



| Vorstand



# **IGM**igration

RESSORT MIGRATION

## **50 Jahre Migrantinnen und Migranten in den Gewerkschaften**

- **Auf dem Weg in die Zukunft – Vom Leben als Azubi**
- **Neue AEra – auch für Beschäftigte mit Migrationshintergrund**
- **Neue Räder für Kinder aus Asylbewerberheimen**



Foto: Renate Schildheuer

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

Willkommen zur neuesten Ausgabe von **IGMigration!**

Wir bedanken uns für die vielen guten Wünsche, Rückmeldungen und Anregungen, die wir für die erste Ausgabe der IGMigration erhalten haben. Viele Kolleginnen und Kollegen haben uns geschrieben und uns ihre Glückwünsche zu der ersten Ausgabe der IGMigration ausgesprochen. Besonders hat uns gefreut, dass Migrantinnen und Migranten ebenso wie deutsche Kolleginnen und Kollegen es begrüßen, dass mit der IGMigration wieder ein Mittel bereit steht, die gewerkschaftliche Arbeit bei der Integration von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt zu stellen.

Die IG Metall hat sich seit Beginn der Zuwanderung für die Integration der eingewanderten Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Vor 50 Jahren wurde der erste Anwerbevertrag mit Italien abgeschlossen. Damit startete die Anwerbung von „ausländischen Arbeitnehmern“ in die Bundesrepublik Deutschland. Gleichzeitig begann damit auch die Integration von Einwanderern in die Betriebe. Der erste Betriebsrat unter Migranten wurde bereits 1965 bei Volkswagen gewählt. Nach der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972/73 nahm ihre Zahl in den Gremien der betrieblichen Interessenvertretung kontinuierlich zu.

Arbeitsmigration gehört im Einwanderungsland Deutschland seit Jahrzehnten zur gesellschaftlichen Realität. Heute arbeiten Menschen – mit zum Teil sehr unterschiedlichem Status – aus den verschiedensten Ländern in Deutschland. Unsere Aufgabe ist es, die neuen Zuwanderer ebenso erfolgreich bei der Integration zu unterstützen, wie dies bei vorherigen Gruppen gelungen ist. Nach einem halben Jahrhundert gewerkschaftlicher Migrationspolitik geht es darum, Anforderungen an eine weltoffene Migrationspolitik zu bestimmen und daraus Perspektiven für solidarisches Handeln zu entwickeln.

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: kus-design, Mannheim /  
Gestaltung: kus-design und Maria Peitz / Druck: alpha print medien AG, Darmstadt / 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 **WIR BEWEGEN UNS – 50 JAHRE  
MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IN  
GEWERKSCHAFTEN**
- 7 **BERTHOLD HUBER:  
MIGRATIONSARBEIT DER IG METALL  
WIEDER EINE ERFOLGSSTORY?**
- 8 **DEIN RECHT**
- 9 **NEUE AERA – AUCH FÜR BESCHÄFTIGTE  
MIT MIGRATIONSHINTERGRUND**
- 12 **AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT! – VOM  
LEBEN ALS AZUBI (INTERVIEW OLIVIA  
CRECAN UND SERDAR KANTAR)**
- 14 **MARKTPLATZ**
- 16 **NEUE RÄDER FÜR KINDER AUS  
ASYLBEWERBERHEIMEN**



Foto: Lennartz



## news-ticker

**++ FREIZÜGIGKEITSRICHTLINIE –** DAS EU-PARLA-  
MENT UND DER RAT HABEN AM 29. APRIL EINE NEUE  
RICHTLINIE ZUR FREIZÜGIGKEIT (RL 2004/38/EG) VER-  
ABSCHIEDET. DARIN SIND DIE BEDINGUNGEN FÜR  
UNIONS-BÜRGER UND DEREN ANGEHÖRIGE SOWOHL  
FÜR DEN AUFENTHALT ALS AUCH FÜR DEN DAUERAUF-  
ENTHALT GEREGLT. DIE RICHTLINIE MUSS BIS SPÄ-  
TESTENS ZUM 30. APRIL 2006 IN INNERSTAATLICHES  
RECHT UMGESETZT WERDEN. DIE RICHTLINIE IST IM  
WORTLAUT ZU FINDEN UNTER [WWW.MIGRATION-  
ONLINE.DE/RICHTLINIE\\_FREIZUGIGKEIT](http://WWW.MIGRATION-ONLINE.DE/RICHTLINIE_FREIZUGIGKEIT) **++ KLAGE  
GEGEN KOPFTUCH-VERBOT AN TÜRKISCHEN UNIVER-  
SITÄTEN –** IN DER TÜRKEI SIND KOPFTÜCHER IN ÖF-  
FENTLICHEN EINRICHTUNGEN UND AN UNIVERSITÄTEN  
VERBOTEN. ERST VOR KURZEM BESTÄTIGTE DAS  
TÜRKISCHE VERFASSUNGSGERICHT DIESE REGELUNG.  
EINE TÜRKIN WILL NUN VOR DEM EUROPÄISCHEN  
GERICHTSHOF FÜR MENSCHENRECHTE IN STRASSBURG  
GEGEN DAS KOPFTUCH-VERBOT KLAGE EINREICHEN.  
**++ ERSCHWERTE EINBÜRGERUNG IN ÖSTERREICH IN  
DER DISKUSSION -** IN DEN LETZTEN BEIDEN JAHREN  
SIND DIE EINBÜRGERUNGSZAHLEN IN ÖSTERREICH  
DEUTLICH HÖHER ALS IN DEN VORANGEGANGENEN  
JAHRZEHNEN. DIE JUSTIZMINISTERIN ÖSTERREICHS  
(FRÜHER FPÖ HEUTE BZÖ) WILL NUN DIE EINBÜR-  
GERUNGSREGELUNG RESTRIKTIVER GESTALTEN. **++  
MENSCHENHANDEL UND ARBEITSAUSBEUTUNG -**  
MINDESTENS 12 MILLIONEN MÄNNER, FRAUEN UND  
KINDER ARBEITEN WELTWEIT NACH EINEM BERICHT  
DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION (ILO)  
UNTER ZWANG ODER IN SKLAVENÄHNLICHEN BE-  
DINGUNGEN. IN DEUTSCHLAND STELLTE DIE ILO MEHR  
ALS VIERZIG FÄLLE DAR, IN DENEN UNTER ANWENDUNG  
VON ZWANG UND ZU UNWÜRDIGEN BEDINGUNGEN  
UND TEILWEISE AUCH UNTER VORENTHALTUNG DES  
LOHNS GEARBEITET WURDE. ZWANGSARBEIT FINDE  
SICH LAUT ILO NICHT NUR IM SEXGEWERBE, SONDERN  
AUCH AUF DEM BAU ODER IN PRIVATHAUSHALTEN.  
[WWW.ILO.ORG/BERLIN](http://WWW.ILO.ORG/BERLIN)

 **titelthema**

„1961 habe ich bei Volkswagen angefangen. Als mehr Italiener kamen, wurde ich als Kontaktmann eingesetzt. Ich hatte sehr gut deutsch gelernt und sollte nun die neu Ankommenden betreuen. Dabei ging es z. B. um die Einweisung in den Arbeitsplatz oder Unfallbelehrung.“ Das Prinzip der Anwerbung war einfach gedacht: Es sollten Arbeitnehmende kommen, die kurzfristig einen Arbeitskräftemangel ausgleichen. Bald zeigte sich, dass die Realität anders aussah: Viele Unternehmen wollten nicht auf die gut eingearbeiteten ausländischen Arbeitnehmenden verzichten. Diese planten ihrerseits zu

**Die ersten ausländischen Betriebsräte**

Die Integration in den Betrieben schritt rasch voran. So erzählt Anne-se: „1964 wurde ich vom Betriebsrat angesprochen, ob ich nicht als Verbindungsmann arbeiten möchte. 1965 wurde ich dann zum Betriebsrat gewählt und wurde bis zu meinem Ausscheiden 1993 immer wieder gewählt. Meine Entwicklung habe ich größtenteils der IG Metall zu verdanken.“

Anfang der 1970er Jahre wurde das Betriebsverfassungsgesetz den veränderten Bedingungen angepasst. Ausländische Arbeitnehmende er-

In der DDR wurden erst Mitte der 1960er Jahre Abkommen zur Anwerbung geschlossen. Die Zahl der Vertragsarbeiter, wie sie genannt wurden, war im Vergleich zur Bundesrepublik gering. Sie lebten in werkeigenen Unterkünften, der Aufenthalt war auf maximal fünf Jahre begrenzt, Familiennachzug war nicht erlaubt. Nach der Wende verloren viele Vertragsarbeiter ihre Stelle, ein großer Teil kehrte in die Herkunftsländer zurück. Erst 1993 wurde eine Bleiberechtsmöglichkeit eingeräumt – zu diesem Zeitpunkt hatten die meisten der ehemaligen Vertragsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschland verlassen.

**ANWERBEABKOMMEN BRD**

JAH	LAND
1955	ITALIEN
1960	GRIECHENLAND/SPANIEN
1961	TÜRKEI
1963	MAROKKO
1964	PORTUGAL
1965	TUNESIEN
1968	JUGOSLAWIEN

**ANWERBEABKOMMEN DDR**

JAH	LAND
1965/66	POLEN
1967	UNGARN
1974	ALGERIEN
1978	KUBA
1979	MOSAMBIK
1980	VIETNAM
1984	ANGOLA
1986	CHINA

Beginn oft die Rückkehr - viele blieben jedoch in Deutschland. Spätestens als Familien gegründet wurden entschieden sich viele zu bleiben.

hielten das aktive und passive Wahlrecht und waren damit auf betrieblicher Ebene rechtlich gleichgestellt. 1973 wurde die Anwerbung beendet. Zu diesem Zeitpunkt lebten bereits 4,1 Millionen Ausländer und Ausländerinnen in Deutschland.

**Jenseits der Anwerbung**

Ülkü Schneider-Gürkan wurde nicht angeworben sondern kam zum Studium nach Deutschland. „Nachdem ich mein Abitur in der Türkei gemacht hatte, schickte mich meine Familie 1956 nach Deutschland zum studie-

Foto oben – Dezember 1986 – DGB-Veranstaltung mit Günter Wallraff zu dessen Betriebsreportage „Ali-Ganz unten“.



# Wir bewegen uns: 50 Jahre Migrantinnen und Migranten in den Gewerkschaften

*In diesem Jahr jährt sich der Abschluss des ersten Anwerbevertrages zum 50. Mal. Zeit für einen Rück- und für einen Ausblick.*

*Mitte der 1950er Jahre herrschte in einigen Wirtschaftsbereichen in Deutschland Arbeitskräftemangel. Darauf wurde 1955 mit dem ersten Anwerbeabkommen mit Italien reagiert. „Ich bin 1958 von Italien nach Deutschland gekommen“, erzählt Lorenzo Annese. „In einem Büro in Verona habe ich einen Anwerbevertrag für die Landwirtschaft erhalten.“ Die Landwirtschaft war in den ersten Jahren der Hauptarbeitsplatz. Nach und nach änderten sich dies und immer mehr Industriebetriebe setzten auf die ausländischen Arbeitnehmenden.*



ren.“ Damals lebten kaum Türken in Deutschland, die Anwerbephase mit der Türkei begann erst 1961.

„Es war elf Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg. Vieles war noch zerstört und erst im Wiederaufbau begriffen. An der Universität in Frankfurt gab es nur acht türkische Studenten“, erläutert sie die damalige Situation.

nur auf die hier lebenden Ausländer „Wir haben großen Wert darauf gelegt, einen Austausch zu erreichen. In vielen Anwerbeländern herrschte damals eine Diktatur. Wir haben z.B. Informationen aus der Weltpresse verbreitet, so dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort eine Möglichkeit hatten, sich zu informieren.“

sondern nach politischen Schwerpunkten gearbeitet. „In den Betrieben muss für die Integrationsarbeit und gegen Benachteiligung von Ausländern auch die IG Metall eine Stütze sein.“

Die Zukunft der IG Metall sieht Nafiz Özbek, heute Leiter des Ressorts Migration, auch weiterhin in der



Die IG Metall hat darum schon in den Anfängen der „Gastarbeiteranwerbung“ ab Mitte der 1950er Jahre begonnen, die Migrantinnen und Migranten in eigenen Reihen zu organisieren. Und sie hat bewiesen, dass es gelingen kann, Organisationsdefizite aufzuholen. Dafür stehen vor allem die erfolgreichen Anstrengungen der IG Metall zur Organisation der

können und sollten auf diese Gruppen zugehen und sie für eine Mitgliedschaft in der IG Metall anwerben.

Die Organisationserfolge haben zur Voraussetzung, dass die IG Metall für alle Beschäftigtengruppen jeweils ein spezifisches und verzahntes Angebot aus Information, Betriebspolitik und Tarifpolitik entwirft. Typisch für Beschäftigtengruppen aus anderen Län-



1965 begann Schneider-Gürkan zeitweise als freie Mitarbeiterin bei der IG Metall, später arbeitete sie hauptamtlich. „Ein großer Teil meiner Arbeit bestand aus Übersetzungen – z.B. haben wir Informationen zu Renten und Krankenkassen gemacht“, erinnert sie sich.

Die Gewerkschaften setzten seit Beginn der Anwerbung auf die Integration der ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Siegfried Müller, von 1973 bis 1994 Leiter der Abteilung Ausländische Arbeitnehmer, berichtet: „Damals waren über 55 Nationen in der IG Metall vertreten. Darauf wurde reagiert. Wir haben z.B. muttersprachliche Seminarprogramme angeboten.“ Die Arbeit der Abteilung bezog sich jedoch nicht

### Gegenwart und Zukunft

Heute lebt die dritte und vierte Generation der ehemaligen Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Zu ihnen gehört auch Sezgin Oezen, dessen Vater und Großvater aus der Türkei kamen. „Ich bin hier geboren und hier zur Schule gegangen. Auch mein Vater und mein Großvater haben schon bei der Firma Benteler gearbeitet.“ Zu seiner Betriebsratsarbeit sagt er: „Für mich gibt es keine Unterschiede wegen der Nationalität. Vor allem bin ich Betriebsrat und damit den Kolleginnen und Kollegen verpflichtet, nicht Nationalitäten. Trotzdem habe ich den Vorteil, dass ich mich in beiden Kulturen bewegen kann.“ Es werde bei Benteler keine typische Ausländerarbeit gemacht, so Oezen weiter,

Migrationsarbeit: „Die Integration der Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt war ein Erfolg, sie haben sich entscheidend in der IG Metall engagiert. Heute treffen wir auf neue Zuwanderergruppen, die auf eine völlig andere Situation in Deutschland treffen. Unqualifizierte Arbeitskräfte haben immer geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, die soziale Lage ist gespannt.

Unsere Aufgabe muss sein, diese Gruppen ebenso erfolgreich in die gewerkschaftliche Arbeit einzubinden und ihnen Raum für Engagement zu geben, wie dies in früheren Jahren geschehen ist. Wir müssen die besonderen Interessen dieser Menschen berücksichtigen.“

## Migrationsarbeit der IG Metall wieder eine Erfolgsstory?

Menschen bewegen sich aus den verschiedensten Gründen von einem Land ins andere. Überwiegend sind es ökonomische, soziale und zunehmend auch politische Gründe, die in der Geschichte – bis heute – für Wanderungsbewegungen maßgeblich sind. Aus Sicht der Wirtschaft hat Migration immer eine Bedeutung: Bedarf nach Arbeitskraft. Die Industrie organisiert sich so, dass sie über die Arbeitskraft der Bevölkerung möglichst schrankenlos verfügen kann. Die Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeitsmarkt wirken auf das gesamte Lohngefüge in einer durchorganisierten und technisierten Wirtschaft unmittelbar: je mehr menschliche Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, umso größer ist der Druck auf Löhne und Gehälter.

„neuen“ Beschäftigtengruppe der Migranten gerade in den frühen 1970er Jahren. Das war wirklich eine Erfolgsstory.

Heute nehmen tausende IG Metall Mitglieder mit Migrationhintergrund ehrenamtliche Funktionen in unserer Gewerkschaft ein. Ihre Leistungen sind Beweis dafür, dass die vielschichtige Integration leichter gelingen kann als man vermutet: durch Gleichbehandlung, politische Beteiligung, soziale und berufliche Förderung.

Mehr denn je beziehen sich heute Europäisierungs- und Globalisierungsprozesse auch auf Fragen transnationaler Migrationen und des Umgangs mit Minderheiten. Spätaussiedler sind beispielsweise juristisch zwar Deutsche aber praktisch Einwanderer. Die Migrationsausschüsse in vielen Verwaltungsstellen der IG Metall

dern und Mentalitäten ist, dass sie sich in einer „Orientierungsphase“ befinden. Für Migrantinnen und Migranten bedeutet das: sich Zurechtfinden in einer neuen Arbeitswelt und Kultur. Die IG Metall hat die Aufgabe, sie dabei zu begleiten. Wenn wir alte und neue Migrantengruppen für unsere Organisation gewinnen und sie einbinden, kann sich eine neue Erfolgsstory einstellen.

Berthold Huber,  
Zweiter Vorsitzender der IG Metall



### Zuwanderungsgesetz

Arbeitssuchende Ausländer von außerhalb der Europäischen Union müssen sich in Zukunft nur noch an eine einzige Anlaufstelle wenden: an die Ausländerbehörde bzw. die deutsche Auslandsvertretung. Diese prüft die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen und holt die Entscheidung über den Arbeitsmarktzugang bei der zuständigen Agentur für Arbeit ein. Die Entscheidung über den Aufenthalt wird demnach mit dem Arbeitsmarktzugang zusammengefasst.

schreiben für die Betriebsratswahl nur auf Deutsch veröffentlichen (BAG, 13.10.2004; 7 ABR 5/04) – mehr dazu unter: [www.migration-online.de/info-br-wahl](http://www.migration-online.de/info-br-wahl)

DGB und IG Metall produzieren hierzu eine CD-ROM, in der die Wahlschreiben etc. in verschiedenen Sprachen enthalten sind. Sie kann ab Anfang Juli über das Internet der IG Metall bestellt werden.



### Unwirksamkeit von Betriebsratswahl

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts müssen alle Arbeitnehmenden eines Betriebes vor der Wahl ausreichend informiert werden – gegebenenfalls auch in der Muttersprache. Erhalten die Arbeitnehmenden die Informationen zur Wahl nur auf Deutsch, kann die Wahl angefochten werden, so das Gericht. In dem vorliegenden Fall hatte ein Catering-Unternehmen, das rund 70 % Arbeitnehmende ausländischer Herkunft beschäftigte, das Wahlschreiben für die Betriebsratswahl

### Ausweitung Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Die Bundesregierung hat Mitte Mai die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen beschlossen. Damit gelten tarifvertraglich vereinbarte Mindestlöhne einer Branche auch für Arbeitnehmende, die von ausländischen Arbeitgebern nach Deutschland entsandt wurden.

Der Gesetzentwurf muss noch vom Bundesrat verabschiedet werden. Die unionsgeführten Länder haben bereits angekündigt, die Ausweitung stoppen zu wollen.

### Reform der dualen Berufsausbildung

Anfang April wurde das Berufsbildungsgesetz reformiert. Das Gesetz soll eine verbesserte Kooperation zwischen Schule und Betrieb sowie eine leichtere Anerkennung von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung bringen.

Außerdem sind Neuerungen im Prüfungswesen, beispielsweise ein erleichteter Zugang von Absolventen schulischer Berufsausbildung zur Kammerprüfung, vorgesehen. Weiteres zum Berufsbildungsgesetz und zur Berufsausbildung unter

[www.jugend.igmetall.de](http://www.jugend.igmetall.de).

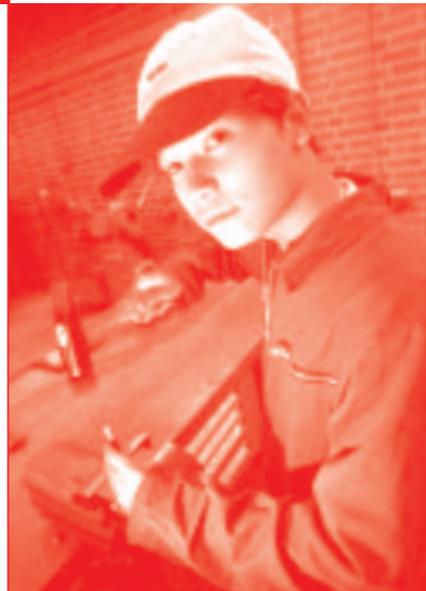


Foto: Sven Ehlers



## Neue AEra - auch für Beschäftigte mit Migrationshintergrund<sup>1</sup>?

*Das Ressort Migration und die Arbeitsbereiche Gesellschafts- und Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall haben ein halbjähriges Projekt zur „ERA-Einführung in interkulturellen Belegschaften“ durchgeführt.*

*Susanne Nickel, Mitarbeiterin im Projekt, berichtet über Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Untersuchungsbetrieb.*

ERA - das Kürzel steht für die neuen Entgelttarifverträge und -abkommen in der Metall- und Elektroindustrie, mit denen die IG Metall eine gerechtere und transparentere Bezahlung für alle Beschäftigten durchsetzen will.

„Warum bei der Umsetzung von Entgelttarifverträgen auf die Nationalität achten? Bei uns kriegt niemand weniger, weil er Türke ist!“ - so lautete häufig die erste Reaktion



ganz verschiedenen Vorstellungen von Gewerkschaft und Interessenvertretung arbeiten zusammen. In einem großen Gießereiunternehmen mit vielen türkischen und russlanddeutschen Beschäftigten haben wir deshalb erprobt, wie sich die ERA-Arbeitsschritte in einer interkulturellen Belegschaft am besten umsetzen lassen und wo Probleme liegen könnten. Wir haben uns angeguckt, in welchen Positionen und Abteilungen Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund arbeiten - und wo nicht.

auf das IG Metall-Projekt ERA-Einführung in interkulturellen Belegschaften, das wir im letzten halben Jahr durchgeführt haben. Dabei ging es uns weniger um solche offenen und böswilligen Formen der Diskriminierung als um die ganz alltäglichen Hierarchien und Unterschiede.

Interkulturelle Belegschaften sind heute in den meisten Betrieben Realität: Männer und Frauen mit verschiedenen Nationalitäten, Muttersprachen, Erfahrungen, Lebenssituationen, Schul- und Berufslaufbahnen und nicht zuletzt



Fotos: imageLibrary

## aus den betrieben

Für die meisten unserer Betriebe gilt noch immer: der Großteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeitet in un- und angelernten Tätigkeiten, einige auch als Facharbeiter oder Facharbeiterin, aber nur sehr wenige als Vorarbeiter/in, Gruppenleiter/in oder Meister/in. Der Angestelltenbereich und insbesondere die Vorgesetztenfunktionen sind fast ausschließlich mit deutschen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besetzt. Diese Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen spiegelt sich in der Eingruppierung und Entlohnung wider – und das müssen wir bei der Umsetzung der neuen Entgelttarifverträge (ERA) berücksichtigen.

### ERA systematisch vorbereiten – die Bestandsaufnahme.

Wenn für die betriebliche Vorbereitung auf ERA ohnehin eine Bestandsaufnahme der bisherigen Lohn- und Gehaltsstrukturen gemacht wird, dann ist das eine gute Möglichkeit, sich die betriebliche Stellung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund näher anzusehen. Schließlich ist es nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz Aufgabe von Betriebsräten und Arbeitgebern, Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern und Beschäftigten verschiedener Nationalität, Herkunft oder Religion zu verhindern – und dafür braucht man Daten über die tatsächliche Situation im Betrieb. Wer arbeitet wo? Wer bringt welche Qualifikationen (oder Quali-



Foto: stockdisc

### SEMINARE

Die IG Metall bietet Seminare zu Lohn und Gehalt und ERA an. Bisher sind jedoch nur wenige Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund dabei, sich zur Entgeltexpertin oder zum Entgeltexperten ausbilden zu lassen oder sich über ERA zu informieren.

...✚ ERKUNDIGEN UND ANMELDEN: Auskunft erteilen die Bezirksleitungen der IG Metall oder die Verwaltungsstellen.

fizierungsbedarf) mit? Wie sind Lohngruppen und Leistungszulagen bisher verteilt?

Um zu vermeiden, dass z.B. gerade die Kolleginnen und Kollegen in den un- und angelernten Tätigkeiten, unter denen viele Migranten und Migrantinnen sind, bei der Neubewertung nach ERA durch das Raster fallen, müssen wir frühzeitig gegensteuern.

### Russische Entgeltexpertin? ERA-Informationen auf Türkisch?

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sollten schon im Prozess der ERA-Vorbereitung aktiv beteiligt sein. In unserem Beispielbetrieb war es sehr hilfreich, dass dort auch türkische und russlanddeutsche Beschäftigte im Betriebsrat und im Entgeltausschuss waren. Als es darum ging, Tätigkeiten in Arbeitsbereichen mit hohem Migrantenanteil zu beschreiben, hatten wir damit Kollegen dabei, die sich dort aus eigener Erfahrung auskannten und die nötigen Informationen zu ERA auch mal auf Türkisch oder Russisch weitergeben konnten. Außerdem haben sie dafür gesorgt, dass auch die Arbeitsbereiche von Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der ERA-Vorbereitung genug Beachtung fanden.

### Nur was beschrieben ist, wird auch bewertet und bezahlt: die Tätigkeitsbeschreibung.

Migranten und Migrantinnen werden häufiger als deutsche Beschäftigte unter ihrer Qualifikation beschäftigt. Der Arbeitgeber stellt z.B. einen Spätaussiedler mit einem Ingenieursab-

schluss aus Kasachstan als Facharbeiter ein, nutzt dann aber dessen umfassenderes Wissen und Können als Ingenieur trotzdem mit – ohne es zu bezahlen. Dabei müssen alle tatsächlich abgeforderten Kenntnisse und Fertigkeiten (schon heute!) für die Eingruppierung berücksichtigt werden.

Auch Qualifikationen wie z.B. interkulturelle Kompetenz im Umgang mit Kolleg/innen, Kund/innen oder Zulieferern werden im Betrieb genutzt, finden sich aber bei der Entlohnung selten wieder. Wenn ein Lagerarbeiter aus der Elfenbeinküste regelmäßig bei der Abfertigung der französischsprachigen LKW-Fahrer übersetzt, muss diese Tätigkeit auch in die Bewertung der Arbeit einbezogen werden, genauso bei der Mitarbeiterin im Vertrieb, die die Kundenkontakte auf Deutsch und Griechisch erledigt. Es zählen die abgeforderten Kenntnisse – egal ob jemand das in der Familie gelernt hat oder in der Schule, egal ob es ein deutsches Abschlusszeugnis gibt oder „nur“ entsprechende Erfahrungen.

Einer unserer ersten Arbeitsschritte im Betrieb war es, einen ausführlichen Fragebogen zu erstellen, der

u.a. Sprachkenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen außerhalb des deutschen Ausbildungssystems einbezieht. Damit haben Beschäftigte und Betriebsrat eigene Tätigkeitsbeschreibungen erstellt. So können sie dann bei der ERA-Einführung die Eingruppierung des Arbeitgebers überprüfen und sehen, ob er nicht vielleicht Tätigkeiten ‚vergessen‘ oder unterbewertet hat. Denn nur was beschrieben ist, wird auch bewertet und bezahlt!

Es ist wichtig, Beschäftigte, die sich mit dem deutschen Tarifsystem nicht auskennen oder sich auf Deutsch nicht so gut schriftlich ausdrücken können, bei der genauen Beschreibung ihrer Tätigkeit zu unterstützen. „Selbst im Betriebsrat mussten wir alle – auch die Deutschen – die ‚Vokabeln‘ aus den neuen Entgeltgruppen texten und dem ERA-Tarifvertragspaufen und uns zusammen überlegen, was damit in der betrieblichen Realität gemeint ist“, so die Erfahrung im Betrieb.

Ein systematisches Vorgehen und die frühe Einbeziehung möglichst aller Belegschaftsgruppen in die ERA-Vorbereitung hilft allen. Nur wenn alle wissen, um was es geht, und sich



Ein kurzer Projektflyer mit Hinweisen zur ERA-Einführung in interkulturellen Belegschaften ist über das Ressort Migration beim IG Metall-Vorstand erhältlich. Zusätzlich werden die Projektergebnisse und betrieblichen Erfahrungen für interessierte Betriebsräte und Vertrauensleute in Form eines Projektberichts aufbereitet.

Nähere Informationen erhaltet ihr bei Nafiz Özbek (nafiz.oezbek@igmetall.de, Telefon: 069 / 6693-2524) oder Susanne Nickel (susanne.nickel@igmetall.de).

darauf verlassen können, dass der Betriebsrat auch ihre Interessen kennt und vertritt, kann ERA ein Erfolg für alle Beschäftigten, den Betriebsrat und die IG Metall werden!

**1** Erklärung zur Artikelüberschrift: Wir sprechen statt von „ausländischen Arbeitnehmern“ lieber von „Beschäftigten mit Migrationshintergrund“. Damit schauen wir nicht nur nach dem Pass sondern beziehen auch Aussiedler/innen und Kollegen/innen der zweiten und dritten Generation ein, die häufig die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Denn Vorurteile oder Benachteiligungen sind nicht vorbei, wenn jemand den deutschen Pass hat, und auch Sprachkenntnisse und die Erfahrungen mit Migration und der Kultur des Herkunftslandes oder der Herkunftsfamilie bleiben für viele Menschen – unabhängig vom Pass – wichtig.



jugend aktiv



## Auf dem Weg in die Zukunft – Vom Leben als Azubi

**Die Schule ist aus. Und nun? Ausbildungsplatz suchen – aber wie? Zwei, die alle Hürden genommen haben, sind Serdar und Olivia. Die erste Frage für Schulabgänger ist: Was will ich werden? Bei den über 350 Ausbildungsberufen nicht leicht zu beantworten.**

Die heute 19jährige Olivia Crecan informierte sich im Internet. Damals lebte sie noch in Rumänien und benötigte einen Ausbildungsplatz, um zu ihrer Mutter nach Deutschland einreisen zu können. „Zuerst war es recht schwierig“, erinnert sie sich. „Das duale System – also die Aufteilung in Berufsschule und Betrieb – gibt es in Rumänien nicht. Ich habe erst einmal sehr weit gesucht - von technischen

Berufen bis hin zu kaufmännischen.“

Der heute 23-jährige Serdar Kantar stand vor fast drei Jahren vor der Entscheidung zum Ausbildungsberuf. Er hat die Schule mit der 12. Klasse beendet und danach Zivildienst gemacht. Erste Informationen zur Ausbildung holte er sich beim Arbeitsamt. Nach dem Zivildienst boten ihm sowohl die Deutsche Bahn

also auch ThyssenKrupp Stahl AG (Duisburg) einen Ausbildungsplatz an. „Ich habe mich dann nach einigem Überlegen für die Ausbildung zum Bürokaufmann bei ThyssenKrupp Stahl AG entschieden. Das war auch die richtige Entscheidung. Die Büroarbeit liegt mir eher als die Arbeit als Lokführer, die ich bei der Deutschen Bahn hätte machen können.“

Olivia, die in Rumänien schon ab der zweiten Klasse Deutsch gelernt hatte und heute Deutsch spricht, als wäre sie hier aufgewachsen, schrieb dagegen über 100 Bewerbungen. Oft blieben die Bewerbungen ohne Resonanz. Doch dann lud DaimlerChrysler sie zu einem Bewerbungsgespräch als Industriemechanikerin ein. „Ich bin zu Verwandten in der Nähe von Stuttgart gefahren

und dann am nächsten Tag von dort aus zum Gespräch“, erzählt sie. „Das Gespräch war recht locker, ich wurde nach Hobbys gefragt aber es kamen auch Fragen zum technischen Verständnis und ein IQ-Test am Computer.“

Für Serdar stand vor einem Bewerbungsgespräch zunächst ein Einstellungstest. Viele Unternehmen nutzen solche Tests, um bei der großen Zahl der Bewerber und Bewerberinnen eine erste Auswahl zu treffen. Dort wird meist

de aber auch nach Hobbys gefragt und wie das bei mir mit der Schule war. Ich konnte auch selbst Fragen stellen“, erzählt Serdar.

Beide schafften es im Vorstellungsgespräch zu überzeugen. Serdar begann eine Ausbildung als Bürokaufmann bei ThyssenKrupp Stahl AG (Duisburg), Olivia lernt Industriemechanikerin Produktionstechnik bei DaimlerChrysler. Gleich zu Beginn der Ausbildung fühlte sich Serdar gut aufgehoben: „Ich habe sofort Kontakt

alter Hase im Geschäft und schon im dritten und damit letzten Ausbildungsjahr. Sechs Abteilungen hat er während seiner Ausbildung kennen gelernt. „Wir bleiben als Bürokaufmann immer für ein bis zwei Monate in einer Abteilung. Die Arbeit ist sehr vielfältig – keinesfalls stehen wir immer nur am Kopierer.“

Auch Olivia ist mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden. „Im ersten Jahr arbeitet man noch nicht im Betrieb – erst lernt man Grundlagen wie feilen, sägen oder bohren. Im zweiten Lehrjahr habe ich dann z.B. Getriebe zusammengebaut. Jetzt, im dritten Jahr, bin ich richtig in die Arbeit integriert. Wir lernen die ganze Prozesskette kennen, von dem was wir produzieren.“

Nach seiner Ausbildung könnte Serdar bei ThyssenKrupp Stahl AG bleiben, nicht zuletzt weil er als JAV-Mitglied ein Recht auf Übernahme nach der Ausbildung hat. Nach seinem Traumberuf gefragt, zögert er kurz: „Eine Zeitlang habe ich überlegt, zur Polizei zu gehen. Inzwischen bin ich mir nicht

mehr so sicher.“ Was die Zukunft bringt, wird er nach der Abschlussprüfung sehen. Auf jeden Fall erhält Serdar nach bestandener Ausbildung das Fachabitur, da er die Schule bis zur 12. Klasse erfolgreich besucht hat und die Ausbildung zum Fachabitur angerechnet wird.

Olivia hat neben der Ausbildung das Berufskolleg besucht und wird in Kürze ihre Fachhochschulreife erhalten. Jetzt überlegt sie, nach der Ausbildung Maschinenbau oder Wirtschaftsinformatik zu studieren. „Doch erst einmal steht jetzt die Abschlussprüfung für die Ausbildung auf den Plan“, stellen Serdar und Olivia einmütig fest.

Weitere Infos rund um die Ausbildung:

[www.jugend.igmetall.de](http://www.jugend.igmetall.de)  
und  
[www.dr-azubi.de](http://www.dr-azubi.de)

In einem Forum können Fragen gestellt und beantwortet werden und für Gewerkschaftsmitglieder gibt es bei Problemen Beratungen per E-Mail.



allgemeines Wissen abgefragt. Verläuft der Test gut, ist das Vorstellungsgespräch die nächste Hürde. „Beim Vorstellungstest wurde natürlich die übliche Frage gestellt: Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben. Es wur-

zu den anderen Auszubildenden bekommen. Direkt zu Beginn der Ausbildung war dann auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungswahl. Ich habe mich aufstellen lassen und bin gewählt worden.“ Inzwischen ist Serdar ein



IG Metall-Info

Türkei: Tradition und Wandel



Die Beitrittsverhandlung mit der Türkei über die EU-Mitgliedschaft rückt in immer greifbarere Nähe – Grund genug, sich über die Türkei zu informieren und die Diskussion auf eine sachliche Grundlage zu stellen.

Die IG Metall hat dazu in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk

eine Broschüre mit Daten und Fakten zur Türkei zusammengestellt. Sie soll dazu beitragen, den Meinungsbildungsprozess zu fördern und die Auseinandersetzung um Chancen und Risiken des EU-Beitritts der Türkei auf eine solide Informationsgrundlage zu stellen.

Erhältlich ist die Broschüre beim DGB Bildungswerk, Nord-Süd-Netz, Tel. 0211/4301-258, www.nord-sued-netz.de

Projekt des DGB-Bildungswerks

Geschichte sichtbar machen

Das DGB Bildungswerk sucht für sein Projekt „50 Jahre Integration in die Arbeitswelt“ Erinnerungsstücke zur fünfzigjährigen Geschichte der Integration von Ausländern und Ausländerinnen in Deutschland. Das Projekt sammelt erzählte Lebensgeschichten der Beteiligten und die oft unscheinbaren Gegenstände, an denen sich Erinnerungen festmachen.



Kontakt: DGB Bildungswerk, Tel. 0211-4301 188, www.migration-online.de



Leserbriefe

Die ersten Leserbriefe, die uns erreichten, gingen auf das Erscheinen der IGMigration ein.

IGMigration ist bei uns im Betrieb sehr gut angekommen. Es spricht mir aus der Seele. IGMigration ist ein gutes Instrument für eine problemorientierte Integrationspolitik. Viel Erfolg.

Erkan Kocalar, ThyssenKrupp Stahl

Die Beilage in der direkt „IGMigration“ ist eine Bereicherung für unsere Medienpalette! Endlich ein Angebot für eine riesige Mitgliedergruppe unserer Organisation. Für weitere Ausgaben wünsche ich mir auch Frauenthemen. Außerdem würden dem Erscheinungsbild „sichtbare Frauen/Mädchen“ gut tun.

Helga Preuß-Venincasa, KM Europa Metal AG

Besonders gut neben den interessanten Themen, finde ich vor allem die Interviews aus den Betrieben ganz nett. So kann man sich in etwa ein Bild machen, wie die Vertrauensleute Ausländerarbeit der IG Metall machen und wie sie betrieben wird.

Domenico Lo Presti, Volkswagen AG

Ich habe (...) die 1. Ausgabe von „IGMigration“ bekommen, ich habe sie gelesen und finde die Zeitung gut. (...) Ich finde sehr gut, dass Themen angesprochen werden, die Menschen mit Migrationshintergrund betreffen (...)

Guido Casu, Adam Opel AG



Deine Meinung zählt – schreib uns,

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

igm-migration@igmetall.de

oder mit der Post an: IG Metall Vorstand, Ressort Migration Wilhelm-Leuschner-Str. 79 60329 Frankfurt am Main

Über die Grenze?

Ausland

Wer einen Job sucht, sollte auch die Möglichkeit prüfen, diesen im Ausland zu suchen. Aber – wie findet man einen Job im Ausland? Kann man dafür zu jung oder zu alt sein? Die IG Metall Jugend hat Informationen rund um Jobs im

Ausland zusammengestellt. Außerdem: Tipps und Adressen für Estland, Island, Norwegen, Polen und die Tschechische Republik.

www.jugend.igmetall.de/ausland

Manifest und Infos

„Illegal“ aber nicht rechtlos

Zwischen 500.000 und einer Million Menschen leben ohne gültigen Aufenthalt in Deutschland. Fast alle Gewerkschaften haben im März das „Manifest illegale Zuwanderung“ des katholischen Forums „Leben in der Illegalität“ unterzeichnet. Ziel ist es, für alle nicht legal in Deutschland lebenden Menschen einen würdigeren Status durchzusetzen.

Die Rechte von „illegalen“ Arbeitnehmenden hat das DGB Bildungswerk in einer Broschüre zusammengefasst: www.migration-online.de/rechte-arbeitsverhaeltnis



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 Änderungsmittteilung

Form for membership declaration with fields for Name, Address, Phone, E-mail, and checkboxes for employment status and gender.

Form for authorization/bank connection with fields for membership number, bank details, and address.



zu guter letzt...

# Neue Räder für Kinder aus Asylbewerberheimen



**Auf neuen Rädern können Kinder aus einem Asylbewerberheim in Wolfsburg in den Sommer starten. Zum 21. März, dem Tag gegen Rassismus, spendete der Migrationsausschuss der IG Metall Wolfsburg den Familien im Heim zwanzig nagelneue Kinderräder.**

„Wir beteiligen uns jedes Jahr am Tag gegen Rassismus. Das Geld für die Fahrräder wurde zum größten Teil im letzten Jahr bei der Aktion zum 21. März gesammelt. Damals haben wir einen bunten Abend mit einem Auftritt des türkischen Kabarettisten Bülent Ceylan organisiert. Statt Eintrittsgelder haben wir eine Spende genommen. Außerdem konnten wir noch weitere Spenden sammeln.

Dann kam die Idee auf, mit dem Asylbewerberheim Kontakt aufzunehmen. Wir haben dort gefragt, was die Familien benötigen. Schließlich haben wir zwanzig neue Kinderfahrräder den Familien schenken können“, erläutert

Garippo Francescantonio vom Migrationsausschuss der IG Metall in Wolfsburg. Die Fahrräder wurden günstig in Einzelteilen gekauft. Mit Unterstützung der Fahrradwerkstatt „Netzwerk“ in Wolfsburg wurden sie anschließend zusammen gebaut. Außerdem spendete die Verkehrswacht Wolfsburg Fahrradhelme, damit die Kinder beim Fahren geschützt sind.

Neben der Fahrrad-Aktion veranstaltete der Migrationsausschuss zum Tag gegen Rassismus eine Tagung zum Antidiskriminierungsgesetz. „Wir möchten dazu beitragen, dass der Tag gegen Rassismus ebenso in das öffentliche Bewusstsein dringt wie

z.B. der 8. März als Frauentag. Wir sind in Wolfsburg dabei auf gutem Wege“, so Francescantonio.

Für 2005 sind weitere Aktivitäten, wie die Beteiligung an den Interkulturellen Wochen im September und nicht zuletzt Veranstaltungen zum Thema „50 Jahre Migration“ geplant.

---

#### **Kontakt:**

IG Metall Wolfsburg  
Migrationsausschuss  
Garippo Francescantonio  
Tel. 05361-927 328