepages/krefeld/wastunwir/krefelder_buendnis.html